



Handreichung

Programm

12. Juli 2013

08:00

Begrüßung und Input
(Karl-Heinz Biehler)

1. Workshoprunde

- a) Kollegiale Hospitation
(B. Harhoff)
- b) Umgang mit Feedbackergebnissen
(K.-H. Biehler, G. Gamp)
- c) Intervention
(F. Stricker)
- d) Schüler-Lehrer-Feedback
(U. Richter)

Mittagessen

2. Workshoprunde

Meinungsbild
Ende

ca. 14:40

Inhalt

Inputreferat	2
Kollegiale Hospitation	7
Umgang mit Feedback	18
Schüler-Lehrer-Feedback	26
Intervention	46



„Beruflich erfolgreiche Lehrer haben vor allem von dem Missverständnis Abschied genommen, sie seien die Urheber aller Erfolge und Misserfolge ihrer Schüler. (...) Zugleich haben sich diese Lehrer Zeit genommen, um Rückmeldesysteme zu Schülern und Eltern aufzubauen und dies (...) sorgsam zu pflegen.“

Quelle: bildung&wissenschaft September 2006, S. 15

Definition

Feedback:

- Rückkopplung (Begriff aus der Kybernetik/Technik)
- Rückmeldung (Sozialpsychologie)

Strukturierte oder offene, bestimmte Regeln einhaltende, Rückmeldung einer subjektiven Sicht zu einem Bereich an eine bestimmte Person(-engruppe).

Feedbackkultur

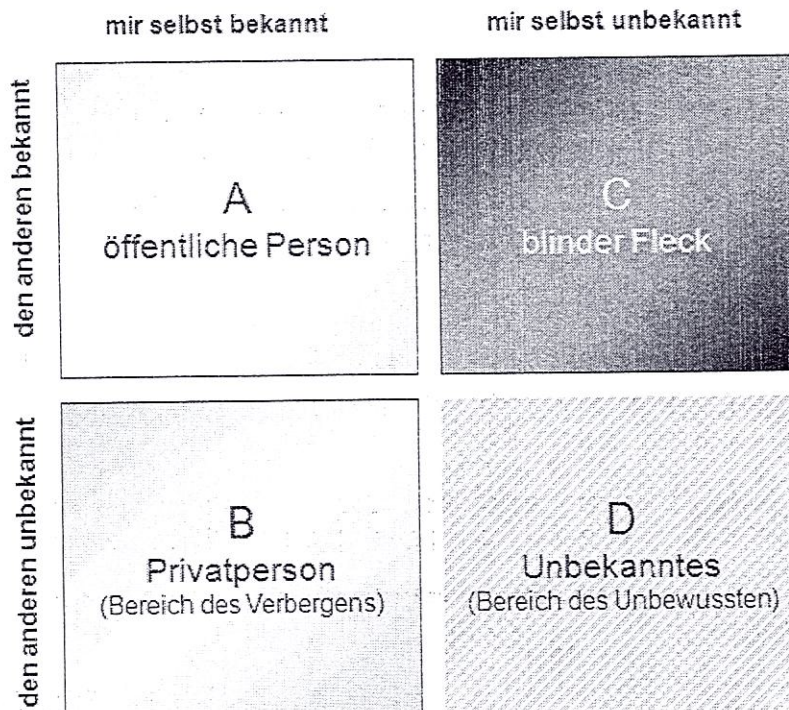
Frage der Haltung

Innere Bereitschaft, aussagekräftige Feed-backs einzuholen und als Lernchance zu nutzen

„Das Feedback wird nicht als Pflichtübung oder als sinnentleertes Ritual praktiziert, sondern als Möglichkeit zur Optimierung des eigenen Handelns eigenverantwortlich genutzt.“

Quelle: Q2E N. Landwehr, Grundlagen zum Aufbau einer Feedback-Kultur, S. 16

Warum Feedback?



Johary-Fenster (nach den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham)



- **Beschaffung von Informationen** über die erwünschten und unerwünschten Effekte des Handelns.
- **Konfrontation** mit den Wahrnehmungen und Wertungen von anderen Personen.
- **Konfrontation** mit den Handlungserwartungen der Betroffenen.
- **Aufdecken** von blinden Flecken in der Eigenwahrnehmung und in der Selbstanalyse des eigenen Handelns.

Feedbackregeln:

Lernwirksames Feedback

- ist konkret und verhaltensbezogen,
- wird als glaubwürdig empfunden,
- ist emotional verkräftbar,
- wird in lernunterstützender Absicht erteilt,
- bezieht sich auf beeinflussbare Aspekte,
- wird in lernbereiter Haltung entgegengenommen.



Feedbackhaltung:

- Einladend
- Kommentarlos
- Lernbereit

- Konkret
- Kurz
- Kurzfristig
- Konstruktiv

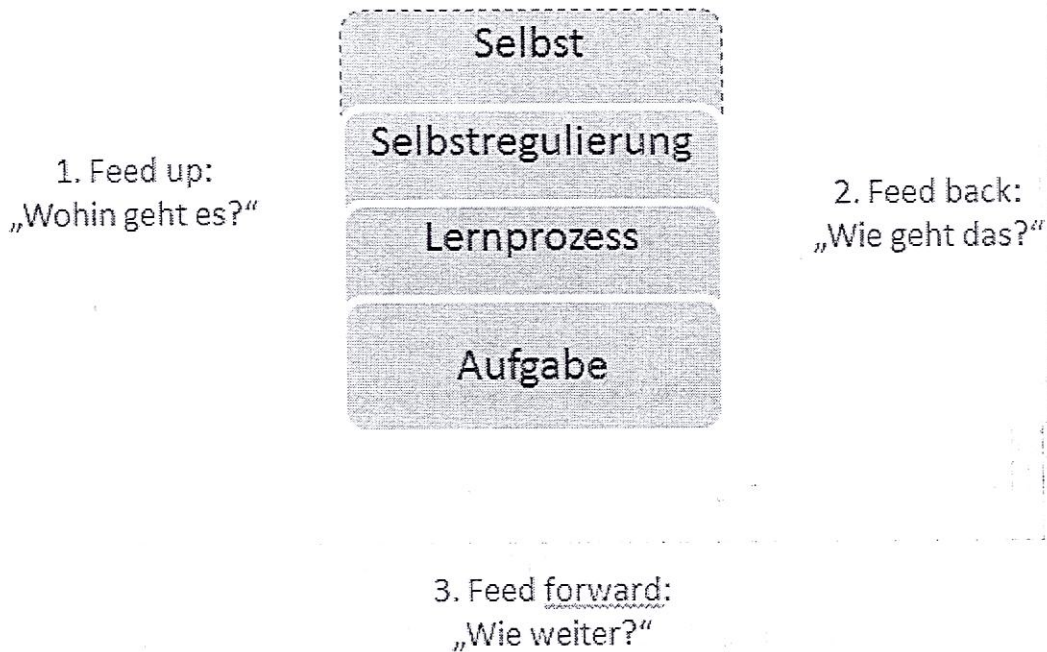
Feedbackhaltung:



Hattie-Modell für erfolgreiches Feedback

Feedback zählt zu den stärksten Einflüssen auf die Leistung.

vgl. John Hattie: Lernen sichtbar machen, Schneider Verlag Hohengehren 2013, S. 208



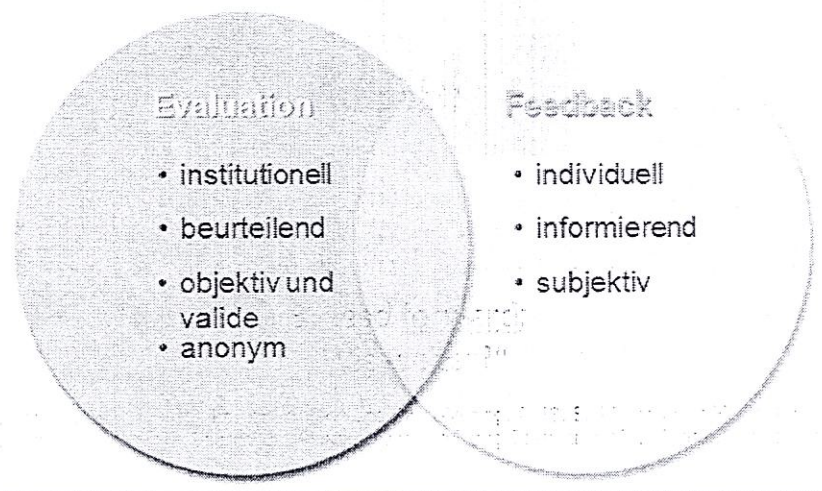
Quelle: vgl.: R. Berger u.a.: Warum fragt ihr nicht einfach uns, Beltz-Verlag, 2013, S. 25 und John Hattie: Lernen sichtbar machen (Visible Learning), überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer, Schneider Verlag, 2013, Seite 209

Feedbackkultur

Kollektiver Werthorizont

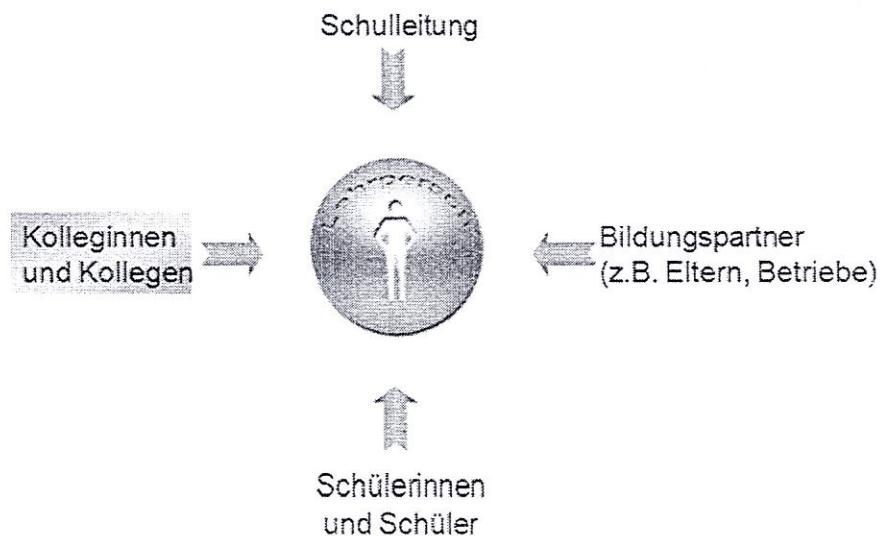
Die Haltungen und Wertevorstellungen sind kollektiv ausgebildet

Evaluation und Feedback



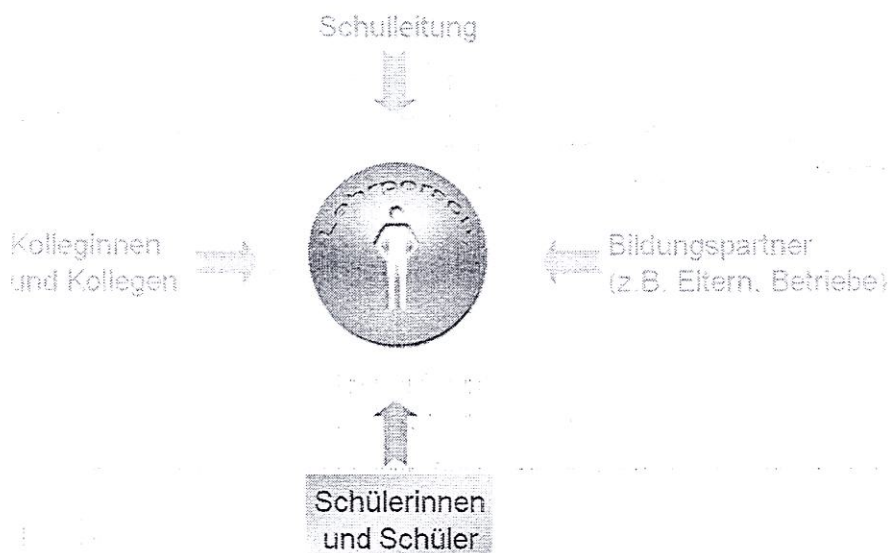


Feedback-Ebenen (360°-Feedback)



Kollegiales Feedback

- Kollegiale Hospitation
- Beraterkreis (moderierter Erfahrungsaustausch)
- Kollegiale Vorbereitungsgruppen
- Kollegialer Einsatz von Fragebögen



⇒ Feedback-Methoden zum Beginn einer Unterrichtseinheit:

- Erste Erlebnisse und Erwartungen
- Kopfstand
- Kartenabfrage: Was ist guter Unterricht?
- Traumschule
- SOFT-Analyse
- Problemlösungsraster



☰ Feedback-Methoden zur Begleitung von Lernprozessen:

- Feedback-Journal
- Blitzlicht
- Standbild
- Drei oder vier Ecken
- Erfahrungsbasierte Problemdiagnose
- Typisch Unterricht
- Mit Bildern sprechen
- Schüler gestalten Unterricht
- Kräftefeldanalyse
- Lerntagebücher
- Lernrad
- Offene Fragen zur Beobachtung des Lernprozesses

☞ Feedback-Methoden am Ende von Lerneinheiten:

- Meinungslinie
- Blitzlicht
- Fragebogen
- Symbole überreichen
- Dreimal plus, dreimal minus
- Spontanfeedback
- Stimmungskurve
- Offenes Feedback
- Zielscheibe
- Offenes Bewertungsplakat
- Feedbackkarten
- Strukturierte Unterrichtsanalyse

Gelingensbedingungen

1. Zuerst: Einmal tief Atem holen und sich nicht in Feedbackprozesse hineinsetzen lassen.
2. Nicht zu lange warten, sondern mit kleinen, überschaubaren Schritten beginnen. Beginnen Sie dort, wo Sie ein Interesse an Veränderung haben und Erfolge zu erwarten sind.
3. Lassen Sie sich durch überzogene Ansprüche nicht von Feedbackprozesse abhalten.
4. Die Unterrichtswirklichkeit ist vieldimensional. Um sie zu verstehen, müssen verschiedene Sichtweisen eingehört und beachtet werden.
5. Beziehen Sie die Schülerinnen in die Feedbackprozesse ein.
6. Für einen guten Feedbackprozess sind kritische Freunde unentbehrlich. Es sollen unterschiedliche Perspektiven zu Wort kommen.
7. Nicht mit der Methodenwahl beginnen.
8. Überlegen Sie vor Feedbackprozessen, was Sie mit welchen Erwartungen untersuchen wollen.
9. Einfache Methoden der Informationsgewinnung sind meist nicht weniger nützlich als aufwändige.
10. Erst interpretieren, dann Schlussfolgerungen ziehen. Die Interpretation soll dialogbasiert sein und sich an Feedbackregeln halten.
11. Die Qualität einer Evaluation erweist sich auch daran, ob der Schutz von Betroffenen gewährleistet ist.
12. Kein Feedbackprozess ohne Entwicklung, ohne gut (auch für Schülerinnen) gut wahrnehmbare Konsequenzen.



WORKSHOP

Kollegiale Unterrichtshospitation

Die Hospitationsgruppe ist eine kollegiale Lerngruppe von 3-4 Mitgliedern. Ihr Hauptauftrag besteht darin, sich gegenseitig im Unterricht zu besuchen und nach einem vereinbarten Muster Gespräche zu führen mit folgenden Schwerpunkten: Austausch der Wahrnehmungen und Beobachtungen zum Unterrichtsaufbau, ...

Kollegiale Unterrichtshospitation

- Was?** Kolleginnen und Kollegen besuchen sich gegenseitig im Unterricht, achten dabei auf zuvor vereinbarte Kriterien und führen anschließend über ihre Wahrnehmung ein strukturiertes Gespräch.
- Wozu?**
- Erkennen von blinden Flecken.
 - Es gibt viele unterrichtsrelevante, aber nur schwer kommunizierbare Details: Handlungsrouninen, Körpersprache, Kommunikationsverhalten usw.
 - Die Vielfalt der Persönlichkeiten und Unterrichtsstile ist eine ergiebige Quelle für Impulse.
 - Die Mitglieder lernen das jeweilige Unterrichtsgeschehen der anderen kennen und sind dadurch in der Lage, die eigene Unterrichtswahrnehmung zu differenzieren (reflektierender Praktiker).
- Vorgaben**
- Zwei bis drei Mitglieder
 - Jedes Mitglied sollte einmal pro Jahr besucht werden.
- Vorlauf**
- Klärung der **Erwartungen** (z. B. Erkennen von blinden Flecken) des Feedbacknehmers und evtl. dessen **Befürchtungen** (z. B. künstliche Situation, die Schülerinnen und Schüler verhalten sich unnatürlich).
 - Besprechung der kommunikativen und organisatorischen Aspekte wie z. B. Ablauf, Struktur und Kommunikationsverhalten während des anschließenden Feedback-Gesprächs.



10 Tipps für förderliches Feedback

1. Geben Sie Feedback nur in einer Atmosphäre, in der die Partnerin bzw. der Partner das Feedback annehmen kann!
2. Weisen Sie darauf hin, dass es nicht um Richtig/Falsch-Urteile geht, sondern dass die Beobachtung durch eine/n Außenstehende/n eine neue Entwicklungsperspektive eröffnen kann.
3. Vermeiden Sie Pauschalurteile, Verallgemeinerungen und Typisierungen, beziehen Sie sich vielmehr auf das in der Situation Beobachtete.
4. Unterscheiden Sie zwischen dem, was Sie beobachtet haben (Spalte "Beobachtung") und Ihrer Interpretation (Spalte "Kommentar").
5. Verwenden Sie "Ich-Botschaften". ("Ich habe ... beobachtet, und das hat bei mir ... ausgelöst.")
6. Geben Sie dem Partner bzw. der Partnerin genügend Möglichkeiten, seine/ihre eigene Sichtweise einzubringen.
7. Hören Sie Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin aufmerksam zu, was er/sie Ihnen (noch) sagen möchte, und gehen Sie darauf ein. Fühlen Sie sich in seine / ihre Situation ein.
8. Bleiben Sie offen und halten Sie Ihre Meinung nicht zur Schonung des Partners/der Partnerin zurück, betonen Sie aber die subjektive Deutung und den Hintergrund Ihrer Sichtweise.
9. Konzentrieren Sie sich nicht nur auf Negatives, sondern argumentieren Sie auch Positives!
10. Reden Sie nach dem Feedback mit dem Partner / der Partnerin über seine / ihre Empfindungen und bauen Sie durch gegenseitige Rückmeldungen gemeinsam an einer förderlichen Feedback-Kultur.

- Vor dem Unterricht werden die Erwartungen konkretisiert, sodass der Hospitant sein Augenmerk auf diese **Beobachtungsziele** - Kriterien/Schwerpunkte - richten kann.

Beobachtungsaufträge

- **Fokus Schülerinnen und Schüler**
 - Woran erkennst du die innere Beteiligung bzw. Desinteresse der Schülerinnen und Schüler?
 - In der hinteren Bankreihe gibt es manchmal Störungen. Welche Ursache könnte es dafür geben? Achte dabei auch auf meine Sprache und mein Verhalten.
- **Fokus Unterrichtsgestaltung**
 - Lasse ich den Schülerinnen und Schüler genügend Zeit, über meine Fragen nachzudenken?
 - Wie motiviere ich die Schülerinnen und Schüler?
 - Nehme ich Schülerbeiträge auf, um sie im weiteren Unterrichtsverlauf zu berücksichtigen?
- **Fokus Lehrerverhalten**
 - Achte auf meine Gestik, Mimik, auf Angewohnheiten und Körpersignale.
 - Gibt es Auffälligkeiten in der Sprache und der Klarheit der Informationsvermittlung?¹
 - Wie reagiere ich auf Fehler und falsche Schülerantworten (ungeduldig und/oder herabsetzend)?

¹ siehe Beobachtungsraster Seite 4



Beobachtungsraster für Klarheit/Sprache

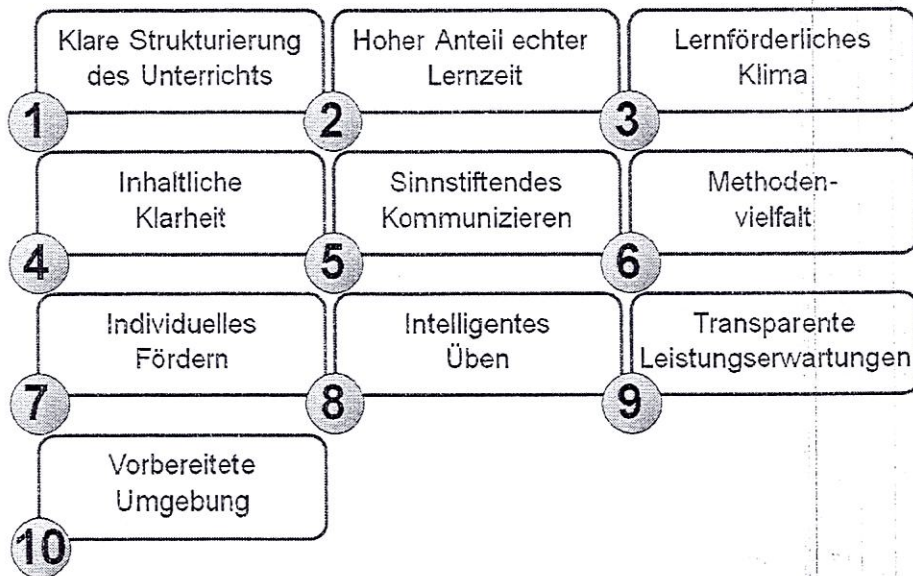
(Ziel: verständliche Weitergabe von Informationen)

	++	+	-	--	Beispiele und Bemerkungen
Die Lehrperson spricht klar und deutlich.					
Ihre Sprache ist formal korrekt.					
Die Lehrperson verwendet Fachbegriffe präzise.					
Ihre Sprache ist situationsgerecht.					
Ihre Erklärungen sind den Schüler/Innen verständlich.					
Die Lehrperson kennt unterschiedliche Aspekte von Kommunikation.					
Die Lehrperson achtet auf die verschiedenen Aspekte der Kommunikation in seinem Unterricht.					
Die Lehrperson spricht im Unterricht durchgehend in der Unterrichtssprache.					
Die Lehrperson achtet darauf, dass Schüler/innen im Unterricht durchgehend die Unterrichtssprache verwenden.					

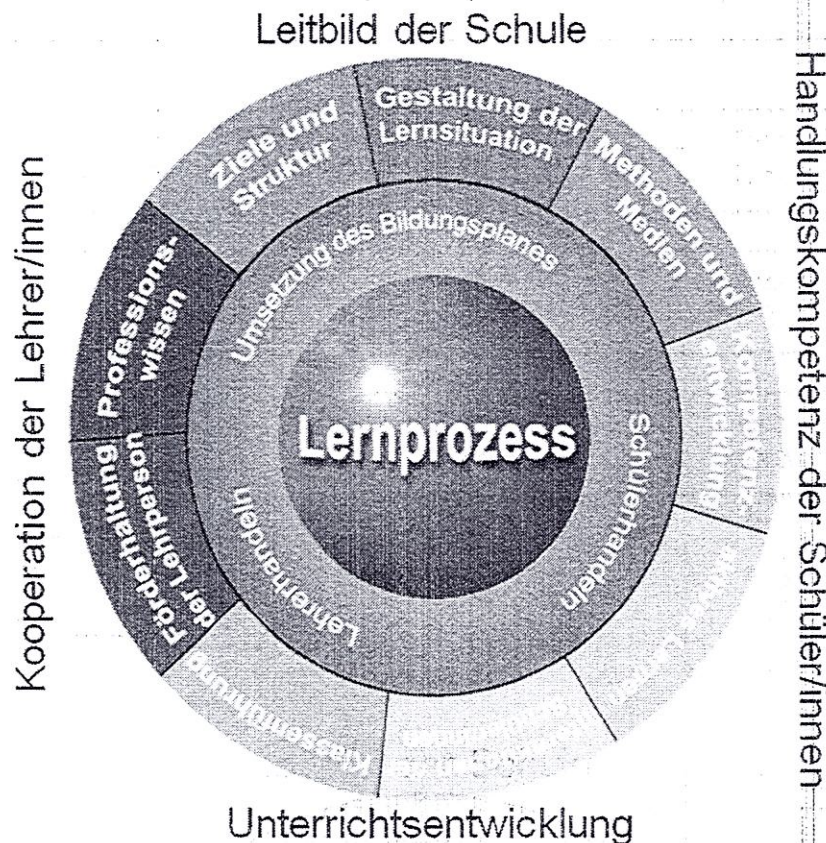


Weitere Beobachtungsaufträge

1. können sich auf eines der 10 Merkmale guten Unterrichts (nach Hilbert Meyer) beziehen



2. können sich auf das Basismodell für Unterrichtsbeobachtung beziehen



Das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ wurde im Auftrag des Kultusministeriums von den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (Berufliche Schulen) für die beruflichen Schulen erarbeitet mit dem Ziel, Lehrpersonen an beruflichen Schulen eine einheitliche und praktikable Strukturierungshilfe für die Unterrichtsbeobachtung im Rahmen von Kollegialen Feedbacks, Unterrichtsberatungen und Unterrichtsbeurteilungen verfügbar zu machen.



Das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“

Das „Basismodell“ beschreibt Unterricht und soll durch die Visualisierung (konzentrische Kreise) einen ganzheitlichen Zugang zur Unterrichtsbeobachtung eröffnen.

- Im Mittelpunkt steht der Lehr-Lernprozess.
- Dieser wird bestimmt durch die drei Dimensionen des Unterrichts: Schülerhandeln – Lehrerhandeln - Umsetzung des Bildungsplanes.
- Diesen drei Dimensionen zugeordnet sind jeweils drei in einer konkreten Unterrichtssituation sichtbare Beobachtungsfelder, wobei durch die Spektralfarben die fließenden Übergänge veranschaulicht werden.
- Die Kontextfaktoren - Leitbild der Schule, Kooperation der Lehrer/innen, Handlungskompetenz der Schüler/innen, Unterrichtsentwicklung – bilden den Rahmen, in dem Unterrichtsbeobachtung stattfindet.

Das „Basismodell“ bietet die Möglichkeit, auf einen Blick zu erkennen, inwiefern der Unterricht „rund läuft“ und an welchen Stellen ggf. eine „Unwucht“ auftritt.

Die 9 Beobachtungsfelder sind in einer Merkmalsliste (S. 6-7) konkretisiert. In der linken Spalte der Tabelle werden die 9 Beobachtungsfelder jeweils in einem Satz kurz erläutert. In der rechten Spalte werden mögliche Anhaltspunkte für die Beobachtung beispielhaft aufgelistet. Diese Merkmale verstehen sich als Hinweise, und die Auflistung ist bewusst offen für Ergänzungen.

Das „Basismodell“ ist so konzipiert, dass es einerseits offen genug ist, um der Komplexität und Einzigartigkeit jeder Unterrichtssituation gerecht zu werden, und andererseits für Vergleichbarkeit sorgt. In dieser Balance zwischen Diagnose und Entwicklung, zwischen Offenheit und Struktur liegt die Herausforderung einer ganzheitlichen Unterrichtsbeobachtung und Beratung. Eine instrumentell verkürzte Anwendung des „Basismodells“ in Sinne des Abhakens einer Checkliste wäre der falsche Weg.

Im Mittelpunkt der Beobachtung steht nicht nur der Lehrprozess („Input“-Orientierung: Auftreten der Lehrperson, Lehrstrategien, Unterrichtsdramaturgie), sondern auch der Lernprozess der Schülerinnen und Schüler (Wirkungsorientierung: ganzheitliche Gestaltung der Lehr-Lern-Situation, aktive Lernzeit, Nutzung des Unterrichtsangebots, Lernertrag). Damit trägt das „Basismodell“ den Erkenntnissen der empirischen Unterrichtsforschung Rechnung (vgl. Helmke, Unterrichtsqualität, 2003).

Das „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ findet man unter <http://www.oes-bw.de>.

Siehe Anhang: Beobachtungsfelder Basismodell



Feedback

- Wenn möglich, direkt im Anschluss an den Unterricht.
- Feedbackhaltung:

Feedbacknehmer

- Einladend
- Kommentarlos
- Lernbereit

- Konkret
- Kurz
- Konstruktiv

Feedbackgeber

- Zuerst schildert der Feedbacknehmer kurz seine Unterrichtsziele und -strategien und eine Selbsteinschätzung des Unterrichtsverlaufs. Darüber hinaus schildert er seine **Eindrücke zu den vereinbarten Beratungszielen**.
- Unter Beachtung der **Feedbackregeln** stellt anschließend der Feedbackgeber seine Wahrnehmungen über die zuvor vereinbarten Beobachtungsziele dar.

Lernwirksames Feedback

- ist konkret und verhaltensbezogen,
 - wird als glaubwürdig empfunden,
 - ist emotional verkraftbar,
 - wird in lernunterstützender Absicht erteilt,
 - bezieht sich auf beeinflussbare Aspekte,
 - wird in lernbereiter Haltung entgegengenommen.
- Nach dem Feedback entscheidet der Feedbacknehmer, ob er das Gespräch zusammen mit den Mitgliedern auswerten will oder lieber alleine. Dabei können auch Entwicklungsschwerpunkte festgelegt werden, denen in Zukunft besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll.



Anhang

Schülerhandeln		
Beobachtungsfelder		Merkmale (Beispiele)
Aktives Lernen	Aktives Lernen <i>Das Lernen der Schüler/innen steht im Mittelpunkt des Unterrichtsgeschehens.</i>	Die Schüler/innen <ul style="list-style-type: none"> • lernen mit Freude und Neugier • zeigen Interesse und Engagement beim Lernen • bringen eigene Fragestellungen und Problemlösungen ein • zeigen individuelle Stärken und Eigenarten • trauen sich Fehler zu machen und Schwächen zuzugeben • suchen bei Lernschwierigkeiten Unterstützung
Kompetenzentwicklung	Kompetenzentwicklung <i>Die Schüler entwickeln ihre Kompetenzen weiter.</i>	Die Schüler/innen <ul style="list-style-type: none"> • erwerben Wissen und wenden es an • wenden fachspezifische bzw. fächerübergreifende Methoden an • arbeiten aufgabenorientiert zusammen • arbeiten selbstständig und verantwortungsvoll • zeigen Kompetenzen in der Bewältigung der gestellten Arbeitsaufträge • übertragen Problemlösestrukturen auf neue Situationen
Interaktionen der SuS	Interaktionen der Schüler/innen <i>Die Schüler/innen tragen zu einem lernförderlichen Unterrichtsklima bei.</i>	Die Schüler/innen <ul style="list-style-type: none"> • pflegen eine wertschätzende Kommunikation • halten sich an vereinbarte Regeln • sind offen für weiterführende Impulse • steuern das Unterrichtsgeschehen mit • helfen sich gegenseitig
Lehrerhandeln		
Beobachtungsfelder		Merkmale (Beispiele)
Förderhaltung der Lehrperson	Förderhaltung der Lehrperson <i>Die Lehrperson trägt durch ihr Wirken zur Lernförderung und Wertevermittlung bei.</i>	Die Lehrperson <ul style="list-style-type: none"> • lebt Werte glaubwürdig vor • zeigt Wertschätzung und Empathie für die Schüler/innen • zeigt Engagement und Begeisterung für den Lerngegenstand und dessen Vermittlung • zeigt eine positive Erwartungshaltung • würdigt Schülerleistungen angemessen und ermutigt • spricht klar und deutlich sowie schüler-, sach- und situationsgerecht
Klassenführung	Klassenführung <i>Die Lehrperson führt die Klasse pädagogisch adäquat.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Regeln sind eingeführt und werden eingehalten • innerhalb festgelegter Regeln werden Freiräume genutzt • die Unterrichtszeit wird zum Lernen ausgeschöpft • Konfliktsituationen werden angemessen bewältigt • die Lehrkraft erkennt Störungen frühzeitig und reagiert angemessen • die Lehrperson nimmt in verschiedenen Lehr-/ Lernarrangements entsprechende Rollen ein



Professionswissen	<p>Professionswissen <i>Auf der Grundlage von fachlichem, didaktischem und pädagogischem Wissen agiert die Lehrperson situativ angemessen.</i></p>	<p>Die Lehrkraft</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt fundiertes Fachwissen • wendet das Fachwissen didaktisch überlegt an • beachtet die Lernvoraussetzungen, diagnostiziert den Lernfortschritt und erkennt die Lernprobleme der Lernenden und agiert entsprechend • nutzt die sich im Unterricht bietenden Lernchancen • reflektiert Stärken und Schwächen des Unterrichts und entwickelt Alternativen
--------------------------	--	--

Umsetzung des Bildungsplanes		
Beobachtungsfelder		Merkmale (Beispiele)
Lernsituation	<p>Lernsituation <i>Die Lernsituation ist didaktisch fundiert gestaltet.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ist für die Schüler/innen bedeutsam, sie nimmt Bezug auf ihre Lebens- bzw. Berufswelt • ist geeignet, fachliche und überfachliche Kompetenzen zu fördern • setzt den Bildungsauftrag um • ist problemhaltig und lösungsoffen • fordert zur aktiven Auseinandersetzung mit den Lerninhalten heraus • beachtet wesentliche fachdidaktische Prinzipien
Ziele und Struktur	<p>Ziele und Struktur <i>Die Lernsituation ist zielgerichtet und übersichtlich strukturiert.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Unterrichtsziele sowie Leistungserwartungen sind transparent • die Gliederung des Lehr-Lernprozess in Phasen / Lernschritte wird für die Lernenden deutlich • die Lernschritte bauen sach- und erkenntnislogisch aufeinander auf • neues Wissen wird in einen Kontext eingebunden • wesentliche Inhalte werden konsolidiert
Methoden und Medien	<p>Methoden und Medien <i>Wahl und Durchführung des Methoden- und Medieneinsatzes fördern aktive Lernprozesse.</i></p>	<p>Die gewählten Methoden und Aufgabenstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind abgestimmt auf Ziele und Inhalte • fördern selbständiges und kooperatives Lernen • ermöglichen Binnendifferenzierung • fördern Denk- und Lernstrategien • vermitteln fachspezifische Problemlösestrategien <p>Die eingesetzten Medien und Materialien</p> <ul style="list-style-type: none"> • veranschaulichen den Lerngegenstand • werden funktional eingesetzt

Quelle: Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung



Feedbackauftrag (VOR dem Unterricht!)

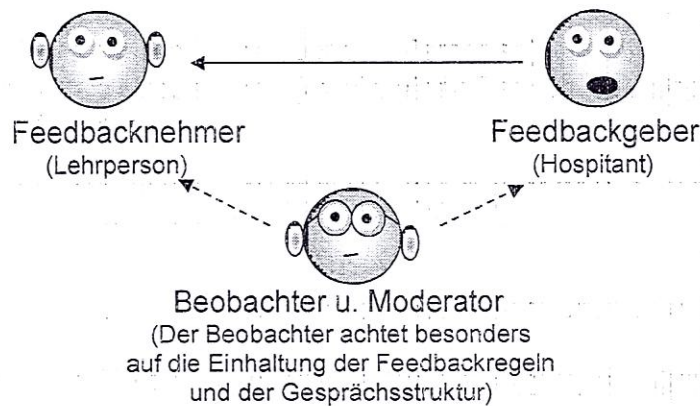
- Bilden Sie eine Feedbackgruppe (3 Personen)
- Geben Sie sich gegenseitig jeweils einen Feedbackauftrag (siehe Rückseite)

Feedbackauftrag (WÄHREND des Unterrichts!)

- Achten Sie **nur** auf die zuvor festgelegten Beratungsziele (Feedbackauftrag)
- Formulieren Sie das, was Ihnen auffällt, als **wahrnehmbare konkrete** Beobachtung!

Feedbackauftrag (NACH dem Unterricht!)

Spielen Sie einen Feedbackprozess durch. Bestimmen Sie selbst, wer welche Rolle übernehmen soll. Zuerst ist eine Person Feedbacknehmer, eine Feedbackgeber und die dritte Person Beobachter.



Nach erfolgreichem Feedback:

- Tauschen Sie sich anschließend in der Gruppe aus:
 - der F-Nehmer sagt, wie er das Feedback wahrgenommen hat (Nützlichkeit etc.)
 - der F-Geber schildert eventuelle Probleme, die er in seiner Rolle hatte.
 - Der Beobachter schildert seine Wahrnehmungen.

Wechseln Sie nun die Rollen und wiederholen Sie den Prozess!



Beobachtungsfelder	Merkmale
<p>Förderhaltung des Lehrers</p> <p>Achten Sie darauf, ob ich durch mein Wirken zur Lernförderung und Wertevermittlung beitrage.</p>	<p>z. B. indem ich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werte glaubwürdig vorlebe • Wertschätzung und Empathie für die Schüler/innen zeige • Engagement und Begeisterung für den Lerngegenstand und dessen Vermittlung zeige • Schülerleistungen angemessen und ermutigt würdige • klar und deutlich sowie schüler-, sach- und situationsgerecht spreche
<p>Methoden und Medien</p> <p>Achten Sie darauf, ob der Methoden- und Medieneinsatz aktive Lernprozesse fördert.</p>	<p>Die gewählten Methoden und Aufgabenstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind abgestimmt auf Ziele und Inhalte • fördern selbstständiges und kooperatives Lernen • ermöglichen Binnendifferenzierung • fördern Denk- und Lernstrategien • vermitteln fachspezifische Problemlösestrategien <p>Die eingesetzten Medien und Materialien</p> <ul style="list-style-type: none"> • veranschaulichen den Lerngegenstand • werden funktional eingesetzt
<p>Gestaltung der Lernsituation</p> <p>Beobachten Sie meinen Unterricht und sagen Sie mir anschließend, was Ihnen aufgefallen ist.</p>	<p>Bezüglich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Unterrichtsziele sowie Leistungserwartungen sind transparent • die Gliederung des Lehr-Lernprozess in Phasen / Lernschritte wird für die Lernenden deutlich • die Lernschritte bauen sach- und erkenntnislogisch aufeinander auf • neues Wissen wird in einen Kontext eingebunden • wesentliche Inhalte werden konsolidiert
<p>Klassenführung</p> <p>Die Lehrperson führt die Klasse pädagogisch adäquat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Unterrichtszeit wird zum Lernen ausgeschöpft • Konfliktsituationen werden angemessen bewältigt • die Lehrkraft erkennt Störungen frühzeitig und reagiert angemessen • die Lehrperson nimmt in verschiedenen Lehr-/ Lernarrangements entsprechende Rollen ein



Perspektive des Feedback-Empfängers und des Feedback-Gebers

Feedback-Empfänger/in		
Ich erlebte Abwertung.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich erfuhr Wertschätzung.
Kritische Punkte wurden nicht angesprochen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kritische Punkte wurden angesprochen.
Beratung fand in Form von Belehrung statt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Beratung fand in Form eines offenen Dialogs statt.
Ich habe Neues erfahren.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich habe nichts Neues erfahren.
Die Rückmeldungen haben nicht zu konkreten Auswirkungen geführt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Die Rückmeldungen haben zu konkreten Auswirkungen geführt.

Feedback-Geber/in		
Es fiel mir schwer, Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Es fiel mir leicht, Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken.
Es fiel mir leicht, Kritik zu äußern.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Es fiel mir schwer, Kritik zu äußern.
Mit meiner Art der kollegialen Beratung war ich nicht zufrieden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mit meiner Art der kollegialen Beratung war ich zufrieden.
Ich habe mein Gegenüber als verschlossen erlebt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ich habe mein Gegenüber als offen erlebt.

Beobachter
Empty space for observer notes



WORKSHOP

Umgang mit Feedbackergebnissen

Schülerfeedback durch Fragebögen – Programmvorschlag

1. Erfahrungsaustausch
2. Kurzreferat: Einsatz von Schülerfeedback
3. Wie Schülerfeedback wirksam wird:
 - Auswahl eines Interpretationsfokus
 - Analyse eines Fragebogens
 - Ableitung von Konsequenzen
4. Feedback zum Workshop



Erfahrungsaustausch zum Einsatz von Schülerfeedback

- Wann haben Sie einen Fragebogen eingesetzt?
- Warum haben Sie gerade diesen Fragebogen eingesetzt?
- Hatten Sie ein bestimmtes Erkenntnisinteresse?
- Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie die Ergebnisse erhalten haben?
- Welche Konsequenzen haben Sie wie aus den Ergebnissen gezogen?

Ziele der Feedbackarbeit

- Professionalisierung der Lehrperson
- Reflektierender Praktiker
- Aktiver Gesundheitsschutz (Resilienz)

Schülerbefragungen als Feedbackinstrument

Vorteile

- Sind leicht einsetzbar
- Stehen in großer Zahl zur Verfügung
- Sind leicht auswertbar
- Die Ergebnisse können leicht mit denen anderer Personen verglichen werden (?)

Nachteile

- Sind häufig nicht passgenau zu den eigenen Informationsbedürfnissen
- Sind schwierig passgenau zu erstellen
- Sind schwer interpretierbar
- Der Vergleich mit anderen Personen erzeugt nicht hilfreiche Konkurrenzstrukturen
- Quantifizierte Ergebnisse erzeugen Scheinobjektivität
- Bildung von Mittelwerten verschleiern Polarisierungen



Empfehlungen

- **Passung**
Der Fragebogen soll zu ihrem Erkenntnisinteresse passen.
- **Bedeutsamkeit**
Nur Aspekte ansprechen, die von Bedeutung für den eigenen Unterricht sind.
- **Veränderungsrelevanz**
Nur Aspekte ansprechen, die veränderbar sind und bei denen man zu Veränderungen bereit ist.
- **Urteilskompetenz beachten**
Nur Aspekte erfragen, die die Feedbackgeber beurteilen können.
- **gemeinsamen Reflexion**
Gemeinsam mit den Datengebern die Daten interpretieren.
- **Wirksamkeit**
Gemeinsam Veränderungen vereinbaren.

Nutzen des Unterrichtsfeedbacks für die feedbackempfangende Lehrperson

- Die Lehrperson erfährt, wie ihr Verhalten von den Schülerinnen und Schülern wahrgenommen wird.
- Die Lehrperson erhöht die Sensibilität für die Sichtweise und das Unterrichtserleben der Schülerinnen und Schüler.
- Die Lehrperson setzt sich mit den Auswirkungen ihres Handelns auseinander.
- Die Lehrperson erhält wichtige Informationen für die Einschätzung/Beurteilung der Qualität des eigenen unterrichtlichen Handelns.
- Die Lehrperson erhält Einblick in die Erwartungen der Schülerinnen und Schüler.
- Die Lehrperson erhält eine wichtige Grundlage, um die unterrichtliche Handlungskompetenz und damit ihre Professionalisierung zu verbessern.



Nutzen des Unterrichtsfeedbacks für die feedbackgebenden Schülerinnen und Schüler

- Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich als Personen mit ihren subjektiven Erfahrungen ernst genommen.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten einen Raum, in dem sie sich offiziell über ihre Unterrichtserfahrung und über die Lehrperson äußern können.
- Die Schülerinnen und Schüler können ihre Erwartungen und Wünsche differenziert darstellen.
- Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich für die Qualität des Unterrichts mitverantwortlich (sofern das Feedback zu erfahrbaren Veränderungen führt).
- Die Schülerinnen und Schüler lernen die (unterschiedlichen) Sichtweisen und Erfahrungen innerhalb der Klasse kennen und können so die eigene Wahrnehmung relativieren.
- Die Schülerinnen und Schüler profitieren vom verbesserten Unterricht.

Ablaufvorschlag für eine gemeinsame Dateninterpretation

- Fragebogeneinsatz
Setzen Sie Ihren Fragebogen ein, zählen Sie die Daten aus und stellen Sie sie übersichtlich dar
- Interpretationsschwerpunkte bestimmen
Wählen Sie diejenigen Aspekte aus, über die Sie reden möchten oder lassen Sie die Schüler die Aspekte bestimmen.
Leitfrage: Welche Ergebnisse sind so wichtig, interessant, überraschend, dass es sich lohnt, darüber zu reden.
- Hypothesen bilden
Die Schüler formulieren Hypothesen, warum das Ergebnis so aussieht, wie es aussieht. Die Hypothesen werden auf Karten notiert und geclustert.
- Vorschläge formulieren
Die Schüler machen der Lehrperson aufgrund der Hypothesen Vorschläge zur Veränderung.
- Vereinbarungen treffen
Die Lehrperson vereinbart mit den Schülern, welche Vorschläge sie annehmen will, über welche sie noch nachdenken will und welche sie ablehnt. Dies wird begründet, aber nicht diskutiert.



Fragebogen der Hoppenlauschule Stuttgart

		Trifft voll zu	Trifft überwiegend zu	Trifft etwas zu	Trifft nicht zu
Unterrichtsgestaltung	Das Unterrichtsmaterial ist aktuell.				
	Der Unterricht ist für mich interessant gestaltet.				
	Der Unterricht ist in überschaubare Lernschritte eingeteilt.				
	Wir erarbeiten gemeinsam Regeln für unsere Arbeit.				
	In Übungsphasen kann ich das Gelernte im Unterricht wiederholen und vertiefen.				
	Das Unterrichtstempo ist gerade richtig.				
	Schwache Schüler erhalten zusätzliche Unterstützung.				
	Unser Lehrer wendet unterschiedliche Unterrichtsmethoden an (z. B. Partnerarbeit, Gruppenarbeit).				
Lehrerverhalten	Unser Lehrer gibt uns Zeit, Unterrichtsinhalte zu wiederholen.				
	Wir bekommen von unserem Lehrer klare Anweisungen, was zu tun ist.				
	Unser Lehrer geht auf die Fragen der Schüler ein.				
	Unser Lehrer achtet auf die Einhaltung von Regeln.				
	Unser Lehrer macht deutlich, dass er von uns Mitarbeit erwartet.				
	Unser Lehrer hat von seinen Fächern viel Ahnung.				
	Unser Lehrer vermittelt uns mehr als nur reinen Unterrichtsstoff.				
	Unser Lehrer hält gerne Unterricht.				
Klima	Ich fühle mich von unserem Lehrer ernst genommen und respektiert.				
	Zu meinem Lehrer habe ich Vertrauen.				
	Unser Lehrer sorgt für ein Klima der Toleranz im Unterricht.				
	Ich löse gerne die gestellten Aufgaben.				
	Ich habe die Gelegenheit, mich aktiv am Unterricht zu beteiligen.				
	Im Unterricht wird auch mal gelacht.				
	Ich gehe zufrieden und mit einem guten Gefühl aus dem Unterricht.				
Leistungsbewertung	Unser Lehrer traut mir zu, dass ich meine Leistung verbessern kann.				
	Ich bekomme Rückmeldungen von unserem Lehrer über meine Lernfortschritte/Leistungen.				
	Ich verstehe, wie meine Noten zustande kommen.				
	Klassenarbeiten werden in einem angemessenen Zeitraum zurückgegeben.				
	Die Lösungen der Klassenarbeiten werden nach der Rückgabe besprochen.				
	Unser Lehrer beschreibt, wie die einzelnen Aufgaben in einer Klassenarbeit bewertet werden.				
Ergebnisse	Nach der Stunde weiß ich mehr als vorher.				
	Ich kann in den Unterricht Dinge einbringen, die ich in meinem Betrieb erlebt / erfahren habe.				
	Was ich hier lerne, kann ich in meinem Beruf anwenden.				
	Im Unterricht lerne ich Dinge, die über den täglichen Arbeitsablauf im Betrieb hinausgehen.				



Fragebogen für Schülerinnen und Schüler zum Verhalten und zum Unterricht der Lehrerin / des Lehrers

Einsatzmöglichkeit:

Dieser Fragebogen ermöglicht Lehrpersonen die Einschätzung ihrer Schüler/innen zu zentralen Bereichen des Unterrichts einzuholen. Es bietet sich unter Umständen an, eine eigene Einschätzung zu machen und diese mit denen der Schüler/innen zu vergleichen.

Bereich: Verhalten der Lehrperson

Die Lehrerin / der Lehrer	ja	eher ja	eher nein	nein
1. tritt sicher auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. kann Fehler eingestehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. bemüht sich objektiv zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ist an der Meinung der Schüler/innen interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. kann sich durchsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. "erlaubt" im Unterricht Fehler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. geht auf Probleme ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bereich: Unterricht / Unterrichtsmethoden

Die Lehrerin / der Lehrer	ja	eher ja	eher nein	nein
1. lässt Mitsprache bei der Wahl der Unterrichtsthemen zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. verwendet aktuelle Unterrichtsmaterialien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. bietet Informationen anschaulich dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ermöglicht selbstständiges Arbeiten in der Gruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5. gibt Tipps für die Zusammenarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. zeigt den Alltagsbezug der Themen auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. gibt verständliche Arbeitsaufträge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bereich: Leistungsanforderungen / Leistungsbewertung

Die Lehrerin / der Lehrer	<i>ja</i>	<i>eher ja</i>	<i>eher nein</i>	<i>nein</i>
1. stellt angemessene Anforderungen an uns.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. bezieht Klassenarbeiten auf den Unterricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. macht die Notengebung bei den schriftlichen Noten transparent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. macht die Notengebung bei den mündlichen Noten transparent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. gibt vom Umfang her angemessene Hausaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. gibt vom Schwierigkeitsgrad her angemessene Hausaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Offener Fragebogen für Schülerinnen und Schüler zum Fachunterricht

Diese Fragebogen kann von der Grundschule bis zur Sekundarstufe II eingesetzt werden. Bei der Auswertung bietet es sich an, durch Kategorienbildungen die Antworten zusammenzufassen.

☺ Im _____-Unterricht gefällt mir besonders:

1. _____
2. _____
3. _____

☹ Im _____ – Unterricht gefällt mir nicht so gut:

1. _____
2. _____
3. _____

☺ Ich habe folgende Verbesserungsvorschläge:

1. _____
2. _____
3. _____



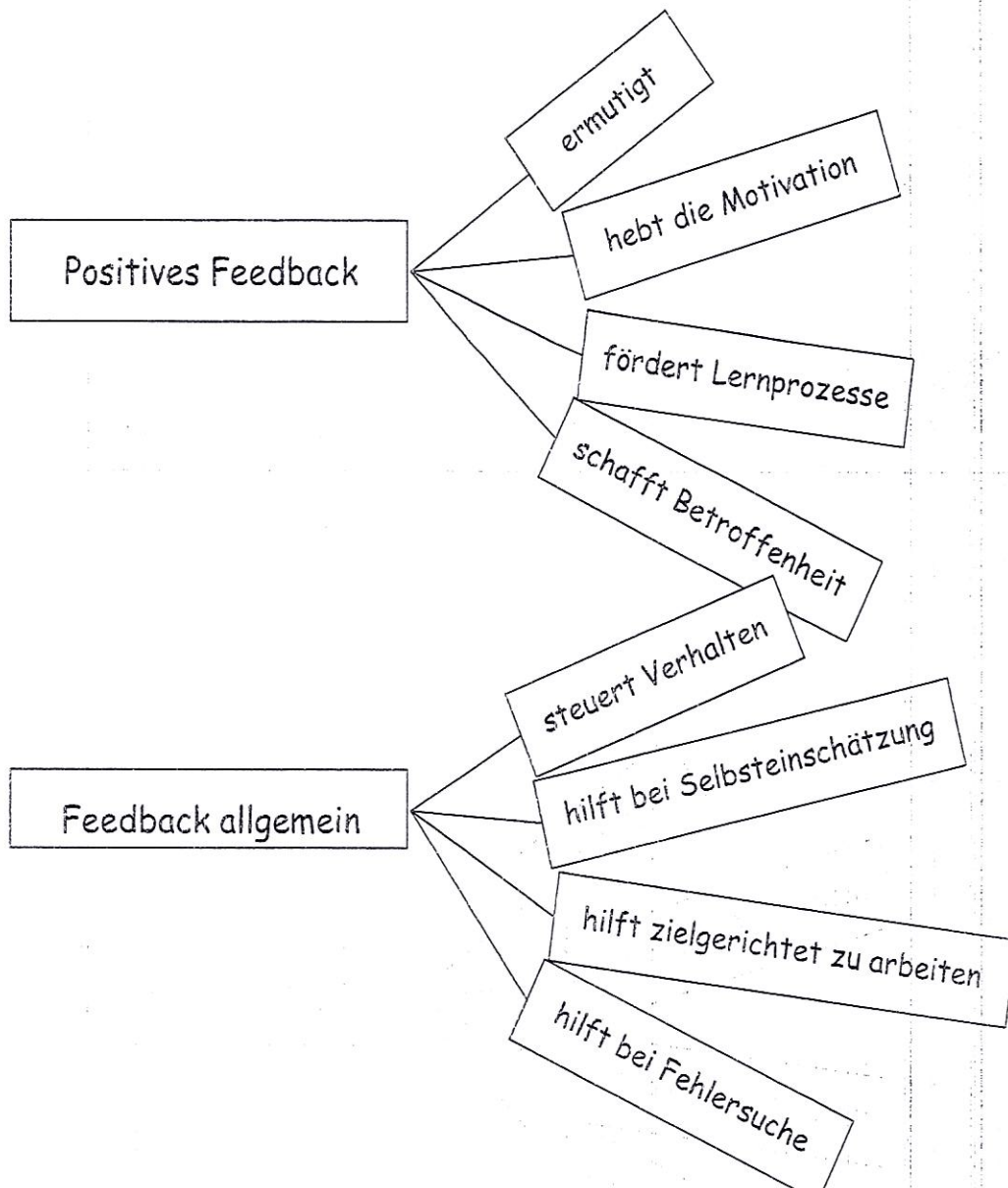
WORKSHOP

Schüler-Lehrer-Feedback

1. Funktionen des Feedbacks
2. Regeln für Feedback
3. Feedbackmethoden



Funktionen des Feedbacks





Regeln für Feedback

Wer Feedback gibt, ...	Wer Feedback erhält, ...
<ul style="list-style-type: none">- bezieht sich auf beobachtbares Verhalten- formuliert Ich-Botschaften- gibt keine Beurteilungen ab- unterstützt Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none">- hört nur zu- rechtfertigt sich nicht- fordert i. d. R. keine Erklärungen- lässt die Rückmeldung auf sich wirken- bedankt sich

Achten Sie auf

- einen angemessenen Gesprächsrahmen und
- eine angenehme Atmosphäre.