

Feedbackkonzept

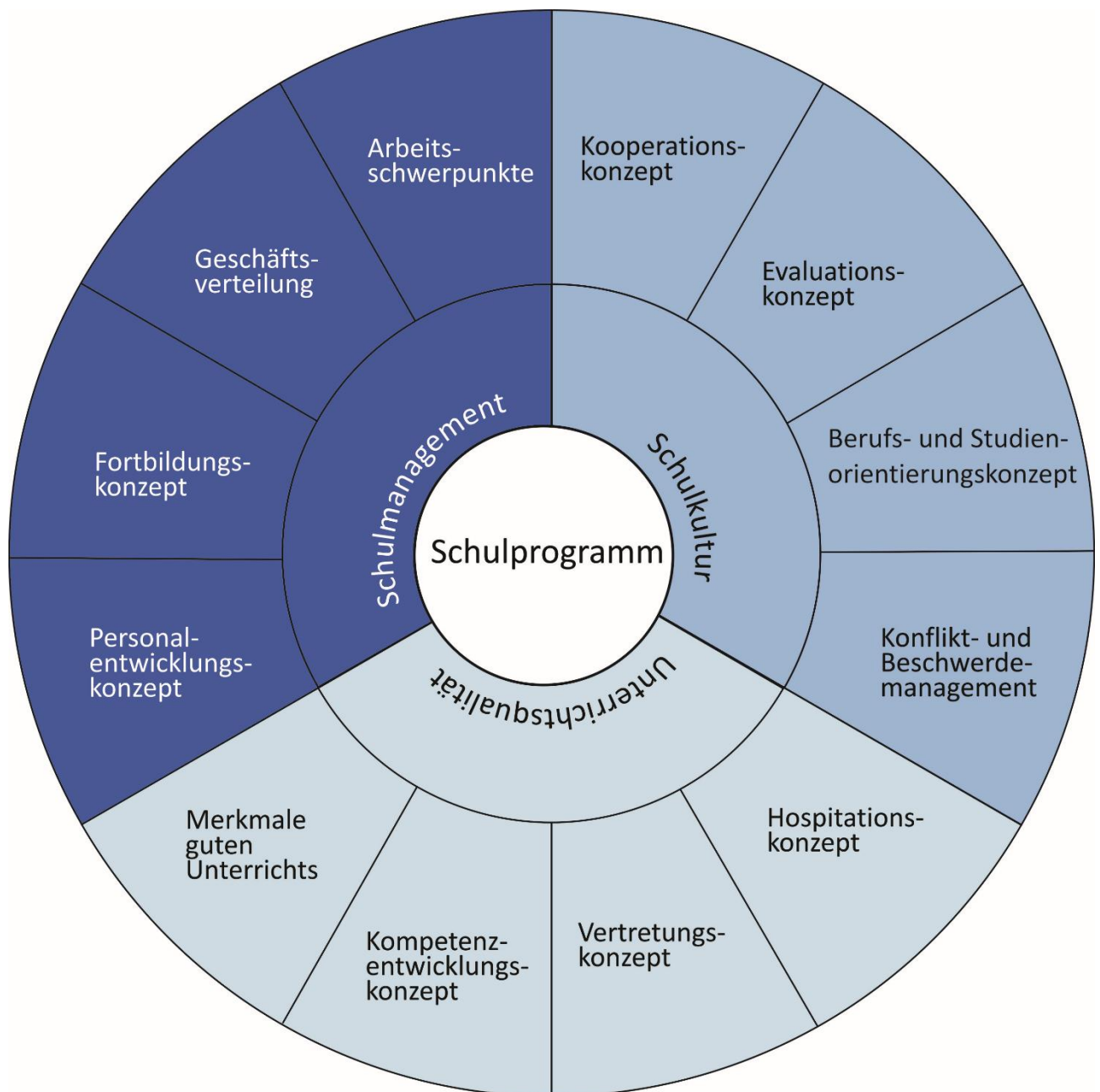
Baustein 2 - Schulkultur



Inhaltsverzeichnis

Hinweis: per Mausklick auf die Angaben gelangen Sie direkt zum Menüpunkt

	Seite
1 Präambel	4
2 Ziele des Feedbackkonzeptes	4
3 Aktionsbereiche	
3.1 Feedback als Qualitätsmerkmal	5
3.2 generelle Anforderungen an Feedback	6
3.3 Einsatz von Feedback in unserer Schule	6
3.4 zeitliche Abfolge der Feedbackroutine	11
4 Fortschreibung des Konzeptes	11
5 Anlagen	
Anlage I Formen/Methoden von Feedback im Unterricht	12
Anlage II Empfehlungen zur Auswertung von kollegialen Hospitationen/ allgemeine Regeln	14



1 Präambel

Die Entwicklung unserer Schule ist untrennbar mit der Erhebung und Verarbeitung von Daten verbunden. Doch es gibt noch mehr über das Lernen, das Lehren und das soziale Miteinander zu erfahren, was nicht immer in Zahlen und Fakten darstellbar ist, aber mittels Feedback thematisiert werden kann. Das planmäßige Feedback stellt somit allen eine demokratische Basis zur Verfügung, um aktiv an Schul- und Unterrichtsentwicklung mitzuwirken. Alle an Schule Beteiligten stellen sich dem Feedback als Bestandteil unserer Qualitätssicherung und Qualitätsförderung.

Während das institutionelle Lernen (Schulorganisation, Rahmenbedingungen des Lernens wie z. B. Unterrichtsorganisation) den Fokus auf die Schule als Gesamtsystem richtet, kann durch Feedback das individuelle Lernen bei allen Beteiligten unterstützt werden. Daher richtet sich das Feedbackkonzept besonders an Schüler:innen, Lehrkräfte und Mitglieder der Schulleitung und stellt eine inhaltliche Erweiterung unseres Evaluationskonzeptes dar.

Grundlagen unseres Konzeptes sind:

- ▶ Qualitätsrahmen Gute Schule Brandenburg, MBSJ, Potsdam, 2024
- ▶ Verwaltungsvorschriften zur Leistungsbewertung in den Schulen des Landes Brandenburg (VV-Leistungsbewertung), 04.10.2023
- ▶ Schulprogramm des OSZ II Barnim, 2022, ständig aktualisiert

2 Ziele des Feedbackkonzeptes

Mit der Formulierung unseres Feedbackkonzeptes setzen wir die Forderungen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport um, welche mit dem Orientierungsrahmen Gute Schule Brandenburg 2024¹ aufgestellt wurden. Wir erfahren, welche Bedingungen hinderlich sind und verändert werden müssen, oder welche Bedingungen förderlich sind und gestärkt werden sollten. Aus allen Ergebnissen und Erkenntnissen leiten wir Schwerpunkte der weiteren Schul- und Unterrichtsentwicklung ab und initiieren geeignete Maßnahmen, um erkannte Probleme zu beseitigen und förderliche Bedingungen zu stabilisieren und zu stärken.

Außerdem bietet unser Feedbackkonzept die Chance, individuelle Sichtweisen auf institutionelle Bedingungen in unserer Schule zu verdeutlichen und somit auch gegenseitiges Verständnis für gegensätzliche Wahrnehmungen zu schaffen. Der „blinde Fleck“ in der eigenen Wahrnehmung kann somit erkannt und durch andere Sichtweisen ersetzt werden.

Das sind unsere erwarteten Effekte², wenn wir Feedback als wirksames Instrument der gemeinsamen Arbeit etablieren:

Nutzen von Feedback für die Schulleitung (SL, sSL, AL)	Nutzen von Feedback für Lehrkräfte	Nutzen von Feedback für Schüler:innen
Die Schulleitung erfährt, wie das eigene Verhalten von den Lehrkräften und Schüler:innen wahrgenommen wird.	Die Lehrkraft erfährt, wie das eigene Verhalten von den Schüler:innen und der Schulleitung wahrgenommen wird.	Die Schüler:innen fühlen sich als Personen mit ihren subjektiven Erfahrungen ernst genommen.
Die Schulleitung erhöht die Sensibilität für die Sichtweise und das Schulerleben der Lehrkräfte und Schüler:innen.	Die Lehrkraft erhöht die Sensibilität für die Sichtweise und das Unterrichtserleben der Schüler:innen bzw. der Schulleitung.	Die Schüler:innen erhalten einen Raum, in dem sie sich offiziell über ihre Unterrichtserfahrungen und über die Lehrpersonen äußern können.

¹ Qualitätsrahmen Gute Schule Brandenburg, MBSJ, Potsdam, 2024

² vgl. Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur, N. Landwehr, Fachhochschule Nordwestschweiz, 2007, S. 22 (Zugriff: 07.11.2024)

Nutzen von Feedback für die Schulleitung (SL, sSL, AL)	Nutzen von Feedback für Lehrkräfte	Nutzen von Feedback für Schüler:innen
Die Schulleitung setzt sich mit den Auswirkungen des eigenen Handelns auseinander.	Die Lehrkraft setzt sich mit den Auswirkungen des eigenen Handelns auseinander.	Die Schüler:innen können ihre Erwartungen und Wünsche differenziert darstellen.
Die Schulleitung erhält wichtige Informationen für die Einschätzung/Beurteilung der Qualität des eigenen Führungshandelns.	Die Lehrkraft erhält wichtige Informationen für die Einschätzung/Beurteilung der Qualität des eigenen unterrichtlichen Handelns.	Die Schüler:innen fühlen sich für die Qualität des Unterrichtes/des Schullebens mitverantwortlich (sofern das Feedback zu erfahrbaren Veränderungen führt).
Die Schulleitung erhält Einblick in die Erwartungen der Lehrkräfte und Schüler:innen.	Die Lehrkraft erhält Einblick in die Erwartungen der Schüler:innen und der Schulleitung.	Die Schüler:innen lernen die (unterschiedlichen) Sichtweisen und Erfahrungen innerhalb der Klasse/der Schule kennen und können so die eigene Wahrnehmung relativieren.
Die Schulleitung erhält eine wichtige Grundlage, um die Führungskompetenz und damit die eigene Professionalität zu verbessern.	Die Lehrkraft erhält eine wichtige Grundlage, um die unterrichtliche Handlungskompetenz und damit die eigene Professionalität zu verbessern.	Die Schüler:innen profitieren vom verbesserten Unterricht/Schulleben.

3 Feedback

3.1 Feedback als Qualitätsmerkmal

Das Feedbackkonzept orientiert sich an den Bausteinen unseres Schulprogramms und ist mit diesen direkt verbunden. Unter Beachtung der Aussagen des Qualitätsrahmens³ (Bezugskriterium in Klammern) ergeben sich folgende Teilbereiche, welche wir mit unserem Feedbackkonzept erreichen können:

► Baustein 1 Unterrichtsqualität

- *Die Schülerinnen und Schüler erhalten systematisch Möglichkeiten, sich gegenseitig und der Lehrkraft Feedback zu geben.*
(Punkt 2.1.3 Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, S. 21)
- *Die Schülerinnen und Schüler werden bei der Reflexion ihrer Lernprozesse durch Feedback unterstützt und lernen auf dieser Grundlage Lernstrategien zu entwickeln.*
(Punkt 2.4.1 Lernbegleitung und Lernberatung, S. 25)

► Baustein 2 Schulkultur

- Berufs- und Studienorientierung: Individualisierung und Kompetenzorientierung: *Die Schule nutzt die Ergebnisse von Evaluationen und das Feedback der Zielgruppen zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Beruflichen Orientierung.*
(Punkt 2.2.4 Berufliche Orientierung, S. 23)
- Evaluation: *Lehrkräfte nehmen die Schülerinnen und Schüler als Feedbackgebende ernst.*
(Punkt 4.2.1 Datengestützte Unterrichtsentwicklung, S. 34)

► Baustein 3 Schulmanagement

³ Qualitätsrahmen Gute Schule Brandenburg, MBSJ, Potsdam, 2024

- Geschäftsverteilungsplan/Arbeitsschwerpunkt: *Die Schulleitung reflektiert auf der Grundlage von Feedback und konstruktiver Kritik seitens der Schulgemeinschaft das eigene Schulleitungshandeln und leitet ggf. Bedarfe für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben ab.*
(Punkt 1.1.1 Führung und Verantwortung, S. 14)
- Personalentwicklung: *Die Schulleitung begleitet die nachhaltige professionelle Weiterentwicklung der Lehrkräfte durch Unterrichtsbeobachtung und Feedback.*
(Punkt 4.3.1 Professionalisierung/Qualifizierung)

3.2 generelle Anforderungen an Feedback⁴

Grundsätzlich zielt Feedback darauf ab, der Person, welche Feedback erhält, die Möglichkeit zu geben, das eigene Handeln anzupassen und dies selbstbestimmt vorzunehmen. Die folgenden sechs Kriterien sollten immer das Feedback bestimmen, damit es wirksam wird:



Feedback allein ist für eine tatsächliche Veränderung nicht ausreichend. Es muss in einen Dreischritt eingebunden sein, damit es mittel- und langfristig auch wirksam werden kann:

	Ebene	Feed up (freiwillig, konstruktiv, auf konkrete Aspekte bezogen, die tatsächlich verändert werden können)	Feed back	Feed forward (abgeleitete Veränderungsziele und deren spätere Überprüfung)
Entwicklungs- stufe ↓	Aufgabe	Was ist das Ziel? („Where am I going?“)	Wie geht es voran? („How am I going?“)	Was kommt als Nächstes? („Where to next?“)
	Lernprozess			
	Selbstregulation			
Phase		Vorbereitung →	Durchführung →	Folgemaßnahmen →

⁴ Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur, N. Landwehr, Fachhochschule Nordwestschweiz, 2007
(Zugriff: 07.11.2024)

3.3 Einsatz von Feedback in unserer Schule

Um ein möglichst umfassendes Feedback im schulischen Zusammenhang zu erhalten, möchten wir alle an Unterricht Beteiligten darin einbinden. Es gibt sowohl vertikale Feedbackebenen, als auch horizontale Ebenen. Während sich die vertikalen Ebenen aus den Organisationsstrukturen der Schule ableiten, können die horizontalen Ebenen genutzt werden, um das Miteinander im Schulentwicklungsprozess zu stärken.



Mit folgenden Maßnahmen setzen wir unser Feedbackkonzept um:

Forderung des Qualitätsrahmens	Inhalt/Ziel	Maßnahme/Verfahren/Instrumente
Baustein 1 Unterrichtsqualität		
Die Schülerinnen und Schüler erhalten	Feedback	- in einzelnen Arbeitsphasen

Forderung des Qualitätsrahmens	Inhalt/Ziel	Maßnahme/Verfahren/Instrumente
systematisch Möglichkeiten, sich gegenseitig und der Lehrkraft Feedback zu geben.	- als Lernhilfe mit dem Ziel der Handlungsoptimierung - erfahrungsbezogen und konkret (keine Pauschalrückmeldung) - bezieht sich auf veränderbare Aspekte - ist lernunterstützend, nicht auf Hierarchie orientiert - muss gewollt sein (Offenheit) - ist nicht verletzend	- als Stundenrückblick - als Zwischenstand oder am Ende von - o Stoffeinheiten - o Schulhalbjahr - o Schuljahr - Form (vgl. Anlage I) - o mündlich - o schriftlich - o gestisch
Die Schülerinnen und Schüler werden bei der Reflexion ihrer Lernprozesse durch Feedback unterstützt und lernen auf dieser Grundlage Lernstrategien zu entwickeln.	vgl. Kompetenzentwicklungskonzept ⁵ <i>„Um alle angestrebten Kompetenzen berücksichtigen zu können, erweitern wir das an der Schule verwendete Repertoire um Elemente des kompetenzorientierten Feedbacks. So erhalten die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit zur individuellen Rückmeldung, um sich des eigenen Verhaltens und des Lernprozesses bewusst zu werden.“</i>	vgl. Kompetenzentwicklungskonzept ⁶ - Lernkonferenzen (jährlich) - Kompetenzraster - Reflexionsbögen - Selbstevaluationsbögen - Lerntagebuch - Portfolio
	formatives Feedback ⁷ - die Rückmeldung dient nicht der Bewertung von Lernenden, sondern dazu, Informationen über ihr aktuelles Verständnisniveau zu gewinnen mit dem Ziel, diese Informationen für die nächsten Schritte, die ein:e Schüler:in gehen muss, nutzbar zu machen (z. B. konstruktives Feedback zu Hausaufgaben, während der Aufgabebearbeitung im Unterricht oder bei Portfolioarbeiten)	- erfolgt kontinuierlich, während des Lernprozesses - informiert über Lernstand (z. B. Lerntagebuch), Lernziel (z. B. Kompetenzraster) und die Schritte dahin - bezieht sich auf Aufgabe, Lernprozess und Selbstregulation - gesetzliche Grundlage: VV Leistungsbewertung 2 (2) <i>„Die Leistungsermittlung setzt insbesondere eine gezielte und beständige Leistungsbeobachtung voraus.“</i>, besonders bei - o Mitarbeit im Unterricht

⁵ Schulprogramm des OSZ II Barnim, Baustein 1, Kompetenzentwicklungskonzept (2018), S. 10

⁶ ebenda

⁷ Formatives Feedback im Unterricht, Wirksamer Unterricht Band 5, Käfer/Herbein/Fauth, Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg, Stuttgart, 2021 (07.02.2025)

Forderung des Qualitätsrahmens	Inhalt/Ziel	Maßnahme/Verfahren/Instrumente
	o Hausaufgaben	
	summatives Feedback - enthält eine zusammenfassende und rückblickende Rückmeldung darüber, welche Leistungen ein:e Schüler:in bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erbracht oder welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie/er bis dahin erworben hat (z. B. Klassenarbeiten, Zeugnisse)	- gesetzliche Grundlage: VV Leistungsbewertung 2 (5) - o schriftliche Arbeiten - o schriftliche Lernerfolgskontrollen
Baustein 2 Schulkultur		
Die Schule nutzt die Ergebnisse von Evaluationen und das Feedback der Zielgruppen zur Qualitäts-sicherung und -entwicklung der beruflichen Orientierung.	BuS-Konzept, bisher keine Aussagen darüber enthalten	konkrete Maßnahmen aus Neuformulierung des BuS-Konzeptes übernehmen
Lehrkräfte nehmen die Schülerinnen und Schüler als Feedbackgebende ernst.	vgl. Evaluationskonzept ⁸ <i>Die interne Evaluation ist ebenfalls ein Instrument der Schulentwicklung, mit deren Hilfe nachfolgende Ziele an unserer Schule verwirklicht werden können: [u. a.]</i> - o Die professionelle Kompetenz von Lehrkräften soll durch Selbstevaluationsverfahren verbessert werden. - o Es sollen Lernbedingungen, Lernchancen und Lernleistung der Schüler:innen verbessert werden.	vgl. Evaluationskonzept ⁹ <i>Mit dem Selbstevaluationsportal (SEP) des Instituts für Schulqualität (ISQ) der Länder Berlin und Brandenburg haben alle Lehrkräfte und die Mitglieder der Schulleitung die Möglichkeit, ihren Unterricht von den Schüler:innen, Auszubildenden und das Handeln der Schulleitung durch die Lehrkräfte evaluieren zu lassen.</i>
Baustein 3 Schulmanagement		
Die Schulleitung reflektiert auf der Grundlage von Feedback und konstruktiver Kritik seitens der Schulgemeinschaft das	vgl. Evaluationskonzept ¹⁰ - Es sollen effektivere Organisations- und Handlungsstrukturen entwickelt und implementiert werden.	- regelmäßige Umfrage mittels ISQ - regelmäßige Gespräche mit den Lehrkräften im Rahmen der Leistungs- und Entwicklungsgespräche

⁸ Schulprogramm des OSZ II Barnim, Baustein 2, Evaluationskonzept (2019), S. 5

⁹ ebenda

¹⁰ ebenda

Forderung des Qualitätsrahmens	Inhalt/Ziel	Maßnahme/Verfahren/Instrumente
eigene Schulleitungshandeln und leitet ggf. Bedarfe für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben ab.		
Die Schulleitung begleitet die nachhaltige professionelle Weiterentwicklung der Lehrkräfte durch Unterrichtsbeobachtung und Feedback.	vgl. Hospitationskonzept ¹¹ <i>„Beratung und Beurteilungen durch die Schulleitung finden regelmäßig statt.“</i>	- vgl. Hospitationskonzept¹² Feedbackbogen: Empfehlungen zur Auswertung/allgemeine Regeln/Feedbackbogen (Anlage II) - regelmäßig stattfindende Leistungs- und Entwicklungsgespräche
	vgl. Personalentwicklungskonzept ¹³ <i>„Ein wesentliches Element der Qualitätsentwicklung, der Personalführung und Personalentwicklung sind die alle zwei Jahre durchzuführenden Leistungs- und Entwicklungsgespräche.“</i>	
	Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften an öffentlichen Schulen: ¹⁴ <i>„Den Lehrkräften soll das Leistungs- und Entwicklungsgespräch dazu dienen, die eigenen Leistungen im Dialog zu reflektieren und Erwartungen gegenüber der Schulleitung zu formulieren und deren Arbeit kritisch zu reflektieren, damit weitere Verbesserungen für den Arbeitsprozess ermöglicht werden können.“</i> <i>„In der Form eines vertrauensvollen Dialogs soll das Leistungsniveau betrachtet und über den Entwicklungsweg gemeinsam beraten werden. Leistungs- und Entwicklungsgespräche gelten nicht einseitig der Betrachtung der Arbeit der Lehrkräfte, sondern ebenso der Schulleitung und deren Aufgabenwahrnehmung. Ein</i>	

¹¹ Schulprogramm des OSZ II Barnim, Baustein 1, Hospitationskonzept (2019), S. 4

¹² Schulprogramm des OSZ II Barnim, Baustein 1, Anhänge zum Hospitationskonzept (2012), S. 26f.

¹³ Schulprogramm des OSZ II Barnim, Baustein 3, Personalentwicklungskonzept (2021), S. 5

¹⁴ Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften an öffentlichen Schulen, MBS, 2016

Forderung des Qualitätsrahmens	Inhalt/Ziel	Maßnahme/Verfahren/Instrumente
	<i>offener Dialog vermeidet den Eindruck, einem formalisierten Beurteilungsverfahren ausgesetzt zu sein. Beide Seiten können sich als kritikfähig und kritikwürdig in Bezug auf ihre eigenen Fähigkeiten und Erwartungen als aufgeschlossene Gesprächspartner begegnen.“</i>	

Als Anregung für regelmäßiges Feedback im Unterricht sind in der [Anlage I](#) mehrere Methoden aufgeführt. Diese Liste ist nicht vollständig und kann nach Grad der Vertrautheit mit Feedback erweitert werden.

3.4 zeitliche Abfolge der Feedbackroutine

Damit Feedback in unserer Schule effektiv eingesetzt werden kann und tatsächliche Veränderung erzielt wird, halten wir die Datenerhebung überschaubar und abrechenbar. In einem festgelegten Rhythmus fokussieren wir uns jeweils auf einen Schwerpunkt und können aus dem Vergleich der jeweiligen Absichten, angestrebten/erreichten Ziele und Ergebnisse den Fortschritt in einem Dreijahreszeitraum feststellen.

Zeit	Maßnahme der schulischen Qualitätsentwicklung	Feedback gebend	Feedback erhaltend
jährlich/am Ende des 1. Halbjahres	Lernkonferenz	Schüler:innen Klassenlehrkräfte/ Tutor:innen	Schüler:innen Schule als Organisation
1. Jahr	Leistungs- und Entwicklungsgespräche	Schulleitung	Lehrkräfte
2. Jahr	Evaluation A/ Lehrkräftebefragung	Lehrkräfte	Schulleitung
3. Jahr (beginnend 2025/2026)	Evaluation B/ Schüler:innenbefragung	Schüler:innen (evtl. auch geeignete Praxispartner)	Schule als Organisation

Mit dem Zeitraster über 3 Jahre ist auch gewährleistet, dass wir die Schüler:innen aller Jahrgänge beteiligen können.

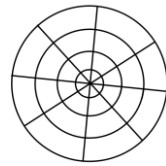
4 Fortschreibung des Konzeptes

Die in Punkt 3.4 dargestellte Feedbackroutine muss zunächst etabliert und durchgeführt werden. Daher muss der Dreijahres-Rhythmus einmalig durchlaufen werden, um eine Wirksamkeit des Feedbackkonzeptes erfahren zu können. Demnach ist eine erste Evaluation des Konzeptes im Schuljahr 2027/2028 möglich. Dann überprüfen wir unsere Routine, die Instrumente und die erreichten Ziele und werden unsere Feedbackkonzept ggf. anpassen.

5 Anlagen

Anlage I Formen/ Methoden von Feedback im Unterricht

Die folgenden Aussagen sind beispielhaft dem Material „Methoden des Schülerfeedback“ Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB)¹⁵ entnommen:

schriftlich		
Fragebogen	Fragebogen mit vorbereiteten und skalierten Antwortmöglichkeiten ▶ geschlossene Fragen ▶ geschlossene und offene Fragen ▶ offene Fragen	richtet sich nach der Erfahrung der Schüler:innen im Umgang mit Feedbackbögen; kann z. B. beim SEP/ISQ abgefordert werden (Link) oder der Universität Koblenz (Link)
Zielscheibe	Skalierung von 4 bis 8 Aspekten, Außenring ist am fernsten der Zustimmung, Zentrum stellt höchste Zustimmung dar	zusätzliches Material: Klebpunkte/Magnete/Pinnadeln 
Stummer Impuls	Poster im Klassenraum mit offenen Fragen/Satzanfängen/Begriffen zum Unterricht; Schüler:innen notieren an den Postern ohne Kommentar ihre Meinungen; kann auch skaliert sein	erfordert inhaltliche Vorbereitung; kann zu einem späteren Zeitpunkt nochmals thematisiert werden, da Wort gebunden
Fünf-Finger-Methode	die Finger einer Hand werden auf Papier umrundet, dann Aussagen zugewiesen: Daumen: <i>Das war super</i> Zeigefinger: <i>Darauf möchte ich besonders hinweisen</i> Mittelfinger: <i>Das hat mir nicht gefallen</i> Ringfinger: <i>Das nehme ich mit</i> kleiner Finger: <i>Das ist mir zu kurz gekommen</i>	verdeutlicht die Subjektivität, bezieht sich auf eine konkrete Situation kann in der Auswertung sehr aufwändig werden
Spontanfeedback	Schüler:innen geben gelegentlich eine unvorbereitete Rückmeldung, sollte im Umfang begrenzt werden	unsystematisch, darf nicht überstrapaziert werden
mündlich		
Blitzlicht	individuelle Einschätzung zu vorgegebenen Leitfragen, im Plenum	Äußerungen der Schüler:innen werden gesammelt, aber nicht diskutiert oder kommentiert, erfordert eine anschließende Auswertung
Resonanzgruppe	z. B. zwei Schüler:innen einer Lerngruppe geben der Lehrkraft im Auftrag der Lerngruppe ein	Absprachen der Schüler:innen untereinander erfolgen ohne Lehrkraft

¹⁵ Modellprojekt: Schüler-Feedback in der zweiten Phase der Lehrerbildung; Methoden des Schüler-Feedback, Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB), 2016 (Zugriff: 12.01.2025)

	mündliches Feedback zu einem vereinbarten Schwerpunkt/Inhalt	erfordert ein späteres Auswertungsgespräch mit der Lerngruppe
Vier-Ecken-Methode	eine Leitfrage lässt vier Antworten zu, diese sind in den Ecken eines Raumes verteilt (A, B, C, D), die Schüler:innen schreiben ihre Antwort auf und bewegen sich danach dorthin, tauschen sich 3-5 min darüber aus, danach präsentieren „Eckensprecher“ die Zusammenfassung der Gruppe, nachfolgend Besprechung der Ergebnisse im Plenum und Ableitung von Folgeschritten	erfordert Beweglichkeit im Raum, muss zeitlich eingeplant und inhaltlich vorbereitet werden
Meinungslinie	verbindet Bewegung mit Urteil, da Schüler:innen an einer Skala/ Meinungslinie Aufstellung nehmen	innere Haltung/Position und räumliche Position werden deutlich ohne notwendige Versprachlichung
gestisch		
Daumenprobe	für quantitative und qualitative Abfrage geeignet	kann spontan und sehr effektiv genutzt werden, ersetzt allerdings nicht ein Auswertungsgespräch kann auch für Leistung von Schüler:innen genutzt werden (z. B. nach einer Präsentation)
Meldung	für quantitative Abfrage von z. B. Wissen, Haltungen, Motivation	
Fünf-Finger-Methode	als sofortige Rückmeldung mit Skalierung (0 bis 5) zu einer Leitfrage	
Hinweis:	auch elektronische Abfragen können das Feedback im Unterricht unterstützen, z. B. Mentimeter (Link) oder über QR-Codes (Link)	

Anlage II**Empfehlungen zur Auswertung von kollegialen Hospitationen/allgemeine Regeln**

Die folgenden Aussagen wurden dem Material „i-BOX“ der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Berlin¹⁶ entnommen bzw. daran angelehnt und sind Bestandteil unseres Hospitationskonzeptes (2019).

► Auswertung

1. Beobachtung und Rückmeldung erfolgen datengestützt anhand der Aufzeichnungen.
2. Positives wird hervorgehoben, Kritisches wird nicht verschwiegen.
3. Beobachtbares wird beschrieben – NICHT BEWERTET.
4. Persönliche Bemerkungen werden als ICH-Botschaften formuliert.
5. Bei Unklarheiten werden Rückfragen gestellt.

► Feedback

1. Das Feedback beginnt mit der Selbsteinschätzung der gastgebenden Lehrkraft.
2. Die Rückmeldung erfolgt anhand der Indikatoren/zu den vereinbarten Beobachtungsschwerpunkten.
3. Sowohl die/der Feedbackgeber/in als auch die/der Feedbacknehmer/in fassen am Ende das Gespräch zusammen.
4. Empfohlen wird eine sich anschließende Zielvereinbarung (nicht mehr als drei Aspekte), welche bei der nächsten Hospitation evaluiert werden kann.

¹⁶ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Berlin, 2013 (Zugriff 09.02.2025)

Regeln für das Geben von Feedback¹⁷

Die größte Kunst dabei ist: Ich sage einem Menschen, wie ich ihn sehe, ohne ihn dabei zu verletzen. Feedback sollte zielorientiert sein, d.h. welche Möglichkeit gibt es für die Zukunft, aus diesen Fehlern zu lernen und sollte also nur gegeben werden, wenn es hilfreich sein kann. Um dies zu erreichen, müssen einige Grundsätze beachtet werden. Feedback sollte daher immer ...

- ▶ **konstruktiv** sein, d.h. Perspektiven für die Zukunft bieten;
- ▶ **beschreibend** sein, d.h. man sollte Bewertungen und Interpretationen außen vorlassen. Außerdem ist Meckern, Schimpfen und Beleidigen völlig unangebracht. Kritik immer sachlich äußern!
- ▶ **konkret** sein. Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß der Betreffende nicht, wie er das Problem beseitigen kann. Außerdem ist es für den Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird.
- ▶ **subjektiv formuliert** sein. Wenn man von seinen eigenen Beobachtungen und Eindrücken spricht und nicht von denen anderer, fällt es dem Beteiligten leichter, das Feedback anzunehmen.
- ▶ **nicht nur negativ sein**
Man sollte stets daran denken, dass es schwer ist Kritik einzustecken. Daher ist es für den Beteiligten leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn er merkt, dass man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht. Die "Sandwich-Theorie" empfiehlt, jede negative Kritik zwischen zwei Schichten von positiven Elementen zu betten.

Regeln für das Annehmen von Kritik

Beim Entgegennehmen des Feedbacks befindet sich der Empfänger in einer passiven Rolle, ist also den Vorwürfen erst einmal hilflos ausgesetzt. Man sollte aber sehen, dass es die Chance gibt zu erfahren, wie man auf andere wirkt. Deshalb sollte man als Empfänger ...

- ▶ den anderen **ausreden** lassen
Man kann nicht wissen, was der andere sagen will, bevor er nicht zu Ende gesprochen hat. Allenfalls könnte man es vermuten. Deshalb gilt: Ausreden lassen!
- ▶ sich **nicht rechtfertigen oder verteidigen**
Es ist wichtig, sich klar zu machen, dass der andere nie beschreiben kann, wie man ist, sondern immer nur, wie man auf denjenigen wirkt. Diese Wahrnehmung ist aber durch keine Klarstellung revidierbar. Man sollte die Meinung des anderen hinnehmen und, falls man möchte, auch daraus lernen. Es ist lediglich wichtig zu verstehen, was der andere meint, man sollte sich also nicht scheuen, Verständnisfragen zu stellen.
- ▶ **dankbar sein** für Feedback, auch wenn es nicht in der richtigen Form gegeben wurde. Es hilft sich selbst und die Wirkung auf andere kennenzulernen und dadurch sicherer und kompetenter im Auftreten zu werden.

¹⁷ <http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/KOMMUNIKATION/FeedbackRegeln.shtml>
(Zugriff 09.02.2025)