

Praxis „Feedback“

Eine Gebrauchsanleitung für Schule und Unterricht

zusammengestellt von Stephan Wernke

EINFÜHRUNG

Seite 2–4

FEEDBACK GEBEN

Seite 5–9

FEEDBACK ERHALTEN

Seite 10–17

FEEDBACK INITIIEREN

Seite 18–21

FEEDBACK NUTZEN

Seite 22–23



nutzen

initiiieren

erhalten

geben



Alle Kopiervorlagen können Sie unter:
www.friedrich-verlag.de
herunterladen.

Download-Code:
d590037ep

FRIEDRICH



Kriterien für ein effektives Feedback

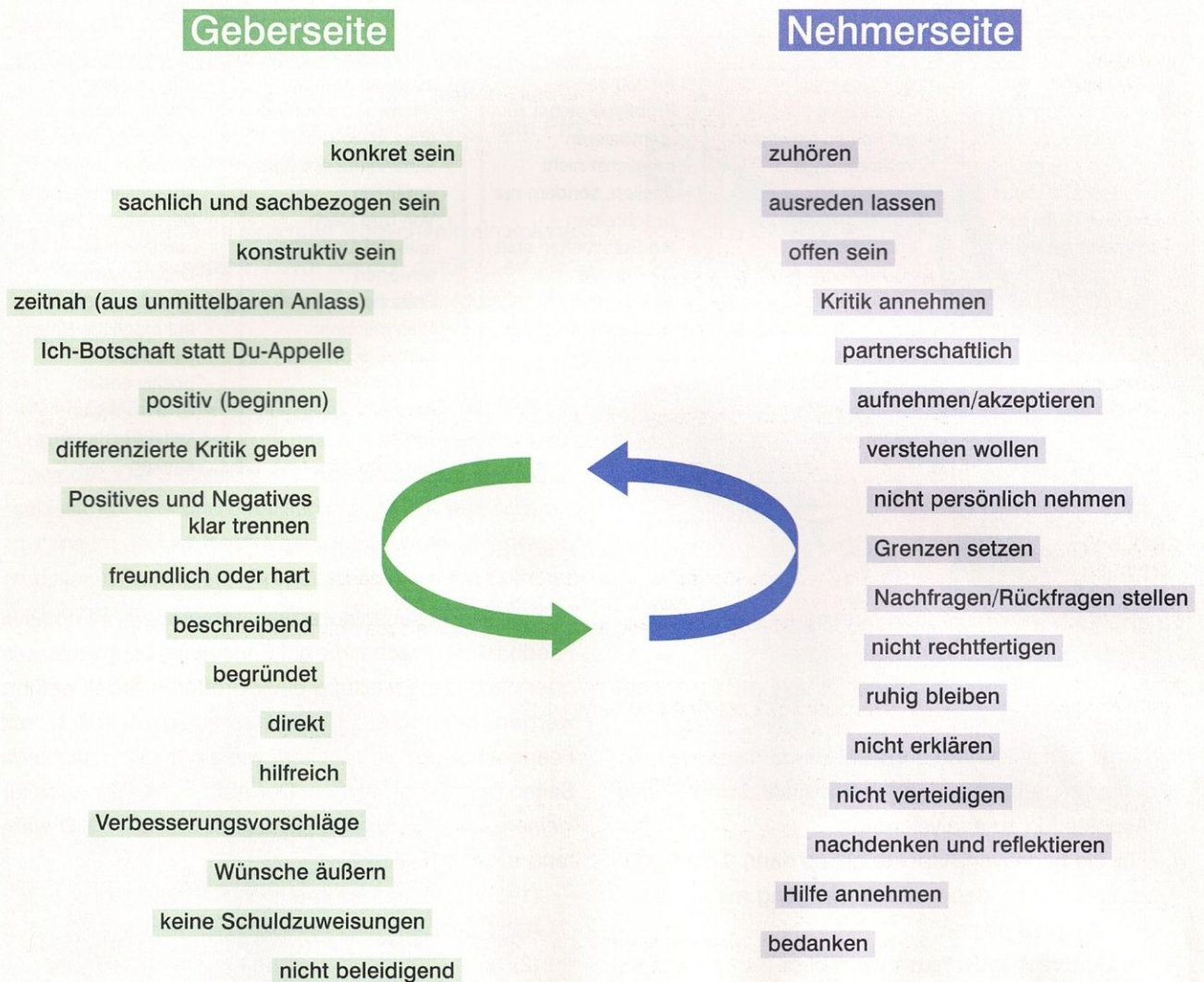
So sollte Feedback sein ...

erwünscht: <input type="checkbox"/>	→ Ist das Feedback erbeten oder erzwungen? → Ist der Ratschlag willkommen? → Ist das Feedback auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet?	
zeitnah: <input type="checkbox"/>	→ Wird das Feedback unmittelbar und nicht verzögert gegeben? → Ist der Zusammenhang zu konkreten Lernabschnitten erkennbar? → Ist das Feedback auf aktuelle Handlungen bezogen?	
prozess- begleitend: <input type="checkbox"/>	→ Gibt es an mehreren Stellen im Lernprozess Feedback? → Vor, während und nach dem Lernprozess? → Wohin gehe ich? Wie komme ich voran? Wohin geht es danach?	
klar und konkret: <input type="checkbox"/>	→ Ist das Feedback klar und verständlich formuliert? → Bezieht es sich auf konkrete Aufgaben und Prozesse? → Eröffnet es Handlungsoptionen? → Weiß der Empfänger, was zu tun ist? → Lässt sich durch inhaltliche Hinweise daraus lernen?	
verhaltens- orientiert: <input type="checkbox"/>	→ Ist das Feedback auf begrenztes Verhalten und nicht allgemein auf die gesamte Person bezogen? → Bezieht sich das Feedback auf veränderbares Verhalten? → Liefert das Feedback Informationen zur Aufgabe, zum Lernprozess und zur Selbstregulation?	
bedürfnis- orientiert: <input type="checkbox"/>	→ Werden Stärken und Schwächen des Feedbacknehmers angesprochen? → Ist das Feedback ohne moralische Verurteilung formuliert? → Werden die Bedürfnisse der beteiligten Personen angemessen berücksichtigt?	
konstruktiv: <input type="checkbox"/>	→ Wird das Feedback beschreibend formuliert? → Ist das Feedback authentisch? → Werden zusammen Verbesserungsvorschläge erarbeitet? → Werden Ich-Botschaften genutzt? → Kann das Feedback (durch Dritte) überprüft werden? → Bezieht sich das Feedback auf Beobachtungen (sachliche Richtigkeit)? → Und nicht auf → Vermutungen, Fantasien oder Interpretationen?	
positiv: <input type="checkbox"/>	→ Motiviert das Feedback? → Ist es zuversichtlich? Sind Verbesserungen möglich? → Sind auch positive Aspekte enthalten? → Zeigt es positive Perspektiven auf?	
adaptiv: <input type="checkbox"/>	Für eher <i>Leistungsschwache</i> : – Feedback zeitlich möglichst unmittelbar – inhaltlich konkret und direktiv – eher eng geführt und strukturierend – individuelle Bezugsnorm	Für eher <i>Leistungsstarke</i> : – zeitlich aufgeschoben und nur bei komplexeren Aufgaben – inhaltlich herausfordernd – das individuelle Tempo berücksichtigend

Feedback-Regeln während des Gesprächs

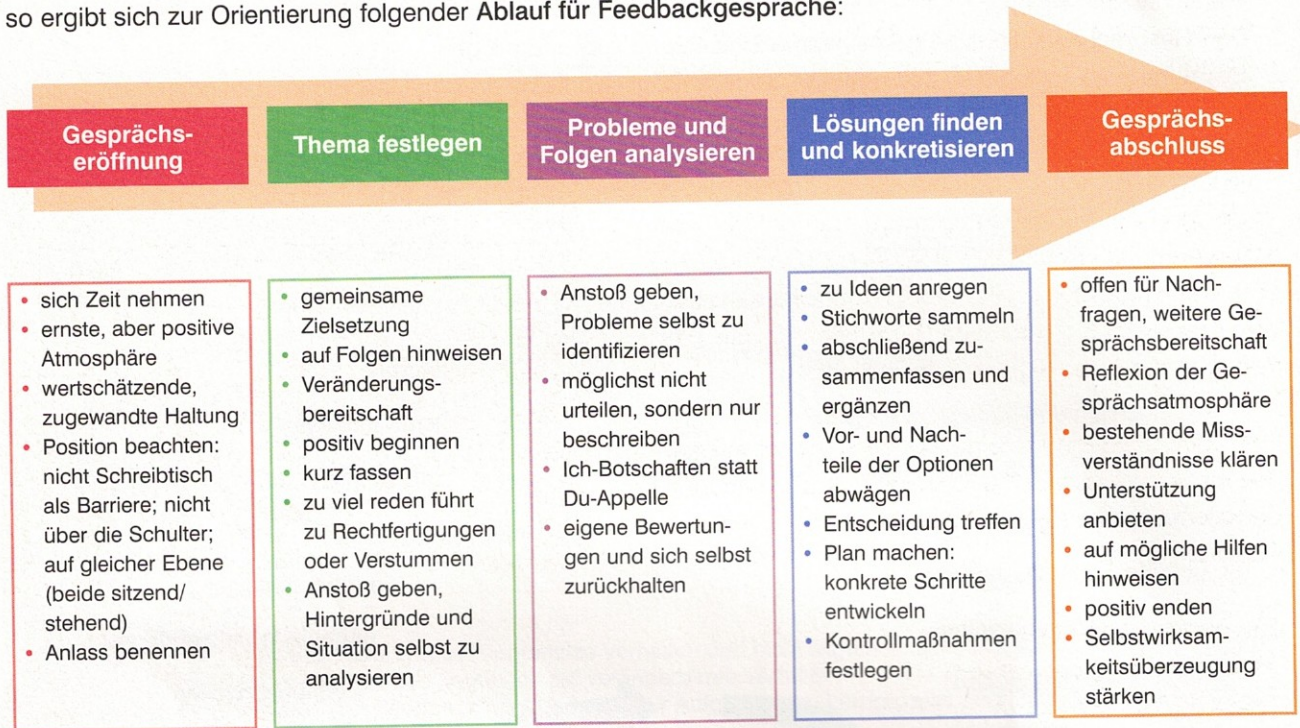
Aus den genannten Kriterien für effektives Feedback lassen sich Feedbackregeln für die Geber- und Nehmerseite ableiten (s. unten). Zudem sollten folgende Rahmenbedingungen für Feedbackgespräche beachtet werden:

1. Für die Gespräche selbst ist generell eine **positive Lehrer-Schüler-Beziehung** mit gegenseitiger Wertschätzung wichtig.
2. Den Gesprächen sollte eine **gemeinsame Zielsetzung** zugrunde liegen.
3. Beide Parteien sollten sich **Zeit nehmen**, sodass möglichst keine Ad-hoc-Gespräche stattfinden.



Ablaufmodell eines Feedbackgesprächs

Fügt man die Kriterien und Regeln unter zeitlichen Gesichtspunkten zusammen, so ergibt sich zur Orientierung folgender Ablauf für Feedbackgespräche:



Systematisierend kann man Feedbackgespräche somit in fünf Phasen aufgliedern:

- In der Gesprächseröffnung ist es es sehr wichtig, für ein geeignetes Klima zu sorgen.
- Daraufhin wird in der zweiten Phase der Fokus des Gespräches gesetzt, um
- in der anschließenden Phase den Lernprozess näher zu betrachten und auf positive und negative Aspekte hin zu analysieren.
- Für die negativen Aspekte gilt es dann, Lösungen zu finden bzw. den weiteren Umgang mit diesen Aspekten zu planen.
- Im Gesprächsabschluss kann dem Feedbacknehmer noch einmal die Möglichkeit gegeben werden, offene Dinge anzusprechen. Sind diese geklärt, gilt es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen zu klären, und Hilfestellung und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um das Gespräch zuversichtlich und positiv beenden zu können.

An diesem Phasenablauf sollten sich größere, summative Feedbackgespräche, die am Ende eines Lernprozesses oder nach der Erstellung einer größeren Arbeit geführt werden, orientieren. Hier ist es zudem hilfreich, mit Feedbackbögen zu arbeiten, wie sie auf den nächsten Seiten dargestellt werden. Der Ablauf gilt aber auch für kleinere, kurze, formative Feedbacksituationen z. B. während einer Arbeitsphase:

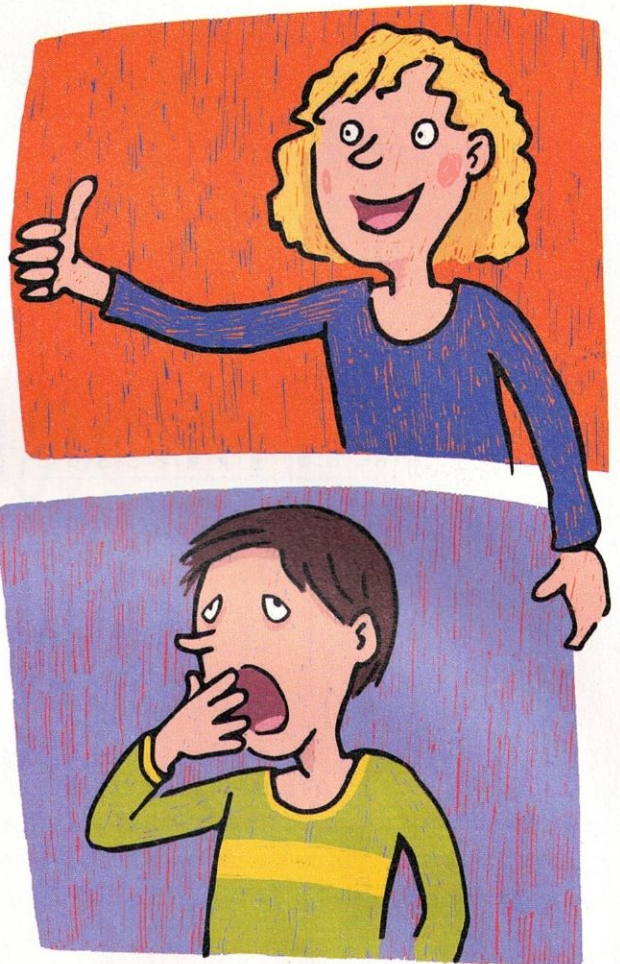
- (1) Die Lehrkraft widmet sich während einer Aufgabenbearbeitung einem Schüler,
- (2) betrachtet seine Bearbeitung und stellt Nachfragen,
- (3) weist auf Fehler hin bzw. fragt nach Schwierigkeiten,
- (4) gibt Hilfestellung und
- (5) geht weiter zum nächsten Schüler, sobald der Lernende allein weiterarbeiten kann.

Feedback zu Schülerleistungen mit Feedbackbögen

Feedback zu Schülerleistungen kommt im Schulalltag aus vielerlei Gründen leider häufig zu kurz. Wenn man sich das gegebene Feedback mit Blick auf Hatties Feedbackebenen anschaut, wird deutlich, dass es zudem oft nur auf der Ebene der Aufgabe operationalisiert ist und die Leistung beurteilt, aber dem Lernprozess wenig nützliche Informationen bietet. Neben der Information, dass etwas „gut“ oder „schlecht“, „richtig“ oder „falsch“ war, sollten diese Informationen zum einen möglichst konkret und kriteriengeleitet sein, zum anderen sollten sie Perspektiven eröffnen, d.h. auch Rückmeldung zum Prozess und zur Selbstregulation geben.

Feedbackbögen sind eine gute Möglichkeit, ein solches Feedback umzusetzen. Zuvor werden dafür zu erfüllende Kriterien festgelegt, wie es auch die folgenden Beispiele zeigen.

Die erbrachte Leistung wird dann mithilfe des Feedbackbogens in Bezug auf konkrete Kriterien auf einer Skala bewertet. Die Skalenbewertung macht dem Lernenden schnell, konkret und detailliert ersichtlich, was er bereits gut macht und wo noch Verbesserungspotenzial besteht. Auf einem Freitextfeld können zusätzlich noch Kommentare oder Tipps zur Selbstregulation gegeben werden.



Die beiden Feedbackbögen auf Seite 6 werden hier beispielhaft angeboten. Sie können sich diese unter www.friedrich-verlag.de herunterladen.

Download-Code:
d590037ep

Feedbackbogen

Bewertungsraster für Referate und Präsentationen

Thema: _____
 Referent: _____

	++	+	0	-	--	zu verbessern
Inhalt						sachliche Fehler, wichtige Punkte zu kurz, nebensächliche Punkte zu ausführlich
Struktur						nicht zielführend, nicht nachvollziehbar, verwirrend, roter Faden nicht erkennbar
Veranschaulichung						keine Veranschaulichung, überladene Schaubilder, Tabellen ohne Aussagewert, Medieneinsatz unangemessen
Medieneinsatz						ungeschickt, unscharfe Einstellung, nicht lesefähig
Sprache						unverständlich, unständiglich, unsicher, unangemessen
Sprechtempo						zu schnell, keine Pausen, stockend, Blackouts
Sprechweise						undeutlich, zu leise oder zu laut, monoton
Präsentationsweise						einförmig, ohne Akzente
Blickkontakt						fehlt, unsicher, stur von der Vorlage abgelesen
Gestik/Haltung						blockiert, verschlossen, abgewandt, steif, übertrieben
Mimik						angespannt, verkrampt
Kreativität						fantasielos, wenig überraschend, lobt wenig Zuhörerinteresse aus

Weitere konkrete inhaltliche Aspekte: _____
 Besondere Stärken: _____
 Zentrale Verbesserungsvorschläge: _____
 Gesamtbewertung: _____

Feedbackbogen

Schileraufsatz: Inhaltsangabe

von: _____ Datum: _____

Einleitung: 😊 😊 😊 😊 😊

Die zentralen Angaben zum Text werden genannt (Titel, Autor, Textsorte, Erscheinungszeit, Kernaussage).
 Die Handlung des Textes wird kurz umrissen und klar dargestellt.
 Es wird deutlich, wer die Hauptpersonen sind.

Hauptteil: 😊 😊 😊 😊 😊

Alle wichtigen Informationen werden angeführt.
 Alle Hauptakteure werden vorgestellt.
 Alle wichtigen Ereignisse werden dargelegt.
 Unnötige Details werden weggelassen.
 Die Handlung und die Zusammenhänge der Geschehnisse werden klar.
 Die Beweggründe der Figuren werden deutlich.
 Die Hauptaussage wird getroffen und auf den Punkt gebracht.

Schluss: 😊 😊 😊 😊 😊

Der Schluss rundet den Aufsatz ab.
 Die eigene Meinung wird nachvollziehbar dargestellt.
 Die Absichten des Autors werden interpretiert.
 Die Wirkung des Textes auf den Leser wird angesprochen.

Sprache und Form: 😊 😊 😊 😊 😊

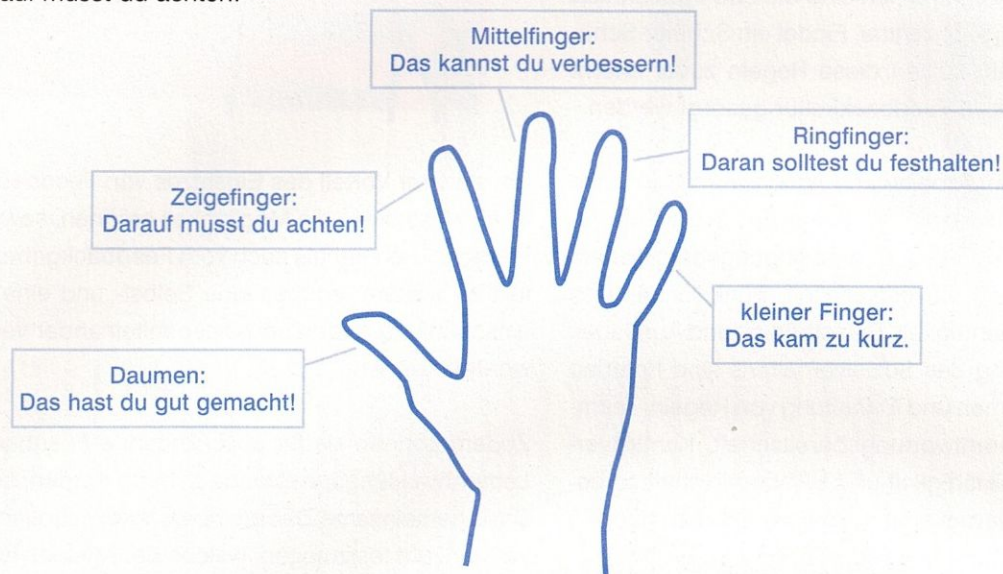
Es werden eigene Worte für die Inhaltsangabe verwendet.
 Der Schreibstil ist an die Textgattung angepasst sachlich.
 Sinnvolle Satzverknüpfungen → Zusammenhänge werden deutlich.
 Es wird durchgängig im korrekten Tempus geschrieben.
 Es wird direkte Rede vermieden (Formen der indirekten Rede usw.).
 Grammatik
 Rechtschreibung
 Zeichensetzung
 Die Schrift ist lesbar.
 Äußere Form/Sauberkeit

ALLGEMEINES FAZIT/ TIPPS (in Worten): _____

Feedback zu Schülerleistungen mit der „Fünf-Finger-Methode“

Eine anschauliche Methode für ein schnelles Feedback in mündlicher Form ist die „Fünf-Finger-Methode“. Sie teilt das Feedback in fünf Aspekte, denen jeweils ein Finger zugeordnet ist. Die Bedeutung der einzelnen Finger kann man den Schülerinnen und Schülern so erklären (s. Abb.):

- **Daumen** (Geste „*Daumen hoch*“) bedeutet: „Das war gut! XY hat mir besonders gefallen.“
- **Zeigefinger** (Geste „*erhobener Finger*“) bedeutet: „Darauf musst du achten!“
- **Mittelfinger** (Geste „*Stinkefinger*“) heißt: „Das hat mich gestört! XY könntest du verbessern.“
- **Ringfinger** (Geste „*Finger der Bindung/Ehering*“) steht für: „Weiter so! Daran solltest du festhalten ...“
- **Kleiner Finger** bedeutet: „Folgendes ist zu kurz gekommen. Der Aspekt XY war zu wenig erklärt/ausgeführt.“



Da die Bedeutung der Finger aus bekannten Gesten bzw. der alltäglichen Verwendung der Finger abgeleitet ist, wird diese Methode von den Lernenden schnell verinnerlicht. Auch beim Fünf-Finger-Feedback sollten vorweg Kriterien festgelegt werden, auf die sich der Feedbackgeber beziehen soll. Außerdem sollte auch hier versucht werden, alle Feedbackebenen (Aufgabe, Prozess, Selbstregulation) anzusprechen, was durch die Bedeutung der Finger zum Teil schon automatisch umgesetzt wird, sodass immer auch Perspektiven eröffnet werden.

Da es sich um mündliches Feedback handelt, sollten nicht zu viele Kriterien angesprochen werden, da sich der Feedbacknehmer die Information merken muss. Ein Kriterium pro Finger sollte nicht überschritten werden.

Es besteht natürlich auch bei dieser Methode die Möglichkeit, sie in schriftlicher Form umzusetzen, in diesem Fall können auch mehrere Kriterien angeführt werden.

Sowohl Feedbackbögen als auch die Fünf-Finger-Methode können auch für ein Schüler-Schüler-Feedback eingesetzt werden. So können z. B. zwei Schüler gegenseitig ihre Aufsätze lesen und sich mithilfe der Methoden Rückmeldung geben. Oder Lernende können sich nach einer Gruppenarbeitsphase gegenseitig eine Rückmeldung zum Arbeitsverhalten in der Gruppenphase geben.

Feedbackbögen bieten auch die Möglichkeit, Fremd- und Selbsteinschätzung gegenüberzustellen. Ein Beispiel dafür folgt auf den nächsten Seiten.

Lehrer- und Schülerfeedback zum Arbeits- und Sozialverhalten

Neben Feedback zu Schülerleistungen spielt im Unterricht und für den Lernprozess auch das Feedback zum Arbeits- und Aktionsverhalten eine Rolle. Dies kann sich zum einen von den Lehrkräften an die Lernenden richten, aber natürlich auch unter den Lernenden selbst stattfinden. Beispielsweise in Gruppenarbeitsphasen bietet das Feedback der Gruppenmitglieder ein großes Potenzial, hier können Perspektiven eröffnet werden, die die Lehrkraft als Außenstehende weniger gut beurteilen kann. Für beide Varianten sind die oben genannten Feedbackregeln (S. 3) zentral. Findet ein Schüler-Schüler-Feedback statt, sollten diese Regeln zuvor erlernt und für eine positive Feedbackkultur gesorgt werden.

Ein Feedback zum Arbeits- und Aktionsverhalten sollte auch möglichst kriteriengeleitet erfolgen. Im Bereich „Arbeitsverhalten“ sind dies z. B. Anstrengungsbereitschaft, Mitarbeit und Fleiß, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Sorgfalt, Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Ausdauer. Bei der Bewertung des Sozialverhaltens sind Kriterien wie Umgangsformen und Einhaltung von Regeln, Teamfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft, Konfliktverhalten sowie Kritikfähigkeit und Hilfsbereitschaft zu berücksichtigen. Hierbei sind wiederum Feedbackbögen zur Orientierung sehr hilfreich.



Illustrationen: Axel Nicolai



Ein weiterer Vorteil des Einsatzes von Feedbackbögen ist es, dass diese die Möglichkeit eröffnen, sowohl vom Feedbacknehmer als auch vom Feedbackgeber ausgefüllt zu werden, sodass eine Selbst- und eine Fremdeinschätzung erfolgt und diese miteinander verglichen werden können.

Zudem können sie für anschließende Feedback- bzw. Lernentwicklungsgespräche genutzt werden, auf deren Basis gemeinsame Zielvereinbarungen getroffen werden können, um festzulegen, welche der Kriterien in zukünftigen Arbeitsphasen verbessert werden sollen. Solche Gespräche können auch unter den Schülerinnen und Schülern stattfinden, sodass diese Arbeitsbündnisse schließen können, in die die Lehrkraft nicht zwangsläufig involviert sein muss.

Die beiden abgebildeten Feedbackbögen werden hier beispielhaft angeboten. Sie können sich diese unter: www.friedrich-verlag.de herunterladen.

Download-Code:
d590037ep



FEEDBACK

Feedbackbogen

Selbst- und Fremdeinschätzung zur gemeinsamen Zielvereinbarung

Von: _____ Datum: _____

	Selbst-einschätzung	Fremd-einschätzung	Gemeinsame Zielvereinbarung: Daran will ich arbeiten ...
Arbeitsverhalten Ich kann ...	😊 😐 😞	😊 😐 😞	
Aufgaben allein lösen.			
ausdauernd arbeiten.			
mich auf die Arbeit konzentrieren.			
sorgfältig arbeiten.			
mit anderen zusammenarbeiten.			
Aufgaben in der vorgegebenen Zeit lösen.			
Lernverhalten Ich kann ...	😊 😐 😞	😊 😐 😞	Gemeinsame Zielvereinbarung: Daran will ich arbeiten ...
ruhig arbeiten.			
Misserfolge überwinden.			
nach Anleitung arbeiten.			
zielgerichtet arbeiten.			
mich am Unterricht beteiligen.			
Sozialverhalten Ich kann/bin ...	😊 😐 😞	😊 😐 😞	Gemeinsame Zielvereinbarung: Daran will ich arbeiten ...
mich an Regeln halten.			
Gefühle äußern.			
Kritik äußern, ohne andere zu verletzen.			
Kritik annehmen.			
mit Problemen umgehen.			
hilfsbereit.			
Arbeitstechniken Ich kann ...	😊 😐 😞	😊 😐 😞	Gemeinsame Zielvereinbarung: Daran will ich arbeiten ...
ein Blatt passend zum Thema gestalten.			
genau ausschneiden.			
etwas sauber aufkleben.			
mit dem Lineal/Geodreieck umgehen.			
sauber und gleichmäßig schreiben.			
Texte verstehen, wenn ich sie lese.			
fehlerfrei abschreiben.			
eine Mappe nach Vorgaben führen.			

Feedbackbogen

Einschätzung des Arbeits-, Lern- und Sozialverhaltens

Von: _____ Datum: _____

	Immer	meistens	manchmal	nie	Kommentar
Arbeitsverhalten Der Schüler/Die Schülerin kann ...					
Aufgaben allein lösen.					
ausdauernd arbeiten.					
sich auf die Arbeit konzentrieren.					
sorgfältig arbeiten.					
selbstständig arbeiten.					
mit anderen zusammenarbeiten.					
Aufgaben in der vorgegebenen Zeit lösen.					
Lernverhalten Der Schüler/Die Schülerin kann ...					
ruhig arbeiten.					
Misserfolge überwinden.					
nach Anleitung arbeiten.					
zielgerichtet arbeiten.					
sich am Unterricht beteiligen.					
Sozialverhalten Der Schüler/Die Schülerin kann ...					
sich an Regeln halten.					
Gefühle äußern.					
Kritik äußern, ohne andere zu verletzen.					
Kritik annehmen und umsetzen.					
mit Problemen angemessen umgehen.					
andere unterstützen.					
Arbeitstechniken Der Schüler/Die Schülerin kann ...					
ein Blatt passend zum Thema gestalten.					
genau ausschneiden.					
etwas sauber aufkleben.					
mit dem Lineal richtig umgehen.					
genau ausmessen.					
sauber und gleichmäßig schreiben.					
Texte verstehen, wenn er/sie liest.					
fehlerfrei abschreiben.					
eine Mappe nach Vorgaben führen.					

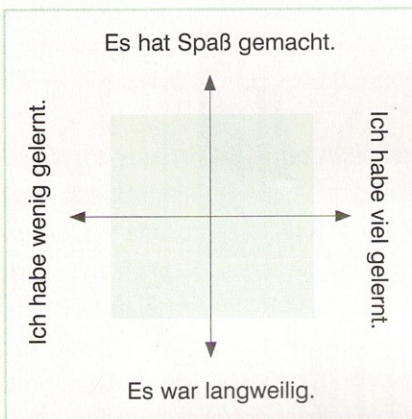
Lernprozessreflektierendes Feedback

Um ein summatives Feedback am Ende eines Lernprozesses zu erhalten, gibt es vielfältige Methoden. Es bietet sich an, diese über verschiedene Formen der Veranschaulichung zu organisieren, da im Zuge der Erstellung bereits automatisch die Auswertung der Ergebnisse visualisiert wird (s. Beispiele auf dieser Seite).

Die Schülerinnen und Schüler werden dazu nach der Bearbeitung einer Aufgabe, am Ende einer Unterrichtsstunde oder am Ende einer Einheit aufgefordert, ihre Einschätzungen und Rückmeldungen zu bestimmten Fragestellungen in vorgefertigten Diagrammen, Tabellen oder Ähnlichem einzutragen. Im Folgenden sind einige Umsetzungen zur Beispielfragestellung „Wie zufrieden bist du mit der letzten Stunde?“ abgebildet.

„Wie zufrieden bist du mit der letzten Stunde?“

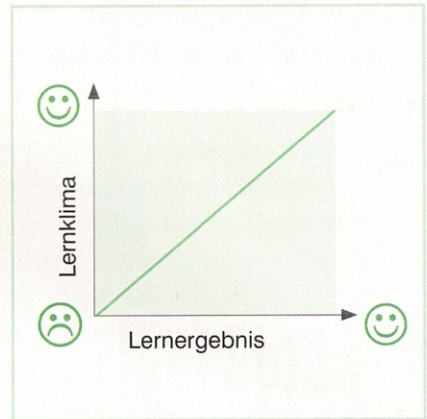
Fadenkreuz



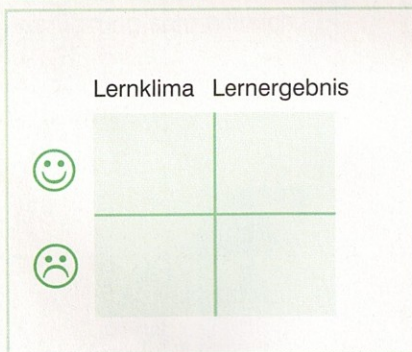
Zielscheibe



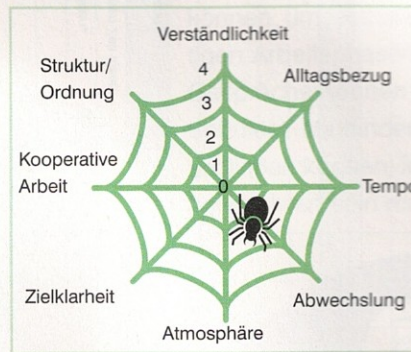
Koordinatensystem



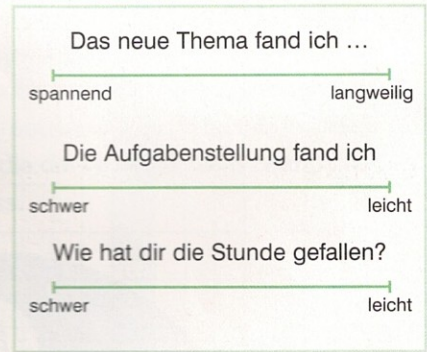
Vierfeld-Tafel



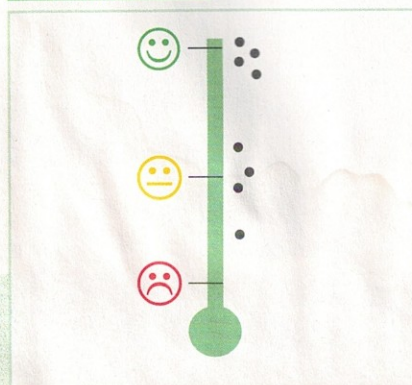
Spinnennetz



Ein-Punkt-Abfrage



Thermometer



Weiterhin besteht auch die Möglichkeit, sich ein lernprozessreflektierendes Feedback in schriftlicher Form durch (kurze) Fragebögen, Impulsfragen oder Ähnlichem einzuholen. Diese bedürfen aber einer relativ aufwendigen Auswertung durch die Lehrkraft, die dann wiederum zur Besprechung eine geeignete Veranschaulichung erstellen muss.

Ein Beispiel für eine ökonomische, digitale Umsetzung eines solchen schriftlichen Feedbacks finden Sie auf den Seiten 14–17 in diesem Supplement bei der Darstellung einer FeedbackApp.

Kurzbefragung

Wie viel hast du heute verstanden?

0 % 100 %

Welches war für dich der wichtigste Inhalt der heutigen Stunde?

Welches war für dich heute der schwierigste Inhalt?

Falls Unklarheiten aufgetreten sind, woran lag das? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- unklare Präsentation
- keine Möglichkeit, Fragen zu stellen
- zu wenig Zeit zum Üben
- zu hoher Schwierigkeitsgrad

andere: _____

Was möchtest du in der nächsten Stunde vertiefen?

Impulsfragen

Was war für mich besonders interessant?

Was habe ich noch nicht verstanden?

Wo brauche ich noch Hilfe?

Lernprozessbegleitendes Feedback

Um ein formatives Feedback während des Lernprozesses zu erhalten, bedarf es einer methodischen Umsetzung, die keiner aufwendigen Auswertung bedarf, sondern deren Ergebnisse möglichst schnell und auf einen Blick erfassbar sind. Eine diesbezüglich geeignete Form ist das Ampel-Feedback.

Schülerinnen und Schüler erhalten dafür z.B. farbige Karten (rot, gelb, grün), die entweder auf konkrete Nachfrage der Lehrkraft oder selbstständig bei Bedarf auf Schülerseite hochgezeigt werden. Dabei stehen folgende Bedeutungen hinter den Fragen:

Schülerseite



„Ich verstehe leider gerade (fast) gar nichts!“
„Ich kann nicht mehr folgen!“



„Ich verstehe manches leider nicht!“
„Ich kann nur mit Mühe folgen!“



„Ich verstehe alles und kann gut folgen!“
„Es kann weitergehen!“

Lehrerseite



Stopp! Die Lehrkraft sollte gezielt nachfragen und Verständnisprobleme klären.



Langsam! Dieser Teil sollte gegebenenfalls erneut oder anders von der Lehrkraft erklärt werden.

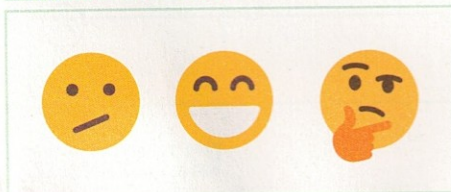


Alles in Ordnung! Die Schülerinnen und Schüler haben alles verstanden und können gut folgen.

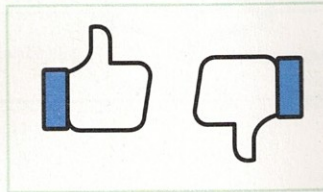
Die Veranschaulichungsform mithilfe von einer Ampel kann auch durch andere Symbole ersetzt werden (Smileys, Wetterkarte oder Ähnliches). Eine reduzierte Form stellt z. B. das Facebook-Feedback (Daumen hoch, Daumen runter) oder die Kartenabfrage (rote und gelbe Karte wie beim Fußball) dar.

All diese Varianten können natürlich auch am Ende eines Lernprozesses zur Reflexion herangezogen werden, je nachdem, wie genau sie eingesetzt werden, sind sie mal mehr und mal weniger tatsächlich prozessbegleitend.

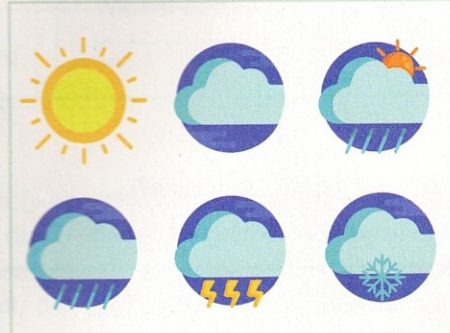
Smiley-Abfrage



Facebook-Feedback



Wetterkarte



Illustrationen: Freepik from www.flaticon.com

Das Ampelprisma

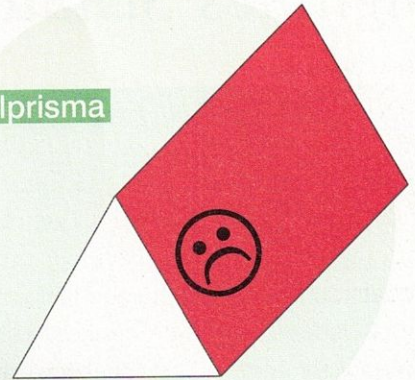
Eine Variante, die wir an dieser Stelle detaillierter vorstellen möchten, ist das „Ampelprisma“, da es sehr gut geeignet ist, prozessbegleitend und ohne großen Aufwand in den Unterrichtsalltag eingebunden zu werden. Alle Schülerinnen und Schüler erhalten dafür ein Prisma mit einer roten, einer gelben und einer grünen Seite (eine Kopier- und Bastelvorlage können Sie über den Code herunterladen) und stellen dieses gut sichtbar auf ihren Tisch. Die Bedeutung der farbigen Seiten ist analog zu dem bereits Dargelegten.

Bereits am *Stundenanfang* können die Schülerinnen und Schüler damit der Lehrkraft signalisieren, dass sie „startklar“ für die Unterrichtsstunde sind (grün) bzw. dass vor Beginn der Stunde noch etwas geklärt werden muss (rot).

In *frontalen Unterrichtsphasen*, z. B. wenn die Lehrkraft etwas erklärt, können die Lernenden mithilfe des Prismas verdeutlichen, ob sie gerade alles verstehen (grün), es gerade schwierig wird (gelb) oder etwas gar nicht verstanden wird (rot). Die Lehrkraft bekommt sehr schnell einen guten Eindruck darüber, ob sie etwas noch einmal, deutlicher oder anders erklären sollte.

Gleiches gilt für die *Arbeitsphasen*: Auch hier bietet das Ampelprisma die Möglichkeit einer direkten Rückmeldung darüber, welche Schülerinnen und Schüler gerade ohne Verständnisschwierigkeiten selbstständig arbeiten

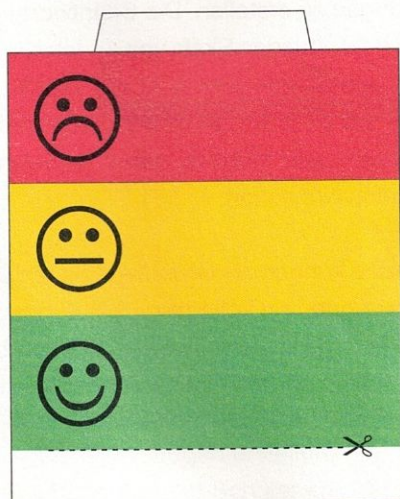
Ampelprisma



und bei welchen Lernenden die Lehrkraft Hilfestellung geben sollte.

Ein großer Vorteil des Prismas ist es, dass die Hilfesuche sehr niederschwellig ist und den/die Hilfesuchende/n weniger Überwindung kostet, als wenn er/sie sich durch eine Meldung bemerkbar machen muss.

Zudem kann das Prisma auch direkt zur Einholung eines Meinungsbildes, zur Bewertung bestimmter Kriterien oder Beantwortung konkreter Fragen und Impulse genutzt werden. Außerdem kann auch die Lehrkraft ein Prisma auf ihrem Pult platzieren und hier zum Beispiel deutlich machen, wenn es ihr z. B. zu laut oder zu unruhig wird oder wenn sie zufrieden mit der Arbeitsatmosphäre ist.



Hinweis

Das Ampelprisma können Sie unter:
www.friedrich-verlag.de
herunterladen.

Download-Code:
d590037ep

Digitales Schülerfeedback

Benedikt Wisniewski

FeedbackSchule als eine Möglichkeit für lernprozessreflektierendes Feedback

FeedbackSchule ist eine Online-Plattform zum Einholen von Schülerfeedback und/oder kollegialem Feedback. Es ermöglicht unmittelbare, aussagekräftige und kriteriengeleitete Rückmeldungen zum Unterricht oder anderen schulisch relevanten Themen auf einer evidenzbasierten Grundlage mit geringem Zeitaufwand. Mit dem Fragebogen „teaCh“ wird ein validiertes Instrument angeboten, mithilfe dessen die zentralen sieben Bedingungen von Unterrichtsqualität abgefragt werden können. Die Ergebnisse sind ausschließlich für die Personen zugänglich, die sie eingeholt haben. Ein Zugriff durch Dritte, etwa die Schulleitung, wird kategorisch ausgeschlossen, da das Feedback zur Selbstreflexion und persönlichen Entwicklung und nicht zu Zwecken der Bewertung oder Beurteilung dienen soll. Ziel ist es, einen Dialog über Unterricht und Lernen zwischen Lehrenden und Lernenden in Gang zu setzen.

Welche Vorteile bringt dieses System?

Das Einholen von Feedback, etwa zu einer Unterrichtsstunde oder einer Unterrichtssequenz, dauert nur wenige Minuten. Ein manuelles Auswerten, wie etwa mit Papierfragebögen, ist nicht nötig. Die eingeholten Rückmeldungen sind

- objektiv durch die absolut anonyme Online-Befragung,
- reliabel durch die Erfassung aller Schülerinnen und Schüler einer Klasse direkt am Ende einer Stunde oder Sequenz,
- valide durch evidenzbasierte, praxiserprobte und validierte Fragebögen.

Wie funktioniert FeedbackSchule?

Lehrerinnen und Lehrer wählen über eine Webanwendung einen Fragebogen aus oder erstellen selbst einen



solchen und stellen diesen dann per QR-Code (oder Buchstabencode) ihren Schülerinnen und Schülern zur Verfügung. Diese beantworten ihn anonym per Handy-App oder per Webfragebogen. Dies ist auch direkt am Ende einer Unterrichtsstunde möglich, da der Vorgang nur wenige Minuten in Anspruch nimmt.

Die Fragebögen bestehen aus Items, also Aussagen, denen man mehr oder weniger zustimmen kann. Alle Items, die standardmäßig angeboten werden, sind evidenzbasiert. Es ist aber auch möglich, eigene Items und Fragebögen zu erstellen. Die Beantwortung erfolgt anhand einer vierstufigen Skala von 1: „Ich stimme nicht zu.“ über 2: „Ich stimme eher nicht zu.“ und 3: „Ich stimme eher zu.“ bis zu 4: „Ich stimme zu.“ Zusätzliche Freitextkommentare sind möglich, wenn die Lehrerin oder der Lehrer dies wünschen.

Die Ergebnisse können als Grundlage für ein Gespräch mit der Klasse oder ein kollegiales Beratungsgespräch dienen. Sie liefern Hinweise, welche Stärken beibehalten werden sollten und wo Optimierungsbedarf besteht.

Fotos (S. 14-17): © anston123rf.com; © Tuntekron Petsajun123rf.com; © dolgschov123rf.com

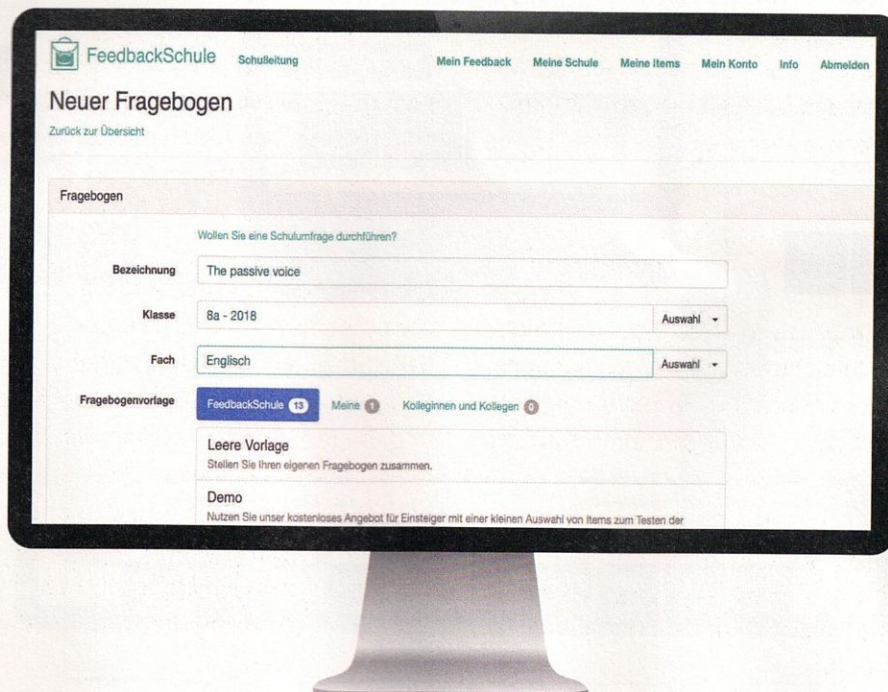
So funktioniert FeedbackSchule

Sie möchten gern ein Feedback von Ihren Schülerinnen und Schülern einholen, haben aber keine Zeit, Fragebögen zu kopieren, auszuteilen, wieder einzusammeln und dann aufwendig auszuwerten? Auf diesen Seiten erfahren Sie, wie Sie ein aussagekräftiges Feedback in weniger als zehn Minuten erhalten. Testen Sie dafür „FeedbackSchule“ und nutzen Sie den „teaCh-Fragebogen“ in Ihrem Unterricht. Dafür können Sie sich kostenlos unter: www.feedbackschule.de als neue Nutzerin oder neuen Nutzer registrieren. Dann geben Sie als Schullizenzcode: S-FRIEDR ein. Danach können Sie unter „Mein Feedback“ Ihre Umfragen starten.

So können Sie FeedbackSchule Schritt für Schritt nutzen:

Schritt 1:

Fragebogen auswählen oder selbst erstellen.



- Sie können zwischen verschiedenen evidenzbasierten Fragebögen wählen oder selbst Fragebögen erstellen.
- Ihre Schülerinnen und Schüler erhalten Zugang zum Fragebogen über einen QR-Code.

Schritt 2:

Den Fragebogen von den Schülerinnen und Schülern per Smartphone oder Computer beantworten lassen.

The image shows a smartphone displaying the 'FeedbackSchule' app. The app interface includes a header with the title 'FeedbackSchule' and a QR code. Below the header, there is a section titled 'Sicherung des Lernerfolgs (Consolidate)' with a question number '21/22'. The question text is 'In der Stunde gab es ausreichend Gelegenheiten, die neuen Inhalte zu üben.' Below the question, there are four smiley face icons for rating. A speech bubble above the icons says 'Ich stimme zu'. The phone's status bar shows 'Telekom.de LTE', '14:06', and '66%' battery. Surrounding the phone are six separate boxes, each representing a survey question with a rating scale.

1/22
Herr Mustermann begegnete mir freundlich und wertschätzend.

2/22
Herr Mustermann sorgte für eine stress- und angstfreie Atmosphäre.

3/22
Den größten Teil der Stunde über konnte ich etwas Neues lernen.

4/22
Ich wurde in der Stunde zu selbständigem Denken und eigenständigen Fragestellungen angeregt.

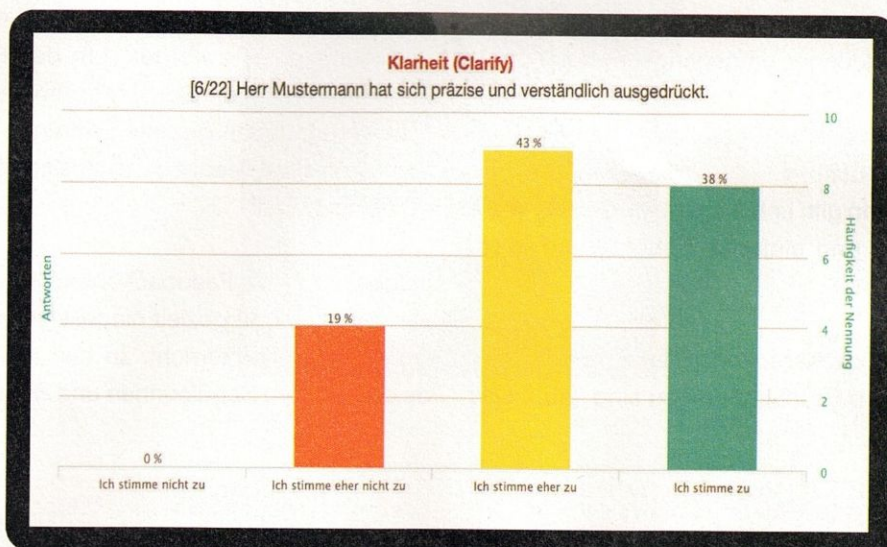
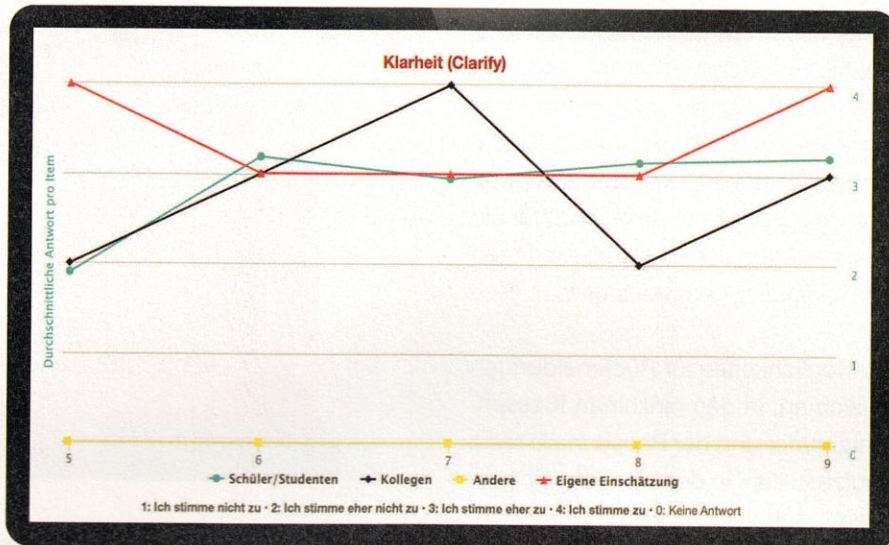
5/22
Herr Mustermann hat mir genau mitgeteilt, was ich in dieser Stunde lernen sollte.

6/22
Herr Mustermann hat sich präzise und verständlich ausgedrückt.

- Die Beantwortung kann direkt am Ende der Stunde erfolgen und nimmt nur wenige Minuten in Anspruch.
- Statt auf dem Smartphone, kann der Fragebogen auch auf einem PC beantwortet werden.

Schritt 3:

Ergebnisse abrufen.



- Sie sehen die Ergebnisse in Echtzeit.
- Durch einen Vergleich der Einschätzung Ihrer Schülerinnen und Schüler und Ihrer Selbsteinschätzung ergeben sich vielfältige Anlässe zum Dialog über Unterricht.

Einrichtung einer Feedbackbox

Um Feedback an einer Schule zu initiieren, ist es zuvor wichtig, generell deutlich zu machen, dass Feedback willkommen ist und die Meinung aller Beteiligten wichtig ist und wertgeschätzt wird. Dies gilt sowohl für die Rückmeldungen der Schülerschaft, der Eltern, der Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung als auch für die der Hausmeister, der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, des Reinigungspersonals usw.

Um allen Beteiligten Möglichkeiten für Rückmeldungen zu geben, bietet es sich an, in den einzelnen Klassenzimmern, dem Lehrerzimmer und der Pausenhalle feste „Feedbackboxen“ aufzustellen, in denen – vergleichbar mit einem Postkasten – schriftliches Feedback eingeworfen werden kann.

Geleert und ausgewertet werden die Feedbackboxen von der Schulleitung bzw. den jeweiligen Klassenlehrkräften. Diese sind dann auch dafür verantwortlich, dass das Feedback an die Beteiligten weitergeleitet und ernstgenommen wird, und dass gemeinsam überlegt wird, wie mit den Rückmeldungen umgegangen werden kann.

Es gilt: Jedes Feedback wird gelesen und für positive Veränderungen genutzt!

Für die Einwerfenden gilt: Lob, konstruktive Kritik, Wünsche, Anregungen und einfache Berichte und Informationen sind erlaubt!

Probleme sollten möglichst schon mit Lösungsvorschlägen ergänzt werden. Beschimpfungen sind Tabu. Das



Feedback sollte am besten mit dem Namen des Feedbackgebers versehen sein, damit Rücksprachen vorgenommen werden können. Auch anonyme Rückmeldungen sollten möglich sein, damit bei sensiblen Fragen das Einwerfen eines Feedbacks niederschwelliger ist.

Eventuell können Feedbackkärtchen als Vordrucke zur Verfügung gestellt werden, um das Feedback vorzustrukturieren. Allen Beteiligten sollte zudem ermöglicht werden, auch gezielte Umfragen zu initiieren und somit gezieltes Feedback zu bestimmten Fragestellungen einzuholen.

Insbesondere die Feedbackbox im Klassenzimmer kann von der Lehrkraft gezielt eingesetzt werden, um Rückmeldung zum Unterricht, zu den Inhalten einer Stunde etc. bei den Schülerinnen und Schülern einzuholen.

Feedback

von _____

Lob

Kritik

Problem

Vorschlag

Frage

Lösungsvorschlag: _____

Einwurfbeispiel: „One-Minute-Paper“

Mit einem „One-Minute-Paper“ kann die Lehrkraft schnell und gezielt den aktuellen Wissensstand der Schülerinnen und Schüler zu einzelnen Aspekten erfassen, das Verständnis einer Thematik erkunden, Probleme und offene Fragen in Erfahrung bringen oder einfach den Unterricht bewerten lassen. Am Ende einer Unter-

richtsstunde, -einheit oder einer Gruppenarbeit können z.B. die Lernenden gebeten werden, eine kurze Mitteilung in Form einer „Postkarte“ zu schreiben. Die Lehrkraft schreibt zwei bis drei Leitfragen an die Tafel, die die Lernenden kurz (one minute) in Schrift oder Bild beantworten sollen.



Folgende Beispielfragen können vorgegeben werden:

- „Was hat mir gefallen?“
- „Was habe ich verstanden?“
- „Wo habe ich mitarbeiten können?“
- „Was hat mich angeregt?“
- „Was hat mir nicht gefallen?“
- „Was habe ich nicht ganz verstanden?“
- „Woran habe ich mich nicht beteiligen können?“
- „Was hat mich nicht interessiert?“
- ...

Die Antworten werden (in der Feedbackbox) eingesammelt, von der Lehrkraft ausgewertet und in der nächsten Stunde besprochen.

Illustrationen: Freepik from www.flaticon.com

Eine Feedbackkultur entwickeln

Ricarda Bloch

Standortbestimmung

Der schrittweise Aufbau einer Feedbackkultur in der Schule ist ein wesentlicher Beitrag zur individuellen Professionalisierung der Lehrkräfte und zur gemeinsamen Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität. Dabei kann eine Standortbestimmung hilfreich sein, auf deren Basis die Ableitung gemeinsamer Entwicklungsvorhaben erfolgt:

1. Analysieren Sie mit Hilfe der Checkliste (s. Abb. und Download), welche Qualitätskriterien einer Feedbackkultur an Ihrer Schule bereits umgesetzt werden bzw. noch ausbaufähig sind.
2. Diskutieren Sie Ihre Einschätzung sowie Chancen und Grenzen der Entwicklung einer Feedbackkultur innerhalb des Kollegiums.
3. Vereinbaren Sie ein gemeinsam getragenes Entwicklungsvorhaben für eine Feedbackkultur an Ihrer Schule.

Checkliste „Feedbackkultur“

Feedback initiieren
Checkliste Feedbackkultur an der Schule

von: _____ Datum: _____

Qualitätskriterium	Wird umgesetzt		Ist noch ausbaufähig	
	ja	nein	ja	nein
Einführung/Pflege einer Feedbackkultur ist Bestandteil des Qualitätsleitbildes der Schule.				
Bei allen Beteiligten wird Klarheit bezüglich der Ziele von Feedback und den Feedbackschwerpunkten hergestellt.				
Die notwendigen Kompetenzen, um Feedback durchzuführen und auszuwerten, werden an der Schule gezielt aufgebaut, z. B. durch Fortbildungen und Erfahrungsaustausch.*				
Die Schule stellt Hilfen und Werkzeuge zur Verfügung, welche die Umsetzung der Feedbackpraxis erleichtern, z. B. Methodenkoffer oder Erhebungsheets.*				
Verbindliche Regelungen zum Feedback sind festgelegt, z. B. Rhythmus, Verfahren, Beteiligung und Verbindlichkeit. Die Umsetzung der Feedbacks wird in der Schule in geeigneter Weise geprüft.*				
Erfahrungen mit den Feedbackverfahren werden in regelmäßigen Abständen ausgewertet, die Ziele und Ergebnisse werden reflektiert und die Verfahren werden optimiert.*				
Schulleitungsfeedback	ja	nein	ja	nein
Die Schulleitung holt sich regelmäßig und in geeigneter Weise Rückmeldungen des Kollegiums ein.*				
Das Leitungsfeedback dient der individuellen Entwicklung der einzelnen Leitungskräfte sowie der Verbesserung des Leitungshandlens insgesamt.*				
Die Schulleitung stellt Transparenz über das Ergebnis des Leitungsfeedbacks sowie über die abgeleiteten Maßnahmen her.*				
Schüler/innenfeedback	ja	nein	ja	nein
Die Lehrerinnen und Lehrer holen von ihren Schülerinnen und Schülern regelmäßig Rückmeldungen zu ihrem Unterricht ein.*				
Die Rückmeldungen des Schülerfeedbacks werden aufbereitet und gemeinsam mit den Lernenden ausgewertet.*				
Die gemeinsame Auswertung des Schülerfeedbacks mit den Lernenden führt zu Vereinbarungen über Maßnahmen für den weiteren Unterricht bzw. zu				

Vorlage und Grafik: Ricarda Bloch

Lernende in Feedback einführen

Ein Schritt, um an der Schule eine Feedbackkultur zu etablieren, ist, Lernende systematisch in das Geben und Nehmen von Feedback einzuführen. Die für erfolgreiches Feedback erforderliche innere Haltung sowie die nötigen Kompetenzen müssen bei den Lernenden kontinuierlich entwickelt werden.

Folgender Strukturvorschlag kann dabei hilfreich sein:

1. Ist-Zustand erfassen

Analysieren Sie mit Ihren Schülerinnen und Schülern anhand unten angegebener oder eigener Beispiele die bisherige Feedback-Praxis zwischen Lernenden sowie zwischen Lernenden und Lehrenden in der Lerngruppe. Dies könnte z. B. mithilfe der folgenden Szenarien umgesetzt werden, indem die Schülerantworten (gemeinsam) analysiert werden.



Szenario 1:

Du sollst gemeinsam mit einem Mitschüler ein Plakat erstellen. Ihr habt das Thema gegliedert und die Arbeit unter euch aufgeteilt. Nun habt ihr euch getroffen, um das Plakat gemeinsam fertigzustellen, doch dein Mitschüler hat weder Bild- noch Textmaterial dabei. Er hat mit der Bearbeitung seines Auftrages noch gar nicht begonnen. Du ärgerst dich darüber, denn dies ist nicht das erste Mal, dass er sich nicht an die Absprachen hält. Im Gegensatz zu ihm, ist dir die Bewertung dieser Partnerarbeit mit einer guten Note wichtig und du hast vor dem Abgabetermin nur noch heute Nachmittag Zeit. Auf keinen Fall möchtest du seinen Teil der Arbeit wieder miterledigen. Beim Lehrer verpetzen willst du ihn aber auch nicht, denn dein Mitschüler ist sonst ein guter Kumpel. Du gibst ihm folgende Rückmeldung: „...“

Szenario 2:

Bei der Vermittlung des neuen Stoffes war das Unterrichtstempo viel zu hoch und während du das Tafelbild abgeschrieben hast, hat deine Lehrerin zusätzliche Erklärungen gegeben. Dadurch hast du nur die Hälfte verstanden. Am Ende der Stunde sagst du zu deiner Lehrerin: „...“

2. Methodenkenntnisse vermitteln

Thematisieren Sie mit den Lernenden die Bedeutung von Feedback anhand unterschiedlicher Kommunikationstheorien (z. B. Vier-Ohren-Modell nach Friedemann Schulz von Thun) und die Funktionen von Feedback (Motivation, Information, Analyse/Diagnose, Regulation, Weiterentwicklung).

3. Regeln einführen

Vereinbaren Sie gemeinsam mit der Lerngruppe Regeln für das Geben und Annehmen von Feedback (z. B. mittels Kartenabfrage oder Brainstorming, s. Einführung, Seite 2).

4. Methodentraining

Führen Sie die Lernenden in unterschiedliche Kommunikations- und Feedbacktechniken ein (z. B. Ich-Botschaften formulieren, Aktives Zuhören / Burger-Methode, 3-W-Methode).

Üben Sie das Einhalten der erarbeiteten Feedback-Regeln in Rollenspielen und indem Sie vielfältige Situationen für Schüler-Schüler- bzw. Schüler-Lehrer-Feedback anbahnen.

Eine Liste hilfreicher Materialien zum Vier-Ohren-Modell und zum Thema Kommunikations- und Feedbacktechniken finden Sie auf Seite 24.

Um den Lernenden gerade zu Beginn die Regeln immer wieder ins Gedächtnis zu rufen, können Checklisten, Feedback-Trainingskarten, Feedbackplakate o. Ä. hilfreich sein. Nutzen Sie die untenstehende Abbildung evtl. als Anregung zur Erstellung eines eigenen Instrumentes auf der Basis der gemeinsam mit den Lernenden erarbeiteten Regeln.



Hinweis
Die „Feedback-Trainingskarte“ können Sie unter:
www.friedrich-verlag.de herunterladen.

Download-Code: **d590037ep**

Feedback-Trainingskarte (Vorder- und Rückseite)

Feedback-Burger

Positiver Einstieg (Was war gut?) →

Kritik (Was genau ist wie zu verbessern?) →

Positiver Ausstieg (Worauf kann man aufbauen?) →

Ich-Botschaft formulieren

3 W's

- Wahrnehmung, Beobachtung
- Wirkung, Gefühl
- Wunsch, Bitte

Foto: dizeleystock.adobe.com

Feedback-Regeln

Wir wollen ...

Feedback geben	Feedback nehmen
... Wertschätzung und Respekt zeigen.	... aufmerksam zuhören, andere ausreden lassen.
... beschreiben, nicht interpretieren oder bewerten.	... bei Unklarheiten nachfragen.
... konkret sein, nicht verallgemeinern.	... uns nicht verteidigen oder rechtfertigen
... nur Veränderbares ansprechen.	... offen sein, Gehörtes wirken lassen.
... Perspektiven aufzeigen.	... prüfen, was nachvollziehbar und annehmbar ist.

Vorlage und Grafik: Ricarda Bloch



Die SWOT-Methode

Eine Möglichkeit zur differenzierten Analyse von Schülerfeedback

Ricarda Bloch

Die SWOT-Methode (auch SWOT-Analyse) ist ein Evaluations- und Feedback-Instrument zur Situationsanalyse bzw. Analyse eines Problemfeldes. Das Akronym SWOT steht dabei für die Anfangsbuchstaben der Begriffe: **S**trengths (Stärken), **W**eaknesses (Schwächen), **O**pportunities (Chancen) und **T**hreats (Gefahren oder Risiken). Häufig wird für die SWOT-Analyse auch die Bezeichnung SOFT-Analyse verwendet, wobei die Begriffe Strengths und Weaknesses durch die Begriffe Satisfactions (Erfolge) und Faults (Fehler) ersetzt sind.

Durchführung

Ziel der SWOT-Analyse ist eine Bestandsaufnahme, d. h. eine Einschätzung der gegenwärtigen Situation. Diese erfolgt nach Möglichkeit auf der Basis konkreter Daten z. B. im Anschluss an die Auswertung eines Feedback-Fragebogens zur Unterrichtssituation. Mit Hilfe eines einfachen Rasters (SWOT-Matrix) zu den vier Grundbegriffen und situationsbezogener, die Reflexion anregender, Leitfragen, werden positive und negative Aspekte der Unterrichtsgestaltung in Gegenwart und Zukunft zusammengetragen.

Beispiel SWOT-Matrix (Analyse)

Gegenwart	
<p>Stärken (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche positiven Rückmeldungen gab es von den Lernenden? • Womit sind die Lernenden zufrieden? • Was sollte ich beibehalten? • Worauf kann ich aufbauen? • Über welche Rückmeldungen habe ich mich gefreut? 	<p>Schwächen (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche(s) Problem(e) wurde(n) durch die Lernenden identifiziert? • Was fehlt den Lernenden? • Wo sind Veränderungen nötig? • Woran sollte ich arbeiten? • Welche Rückmeldungen treffen mich?
Zukunft	
<p>Chancen (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehe ich? • Wo sehe ich ungenutztes Potenzial? • Was kann ich ausbauen? • Wo lohnt es sich, zu investieren? • Welche Unterstützung kann ich nutzen? 	<p>Risiken (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Fehlentwicklung befürchte ich? • Welche Probleme drohen, wenn ich nicht gegensteuere? • Wo muss ich vorsichtig sein? • Wo ist Vorsorge zu treffen?

Grafik: Klaus Zierer und Ricarda Bloch

Das auswertende Feedbackgespräch mit den Lernenden eröffnet die Möglichkeit des Nachfragens, falls die Ergebnisse der Befragung für eine Interpretation nicht ausreichen oder zusätzliche Informationen erforderlich sind.

Hinweise zur Umsetzung mit der Lerngruppe

- Klare Zielformulierung und Abgrenzung der Situation bzw. des Problemfeldes (evtl. arbeitsteilige Analyse unterschiedlicher Aspekte eines Problemfeldes in Kleingruppen).
- Formulierung passender, adressatenbezogener Leitfragen.
- Feedbackgespräch zur Klärung und Wichtung der Ergebnisse von Analyse und Synthese sowie zur Priorisierung der vorgeschlagenen Entwicklungsmaßnahmen (z.B. durch Punktabfrage).
- Gemeinsame Festlegung der nächsten Entwicklungsschritte.
- Formulierung von Kriterien der Zielerreichung.

Auswertung

Anschließend werden in der SWOT-Synthese die einzelnen Kategorien zueinander in Beziehung gesetzt (Stärken – Chancen, Schwächen – Chancen, Stärken – Risiken, Schwächen – Risiken). Sich daraus ergeben-

de neue Betrachtungsweisen führen zur Ableitung von Maßnahmen und strategischen Konzepten für die weitere Entwicklung.

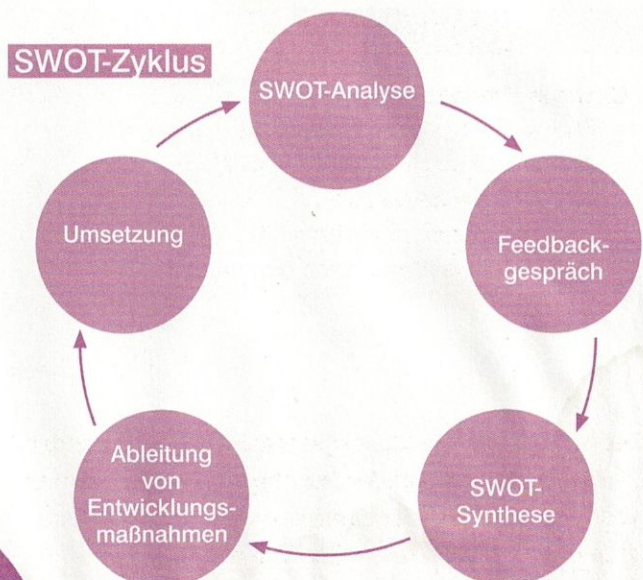
Die Anwendung der SWOT-Methode erfolgt idealerweise als SWOT-Zyklus (s. Abb. unten).

Beispiel SWOT-Matrix (Synthese)

SWOT-Synthese (Ideengenerierung)		Interne Analyse	
		Stärken	Schwächen
Externe Analyse	Chancen	Wie können durch Einsatz der Stärken neue Chancen erschlossen werden? (<i>ausbauen</i>)	Wie können durch Abbau der Schwächen bestehende Chancen genutzt werden? (<i>ausgleichen</i>)
	Risiken	Wie kann durch Nutzung der Stärken den Risiken entgegengewirkt werden? (<i>absichern</i>)	Wie können durch Beseitigung der Schwächen Risiken abgewendet werden? (<i>abwehren</i>)

Einsatzmöglichkeiten

- Persönliche Potenzialanalyse der Lehrkraft.
- Gemeinsame mündliche oder schriftliche Situationsanalyse von Lehrkraft und Lerngruppe bzw. Elternschaft.
- Analyse der Team- oder Fachkonferenzarbeit.
- Organisationsanalyse durch Schulleitung, Steuergruppe, QM-Team oder Lehrerkollegium.



Grafik: Ricarda Bloch



Hinweis

Die „SWOT-Methode“ können Sie unter:
www.friedrich-verlag.de herunterladen.

Download-Code: **d590037ep**