

(((((UNIKOM))))))

UNION NICHT-KOMMERZORIENTierter LOKALRADIOS

RAWIK

Radio Aus- und Weiterbildung im Interkulturellen Kontext

Erarbeitet von Fachpersonen von Radio LoRa, Radio RaBe,
Radio X und der Radioschule klipp+klang

 **Feedback**

Technique

Ecrire pour la radio

Organisation d'émissions multilingues

Recherche

Interview

 **Feedback**

Free Download: www.klippklang.ch/lehrmittel



Nutzungsbedingungen siehe Impressum

lora
97,5 MHz

RaBe
RADIO 95.6 MHz

Radio **X**

klipp+klang
radioschule

Impressum

Herausgeberin:

Union nicht-kommerzorientierter Lokalradios UNIKOM
www.unikomradios.ch

Vertrieb (im Auftrag der UNIKOM):

Radioschule klipp+klang
Schöneeggstrasse 5
8004 Zürich
Tel. +41 44 242 00 31
info@klippklang.ch
www.klippklang.ch

Im Projekt **RAWIK** wurden 2010 bis 2011 Kurskonzepte und begleitende Lehrmittel für die Radio Aus- und Weiterbildung erarbeitet. Die Lehrmittel stehen allen AusbilderInnen und SendungsmacherInnen der nicht kommerziell arbeitenden Radios zur Nutzung zur Verfügung.

RAWIK gewann 2011 den Anerkennungspreis der 6. Medien-Awards des Vereins Qualität im Journalismus.

Projektleiter: Juan Widmer

Textbearbeitung: Adriane Borger (mehrsprachige Sendungsgestaltung, Schreiben fürs Radio, Feedback), Nicole Niedermüller (Interview, Recherche), Lucia Vasella (Technik)

Redaktionelle Mitarbeit: Simon Grab, Bianca Miglioretto, Linda Muscheidt, Liselotte Tännler

Übersetzung: Nicole Weiss / Übersetzungsbüro weiss-translations.ch

Korrektorat: Claudia Bislin

klipp+klang 
radioschule

© unikom 2012



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Schweiz zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>.



Finanzielle Unterstützung:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Kommunikation BAKOM
Office fédéral de la communication OFCOM
Ufficio federale delle comunicazioni UFCOM
Uffizi federal da comunicaziun UFCOM



Schweizer Syndikat Medienschaffender Syndicat
suisse des massmedia Sindacato svizzero dei mass
media Sindacat svizzer dils mediums da massa

(((((UNIKOM))))))
UNION NICHT-KOMMERZORIENTierter LOKALRADIOS

Mit Genehmigung von:

kopaed verlagsgmbh, D-81539 München

Hessische Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien (LPR Hessen), D-34131 Kassel

Bildungszentrum BürgerMedien e.V. (BZBM), D-67072 Ludwigshafen

Radioschule klipp+klang, CH-8004 Zürich

 **kopaed** 

**Bildungszentrum
BürgerMedien**

 **LPR**
h e s s e n

**klipp+klang
radioschule**

FEED-BACK ¹

Le feed-back est un retour, une étape importante afin de progresser dans son propre travail. Un feed-back régulier et réciproque améliore la qualité du travail en commun.

Un **feed-back** consiste à dire aux autres participant-e-s comment nous voyons et entendons leur travail et leurs contributions. Et c'est l'occasion également d'entendre comment les autres estiment notre travail. Établir un feed-back ne signifie pas pour autant « se jeter à la figure » tout ce que l'on pense, sous prétexte d'une franchise totale, mais il s'agit plutôt d'évaluer avec respect et précision des aspects bien spécifiques. Dans nos cours, le feed-back se rapporte aux interventions des autres sur le thème abordé et sur les devoirs donnés.

L'évaluation peut et doit se référer aussi bien aux points positifs qu'aux points négatifs de l'intervention.

L'objectif du feed-back est que les personnes concernées

- prennent conscience de leur travail et de leur façon d'animer une émission ;
- apprennent à estimer comment leur travail, leur présentation agit sur les autres ;
- voient ce qu'elles génèrent chez les autres ;
- repensent et éventuellement modifient leur façon de travailler et d'animer.

Recevoir un feed-back n'est **pas obligatoire**. Le feed-back est une offre. Le plus efficace reste quand les destinataires annoncent sur quoi ils désirent être évalués.

Comment donner un feed-back

- Un bon feed-back, constructif, indique à son destinataire l'impact de son travail, de son animation, sans jamais être blessant.
- Un feed-back devrait prendre en compte l'objectif du travail : quelles sont les possibilités pour les destinataires d'apprendre quelque chose de cette évaluation ?
- Un feed-back est utile s'il se réfère à quelque chose que l'on peut changer.

Pour ce faire, les principes suivants doivent être respectés :

L'évaluation doit rester **descriptive** et ne comporter **aucun jugement de valeur**. Nous décrivons quel a été l'effet d'un travail ou d'une déclaration sur nous. Les termes employés doivent être les plus concrets possibles et ne pas comporter de généralisations. Les impressions clairement formulées sont les plus efficaces. Les suppositions et interprétations sont à annoncer comme telles.

p. ex : Ne pas dire « Tu t'es mal préparé-e pour cet entretien », mais plutôt « Je me suis aperçu-e que tu posais de nombreuses questions pendant l'entretien qui auraient plutôt dû être posées pendant l'entretien préalable. Par exemple, ... »

¹ selon Klipp+Klang (2008, 42 et suivantes)

Lors du feed-back, utilisez des **messages à la première personne (je)**.

Ces messages prouvent que nous présentons notre perception personnelle. Ils ne s'appliquent pas à tous les cas et laissent au destinataire du feed-back la liberté de les utiliser ou pas.

Les messages à la seconde personne (tu) produisent un effet culpabilisant.

Les messages à la troisième personne (on) généralisent trop et sont durs à accepter.

À éviter donc : « *Tu es stressé.* » ou « *On a l'impression que tu es stressé.* »
mais plutôt : « Je te sens stressée, ça me rend également nerveuse lorsque je t'écoute. »

Marche à suivre pour le feed-back :

1. Remarques positives (messages à la 1^{ère} personne et justifier)
2. Possibilités d'amélioration (remarques négatives) (messages à la 1^{ère} personne et justifier)
3. Évaluation globale (sur toute la prestation ou toute la situation)
4. Recommandations (souhaits, indications, suggestions)

Règle de réception de feed-back

Les destinataires du feed-back, donc les personnes qui le reçoivent, jouent un rôle passif. C'est pour elles l'occasion où jamais de savoir l'effet qu'elles ont sur les autres. Une situation d'évaluation ne s'avère pas simple : personne n'accepte le cœur léger d'être corrigée sur son image personnelle. Même formulé avec finesse, une évaluation négative peut conduire à un sentiment de frustration. Mais la confrontation à un feed-back constitue une étape importante dans le processus d'apprentissage.

Pour vraiment pouvoir accepter une évaluation, les destinataires doivent :

1. laisser **s'exprimer** l'émetteur du feed-back. Comment savoir sinon ce que l'autre veut dire si on l'empêche de s'exprimer jusqu'au bout ?
2. ni **se justifier** ni se défendre. Toujours garder à l'esprit que son vis-à-vis ne peut décrire une personne comme elle est réellement mais seulement son effet sur les autres et qu'une telle perception subjective ne peut pas non plus être corrigée. Prendre en considération l'avis des autres et, le cas échéant, en tirer une leçon.
3. **Poser des questions pour une meilleure compréhension**, Demander des précisions à l'émetteur du feed-back si quelque chose n'est pas clair.
4. **Réfléchir** au feed-back reçu. Se demander si le feed-back reçu correspond au résultat escompté ? Se demander si d'autres personnes ont déjà reçu un feed-back similaire ? Est-ce que je veux/peux changer mon comportement suite à ce feed-back ou non ?

Sources

klipp+klang radioschule (2008). Merkheft für die radiojournalistische Grundausbildung