

DIE ZEIT

WISSEN³

Brief für Hochschule Wissenschaft Scientific Community



Dr. acad. Sommer



Liebe Frau Dr. Acad. Sommer,

ich arbeite seit zwei Jahren an meiner Doktorarbeit und meistens läuft es gut. Allerdings neigt mein Betreuer dazu, Feedback unangekündigt und schwallartig zu geben. Dann reiht sich für eine Stunde negative Kritik an negative Kritik. Ich bin damit total überfordert. Was kann ich tun? fragt ein Promovierender aus der Politikwissenschaft.

Lieber X,

dass Sie schwallartiges negatives Feedback überfordert, ist gut nachzuvollziehen. Oft liegt das schon an der reinen Vielzahl der angesprochenen Punkte neben der sicherlich nicht optimalen „Darreichungsform“. Über das Motiv Ihres Betreuers, so vorzugehen, können wir nur spekulieren. Da Sie aber schreiben, dass es ansonsten gut läuft, könnte es sein, dass es durchaus ein – misslingender - Versuch der Unterstützung sein könnte. Folgende Impulse unterstützen Sie vielleicht dabei, mit dem Feedback umzugehen:

Wenn Sie das Gefühl haben, dass grundsätzlich in dem Schwall auch hilfreiche Informationen stecken, könnte ein erster Schritt sein, sich dessen bewusst zu werden und

systematisch zwischen Inhalt und Form zu unterscheiden. Es könnte sein, dass die Form wenig mit Ihnen und viel mit Ihrem Betreuer zu tun hat. Wenn Sie sich das bewusst machen, können Sie sich besser auf die hilfreichen Informationen konzentrieren. Vielleicht notieren Sie sich die angesprochenen Punkte möglichst neutral, ohne die negative Bewertung Ihres Betreuers zu übernehmen. („Datenlage zu A überprüfen“ anstatt „Datenlage zu A katastrophal“). Das kann Sie auch darin unterstützen, den Überblick zu behalten.

Im zweiten Schritt können Sie versuchen, aus dem Monolog Ihres Betreuers einen Dialog zu machen, indem Sie Rückfragen stellen („Wenn ich kurz unterbrechen darf, könnten Sie diesen Punkt noch etwas erläutern? Geht es eher um A oder um B?“). Dadurch kommen Sie von einem „Über-sich-ergehen-lassen“ zu einem „Aktiven-Agieren“; das kann Ihr Selbstwirksamkeitserleben stärken.

Bitten Sie auch um Priorisierung der Punkte: („Das waren jetzt eine ganze Reihe an Punkten. Was wäre denn jetzt aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Aspekte?“)

Es kann zudem verunsichernd sein, wenn das Bild, das sich aus dem Schwall Ihres Betreuers ergibt, nicht mit dem übereinstimmt, das Sie selbst von sich haben. Auch in diesem Fall können Nachfragen und die Bitte um detailliertere Erläuterungen einen realistischeren Abgleich ermöglichen – aus pauschal-globaler Rundumkritik lassen sich so in der Regel die wichtigsten konkreten Punkte extrahieren. Sie können dazu differenzierende Fragen stellen, z. B. „Ich habe verstanden, dass Sie mit meinem Vortrag unzufrieden sind. Ich verstehe es so, dass Ihre Kritik sich vor allem auf die mündliche Darbietung bezieht. Der Aufbau war aber soweit in Ordnung, richtig?“.

Stellen Sie auch ruhig selbst Fragen zu Punkten, an denen Sie unsicher sind: „Ich hätte gern noch Rückmeldung zu Punkt x – ich hatte den Eindruck, dass das nicht optimal ist – hätten Sie noch Vorschläge, wie ich das verbessern könnte?“. So haben Sie auch die Chance, die Kritik in konstruktive Bahnen zu lenken.

In einem dritten Schritt können Sie Ihrem Betreuer Rückmeldung dazu geben, in welcher Form sein Feedback für Sie hilfreich ist: „Für mich ist es hilfreich, wenn wir auch kritische Punkte nacheinander im Detail klären.“. Es kann auch zielführend sein, ihm sein Verhalten zu spiegeln „Ich schätze Ihr Feedback sehr. Wenn Sie Punkt an Punkt reihen, verliere ich allerdings schnell den Überblick.“.

Last but not least: Sollte das Verhältnis zu Ihrem Betreuer insgesamt stark gestört und für Sie unerträglich sein, können Sie auch über einen Wechsel nachdenken. Das ist nicht einfach, aber möglich. Suchen Sie dafür Unterstützung, z. B. in den psychologischen Beratungsstellen Ihrer Universität. Wenn der Wechsel gar nicht denkbar ist, schaffen Sie sich alternative Feedbackräume, z. B. auf Konferenzen und durch Kooperationen.

Dr. Neela Enke, Berlin, ist Biologin, Coach, Trainerin und Mediatorin. Sie schreibt für das Coachingnetz Wissenschaft als "Dr. acad. Sommer". Kontakt: www.scienza-berlin.de und www.coachingnetz-wissenschaft.de

Auch eine Frage an Dr. acad. Sommer? Schreiben Sie an wissendrei@zeit.de, twittern Sie unter #Wissen3 – oder hinterlassen Sie uns **in diesem Kontaktformular** anonym Ihre Frage!