

# Feedback-Instrumente zur Steuerung und Bilanzierung von Prozessen

Stand: Oktober 2010



# Impressum

- Herausgeber:** Institut für Qualitätsentwicklung (IQ)  
Walter-Hallstein-Straße 5-7  
65197 Wiesbaden
- Tel.: (0611) 5827-152  
Fax: (0611) 5827-109  
E-Mail: [info@iq.hessen.de](mailto:info@iq.hessen.de)
- Verantwortlich:** Eva Diel, Leiterin des Projekts  
„Hessischer Referenzrahmen Schulqualität“
- Redaktion:** Eva Diel, Lisa Schmitt
- Titelfoto:** Dr. Reinhold Fischenich
- Druck:** Online-Ausgabe
- Vertrieb:** über die Homepage des Instituts für Qualitätsentwicklung (IQ):  
[www.iq.hessen.de](http://www.iq.hessen.de)
- Stand:** Oktober 2010

Diese Druckschrift stellt keine verbindliche, amtliche Verlautbarung des Hessischen Kultusministeriums dar. Vielmehr will sie zur Diskussion über die behandelten Themen anregen und zur Weiterentwicklung des hessischen Schulwesens beitragen. Dem Land Hessen (Institut für Qualitätsentwicklung) sind an den abgedruckten Beiträgen alle Rechte an der Veröffentlichung, Verbreitung, Übersetzung und auch die Einspeicherung und Ausgabe in Datenbanken vorbehalten.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
-------------------------	---

## **Feedback-Instrumente für Schüler/innen**

Fiktive Ratschläge an neue Schüler/innen .....	2
Wandzeitung .....	3
Fragen zur Gruppenarbeit .....	4
Bestandsaufnahme zur Arbeit in Gruppen.....	5
„Zeugnis“ für Lehrer/innen .....	6

## **Feedback-Instrumente für Schüler/innen und Lehrpersonen**

Blitzlicht .....	7
Ein-Punkt-Abfrage .....	8
Barometer.....	9
Vektoren .....	10
Evaluations-Zielscheibe.....	11
Evaluations-Stern .....	12
Kurzreflexion .....	13

## **Feedback-Instrumente für Lehrpersonen**

Evaluations-Sonne .....	14
SWOT-Analyse.....	15
Feedback zu einer Veranstaltung 1 .....	16
Feedback zu einer Veranstaltung 2 .....	17
Wie war unsere Sitzung heute?.....	18

## **Anhang mit Kopiervorlagen**

## Einleitung

**„Ich weiß nicht, was ich gesagt habe, bevor ich die Antwort meines Gegenüber gehört habe.“ Paul Watzlawick**

Für die schulische und unterrichtliche Entwicklung ist die Reflexion der eigenen Praxis eine unabdingbare Voraussetzung. Die Einbeziehung anderer Sichtweisen eröffnet dabei nicht selten neue Möglichkeiten des Handelns. Für ein gezieltes Feedback ist es nicht immer erforderlich, standardisierte Fragebögen zu verwenden. Für die Reflexion der Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse im Unterricht oder in schulischen Arbeitsgruppen können einfache Instrumente ebenso geeignet sein. Sie ermöglichen es, sich ohne großen Aufwand über den Stand im laufenden Arbeitsprozess zu vergewissern und sich zu verständigen, wie es weitergehen soll. Die einfache Handhabung macht eine zeitnahe Ergebnisrückmeldung möglich und kann so schneller zu unmittelbaren Maßnahmen führen. Vor allem beim Einsatz im Unterricht zeigt sich immer wieder, dass Feedback – wenn es systematisch eingeführt und als Methode reflektiert wird – bei Schülerinnen und Schülern zu einer differenzierteren Wahrnehmung führt, die Reflexionsfähigkeit schult und die Bereitschaft erhöht, Verantwortung für Veränderungsprozesse zu übernehmen.

Ebenso wie bei standardisierten Erhebungsinstrumenten sind auch bei diesen einfachen Instrumenten bestimmte Regeln zu beachten: So sollten

- die Ziele des Feedbacks allen Beteiligten klar sein.
- die Ergebnisse mit den Feedbackgeberinnen und –gebern kommuniziert werden.
- die gemeinsamen Reflexionen zu Konsequenzen führen.

Die folgende Zusammenstellung stellt eine Auswahl aus der Fülle der Instrumente dar, die im Internet zugänglich sind. Es sind Instrumente und Methoden, die in der Regel bekannt sind und die mit wenig Aufwand während oder am Ende eines Prozesses eine schnelle Bilanzierung ermöglichen.

Der erste Teil (S. 2-6) beinhaltet Instrumente, die sich besonders gut für den Einsatz im Unterricht eignen. Die Instrumente im zweiten Teil (S. 7-13) können sowohl für die Arbeit mit der Klasse als auch mit Kolleginnen und Kollegen genutzt werden. Im dritten Teil (S. 14-18) sind Instrumente zusammengestellt, die vor allem die Reflexion in kollegialen Gruppen unterstützen können.

## Fiktive Ratschläge an neue Schüler/innen<sup>1</sup>

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler

**Zweck:** Mit Hilfe dieser Methode kann das Klassenklima bzw. die heimlichen Regeln, die innerhalb einer Klasse herrschen, veranschaulicht und damit diskutierbar gemacht werden.

**Vorgehen:**

1. Phase: Jede Schülerin / jeder Schüler erhält so viele Karten wie es später Arbeitsgruppen (mit je vier bis sechs Schüler/innen) geben soll.  
Auftrag: „Stellt euch vor, gleich käme ein neuer Schüler / eine neue Schülerin herein und würde sich dort an den Tisch setzen. Jede/r von euch hat die Möglichkeit, der Schülerin / dem Schüler anonym eine kurze Nachricht oder ein Stichwort zu schreiben: ‚Bei uns in der Klasse ist es so: .....‘ “
2. Phase: Als nächstes kopiert jede Schülerin / jeder Schüler seine/ihre Karte für jede Gruppe (die Lehrkraft schaut sich die Zettel nicht an). Die Gruppen setzen sich zusammen, jede Gruppe hat die Karten aller Schüler vorliegen.  
Auftrag: „Versetzt euch jetzt in die neue Schülerin / den neuen Schüler. Wenn ihr die Karten jetzt lest, was würdet ihr an ihrer/seiner Stelle über unsere Klasse denken? Fasst euren Eindruck bitte in Stichworten zusammen!“
3. Phase: Jede Gruppe stellt ihren Eindruck vor, dann erfolgt eine gemeinsame Auswertung an der Tafel:
  - Worin stimmen die Gruppen überein?
  - Was würde passieren, wenn die neue Schülerin / der neue Schüler alle Beschreibungen ernst nimmt?
  - Welche Beschreibungen findet ihr selbst besonders wichtig zu wissen und welche sind nicht so wichtig?

**Variation:** Jede Schülerin / jeder Schüler füllt nur einen Zettel aus. Man kann dann die einzelnen Zettel direkt an der Tafel oder auf einem großen Plakat ordnen und anschließend in Gruppen auswerten lassen. Voraussetzung ist, dass der Gruppe solche Verfahren bereits bekannt sind. Die Gliederung und Auswertung der Zettel sollte möglichst ganz ohne Hilfe der Lehrkraft erfolgen.

---

<sup>1</sup> Quelle: Burkard, C. & Eikenbusch, G.: Praxishandbuch Evaluation in der Schule. Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin 2005, 4. Auflage ISBN:978-3-589-21351-5. Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Cornelsen Verlags.

## Wandzeitung

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler

**Zweck:** Mit dieser Methode können Erwartungen und Befürchtungen von Schülerinnen und Schülern einer Klasse erhoben werden. Sie lässt sich in unterschiedlichsten Situationen anwenden und liefert umfangreiche Informationen für eine anschließende Diskussion.

**Vorgehen:** Plakate mit angefangenen Sätzen werden verteilt im Klassenzimmer aufgehängt. Die Schülerinnen und Schüler gehen frei von Plakat zu Plakat und können weitgehend anonym ihre Erwartungen und Befürchtungen darauf formulieren.

**Beispiel zum Unterricht:**

Im Unterricht  
sollte in der  
nächsten Zeit...

Ich hoffe, es  
wird im Unter-  
richt nicht schon  
wieder...

Der Unterricht  
wird mir etwas  
bringen, wenn  
ich/wir...

**Beispiel zur Klassengemeinschaft:**

In der Klassen-  
gemeinschaft  
sollte in der  
nächsten Zeit...

Ich hoffe, es  
wird in der Klas-  
se nicht schon  
wieder...

Wir haben eine  
gute Klasse-  
gemeinschaft, wenn  
ich/wir...

## Fragen zur Gruppenarbeit

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler

**Zweck:** Dieser Fragebogen ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, nach einer Gruppenarbeitsphase ihre Zusammenarbeit zu überprüfen und zu reflektieren.

**Vorgehen:** Der Fragebogen wird beispielsweise am Ende einer zweistündigen Gruppenarbeit eingesetzt. Jede Gruppe bearbeitet ca. 10 Minuten lang gemeinsam die Fragen. Anschließend werden die Ergebnisse im Klassenplenum berichtet.

**Gruppenarbeit am:** \_\_\_\_\_

**Mitglieder der Gruppe:** \_\_\_\_\_

War jeder bzw. jede Einzelne in gleicher Weise beteiligt?

In welchen Schritten seid ihr vorgegangen?

Hat jemand über die anderen bestimmt?

Wer oder was war hilfreich für die Arbeit?

Gab es Streit oder Uneinigkeiten? Wie habt ihr das gelöst?

Sonstige Bemerkungen:

## Bestandsaufnahme zur Arbeit in Gruppen

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler

**Zweck:** Dieser Fragebogen macht es den Schülerinnen und Schülern möglich, ihre Gruppenarbeit zu überprüfen und zu reflektieren, inwieweit die Regeln für eine gute Zusammenarbeit eingehalten werden. Die Dokumentation und Reflexion der Ergebnisse hilft den Schülerinnen und Schülern ihren Lernprozess nachzuvollziehen und Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen.

Diese Methode sollte etwa alle vier Wochen oder am Ende einer längeren Gruppenphase eingesetzt werden.

**Vorgehen:** Die Schülerinnen und Schüler füllen individuell den Fragebogen aus und werten ihn anschließend mit Hilfe der Arbeitsaufträge gemeinsam in ihrer Gruppe aus. Am Ende werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und diskutiert.

<b>Kreuze an, was <u>für dich</u> zutrifft:</b>	<b>++ stimmt total</b>	<b>+ stimmt etwas</b>	<b>- stimmt kaum</b>	<b>-- stimmt nicht</b>
1. Wir kommen in unserer Gruppe gut miteinander aus.				
2. Wir helfen uns in unserer Gruppe gegenseitig.				
3. In unserer Gruppe stört niemand den anderen/die andere.				
4. Wenn es in unserer Gruppe Streit gibt, lösen wir den gemeinsam.				
5. Wir arbeiten in unserer Gruppe gut zusammen.				
6. In unserer Gruppe beteiligen sich alle am Arbeitsprozess.				
7. Der Umgangston in unserer Gruppe ist freundlich.				
8. Ich will in meiner Gruppe bleiben.				

Ich kann der Gruppe Folgendes anbieten:

Ich wünsche mir von der Gruppe:

- 
- Wertet die Fragebögen in eurer Gruppe mit Hilfe einer Strichliste aus.
  - Diskutiert, was das Ergebnis für eure Weiterarbeit bedeutet, und haltet es schriftlich fest.
  - Entscheidet euch für zwei positive Ergebnisse und ein negatives Ergebnis, das ihr im Plenum vorstellen wollt.



## „Zeugnis“ für Lehrer/innen<sup>2</sup>

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler

**Zweck:** Mit diesem Verfahren erhält die Lehrkraft eine repräsentative Rückmeldung von Schülerinnen und Schülern zu vorher vereinbarten Themen in Form eines „Zeugnisses“.

**Vorgehen:**

1. Phase: Die Schüler/innen werden von der Lehrkraft darüber befragt, was sie von ihr erwarten, damit der Unterricht befriedigend und erfolgreich ist.
2. Phase: Aus den Äußerungen der Schülerinnen und Schüler formuliert die Lehrkraft Merkmale (und fügt u. U. noch eigene Merkmale hinzu), die anhand einer sechsstufigen Notenskala bewertet werden können.
3. Phase: Dieses „Zeugnis-Formular“ wird an die Klasse ausgegeben und die Schülerinnen und Schüler erhalten individuell die Gelegenheit, zu jedem Merkmal eine Note zu vergeben.
4. Phase: Die Auswertung der Zeugnisse (Auszählung, welche Noten wie häufig zu jedem Merkmal vergeben wurden) erfolgt entweder von den Schülerinnen und Schülern alleine oder gemeinsam mit der Lehrkraft.
5. Phase: Die Ergebnisse werden gemeinsam besprochen und Konsequenzen vereinbart.

**Beispiel:** Eine Lehrerin wurde nach folgenden von den Schülerinnen und Schülern definierten Kriterien beurteilt: hilfsbereit sein, verständlich erklären, Geduld haben, cool bleiben, gerecht sein. Zu jedem dieser Merkmale erhielt sie Noten von 1-6. Sie stellte auf diese Weise z. B. fest, dass sie zum Merkmal „hilfsbereit sein“ trotz guter Noten von der Mehrzahl der Schüler/innen von zwei Schüler/innen nur ein „Ausreichend“ erhielt. Dies war für sie Anlass, dieser Bewertung weiter nachzugehen.

**Kommentar:** Es handelt sich um eine eher lustvolle Art von Feedback. Es veranlasst die Schülerinnen und Schüler dazu, sich Ansprüche bzw. Kriterien auszudenken, wobei sie aber anonym bleiben. Wenn auf die Anonymität verzichtet werden kann, sollten erklärende Kommentare zu den Noten dazugegeben werden. Die Methode könnte auch umgedreht werden. Die Lehrkraft gibt den Schülerinnen und Schülern individuelle Rückmeldung im Hinblick auf Kriterien, die der Lehrkraft wichtig erscheinen.

---

<sup>2</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.

## Blitzlicht

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Diese Methode dient dem raschen Überblick über momentane Stimmungen und kann Störungen wie Müdigkeit, Überforderung oder Ärger in der Gruppe transparent machen.

Das Blitzlicht kann am Anfang und am Ende einer Arbeitsphase oder zwischendurch eingesetzt werden. Es kann auch am Ende eines gesamten Arbeitstages das Erleben des Arbeitsergebnisses und/oder Gruppenklimas widerspiegeln.

**Vorgehen:**

Jede Schülerin / jeder Schüler oder jedes Mitglied einer Arbeitsgruppe erhält Gelegenheit, etwas darüber zu sagen,

- wie er/sie sich momentan fühlt,
- wie zufrieden er/sie mit dem Ergebnis ist,
- wie er/sie die Zusammenarbeit in der Gruppe erlebt hat.

Folgende Regeln sind zu beachten:

- Jede/r hat die Möglichkeit, sich zu äußern.
- Jede/r sagt so viel oder so wenig, wie er/sie mag.
- Die Beiträge werden in der Regel nicht kommentiert oder diskutiert.
- (Die Lehrkraft beteiligt sich an dieser Übung.)

## Ein-Punkt-Abfrage

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Dieses Verfahren ermöglicht es, aktuelle Befindlichkeiten von Mitgliedern einer Gruppe transparent zu machen und Entscheidungen zum weiteren Vorgehen zu treffen. Es ist sinnvoll einsetzbar z. B. beim Einstieg in ein neues Thema oder um im Verlauf einer Gruppenarbeit die Zufriedenheit der Einzelnen mit dem Arbeitsprozess festzustellen.

**Vorgehen:** Die Gruppenleitung formuliert eine Frage oder Aussage und bildet diese mit einer Skala an der Tafel oder auf einem Poster ab. Vorgeben kann man zum Beispiel ein Polaritätsprofil (leicht–schwer; zufrieden–unzufrieden) oder eine Schätzskala (gut – eher gut – eher schlecht – schlecht). Die Gruppenmitglieder werden aufgefordert, durch das Aufkleben eines Punktes oder setzen eines X ihre Position zu markieren. Um eine soziale Beeinflussung durch die Person zu vermeiden, die als erstes ihre Position markiert, bietet es sich an, zunächst je zwei Personen zu bitten, sich auf eine gemeinsame Position zu einigen und diese dann auf dem Plakat anzugeben. Das Ergebnis wird anschließend in der Gruppe besprochen.

Mit dem Ergebnis des heutigen Tages bin ich ...

zufrieden

unzufrieden

Die Aufgabenstellung war...

leicht

eher  
leicht

mittel

eher  
schwer

schwer

## Barometer

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen


**Zweck:** Das Barometer gibt Hinweise auf die Stimmung oder Zufriedenheit in einer Klasse oder Gruppe. Unterschiedliche Wahrnehmungen werden optisch sichtbar und können verbalisiert werden.

**Vorgehen:** Die Lehrperson hängt ein Plakat auf, das jeder Schülerin / jedem Schüler die Möglichkeit bietet, ihre/ seine persönliche Stimmungslage oder Zufriedenheit anzugeben. Die Schülerinnen und Schüler oder jedes Mitglied der Arbeitsgruppe werden aufgefordert, mit einem Klebepunkt oder einem X ihre momentane Stimmung auf der Skala anzugeben. Das Stimmungsbild wird anschließend gemeinsam in der Gruppe besprochen.

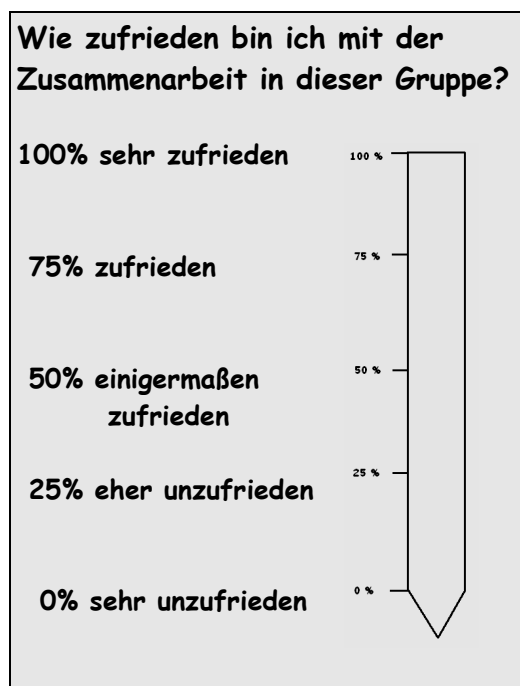
Wenn man eine soziale Beeinflussung durch die Person, die als erstes ihre Position markiert, vermeiden möchte, bietet es sich an, dass jede/r zuerst auf einem separaten Blatt ihre/seine Position vermerkt und das Ergebnis erst dann auf das gemeinsame Plakat übertragen wird.

Wird das Barometer in regelmäßigen Abständen eingesetzt (z. B. täglich in anderen Farben), so ergibt sich ein Überblick über den Verlauf der Stimmung in der Gruppe über die Gesamtdauer eines Prozesses.

**Ich fühle mich momentan:**



The form consists of three smiley faces arranged vertically. The top one is a happy face (smiling), the middle one is a neutral face (straight line for a mouth), and the bottom one is a sad face (frowning). Below each smiley face is a horizontal line for marking a position.



**Variation<sup>3</sup>:** Im Raum verteilt sind Zeichnungen mehr oder weniger zufriedener Gesichter oder auch Stichworte bzw. kurze Charakterisierungen. Die Schülerinnen und Schüler werden gebeten, sich zu jeweils dem Gesicht bzw. Stichwort hinzustellen, welches ihr Erleben (z. B. des Vormittags, der Woche, der Unterrichtseinheit) am ehesten widerspiegelt. Die Gruppen, die sich auf diese Weise bilden, erklären kurz, warum sie sich zu diesem Gesicht bzw. Stichwort gestellt haben.

<sup>3</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.

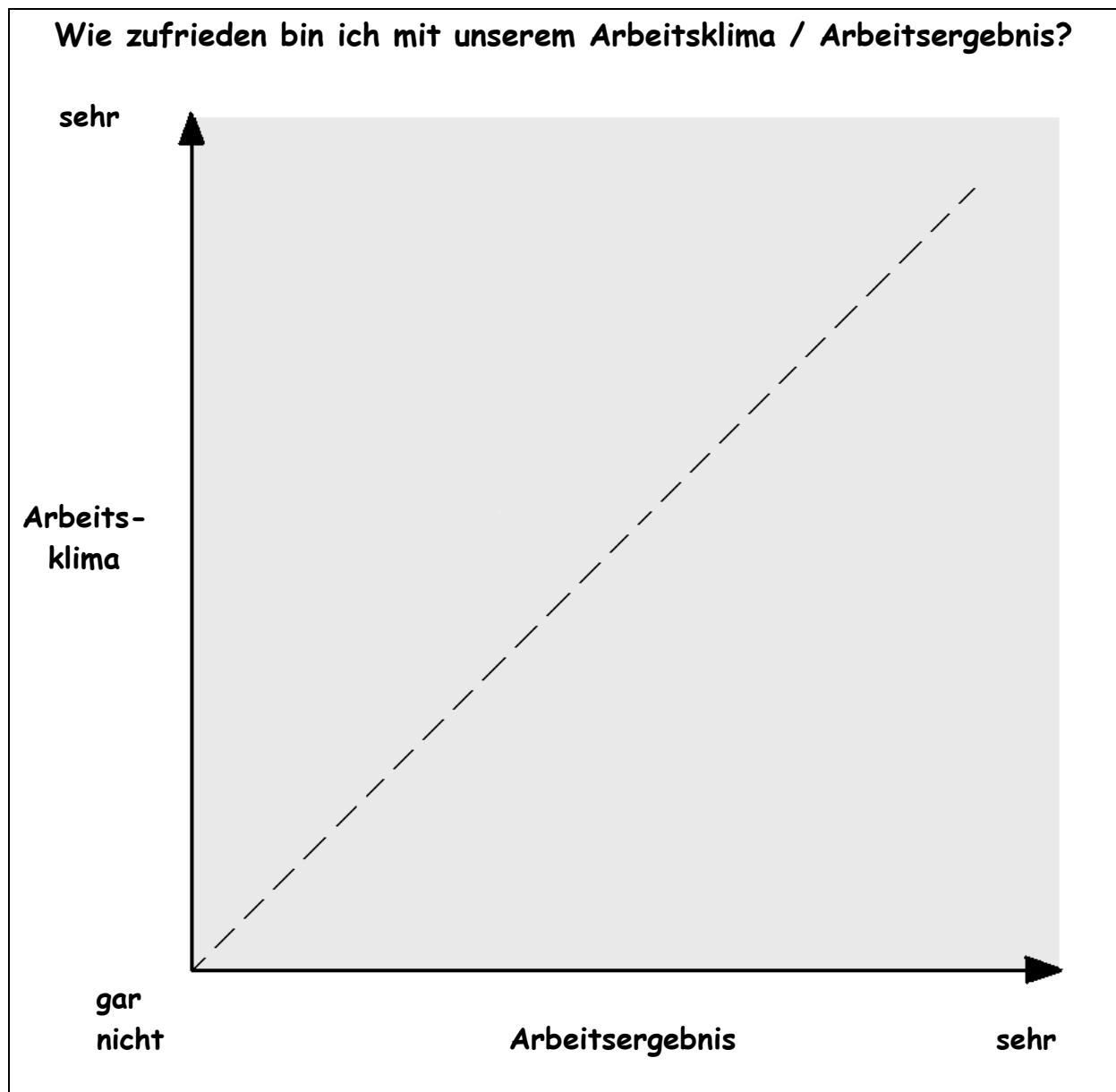
## Vektoren

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Ähnlich wie beim Barometer bietet das vorbereitete Plakat den beteiligten Personen die Möglichkeit, ihre persönliche Sicht bezüglich des Arbeitsergebnisses und des Arbeitsprozesses anzugeben.

**Vorgehen:** Mit einem Klebepunkt oder einem X markiert jede Schülerin / jeder Schüler oder jedes Mitglied einer Arbeitsgruppe ihre/seine Position. Das Gesamtergebnis wird anschließend in der Gruppe besprochen mit dem Ziel, die weitere Arbeit zu planen.

Wenn man eine soziale Beeinflussung durch die Person, die als erstes ihre Position markiert, vermeiden möchte, bietet es sich an, dass jede/r zuerst auf einem separaten Blatt ihre/seine Position vermerkt und das Ergebnis erst dann auf das gemeinsame Plakat übertragen wird.



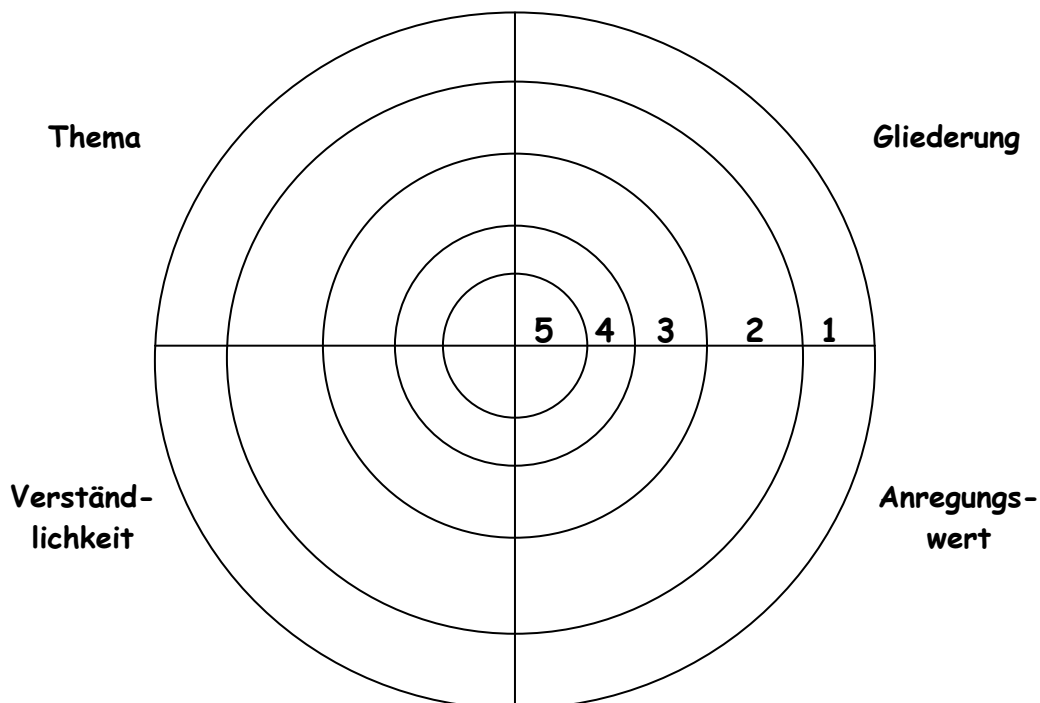
## Evaluations-Zielscheibe<sup>4</sup>

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Die Methode dient der raschen Einschätzung unterschiedlicher Merkmale von Unterricht oder von Veranstaltungen.

**Vorgehen:** Auf einer Tafel wird ein großer Kreis gezeichnet und in mehrere Sektoren gegliedert. Jeder Sektor bietet Raum zur Rückmeldung zu einem Merkmal des Unterrichts, zu dem ein Feedback gewünscht wird (z. B. Interesse am Thema, Gliederung eines Vortrags, Verständlichkeit der Erklärungen, Anregungswert des Inhalts, usw.). Mit einem Klebepunkt oder einem X markiert jede Person ihre Position. Je positiver das Merkmal eingeschätzt wird, desto näher am Zentrum des Kreises sollte die Marke eingefügt werden. Eine Marke am Rande der Zielscheibe zeigt im fraglichen Bereich große Unzufriedenheit. Im Anschluss werden die Ergebnisse besprochen. Starke Unterschiede in der Einschätzung können sofort zum Thema gemacht werden. Wenn man eine soziale Beeinflussung durch die Person, die als erstes ihre Position markiert, vermeiden möchte, bietet es sich an, dass jede/r zuerst auf einem separaten Blatt ihre/seine Position vermerkt und das Ergebnis erst dann auf das gemeinsame Plakat übertragen wird.

### Wie zufrieden bin ich mit...



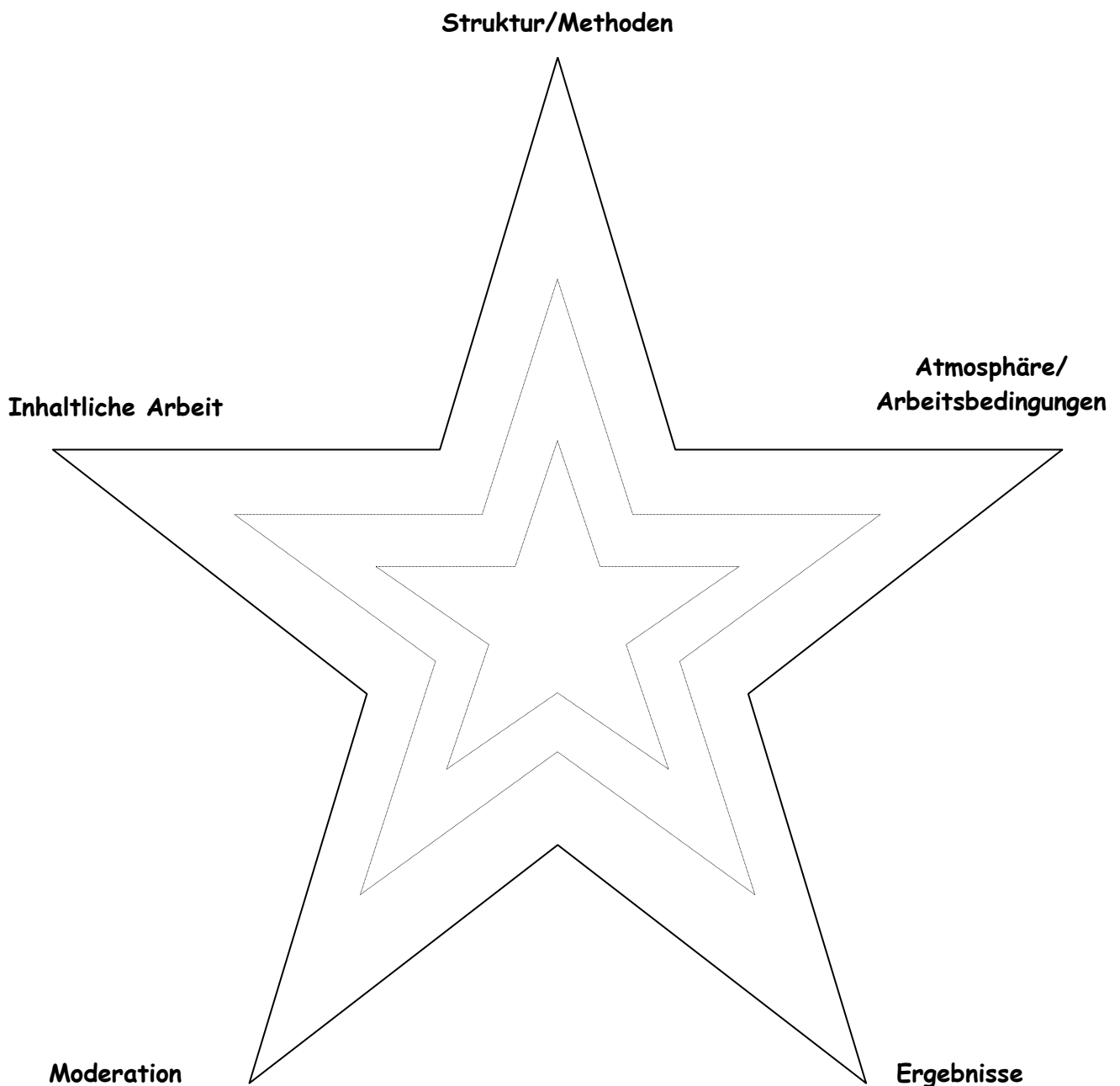
<sup>4</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.

## Evaluations-Stern<sup>5</sup>

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Der Evaluations-Stern dient wie die „Zielscheibe“ dazu, eine Veranstaltung oder eine Unterrichtseinheit anhand selbst formulierter Kriterien zu bewerten.

**Vorgehen:** Die Schülerinnen und Schüler oder die Teilnehmer der Arbeitsgruppe markieren in diesem Stern mit farbigen Punkten ihre persönliche Einschätzung zu den verschiedenen Qualitätsbereichen. Je zufriedener Sie sind, desto näher an den Spitzen des Sterns markieren Sie. Wichtig ist, dass im Anschluss genügend Zeit bleibt, das Ergebnis in der Gruppe zu diskutieren, um daraus Konsequenzen für die Weiterarbeit zu ziehen.



<sup>5</sup> Quelle: Self-Evaluation of the EU-Project "Supporting Evaluation of Quality and Learning of Schools (SEQuALS)", 2000-2003.

## Kurzreflexion<sup>6</sup>

**Zielgruppe:** Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen

**Zweck:** Mit dieser Methode kann nach Abschluss einer Unterrichtseinheit, eines größeren Unterrichtsabschnitts oder eines Arbeitsprozesses in einer Gruppe eine allgemeine Einschätzung eingeholt werden.

**Vorgehen:**

1. Phase: Die Gruppenmitglieder werden gebeten, sich auf einem dreigeteilten Zettel zunächst individuell zu drei Fragen schriftliche Notizen zu machen (ca. 3 – 5 Minuten).

<b>+</b> <b>Was hat mir etwas gebracht? Wo war ein Lerngewinn?</b>	<b>-</b> <b>Was hat mich weniger interessiert? Was hätte ich lieber anders gehabt?</b>	<b>?</b> <b>Was ist offen geblieben? Welche Fragen sind entstanden?</b>

2. Phase: Sie werden anschließend aufgefordert, sich mit ihren Nachbarinnen/ Nachbarn (zwei bis vier Personen) über die Aufzeichnungen auszutauschen und Gemeinsamkeiten zu finden.

3. Phase: Je ein Mitglied dieser Kleingruppen nennt nun die Ergebnisse, die sichtbar und gegliedert nach + / - / ? veröffentlicht werden.

4. Phase: Die Lehrperson oder Leitung der Gruppe stellt – falls erforderlich – Rückfragen und nimmt zu den wichtigsten Äußerungen Stellung.

<sup>6</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.



## Evaluations-Sonne<sup>7</sup>

**Zielgruppe:** Lehrpersonen

**Zweck:** Die Evaluations-Sonne ist eine Methode, die die Personen sehr stark in den Evaluationsprozess einbezieht. Anhand von zu Beginn eines Arbeitsprozesses formulierten Kriterien für eine erfolgreiche Arbeit und eine positive Arbeitsatmosphäre wird die gemeinsame Arbeit später bewertet.

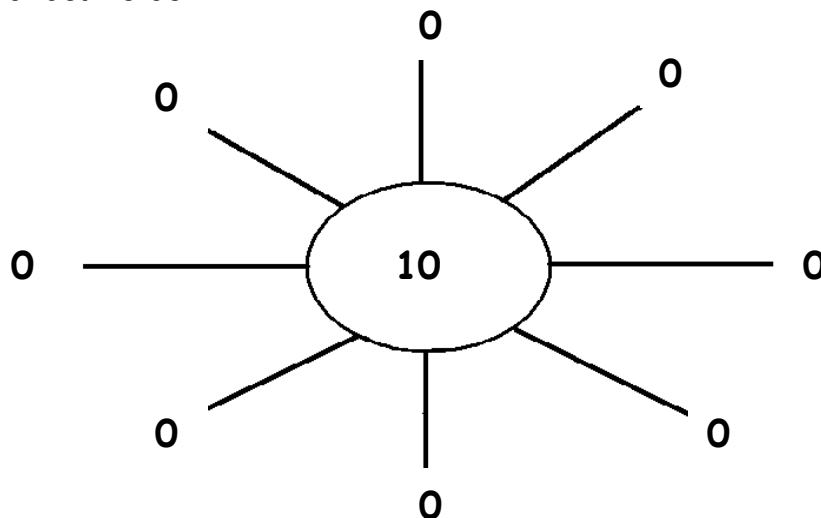
**Vorgehen:** Die Gruppenmitglieder arbeiten zu zweit.

Zu Beginn der Arbeitsphase:

1. Phase: Jedes Paar erarbeitet zwei relevante Kriterien, mit deren Hilfe sie die Veranstaltung am Ende bewerten.
  - Ein Kriterium für eine erfolgreiche inhaltliche Arbeit
  - Ein Kriterium für eine positive (Arbeits-)Atmosphäre.
2. Phase: Jedes Paar schreibt das Inhalts-Kriterium auf eine grüne, das Atmosphären-Kriterium auf eine rote Karte.

Am Ende der Arbeitsphase:

3. Phase: An der Tafel oder auf einem großen Plakat auf dem Boden wird eine Sonne mit Strahlen veranschaulicht. In der Mitte der Sonne steht der Punktwert 10, am Ende jedes Strahls eine 0.
4. Phase: Der Reihe nach bewertet jedes Paar die Veranstaltung anhand seiner eigenen formulierten Kriterien auf der Skala von 0 – 10, indem es auf einem Strahl seine grüne und seine rote Karte an der entsprechenden Stelle platziert. Die Bewertung sollte für die anderen Gruppenmitglieder mündlich begründet werden.



5. Phase: Blitzlicht / kurze Kommentare von jeder Person: „Wie erfolgreich war die Veranstaltung insgesamt?“ „Sind wir mit dem Ergebnis zufrieden / weniger zufrieden?“
6. Phase: Metareflexion: Vergleich der Evaluationskriterien; welche Gemeinsamkeiten/Unterschiede gibt es?

<sup>7</sup> Quelle: Schulinterne Evaluation – Projekt des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik (HeLP), 2001-2004.

# SWOT-Analyse<sup>8</sup>

**Zielgruppe:** Lehrpersonen

**Zweck:** Die SWOT-Analyse ist ein einfaches Verfahren zur Analyse der Schule als Organisation. Sie ermöglicht einen Blick auf die gegenwärtige Situation in einem Arbeitsprozess und eröffnet Entwicklungsperspektiven für die Gestaltung der weiteren Arbeit.

**Vorgehen:** Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer füllen auf dem unten abgebildeten viergeteilten Arbeitsblatt individuell jedes Kästchen aus oder schreiben zu jedem der vier Felder ihre Einschätzung auf ein Kärtchen. Die Ergebnisse werden im Plenum zusammengetragen

Gegenwart	Zukunft
<p><b>Strengths</b></p> <p><u>Darauf können wir (auf)bauen.</u> Was läuft zufriedenstellend? Was haben wir gut hinbekommen?</p>	<p><b>Opportunities</b></p> <p><u>Da lohnt es sich zu investieren.</u> Welche Chancen stellen sich? Wo bzw. in welche Richtung sollten wir Chancen und Möglichkeiten suchen?</p>
<p><b>Weaknesses</b></p> <p><u>Daran müssen wir arbeiten.</u> Wo liegen Schwierigkeiten, Schwachstellen?</p>	<p><b>Threats</b></p> <p><u>Da müssen wir vorsichtig sein.</u> Welche ungünstigen oder bedrohlichen Entwicklungen können auf uns zukommen?</p>

<sup>8</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.

SWOT - Akronym der folgenden Begriffe: Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen), Threats (Risiken).

## Feedback zu einer Veranstaltung 1 <sup>9</sup>

**Zielgruppe:** Lehrpersonen

**Zweck:** Dieser Fragebogen nimmt einerseits das „Produkt“ und den „Prozess“ eines Entwicklungsvorhabens in den Blick. Andererseits werden nicht nur die Ergebnisse, sondern auch die Empfindungen der beteiligten Personen erfasst. Denn auch die subjektive Ebene ist Teil professionellen Handelns – und sollte folglich auch Teil der Evaluation sein.

**Vorgehen:** Die Teilnehmer füllen das Arbeitsblatt individuell aus. Die Einzelergebnisse werden anschließend auf ein gemeinsames Plakat übertragen und diskutiert.

Evaluation der Veranstaltung.....			
Datum:.....			
		<b>Produkt</b>	<b>Prozess</b>
<b>ERGEBNISSE</b>	Wir haben Fortschritte gemacht bei ...		
	Wir haben keine Fortschritte gemacht bei ...		
<b>EMPFINDUNGEN</b>	Ich bin begeistert von ...		
	Ich bin enttäuscht von ...		
<b>ZUKUNFT</b>	Damit sollten wir weitermachen ...		
	Das sollten wir ändern ...		

<sup>9</sup> Quelle: Self-Evaluation of the EU-Project "Supporting Evaluation of Quality and Learning of Schools (SE-QuALS)", 2000-2003.

## Feedback zu einer Veranstaltung 2<sup>10</sup>

**Zielgruppe:** Lehrpersonen

**Zweck:** Dieser Fragebogen erfasst die Bedeutung der Veranstaltung, den Fortschritt in der Arbeit und die persönliche Beteiligung. Die Kommunikation über die Evaluationsergebnisse dient der Planung der weiteren Arbeit.

**Vorgehen:** Der Fragebogen wird von den Teilnehmern individuell ausgefüllt und von der Gruppenleitung ausgewertet. Die Diskussion der Ergebnisse dient der weiteren Planung der Arbeit.

### 1. Inwieweit war für Sie dieses Treffen wichtig für die weitere Arbeit?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

unwichtig

sehr  
wichtig

**Kommentar**

- 
- 
- 

### 2. In welchem Ausmaß haben Sie Fortschritte in Ihrer Arbeit gemacht ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

wenig

viel

**Kommentar**

- 
- 
- 

### 3. Was war Ihr Beitrag?

- 
- 
- 

### 4. Was hätte anders sein können?

- 
- 
- 

<sup>10</sup> Quelle: Self-Evaluation of the EU-Project "Supporting Evaluation of Quality and Learning of Schools (SE-QuALS)", 2000-2003.

## Wie war unsere Sitzung heute?<sup>11</sup>

**Zielgruppe:** Lehrpersonen

**Zweck:** Der Fragebogen ermöglicht am Ende eines Arbeitstreffens ein rasches Feedback über die Qualität der gemeinsamen Arbeit mit dem Ziel Verbesserungen/Veränderungen einzuleiten.

**Vorgehen:** Der Fragebogen wird von den Teilnehmern individuell ausgefüllt und von der Gruppenleitung ausgewertet. Die Diskussion der Ergebnisse dient der Planung der weiteren Arbeit.

		-2	-1	0	+1	+2	
1.	Das Ziel / die Ziele der Sitzung war/en unklar, verworren.						Das Ziel / die Ziele der Sitzung war/en klar.
2.	Es war/en kein/e Themenschwerpunkt/e erkennbar.						Es waren deutliche Prioritäten gesetzt und die Themenschwerpunkte klar erkennbar.
3.	Die für die Diskussion/ Entscheidungen nötigen Informationen fehlten.						Die für die Diskussion/Entscheidungen nötigen Informationen waren verfügbar.
4.	Die Zeit für die Bearbeitung der Ziele/Themen war falsch bemessen.						Die Zeit für die Bearbeitung der Ziele/Themen war ausreichend.
5.	Die gewählten Arbeitsmethoden waren der Art der Aufgabenstellung nicht angepasst.						Die gewählten Arbeitsmethoden waren der Art der Aufgabenstellung angepasst.
6.	Die Beteiligung war ungleich, einige waren dominant, andere kamen nicht zum Zuge.						Die Beteiligung war ausgeglichen, alle kamen mit gleichem Gewicht zum Zuge.
7.	Ich hatte den Eindruck, dass meine Beiträge nicht gefragt waren / nicht gehört wurden.						Ich hatte den Eindruck, dass meine Beiträge gefragt waren und gehört wurden.
8.	Ich fühlte mich gedrängt, beeinflusst, vereinnahmt.						Ich fühlte mich frei, das zu äußern, was ich wollte.
9.	Ich bekam nicht die Unterstützung, die ich gebraucht hätte.						Ich bekam die Unterstützung, die ich gebraucht habe.
10.	Die Gruppe war nicht konstruktiv, nicht auf ein gemeinsames Ziel hin orientiert.						Die Gruppe war konstruktiv, auf ein gemeinsames Ziel hin orientiert.

<sup>11</sup> Das vorliegende Verfahren wurde freundlicherweise von Peter Posch zur Veröffentlichung durch das Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt; entnommen aus: Janschke, W.; Krainer, K.; Posch, P.; Kreis, I. (1998). Methoden für Individualfeedback. In: IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen. Pädagogisches Institut des Bundes in Kärnten: Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden.

## Anhang

### Kopiervorlagen

Fragen zur Gruppenarbeit .....	A1
Bestandsaufnahme zur Arbeit in Gruppen.....	A2
Stimmungsbarometer .....	A3
Barometer 1 .....	A4
Barometer 2 .....	A5
Vektoren .....	A6
Evaluations-Zielscheibe 1.....	A7
Evaluations-Zielscheibe 2.....	A8
Evaluations-Stern .....	A9
Kurzreflexion.....	A10
SWOT-Analyse.....	A11
Feedback zu einer Veranstaltung 1.....	A12
Feedback zu einer Veranstaltung 2.....	A13
Wie war unsere Sitzung heute?.....	A14

Gruppenarbeit am: \_\_\_\_\_

Mitglieder der Gruppe: \_\_\_\_\_

War jeder bzw. jede Einzelne in gleicher Weise beteiligt?
In welchen Schritten seid ihr vorgegangen?
Hat jemand über die anderen bestimmt?
Wer oder was war hilfreich für die Arbeit?
Gab es Streit oder Uneinigkeiten? Wie habt ihr das gelöst?
Sonstige Bemerkungen:

Kreuze an, was <u>für dich</u> zutrifft:	++ stimmt total	+ stimmt etwas	- stimmt kaum	-- stimmt nicht
1. Wir kommen in unserer Gruppe gut miteinander aus.				
2. Wir helfen uns in unserer Gruppe gegenseitig.				
3. In unserer Gruppe stört niemand den anderen/die andere.				
4. Wenn es in unserer Gruppe Streit gibt, lösen wir den gemeinsam.				
5. Wir arbeiten in unserer Gruppe gut zusammen.				
6. In unserer Gruppe beteiligen sich alle am Arbeitsprozess.				
7. Der Umgangston in unserer Gruppe ist freundlich.				
8. Ich will in meiner Gruppe bleiben.				

Ich kann der Gruppe Folgendes anbieten:

Ich wünsche mir von der Gruppe:

- 
- Wertet die Fragebögen in eurer Gruppe mit Hilfe einer Strichliste aus.
  - Diskutiert, was das Ergebnis für eure Weiterarbeit bedeutet, und haltet es schriftlich fest.
  - Entscheidet euch für zwei positive Ergebnisse und ein negatives Ergebnis, das ihr im Plenum vorstellen wollt.



# Ich fühle mich momentan:



---

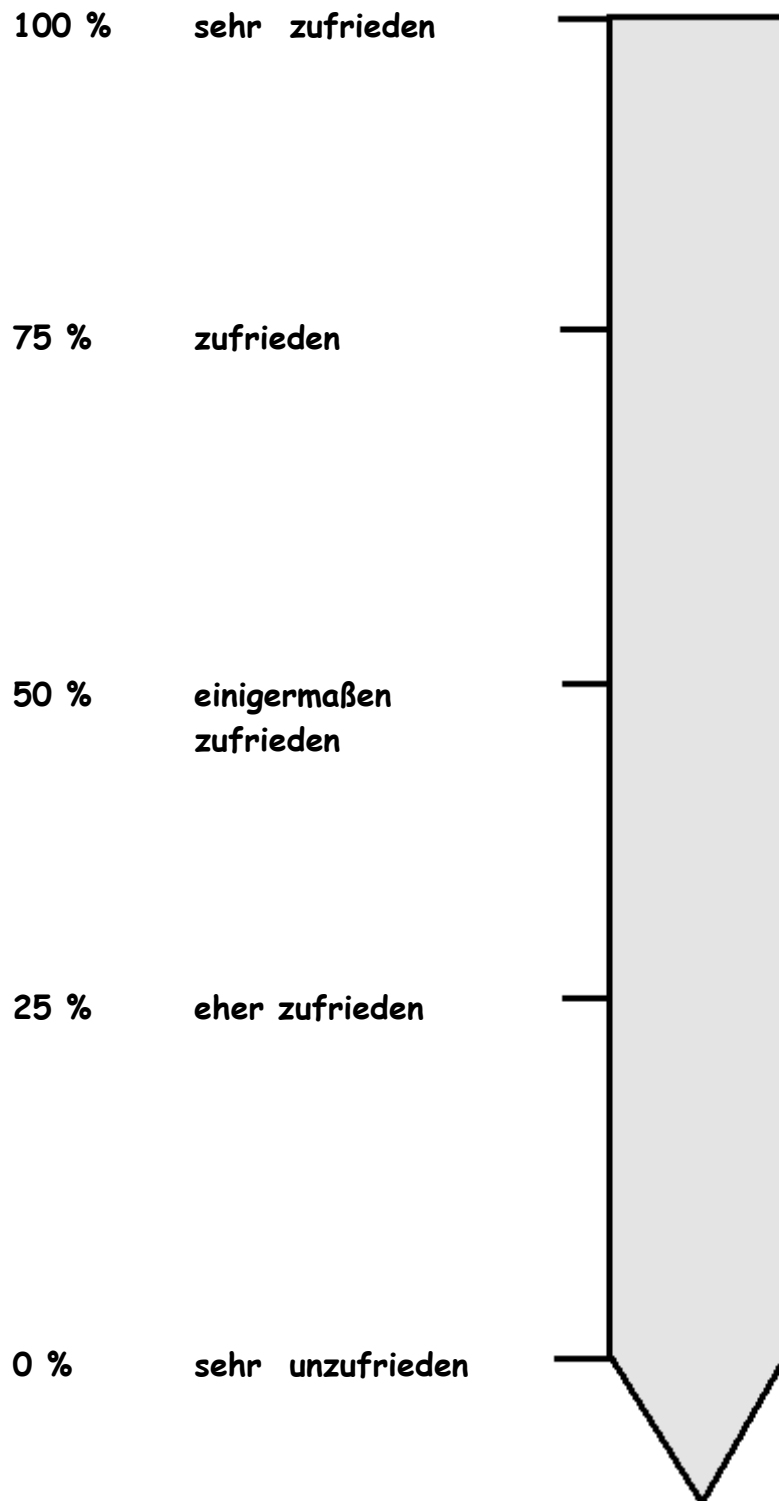


---



---

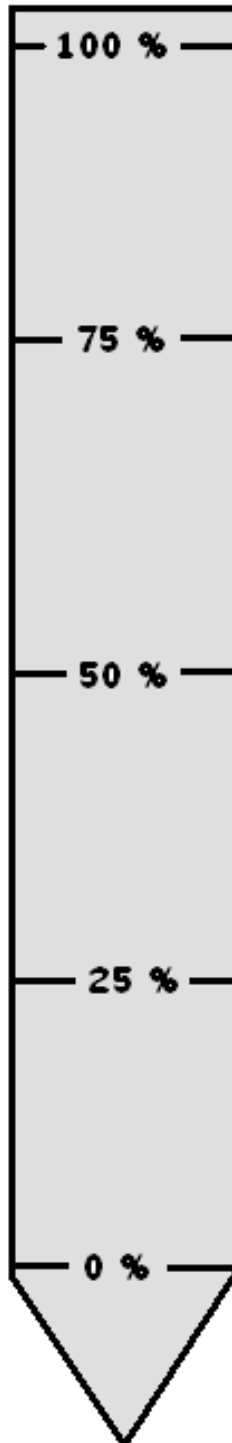
## Wie zufrieden bin ich mit der Zusammenarbeit in dieser Gruppe?



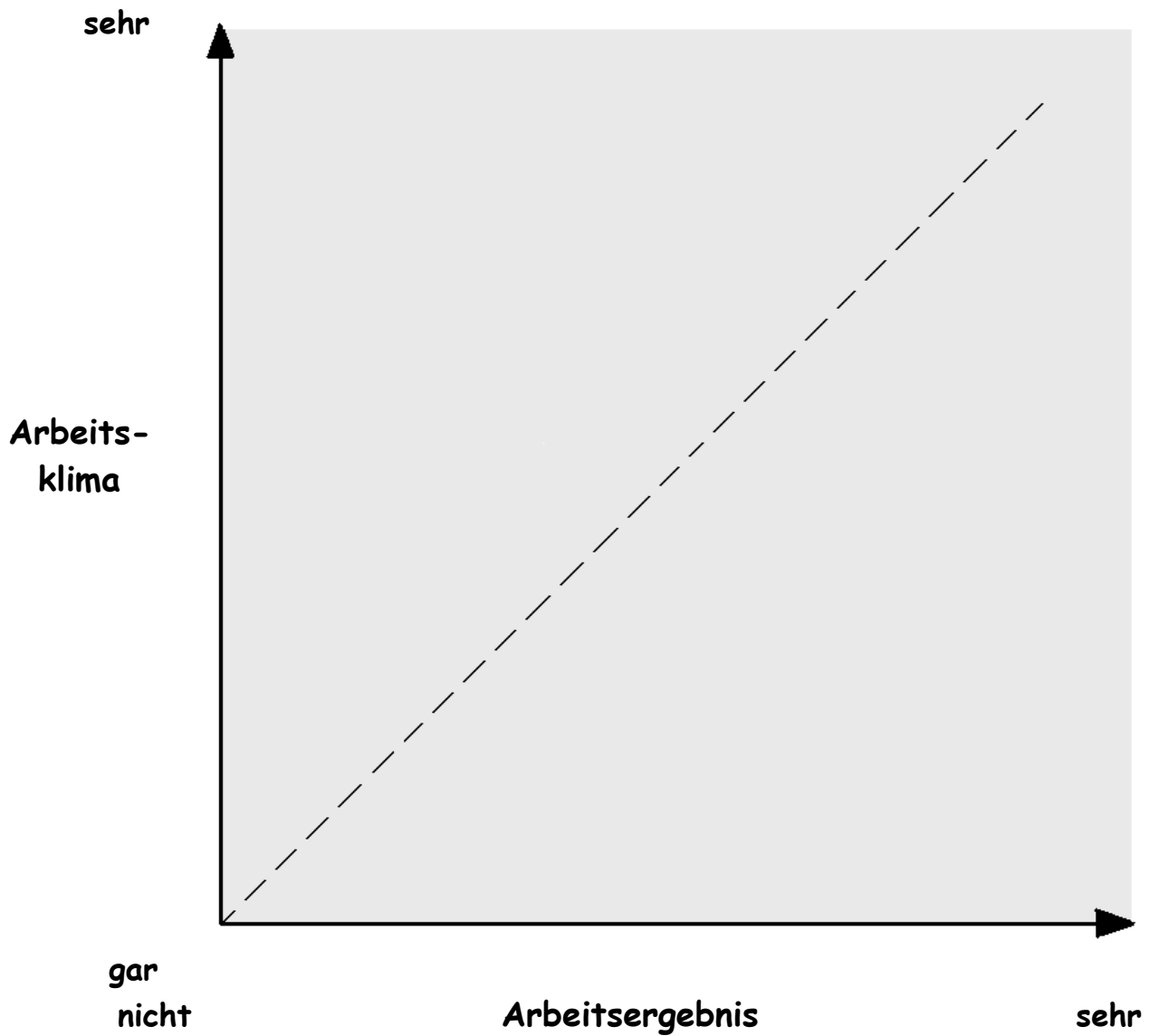
# Wie zufrieden bin ich mit ...?

DEM ERGEBNIS

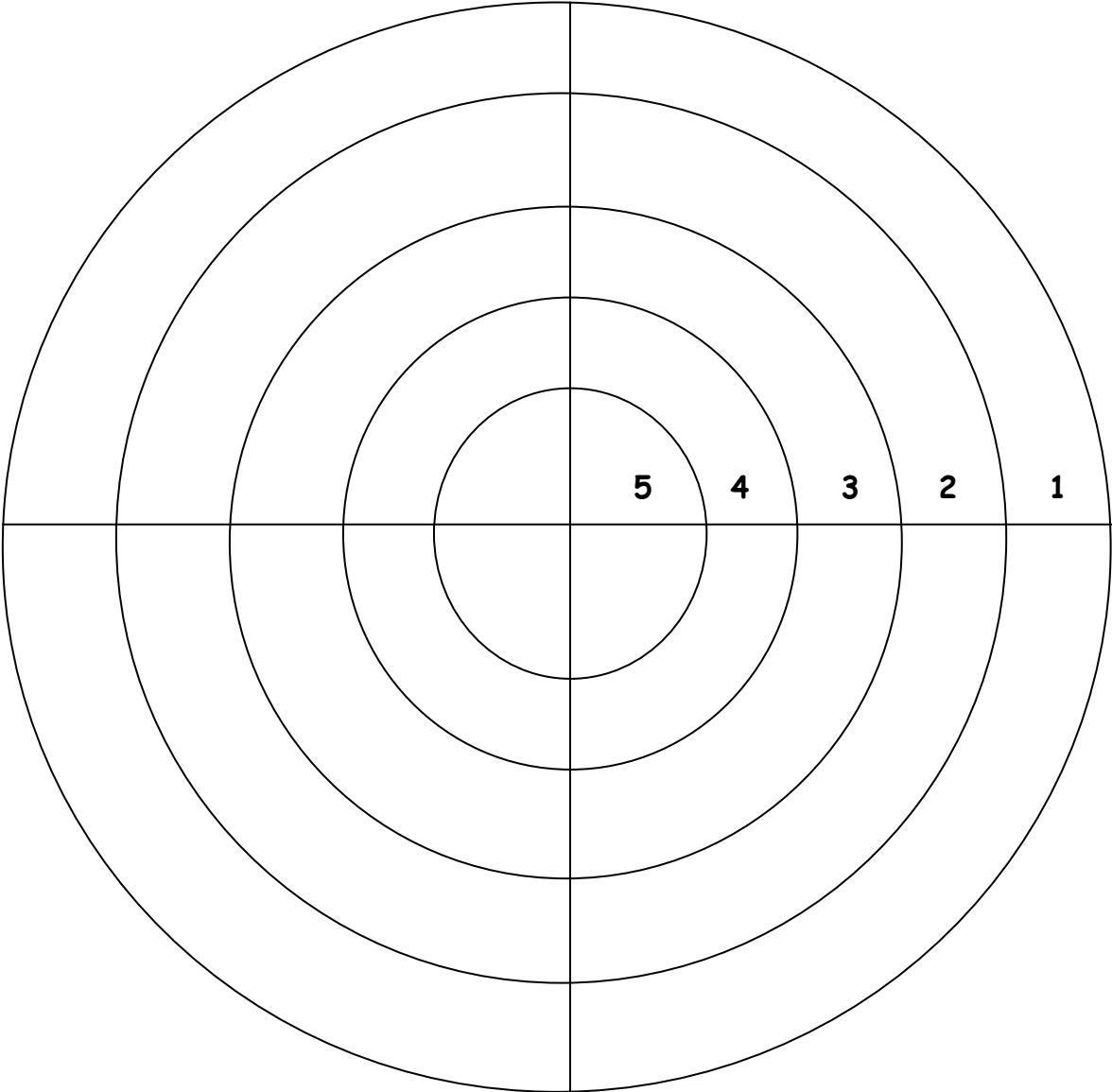
DEM PROZESS



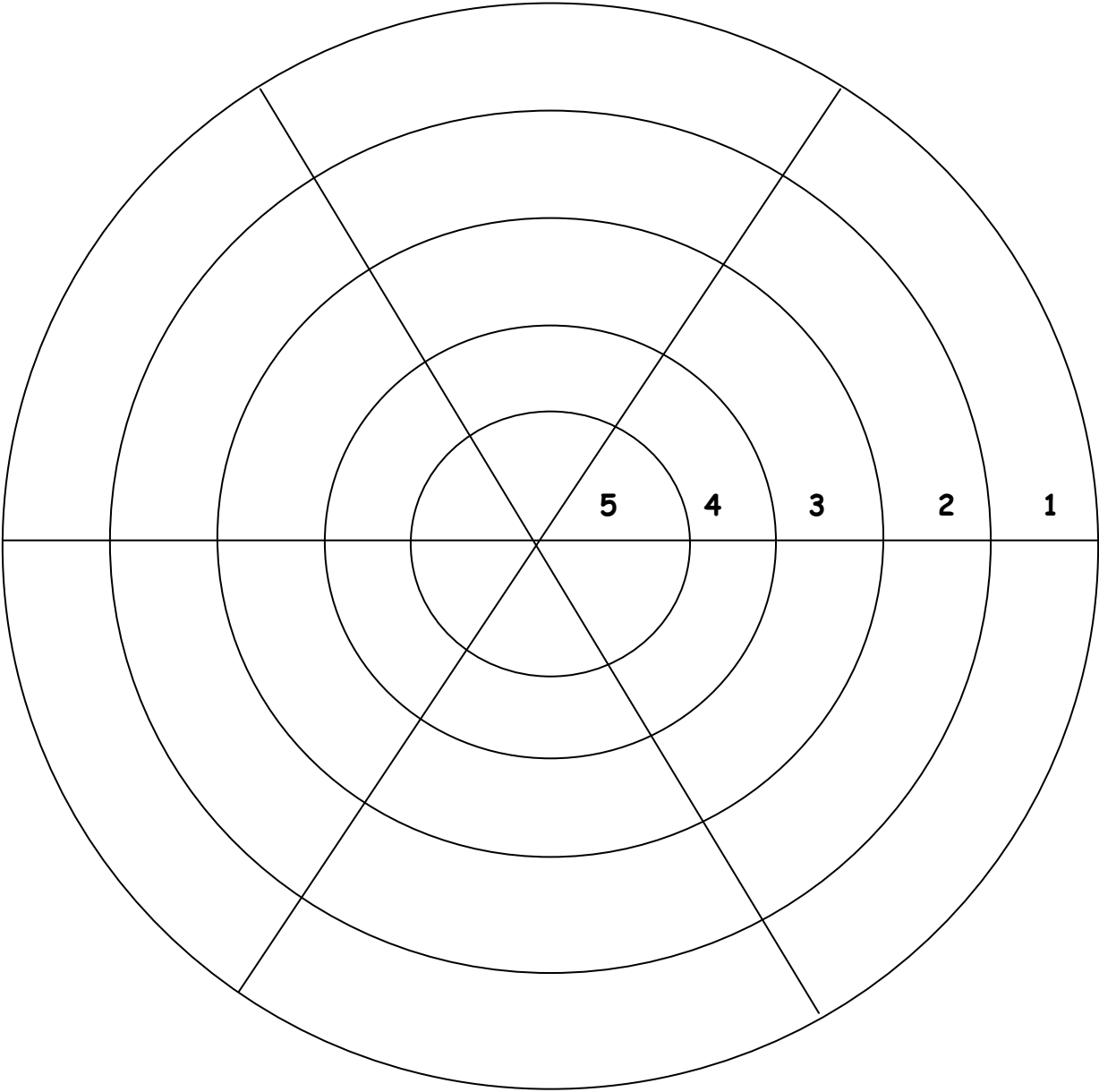
# Wie zufrieden bin ich mit unserem Arbeitsklima / Arbeitsergebnis?



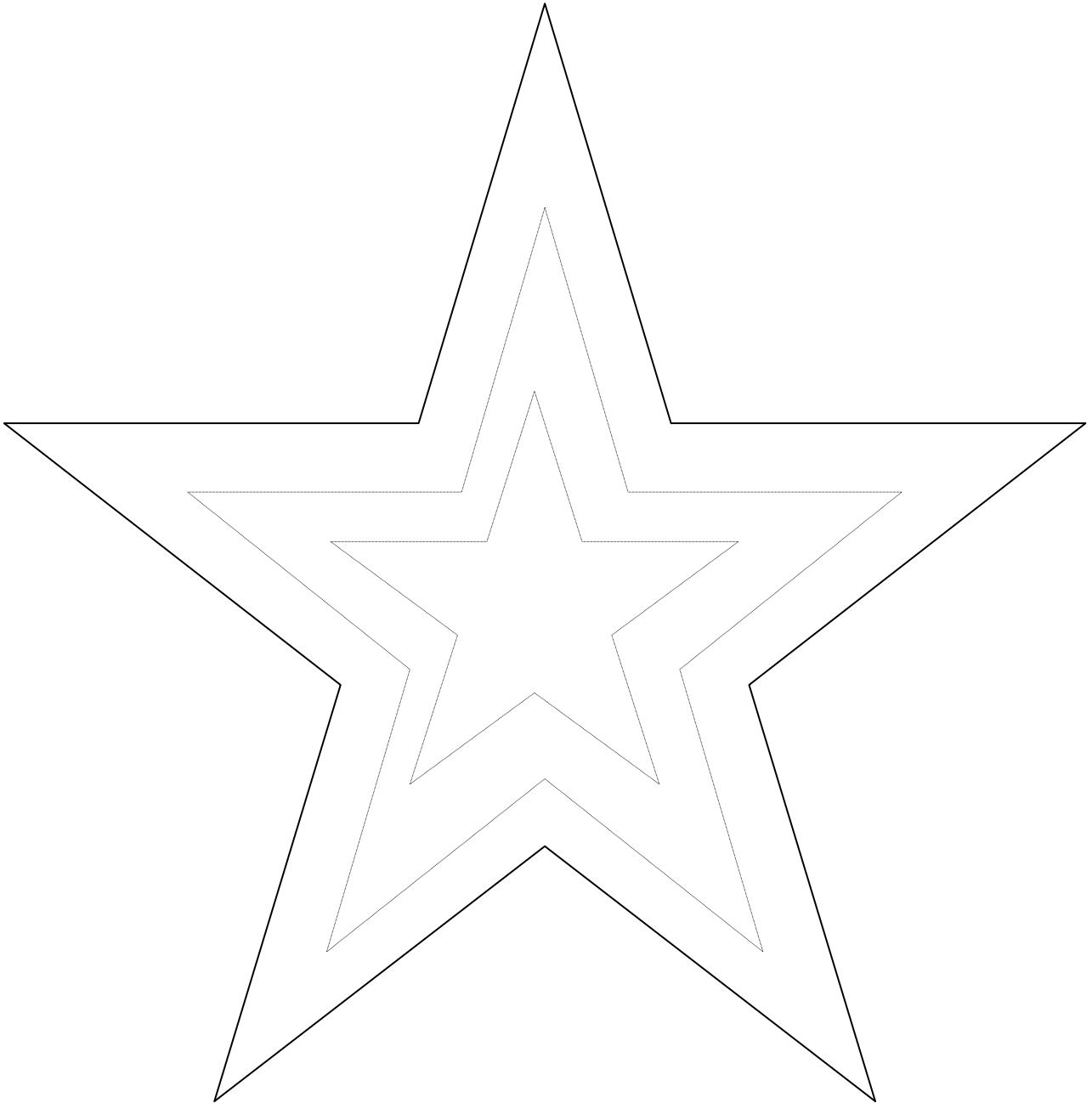
**Wie zufrieden bin ich mit...?**



**Wie zufrieden bin ich mit...?**



**Wie zufrieden bin ich mit...?**



<b>Was hat mir etwas gebracht? Wo war ein Lerngewinn?</b>	<b>Was hat mich weniger interessiert? Was hätte ich lieber anders gehabt?</b>	<b>Was ist offen geblieben? Welche Fragen sind entstanden?</b>



Gegenwart	Zukunft
<p style="text-align: center;"><b>Strengths</b></p> <p><u>Darauf können wir (auf)bauen.</u>  Was läuft zufriedenstellend?  Was haben wir gut hinbekommen?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Opportunities</b></p> <p><u>Da lohnt es sich zu investieren.</u>  Welche Chancen stellen sich?  Wo bzw. in welche Richtung sollten wir  Chancen und Möglichkeiten suchen?</p>
<p style="text-align: center;"><b>Weaknesses</b></p> <p><u>Daran müssen wir arbeiten.</u>  Wo liegen Schwierigkeiten, Schwachstellen?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Threats</b></p> <p><u>Da müssen wir vorsichtig sein.</u>  Welche ungünstigen oder bedrohlichen  Entwicklungen können auf uns zukommen?</p>

Evaluation der Veranstaltung .....

Datum: .....

		Produkt	Prozess
<b>ERGEBNISSE</b>	Wir haben Fortschritte gemacht bei ...		
	Wir haben keine Fortschritte gemacht bei ...		
<b>EMPFINDUNGEN</b>	Ich bin begeistert von ...		
	Ich bin enttäuscht von ...		
<b>ZUKUNFT</b>	Damit sollten wir weitermachen ...		
	Das sollten wir ändern ...		

**1. Inwieweit war für Sie dieses Treffen wichtig für die weitere Arbeit?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

unwichtig

sehr  
wichtig

**Kommentar**

- 
- 
- 

**2. In welchem Ausmaß haben Sie Fortschritte in Ihrer Arbeit gemacht?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

wenig

viel

**Kommentar**

- 
- 
- 

**3. Was war Ihr Beitrag?**

<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>
---

**4. Was hätte anders sein können?**

<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>
---

		-2	-1	0	+1	+2	
1.	Das Ziel / die Ziele der Sitzung war/en unklar, verworren.						Das Ziel / die Ziele der Sitzung war/en klar.
2.	Es war/en kein/e Themenschwerpunkt/e erkennbar.						Es waren deutliche Prioritäten gesetzt und die Themenschwerpunkte klar erkennbar.
3.	Die für die Diskussion/Entscheidungen nötigen Informationen fehlten.						Die für die Diskussion/Entscheidungen nötigen Informationen waren verfügbar.
4.	Die Zeit für die Bearbeitung der Ziele/Themen war falsch bemessen.						Die Zeit für die Bearbeitung der Ziele/Themen war ausreichend.
5.	Die gewählten Arbeitsmethoden waren der Art der Aufgabenstellung nicht angepasst.						Die gewählten Arbeitsmethoden waren der Art der Aufgabenstellung angepasst.
6.	Die Beteiligung war ungleich, einige waren dominant, andere kamen nicht zum Zuge.						Die Beteiligung war ausgeglichen, alle kamen mit gleichem Gewicht zum Zuge.
7.	Ich hatte den Eindruck, dass meine Beiträge nicht gefragt waren / nicht gehört wurden.						Ich hatte den Eindruck, dass meine Beiträge gefragt waren und gehört wurden.
8.	Ich fühlte mich gedrängt, beeinflusst, vereinnahmt.						Ich fühlte mich frei, das zu äußern, was ich wollte.
9.	Ich bekam nicht die Unterstützung, die ich gebraucht hätte.						Ich bekam die Unterstützung, die ich gebraucht habe.
10.	Die Gruppe war nicht konstruktiv, nicht auf ein gemeinsames Ziel hin orientiert.						Die Gruppe war konstruktiv, auf ein gemeinsames Ziel hin orientiert.