

Forum

Feedbackverfahren - Lernangebote für die Kompetenzentwicklung von Lehrpersonen an beruflichen Schulen

Hermann G. **Ebner**, Universität Mannheim

Claudia **Funk**, Universität Mannheim

Philipp **Gonon**, Universität Zürich

Katharina **Kiss**, BMUKK Wien

Christian **Martin**, Universität Kassel

Manuela **Paechter**, Universität Graz

Susanne **Thimet**, MKJS Baden-Württemberg



3. Österreichische Konferenz für
Berufsbildungsforschung

5. – 6.7.2012
Museum Arbeitswelt Steyr

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

Christian Martin

Universität Kassel

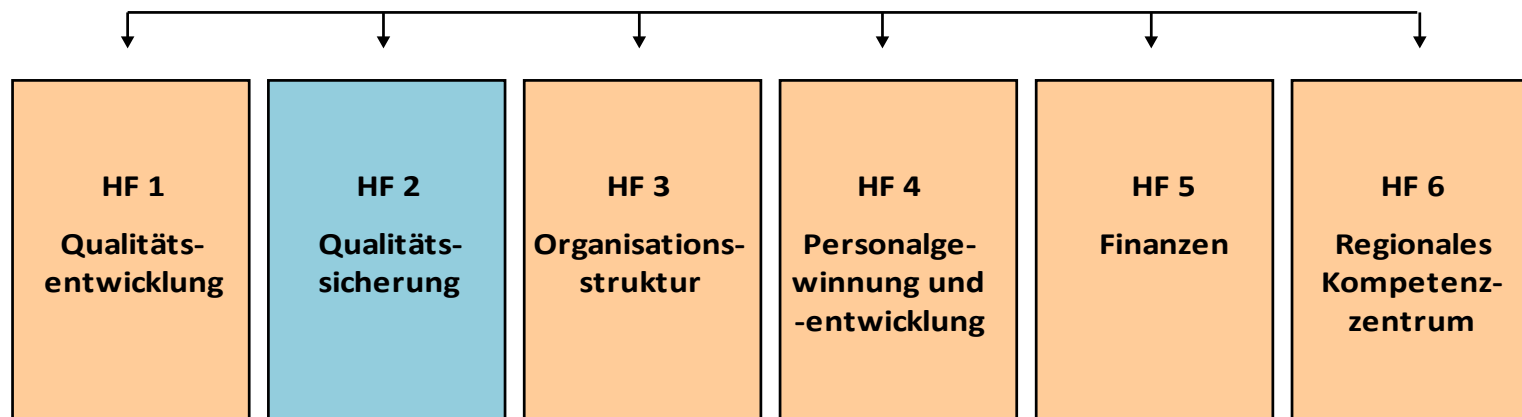
Ablauf der Präsentation

- Modellprojekt *SVplus* (Hessen)
- Ergebnisse zum Individualfeedback aus der Q2E-Metaevaluation in Hessen
- Empfehlungen

Modellprojekt *SVplus* (Hessen 2005-2011)

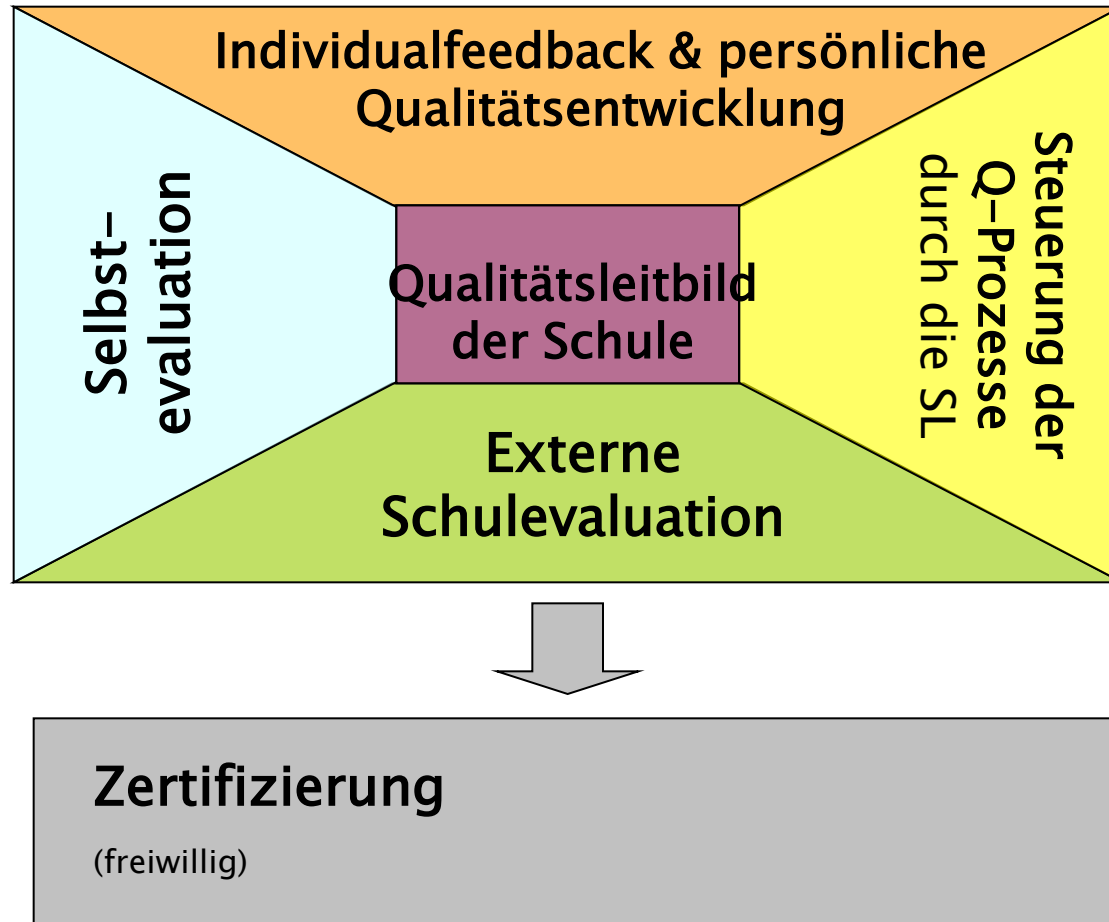
4

Handlungsfelder SVplus



Die Handlungsfelder beschreiben einen Rahmen, der es Einzelschulen ermöglicht, Modelle erweiterter Selbstverantwortung „bottom up“ zu entwickeln und zu erproben.

Komponenten von Q2E



Auswertung der Metaevaluation SVplus

(Zentrale Ergebnisse – Dr. Stefanie Hoos)

6

- Dokumentenanalyse (Stärken-Schwächen-Analyse)
- Evaluationsberichte von 13 Schulen
- Kernaussagen und Handlungsempfehlungen
- Positionierungen/ kriterienorientierte Einschätzungen zu den drei Evaluationsbereichen
- Erfahrungen aus fünf Metaevaluationen (C. Martin)

Positionierungen	Stufe	Individualfeedback & persönliche Q-Entwicklung
Praxisgestaltung	1	-
	2	9
	3	4
Wirkung & Wirksamkeit	1	1
	2	9
	3	3
Institutionelle Einbindung	1	-
	2	10
	3	3

Individual-FB & persönliche Q-Entwicklung

8

- Das Individualfeedback ist über alle Schulen hinweg die am besten ausgebildete Komponente. Offensichtlich lassen sich an dieser Stelle relativ einfach niederschwellig QM-Prozesse im Sinne von Q2E initiieren.

Individual-FB & persönliche Q-Entwicklung

9

- Als Schwächen des Individualfeedbacks lassen sich **mangelnde Multiperspektivität und Ergebnisreflexion** identifizieren.

Gemäß Q2E gilt es deshalb vielerorts, die Rückmeldungen von Schülerinnen und Schülern um kollegiales Feedback und Feedback auf Leitungsebene zu ergänzen sowie Feedbackschleifen zu schließen.

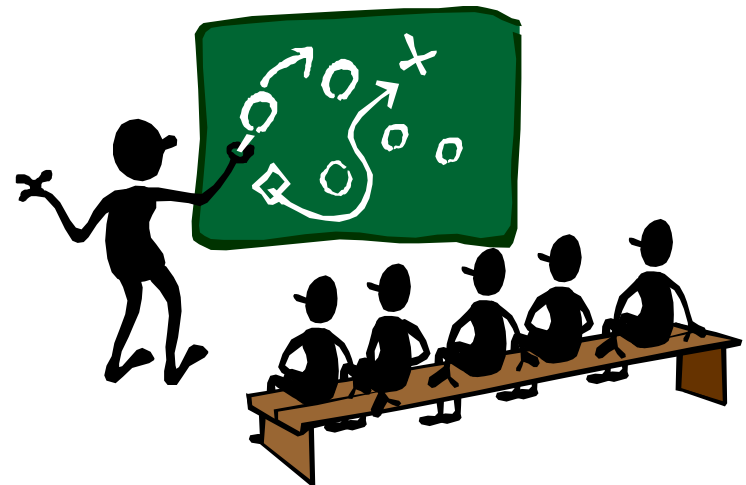
Wirkung und Wirksamkeit (2/10/1)

(trifft zu/ teils/ trifft nicht zu)

10

Das Individualfeedback zeigt klar feststellbare Auswirkungen auf die Praxisgestaltung: Es lassen sich verschiedene Optimierungsmaßnahmen nachweisen, die auf die Feedbackpraxis zurückzuführen sind.

Aber ...



Wirkung und Wirksamkeit (3/10/-)

(trifft zu/ teils/ trifft nicht zu)

11

Die Erwartungen der Lehrpersonen an das Individualfeedback sind realistisch anspruchsvoll. Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag wird insgesamt positiv beurteilt.

Aber ...



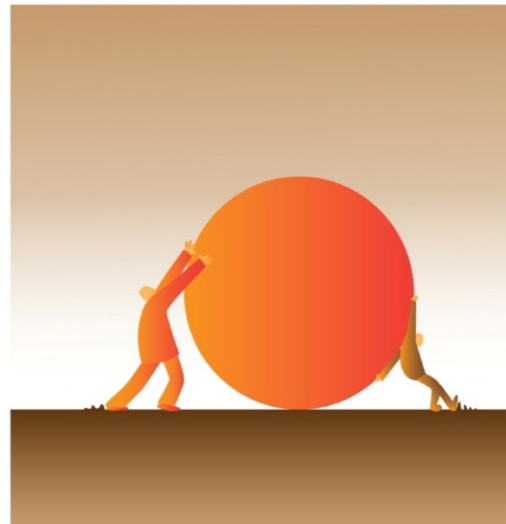
Wirkung und Wirksamkeit (5/8/-)

(trifft zu/ teils/ trifft nicht zu)

12

Die am Feedback beteiligten Partner schätzen die Auswirkung der Feedbackpraxis auf die Praxisgestaltung und auf die gegenseitige Beziehung als positiv ein.

Aber ...



Fazit

13

- Nirgendwo holen alle Lehrkräfte Feedback ein; einige nur pro Forma oder informell.
- Am häufigsten wird an der **Kommunikation** von Ergebnissen gespart, obwohl diese einen wesentlichen Schritt zur Übertragung von Verbesserungen in die Praxis darstellt und entscheidend zu Wirkung und Wirksamkeit beitragen kann.
- Der kontinuierliche Verbesserungsprozess durch Individualfeedback, stellt Lehrkräfte vor besondere Herausforderungen. Insbesondere das Ergreifen von Maßnahmen und das konsequente **Schließen der Feedbackschleifen** erfolgen oft nicht.

Ein gutes Feedback ...



Empfehlungen für den erfolgreichen Aufbau einer Feedbackkultur („Inventuransatz“)

15

- Keine modellhafte Ritualisierung, sondern vorhandene Feedbackpraxis ermitteln und als Ansatz nutzen
- Aufbau eines „Werkzeugkoffers“ mit selbst erprobten Instrumenten
- Aufklärungs- und Schulungsarbeit, kollegialer Austausch für den Aufbau von „Feedbackkompetenz“ (Q-Gruppen)
- Verbindlichen Rahmen für die Durchführung vereinbaren & schriftlich festlegen (Kodex)
 - Wozu ist man verpflichtet? Häufigkeit des Feedbacks?
 - Worüber wird informiert?
 - Feedbackergebnisse verbleiben bei der Lehrkraft

VIELEN DANK!

C. Martin - Universität Kassel

3. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung
in Steyr vom 05.-06.2012