

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

Philipp Gonon

Universität Zürich



Irritationspotenziale der Qualitätssicherung – Q2E und Schülerfeedback



Inhalt

1. Qualitätssysteme, externe Schulevaluation in der Schweiz
2. Individualfeedback in der Qualitätssicherung
3. Feedbackkultur
4. Befunde: Rolle des Individualfeedbacks in den Berufsfachschulen, Good Practice – Bad Practice, Typologie des Schülerfeedbacks, Schülerperspektiven und Feedback
5. Resümee und einige Folgerungen



Qualitätssicherungssysteme in der Schweiz

Etablierte Qualitätssicherungssysteme für Sekundarstufe II, Gymnasien
und Berufsfachschulen: ISO 9000, EFQM, 2 Q, FQS, Q2E (u.a.)

Q2E – Qualität durch Evaluation und Entwicklung

Qualitätsentwicklung erhoben durch 5 Komponenten:

Qualitätsleitbild,

Steuerung der Qualitätsprozesse durch Schulleitung,

Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung,

externe Schulevaluation

Individualfeedback



Individualfeedbackevaluation als Bestandteil der Metaevaluations zur Qualitätssicherung

Qualitätssicherung nicht nur schulinternes Verfahren: Schulen in der Schweiz sind verpflichtet, sich externer Evaluation zu stellen.

Institut für externe Schulevaluation (IFES, vgl. www.ifes.ch) evaluiert Massnahmen zur Qualitätssicherung der einzelnen Schulen mit Hilfe von Metaevaluation und Primärevaluationen – hierbei auch die Rolle des Schüler- und Kollegenfeedbacks als Bestandteil des Evaluationsberichts



„Feedback-Kultur“ (Kollegen- und Schülerfeedback)

Fokus auf persönliches Lernen und unterrichtsbezogene
Qualitätsentwicklung (Lehrpersonen sollen Ist-Soll-Diskrepanzen in
der eigenen Praxis erkennen)

schafft offenere Kommunikation und konstruktiv-kritische
Auseinandersetzung

Wichtig: Feedback sollte systematisch erfolgen

Was sind die Ziele? Welches Feedback ist wirkungsvoll?

Einbindung aller Mitarbeitenden? Aller Schüler?

Wie oft wird befragt? Wer hat die Datenhoheit?



Kategorienraster bzgl. Feedback an Berufsschulen (N=57)

Kategorie / Antwort	Ja	Nein	Teils/teils	Total
1. Vorgabe durch Schulleitung	48	8	1	57
2. Verbindlichkeit der Vorgaben	5	7	45	57
3. Regelungsdichte	41	16	0	57
4. Strukturiertheit und Qualität der Regelungen	37	20	0	57
5. Umsetzung der Vorgaben	33	14	10	57
6. Überprüfung der Vorgaben	34	18	5	57
7. Einbeziehen der Lernenden-Meinungen aus Sicht der	38	18	1	57
8. Einsatz von Fragebogen	48	2	4	54*
9. Einbezug weiterer Instrumente	25	30	2	57
10. Geregelter Hospitation durch Lehrpersonen	24	21	12	57
11. Qualitätsbezogene Zusammenarbeit der Lehrpersonen	19	30	8	57
12. Wahrgenommener Nutzen von Seiten der Lehrpersonen	34	13	10	57
13. Wahrgenommener Nutzen von Seiten der Lernenden	25	26	6	57
14. Akzeptanz der Feedbackkultur von Seiten der Lehrpersonen	23	18	16	57
15. Akzeptanz der Feedbackkultur von Seiten der Lernenden	45	9	3	57
* Drei Schulen wurden aufgrund unklarer Aussagen nicht einbezogen				



Good Practice – Bad Practice

Good Practice: Verankerung der Feedbackkultur im Qualitätsleitbild der Schule; klare Regelungen zu Häufigkeiten, Formen, Abläufen und Kontrollinstanzen; gründliche Einführung in die Praxis und gut dokumentierten Materialien; vollständige Zyklen

Bad Practice: Sinn und Zweck für Beteiligte nicht klar: fehlende Struktur/Ansprechpersonen; Vorgaben sind vage oder nicht vorhanden; systematisches und informelles Feedback wird nicht unterschieden; Feedback wahrgenommen als Pflichtübung, Bevormundung und Abwertung der eigenen Leistung; fehlende Wahrnehmung von Qualitätsentwicklung als Prozess



Typologie hinsichtlich Rolle des Schülerfeedbacks

- (1) „Dienst-nach-Vorschrift“-Feedback
- (2) Akzeptanz-Feedback – Schülerfeedback im Rahmen der allgemeinen Schülerzufriedenheit
- (3) Lehrerzentriertes Feedback – Schülerfeedback zur Optimierung des Unterrichts einer individuellen Lehrperson
- (4) „Idealtyp“ – Schülerfeedback im Dienste der individuellen Qualitäts- und Schulentwicklung



Schülerperspektiven und Feedback

Schülerinnen und Schüler („Lernende“) haben oftmals sehr konkrete Vorstellungen davon, was sich ändern müsste, um Feedback nützlicher zu machen:

Genauere Nachfragen sei wichtig, was zu positiver bzw. negativer Beantwortung einer Frage führe.

Alle Lehrer sollten Feedback einholen (nicht nur die, die sowieso guten Unterricht machen).

Lernende sind generell der Meinung, dass sie den Unterricht einschätzen können und ihr Feedback wichtig sei. Fordern aber mehr Anleitung hinsichtlich der Durchführung von Feedbacks.

Feedbacksystem wird als wenig zusammenhängend wahrgenommen: Durchführung und der Umgang mit den Ergebnissen scheint, als ob jede Lehrperson machen kann, was sie will.



Schülerfeedback und Qualität

Akzeptanz und Nutzen des Schülerfeedbacks abhängig von
Informationsmaterialien, Unterstützungsangeboten, Weiterbildungen für
Lehrpersonen (Abbau von Hemmschwellen und Widerständen).

klar geregelte Abläufen, Begriffen und Häufigkeiten

Datenpool zur Überprüfung und Entwicklung

gegenseitigen Wertschätzung:

Umfassende Einführung und Einbindung aller Beteiligten

Vollständig durchgeführter Feedbackzyklus



Resümee und einige Folgerungen

Diskrepanz zwischen Anspruch, Schüler an der Unterrichtsqualität teilhaben zu lassen, und Realisierung

Rolle des Schülerfeedbacks (und generell des Individualfeedbacks) noch zu wenig etabliert

Kollision von Professionalitätsanspruch von Seiten der Lehrpersonen und organisationsbasierten Entwicklungsperspektiven:

- (1) Steuerung des Feedbacks durch umfassende Qualitätsentwicklung
- (2) Profilierung des Individualfeedbacks auf Schüler und Kollegen
- (3) Potenzialausschöpfung des Feedbacks



Literatur

- Berkemeyer, Nils & Müller, Susanne (2010): Schulinterne Evaluation – nur ein Instrument zur Selbststeuerung von Schulen? In: Altrichter, Herbert & Maag Merki, Katharina: Handbuch Neue Steuerung im Schulsystem. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Beywl, Wolfgang; Bestvater, Hanne & Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre. Ein Wegweiser für sichtbares besseres Lehren. Münster: Waxmann.
- Bittorf, Burghard (2008): Die Qualitätsprojekte Q2E und OES im Vergleich - eine Analyse der Qualitätshandbücher und des Autonomierahmens beruflicher Schulen in der Nordwestschweiz und in Baden-Württemberg. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Coe, Robert (1998): Can feedback improve teaching? A review of the social science literature with a view to identifying the conditions under which giving feedback to teachers will result in improved performance. *Research Papers in Education*, 13 (1), S. 43-66.
- Gonon, Philipp (2008): Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. In: Eckhard Klieme & Rudolf Tippelt (Hrsg.): *Zeitschrift für Pädagogik: Qualitätssicherung im Bildungswesen – eine aktuelle Zwischenbilanz*, Beiheft 53, Weinheim: Beltz, S. 96-107.
- Gonon, Philipp; Hügli, Ernst; Landwehr, Norbert; Ricka, Regula & Steiner, Peter (1998): *Qualitätssysteme auf dem Prüfstand*. Aarau: Sauerländer.
- Helmke, Andreas; Helmke, Tuyet & Lenske, Gerlinde (2011): Unterrichtsdiagnostik – Voraussetzung für die Verbesserung der Unterrichtsqualität. In: *Praxis Wissen Schulleitung*, S. 1-13.
- Honig, Michael (2004): *Was ist ein guter Kindergarten? Theoretische und empirische Analysen zum Qualitätsbegriff in der Pädagogik*. München: Juventa
- Keller, Hans (2005): *Aufbau und Elemente einer Feedback-Kultur. Anleitung für schulinterne Projektgruppen*. (5. Aufl.) Zürich: Impulse.
- Keller, Hans (2011): *Zur Einordnung von Q-Labels im Bildungsbereich*. Bern: WBZ
- Kurz, Sabine (2005): Outputorientierung in der Qualitätsentwicklung. In: Felix Rauner (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 427-434.
- Landwehr, Norbert & Steiner, Peter (2003). *Qualität durch Evaluation und Entwicklung*. Bern: h.e.p.
- Wegner, Marion (2002). *Personale Entwicklungsprozesse im Management. 360-Grad-Feedback und Coaching von Führungskräften*. Münster: Waxmann.