

Sistemática de retroalimentación

Desde el punto de vista sistémico constructivista, la retroalimentación (feedback) es una respuesta del contexto al que se relaciona la conducta. Las respuestas reflejan las exigencias del contexto y sirven de orientación para la conducta propia. En el marco de un desarrollo de competencia, el hombre aprende conductas situativas exitosas por medio de respuestas relacionadas al contexto.

La Retroalimentación es Autoritaria.

Ser autoritario es adecuado, cuando la retroalimentación se refiere a exigencias descritas en forma concreta en el sentido de correcto o falso. La consulta de conocimientos de los hechos se sirve de la información fijada por escrito para la respuesta de una tercera instancia. El instructor legitima su autoridad mediante las informaciones puestas a disposición de todos los participantes.

El coaching en sí mismo es un contexto interpretado por valores. Si todos los participantes poseen la misma interpretación de valores, se legitima de este modo la autoridad. De no existir una norma respetada por todos los participantes en la retroalimentación, perderá la autoridad su legitimación y se transformará en arbitrariedad. Una orientación en este caso no es posible.

La norma para la retroalimentación debe ser conocida.

Si la persona que realiza la retroalimentación en un contexto no es consciente de que sentimientos, motivos, necesidades, valores o talentos lo influyen al momento de dar el „feedback“, entonces, éste normalmente no es legítimo.

Si el que realiza la retroalimentación da una respuesta de lo que es importante para él, se declara con ello como norma. En este caso no considera el sentido del feedback, el contexto, los intereses de su interlocutor ni los de los otros participantes.

El que realiza la retroalimentación debe haber desarrollado competencia personal, para lograr competencia de acción como retroalimentante. En el marco de una competencia socio-comunicativa, el retroalimentante debe tener en cuenta los intereses de todos los participantes en la retroalimentación y el sentido de la misma.

Los métodos de retroalimentación tratan mayormente de limitar el daño emocional que podría causar una conducta arbitraria y autoritaria.

Autoridad es mitigada por formulaciones que contienen un deseo. El interés por el interlocutor se demuestra mediante valoración, es decir mediante aprecio en el sentido de consideración y respeto de los derechos del que recibe el „feedback“.

Todos los métodos se asemejan en que, sólo lo concretamente observado puede ser objeto de retroalimentación.

Un requisito para el aprendizaje dentro del marco de desarrollo de competencias es, que cada ser humano de acuerdo a las exigencias de su contexto se pueda autovalorar. La retroalimentación de otros es una instancia de control para una conducta situativa exitosa propia como resultado de la autovaloración.

Una persona, cuanto mejor se pueda autovalorar en un contexto o o pueda realizar una auto-retroalimentación, más exitosa será su conducta situativa. Para poder autovalorarse en un contexto, la persona deberá haber entendido las exigencias y el sentido del mismo.

Una autovaloración exitosa contiene la necesidad de desarrollar un patrón de medida sistémico propio.

Visto de manera constructivista, un patrón de medida propio es también la expresión de los propios sentimientos, motivos, necesidades, valores y talentos. El patrón de medida propio va acompañado del peligro de arbitrariedad aún contra sí mismo.

Sin embargo, mediante el empleo de un método, el patrón de medida o norma obtiene una estructura, que ofrece al usuario la posibilidad de actuar no desde sí misma (autoritariamente) sino de una manera disociada.

Retroalimentación en la enseñanza y aprendizaje de la „Hamburger Schule“

- La retroalimentación es parte de la metodología del curriculum.
- La retroalimentación se orienta en modelos.
- El curriculum posibilita una transferencia del empleo de un modelo como coach al empleo del mismo como retroalimentante.
- Dentro del desarrollo de competencias, el desarrollo de la competencia personal tiene prioridad.
- Todos los participantes, directos o indirectos tomarán la posición de retroalimentante.
- La retroalimentación como método será proporcionada y practicada.
- Los objetivos de aprendizaje y los grados de logro de competencia serán comprobados fundamentalmente por retroalimentación.