

# Praxishandbuch

## QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen

Karin Steiner  
Monira Kerler  
Maria Gutknecht-Gmeiner

IMPULSE

Evaluation und Organisationsberatung



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
ABI / Arbeitsmarktforschung  
und Berufsinformation



abif – Analyse, Beratung  
und interdisziplinäre Forschung  
[www.abif.at](http://www.abif.at)

# QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen

Karin Steiner  
Monira Kerler  
Maria Gutknecht-Gmeiner

Impressum:

Copyright

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung  
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, [www.abif.at](http://www.abif.at)

Grafik

Lanz/Sassmann, Wien

Wien, November 2014

Im Auftrag und mit Unterstützung des  
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation  
Treustraße 35–43, 1200 Wien, [www.ams.at](http://www.ams.at)

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Erwartungen und Vorwissen abfragen</b> .....	<b>7</b>
1.1 Neugierde-Punkte .....	7
1.2 Vorwissen und/oder Erwartungen abfragen .....	8
1.3 Die Seilbrücke .....	10
1.4 Vorwissen erheben. 4–6 Ecken .....	12
1.5 Impulsplakate zum Einstieg .....	13
1.6 Ampelfeedback zum Einstieg .....	14
1.7 Feedback-Regeln klären .....	15
<b>2 Feedback zu verschiedenen Zeitpunkten</b> .....	<b>16</b>
2.1 Erste Erlebnisse und Erwartungen .....	16
2.2 Plakate mit offenen Fragen .....	17
2.3 Typisch Seminar .....	19
2.4 Gruppendynamik und TN-Position sichtbar machen .....	20
2.5 Rollenverhandlung: Wie du mich unterstützen kannst .....	23
2.6 Kontrollierter Dialog – Aktives Zuhören .....	24
2.7 TeilnehmerInnen-Feedback an Berufsbildenden Schulen (und andere Unterrichtssituationen) .....	25
2.8 Knödeln .....	27
2.9 Blitzlicht Feedback .....	28
2.10 Inhalt-Prozess-Klima .....	30
2.11 Die SOFT-Analyse .....	31
2.12 Kräftefeldanalyse .....	33
2.13 Die Evaluationszielscheibe .....	35
2.14 Plus-Minus-Fragezeichen .....	37
2.15 Fuß und Stimme .....	38
2.16 Resonanzgruppe .....	39
2.17 Feedback in Kleingruppen .....	41
2.18 »Feld«-Feedback .....	42
<b>3 Feedback am Anfang und / oder am Ende</b> .....	<b>44</b>
3.1 Lebendiger Fragebogen .....	44
3.2 Bilder sprechen lassen .....	46
3.3 Knowledge Café .....	47
<b>4 Lern- und Ausbildungsprozesse planen, abbilden und reflektieren</b> .....	<b>49</b>
4.1 Lernzielvereinbarung schließen .....	49
4.2 Das Entwicklungsportfolio .....	52
4.3 Das Ausbildungstagebuch/ Lerntagebuch .....	56
4.4 Lernen in der Gruppenarbeit bewerten .....	59
4.5 Wäscheleine .....	61
4.6 Vorher-Nachher-Punkteabfrage .....	62
4.7 Was ist gute Aus- und Weiterbildung? .....	64
4.8 Feedback zu Lernaufgaben .....	65
4.9 Die Ampeltafel .....	67

4.10	Gemeinsames Protokoll .....	69
4.11	1, 2 oder 3: Kurzfeedback zum Lernstand der Gruppe .....	70
4.12	Reflexion des Lernfortschritts .....	72
4.13	Selbstbeurteilung Mitarbeit .....	77
4.14	Begleitetes Bilderlebnis: Mein Kurs .....	79
4.15	Fokussiertes Auflisten .....	80
4.16	Wege zeichnen .....	83
<b>5</b>	<b>Selbstreflexion bei TR und Lehrenden sowie Feedback unter KollegInnen .....</b>	<b>84</b>
5.1	Quickcheck Unterrichtsgestaltung .....	84
5.2	Unsere Ausbildungsrealität .....	86
5.3	Reflektieren von Lernaufgaben .....	89
5.4	Schlüsselfragen zu Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden .....	91
5.5	Schlüsselfragen zur Reflexion von Ausbildung und Unterricht .....	93
5.6	Schlüsselfragen zur Rolle von TrainerInnen / AusbilderInnen .....	95
5.7	Kollegiale Beratung: Intervision in zwei Varianten .....	97
5.8	Kollegiale Beobachtung / Unterrichtshospitation .....	99
5.9	Das Qualitätsentwicklungsgespräch (QEG) .....	101
5.10	Stärken-Schwächen-Analyse .....	104
5.11	360° Feedback .....	106
<b>6</b>	<b>Feedback am Ende .....</b>	<b>108</b>
6.1	»Breiten«-Evaluation .....	108
6.2	Drei Eigenschaftsworte .....	110
6.3	Der Kurs ist ... Qualität aus Sicht der TN .....	111
6.4	Dein Feedback, meine Chance .....	113
6.5	Plakat mit Matrixfragen .....	115
6.6	4–6 Ecken: Seminarende .....	117
6.7	Unterrichts-/Trainingsthermometer .....	119
6.8	Kurzfragebogen .....	120
<b>7</b>	<b>Lerntransfer .....</b>	<b>122</b>
7.1	Für das Leben / den Beruf lernen (»Transfer-Übung«) .....	122
<b>8</b>	<b>Glossar .....</b>	<b>124</b>
<b>9</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>128</b>

## Einleitung

Das vorliegende Methodenhandbuch »QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen« hat zum Ziel, die Trainingsqualität in arbeitsmarktnahen Kursen und Ausbildungen zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Das Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen wird dadurch sinnvoll ergänzt, insbesondere da Qualitätsmanagement die Qualität der eigentlichen, erbrachten Dienstleistung – das Training selbst – oftmals nur am Rande berührt.

Die Besonderheit in der Qualitätssicherung und -entwicklung von Weiterbildungsangeboten liegt außerdem in der Mitgestaltung der Dienstleistung durch die KundInnen selbst: »Das ›Produkt‹ von Bildung – nämlich der Wissens- bzw. Kompetenzzuwachs des Kunden/der Kundin – nämlich des/der Lernenden – wird von ihm/ihr selbst hergestellt. (...) Der Erfolg eines Kurses ist in einem hohen Maße von der Motivation und Aktivität des/der Lernenden abhängig – und Lernen ist anstrengend und nicht nur angenehm und bereichernd.«<sup>1</sup> Ähnlich wie in der Beratung oder Sozialarbeit und generell in Bildungsprozessen, beeinflussen die Motivation und die Kompetenzen auf Seiten der KundInnen die Qualität der Dienstleistung ebenso wie die auf Seiten der BeraterInnen, Lehrenden oder SozialarbeiterInnen.

Darüber hinaus gibt es bei Weiterbildungsangeboten das sogenannte »Erwartungsviereck«, das aus TrainerInnen, TrainingsanbieterInnen, KundInnen (TeilnehmerInnen) und AuftraggeberInnen (AMS, Personalabteilung eines Betriebs) mit Erwartungen hinsichtlich der Trainingsinhalte auf allen Seiten besteht, die zu Beginn eines Trainings zwar vorhanden aber noch nicht offen gelegt sind. Auch diese beeinflussen die Motivation, die Zufriedenheit der KundInnen und den Lerntransfer in die Praxis in erheblichem Maße.

Ein weiterer Aspekt in der Qualitätsentwicklung von Lehr-Lern-Prozessen besteht darin, dass diese im Gegensatz zu organisationsbezogenen Prozessen nicht durchgängig routinisiert und standardisiert werden können. Sie erfordern vielmehr situative und personenbezogene Flexibilität der Lehrenden, weshalb viele Qualitätsbemühungen der letzten Jahre an der Qualifikation und den Kompetenzen der Lehrenden ansetzen.<sup>2</sup> Um diese Bemühungen zu unterstützen wurde das vorliegende Handbuch zusammengestellt.

In diesem werden 64 Methoden vorgestellt, die die komplexe Dynamik der Beziehung zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen und des Lehr-Lernprozesses, der mitgebrachten und im Training erworbenen Kompetenzen sichtbar machen und darauf aufbauend die Lern- und Aneignungsprozesse von Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten für die TeilnehmerInnen verbessern sollen.

Planungsphase, Anfangsphase, Verlauf und Endphase – diese haben alle Face-to-Face-Kurse und Weiterbildungen gemeinsam. Entsprechend sind die Methoden dieses Praxishandbuchs in erster Linie nach den Phasen eines Kurses/Trainings geordnet und die passenden Methoden für unterschiedliche Zeitpunkte somit leicht zu finden.

Methoden vor und zu Beginn, Methoden für den Verlauf des Kurses oder der Ausbildung (Feedback zwischendurch oder zu mehreren Zeitpunkten) sowie Methoden, die am Anfang und/oder am Ende verwendet werden können, bilden den Rahmen. Zudem werden zahlreiche Methoden zur Sicherung des Lerntransfers – der Anwendung des Erlernten in der Praxis – vorgestellt.

Quer dazu widmen sich die Methoden unterschiedlichen Qualitätsbereichen – wie z.B. den Erwartungen und Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen, Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses, Kommunikation und

---

<sup>1</sup> Poschalko 2011.

<sup>2</sup> Vgl. die Anerkennung von formell und informell erworbenen Kompetenzen der Lehrenden in Form der WBA-Zertifizierung und des WBA-Diploms für Erwachsenenbildung.

Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden sowie zwischen den Lernenden, der Rolle und Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden und weiteren Qualitätsbereichen.

Alle QualiTools-Methoden können in Berufsorientierungs- und Aktivierungstrainings, in fachspezifischen Kursen sowie in Aus- und Weiterbildungsangeboten angewendet werden. Sie decken daher die Qualitätssicherung und -entwicklung für alle im Gruppensetting stattfindenden Aus- und Weiterbildungsangebote des AMS ab. Darüber hinaus sind sie selbstverständlich auch in schulischen und universitären Ausbildungen nützlich und können Lehrenden helfen, die Qualität ihres Unterrichts weiterzuentwickeln.

**Mag.<sup>a</sup> Sabine Putz, René Sturm**

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)*

*www.ams.at, www.ams-forschungsnetzwerk.at*

**Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner, Mag.<sup>a</sup> Monira Kerler**

*abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung*

*www.abif.at*

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Gutknecht-Gmeiner**

*Impulse – Evaluation und Organisationsberatung*

*www.impulse.at*

# 1 Erwartungen und Vorwissen abfragen

## 1.1 Neugierde-Punkte

**Qualitätsbereich:** Erwartungsabfrage bei TN

**Zeitpunkt:** zu Beginn

**Theoretischer Hintergrund:** Meist können sich die TN eines Kurses besser auf das Kommende einstellen und einlassen, wenn sie gleich am Anfang erfahren, was der »Fahrplan« ist. Einerseits bewirkt dies Transparenz, andererseits können die TN, aber auch die TR, gleich zu Beginn Fragen stellen und klären.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Kursinhalte vorstellen; mentale Vorbereitung auf das Kommende

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Stellen Sie den Programmablauf deutlich und übersichtlich auf einem Plakat dar. Benutzen Sie verschiedene Farben, zum Beispiel um verschiedene Phasen oder Abschnitte zu betonen. Achten Sie darauf, groß und deutlich zu schreiben.

Stellen Sie das Programm vor und bitten Sie die TN, mit einem Stift oder mit Klebepunkten jene Themen zu markieren, auf die sie besonders neugierig sind (z.B. drei bis fünf Themen, abhängig von Umfang/Dauer des Kurses).

Anschließend überlegen Sie gemeinsam, ob die Punkteverteilung den Programmaufbau bestätigt oder Veränderungen sinnvoll wären.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Großes Plakat vorbereiten; Stifte oder Klebepunkte in ausreichender Zahl

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfangen. Münster, Ökotoxia

## 1.2 Vorwissen und / oder Erwartungen abfragen

**Qualitätsbereich:** Erwartungsabfrage bei TN; Reflexion von TN zu mitgebrachten Kompetenzen und Wissen

**Zeitpunkt:** zu Beginn, währenddessen

**Theoretischer Hintergrund:** Diese Methode kommt zum Einsatz, wenn die/der TR entweder bereits über Kenntnisstand oder Erwartungen der TN Bescheid weiß oder begründete Annahmen dazu hat oder verschiedene Alternativen für den Kurs/das Training in petto hat und rasch mit Ampelfeedback ein »Gruppenbild« erhalten will.

**Art der Übung:** im Plenum

**Übungsziel:** Steuerung des Unterrichts/Trainings; Auswahl/Anpassung von Lehrinhalten oder inhaltlichen Schwerpunkten

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die / Der TR schreibt verschiedene Aussagen auf ein Flipchart. Diese können sich beziehen auf

- das Vorwissen der TN zu den Inhalten des Kurses,
- Meinungen und Haltungen zum Thema des Kurses,
- Präferenzen zu Lehrinhalten oder Methoden
- etc.

Die Aussagen müssen nicht skaliert werden (z.B. »kenne mich mit XY gut aus«, »weniger gut aus« etc.), sondern können als Einzelaussagen formuliert werden: »Mein Wissensstand zu XY«, »viele Gruppenübungen« etc.

Die TN werden nun gebeten, zu jeder Aussage Stellung zu nehmen, indem sie eine grüne, gelbe oder rote Karte heben. Um Gruppendruck und sozial erwünschtes Verhalten zu vermeiden, ist es von Vorteil, wenn die Karten gleichzeitig hochgehoben werden.

Die Bedeutung der Karten ist meist intuitiv, mit Grün als positivem Signal, Rot als negativem und Gelb als Signal dazwischen. Je nach Fragestellung kann die Bedeutung jedoch etwas variieren. So kann Grün zum Beispiel je nach Art der Frage / Aussage bedeuten: »stimme voll zu« oder »darüber weiß ich viel«, »das möchte ich auf jeden Fall«.

Die Tendenz der Antworten ist für die / den TR und die TN meist unmittelbar erkennbar, es braucht also keine weiteren Auswertungsschritte. Wenn die Verteilung der Antworten wichtig ist, zum Beispiel zu Dokumentations- oder Evaluationszwecken oder weil man später noch einmal darauf zurückkommen möchte, kann sie auf dem Flipchart notiert werden.

Während die Karten gezeigt werden, können TN, die das wünschen, zu ihrer Entscheidung zusätzliche Erläuterungen geben. Möglicherweise ist auch das Bedürfnis da, ein Gruppenmitglied, das mit seiner Farbe allein geblieben ist, nach seinen / ihren Gründen zu fragen. Es sollte jedoch nicht zu längeren Diskussionen bei den einzelnen Aussagen kommen. Falls bei einem Thema ein großes Gesprächsbedürfnis spürbar wird, sollte eher zu einer anderen, stärker gesprächsorientierten Methode gewechselt werden. Dies gilt besonders für emotional angespannte Situationen oder kontroverse Themen.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten

**Anmerkungen:** Von der Möglichkeit die TN in dieser Übung Entscheidungen für den Kurs/Trainingsverlauf, zum Beispiel über Inhalte, Methoden, Ablauf etc., treffen zu lassen, sollte nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn echte Entscheidungsalternativen zur Verfügung stehen und die/der TR den Präferenzen der Gruppe folgen möchte.

**Variante:** Diese Übung eignet sich auch als kurzes Follow-up einer Gesprächsrunde, in denen die TN ihre Erwartungen/Befürchtungen, ihre Erfahrungen, ihren Wissensstand etc. verbal mitgeteilt haben. Die notierten Aussagen können mit Hilfe des Ampelfeedbacks noch einmal in Bezug auf ihre Bedeutung für die Gruppe eingeordnet werden.

**Vorbereitung / Material:** Fragen an TN auf Flipchart vorbereiten, für jede/n TN ein Set mit jeweils einer roten, einer gelben und einer grünen Karte

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 1.3 Die Seilbrücke

**Qualitätsbereich:** Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** zu Beginn eines neuen Semesters / Lehrabschnitts / Trainings

**Theoretischer Hintergrund:** Die Brücken-Metapher eignet sich grundsätzlich als Bild für Übergänge. Sie bietet die Möglichkeit, sich auf den Weg zu konzentrieren, etwas Bestimmtes zu erreichen oder Erreichtes zu reflektieren. Wie tragfähig die Brücke im Endeffekt wirklich ist, hängt davon ab, wie genau die Zwischenschritte («Sprossen») erarbeitet werden. Hier können auch Problemlösungsmethoden eingesetzt werden. Es hat sich auch gezeigt, dass das Zerlegen von Prozessen in kleinere Einheiten (Schritte) und dessen Visualisierung das Erreichen eines Zieles wesentlich erleichtert.

**Art der Übung:** Gruppenübung

**Übungsziel:** Problemlösung; Analyse eines Prozesses; Transfer

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zunächst werden zwei Pinnwände aufgestellt, die Start und Ziel einer gegebenen Situation symbolisieren. Zwischen den beiden Pinnwänden werden die Seile in einem Abstand von ca. 30 cm gespannt, sodass man Papierblätter dazwischen klammern kann.

Danach erfolgt eine Ist-Analyse («Wo stehen wir?«, Start) und eine Soll-Analyse («Wo wollen wir hin?«, Ziel). Die Ergebnisse werden auf den beiden Pinnwänden am entsprechenden Platz visualisiert. Dies wird gemeinsam im Plenum erarbeitet (ca. 15–20 Minuten).

Sobald dies geschehen ist, folgt die zentrale Frage: «Wie kommen wir vom Ist zum Soll?«. Die TN erarbeiten die Schritte – die Sprossen der Brücke – in Diskussionen in Kleingruppen (ca. 20 Minuten). Die Schritte zur Zielerreichung werden auf Moderationskarten festgehalten und zwischen die Seile geklammert. Sie fungieren dabei als Sprossen der Brücke.

Anschließend betrachten alle TN die entstandene Brücke unter Beachtung der folgenden Fragen (auf einem Flipchart für alle sichtbar visualisieren):

- »Wie viele Schritte brauchen wir bis zur anderen Seite?«
- »Sind die Sprossen tragfähig?«
- »Sind sie noch zu weit voneinander entfernt?«
- »Mit welchen Maßnahmen können wir die Brücke weiter stabilisieren?«

Eventuell müssen danach Verbesserungen an der Brücke vorgenommen werden.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

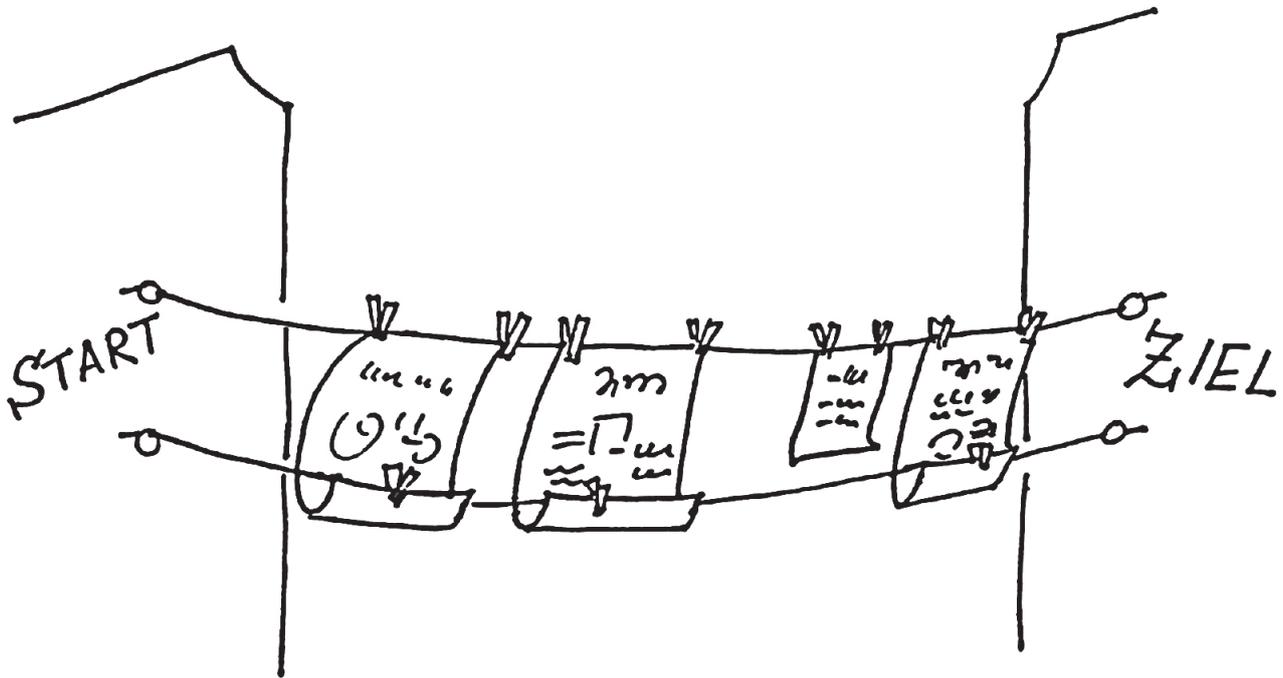
**Vorbereitung/Material:** 2 dünne Seile (z. B. Nylonschnüre), Wäscheklammern, Moderationskarten, 2 Pinnwände

**Anmerkungen:** Der Weg ist das Ziel! Die Hauptarbeit und der Fokus dieser Methode ist das Gestalten des Überganges, nicht die Ist- / Soll-Analyse (diese kann auch mit Hilfe anderer Methoden durchgeführt werden).

Die Methode kann auch über 1 Stunde angelegt sein.

**Quelle:** Weidenmann, Bernd (2008): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. Weinheim und Basel, Beltz

### Seilbrücke zur Dokumentation des Lernprozesses



## 1.4 Vorwissen erheben. 4–6 Ecken

**Qualitätsbereich:** Reflexion von TN zu mitgebrachten Kompetenzen und Wissen

**Zeitpunkt:** zu Beginn

**Theoretischer Hintergrund:** Unterschiede im Vorwissen und damit einhergehende unterschiedliche Erwartungen der TN zu Beginn transparent zu machen hilft sowohl dem / der TR als auch den anderen TN: Erstere/r kann sich so auf die TN einstellen und besser auf die Bedürfnisse beim Lernen eingehen; letztere wissen von Anfang an, dass es begründete, unterschiedliche Bedürfnisse gibt, was die Akzeptanz erhöht und das Vorgehen des / der TR verständlicher macht.

**Art der Übung:** Kleingruppen, Plenum, Präsentation

**Übungsziel:** Vorwissen und Erwartungen der TN kennenlernen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Teilen Sie die Zahl der TN durch 6, dann erhalten Sie die ideale Zahl der Ecken, die für die Methode günstig ist. Es sollten mindestens 4, maximal 6 Ecken sein. Entsprechend dieser Zahl formulieren Sie Aussagen, wie zum Beispiel die folgenden:

- »Das ist für mich etwas ganz Neues! Es interessiert mich, ein paar Grundlagen darüber zu erfahren.«
- »Damit habe ich schon Erfahrungen, die möchte ich noch vertiefen.«
- »Darüber weiß ich schon viel, aber es interessiert mich immer wieder.«
- »Ich weiß noch nicht, ob ich etwas damit anfangen kann.«
- »Ich brauche konkrete Impulse für den Job / für die Praxis / für den Beruf.«

Hängen Sie diese Plakate mit den Aussagen auf und bitten Sie die TN, sich dorthin zu stellen, wo ihnen die Aussage am ehesten entspricht.

Jede dieser Gruppen gestaltet nun das Plakat, indem sie die dort stehende Aussage noch mehr konkretisiert. Am besten ist es, wenn auch Arbeitsgebiete und / oder Beispiele aufgelistet werden.

Im Plenum stellt dann anschließend jede Gruppe ihr Plakat vor. Gemeinsam werden eventuelle Konsequenzen für den Kurs diskutiert. Oft genügt aber dieser Einblick der TN in die Interessensstruktur der Gruppe, um die Widersprüche besser zu akzeptieren.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Plakate mit den Aussagen vorbereiten und im Raum verteilt aufhängen; genügend Stifte für die TN

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 5. Konflikte. Münster, Ökoptopia

## 1.5 Impulsplakate zum Einstieg

**Qualitätsbereich:** Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses von TN

**Zeitpunkt:** zu Beginn

**Theoretischer Hintergrund:** Um die Erwartungen, Empfindungen und eventuellen Befürchtungen der TN gleich zu Beginn kennenzulernen, eignet sich diese Methode, da sie einerseits offene Fragestellungen hat und damit eine Breite an Antwortmöglichkeiten ermöglicht und da sie andererseits genügend Distanz lässt während der Beantwortung. Das Kennen der gesammelten Antworten erlaubt es dem / der TR, sich darauf vorzubereiten und die Befindlichkeiten bzw. Erwartungen der TN in den kommenden Prozess einzubeziehen.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Sichtbarmachen und Reflektieren von Gefühlen und Erwartungen gegenüber dem Kurs

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Hängen Sie die Plakate im Raum verteilt auf. Jedes trägt eine Überschrift, die dazu anregt, sich eigene Gedanken dazu zu machen. Solche Überschriften könnten sein:

- Das Thema ist für mich wie ...
- Ich befürchte, dass ...
- Meine Ideallösung / Wunschvorstellung ist: ...
- Offene Fragen zum Thema: ...
- Ich hoffe, dass ich hier zum Thema erlebe, wie ...
- Bei dem Kurs befürchte ich, dass ...
- Damit ich mich wohlfühle, muss ...
- Mein Seminar-Gesicht: ...

Laden Sie die TN dazu ein, herumzugehen und sich von den Sätzen dazu anregen zu lassen, die Sätze zu ergänzen oder mit Skizzen zu versehen. Danach schauen Sie sich selbst, aber auch die TN an, was die Impulsplakate nun zeigen.

Je nach Beschriftung lassen sich Plakate im Kurs weiterverwenden, zum Beispiel zum Abschluss. Dort könnte eine zweite Runde dazu durchgeführt werden, inwiefern die zu Beginn vorhandenen Erwartungen zutreffend waren.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Plakate vorbereiten; Stifte in verschiedenen Farben und in ausreichender Zahl

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfangen. Münster, Ökotoxia

## 1.6 Ampelfeedback zum Einstieg

**Qualitätsbereich:** Erwartungsabfrage bei TN

**Zeitpunkt:** zu Beginn

**Theoretischer Hintergrund:** Es ist für den / die TR äußerst hilfreich, sich gleich zu Beginn eine Bild über die Stimmung und Erwartungen der Gruppe zu verschaffen. Durch gezielte Fragen und die einfache Methode der Ampel-Karten sind schnell Antworten da, die wiederum dazu genutzt werden können, Fragen zu klären und Erwartungen bzw. Kursinhalte näher zu erklären.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Rückmeldung durch TN zum geplanten Programm / Seminar

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zum Ampelfeedback sollten sich am besten alle in einen Kreis setzen. Laden Sie die TN dazu ein, zu Aussagen, die Sie laut vorlesen, Stellung zu nehmen. Dazu bekommt jede/r TN Ampel-Kärtchen, das heißt 3 Karten in Grün, Rot und Gelb. Nach jeder Aussage sollen sie die Karte hochhalten, die ihre Meinung dazu am besten trifft. Rot bedeutet »keine Zustimmung«, Gelb »stimme teilweise zu« und Grün »stimme zu«.

Überlegen Sie sich 4–5 Aussagen passend zu Ihrem Kurs / Thema. Beispiele sind:

- Ich bin mit den geplanten Themen heute einverstanden.
- Ich habe die Spielregeln verstanden.
- Für mich ist es das erste Mal, dass ich an einem solchen Kurs teilnehme.
- Ich will für mich das Beste aus dem Kurs rausholen.
- ...

Sie können nach jeder »Ampel« einerseits selbst sehen, was angezeigt wird (homogenes oder heterogenes Ergebnis?), und die TN auffordern, ihre gewählte Farbe zu erläutern. Wenn die TN sich schon kennen (im Verlauf eines Kurses), können sie sich auch gegenseitig befragen. Es ist wünschenswert, wenn ein Gespräch daraus entsteht.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Anmerkungen:** Ein Ampelfeedback lässt sich auch sehr gut zwischendurch / im Verlauf eines längeren Kurses einbauen, um einen Überblick über Verstehen, Stimmung und Erwartungen der TN zu gewinnen.

**Vorbereitung / Material:** Aussagen vorbereiten; Feedback-Kärtchen für jede/n TN (rot, gelb, grün)

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfangen. Münster, Ökoptopia

## 1.7 Feedback-Regeln klären

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** zu Beginn

**Theoretischer Hintergrund:** Feedback zu geben bedeutet nicht einfach, seine Meinung »hinauszuposaunen«, sondern Feedback sollte im Rahmen einer ernst gemeinten Qualitätssicherung bestimmten Regeln folgen. Damit wird dafür gesorgt, dass Feedback konstruktiv und verständlich ist und nicht auf persönlicher Ebene passiert. Die Regeln zu kennen ist der Grundstein für sämtliche Feedback-Prozesse und -Methoden.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Spielregeln zum Feedback-Geben kennenlernen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Verteilen Sie die Feedback-Regeln an alle TN und besprechen Sie diese der Reihe nach mit den TN. Geben Sie Beispiele, wie es richtig und wie es falsch ist. Erklären Sie, warum es wichtig ist, sich an die Regeln zu halten.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Feedback-Regeln in Kopie für die TN (siehe Materialien)

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 5. Konflikte. Münster, Ökotopia

### **Arbeitsblatt: Feedback-Regeln**

1. Geben Sie Feedback, wenn der / die andere es auch hören kann.
2. Feedback soll so ausführlich und so konkret wie möglich sein.
3. Teilen Sie Ihre Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, Ihre Vermutungen als Vermutungen und Ihre Gefühle als Gefühle mit.
4. Feedback soll den anderen / die andere nicht analysieren, sondern Ihren subjektiven Eindruck verdeutlichen.
5. Feedback soll auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen.
6. Feedback kann sich nur auf begrenztes, konkretes Verhalten beziehen. Menschen und Eindrücke ändern sich hingegen laufend.
7. Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen.
8. Die Aufnahme von Feedback ist dann am günstigsten, wenn der / die andere es sich wünscht.
9. Sie sollen Feedback nur dann annehmen, wenn Sie sich dazu wirklich in der Lage fühlen.
10. Wenn Sie Feedback annehmen, hören Sie zunächst nur ruhig zu. Sie sind nicht auf der Welt, um anderen zu entsprechen, und brauchen sich daher nicht zu rechtfertigen.

## 2 Feedback zu verschiedenen Zeitpunkten

### 2.1 Erste Erlebnisse und Erwartungen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR, Erwartungsabfrage

**Zeitpunkt:** in der Anfangsphase

**Theoretischer Hintergrund:** Wenn eine neuer Abschnitt in der Lernlaufbahn beginnt und insbesondere wenn eine Gruppe für längere Zeit miteinander einen Lernkontext erlebt, ist es sehr sinnvoll, bereits zu Beginn bzw. am Ende der Einführungsphase Erlebnisse und Erwartungen zu thematisieren. Nur so können Wünsche, Probleme oder Konflikte bereits früh erkannt werden und der Unterricht bzw. die Lernumgebung so angepasst werden, dass die Lernenden sich unterstützt fühlen.

**Art der Übung:** Plenum

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit

**Übungsziel:** erste Erlebnisse und Erwartungen am Beginn einer neuen Lernphase erheben

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Der / Die TR schreibt folgende Fragen auf ein Flipchart:

- 1) Welche guten Erlebnisse hast du bisher hier gehabt? Was hat dir gut gefallen?
- 2) Und welche Erlebnisse gefielen dir nicht so gut?
- 3) Was wünschst (erhoffst) du dir von diesem Kurs?
- 4) Und was möchtest du hier auf keinen Fall erleben?

Je nach Gruppenklima können diese Fragen einzeln oder in Kleingruppen gesammelt beantwortet werden. Die Antworten dazu werden auf eine Moderationskarte notiert (pro Antwort eine Karte). Der / Die TR pinnt gemeinsam mit den TN die Antworten auf eine Pinnwand und clustert diese gemeinsam mit Unterstützung der Gruppe. Danach geht er / sie diese mit der Gruppe durch und stellt gegebenenfalls bei Unklarheiten Rückfragen.

Im Anschluss wird im Plenum ein Brainstorming dazu gemacht, wie 1) gute Erlebnisse weiter gestärkt bzw. 2) unangenehme Erlebnisse in Zukunft vermieden werden können und wie 3) Erhofftes/ Erwünschtes erfüllt und 4) Angstbesetztes verhindert werden kann. Dabei sollten Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten von Lehrenden und Lernenden miteinbezogen werden. Der / Die TR kann jedenfalls auch darüber aufklären, dass bestimmte Erwartungshaltungen nicht erfüllt werden können bzw. bestimmte Erlebnisse (z.B. Feedbackgespräche, eventuell Benotungen) nicht verhindert werden können.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Vorbereitung/ Material:** Flipcharts, Stellwände mit Pinns oder Magneten

**Anmerkungen:** Die Dauer der Methode variiert zwischen 1 und 1,5 Stunden

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Bastian, Johannes/Combe, Arno/Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

## 2.2 Plakate mit offenen Fragen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende des Trainings/ Unterrichts/ Moduls/ Semesters

**Theoretischer Hintergrund:** Qualitative Rückmeldungen der TN sind gerade für die Verbesserung und Weiterentwicklung der eigenen Trainingspraxis wichtig. Diese Methode eignet sich für ein Feedback am Ende eines Trainings (oder auch für ein Zwischenfeedback bei längeren Trainings), das die TN noch einmal aktiviert und zur Reflexion anhält – auch in der Auseinandersetzung mit den anderen TN. Dadurch, dass das Feedback schriftlich gegeben wird und mehrere Schleifen möglich sind, nimmt es auch den sozialen Druck bei der Beantwortung, der in verbalen Feedbackrunden manchmal recht groß werden kann.

**Übungsziel:** gezielte Information zu Stärken/ Schwächen des Trainings; Verbesserungsvorschläge einholen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Es werden Plakate mit verschiedenen Fragen (eine pro Plakat) vorbereitet. Sie können an Pinnwände geheftet, auf Tische oder auf den Boden gelegt werden (je nach Gruppe und Raumausstattung). Die Fragen können eher allgemein gehalten werden:

- Was hat mir gut gefallen?
- Was hat mir nicht so gut gefallen?
- Was wünsche ich mir für das nächste Mal (anders)?

Sie können aber auch sehr konkret auf spezifische Fragestellungen eingehen, je nach Interesse und Informationsbedarf der/ des TR. So kann zum Beispiel danach gefragt werden, wie die Unterrichtsmethoden oder die Inhalte beurteilt werden. Oder es kann auch gefragt werden, was die TN gelernt haben und »mitnehmen«.

- Von diesem Kurstag nehme ich Folgendes mit ...
- Folgendes in diesem Kurs war mir zu viel/ zu unklar/ unangenehm ...
- Davon möchte ich in einem nächsten Kurs/ am zweiten Kurstag noch mehr haben ...

Wichtig ist, dass die Fragen offen gestellt werden.

Zu Beginn verteilen sich die TN spontan um die Plakate und geben frei ihre Kommentare zu der jeweiligen Frage auf den Plakaten ab. Danach gehen sie zum nächsten Plakat, bis sie alle ihre Kommentare abgegeben haben. Für das Ausfüllen von 3 Plakaten sind bei 20–40 Personen etwa 10 Minuten erforderlich. Die Auswertung wird erleichtert, wenn man die TN auffordert, ähnliche Kommentare nah aneinander zu schreiben – dies gelingt aber nicht immer.

Die Flipcharts können abfotografiert und den TN im Anschluss zur Verfügung gestellt werden. Damit zeigt die/ der TR, dass die Rückmeldungen ernst genommen werden.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Anmerkungen:** Diese Methode ist auch für größere Gruppen geeignet. Dann braucht es 2 Flipcharts pro Frage, damit genug Platz für die Rückmeldungen ist.

Vorteile dieser Methode sind, dass sie »anonymer« ist als mündliche Rückmeldung und dass TN noch einmal zu bereits verschriftlichten Rückmeldungen Stellung nehmen können. Die/ Der TR kann daher ansatzweise er-

kennen, ob bestimmte Kritikpunkte oder Wünsche vereinzelt Anliegen sind oder von einer größeren Gruppe geteilt werden.

**Vorbereitung / Material:** pro Frage ein leerer Flipchartbogen; ein Stift (Flipchartmarker) für jede Person. Die / Der TR notiert auf jedes Plakat eine Impulsfrage. Empfohlen werden drei bis maximal sechs Fragen bzw. Plakate, bei großen Gruppen nur drei, um das Instrument nicht zu überfrachten.

**Quelle:** Beywl, Wolfgang / Bestvater, Hanne / Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster, Waxmann

## 2.3 Typisch Seminar

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** nach Bedarf

**Theoretischer Hintergrund:** Feedback ist ein Hilfsmittel, das zur Entwicklung der Lernkultur beiträgt. Hierbei geht es entgegen der verbreiteten Ansicht nicht vorrangig um eine Beurteilung der einen Seite gegenüber der anderen, sondern um systematische Rückmeldung. Dies kann auf vielfältige Art durchgeführt werden. In szenischen Darstellungen kann pointiert wiedergegeben werden, was für ein Verhalten oder einen Ablauf typisch ist. Für Aus- und Weiterbildungskontexte eignet sich eine solche Methode vor allem, um das Lernklima sowie das Verhalten und die Rolle der beteiligten Personen zu beleuchten, und damit zur Diskussion und Erarbeitung von relevanten Lernbedingungen sowie Verhaltensregeln.

**Art der Übung:** Kleingruppen, Plenumsdiskussion

**Übungsziel:** typische gute und nicht so gute Unterrichtssituationen erkennen und reflektieren; Verhaltensregeln erarbeiten

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende, TrainerIn / AusbilderIn

**Beschreibung der Methode:** Die TN erarbeiten in Kleingruppen von 3–4 Personen typische Situationen im Kurs / in und studieren diese als kurze Szenen ein (30 Minuten). Jede Gruppe zeigt ihre Darstellung (je 3–5 Minuten). Jede Szene wird anschließend gemeinsam anhand folgender Leitfragen reflektiert:

- Was ist gut, was nicht so gut an diesen Situationen?
- Worauf muss in Zukunft geachtet werden?

Die Äußerungen werden zu den Fragen am Flipchart für jede Szene / Situation notiert (je 10 Minuten).

In einer Abschlussdiskussion werden die gesammelten Beiträge zur letzten Frage in einige Verhaltensregeln überführt (20 Minuten). Diese werden im Raum aufgehängt und für den Rest des Kurses dort belassen.

**Dauer der Methode:** –

**Anmerkungen:** Diese Übung lässt sich genauso auch in ausbildenden Betrieben anwenden! Dort werden stattdessen typische Situationen im Lehrbetrieb erarbeitet und Verhaltensregeln im Betrieb aufgehängt.

Die Dauer der Methode richtet sich nach der Anzahl der Gruppen

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

## 2.4 Gruppendynamik und TN-Position sichtbar machen

**Qualitätsbereich:** Reflexion von TR-TN-Beziehung

**Zeitpunkt:** beliebig

**Theoretischer Hintergrund:** Die Gruppendynamik spielt eine wichtige Rolle im Lernprozess, da sowohl das Lernverhalten als auch soziale Aspekte der Lernenden unvermeidlich betroffen sind. Mithilfe der Übungen können die individuellen LehrerInnen-LernerInnen-Beziehungen wie auch die Gruppenbeziehungen sichtbar gemacht, die Zufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre erhoben und Dynamiken besprochen und bewusst gemacht werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Paararbeit, Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Bewusstsein dafür erhöhen, wie der Unterricht durch die Beziehung zwischen TR und TN beeinflusst wird; Lernbeziehungen in der Gruppe sichtbar machen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die Annahme ist, dass idealerweise in der Gruppe 1) Zufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre herrscht, 2) TN aktiv beteiligt sind und kooperieren, 3) Beziehungen in der Gruppe offen angesprochen werden können, 4) der / die TR / AusbilderIn sein / ihr Wissen über TN-Positionen in das Kursgeschehen miteinbezieht und 5) alle TN die Bedürfnisse der anderen TN achten. Um den Status quo zu ermitteln, sollen folgende zwei Übungen helfen.

### Gruppendynamik und Lernerposition:

Machen Sie die TN mit dem Sinn der Übung bekannt. Geben Sie den TN je eine Vorlage mit dem Baum und erklären Sie ihnen, dass der Baum die Gruppe symbolisiert und nun jede/r für sich überlegt, wo auf dem Baum (in der Gruppe) er / sie sich sieht. Dort kann er / sie sich hinmalen (Zeichnung, symbolisch, Name o.Ä.). Sagen Sie, dass man sehr frei ist, wie und wo man sich malt. Zusätzlich kann der Auftrag gegeben werden zu zeigen, wie zufrieden man an dieser Position ist, indem ein entsprechendes Smiley oder Gesicht gezeichnet wird. Geben Sie ein Beispiel an der Tafel (15 Minuten).

Die TN bekommen einige Minuten Zeit, sich zu überlegen, warum sie sich genau an diese Stelle gesetzt haben und notieren sich einige Stichworte unter dem Baum (5 Minuten).

Anschließend werden Pärchen gebildet. Die zwei Personen zeigen sich gegenseitig ihre Zeichnung und erklären, warum sie sich so positioniert haben und wie sie sich dabei fühlen (10 Minuten).

Zuletzt werden alle Zettel an der Wand entlang aufgehängt und alle TN und der / die TR / AusbilderIn können sich die »Baumgalerie« in Ruhe anschauen (10–15 Minuten).

### TN-TR-Beziehung:

Bereiten Sie ein Flipchart vor, auf dem Beziehungspaare aufgelistet sind.

- KönigIn und DienerIn
- Elternteil und Kind
- Älteres und jüngeres Geschwisterteil
- Zwei FreundInnen
- ProfessorIn und StudentIn
- FremdenführerIn und TouristIn
- Zwei BerichterstatterInnen
- PolizistIn und Schelm
- ...

Lassen Sie die TN mit einem Klebepunkt markieren, wie sie ihre eigene Beziehung zum / zur TR / AusbilderIn sehen (10 Minuten). Betrachten Sie gemeinsam das Ergebnis (10 Minuten). Stellen Sie ruhig Fragen, warum zum Beispiel Elternteil und Kind häufig gewählt wurde. Fragen Sie auch danach, welche Beziehung sich die TN wünschen würden und warum (15–20 Minuten).

### Ergebnis:

Wenn Sie beide Methoden durchgeführt haben, sollten Sie ein Bild darüber gewonnen haben, wie die Gruppenmitglieder sich in der Gruppe sehen, ob sie damit zufrieden sind oder nicht, und in welcher Rolle Sie als TR / AusbilderIn insgesamt (und individuell) gesehen werden. Machen Sie sich Gedanken darüber, worin positive und negative Auswirkungen auf das Lernen bestehen könnten. Machen Sie sich das neue Bewusstsein zunutze, indem Sie Ihre Unterrichtsmethoden anpassen und so die positive Gruppendynamik wie auch individuelle TN-Positionen stärken.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden

**Tipp:** Eine andere Variante ist, dass ein Baum mit allen TN-Positionen für alle sichtbar erstellt wird. Dazu empfiehlt es sich, die Baum-Vorlage auf eine OH-Folie zu kopieren und die TN zu bitten (nachdem sie ihre Position auf dem eigenen Blatt eingezeichnet haben), ihre Position auf die Folie zu übertragen. Mit dem OH-Projektor kann so die gesamte Gruppe abgebildet und die Einzelnen in Beziehung zueinander gesetzt werden. Die Betrachtung und Diskussion werden in der Gesamtgruppe durchgeführt.

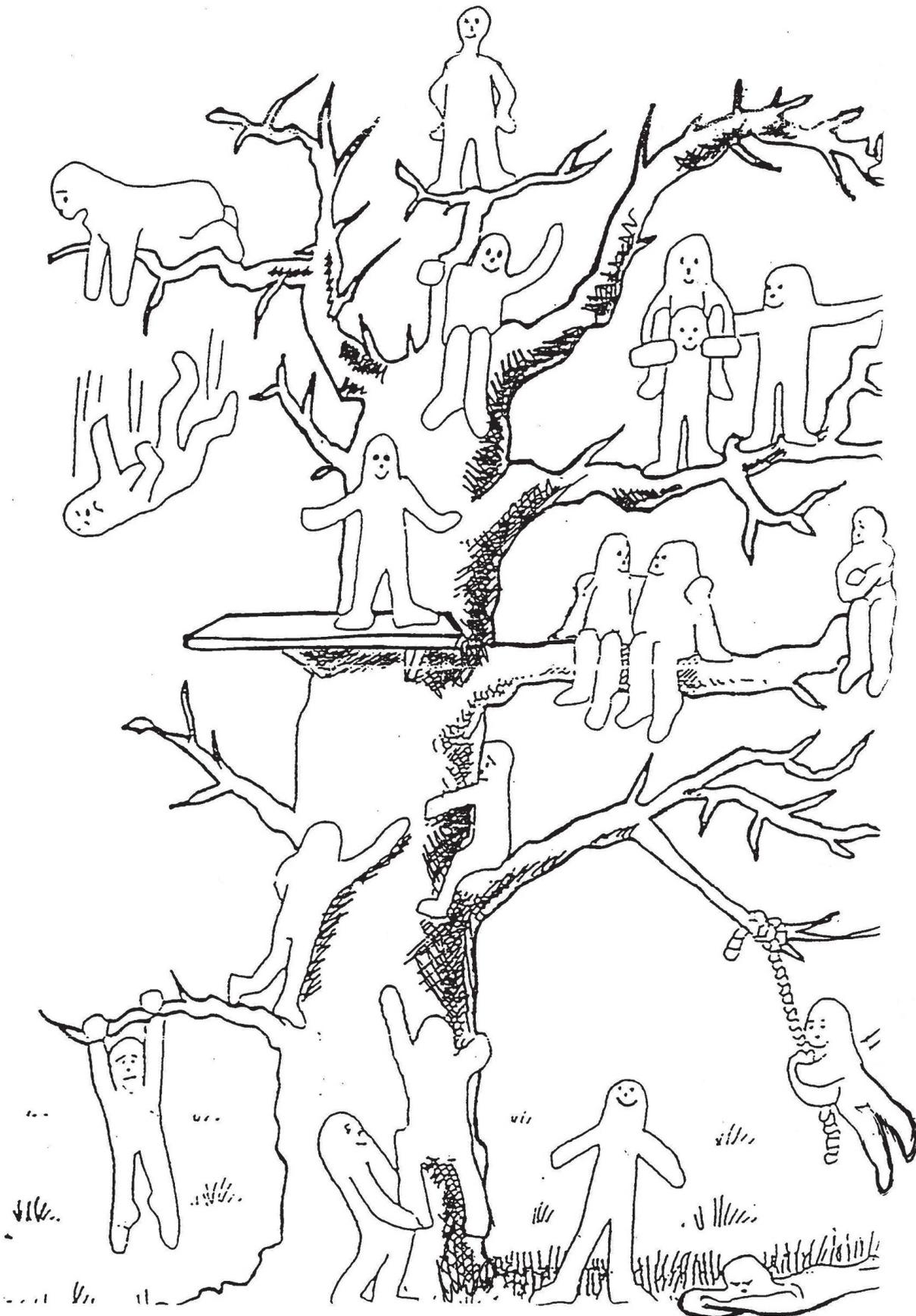
**Vorbereitung / Material:** Vorlagen mit dem Baum; Folie mit dem Baum, Folienstifte in verschiedenen Farben

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach SEALLL – Self-evaluation in adult life-long learning

### **Arbeitsmaterial: Baumvorlage**



**Arbeitsmaterial: Beispiel für TR/ AusbilderIn**



## 2.5 Rollenverhandlung: Wie du mich unterstützen kannst

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** zu Beginn des Kurses

**Theoretischer Hintergrund:** Sowohl in der Beziehung zwischen Lehrperson(en) und TN als auch in der Beziehung zwischen TN ist es sinnvoll, darauf zu achten, dass diese lernfördernd sind. Die Methode setzt hierbei nicht auf der Ebene der didaktischen Methoden an, sondern mehr auf der Ebene des Sich-motiviert- und -wohl-Fühlens, die vor allem durch das verbale und nonverbale Verhalten der TR bzw. der TN beeinflusst wird.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Aufdecken unterschiedlicher Auffassungen, was gute Aus- & Weiterbildung ausmacht; Ziele vereinbaren

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:**

### Variante 1: Feedback an TR

Der / Die TR bereitet eine »Wandzeitung« vor. Dazu werden drei Plakate aufgehängt, auf denen jeweils eine der drei Fragestellungen steht. Die TN werden gebeten, ihre Meinung zu jeder der Fragen, die sich an die Lehrperson richten, auf je eine Moderationskarte zu schreiben. Dazu wird ihnen etwa 20 Minuten Zeit gegeben. Diese werden dann auf das entsprechende Plakat gepinnt.

1. Mit folgendem Verhalten helfen Sie mir oft, gut zu lernen und mich in der Gruppe wohl zu fühlen: ... Bitte behalten Sie das bei.
2. Folgendes Verhalten vermisse ich bei Ihnen: ... Könnten Sie versuchen, es auch mal bzw. etwas öfter zu zeigen?
3. Folgendes Verhalten erlebe ich als hinderlich für mein Lernen bzw. Wohlbefinden in der Gruppe: ... Könnten Sie es etwas weniger zeigen oder ganz darauf verzichten?

Wenn alle TN ihre Moderationskarten aufgehängt haben, gehen alle TN und der / die TR herum und lesen sich die Wandzeitung durch. Mit Klebepunkten können sie ihre Zustimmung zu verschiedenen Punkten kennzeichnen (ca. 20–30 Minuten). So entsteht für jede der drei Fragen eine Prioritätenliste. Das Ergebnis kann am Ende gemeinsam besprochen werden (20 Minuten). Der / Die TR nimmt das Ergebnis (Lob und Kritik) als Ansatzpunkt für eventuelle Verhaltensänderungen.

### Variante 2: Feedback an TN nach einer Gruppenarbeit

Nach einer Gruppenarbeit bzw. nach einem Abschnitt in der Gruppenarbeit geben sich die TN ein gegenseitiges Feedback zum Verhalten in der Gruppenarbeit. Jede/r TN einer Kleingruppe schreibt (farbig) für die anderen Personen in der Gruppe auf Kärtchen seine / ihre Sicht entsprechend folgenden Punkten:

- In Grün zu der Aussage »Mit diesem Verhalten hast du mir / uns bei der Gruppenarbeit geholfen und ich möchte, dass du dies beibehältst:«
- In Rot zu der Aussage »Du würdest mir / uns helfen, besser zusammenzuarbeiten, wenn du Folgendes mehr oder besser / weniger oder nicht mehr machst:«
- In Blau zu der Aussage »Zum Ausgleich biete ich dir an, mein Verhalten folgendermaßen zu ändern:«

Anschließend bekommt jede Person ihre Feedbackkärtchen.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Vorbereitung / Material:** 3 Plakate, 3 Karten für jede/n TN, Klebepunkte; ausreichend Kärtchen für Variante 2 und Stifte in Grün, Blau und Rot.

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

## 2.6 Kontrollierter Dialog – Aktives Zuhören

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** nach Bedarf

**Theoretischer Hintergrund:** Längere Kurse ohne Konflikte gibt es nicht. Sie gehören zur Dynamik, auch wenn sie nicht immer bewusst werden. Ein richtiger Umgang ermöglicht aber eine Verbesserung des Miteinander und des Lernens im Kurs. Sich einander erst einmal genau zuzuhören ist der erste Schritt zur Verbesserung der Kommunikation und die Basis einer klareren Argumentation. Durch die Übung werden diese Fähigkeiten gestärkt und damit ein Verhalten eingeübt, das bei künftigen Unterrichtsdiskussionen oder Konflikten zu effizienteren Ergebnissen führen wird.

**Art der Übung:** Plenumsarbeit, Kleingruppenarbeit

**Übungsziel:** effiziente und genaue Kommunikation; Lösung von Gruppenkonflikten

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Sie laden zwei Personen, die in der Gruppe gegensätzliche Meinungen vertreten und einander kaum mehr zuhören, ein, unter Ihrer Moderation vor den Augen der ganzen Gruppe einen Kontrollierten Dialog zu führen.

Sie setzen sich zu dritt in die Mitte. Die beiden TN sitzen einander gegenüber, Sie etwas seitlich davon.

Fordern Sie eine der Personen auf, mit einem kurzen Statement zum Thema zu beginnen. Bevor die andere Person antwortet, soll sie sinngemäß wiederholen, was sie eben gehört hat – und zwar vollständig und sinngemäß mit eigenen Worten. Erst dann folgt die eigene Antwort. Diese Aussagen werden wiederum von der ersten Person wiederholt.

Diese Schritte werden immer in derselben Reihenfolge wiederholt. Dabei ist es sehr wichtig, als ModeratorIn streng zuzuhören, insbesondere bei TN, die sich selbst gerne reden hören und damit andere »zudecken«. Als ModeratorIn sollte einerseits auf korrekte Wiedergabe des Gesagten, andererseits auf die Zeit der einzelnen Statements geachtet werden.

Nach der ersten »öffentlichen« Demonstration, schließen sich alle TN in Dreiergruppen zusammen. Diese führen in derselben Struktur Kontrollierte Dialoge.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Anmerkungen:** Wahlweise kann nach Abschluss der Dialoge die Gesamtgruppe wieder im Kreis zusammenkommen. Die TN berichten, wie sie den Kontrollierten Dialog erlebt haben.

**Vorbereitung / Material:** Ausreichend großer Raum, sodass alle Dreiergruppen ein »Eckchen« finden, um den Dialog zu führen.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 5. Konflikte. Münster, Ökoptia

## 2.7 TeilnehmerInnen-Feedback an Berufsbildenden Schulen (und andere Unterrichtssituationen)

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** nach Bedarf

**Theoretischer Hintergrund:** Unterricht, vor allem über einen längeren Zeitraum, sollte von den TN per Feedback an den/die TR/ AusbilderIn kommentiert werden können. Ein Feedback gibt den TR/ AusbilderInnen Orientierung, ob sie sich auf einem guten Weg befinden. Sollten Sie bereits Probleme bemerkt haben, ist es umso sinnvoller, mittels einer kurzen Feedback-Befragung Ursachen zu identifizieren und mit den TN in einen Dialog darüber zu treten. Diese Herangehensweise signalisiert den TN, dass Sie Ihren Unterricht und die Meinung Ihrer TN ernst nehmen und liefert Ihnen darüber hinaus wertvolle Anregung.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Diskussion

**Übungsziel:** Feedback zum Unterricht

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zur Mitte oder zum Ende eines Kurses oder einer Unterrichtseinheit kann mithilfe der Fragen (siehe Materiali) ein schnelles Feedback von den TN eingeholt werden. Dazu sollten die Fragen auf Plakatgröße ausgedruckt oder auf eine sonstige größere Fläche übertragen werden.

Die TN bekommen entweder Klebepunkte in der Anzahl der Fragen (17) oder einen Stift, mit dem sie ihre Antwort markieren können. Der/Die TR/ AusbilderIn erklärt den Sinn des Feedbacks, stellt kurz die Fragen vor und erklärt, wie die Bewertung funktioniert. Am besten er/ sie macht ein Beispiel vor. Dann sind die TN frei, zum Plakat hinzugehen und ihr Feedback zu geben. Im letzten Feld können sie freie Anmerkungen machen oder zeichnen.

Zwei Personen aus der Gruppe werden gebeten, die Punkte bei den Fragen auszuzählen (einer von oben, einer von unten) und jene Antwortoption mit der häufigsten Nennung farbig zu umkreisen.

Anschließend betrachten TN und TR/ AusbilderIn gemeinsam das Ergebnis und lesen die Kommentare. Besonders Positives und besonders Negatives sollte von dem/ der TR/ AusbilderIn thematisiert werden, zum Beispiel durch Nachfragen, wodurch genau etwas besonders gut gelingt oder warum genau etwas nicht so gut ist. Der/Die TR/ AusbilderIn macht Änderungsvorschläge, aber lässt auch die TN Vorschläge machen. Sammeln Sie die Ideen. Das Ergebnis des Feedbacks und der Diskussion wird von dem/ der TR/ AusbilderIn mitgenommen. Beim nächsten Zusammentreffen werden Änderungsvorschläge gemacht und mit den TN diskutiert.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Anmerkungen:** Der/Die TR/ AusbilderIn sollte während der Bewertungsphase am anderen Ende des Raums sein, damit die TN nicht das Gefühl bekommen, dass sie bei ihrer individuellen Bewertung beobachtet werden. Wenn Sie es vorziehen, die Befragung mit der Verteilung von Fragebögen durchzuführen, denken Sie daran, dass Sie diese auswerten müssen und die TN über das Ergebnis informieren sollten. So oder so ist es wichtig, dass Sie Konsequenzen aus dem Feedback ziehen und diese auch transparent machen.

**Vorbereitung/ Material:** Feedbackfragen (siehe Materiali) auf Plakatgröße, Klebepunkte (oder Stifte)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Kempfert, Guy/ Rolff, Hans-Günter (2000): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Ein Arbeitsbuch für Schule und Unterricht. Weinheim und Basel, Beltz. Fragebogen adaptiert nach Berndt/ Prangemeier (1998)

**Arbeitsmaterial: Fragebogen**

<b>Ich meine zum Kurs / zur Ausbildung ...</b>	Stimme zu	Stimme größtenteils zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
Der Kurs ist gut vorbereitet.				
Die Kursmaterialien sind aktuell.				
Selbständiges Arbeiten wird ermöglicht.				
Im Kurs wird zu viel von mir verlangt.				
Ich lerne, mit anderen zusammenzuarbeiten.				
Was ich lerne, kann ich in der Praxis gut verwenden.				
<b>Ich meine zum Verhältnis TR / AusbilderIn – Lernende/r ...</b>	Stimme zu	Stimme größtenteils zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
Mir als TN / Auszubildender / Auszubildendem wird etwas zugetraut.				
Ich werde ernst genommen.				
Das Klima im Kurs ist gut.				
Es ist nicht schlimm, wenn im Kurs Fehler gemacht werden oder jemand eine andere Meinung hat.				
<b>Ich finde folgende Formen im Training / in der Ausbildung zu häufig:</b>	Stimme zu	Stimme größtenteils zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
Ausführungen von TR / AusbilderIn sind zu häufig.				
Die TN / Auszubildenden erarbeiten zu häufig eigenständig Lösungen.				
Referate sind zu häufig.				
Ich finde diese Befragung gut.				
Was ich sonst noch sagen will:				

## 2.8 Knödeln

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** nach dem Unterricht / einem Ausbildungsabschnitt / einem Semester

**Theoretischer Hintergrund:** Reflektieren und Evaluieren bedeutet im Sinne dieser Übung, zurückzuschauen, persönlich zu bewerten und etwas dingfest zu machen. Eine wichtige Dimension dieser Übung ist es, dass die TN darauf schauen, was sie selbst in ihrer Ausbildung weiterbringt.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Evaluierende und reflektierende Chronik zu Inhalt und Methode des Unterrichts / Ausbildungsabschnitts / Semesters

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Der / Die TR bereitet zwei Flipchartbögen vor: einen für die Kurs-Inhalte, einen für die Kurs-Methoden. Auf den Flipcharts bildet er / sie Unterpunkte, zum Beispiel Themen des Kurses sowie die verwendeten Lehrmethoden (z.B. Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Projektarbeit etc.). Diese werden übersichtlich mit genügend Platz dazwischen auf das Flipchart geschrieben (siehe Beispiel Materialien).

Die TN werden gebeten, die Unterpunkte von (1) Inhalte und (2) Methoden zu bewerten hinsichtlich der Kriterien, (1) was ihnen viel gebracht hat und (2) wie gut sie die Arbeitsweisen fanden. Sie markieren ihre Favoriten mit »Knödeln«, indem sie Farbpunkte an die entsprechende Stelle malen oder aufkleben.

Anschließend wird das Ergebnis – die Verteilung der Farbpunkte – besprochen.

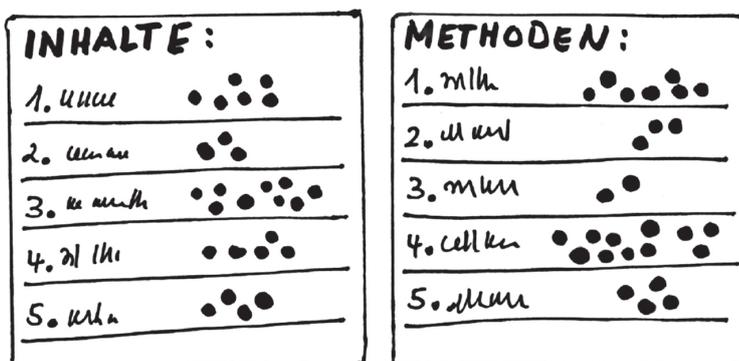
**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Vorbereitung / Material:** 2 Flipchartbögen, genügend bunte Stifte oder ausreichend Klebepunkte für alle TN (Beispiel siehe Materialien)

**Anmerkungen:** Die Anzahl der »Knödel« (Punkte), die jede/r TN zu jedem der Unterpunkte machen kann, wird vor dem Start vereinbart. Möglich sind nur ein Punkt oder beispielsweise drei pro Person. Ebenfalls muss vorab geklärt werden, ob die Knödel alle einem Unterpunkt gegeben werden dürfen oder auf mehrere Unterpunkte verteilt werden können.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia

**Arbeitsmaterial: Feedback-Knödeln (Beispiel, wie es aussehen könnte)**



## 2.9 Blitzlicht Feedback

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** zwischen Unterrichtseinheiten / größeren Themenblöcken oder am Ende einer Phase / eines Unterrichtsabschnittes

**Theoretischer Hintergrund:** Mit Hilfe des Blitzlichts soll die Kommunikation in Lerngruppen verbessert und die Teamentwicklung gefördert werden. Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen in zwischenmenschliche Beziehungen sollen gestärkt werden, Transparenz kann entstehen.

Daneben lernen die TN durch die Schulung ihrer Selbstwahrnehmung ihr eigenes Verhalten besser zu steuern. So wird auch die Persönlichkeitsentwicklung in Richtung Wachstum ermöglicht. Der Einsatz des Blitzlichts verbindet die drei Themenbereiche Partizipation, Evaluation und Feedback.

Blitzlichter sind eine Form der Kommunikation, die sehr schnell und effektiv eine partizipative Beantwortung von Fragen ermöglichen. Sie setzen eine offene und demokratische Haltung bei Lehrenden und Lernenden voraus, fördern aber diese auch zugleich.

Das Blitzlicht fördert und erfordert im Wesentlichen auch einen Teil der für das Feedback notwendigen Kompetenzen. Zudem werden die Fähigkeit zur Eigen- und Fremdwahrnehmung, die Kommunikationsfähigkeit und die Einsicht in eine Mitverantwortung für die gesamte Gruppe gefördert (aus: Reich, Kersten (2007): Methodenpool, URL: [methodenpool.uni-koeln.de](http://methodenpool.uni-koeln.de)).

**Art der Übung:** Gruppenübung

**Übungsziel:** Evaluation von Phasen bzw. Unterrichtsabschnitten durch alle TN bzw. Auszubildende; Erkennen von Unterschieden / Gemeinsamkeiten in der Wahrnehmung der Ausbildung

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TR wirft einen Gegenstand (das »Wurfmikrofon«, z.B. einen Ball) einem / einer TN zu als Zeichen dafür, dass er / sie am Wort ist und die anderen zuhören.

Die Person, die das »Wurfmikrofon« zugeworfen bekommt, gibt kurze, freie oder durch strukturierende Fragen geleitete Wortspenden ab. Diese werden zunächst nicht kommentiert.

Nach der Wortspende wirft der / die TN das Wurfmikrofon weiter zum / zur Nächsten usw., bis alle Anwesenden am Wort waren.

Danach kann ein Gespräch über die Konsequenzen zu einem / mehreren wichtigen Punkten folgen.

Hilfreich können folgende strukturierende Fragen sein, wobei für das Blitzlicht jeweils nur eine Frage zu stellen ist:

- So ist es mir in der Gruppe / bei der Arbeit gegangen ...
- Das hat mir nicht so gut gefallen / damit habe ich mich nicht wohl gefühlt bzw. gut gefallen / wohl gefühlt;
- Das hat sich positiv / negativ auf meine Mitarbeit ausgewirkt;
- Das war wichtig für mich / das nehme ich mit / das möchte ich zum Abschluss sagen;
- Das hat mir beim Lernen / bei der Ausbildung geholfen / nicht geholfen.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Vorbereitung / Material:** »Wurfmikrofon« mitbringen, z.B. einen (kleinen) Ball oder anderen Gegenstand, der leicht zu fangen ist.

**Anmerkungen:** Bei regelmäßiger Durchführung ist diese Methode auch als begleitendes Feedback-Verfahren geeignet. Die Äußerungen (Blitzlichter) können dann schriftlich festgehalten werden, sodass der Verlauf einer Phase augenscheinlich wird. In einem Abschlussgespräch kann darauf zurückgegriffen werden.

In größeren Gruppen kann mit dieser Methode auch so viel Interesse mobilisiert werden, dass auch einer großen Zahl von TN zugehört werden kann. Die Dauer variiert je nach Gruppengröße.

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz Verlag; Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökoptopia; Reich, Kersten (2007) (Hg.): Methodenpool. In: URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de>

## 2.10 Inhalt-Prozess-Klima

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** Ende des Unterrichts / Trainings

**Theoretischer Hintergrund:** Will man zu bestimmten Elementen des Kursgeschehens inhaltliche Rückmeldungen, so eignet sich ein strukturiertes und visualisiertes Feedbackverfahren, das die TN zudem noch einmal aktiviert.

**Art der Übung:** im Plenum

**Übungsziel:** qualitative Rückmeldungen zu Kurselementen durch Kartenabfrage, Selbstreflexion zum Training/ Kurs durch TN

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN erhalten rote und grüne Kärtchen. Auf einem Plakat ist ein Kreis aufgezeichnet, der in drei Segmente mit drei Themen unterteilt ist: zum Beispiel »Inhalt«, »Prozess«, Klima«. Die TN werden gebeten, auf grüne Kärtchen positive, auf rote Kärtchen kritische Aussagen zu jedem der drei Segmente zu schreiben (pro Karte nur eine inhaltliche Aussage, groß schreiben, sodass die Kärtchen gut lesbar sind). Die Rückmeldungen sollen möglichst konkret sein und eventuell auch mit Beispielen weiter erklärt werden. Die Kärtchen werden auf dem jeweiligen Segment angepinnt (Zeit zum Schreiben und zum Anpinnen etwa 10 Minuten).

Dann werden die TN gebeten, die Gesamtheit der Rückmeldungen zu interpretieren: zum Beispiel Rot / Grün-Verteilung, wo häufen sich Aussagen ... Gemeinsam wird überlegt, was dies für die einzelnen TN und natürlich auch für die / den TR bedeutet, eventuell für die Kursfortsetzung oder für zukünftige Kurse. Die / Der TR hört nur zu und moderiert, stellt wenn nötig Verständnisfragen, verteidigt nicht, erläutert nicht, sondern lässt das Feedback stehen. Wichtig ist es, nicht nur das Negative anzusehen, sondern sich auch über das Positive gemeinsam zu freuen.

Die Ergebnisse auf der Pinnwand werden abfotografiert oder – wenn die Kärtchen zu klein beschrieben sind – abgeschrieben und ins Protokoll inkludiert.

**Variante:** Die drei Themen können auch variiert werden, je nach Erkenntnisinteresse und Fragestellungen der / des TR. Zum Beispiel kann Feedback zur / zum TR, zu Methoden, zum Praxisbezug etc. abgefragt werden.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Anmerkungen:** Nicht geeignet für große Gruppen, da sonst der zeitliche Aufwand zu groß wird. Vorteil dieser Methode ist, dass die / der TR ein differenzierteres qualitatives Feedback bekommt, und zwar zuerst von den einzelnen TN, dann entsteht ein Gruppenbild.

**Vorbereitung / Material:** Pinnwand, rote und grüne Kärtchen, Stifte; ein großes Plakat, auf dem ein großer Kreis in drei Segmente unterteilt ist. Überschrift: »Wie fanden Sie ...« in den drei Kreissegmenten steht »Inhalt«, »Prozess«, »Klima«.

**Quelle:** Reischmann, Jost (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen, Augsburg, Ziel

## 2.11 Die SOFT-Analyse

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** zwischendurch oder am Anfang einer neuen Phase

**Theoretischer Hintergrund:** Bei der Erhebung und Analyse der Meinungen und Gedanken aller Beteiligten zu einem bestimmten Thema / Problem / einer Fragestellung ist es unerlässlich, dies in einer strukturierten Vorgehensweise zu tun, will man übersichtliche und transparente Resultate erhalten. Die SOFT-Methode bietet einen Rahmen, in dem Fragen / Probleme zu Abläufen, Prozessen, Situationen, Zuständen etc. unter Einbeziehung der betroffenen Personen systematisch, auf ihre Qualität hin betrachtet werden können. »SOFT« steht für: S = Satisfaction / Zufriedenheit / Stärken; O = Opportunities / Chancen; F = Faults / Schwächen; T = Threats / Gefahren.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Bearbeitung eines qualitätsrelevanten Themas / Problems / einer Frage, um gegebenenfalls Veränderungen einzuleiten.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zu einem von Ihnen gewählten Thema oder Anliegen, das die Unterrichtsqualität beeinflusst, werden anhand des »SOFT«-Bearbeitungsrasters die Reflexion und die Gedankengänge der TN strukturiert.

Die Gruppe stellt anhand von Leitsätzen zu den vier Feldern (Stärken, Chancen, Schwächen, Gefährdungen) Aussagen auf. Für jedes Feld sollte ein sehr großes Plakat genutzt werden.

Das Thema könnte zum Beispiel das folgende sein:

»Die Qualität des Seminars im Fachbereich XY« oder »Gestaltung und Atmosphäre während der Ausbildung XY« etc.

Zu den vier Feldern des Bearbeitungsrasters (Stärken, Schwächen, Chancen, Gefährdungen) werden die Gedanken und Meinungen der TN gesammelt. Dafür schreibt jede/r TN einen Gedanken auf je ein Kärtchen und pinnt es in das entsprechende Feld.

Wenn alle Kärtchen angebracht sind, werden diese nach Ähnlichkeit sortiert.

Im nächsten Schritt werden die Zusatzaussagen des jeweiligen Feldes herangezogen, um die auf den Kärtchen formulierten Gedanken zu beurteilen und wenn möglich zuzuordnen. Bei der Analyse sollten zunächst die Felder S und F angeschaut werden. Dann geht der Blick auf die Felder O und T.

Schauen Sie nun, inwiefern vorhandene Stärken und Chancen die vorhandenen Schwächen und antizipierten Gefahren entkräften können, wenn erstere gestärkt werden. Sollten für bestimmte Schwächen oder Gefahren noch keinerlei Ansätze in den Feldern »Stärken« oder »Chancen« zu finden sein, überlegen Sie gemeinsam, was notwendig ist. Schreiben Sie diese Ideen in einer anderen Farbe dazu.

Im letzten Schritt treffen Sie ein Übereinkommen, welche Schritte zuerst angegangen werden sollen / können, und unterstreichen Sie diese. Wenn es das Thema zulässt und alle Beteiligten anwesend sind, können Sie auch über Verantwortlichkeiten und Zeiträume sprechen und diese ebenfalls dazu schreiben.

**Dauer der Methode:** 1–2 Stunden

**Anmerkungen:** Die Methode ist für Fragestellungen anwendbar, die nur TR, nur TN sowie TR und TN betreffen. Die gestalteten Flipcharts sollten im Raum hängen bleiben oder zumindest aufbewahrt werden, um zu einem späteren Zeitpunkt einen Vergleich ziehen zu können.

Die Dauer der Methode richtet sich nach der Komplexität des Themas.

**Vorbereitung / Material:** 4 Plakate mit den SOFT-Begriffen (siehe Materialien); Karten mit den Statements zu jedem SOFT-Begriff; Kärtchen zum Beschreiben für die Beteiligten

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

**Arbeitsmaterial: SOFT-Analyse-Raster**

S : Stärken	O : Chancen
<p>Das ist spitze.                      Das läuft rund.                      Das beibehalten.                      Dafür sorgen.                      Darauf aufbauen.</p>	<p>Dies sind gute Ansätze.                      Dies sollten wir ausbauen / entwickeln.                      Davon bitte etwas mehr.                      Diese Gelegenheiten sind in Sicht.                      Diese Ressourcen können wir nutzen.                      Hier ist noch nutzbares Brachland.</p>
F : Schwächen	T : Gefahren
<p>Das läuft nicht rund.                      Das ist mangelhaft.                      Das stört.                      Das sollten wir ändern / abstellen.                      Hier sind Verbesserungen notwendig.</p>	<p>Dies sind absehbare, bedrohliche Entwicklungen.                      Dies sind drohende Probleme.                      Dies droht uns, wenn wir nichts unternehmen.                      Dies tritt ein, wenn nicht bald etwas geschieht.</p> <p>So vermeiden wir es:</p> <p>Diese Lösungen bereiten wir vor:</p>

## 2.12 Kräftefeldanalyse

**Qualitätsbereich:** Qualität der Ausbildung bzw. des individuellen Ausbildungsverlaufes

**Zeitpunkt:** einmal im Semester bzw. vor Beginn / nach Beendigung eines größeren Ausbildungsabschnittes

**Theoretischer Hintergrund:** Die Kräftefeldanalyse geht auf den Psychologen Kurt Lewin zurück und unterstützt die Analyse von Problemen und die Planung von Veränderungen. Sie wird sowohl im Trainingsbereich als auch in der Betriebsentwicklung verwendet und ermöglicht das Erkennen von Bedingungsbeziehungen und Wechselwirkungen in Bezug auf Faktoren, die sich entweder positiv / unterstützend oder negativ / hinderlich auf Prozesse auswirken.

**Art der Übung:** (Klein-)Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Antizipieren möglicher Schwierigkeiten sowie positiver Faktoren; Analyse von Pro- und Kontra-Argumenten

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN / Auszubildenden sollen ihr Feedback zur Ausbildung geben. Der / die AusbilderIn / TR gibt zunächst eine Frage vor, zu der das Feedback gegeben werden soll.

Die Fragen könnten z.B. sein:

- »Was mich in meiner Ausbildung unterstützt / hindert?«
- »Was hilft mir, mit einer positiven Einstellung an die Ausbildung heranzugehen / was hindert mich daran?«

Die TN finden sich in Kleingruppen (ca. 4 Personen) zusammen, pro Gruppe steht ein Flipchart zur Verfügung. In der Gruppe werden die unterstützenden / positiven und hinderlichen / negativen Kräfte in Bezug auf die Ausbildung erarbeitet werden. Im nächsten Schritt werden diese Kräfte dann in Form von größeren / kleineren Pfeilen auf das Flipchart eingezeichnet und beschriftet.

Die Auswertung wird zunächst in den Kleingruppen vorgenommen. Dabei werden die Ergebnisse reflektiert. Mögliche hilfreiche Fragen dabei sind:

- »Was gibt es für Gemeinsamkeiten / Unterschieden zwischen den Kräften?«
- »Wie können wir mit Hindernissen in der Ausbildung umgehen?«
- »Welche Möglichkeiten sehen wir, um die Ausbildung positiv abzuschließen?«

Danach erzählen die Gruppen im Plenum von ihren Erkenntnissen. Abschließend wird besprochen, wie die Situation verbessert werden kann, was zur Stärkung der stützenden und Abschwächung der behindernden Kräfte getan werden kann. Die beschrifteten Flipcharts mit den Kräftefeldanalysen der Kleingruppen können im Raum aufgehängt werden.

Relevante Fragen können sein:

- »Was sollte der / die TR berücksichtigen?«
- »Was können die TN / Auszubildenden tun, um sich zu verbessern / Spaß an der Ausbildung zu haben?«

Aus der Auswertung kann sich ein Thema für die Weiterarbeit ergeben. Wenn man die Kräftefeldanalyse mit den TN / Auszubildenden durchführt ist es wichtig, dass die Ergebnisse vom / von der AusbilderIn / TR auch wirklich ernst genommen werden.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

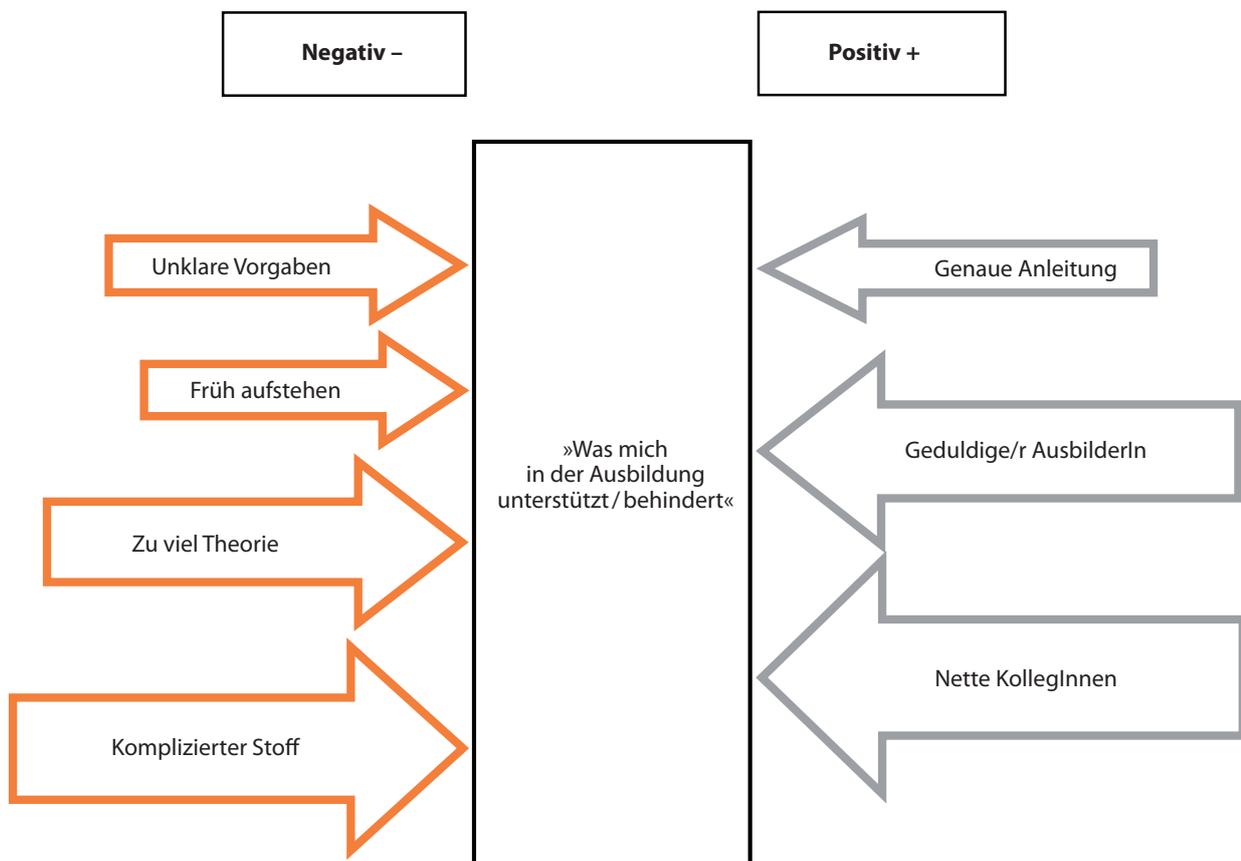
**Vorbereitung / Material:** genügend Flipcharts sowie Papier und Stifte für die TN / Auszubildende; evtl. im Vorfeld überlegen, zu welchen Fragen die Kräftefeld-Analyse gemacht werden soll, oder aber die Fragen mit der Klasse erarbeiten.

**Tipp:** Die Methode lässt sich für unterschiedliche thematische Schwerpunkte verwenden.

**Anmerkungen:** Auch wenn die Methode relativ viel Zeit in Anspruch nimmt, hat sich herausgestellt, dass sie sich sehr gut für die Erarbeitung von Themen / Problemen eignet, die nicht so leicht zu durchschauen sind und an deren Lösung die Mehrzahl der Beteiligten Interesse hat.

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

**Arbeitsmaterial: Beispiel einer Kräftefeldanalyse**



## 2.13 Die Evaluationszielscheibe

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** unterschiedliche Zeitpunkte

**Theoretischer Hintergrund:** Bei der Zielscheibe (auch: Evaluationszielscheibe) geht es um die Gestaltung einer pädagogisch wirksamen Lern- und Lehrkultur, in der die Entfaltung von Verstand, Gefühl und Intuition im Ausbildungsprozess bzw. in der Lehre ermöglicht werden soll. Es handelt sich um ein bildliches Evaluationsinstrument, das die subjektiven Einschätzungen der Auszubildenden in den Mittelpunkt rückt und eine rasche Einschätzung der evaluierten Bereiche erlaubt. Große Unterschiede in der Bewertung werden gut sichtbar und können besprochen werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit / Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Evaluation des Trainings / der Lehre / der Ausbildung

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Bei der Zielscheibe handelt es sich um eine Mehr-Punkt-Abfrage, mit dem Ziel, dass der / die TR Feedback erhält.

Die TN bewerten auf einer vorbereiteten Zielscheibe verschiedene Aspekte der Ausbildung. Ein Vorschlag für die Gestaltung einer Zielscheibe findet sich bei den Materialien.

Die Zielscheibe wird auf einem Flipchart vorbereitet und den TN präsentiert. Anschließend werden der Sinn der Übung und der Bewertungsmodus besprochen. Dabei sollen die einzelnen Bereiche (Gruppe / Atmosphäre, Training, Inhalt, Methoden) der Zielscheibe im Schulnotensystem bewertet werden (innen / 1: sehr positiv, außen / 5: sehr negativ).

Danach werden Filzstifte / Marker / bunte Klebepunkte verteilt und die Gruppe wird gebeten, ihre Punkte je nachdem, wie die TN das Training erlebt haben, zu setzen. Positives und Negatives wird sehr gut sichtbar und im Folgenden gemeinsam besprochen. Bei unklaren Aspekten kann der / die TR auch noch einmal nachfragen (z.B. Was war inhaltlich nicht entsprechend? Was hat methodisch gestört?).

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

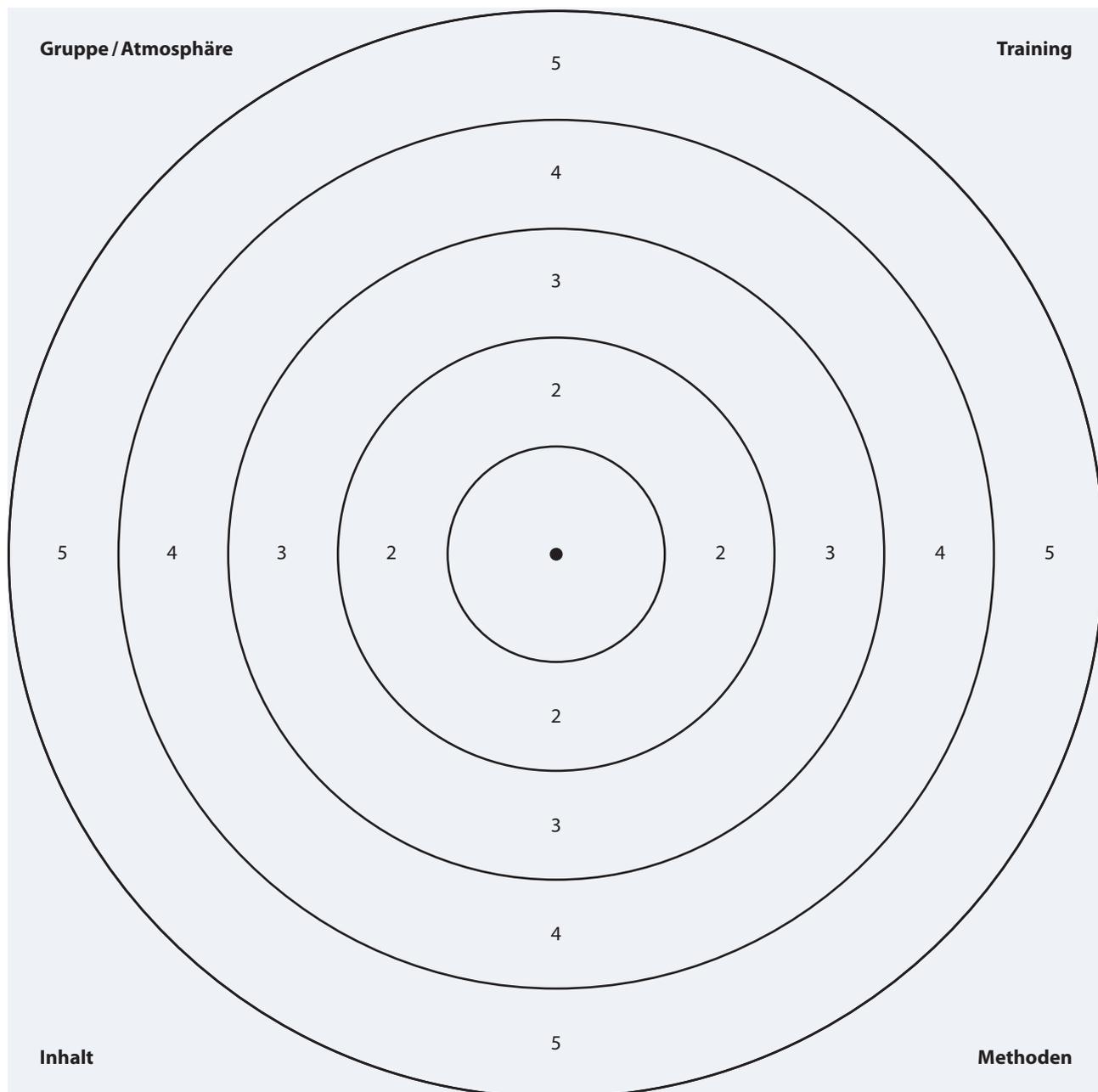
**Vorbereitung / Material:** Zielscheibe am Flipchart vorbereiten, kann je nach Bedarf in unterschiedlich viele Sektoren unterteilt werden (siehe Material); Material: genügend Stifte bzw. Klebepunkte für alle TN.

**Anmerkungen:** Bei der Auswertung bzw. gemeinsamen Besprechung sollen alle Punkte ernst genommen werden. Es sollte die Zeit sein, die Platzierung der Punkte zu erläutern oder (wenn die Anonymität gewahrt werden soll) öffentlich darüber nachzudenken, warum die Punkte so verteilt wurden.

Die Methode kann gut als prozessbegleitendes Instrument oder einmalig gegen Ende eines Trainings genutzt werden.

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz Verlag; Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia

### Arbeitsmaterial: Die Zielscheibe



## 2.14 Plus-Minus-Fragezeichen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** währenddessen, am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Manchmal braucht es ein kurzes Feedback, um einschätzen zu können, was gut läuft und wo es eventuell noch Anpassungen braucht (für die nächste Einheit, den nächsten Kurstag oder einen nächsten Kurs). Diese Übung ermöglicht es, relativ rasch zu ein bis drei Fragen Rückmeldungen zu erhalten, in denen sich die TN bereits klar positionieren und mitteilen, was sie für gut und was sie für nicht so gut halten. Es gibt zusätzlich die Möglichkeit, Ambivalentes oder offene Fragen anzusprechen – also Elemente, die per se weder als gut noch als schlecht bewertet werden, aber noch einer Klärung oder Justierung bedürfen.

**Art der Übung:** im Plenum

**Übungsziel:** kurze qualitative Rückmeldung an TR zum Lernprozess, als Gesamtfeedback oder auch zur Steuerung des Unterrichts / Trainings

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** In der einfachsten Durchführungsvariante schreibt die/der TR auf jeweils ein Flipchart »+«, »-« und »?«. Insgesamt sind also drei Flipcharts im Einsatz. Die TN werden nun gebeten, eine kurze Rückmeldung zu geben, was aus ihrer Sicht 1) (besonders) gut war, was 2) nicht gut war und 3) wo noch Fragen offen sind bzw. was für sie wichtig ist, sie aber nicht in das Plus-Minus-Schema einordnen können. Jede/r TN sollte zu Wort kommen. Die/ Der TR moderiert, notiert Stichworte zu den Aussagen auf dem Flipchart und fragt nach, wenn etwas unklar ist. Die TN werden – ähnlich wie im Blitzlicht – gebeten, sich kurz zu halten. Wenn TN gleiche Meinungen äußern, kann dies mit einem zusätzlichen Strich neben dem bereits notierten Stichwort festgehalten werden.

**Variante:** Die Übung kann auch mit der Methode der »Plakate mit offenen Fragen« verbunden werden, indem Plakate quer aufgehängt werden und unter der Leitfrage drei Sektoren abgetrennt werden mit »+«, »-« und »?«. Die Übung dauert dann etwas länger, bringt jedoch noch detaillierteres Feedback.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Anmerkungen:** Diese Übung ist nur bei kleinen bis mittelgroßen Gruppen durchführbar, da sonst die Übung zu lange dauert oder die einzelnen TN nicht zu Wort kommen. Bei großen Gruppen kann man sie mit der Methode »Plakate mit offenen Fragen« kombinieren (siehe Variante).

Die Dauer variiert zwischen 20 und 30 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Flipcharts, Stifte

**Quelle:** verbreitete Methode, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 2.15 Fuß und Stimme

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende, zwischendurch

**Theoretischer Hintergrund:** »Fuß und Stimme« ist geeignet, wenn gegen Ende eines Kurse/Trainings oder auch zwischendurch ein rasches und offenes Feedback der TN erwünscht ist, das in spielerischer Form gegeben wird. Die Rückmeldungen sind qualitativ, die Übung gibt aber auch Anhaltspunkte für die quantitative Verteilung von Rückmeldungen.

**Art der Übung:** im Plenum

**Übungsziel:** Rückmeldung zum Unterricht/Training; qualitatives und quantitatives Stimmungsbild

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN stehen im Kreis, die/der TR steht etwas außerhalb. Die TN sollen nun spontan ganz kurze Aussagen zum Training/Kurs treffen. Während sie diese Statements abgeben, gehen sie ein Stück in die Mitte – mehr oder weniger weit, je nachdem wie stark für sie dieses Statement zutrifft. Gleichzeitig bewegen sich auch die anderen TN mehr oder weniger stark in Richtung Kreismitte (oder auch nicht). Wenn sie sehr stark mit der Aussage übereinstimmen, gehen sie bis zur Kreismitte, wenn weniger stark, gehen sie nur ein, zwei Schritte nach vorne, wenn gar nicht, bleiben sie auf ihrem Platz. Es gibt keine Reihenfolge; wer Lust hat, beginnt. TN können sich auch mehrfach mit Aussagen zu Wort melden.

Die/Der TR beobachtet nur und macht sich eventuell Notizen.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten

**Anmerkungen:** Die Übung ist mit der Blitzlicht-Übung verwandt, ist aber aktivierender, spielerischer und noch rascher. Auch kommt es zu mehr Rückmeldungen, da eine Wiederholung von bereits Gesagtem bei dieser Übung nicht vorgesehen ist. Zusätzlich zeigt sie an, welche Meinungen in der Gruppe wie stark vertreten sind. Wie beim Blitzlicht werden die Inhalte des Feedbacks durch die TR nicht gesteuert, das heißt, es werden keine speziellen Fragen gestellt, sondern das Feedback ist spontan und berücksichtigt das, was den TN gerade wichtig erscheint.

**Vorbereitung/Material:** Keine Vorbereitung notwendig; genügend Platz, sodass alle TN im Kreis stehen können.

**Quelle:** Verbreitetes Instrument, Namensgebung und Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 2.16 Resonanzgruppe

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** währenddessen, am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Viele herkömmliche Feedbackverfahren ermöglichen es nicht, in die Tiefe gehende Rückmeldungen von den TN zu erhalten. Meist möchte man die TN nicht zu stark strapazieren und auch nicht zu viel Zeit im Training mit Feedback verbringen. Die Resonanzgruppen (»sounding board«) sind ein geeignetes Instrument, wenn man detailliertes Feedback von TN einholen möchte, ohne die Trainingssituation selbst damit zu »belasten«.

**Art der Übung:** Kleingruppe

**Übungsziel:** detaillierte, qualitative Rückmeldungen von Lernenden zu Inhalten, Methoden und Prozess des Trainings

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Für die Übung braucht es eine kleine Gruppe von Freiwilligen, die der / dem TR nach Ende des Kursgeschehens kurz für ein Feedback zur Verfügung stehen. Die Übung sollte bereits im Vorfeld angekündigt werden: zum Beispiel als Feedbackinstrument bereits bei der Einführung. Die TN werden gebeten zu überlegen, ob sie dafür zur Verfügung stehen möchten. Die »Rekrutierung« kann dann im Verlauf des Trainings oder kurz vor Ende erfolgen.

Zusammensetzung der Resonanzgruppe: Ideal sind 3–6 TN, jedoch mindestens zwei (um nicht eine Einzelmeinung zu hören). Die TN sollen möglichst »repräsentativ« vertreten sein, das heißt verschiedene TN-«Typen« in der Resonanzgruppe sein (z.B. Frauen und Männer, verschiedene berufliche Hintergründe oder Interessenslagen, »zufriedene« und »weniger zufriedene« TN etc.). Der / Die TR kann also eventuell TN auch direkt ansprechen, ob sie Teil der Resonanzgruppe sein können. Oberste Priorität hat jedoch die Freiwilligkeit; auf keinen Fall sollte Druck auf die TN ausgeübt werden.

Meist schließt sich das Gespräch mit der Resonanzgruppe direkt an den Kurs / die Trainingseinheit an, es kann jedoch auch ein anderer Zeitpunkt vereinbart werden. Wichtig ist, dass der Zeitpunkt für die TN gut passt.

Der / Die TR setzt sich mit der Resonanzgruppe zusammen, am besten im Kreis, das ist kommunikativer und auch ein Signal für die Gleichberechtigung der GesprächspartnerInnen. Der / Die TR stellt der Resonanzgruppe offene Fragen, wie zum Beispiel:

- Was hat Ihnen heute / in dieser Trainingseinheit / in diesem Kurs gut gefallen? Was soll ich morgen / im nächsten Kurs wieder so machen?
- Was hat Ihnen heute / in dieser Trainingseinheit / in diesem Kurs nicht so gut gefallen? Was sollte ich morgen / im nächsten Kurs anders machen?

Bei Bedarf kann der / die TR auch detailliertere Fragen stellen, zum Beispiel nach Inhalten, Methoden, dem Prozess in der Gruppe, eventuell auch nach Organisatorischem. Die Resonanzgruppe bietet auch die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen bzw. bei wichtigen Themen auch genauer nachzufragen, nach Beispielen zu fragen sowie nach Ideen und Wünschen für die Zukunft. Der / Die TR sollte das Feedback der Resonanzgruppe mitprotokollieren. Wenn es auf einem Flipchart dokumentiert wird, wird es sichtbar und die TN können Stellung dazu nehmen (z.B. wenn etwas falsch verstanden wurde). Wenn es eine Fortsetzung des Kurses / Trainings gibt (z.B. am nächsten Kurstag / im Folgekurs), sollten die wichtigsten Punkte der gesamten Gruppe präsentiert

werden. Dann kann diese eventuell auch noch kurz dazu Stellung nehmen. Auch zeigt der / die TR, dass sie / er die Rückmeldungen ernst nimmt, wenn sie / er kurz erläutert, ob und wenn ja, wie auf die Rückmeldungen in der Planung des Folgetags / Folgekurses eingegangen wurde.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Anmerkungen:** Das Instrument eignet sich für Kurse / Trainings, die etwas länger dauern und in denen die TN auch bereit sind, Zeit für das Feedback zur Verfügung zu stellen. Es bietet die Möglichkeit einer qualitativen Diskussion sowie von Rückfragen durch den / die TR.

Die Übung kann immer wieder durchgeführt werden, sie ist vor allem für längere Seminare / Lehrgänge geeignet. Die Resonanzgruppe (die dann auch personell verändert werden kann) begleitet dann das Seminar / den Lehrgang durch ihr regelmäßiges Feedback.

**Vorbereitung / Material:** Ein ruhiger Platz, Sitzgelegenheiten im Kreis (oder auch um einen Tisch herum), eventuell ein Flipchart oder Notizblock für ein Protokoll reichen aus.

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 2.17 Feedback in Kleingruppen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Feedback zum Training (z.B. in Feedbackrunden am Ende) ist oft wenig differenziert. Auch herrscht ein gewisser sozialer Druck bzw. spielen Annahmen über erwünschtes Rückmeldeverhalten sowie eventuell – bei formalen Kursen/Trainings mit Prüfungen – fehlende Anonymität eine Rolle. Wenn das Feedback erst in Kleingruppen gesammelt wird und als Gruppenmeinung wiedergegeben wird, wird dadurch 1) eine intensivere Auseinandersetzung und 2) ein reichhaltigeres Feedback gefördert.

**Art der Übung:** Kleingruppen, Plenum

**Übungsziel:** qualitative Rückmeldung zum Unterricht/Training; Reflexion der TN

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN gehen in kleine Gruppen. Die/Der TR bittet um Feedback zum Training/Kurs; am besten formuliert sie/er dazu ein paar Leitfragen, die gut sichtbar auf einem Flipchart notiert werden. Diese können entweder allgemein gehalten werden:

- Was hat uns am besten gefallen? (mit lachenden Smileys)
- Was hat uns am wenigsten gefallen? (mit traurigen Smileys)
- Was hat gefehlt?
- Was hätte man auslassen können?
- Was wir sonst noch sagen möchten ...

Oder sie können sich auf ganz bestimmte Fragen/Themen beziehen. So kann differenzierter nach Inhalten, Methoden, Gruppenklima etc. gefragt werden.

In den Kleingruppen wird etwa 10 Minuten diskutiert. Dann werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Diskussion auf einem Flipchart festgehalten, wobei es auch »abweichende« Meinungen geben kann, die ebenso vermerkt werden. Sobald alle Gruppen mit der internen Diskussion und Dokumentation fertig sind, werden die Flipcharts im Plenum kurz präsentiert. Dazu entsenden die Gruppen GruppensprecherInnen, die Präsentationen können von anderen Gruppenmitgliedern ergänzt oder kommentiert werden. Die/Der TR moderiert und hat die Möglichkeit nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Sie/Er versucht nicht, Dinge zu erklären oder zu rechtfertigen. Es ist in dieser Phase erwünscht, dass es bei stark unterschiedlichen Meinungen auch zu einer Diskussion unter den TN kommt, die von der/dem TR moderiert wird. Zum Schluss kann der/die TR die wichtigsten Punkte zusammenfassen. Die Flipcharts werden abfotografiert und mit der Kursdokumentation den TN zur Verfügung gestellt.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Anmerkungen:** Diese Übung eignet sich für mittlere Gruppengrößen. Vorteil der Methode ist, dass das Feedback im geschützten Rahmen der Kleingruppe diskutiert wird und die einzelnen TN dabei nicht exponiert sind. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn die TN sich aus verschiedenen Gründen (zum Beispiel wenn die/der TR auch PrüferIn ist und die TN Sorge haben, sie/ihn durch offenes Feedback zu verärgern, oder bei sozialem Druck im Plenum) nicht kritisch oder abweichend äußern wollen. Zusätzlich ist eine Diskussion und Reflexion einzelner Aspekte in der Kleingruppe möglich. Die Methode braucht allerdings etwas mehr Zeit als ein kurzes »Blitzlicht« und setzt voraus, dass gut in Kleingruppen gearbeitet wird.

Die Dauer variiert zwischen 30 und 45 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Flipcharts, Stifte, Möglichkeit zum Aufhängen der Flipcharts

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 2.18 »Feld«-Feedback

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende eines Kurses / einer Ausbildung

**Theoretischer Hintergrund:** Gegen Ende eines Trainings ist es wichtig, dass die TN noch einmal reflektieren, welche Teile des Trainings sie positiv bewerten, welche weniger, und dass TR Rückmeldungen von den TN erhalten.

Die Methode erlaubt es, dass die Rückmeldungen 1) sowohl quantitativ als auch qualitativ erfolgen und 2) die quantitativen Verteilungen leicht erkennbar sind. Damit wird für die / den TR nicht nur ersichtlich, wie viele TN welche Bewertungen abgegeben haben, sondern sie / er erhält auch Angaben zu den Gründen für die Bewertungen. Die Übung ist daher für die TrainerInnen-Selbstevaluation und als aktivierende Variante eines Kurzfragebogens sehr gut geeignet.

**Art der Übung:** im Plenum, Gruppenübung

**Übungsziel:** Reflexion der TN anregen, Rückmeldungen der Teilnehmenden einholen durch Aufstellung im Raum, wobei das Feedback sowohl in Form von Bewertungen wie auch in Form von qualitativem Feedback gegeben wird

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Im Seminarraum werden große Ziffern von 1–4 aufgelegt. Die Blätter mit den Ziffern liegen so weit auseinander, dass unter Umständen die Hälfte der TN um eine der Ziffern herum stehen kann.

Auf einem Flipchart bereitet die / der TR 2 bis maximal 5 Auswertungsfragen vor (am besten auf separaten Flipcharts), die die TN bewerten können.

Die / Der TR zeigt die erste Seite am Flipchart, liest die Frage vor, ergänzt sie vielleicht mit einigen Anmerkungen, falls die TN ratlose Gesichter machen oder Verständnisfragen dazu stellen, und erklärt die Bewertungsskala: 1 ist die höchste Wertung, 4 die niedrigste.

Dann fordert die / der TR die TN dazu auf, dass jede und jeder zu der Zahl hinget, die ihrer / seiner Bewertung entspricht. Sobald alle ihre Entscheidung getroffen haben, tauschen sich die Grüppchen bei den Zahlen über die Gründe aus, die zu ihrer Entscheidung geführt haben.

Nach 2–4 Minuten geht die / der TR zu jeder Gruppe und ersucht einen oder zwei TN um ein kurzes und für alle hörbares Statement zu den wichtigsten Ergebnissen der Gruppe. Diese Statements dienen als Information für die / den TR und für die anderen Gruppen. Die / Der TR kann die Rückmeldungen kurz protokollieren (lassen), zum Beispiel auf dem Flipchart oder auch in einem kleinen privaten Protokoll, um das Feedback zu dokumentieren und nachher damit weiterarbeiten zu können.

Dann folgen die nächsten Durchgänge.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Anmerkungen:** Die Methode ist inhaltlich offen, sodass gewöhnliche »Zufriedenheitsfragen« – zum Beispiel Zufriedenheit mit dem Training insgesamt, mit seinen Inhalten, mit der / dem TR, dem Prozess –, aber auch Fragen nach dem Kompetenzerwerb oder den Möglichkeiten des Transfers in die Praxis gestellt werden können.

Die Methode funktioniert auch bei großen Gruppen – vorausgesetzt die Durchführung ist räumlich möglich. Dann kann die Person, die diese Übung moderiert, über Mikrofon die Anweisungen geben sowie die Interviews machen.

Die Dauer der Methode variiert je nach Anzahl der Fragen zwischen 15 und 30 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Ausreichend Platz im Raum, damit sich die TN in Gruppen aufstellen können, die auch räumlich gut voneinander unterscheidbar sind; 2–5 konkrete Fragen auf je ein Flipchart; 4 Blätter (mind. A4-Format) mit den Ziffern 1–4; Flipchart oder Notizbuch zum Dokumentieren der quantitativen und qualitativen Rückmeldungen.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia; Anpassung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 3 Feedback am Anfang und / oder am Ende

### 3.1 Lebendiger Fragebogen

**Qualitätsbereich:** Erwartungsabfrage bei TN, Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** zu Beginn, zwischendurch, am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Zur Erhebung von Meinungen oder Erfahrungsständen der TN braucht es nicht immer einen Fragebogen. Geht es um einige wenige Kernfragen, sind Aufstellungen eine schnelle, unkomplizierte und darüber hinaus anschauliche Möglichkeit, um einen Überblick zu erhalten. Zudem sorgt eine solche Vorgehensweise für Abwechslung.

**Art der Übung:** Aufstellung

**Übungsziel:** Erhebung von Meinungen und Erfahrungen zu einer bestimmten Frage / einem bestimmten Problem

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN werden gebeten aufzustehen. Anhand einer (imaginären) Linie im Raum wird erklärt, was die Pole bedeuten (z.B. sehr viel – sehr wenig, sehr gut – sehr schlecht, sehr wichtig – sehr unwichtig etc.).

Die Linie selbst ist dann eine kontinuierliche Skala, auf der sich die TN entsprechend ihrer Meinung platzieren.

Nach jeder gestellten Frage »sortieren« sich die TN nun entlang der Linie. Es ist dabei erlaubt, sich wenn notwendig auszutauschen.

Beispiele können sein:

- Wie gut fühlen Sie sich auf das Thema des Kurses vorbereitet? Oder: Wenn Sie Ihre Kompetenz im Themenbereich einschätzen, wie würde diese auf dieser Linie hier von sehr hoch bis sehr niedrig ausfallen? (Danach: Und wenn Sie nun einen Schritt vorwärts gehen [die TN auffordern, das auch zu tun], was müsste passieren, dass Sie heute / diese Woche vorwärts kommen? Woran könnten Sie das dann erkennen? Woran könnten es andere erkennen?)
- Wie viel Neues haben Sie heute gelernt?
- Konnten Sie selbst viel dazu beitragen?
- Fanden Sie es gut, wie der/ die TR das Thema erklärt hat?
- Sind Sie motiviert, morgen wieder herzukommen?
- Fühlen Sie sich in dieser Lernumgebung ernst genommen?

Je nach Zeitbudget und Interesse kann der/ die TR bei den einzelnen TN nachfragen, was zum Beispiel Neues gelernt wurde, was passieren müsste, um mehr dazuzulernen.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Tipp:** Tipp für das Formulieren von guten Fragestellungen

F – fokussiert: auf einen konkreten Sachverhalt bezogen

Ö – öffnend und gradierend: es wird die Ausprägung (nicht nur die Existenz) eines Effektes untersucht

R – realistisch: es ist durch Interventionen tatsächlich ein messbarer Effekt zu erwarten

D – deutlich formuliert: klare und verständliche Fragestellung

E – empirisch beantwortbar: Fragen lassen sich durch Datenerhebung klären

R – ressourcenangepasst: mit vernünftigem Aufwand

N – nützlich: Lehrende erhalten brauchbare Aussagen zu ihrem Unterricht

**Anmerkungen:** Sie können auch Erfahrungsstände abfragen, indem Sie zum Beispiel fragen, wie lange sich die TN schon mit dem Thema beschäftigt haben, wie viel Zeit sie täglich / wöchentlich / etc. aufwenden, ob schon andere Kurse belegt wurden usw. Hierbei hat Ihre Linie keine festgelegte Skala, sondern die TN stellen sich von »viel Erfahrung« bis »wenig Erfahrung« auf.

**Vorbereitung / Material:** Vorbereitung von Fragestellungen

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Aerni, Christoph: Selbstevaluation in der Lehre. Hochschuldidaktik Universität Bern; Naviguide-Projekt

## 3.2 Bilder sprechen lassen

**Qualitätsbereich:** Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses von TN

**Zeitpunkt:** am Ende des Trainings / Seminars / Ausbildungsabschnitts

**Theoretischer Hintergrund:** Für viele Menschen erleichtern es Bilder, Aspekte, Dimensionen und Gefühle zum Training auszudrücken, die sprachlich schwer oder gar nicht auszudrücken wären.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Abschluss eines Prozesses, zum Beispiel des Trainings oder des Ausbildungsabschnitts einer Aus- oder Weiterbildung

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Am Ende des Trainings / Kurses / Ausbildungsabschnitts wird eine kleine Fotoausstellung vorbereitet. Der / Die TR verteilt Fotos / Postkarten auf dem Boden des Seminarraums oder bringt sie an Stellwänden wie in einer Galerie an. Diese Fotos sollten vielfältig und ausdrucksstark sein.

Die TN werden nun eingeladen, die Bilder zu betrachten und sich ein Bild auszusuchen, das am ehesten ihre Eindrücke des Kurses ausdrückt. Alle TN gehen zunächst 5–10 Minuten zum Betrachten umher, dann darf sich jede/r die Karte nehmen, die er / sie sich ausgesucht hat. (Sollten zwei die gleiche nehmen wollen, setzen sie sich später nebeneinander.)

Abschließend stellt jede Person (auch der / die TR!) das ausgewählte Bild vor und erzählt, warum dieses ausgewählt wurde.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Vor dem Einsatz dieser Methode sollte man sich die zu zeigenden Bilder überlegen und ausdrucken. Alternativ dazu können auch die einzelnen Monatsmotive eines oder mehrerer Wandkalender verwendet werden.

**Tipp:** Bringen Sie genug Fotos / Postkarten mit (ca. 30–40 je nach Größe der Gruppe), damit jede/r TN eine Karte findet und eine Auswahl an unterschiedlichsten Bildern besteht.

**Anmerkungen:** Es ist wichtig, dass die Frage nach dem Eindruck des Kurses relativ offen gestellt wird, da so unterschiedliche Facetten von den TN aufgegriffen werden können (z.B. Inhalt, Gefühle gegenüber der Gruppe, Befinden während des Kurses, Motivation, Gefühle nach Abschluss des Kurses, Nützlichkeit des Gelernten etc.).

Die Dauer der Methode variiert zwischen 30 und 60 Minuten.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia

### 3.3 Knowledge-Café

**Qualitätsbereich:** Reflexion von TN zu mitgebrachten Kompetenzen und Wissen; Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** zu Beginn oder am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Das Knowledge-Café ist eine innovative Methode, die TN als ExpertInnen sieht und das Gruppenwissen nutzt. Gleichzeitig kann der Wissensstand der Gruppe zu Beginn und/ oder am Ende eines Kurses ermittelt werden. Auch kontroverse Themen können bearbeitet werden. Die Methode ist sehr aktivierend, sie verbindet evaluative mit didaktischen Zielen.

Beim Knowledge-Café werden Wissensstände objektiviert. – Es muss ja notiert und diskutiert werden, was die TN über ein Thema tatsächlich wissen. Es ist daher aussagekräftiger als Selbstaussagen. Allerdings beziehen sich die Ergebnisse auf die Gruppe, nicht auf Einzelpersonen.

**Art der Übung:** Kleingruppen / Gruppenübung; Plenum

**Übungsziel:** Mit dieser Übung können verschiedene pädagogische Ziele abgedeckt werden: Vorwissen der Lernenden aktivieren und austauschen, Lernende auf den gleichen Wissensstand bringen, Rückmeldung an TR zu Wissensständen bzw. Lernzuwachs der Gruppe sowie Festigung des erworbenen Wissens

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Kleingruppen von etwa 5–6 TN setzen sich an je einen (möglichst runden) Tisch. Eine Person ist »CaféhausbesitzerIn«, sie sollte den Tisch »betreuen«, das heißt moderieren und beim Tischwechsel sitzen bleiben. Die Tische sind mit einer »Decke« aus einem großen Papierbogen bedeckt. An den einzelnen Tischen wird zu dem Thema, das vorbereitet auf der »Decke« steht, diskutiert.

Stichworte, Ideen, Fragen etc. werden von allen TN notiert. Es geht nicht darum, »ein schönes Plakat« zu zeichnen, sondern möglichst spontan die Ideen und Diskussionsbeiträge zu notieren. Im Vordergrund steht der Gedanken- und Meinungsaustausch der Gruppe. Dabei kann mit Bildern und Symbolen gearbeitet werden. Nach etwa 20 Minuten wechseln die TN die Tische. Die Gruppen kommen an einen neuen Tisch und werden dort kurz durch die / den CaféhausbesitzerIn über die vorangegangene Diskussion in Kenntnis gesetzt. Ebenso erstattet die neu angekommene Gruppe einen kurzen Bericht über den Diskussionsverlauf in ihrem vorherigen Café. Auf Basis beider Zusammenfassungen eröffnen sie anschließend eine neue Diskussion. Je nach Zeit, Gruppengröße und Thema kann es noch zu mehreren Tischwechseln kommen. In der letzten Caféhausrunde sehen sich alle TN die Papierdecken-Mitschriften der Cafés gemeinsam an und stellen sich Fragen wie:

- Was können wir hier als Resultat unseres Austausches sehen?
- Wäre nur eine Stimme im Raum – was würde diese sagen?
- Welche weiterführenden Fragen tauchen als Resultat aus unserem Austausch auf?
- Können wir Muster erkennen? Worauf laufen diese Muster hinaus? Worüber geben sie uns Auskunft?

Die Mitschriften können in der ganzen Gruppe diskutiert werden. Die Gesamtergebnisse werden von der / dem TR zusammengefasst und eventuell gesondert dokumentiert.

**Dauer der Methode:** 90 Minuten

**Anmerkungen:** Die Methode wird zu Beginn des Kurses durchgeführt. Dies dient dann als Einführung in das Thema und hilft, heterogene Wissensstände der TN anzugleichen. Gleichzeitig gibt es der / dem TR Auskunft über das Niveau der vorhandenen Kenntnisse. Es kann daher auch als »Baseline« für eine Evaluation des Lern-

zuwachsen im Kurs dienen. Das heißt, am Ende des Kurses wird die Methode nochmals durchgeführt und mit der Baseline verglichen. Dadurch wird zugleich das (neue) Wissen der TN gefestigt. Es können auch noch Lücken entdeckt und weiterführende Fragen / Themen aufgeworfen werden (z.B. für einen Folgekurs).

Die Methode ist auch für größere Gruppen gut geeignet und vor allem bei längeren Kursen sinnvoll.

Vergleiche zwischen Anfang und Ende des Kurses zeigen je nachdem Wissenszuwächse, aber auch das tiefere Verständnis oder gegebenenfalls Anwendungskompetenzen können erhoben werden.

Die Dauer der Methode liegt zwischen 60 und 120 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** große Plakate für jede Kleingruppe, Stifte; ausreichend Platz; es sollten alle TN direkt auf die Plakate, das heißt die »Caféhaus-Tischdecken«, schreiben können. In die Mitte der »Tischdecken« wird das Thema geschrieben.

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 4 Lern- und Ausbildungsprozesse planen, abbilden und reflektieren

### 4.1 Lernzielvereinbarung schließen

**Qualitätsbereich:** Reflexion von TN zu mitgebrachten Kompetenzen und Wissen, Erwartungsabfrage bei den TN, Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** nach der Einstiegsphase

**Theoretischer Hintergrund:** Eine Zielvereinbarung schafft Verbindlichkeit und Transparenz. Sie zeigt, dass die Auszubildenden ernst genommen werden und beide Seiten Verantwortung tragen für einen guten Ausbildungsablauf. Die Zielvereinbarung bietet einen Referenzpunkt, was wann wie erreicht werden soll und welche Personen daran beteiligt sein sollen. Sie bietet die Grundlage für regelmäßige Gespräche, um zu schauen, inwiefern die Ziele erreicht werden konnten oder wie sie noch erreicht werden können. Vorhandene Kompetenzen des/der Auszubildenden sollten die Grundlage der Zielsetzungen bilden.

**Art der Übung:** 4-Augen-Gespräch

**Übungsziel:** Verständigung über Ausbildungszufriedenheit; Festlegen von Zielen und Verantwortung für Änderungen

**Zielgruppe:** Auszubildende, KursteilnehmerInnen, TrainerInnen, AusbilderInnen,

**Beschreibung der Methode:** Zwischen der Ausbildungseinrichtung bzw. AusbilderIn und Auszubildendem wird eine individuelle Zielvereinbarung geschlossen (siehe Vorlage). Dies sollte nach einer Einführungsphase passieren, sodass einerseits auf beiden Seiten schon Erfahrungen gemacht wurden und andererseits noch genug Zeit ist, um gegebenenfalls Veränderungen umzusetzen. Die Zielvereinbarung wird in einem individuellen Gespräch zusammen erarbeitet.

Schritt 1: Welches konkrete Lernziel hast Du / haben Sie für den Zeitabschnitt ...? (siehe Arbeitsblatt »SMARTe Ziele setzen«) Woran können wir beide erkennen, dass es erreicht wurde?

Schritt 2: Wie kann ich als TrainerIn / AusbilderIn die Erreichung des Ziels optimal unterstützen?

Schritt 3: Was musst Du / müssen Sie dafür tun, um das Ziel zu erreichen?

Im Anschluss wird ein Termin für ein Folgegespräch vereinbart, um das Erreichen des Lernziels gemeinsam zu besprechen, das heißt den Grad der Zielerreichung, hinderliche / förderliche Faktoren im Lernprozess (persönliche, der Gruppe, des/der TR/ AusbilderIn, Methodik usw.).

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Kopie der Zielvereinbarungsvorlage (siehe Materialien); Arbeitsblatt »SMARTe Ziele setzen«

**Quelle:** Monira Kerler / Karin Steiner, adaptiert nach »Modellversuch AnHand«, vawb (Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V.), BIBB

## Arbeitsmaterial: SMARTe Ziele setzen

### S – Spezifisch

Ein Ziel sollte so konkret, eindeutig und präzise wie möglich formuliert werden – also ohne Interpretationsspielraum und nicht zu vage. Beispiele dafür sind:

- Ich kann mit diesem Computerprogramm einen Text schreiben und formatieren (Schriftgröße verändern, Überschriften definieren usw.).
- Ich kann mich in dieser Sprache in einfachen Dialogen mit anderen verständigen (z.B. beim Einkaufen, Fragen nach dem Weg).

Wichtig: Formulieren Sie die Ziele positiv, also nicht »Ich will weniger Stress haben«, sondern »Ich werde mich körperlich fit fühlen«. Negative Bilder sind der Zielerreichung nicht förderlich. Schaffen Sie sich ein Bild von dem angenehmen Zustand nach Erreichen der Ziele.

### M – Messbar

Sie müssen anschließend überprüfen können, ob das Ziel erreicht wurde. Oft ist ein Ziel längerfristig angelegt, dann ist es notwendig, Meilensteine einzuplanen, das große Ziel in verdauliche Teilziele zu zerlegen. Damit

- motivieren Sie sich selbst und Ihre KursteilnehmerInnen
- können Sie frühzeitig Abweichungen vom Plan feststellen und rechtzeitig (!) eine Kurskorrektur vornehmen.

Handelt es sich um quantitative Ziele, fällt es oft leichter. Bei qualitativen Zielen werden Sie gefordert:

- Wann wissen Sie, ob Ihre TN ein bestimmtes Computerprogramm beherrschen? (z.B. in Form eines Tests, der die Erreichung der Lernziele überprüft)
- Woran kann festgemacht werden, ob ein/e Auszubildende/r eine handwerkliche Tätigkeit ausführen kann? (z.B. nach Erstellung eines Werkstückes)

### A – Akzeptiert, Aktionsorientiert

Es genügt nicht, dass Sie mit der Zielerreichung positive Bilder verbinden, das Ziel muss auch im Rahmen des Kurses erreichbar sein und damit durch TR und andere TN akzeptiert sein.

### R – Realistisch

Sie können sich durchaus hohe Ziele stecken. Wir sollten uns sogar Ziele stecken, die uns fordern – allerdings nicht überfordern. Sie müssen also erreichbar sein, sonst ist der Frust vorprogrammiert. Ein Ziel ist auch nur dann realistisch, wenn es mit den verfügbaren Ressourcen (Zeit, vorhandene Kompetenzen) realisiert werden kann.

### T – Terminierbar

Zu Zielen gehören klare Zeitangaben hinsichtlich Dauer und Zwischenterminen. Bis wann ist welches Teilziel erreicht?

**Arbeitsmaterial: Zielvereinbarung**

Zielvereinbarung zwischen		
	Name	Name
Ort/Datum		
Meine Erfahrungen / Tätigkeiten		Meine Kompetenzen
Freizeit		
Beruf		
Sonstiges		
Meine Lernziele	Wer unterstützt mich dabei? (TR / Gruppe / ich selbst o.a.?)	Wie?
Ziel		
Wann?		
Ziel		
Wann?		
Ziel		
Wann?		
Ziel		
Wann?		
Ziel		
Wann?		
Zwischenbesprechung findet statt am:		
Schlussbesprechung findet statt am:		
Unterschrift	Unterschrift	

## 4.2 Das Entwicklungsportfolio

**Qualitätsbereich:** Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses von TN

**Zeitpunkt:** zu Beginn; begleitend

**Theoretischer Hintergrund:** Das Entwicklungsportfolio zeigt den Lernprozess auf, indem es Dokumente sammelt. Es ermöglicht den Lernenden, eigene Fortschritte zu erkennen und anhand des Portfolios zu beurteilen. Die spezielle Form des Entwicklungsportfolios zielt vor allem auf die berufliche Laufbahn ab. Es zeigt auch nach außen, was die Person gelernt hat, wie sie arbeitet und sich entwickelt hat. Zugleich wird das Portfolio bei seiner Erstellung als Lehr-, Lern- und Entwicklungsinstrument verstanden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Reflexivität der Lernenden; Dokumentation des Lernprozesses; Präsentation der Ergebnisse.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die Erstellung eines Entwicklungsportfolios erfordert folgenden Phasen (genaue Beschreibung siehe Materialien):

1. Einführungsphase
2. Zusammentragen der Materialien
3. Phase der Erarbeitung, Überarbeitung und Auswahl der Materialien
4. Reflexionsphase
5. Präsentation / Vorzeigen, ggf. Veröffentlichung

Wichtig ist, dass am Anfang genau geklärt wird, wofür das Portfolio dient (konkretes Ziel!), in welchem Zeitraum es erstellt werden soll, in welcher Form es vorliegen soll, welche festen und freien Elemente enthalten sind und wie die Arbeit betreut wird.

Ein Leitfaden zur Vorbereitung der Portfolioarbeit findet sich in den Materialien.

**Dauer der Methode:** –

**Anmerkungen:** Die Dauer, über welche das Portfolio erstellt und ausgearbeitet wird, wird zu Beginn festgelegt. Dies ist sinnvollerweise mindestens ein gesamter Kurs (oder ein Semester). Idealerweise wird das Portfolio mit jedem Kurs / Semester / Lehrabschnitt ergänzt, sodass die gesamte Weiter- / Ausbildungszeit repräsentiert ist.

**Quelle:** Badura, Bozena Anna (2009): Lernportfolio – Ein Werkzeug für Ihr Seminar und / oder Studium. Projektarbeit. München, Grin

**Arbeitsmaterial: Vorbereitung von Entwicklungsportfolios. Leitfaden für Lehrpersonen**

Für welchen Zeitraum soll das Portfolio konzipiert werden?

- Bestimmte Abschnitte der Aus- / Weiterbildung
- Gesamte Aus- / Weiterbildungszeit
- ...

Welche Ziele sollen mit der Portfolioarbeit verbunden werden?

- Anregung der Selbstreflexion
- Erstellung eines Leistungsdokuments
- Steuerung der Ausbildung
- Verständigung über Standards und deren Kontrolle
- Diagnose und Prüfung
- Grundlage für spätere Bewerbungen
- ...

Wie steht das Portfolio zur Lehrveranstaltung?

- Werden die Inhalte im Zusammenhang mit (bestimmten) Lehrveranstaltungen erarbeitet oder weitestgehend unabhängig?
- Werden die Portfolios in den Lehrveranstaltungen besprochen?

Wie steht das Portfolio zu Standards?

- Für welche Standards sollen Belege gesammelt werden?

Welche Inhalte / Belegstücke sollen im Portfolio gesammelt werden?

- Verhältnis von Offenheit und Vorgaben
- Breite oder Spezifik?
- Art der Vorgaben
- Individuelle Aufträge
- Womit wird angefangen, wie wird später erweitert?
- Begrenzung des Umfangs des Portfolios

Welche Form soll das Portfolio haben?

- Mappe, Ordner, Ringbuch etc.
- CD-ROM, DVD, USB-Stick etc.
- Website: E-Lernportfolio
- Freigestellte Form
- Vorgegebene Untergliederung?

Wo und wie werden die Portfolios wahrgenommen und anerkannt?

- Portfoliogespräche
- Präsentationen
- Märkte
- Bewertungen
- Rückmeldungen
- Wechselseitige Kommentare
- Externe LeserInnen

Ist eine (Abschluss-)Prüfung mit dem Portfolio verbunden?

Wie soll die Anleitung und Unterstützung der Portfolioarbeit organisiert werden?

- Schriftliche Anleitungen
- Früher Austausch
- Zusammenarbeit in Gruppe

## **Arbeitsmaterial: Phasen der Portfolioarbeit**

### **1. Einführungsphase**

In der ersten Phase ist die Entscheidung und Mitteilung, in welcher Form und mit welchem Ziel die Portfolios erstellt werden sollen, wesentlich. Die Lernenden sollten auch bei Vorgabe des übergeordneten Ziels selbst überlegen, welche Schwerpunkte sie in ihrem Entwicklungsportfolio setzen möchten. Es sollte darüber hinaus besprochen werden, anhand welcher Kriterien die Unterlagen ausgesucht werden sollen bzw. bewertet werden.

### **2. Sammelphase**

Diese Phase des Sammelns der Materialien hängt in ihrer Dauer davon ab, ob das Portfolio im Rahmen eines Kurses/ Lehrabschnitts etc. stattfindet und auf diesen begrenzt ist oder ob es den Verlauf der gesamten Aus- / Weiterbildung miteinbeziehen soll. Die Materialien werden gesammelt, ohne zunächst bewertet zu werden.

### **3. Auswahlphase**

Hier werden die Unterlagen gesichtet (von der / dem AutorIn und ggf. der betreuenden Person); dabei werden Materialien aussortiert, die nicht wichtig genug erscheinen. Nur solche, die repräsentativ und aussagekräftig sind, sollten (im Portfolio) behalten werden.

### **4. Reflexionsphase**

In dieser Phase denkt die Person über ihre Lernfortschritte nach, über Schwierigkeiten, Lösungen, Erfolge und Ergebnisse, offene Fragen und mögliche Antworten. Folgende Ebenen konkreter Lern- und Leistungsmerkmale sollten dabei behandelt werden:

- Inhaltlich / fachlich: Wissen, Verstehen und Bedeutungszusammenhänge, Erkenntnisse und Urteile
- Methodisch: Lernformen, Lernstrategien, Arbeitsformen und Sozialformen
- Individuell: Lernfortschritte, individuelle Lernstrategien

### **5. Veröffentlichung**

Eine Veröffentlichung kann in Form einer Abschlusspräsentation geschehen. Auch wenn die Veröffentlichung nicht zwingend ist, ist es sehr ratsam, das eigene Portfolio oder bestimmte Teile davon mit der betreuenden Person, FreundInnen o.a. zu besprechen. Der Blick von außen hilft zu beurteilen, ob die Entwicklung nachvollziehbar ist, welcher Eindruck erweckt wird und lässt gegebenenfalls Korrekturen zu. Dies ist insbesondere wichtig, wenn das Portfolio für berufliche Zwecke unmittelbar genutzt werden soll.

→ Die Phasen 2, 3 und 4 wiederholen sich während der Führung des Portfolios mehrmals. Sie werden zum Beispiel durch Arbeitsaufträge und Feedback durch die betreuende Person beeinflusst und gesteuert, so dass das gesetzte Ziel und der Schwerpunkt erreicht werden.

## **Arbeitsmaterial: Vorschläge für Formen und Inhalte der Portfolioarbeit**

### **Feste und freie Elemente**

Zu Beginn wird erklärt, welche Elemente (Inhalte, Materialien, Arbeitsproben etc.) enthalten sein müssen und welche frei wählbar sind. Dabei kann auch darüber informiert werden, wie wichtig die einzelnen Elemente sind.

### **Aufgaben**

Es kann eine Auswahl an schriftlichen Aufgaben hineingegeben werden, wie zum Beispiel:

- Ausarbeitungen zu behandelten Themen
- Protokolle, Lerntagebuchauszüge etc.
- Ergebnisprotokolle aus Gruppenprojektarbeiten
- Mitschriften aus Gruppenarbeitsphasen

### **Zusammenfassungen**

Gelesene Texte können inhaltlich zusammengefasst werden. Es sollten auch Fachtexte sein, die nicht im Unterricht besprochen wurden.

Auch Dokumentationen zu erstellten Produkten fallen hier hinein.

### **Reflexion des Lernprozesses**

Ziel ist es, das Gelernte zu strukturieren, die Inhalte zu verstehen und diese nachzubearbeiten. Hierfür sollten Leitfragen zur Verfügung stehen. Dies könnten zum Beispiel folgende sein:

- Was waren die zentralen Punkte?
- Welche Beispiele kann ich nennen, um das Gelernte zu beschreiben?
- Was war für mich interessant / nützlich, was war nicht so interessant / nützlich? Warum?
- Was habe ich gut verstanden?
- Was habe ich nicht verstanden?
- Wo kann ich Antworten finden?
- Was möchte ich die Lehrperson fragen?

### **Selbstbewertung**

Die Selbstbewertung sollte als freier Text oder im Rahmen eines von der Lehrperson zur Verfügung gestellten Selbstbewertungsbogens durchgeführt werden.

## 4.3 Das Ausbildungstagebuch / Lerntagebuch

**Qualitätsbereich:** Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses von TN

**Zeitpunkt:** im Unterricht, am Ende des Tages / einer Lerneinheit / der Woche

**Theoretischer Hintergrund:** Im regelmäßigen Berichten über das eigene Lernen und die Ausbildung steckt viel Potenzial. Bei dieser Methode handelt es sich um eine kontinuierliche Selbstreflexion. Durch die bewusste Beschäftigung mit dem Lernstoff, aber auch der persönlichen Lernsituation (Einflussfaktoren), mit der Arbeit in einer Gruppe etc. wird diese (kritische) Auseinandersetzung angeregt. Die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Lernprozess und dadurch ein tieferes Verständnis der Lerninhalte werden gefördert. Es ergibt sich eine engere Verbindung zum eigenen Lern- bzw. Ausbildungserlebnis.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Reflexionshilfe, Entwicklungsinstrument zur Förderung der Lernkompetenz

**Zielgruppe:** Auszubildende, KursteilnehmerInnen

**Beschreibung der Methode:** Den TN wird entweder ein Heft geschenkt oder eine Ringbuchmappe, in die die Seiten eingheftet werden. Der / Die TR erklärt, welchen Sinn das Tagebuchführen hat und stellt die von ihm / ihr ausgewählten Leitfragen vor. Diese werden entweder als Überschriften in das Tagebuch abgeschrieben oder auf Arbeitsblättern ausgeteilt (siehe Materialien). Der / Die TR setzt fest, wie oft Einträge in das Lerntagebuch gemacht werden sollen. Empfohlen wird entweder (wochen-)täglich oder wöchentlich. Dafür sollte nach Möglichkeit Zeit innerhalb des Unterrichts oder Trainings gegeben werden, damit die Aufgabe nicht als Zusatzarbeit empfunden wird.

Das Tagebuch kann am Ende einer Lehreinheit, eines Semesters oder eines (Einzel- oder Gruppen-)Projekts als zusätzlicher Lernnachweis genutzt werden. Insbesondere für zurückhaltendere Personen kann dies ein Vorteil sein.

Bei der Einführung des Tagebuches wird Folgendes gemeinsam besprochen: Ziele des Tagebuches, Art der Auswertung, Häufigkeit und Ort der Eintragungen; die Eintragungen selbst können formlos und frei oder in ein vorgefertigtes Formular eingetragen werden (siehe Beispielmaterialein).

Den Auszubildenden können auch »Reflexionsaufträge« mitgegeben werden. Mögliche Fragen dazu siehe Materialien.

**Auswertung:** Die Auszubildenden nehmen diese in bestimmten Abständen selbst vor. Dabei stellen sie ihre Einträge einander in kleineren Gruppen vor, erläutern bzw. besprechen diese und schreiben anschließend ihre Ergebnisse auf Moderationskarten, die dann aufgehängt werden. In gemeinsamer Diskussion ordnen die Auszubildenden zusammen mit dem / der AusbilderIn die Karten, diskutieren diese und vereinbaren Konsequenzen.

Die Auszubildenden können im gegenseitigen Austausch entdecken, dass Dinge, die ihnen schwer fallen, anderen keine Schwierigkeiten bereiten und umgekehrt. Dadurch kommt es zu Formen gegenseitiger Lernberatung.

**Dauer der Methode:** –

**Vorbereitung / Material:** Hefte oder Ringbuchmappe mit Vorlagen (siehe Materialien); für die Auswertung: ausreichend Karten.

**Anmerkungen:** Diese Methode kann in Kombination mit dem Instrument »Zielscheibe« durchgeführt werden. Alternativ kann das Lerntagebuch auf einer adäquaten Online-Lernplattform (z.B. als Blog) geführt werden; so haben die AusbilderInnen jederzeit die Möglichkeit, Einblick zu nehmen.

Die Methode wird über die Dauer eines Kurses wiederholt durchgeführt.

**Tip:** Je nach Kontext kann das Tagebuch auch als Gesprächsgrundlage zwischen einem / einer TN und dem / der TR genutzt werden, um Fortschritte, Schwierigkeiten und Zielsetzungen zu besprechen.

Es müssen keine seitenlangen Aufsätze geschrieben werden. Insbesondere bei Personen oder Gruppen, die Schwierigkeiten haben, sich schriftlich auszudrücken, sollte der / die TR als AnsprechpartnerIn für Fragen und Hilfestellung zur Verfügung stehen.

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim / Basel, Beltz Verlag; Berghoff, Daniel (2013): Schulisches und betriebliches Wissen im Lerntagebuch verknüpfen. (online: [www.qualiboxx.de/wws/schulisches-und-betriebliches-im-lerntagebuch.php](http://www.qualiboxx.de/wws/schulisches-und-betriebliches-im-lerntagebuch.php)); Bednarz, Sigrid / Schmidt, Evelyn (2008): Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung. Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. Bertelsmann, Bielefeld

#### **Arbeitsmaterial: Leitfragen für die täglichen oder wöchentlichen Einträge**

<b>Datum:</b>	<input type="text"/>
	Was habe ich heute gerne getan?
	Was habe ich heute nicht gerne getan?
	Bin ich gelobt worden? Wofür?
	Was habe ich heute gelernt?
	Heute bin ich mit mir zufrieden, weil ich ...

Welche Lerninhalte aus dem Unterricht konnte ich im Betrieb wiederfinden?

Welche Lerninhalte konnte ich in der betrieblichen Praxis anwenden / ausprobieren?

Was war anders als im theoretischen Unterricht?

Welche Dinge / Prozesse habe ich im Betrieb erlebt, die ich nicht verstehe und zu denen ich gerne mehr Input im Unterricht gehabt hätte?

Was ist aus meiner Sicht das Wichtigste, das ich diese Woche gelernt habe?

Was interessiert mich besonders?

Was interessiert mich nicht so sehr? Was könnte mein Interesse daran vergrößern?

Was möchte ich persönlich bis zu folgendem Zeitpunkt ... verbessern? Wie schaffe ich das? Wie kann ich meine Zielerreichung kontrollieren?

Wer kann mir bei der Erreichung meines Zieles behilflich sein und wie? Was kann ich selbst tun?

## 4.4 Lernen in der Gruppenarbeit bewerten

**Qualitätsbereich:** Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** nach Bedarf

**Theoretischer Hintergrund:** Gruppenarbeit ist eine aktivierende Methode in der Aus- und Weiterbildung und fördert zugleich soziale Kompetenzen. Um ein optimales Lernverhalten und Lernergebnis in Gruppenarbeiten zu erreichen, sollten diese jedoch anschließend bzw. regelmäßig reflektiert werden. Nur auf diese Weise bekommen die TN / Gruppenmitglieder die Chance, beim nächsten Mal etwas anders zu machen. Sowohl der Arbeitsprozess, das Arbeitsergebnis als auch das Arbeitsverhalten der Einzelnen sind dabei zu berücksichtigen.

**Art der Übung:** Kleingruppen, Präsentation, Diskussion

**Übungsziel:** Überprüfen, inwiefern Gruppenarbeit gut funktioniert und Selbsteinschätzung der TN

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die Methode passt am Ende einer Gruppenarbeit, die über eine Kursstunde ging sowie auch zu längeren Gruppenarbeiten nach den einzelnen Abschnitten. Anhand von Leitfragen wird durch die TN eingeschätzt, wie gut diese Gruppenarbeit funktioniert hat und was das Lernen erleichtert hat. Außerdem wird das eigene Team- / Sozialverhalten beurteilt. Folgende Fragen sind zu berücksichtigen:

1. Was hat mir Spaß gemacht?
2. Was hat mir keinen Spaß gemacht?
3. Wobei habe ich am meisten gelernt?
4. Wer hat mir am meisten geholfen?
5. Habe ich anderen geholfen?
6. Wie habe ich mich beteiligt?

Die TN werden gebeten, zu jeder Frage 1 Antwortsatz zu schreiben (Arbeitsblatt siehe Materialien). Jede Gruppe erhält eine Nummer, die nur sie kennt und die alle Gruppenmitglieder auf ihre Blätter schreiben (10 Minuten). Die / Der TR / AusbilderIn sammelt alle Blätter ein und verteilt sie an je eine andere Gruppe. Diese liest die Bewertungen und fasst zusammen, was die Mitglieder der anderen Gruppe geschrieben haben (10 Minuten). Jede Gruppe präsentiert kurz die Ergebnisse (unter Nennung der Gruppennummer); hierbei kann sie auch Zitate machen oder auf besonders starke Unterschiede zwischen den Bewertungen hinweisen (5 Minuten).

Die / Der TR / AusbilderIn macht zu jeder Gruppe Notizen am Flipchart und hält die wichtigsten Punkte fest. Wenn alle Gruppen ihre Gesamtbewertung gehört haben, bekommen sie nochmals 10 Minuten Zeit, diese unter der Leitfrage »Was soll das nächste Mal anders laufen?« miteinander zu besprechen. Eine Person oder der / die TR / AusbilderIn führt Protokoll.

**Dauer der Methode:** 40 Minuten

**Anmerkungen:** Die Dauer der Methode hängt von der Anzahl der Gruppen ab, beträgt jedoch mindestens 40 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt siehe Materialien

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel, Beltz

**Arbeitsmaterial: Leitfragen****Gruppe:** 

1. Was hat mir Spaß gemacht?

2. Was hat mir keinen Spaß gemacht?

3. Wobei habe ich am meisten gelernt?

4. Wer hat mir am meisten geholfen?

5. Habe ich anderen geholfen?

6. Wie habe ich mich beteiligt?

## 4.5 Wäscheleine

**Qualitätsbereich:** Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses von TN

**Zeitpunkt:** Ende eines Ausbildungsabschnitts / Trainings / Semesters

**Theoretischer Hintergrund:** Bei der Methode handelt es sich um eine selbstgesteuerte Lernform, die in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden kann. Sie ist gut geeignet, um verschiedene Sichtweisen auf einen bestimmten Prozess (z.B. der Ausbildung oder des Trainings) zu visualisieren, spricht aber auch taktile und kinetische Sinne an. Die TN sind dazu angehalten, aktiv zu werden und wichtige Aspekte des Trainings / der Ausbildung sichtbar und anderen zugänglich zu machen. Somit sorgt sie für Bewegung, Struktur und Aktivität der TN.

**Art der Übung:** Einzel- / Gruppenübung

**Übungsziel:** Transfer (Nützliches für die Zeit nach dem Training / der Ausbildung), Reflexion des Trainings / der Ausbildung.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zu Beginn des Kurses wird eine Wäscheleine im Raum aufgespannt und mit vielen Wäscheklammern versehen.

Im Verlauf des Trainings / Kurses sollen die TN dann Erkenntnisse, Tipps, Vorsätze oder anderweitig Nützliches auf Kärtchen schreiben und an der Wäscheleine befestigen. Die TN dokumentieren so kurz und prägnant, wenn sie während des Trainings etwas für sie Interessantes lernen, erkennen oder erleben.

So werden wertvolle Erkenntnisse während des Trainings- oder Ausbildungsprozesses vor dem Vergessen bewahrt und stehen den TN auch nach dem Kurs zur Verfügung.

Am Ende einer Lehreinheit schauen sich alle die gesammelten Einträge an, schreiben für sie wertvolle Beiträge ab und nehmen sie aus dem Training / Trainingsabschnitt mit. Sie sollten auch überlegen, wo sie ihre Karten später anbringen (über dem Schreibtisch, am Arbeitsplatz, als Kartenband o.ä.).

**Dauer der Methode:** 5 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Wäscheleine oder Plastikschnur, Wäscheklammern, Moderationskarten, Stifte

**Anmerkungen:** Damit diese Methode gut funktioniert und genutzt wird, können die TN nach dem jeweiligen (Ausbildungs-, Trainings-) Abschnitt zu einer vertieften Reflexion über Inhalte, Methoden, das Training, die Atmosphäre o.ä. ermuntert werden.

Nutzung der Methode immer wieder im Verlauf der Ausbildung / des Trainings auf Aufforderung und / oder auf Eigeninitiative der TN.

**Quelle:** Weidenmann, Bernd (2008): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. Weinheim / Basel, Beltz

## 4.6 Vorher-Nachher-Punkteabfrage

**Qualitätsbereich:** Reflexion von TN zu mitgebrachten Kompetenzen und Wissen; Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** Anfang und Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Sowohl zu Beginn des Trainings als auch am Ende ist es oft hilfreich zu wissen, wie die TN ihre eigenen Kenntnisse und Kompetenzen einschätzen. Das kann zu Beginn dazu dienen, das Training noch zu justieren. Am Ende zeigt es, wie sehr sich die Kenntnisse / Wissensstände der TN aus ihrer Sicht verbessert haben. Ein Vorher-Nachher-Vergleich ermöglicht eine Abschätzung des Lernzuwachses.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Rückmeldung an TR zu Wissensständen der Gruppe bzw. Lernzuwachs; basierend auf Selbsteinschätzungen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN werden zu Beginn eines Kurses / eines Trainings gebeten, ihren Wissensstand in Bezug auf ein bis maximal vier Themen auf einer gleitenden Skala zu verorten. Die Themen sowie die Skalen finden sich auf einem großen Plakat. Die TN erhalten dazu entweder Stifte / Marker oder Klebpunkte (einen pro Thema). Wenn alle TN ihre Einschätzungen abgegeben haben, erkennt man auf den ersten Blick die Höhe und Verteilung des Wissensstands in der Gruppe. Führt man eine weitere Befragung gegen Ende des Kurses / Trainings durch, so wird durch eine Gegenüberstellung der beiden Plakate ein Wissenszuwachs (oder sein Fehlen) ersichtlich.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten

**Anmerkungen:** Der Vorteil der Methode ist, dass sie sehr einfach und rasch durchzuführen ist und unmittelbare Ergebnisse zeigt. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass ihre Aussagekraft eingeschränkt ist:

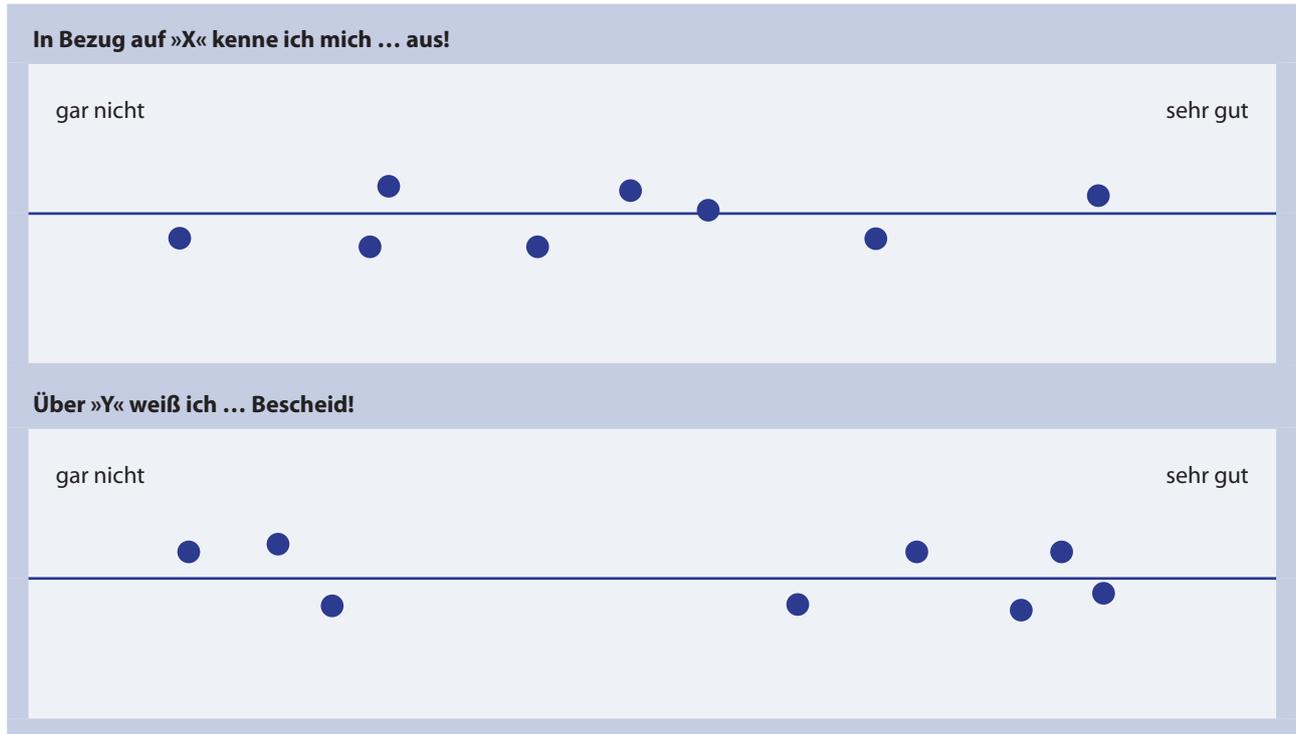
- Die Übung arbeitet mit den Selbsteinschätzungen der TN, das heißt, sie ist kein Test über das tatsächliche Wissen. Dies ist bei der Auswertung und Interpretation zu berücksichtigen.
- Wenn eine Vorher-Nachher-Messung durchgeführt wird, kann es zu einem sogenannten »response shift« kommen, das heißt, die TN beurteilen nun, da sie sich mit einem Thema eingehender beschäftigt haben, ihr Wissen oder ihre Kompetenzen aufgrund anderer Bewertungsgrundlagen als vorher. So kann ihnen zum Beispiel im Training erst bewusst werden, wie viel sie nicht wissen, und dadurch kommen eventuell niedrigere Selbsteinschätzungen zustande als es dem tatsächlichen Wissenszuwachs entsprechen würde.

Sollten derartige Effekte vermutet werden, können die Ergebnisse mit den TN nachbesprochen werden, um zusätzliche Informationen zu den Bewertungen zu erhalten.

**Vorbereitung / Material:** Ein Plakat mit 1–2 (maximal 4) Fragen nach dem Wissensstand der TN. Meist wird eine gleitende Skala verwendet, das heißt, an einem Ende der Skala steht »darüber weiß ich (noch) gar nichts«, am anderen Ende steht »darüber weiß ich sehr viel«. Es wäre jedoch auch möglich, voneinander abgetrennte Antwortmöglichkeiten anzugeben (siehe Plakat mit Matrixfragen).

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

### Arbeitsmaterial: Beispiel für Plakat mit gleitender Skala



## 4.7 Was ist gute Aus- und Weiterbildung?

**Qualitätsbereich:** Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** vorher, am Anfang des Kurses

**Theoretischer Hintergrund:** Die Sicht der TN auf die Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu Verbesserungen. Hier können Erwartungen, Methoden und Vorschläge gesammelt werden, welche eine wertvolle Hilfe auf dem Weg zum gemeinsamen Ziel – der Verbesserung konkreter Schwächen bzw. der Erleichterung des Lernprozesses für die TN – sein können.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppen, Präsentation, Plenum

**Übungsziel:** Aufdecken von unterschiedlichen Auffassungen, was gute Weiterbildung ausmacht; Ziele vereinbaren.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN notieren jede/r für sich zur Frage »Was macht eine gute Weiterbildung aus?« Antworten auf je eine Karte (5 Minuten).

Im zweiten Schritt werden Kleingruppen von je 3–4 Personen gebildet. Diese kleben ihre Kärtchen auf ein Plakat, sodass jede Gruppe ein »Bild guter Weiterbildung« herstellt. Dabei können sie auch zum Beispiel mit Farben, Symbolen oder Zeichnungen deutlich machen, was besonders wichtig für sie ist (15 Minuten).

In Schritt 3 werden nun die Plakate aller Gruppen aufgehängt und jede Gruppe stellt den anderen kurz ihr Bild vor (je 5 Minuten). Danach werden folgende zwei Fragen gemeinsam diskutiert:

- Wie kommen wir dem Ziel guter Aus- bzw. Weiterbildung näher?
- Was muss von wem konkret getan werden, um das Ziel zu erreichen?

Die/Der TR moderiert die Diskussion und notiert Vorschläge auf einem Flipchart (15 Minuten). Die gesammelten Vorschläge können dann abschließend mit Punktevergabe priorisiert werden (zum Beispiel bekommt jede/r TN 4 Klebepunkte zur Verfügung gestellt, die er/sie frei vergeben kann).

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Anmerkungen:** Alternativ können in Schritt 1 auch vorgefertigte Begriffe auf Karten zur Verfügung gestellt werden, aus denen sich die TN jene aussuchen, die am meisten zutreffen und diese gegebenenfalls ergänzen.

Alternativ zu Schritt 2: In den Kleingruppen sortieren die TN ihre Karten nach den Kategorien (1) wird voll erfüllt, (2) ist ausreichend, (3) wird nicht unbedingt erfüllt und (4) können wir nicht beurteilen.

**Vorbereitung / Material:** Ausreichend Karten, Flipchart, große Plakatbögen, Buntstifte, Klebstoff

**Quelle:** Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel: Beltz

## 4.8 Feedback zu Lernaufgaben

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** am Ende einer Lernaufgabe

**Theoretischer Hintergrund:** Nach einer Lern- oder Arbeitsaufgabe ist es wichtig, dass die Lernenden auch eine Selbsteinschätzung vornehmen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass überkritische bzw. zu unkritische Betrachtungen den Personen beim Lernen nicht im Weg stehen, und sie sollten unterstützt werden, sich selbst angemessen zu präsentieren.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** angemessene Selbsteinschätzung lernen; Nachbereitung

**Zielgruppe:** Auszubildende, KursteilnehmerInnen

**Beschreibung der Methode:** Die Auszubildenden bzw. die KursteilnehmerInnen erhalten nach Ende einer Arbeitsaufgabe das Arbeitsblatt zur Selbstbewertung und wird gebeten kurze Statements zu den Fragen zu notieren. Dafür erhält er/sie angemessen viel Zeit. Es wird erklärt, dass es darum geht, eine angemessene (Selbst-) Einschätzung zu machen, und dass diese später für das Feedbackgespräch mit dem/der AusbilderIn bzw. der/dem TrainerIn genutzt wird. Eventuell kann es auch die Grundlage einer Zielvereinbarung bilden (siehe in diesem Handbuch).

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Anmerkungen:** Das Feedback sollte nach jeder abgeschlossenen Lernaufgabe gegeben werden. Die AusbilderInnen sollten dieses lesen, mit ihrer eigenen Einschätzung vergleichen, Probleme identifizieren und im Gespräch mit dem/der Auszubildenden thematisieren.

**Vorbereitung / Material:** Feedback-Arbeitsblatt (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Bednarz, Sigrid / Schmidt, Evelyn (2008): Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung. Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. Bielefeld, Bertelsmann

**Arbeitsmaterial: Feedback zu Lernaufgaben****Feedback zur Arbeitsaufgabe:**

Wie leicht oder schwer fanden Sie die Arbeitsaufgabe?

Wobei traten Probleme auf?

Waren die Fragen für Sie klar gestellt?

Konnten Sie die Einteilung der Arbeitsphasen nachvollziehen?

Hat Ihnen diese Aufgabe in dem Bereich Spaß gemacht?

Wie viel Zeit haben Sie für die Aufgabe benötigt?

Fanden Sie die Zeit, die Ihnen für die Aufgabe zur Verfügung stand, angemessen?

Hätten Sie Ihrer Meinung nach Zeit sparen können? (An welchen Stellen?)

Welche Bücher oder andere Informationsquellen haben Sie benutzt?

Fanden Sie die Informationen gut dargestellt und ausreichend?

Hätten Sie zusätzliche Informationen oder theoretische Erläuterungen gebraucht?

Haben Sie die Informationen sofort gefunden oder brauchten Sie Unterstützung?

Wie kommen Sie mit dieser Art Aufgabenstellung zurecht?

Halten Sie Ihre Arbeitsweise für gut strukturiert? Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?

Wie war die Zusammenarbeit im Team? (was war gut, was war nicht so gut?)

Wie war Ihre Erfahrung im KundInnenkontakt?

Können Sie die Tätigkeiten dieser Arbeitsaufgabe ohne Anleitung ausführen?

Was denken Sie, wie Ihr/e AusbilderIn die Ergebnisse einschätzt?

Wie zufrieden sind Sie selbst mit Ihren Ergebnissen?

Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?

## 4.9 Die Ampeltafel

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** kontinuierlich

**Theoretischer Hintergrund:** Bleiben unterschiedliche Einschätzungen der Leistungen unausgesprochen, kann dies den Lern- / Ausbildungsprozess für beide Seiten erschweren. Die Methode beruht auf der Annahme, dass Selbst- und Fremdeinschätzung zu Leistungen explizit gemacht werden müssen und gleichermaßen in Besprechungen zum Lernstand einfließen sollten. Damit wird beiden Seiten die Chance gegeben, die Sichtweise des anderen kennenzulernen und im Gespräch nachvollziehen zu können. Missverständnisse oder eklatante Unterschiede werden sichtbar gemacht und können thematisiert werden. Weiters werden durch eine regelmäßige Anwendung der Ampeltafel Veränderung und Fortschritt sichtbar.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch

**Übungsziel:** Systematisierte und strukturierte Abstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzungen der TR/ AusbilderInnen und Auszubildenden / TN über ausbildungsrelevante Inhalte

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** In der Vorbereitung werden von TR/ AusbilderInnen einzelne Ausbildungsinhalte (Kenntnisse und Fähigkeiten) ausgewählt und in tabellarischer Form aufgelistet. Dies sind allgemein zu vermittelnde Fertigkeiten in der Ausbildung, Lernfelder und daraus abgeleitete arbeitsbezogene Kenntnisse. Die Kriterien werden entsprechend der betrieblichen / institutionellen Erfordernisse festgelegt (siehe Beispiel Materialien).

Die Arbeitshilfe wird vor Beginn des Gesprächs zwischen TR und Auszubildenden von beiden getrennt ausgefüllt. Die Einschätzung wird farblich gekennzeichnet (Ampelfarben). Rot bedeutet »noch stark verbesserungswürdig«, Gelb »geht so«, Grün »in Ordnung«.

Die Ergebnisse werden im gemeinsamen Gespräch erläutert und diskutiert. Die Fremdeinschätzung soll klar und entwicklungsfördernd formuliert und mit Beispielen belegt werden. Auch die Auszubildenden sollen im Gespräch die Möglichkeit haben, ihre Einschätzung offen zu erläutern.

Die Methode wird idealerweise mit einer Lernzielvereinbarung bis zum nächsten Gespräch kombiniert.

Die Ampeltafeln sollten archiviert werden, sodass Fortschritte bzw. Veränderungen im Leistungsstand verfolgt werden können.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Tipp:** Sollten sprachliche Probleme bei einem / einer Auszubildenden bestehen (Lesen / Verstehen der Ampeltafel-Felder) nehmen Sie sich die Zeit, vor Beginn des Gesprächs dabei zu sein, wenn die Person die Ampeltafel ausfüllt, und gehen Sie die einzelnen Punkte durch. Beim nächsten Mal wird sie es dann vermutlich eigenständig können.

**Anmerkungen:** Die Ampeltafel sollte zu regelmäßigen und vorher festgelegten Terminen stattfinden.

**Vorbereitung / Material:** Vorbereitung einer Ampeltafel (diese kann als Vorlage für alle anderen Gespräche bzw. alle Auszubildenden genutzt werden). Beispiel siehe Materialien. Stifte in Rot, Gelb und Grün.

**Quelle:** Modellversuch ML-QUES, BIBB

**Arbeitsmaterial: Beispiel einer Ampeltafel aus einem Maler- / Lackiererbetrieb**

AuszubildendeR	Jahr	AusbilderIn	Datum	
Fertigkeiten bis zum (Datum) ...	Weitere Anmerkungen	Einschätzung AuszubildendeR	Einschätzung AusbilderIn	
Führen des Berichtshefts		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Motivation / Eigeninitiative		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgangsformen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kommunikation mit KollegInnen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsprozesse bis zum (Datum) ...	Weitere Anmerkungen	Einschätzung AuszubildendeR	Einschätzung AusbilderIn	
1) Behandeln von Oberflächen				
Ausführen der Grundanstriche sowie Kitteln, Spachteln und Füllen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mischen und Nachmischen von Farbtönen mit wasser- verdünnbaren Stoffen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2) Entwerfen, Zeichnen und Kleben von Schriften und farbigen Darstellungen				
Zeichnen und Malen einfacher Buchstaben und Schriften		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ziehen von Strichen und Bändern		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 4.10 Gemeinsames Protokoll

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs, Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** am Ende eines Trainings / Ausbildungsabschnittes

**Theoretischer Hintergrund:** Gegen Ende eines Trainings / Ausbildungsabschnittes sollte das Gehörte noch einmal abgerufen und strukturiert werden, um das Erinnern zu fördern.

**Art der Übung:** Partner-, Kleingruppenarbeit

**Übungsziel:** ein gemeinsames Protokoll für die TN; Erinnerungs-«Anker» setzen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Jene Flipchartbögen, auf denen zu Beginn der Überblick über alle Trainings- bzw. Ausbildungseinheiten festgehalten wurde, werden noch einmal aufgehängt. Die Flipcharts sollten den Verlauf des Trainings übersichtlich wiedergeben.

Danach werden Kleingruppen von zwei bis drei Personen gebildet, die gemeinsam ein bis zwei Seiten Protokoll zu einer bestimmten Einheit schreiben. Hierbei geht es einerseits darum, sich sachliche Informationen / Inhalte zurückzurufen, andererseits aber auch darum, Anmerkungen, Gefühle oder Stimmungslagen der Gruppe gegenüber dem Thema / der Lehreinheit in das Protokoll miteinzubeziehen. Protokolle, die allzu starr objektiv sind, werden langweilig und später kaum gelesen. Die Protokollierenden unterschreiben die Seite(n) und diese werden für die anderen TN kopiert.

Die Protokollierenden stehen dann als BeraterInnen oder ErinnerungshelferInnen für die jeweiligen Einheiten zur Verfügung.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden

**Vorbereitung / Material:** Flipchartbögen zu Beginn des Kurses / Trainings, auf denen sich eine Übersicht über sämtliche Seminareinheiten befindet. Sollten diese nicht (mehr) vorhanden sein, gibt es die Möglichkeit, diese auch im Nachhinein zu produzieren.

**Anmerkungen:** Sollte es sich um einen langen Kurs handeln (z.B. über ein Semester), sollten die Kleingruppen bereits zu Beginn des Kurses festgelegt werden, sodass die Protokolle relativ zeitnah an die jeweilige Lehreinheit angefertigt werden können. Hier könnte zum Beispiel ein Zeitrahmen vorgegeben werden (1 Woche), um das Protokoll zu schreiben und für alle verfügbar zu machen.

Variation: Statt das Protokoll schriftlich zu verfassen, könnte auch ein Blog eingerichtet werden, der ebenfalls wöchentlich (bzw. nach Ende einer Lehreinheit) durch die entsprechend verantwortliche Kleingruppe befüllt wird.

Die Dauer der Methode variiert zwischen 1 und 3 Stunden.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia

## 4.11 1, 2 oder 3: Kurzfeedback zum Lernstand der Gruppe

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** zwischendurch, gegen Ende, als Vorbereitung für das nächste Training

**Theoretischer Hintergrund:** Gerade bei längerdauernden, aufbauenden Kursen und Lehrgängen ist es wichtig, zwischendurch den Stand der Kenntnisse der TN zu ermitteln, um zu sehen, in welchem Ausmaß die Lernziele bereits erreicht wurden bzw. ob es noch Anpassungen im Kurs braucht (z.B. Wiederholung oder intensivere Behandlung bestimmter Inhalte). Zusätzlich können so zentrale Inhalte wiederholt und gefestigt werden. Am Ende eines Kurses gibt eine Lernstandserhebung Auskunft über den Erfolg.

**Art der Übung:** im Plenum oder Einzelarbeit

**Übungsziel:** Abfrage von Wissen, Lernstandserhebung

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TR bereitet etwa 5 Wissensfragen zu zentralen Themen des Kurses mit jeweils 3 Antwortmöglichkeiten vor (aus didaktischen Gründen nicht mehr als 8–10). Die TN erhalten jeweils 3 Kärtchen, auf denen »1«, »2« oder »3« steht. Dann wird den TN der Zweck der Übung sowie das Vorgehen erklärt. Wichtig ist, den TN klarzumachen, dass es nicht um eine Prüfung geht, sondern um ein Gesamtbild des Wissensstands der Gruppe. Auch Ängste vor Bloßstellung sollten vermieden werden, zum Beispiel indem man die Sache spielerisch angeht (»wir machen ein kleines Quiz«) oder herausstreicht, dass es hier nur um einen momentanen Stand geht, also darum, was sich die TN bislang gemerkt hatten (was impliziert, dass man sich noch nicht alles gemerkt haben muss).

Die Fragen werden auf dem Flipchart / mit dem Beamer präsentiert. Wichtig ist, dass die Fragen einzeln sichtbar werden, die Antwortmöglichkeiten sind mit »1«, »2« und »3« gekennzeichnet. Die TN signalisieren nun mit der entsprechenden Karte ihre Antwort. Der/Die TR erkennt so den Wissensstand der Gruppe. Die Verteilung der Antworten kann notiert werden, zum Beispiel direkt neben den Fragen. Die richtige Antwort sollte klar benannt werden. Dann geht es zur nächsten Frage.

Für das weitere Lernen sollten Fragen, bei denen es relativ viele falsche Antworten gab, noch einmal mit den TN besprochen werden. Dabei können die TN erläutern, warum sie die jeweilige Antwort gewählt haben. Der/Die TR erhält so Informationen über das deklarative Wissen wie auch über dahinter liegende Annahmen.

**Variante 1:** Noch spielerischer und aktivierender wird es, wenn man, dem Format der Fernsehsendung entsprechend, die TN bittet, sich in 3 Kolonnen aufzustellen, je nachdem, ob sie Antwortmöglichkeit »1«, »2« oder »3« favorisieren. Dann sollten im Vorfeld kleine Plakate mit den Ziffern »1«, »2« und »3« aufgehängt werden, damit die TN sich hinter die jeweilige Ziffer in einer Reihe aufstellen können. Diese Variante braucht 1) ausreichend Platz und 2) eine Gruppe, die gegenüber derartigen spielerischen Übungen aufgeschlossen ist.

**Variante 2:** Das Quiz kann auch online durchgeführt werden. Vorteil dieser Variante ist, dass die Antwortenden anonym bleiben.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Anmerkungen:** Vorteile: rascher Überblick über den Wissensstand der Gruppe zu einigen Fragen; Antworten können in einer Nachbesprechung direkt für das weitere Kurs- / Unterrichtsgeschehen genutzt werden. Allerdings kann nur eine eingeschränkte Anzahl von Fragen gestellt werden. Zusätzlich kann ein derartiges Quiz

durch die »Prüfungssituation« Stress für die Lernenden (gerade bei bildungsfernen oder auch sehr wettbewerbsorientierten Gruppen) bedeuten.

**Vorbereitung / Material:** Quiz zu Wissensfragen vorbereiten (Multiple-Choice); Fragen und Antworten in Präsentation oder auf Flipchart vorbereiten; pro Folie / Blatt je 1 Frage mit Antwortalternativen; pro TN 3 Kärtchen (»1«, »2« und »3«); für die spielerische **Variante:** 3 kleine Plakate mit den Ziffern »1«, »2« und »3« nebeneinander im Raum aufhängen.

Quiz online: Im Vorfeld in der entsprechenden Software programmieren; Internetzugang für die TN.

**Quelle:** Entwicklung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 4.12 Reflexion des Lernfortschritts

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** nach dem Einsatz in einer bestimmten Abteilung (Versetzungsstelle) o.Ä.

**Theoretischer Hintergrund:** Um Lernprozesse zu überprüfen und ihre Qualität sicherzustellen, ist es wichtig, dass Lernende sich einerseits selbst bewusst machen, worin ihre Lernfortschritte bestehen, und sie andererseits die Möglichkeit haben, Hilfe zu suchen und Defizite mitzuteilen. Letzteres betrifft dabei nicht nur ihre eigenen Möglichkeiten, den Lernprozess zu gestalten, sondern auch, was ihnen in der Lernumgebung hilft oder helfen würde. Insbesondere nach Besuch einer Einsatzstelle oder nach einem Lernabschnitt ist diese Reflexion für den weiteren Lernprozess bedeutsam.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Beurteilung des eigenen Lernfortschritts; Grundlage für ein Fördergespräch mit dem/der AusbilderIn.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Nach dem Besuch einer Einsatzstelle oder nach Beenden eines Lernabschnitts kann am letzten Tag der Reflexionsbogen genutzt werden, um das Gelernte in die Gesamtausbildung einzuordnen, zu festigen und den Lernprozess einzuschätzen. Der/Die Auszubildende erhält die Reflexionsarbeitsblätter. Der Sinn der Reflexion wird erklärt und die Fragen miteinander kurz durchgegangen, damit Verständnisfragen geklärt werden können. Der/Die Auszubildende erhält genügend Zeit zum Ausfüllen (oder kann die Blätter zuhause ausfüllen). Wichtig ist, dass dies zeitnah geschieht.

Die Reflexion sollte als Grundlage für ein Fördergespräch mit dem/der AusbilderIn genutzt werden. Der/Die Auszubildende kann dann die Fragen und Antworten im Gespräch einbringen (er/sie behält die Blätter). Die Fragen können auch als Leitfaden für das Gespräch dienen. Nur mit ausdrücklicher Einwilligung des/der Auszubildenden dürfen die Arbeitsblätter für den/die AusbilderIn kopiert werden.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Anmerkungen:** Es reicht aus, wenn die Personen die Fragen mit Stichworten beantworten. Sie können auch mehr schreiben, wichtig ist, dass sie sich Gedanken zu den Fragen machen und im Fördergespräch leichter ihre Gedanken und Erkenntnisse vorbringen können. Die Dauer der Methode variiert zwischen 1 und 3 Stunden.

**Vorbereitung/ Material:** Kopie der Arbeitsblätter (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Modellversuch Q:LAB

**Arbeitsmaterial: Arbeitsblatt**

Name Auszubildende/r	
<b>Einschätzung meiner Ausbildung in der Abteilung</b>	
für den Zeitraum	von <span style="margin-left: 100px;">bis</span>
<b>Welche Aufgaben haben Sie in der Abteilung tatsächlich ausgeführt?</b>	
<b>Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an:</b>	
Haben Ihre Aufgaben mit den Lernzielen, die im Ausbildungsplan für diese Abteilung vorgesehen sind, übereingestimmt?	
<input type="checkbox"/> ganz übereingestimmt <input type="checkbox"/> überwiegend übereingestimmt <input type="checkbox"/> haben nicht übereingestimmt <input type="checkbox"/> weiß ich nicht	
Ich denke, ich habe so ziemlich alles Wichtige dort lernen können.	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Wenn nein, warum nicht?	

**Die Aufgaben ...**

- 1)  ... waren Routine auf Anlernniveau, ohne dass ich etwas wirklich dazu gelernt habe.
- 2)  ... waren so gestellt, dass ich etwas gelernt habe. Es gab aber genaue Beschreibungen, wie ich was machen sollte.
- 3)  ... waren anspruchsvoll. Ich konnte dabei auch eigene Ideen ausprobieren.

Falls Sie 2) oder 3) angekreuzt haben, erinnern Sie sich an einige dieser Aufgaben. Suchen Sie ein Beispiel aus und beschreiben Sie es in der unten stehenden Tabelle.

**Mein Aufgabe aus Kategorie 2) war:**

Schritt Nr.	So sollte ich es machen:	Notieren Sie, wenn Sie einen Schritt anders gemacht haben als vorgegeben:	Auf Folgendes musste ich besonders achten:	An Folgendes musste ich gleichzeitig auch noch denken:
1				
2				
3				
Welche Werkzeuge und Hilfsmittel haben Sie bei der Arbeitsaufgabe verwendet?				
Wenn sich Ihre eigene Vorgehensweise unterschieden hat von der, die Ihnen vorgegeben wurde, wie beurteilen Sie dieses Vorgehen?				

**Mein Aufgabe aus Kategorie 3) war:**

Schritt Nr.	So bin ich vorgegangen:	Auf Folgendes musste ich besonders achten:	An Folgendes musste ich gleichzeitig auch noch denken:
1			
2			
3			
Welche Werkzeuge und Hilfsmittel haben Sie bei der Arbeitsaufgabe verwendet?			
Warum haben Sie diese Vorgehensweise gewählt? Wie beurteilen Sie dieses Vorgehen?			

Jetzt geht es um Ihren eigenen Lernfortschritt.

Bitte lesen Sie die folgenden Fragen und überlegen Sie, wie Sie sich selbst einschätzen.

Ich konnte in der Abteilung gut an das bisher Gelernte anknüpfen.

- ja  
 nein

Wenn ich den Ausbildungsabschnitt betrachte, dann ist mir Folgendes gut gelungen:

Folgendes ist mir nicht so gut gelungen:

Wenn mir etwas nicht so gut gelungen ist, habe ich Folgendes gemacht:

Folgende Erkenntnisse und Erfahrungen nehme ich aus der Abteilung (oder dem Ausbildungsabschnitt) in die nächste Abteilung (oder den nächsten Ausbildungsabschnitt) mit:

#### **Vorbereitung eines Fördergesprächs mit meinem / meiner AusbilderIn**

Ich brauche Förderunterricht für folgende Lernziele oder Lerninhalte:

- 
- 
- 

Mein allgemeines Fazit ist:

## 4.13 Selbstbeurteilung Mitarbeit

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR zu, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** wiederholte Durchführung während eines Semesters / Ausbildungsabschnitts

**Theoretischer Hintergrund:** Für eine sinnvolle Bilanz der Ausbildungsqualität ist ein Ist-Soll-Vergleich wichtig. Regeln und Beurteilungskriterien werden eher berücksichtigt, wenn alle sie kennen und als sinnvoll anerkennen. Dies gilt auch für das Verhalten und die soziale Kompetenz der TN. Durch eine Selbstreflexion wird einerseits an die erwünschten Verhaltensregeln erinnert, Selbstkritik und -einschätzung werden geübt und ferner soziale Kompetenzen gefördert. Andererseits kann gegebenenfalls mithilfe der Fragen eine Transparenz der Beurteilungskriterien für einen positiven Abschluss des Kurses / Trainings geschaffen werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Paararbeit

**Übungsziel:** Selbstreflexion der TN in Bezug auf die eigene Mitarbeit und das eigene Verhalten; gegebenenfalls Transparentmachen der Kriterien für eine positive Bewertung bzw. einen erfolgreichen Abschluss des Kurses / Lehreinheit

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Am Beginn des Trainings / Semesters / Ausbildungsabschnitts teilt der / die TR die vorgefertigten Fragebögen aus. Den TN wird erklärt, dass sie die Fragebögen bei sich behalten und über die Zeit sammeln, um so eigene Entwicklungen zu überprüfen und zu verfolgen.

Der Fragebogen wird gemeinsam durchgelesen und die Kriterien erklärt (Welches Verhalten sollte angestrebt werden?). Fragen werden besprochen.

Beim ersten Ausfüllen stellen die TN fest, inwieweit sie die Kriterien erfüllen (Ist-Analyse). In am Anfang festgelegten Abständen wird die Selbstbeurteilung im Verlauf des Kurses wiederholt. Hierzu können auch Zweiergruppen gebildet werden, in denen Selbstsicht und Fremdsicht im Gespräch gegenseitig ausgetauscht werden. Das Ergebnis wird zum Ausfüllen der Selbstbeurteilung verwendet.

Am Ende des Kurses können Entwicklungen im jeweiligen Bereich sehr gut und übersichtlich im Vergleich der Selbstbefragungen eingesehen werden (Wo bin ich schwächer gestartet? Wo hat sich etwas verändert?).

**Variante:** Die namentlich gekennzeichneten Selbstbewertungen können auch in der Mitte des Kurses vom / von der TR gesammelt werden und mit den eigenen Beobachtungen abgeglichen werden. Dies kann je nach Kontext sinnvoll sein und sollte dann unbedingt dazu genutzt werden, den TN unter vier Augen ein Feedback zu geben.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Vorlage zur Selbstbeurteilung für jede/n TN (siehe Materialien); das Auswertungsblatt kann auch umgestaltet werden.

**Anmerkungen:** Diese Methode ist besonders gut für längere Ausbildungsabschnitte / Kurse geeignet. Die Erfahrungen mit dieser Methode haben gezeigt, dass sich die allermeisten TN selbst gut einschätzen. Bei der Gestaltung der Beurteilungsbögen ist zudem darauf zu achten, dass sie relevante Kriterien der Ausbildung bzw. des Ausbildungskontexts gut abbilden.

Die Dauer der Methode variiert zwischen 15 und 30 Minuten.

**Quelle:** Hergovich, Doris / Mitschka, Ruth / Pawek, Robert (2010): Teamarbeit. Soziales Lernen in berufsbildenden Schulen und Institutionen. Linz, Veritas Verlag

**Arbeitsmaterial: Vorlage zur Selbstbeurteilung für jede/n TN**

<b>Training / Seminar / Ausbildung</b>					
Kann ich anderen zuhören?	++	+	0	-	--
Lasse ich andere ausreden?	++	+	0	-	--
Drücke ich mich verständlich aus?	++	+	0	-	--
Achte ich auf meine GesprächspartnerInnen, vermeide ich Abwertungen?	++	+	0	-	--
Reagiere ich auf Kritik und Widerspruch angemessen?	++	+	0	-	--
Bringe ich meine eigene Meinung ein und begründe sie?	++	+	0	-	--
Versuche ich aufzupassen und nicht zu stören?	++	+	0	-	--
Lasse ich andere Vorschläge und Meinungen auch gelten?	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--

<b>Teamarbeit</b>					
Arbeite ich bei Gruppenarbeiten mit?	++	+	0	-	--
Übernehme ich Verantwortung in der Gruppe?	++	+	0	-	--
Helfe ich anderen?	++	+	0	-	--
Fasse ich mit anderen die Ergebnisse zusammen?	++	+	0	-	--
Tausche ich Informationen und Ergebnisse aus?	++	+	0	-	--
Akzeptiere ich demokratische Entscheidungen?	++	+	0	-	--
Behandle ich Gruppenkonflikte offen, fair und partnerschaftlich?	++	+	0	-	--
Arbeite ich bei fachlich orientierten Rollenspielen mit?	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--

<b>Arbeitsorganisation</b>					
Bin ich pünktlich?	++	+	0	-	--
Bin ich in der Lage, die Aufgabenstellungen selbständig zu lösen?	++	+	0	-	--
Kann ich Verbindungen zu anderen Gegenständen herstellen?	++	+	0	-	--
Kann ich mit vorhandenen Informationen arbeiten?	++	+	0	-	--
Kann ich mir Informationen selbständig beschaffen?	++	+	0	-	--
Verwende ich Fachbegriffe und Fremdwörter angemessen?	++	+	0	-	--
Kann ich Termine und Zeitabläufe selbständig einhalten?	++	+	0	-	--
Arbeite ich sparsam, wirtschaftlich und ökologisch?	++	+	0	-	--
Achte ich auf eine saubere Arbeitsweise?	++	+	0	-	--
Kann ich meine Ideen und Vorstellungen umsetzen?	++	+	0	-	--
Sind meine Arbeitsunterlagen richtig und geordnet?	++	+	0	-	--
Verlasse ich meinen Arbeitsplatz sauber?	++	+	0	-	--
Ist das Werkzeug nach der Arbeit am richtigen Platz?	++	+	0	-	--
Beteilige ich mich an Nachbereitungs- und Wegräumarbeiten?	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--
...	++	+	0	-	--

## 4.14 Begleitetes Bilderlebnis: Mein Kurs

**Qualitätsbereich:** Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** gegen Ende eines Kurses / Semesters / Ausbildungsabschnitts

**Theoretischer Hintergrund:** Auswerten, im Sinne von Zurückschauen, bedeutet, vor allem auf das zu schauen, was einen selbst weiterbringt: klare Erkenntnisse, Brauchbares, Aufbauendes. Es bedeutet auch, den Inhalten des Trainings / Abschnitts eine erste Struktur zu geben und in den eigenen Erfahrungskontext einzubauen. Die Methode soll den TN in großen Gruppen Hilfe geben – sei es durch das Anbieten eines Artikulationsweges, durch direkte Aufforderung zu einer Meinungsäußerung oder auch durch Hilfestellung bei der Umwandlung von Angstgefühlen in Sicherheitsgefühle.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenübung

**Übungsziel:** entspanntes, intuitives Revue-passieren-Lassen des Prozesses (z.B. Ausbildungsabschnitt, Training); Reflexion

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die TN sitzen bequem, halten wenn möglich die Augen geschlossen. Der / Die TR leitet sie durch die Übung, indem er / sie die einzelnen Bilder bzw. eine passende Auswahl (siehe Liste unten) erzählt. Die TN sollen versuchen, sich die Erinnerung an die jeweilige Situation ins Gedächtnis zu rufen. Nach jedem der Bilder bleibt ein bisschen Zeit (ca. 20 Sekunden), dann wird das nächste Bild in Erinnerung gerufen. Vorschläge zu verbalen Bildern sind die folgenden: »Erinnere dich / erinnern Sie sich jetzt ...«

- wie du / Sie das erste Mal daran gedacht hast / haben, diese Ausbildung / dieses Training zu machen,
- an deinen / Ihren ersten Kontakt mit der Aus- oder Weiterbildungseinrichtung,
- an deine / Ihre Erwartungen und Ängste zu Beginn,
- an deine / Ihre Gedanken auf dem Weg hierher, an deine / Ihre Gefühle im Körper,
- an die ersten Menschen, die du / Sie hier getroffen hast / haben – was sagten sie?, was sagtest du / sagten Sie?, was hast du / haben Sie gesehen und gerochen?,
- an deinen / Ihren ersten Erfolg,
- Erinnere dich / erinnern Sie sich jetzt an eine Enttäuschung über einen misslungenen konkreten Plan, den du dir / Sie sich ausgedacht oder aufgeschrieben hast / haben,
- an eine wichtige Situation mit einem / einer der älteren (jüngeren) TeilnehmerInnen oder Menschen,
- an eine Situation, in der du / Sie jemandem anders hier etwas Persönliches mitgeteilt hast / haben,
- an etwas Lustiges,
- an eine Situation, in der es um deine / Ihre Gesundheit oder dein / Ihr Wohlbefinden ging,
- an den Zeitpunkt, an dem du dir / Sie sich bewusst geworden bist / sind, dass der Kurs / die Ausbildung bald zu Ende sein wird.

Am Ende der Übung werden die TN mit der Aufmerksamkeit wieder in den Raum geholt und eingeladen, sich über die Übung auszutauschen. Zum Beispiel: »Ihr kommt jetzt wieder mit euren Gedanken in diesen Raum zurück und öffnet eure Augen. Wer möchte, kann sich mit einem Partner über die Eindrücke dieser Erfahrung austauschen.«

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Vorbereitung / Material:** Liste mit den (verbalen) Bildern, die den TN präsentiert werden.

**Anmerkungen:** Eine Variation der Übung ist, dass sich die TN die Gedanken nach / zu dieser Übung aufschreiben und optional auch darüber mit ihren SitznachbarInnen sprechen.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökoptopia

## 4.15 Fokussiertes Auflisten

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** gegen Ende, als Vorbereitung für das nächste Training

**Theoretischer Hintergrund:** In Kursen und Trainings soll oft Grundlagenwissen einschließlich wichtiger Begriffe vermittelt werden. Wie gut dies gelingt, ist nicht einfach zu erkennen. Fokussiertes Auflisten gibt TR Auskunft darüber, wie gut es gelungen ist, Grundbegriffe und/oder die wichtigsten Punkte eines Themenfelds zu vermitteln.

Ein Vorteil der Methode ist, dass rasch ein Überblick über den Wissensstand zu zentralen Begriffen und Inhalten ermittelt werden kann und dieser Befund direkt in die Gestaltung des weiteren Trainings/Unterrichts einfließen kann. Da die Methode für manche Lernende Stress bedeuten kann (»Prüfungssituation«), muss die Gruppe vorher darauf vorbereitet werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Abfrage von Wissen zu zentralen Begriffen und Inhalten (deklaratives Wissen), Lernstandserhebung

**Zielgruppe:** Auszubildende, KursteilnehmerInnen

**Beschreibung der Methode:** Die TN erhalten das Stichwort bzw. das Blatt mit dem Thema als Startpunkt. In der einfachsten Form reicht es aus, das Wort auf die Tafel/ das Flipchart zu schreiben, und die TN erstellen ihre Listen mit wichtigen Begriffen zum Thema auf eigenen A4-Blättern. Wenn es erforderlich ist, das Thema genauer zu erläutern, empfiehlt es sich, dies auf ein A4-Blatt zu schreiben, dieses zu vervielfältigen und an die TN zu verteilen.

Der/Die TR nennt den Zweck der Übung (keine Prüfung, sondern eine Information zur Trainingsevaluation!), den Arbeitsauftrag, die Zeit und eventuell eine erwünschte Anzahl von Begriffen/ Stichworten, die aufzuschreiben sind.

**Auswertung:** Für die Auswertung wird ein Auswertungsraster verwendet, das auf der »Masterliste« (Musterlösung des/ der TR) basiert. Der einfachste Weg ist zu zählen, wie viele Begriffe die von den TN erstellten Listen aus der Masterliste enthält. In einem zweiten Schritt kann ausgezählt werden, wie viele Listen – zum Beispiel 0–2, 3–5, 6–8 usw. – richtige Begriffe enthalten.

Eine weitere Auswertungsmöglichkeit besteht darin festzustellen, welche zutreffenden Punkte besonders häufig bzw. selten oder gar nicht genannt wurden. Hierfür muss eine entsprechende Auswertungsliste vorbereitet werden. Begriffe, die nur sinngemäß erwähnt werden, können in Klammer kenntlich gemacht werden (x). Danach wird pro Begriff in der letzten Spalte aufsummiert, wie viele TN den jeweiligen Begriff genannt haben – »Summe« – bzw. sinngemäß wiedergegeben haben – »(Summe)«. Die TN werden für die Auswertungsliste mit Nummern wiedergegeben (anonymisierte Liste). Da auf einigen Listen Begriffe enthalten sein können, die den Begriffen auf der Masterliste nicht zugeordnet werden können, enthält der Auswertungsbogen weitere Zeilen, in die diese zusätzlichen Begriffe eingetragen werden.

Das Auswertungsraster kann auch über einen Beamer projiziert werden, so dass die Ergebnisse schnell an die TN kommuniziert werden können. Dabei werden Auswertungen nach den einzelnen Begriffen vorgenommen, nicht nach den einzelnen TN. Letzteres würde Leistungsunterschiede zwischen einzelnen TN hervorheben, was nicht Ziel dieser Übung ist.

Varianten: Diese Übung kann vor, während und nach Kursen genutzt werden. Die TR können damit die Lernausgangslage (Vorwissen, Kompetenzen) für ihren Kurs identifizieren oder den je erreichten Lernstand ihrer TN-Gruppe bestimmen. Um das selbstgesteuerte Lernen der TN zu fördern, eignen sich folgende Varianten: Die TN ...

- erhalten das Fokusthema als Hausaufgabe, füllen die fokussierte Liste vor dem Kurs aus und bringen sie wieder mit;
- erhalten die Möglichkeit, die Liste in kleinen Gruppen auszufüllen;
- verfassen in kleinen Gruppen eine Follow-up-Liste, welche die beste Liste der TN mit der Masterliste vergleicht; dabei benennen sie, was nötig gewesen wäre, um die identifizierten Lücken zu schließen.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten

**Anmerkungen:** Wie bei jeder Lernstandserhebung, muss diese deutlich von Tests abgegrenzt werden. Dies muss den TN im Vorfeld vermittelt werden, um nicht unnötig Ängste/Widerstand zu erzeugen. Das fokussierte Auflisten wird daher für gewöhnlich anonym durchgeführt.

Je nach Länge der Liste variiert die Dauer etwas. Soll eine Auswertung und Rückmeldung durchgeführt werden, kommen etwa 10–30 Minuten hinzu. Die Auswertung sollte außerhalb des Trainings erfolgen.

**Vorbereitung / Material:** Thema oder Modell, das im Kurs behandelt wurde, wählen und mit einem Wort oder einem kurzen Satz beschreiben; Wort oder Satz ganz oben auf ein Blatt schreiben; das Themenfeld muss gut eingrenzbar sein, sodass die Liste eine überschaubare Anzahl von Begriffen enthält. Die Liste sollte auf jeden Fall auf einem A4-Blatt Platz haben.

Erstellung der Masterliste der wichtigen Wörter oder Kurzsätze, die das Thema oder Modell erläutern. Zunächst werden aus dem Gedächtnis, anschließend auf Basis der eigenen Unterlagen Aspekte notiert. Die Masterliste wird als Auswertungsraster genutzt, wobei auch zwischen zentralen Begriffen, die auf jeden Fall genannt werden sollen, und anderen Begriffen unterschieden werden kann.

**Quelle:** Beywl, Wolfgang/ Bestvater, Hanne/ Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster, Waxmann

**Arbeitsmaterial: Beispiel für Auswertungsraster auf Basis der Masterliste**

Begriffe aus der Masterliste (Beispiele)	TeilnehmerIn							Summe	(Summe)
	1	2	3	...	8	9	10		
1) »Gleitende Arbeitszeit«	x				x	x		3	
2) »Arbeitsassistenz«	(x)	x			x		x	3	(1)
3) »Coaching«			x					1	
4) »Präventionsansatz nach ...«		x			(x)	x	(x)	2	(2)
5) »Outcome-Orientierung«	x	x	x		x	x	x	6	
6) <b>Begriff 6</b>		(x)			(x)				(2)
7) <b>Begriff 7</b>									
8) <b>Begriff 8</b>									
9) <b>Begriff 9</b>									
10) <b>Begriff 10</b>									
11) <b>Begriff 11</b>									
12) <b>Begriff 12</b>									
13) <b>zusätzlicher Begriff 1</b> (urspr. nicht in Masterliste enthalten)			x			x		2	
14) <b>zusätzlicher Begriff 2</b>	x		x		x	x	x	5	

## 4.16 Wege zeichnen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Gerade bei längeren Kursen braucht es eine Erinnerungs- und Reflexionsphase, damit TN ein ausreichend detailliertes Feedback geben können. Außerdem ist es für die TN und die/den TR hilfreich, den Lernprozess – auch in Auseinandersetzung mit dem Gruppengeschehen – noch einmal Revue passieren zu lassen, um zu erkennen, was gelernt wurde, was das Lernen unterstützt hat und was nicht.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Plenum

**Übungsziel:** Ausbildungs- und Trainingsprozess nachzeichnen, Erfolge und Misserfolge erkennen sowie Faktoren, die dazu geführt haben; Selbstreflexion der Lernenden und Rückmeldung an TR werden verbunden.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, TrainerInnen

**Beschreibung der Methode:** Die TN werden aufgefordert, einzeln oder in kleinen Gruppen den Verlauf des Kurses auf einem Plakat nachzuzeichnen. Dazu wird der zeitliche Verlauf des Trainings aufgezeichnet und wichtige Ereignisse, positive und negative Einflüsse am Weg eingezeichnet. Dies kann mit Symbolen oder Bildern erfolgen oder mit Worten. Je kreativer gearbeitet wird, desto reichhaltiger sind meist die Ergebnisse.

Vorgabe hierfür ist eine gemeinsame Metapher, beispielsweise eine Reise oder eine Fahrt auf einem Fluss. Zusätzlich werden einige Auswertungsfragen formuliert, die im Bild symbolisch beantwortet werden sollen, wie zum Beispiel:

- Welche Ziele haben wir erreicht? (Wo möchten wir ankommen?)
- Was hat sich bewährt? (Wie und womit sind wir gereist?)
- Was hat die Reise erleichtert? (Wo ging es schnell voran?)
- Welche Probleme tauchten auf? (Umleitungen, gesperrte Straßen, Bauarbeiten, enge Straßen, Sackgassen, Kurven, Steigungen etc.)
- Was ist noch zu tun? Was kommt auf uns zu? (Wo befinden wir uns zum jetzigen Zeitpunkt? Wie sieht der weitere Verlauf unserer Reise aus?)
- Wie funktionierte die gemeinsame Arbeit? (Mit welchem Verkehrsmittel sind wir gereist? Wer war Fahrer? Welchen Antrieb hatte das Verkehrsmittel?)
- Welche Ziele haben wir nicht erreicht oder vergessen? (Was liegt abseits oder verborgen? Wo sind wir nicht hingekommen?)

Danach werden die Bilder gemeinsam analysiert. Wo gibt es gemeinsame Aussagen? Welche wichtigen Erfahrungen mit Evaluation werden deutlich? Welche Konsequenzen sind daraus zu ziehen?

Wichtig ist, dass die einzelnen »Wege« besprochen werden und Gemeinsamkeiten und Unterschiede geklärt werden. Gerade »starke Bilder« sollten noch einmal durch den/die TR hinterfragt werden, damit es nicht zu Fehlinterpretationen kommt.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Anmerkungen:** Diese Übung ist eher für längere Formate geeignet. Die Dauer variiert zwischen 1 und 1,5 Stunden.

**Vorbereitung / Material:** mehrere Plakate; Platz, um die Plakate aufzuhängen; viele bunte Stifte

**Quelle:** gebräuchliches Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 5 Selbstreflexion bei TR und Lehrenden sowie Feedback unter KollegInnen

### 5.1 Quickcheck Unterrichtsgestaltung

**Qualitätsbereich:** Reflexion von Gestaltung, Ablauf und / oder Rahmenbedingungen von Unterricht

**Zeitpunkt:** nach einer Unterrichtsstunde

**Theoretischer Hintergrund:** Selbstreflexionen finden im Alltag immer statt; diese geschehen aber nicht systematisch, sondern intuitiv und meist nur, wenn – im Lernkontext – unerwartete Unterrichtsverläufe auftreten. Eine systematische Reflexion nach dem Unterricht dient der Selbstvergewisserung und gibt neue Anstöße.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Selbstreflexion, Vorbereitung der nächsten Lehrereinheit

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** Lesen Sie sich die Quickcheck-Fragen durch (siehe Materialien). Suchen Sie sich am Anfang, wenn Sie die Methode noch nie benutzt haben, die 5–7 für Sie wichtigsten aus. Diese nehmen Sie als Erinnerungsstütze mit in den nächsten Unterricht / Kurs.

Nehmen Sie sich nach Ende des Unterrichts / Kurses 10 Minuten Zeit in einer ruhigen Umgebung, gehen Sie die von Ihnen ausgewählten Punkte durch und notieren Sie sich stichpunktartig Ihre Eindrücke und Erinnerungen an die eben abgehaltene Stunde.

- Was fällt Ihnen auf?
- Was möchten Sie in der nächsten Stunde anders machen bzw. worauf möchten Sie mehr achten?

Gehen Sie die Quickcheck-Fragen öfter nach dem Unterricht durch. Vergleichen Sie Ihre Notizen, um zu sehen, ob sich nach Ihrem Eindruck etwas geändert hat. Mit der Zeit können Sie weitere Fragen miteinbeziehen bzw. einen neuen Schwerpunkt wählen.

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Tipp:** Einige der Fragen sind auch gut geeignet, sich methodisch auf den Unterricht / Kurs vorzubereiten (z.B. Fragen zum Aufbau der Fragestellungen, Aufgabenstellungen, zur Anregung des Lernprozesses oder zu Lernhilfen und zur Dokumentation).

**Anmerkungen:** Die Übung setzt ein Grundwissen über Unterricht und Wirkungen von Methoden voraus.

**Vorbereitung / Material:** Quickcheck-Fragen (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Helmke, Andreas (2012): Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Seelze-Velber, Klett / Kallmeyer

**Arbeitsmaterial: Quickcheck-Fragen zur letzten Unterrichtsstunde**

- Wie habe ich den Lernprozess angeregt?
- Wurde das Interesse am Inhalt aufrechterhalten?
- Habe ich die TN auf zentrale Frage- oder Problemstellungen hingelenkt?
- Waren die Frage- / Problemstellungen logisch aufeinander bezogen?
- Lässt der Kurs / der Unterricht einen Schwerpunkt erkennen?
- Wie viele Fragen habe ich gestellt?
- Welche Fragen habe ich gestellt?
- Wie viele Fragen haben die TN gestellt?
- Welche Fragen haben die TN gestellt?
- Welche Beiträge / Diskussionen wurden durch die Fragen ausgelöst? Welche Fragen lösten diese aus?
- Habe ich den TN zugehört?
- Wurden vereinbarte Gesprächsregeln eingehalten?
- Wie bin ich auf die Beiträge der TN eingegangen?
- Habe ich die Beiträge wörtlich wiederholt oder interpretiert paraphrasiert?
- Benutze ich stereotype Verstärkungsformen?
- Habe ich auch Interaktionen zwischen den TN angeregt?
- Wie hoch war mein Sprechanteil?
- Wie hoch war der Sprechanteil der TN insgesamt?
- Gab es einzelne TN, die sich besonders oft / besonders wenig beteiligt haben?
- Wie stark beteiligen sich Frauen / Mädchen im Vergleich zu Männern / Burschen?
- Welche Beiträge leisteten »Problem«-TN?
- Konzentriere ich mich besonders auf bestimmte TN?
- Waren die Arbeitsaufträge für die TN verständlich?
- Wie habe ich die Arbeitsaufträge in den Prozess eingebracht?
- Welche Lernhilfen habe ich gegeben?
- Wie wurden die Arbeitsergebnisse präsentiert?
- Wie wurden die Ergebnisse und Erkenntnisse festgehalten?

**Bei Konflikten:**

- Wie kam es zur Konfliktsituation?
- Welchen Verlauf nahm die Auseinandersetzung?
- Wie wurde mit dem Konflikt umgegangen?

## 5.2 Unsere Ausbildungsrealität

**Qualitätsbereich:** Reflexion von Qualitätssicherungsmaßnahmen

**Zeitpunkt:** jederzeit, einmal jährlich

**Theoretischer Hintergrund:** Manchmal ist es wichtig, sich ein Gesamtbild davon zu machen, wo die eigene Ausbildungseinrichtung/Betrieb steht. Dazu sollten die Sichtweise aller daran beteiligten Personen einbezogen werden. Durch die Nutzung einer Farbskala lassen sich Eindrücke sehr schnell und intuitiv visualisieren. Je nach Vorgehensweise kommt damit schnell das gewünschte Gesamtbild zustande, das als Grundlage für eine Überlegungen und nächste Schritte genutzt werden kann. Der Check Ausbildungsrealität kann zum Beispiel für die Jahresplanung genutzt werden.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Identifizieren von kritischen Bereichen

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen, Ausbildungsverantwortliche, ManagerInnen

**Beschreibung der Methode:** Alle im Betrieb/Ausbildungseinrichtung an der Ausbildung und Ausbildungsplanung Beteiligten sollten anwesend sein. Im Raum wird der »Quickcheck Ausbildungsrealität« aufgehängt (verteilt auf 3–4 Plakate). Die anwesenden Personen bekommen den Auftrag, auf den Farbskalen jeweils dort einen Punkt aufzumalen oder aufzukleben, wo sie den Status quo sehen. (ca. 15 Minuten, je nach Anzahl der Personen, die teilnehmen)

Im Anschluss können alle gemeinsam herumgehen und sehen, wo es offenbar gut läuft (grüne Bereiche) und wo offenbar viel Handlungsbedarf besteht (rote Bereiche) (10 Minuten). Die identifizierten Bereiche werden markiert und auf ein Flipchart übertragen. Die Themen können gemeinsam priorisiert werden und danach unterschieden werden, welche sich kurzfristig und welche nur mittelfristig geändert werden können (10–15 Minuten).

Um Handlungsoptionen zu erarbeiten, sollte zunächst geschaut werden, wie die »grünen« Alternativen zu roten Bereichen aussehen sollten. Dies kann entweder in der ganzen Gruppe passieren oder – wenn die Gruppe sehr groß ist – in Kleingruppen von 3 Personen (10–15 Minuten). Die Ergebnisse werden stichpunktartig am Flipchart dazu notiert. Nun können Vorschläge und Umsetzungsmöglichkeiten erörtert werden.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Tipp:** Sollte sich zeigen, dass viele Bereiche rot markiert wurden, lassen Sie sich nicht entmutigen. Einigen Sie sich bei der Priorisierung auf z.B. die 3 wichtigsten Punkte sowie auf jene, die sich relativ schnell ändern lassen. Sollten keine roten Markierungen da sein, nehmen Sie sich die gelben Bereiche vor.

**Anmerkungen:** Beteiligte können sein: Mitglieder der Geschäftsleitung, obere Führungskräfte, z.B. aus den Funktionsbereichen Personal, Produktion, Entwicklung, AusbildungsleiterInnen, AusbilderInnen, Mitglieder des Betriebsrates sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, TrainerInnen

Der Quickcheck kann alternativ auch als Fragebogen für jede Person zur Verfügung gestellt und ausgefüllt werden. In diesem Fall sollte aber eine Person für die Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse sein.

Die Abschlussdiskussion zu Vorschlägen und Umsetzungsmöglichkeiten ist nicht in die Zeitangabe eingerechnet.

**Vorbereitung/ Material:** Vorlage des Quickchecks entweder auf Postergröße ausgedruckt oder als Fragebogen für jede Person.

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach Modellversuch Q:LAB

**Arbeitsmaterial: Quickcheck Ausbildungsrealität**

	Hier müsste hingeschaut werden	Tendenz hinterfragen	Bei uns ist alles okay	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Wir haben alle das gleiche Verständnis von einer guten Ausbildung.				<input type="checkbox"/>
Die Bedeutung der Berufsbildung für die Sicherung und Weiterentwicklung der Innovationskraft und -fähigkeit der Firma und des Standorts ist klar. Die Ausbildung erhält frühzeitig Informationen, wohin die Entwicklungen gehen.				<input type="checkbox"/>
In den nächsten Jahren nehmen die technologischen Innovationen zu, aber gleichzeitig rücken soziale Innovationen in den Mittelpunkt und werden Auswirkungen auf die Ausbildung haben. Sie muss im Sinne ihrer Vorreiterrolle ein Konzept erarbeiten.				<input type="checkbox"/>
Neben Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz geht es während der Ausbildung auch um die Merkmale moderner Beruflichkeit wie Förderung des sozialen Zusammenhalts, Aufbau von Gestaltungskompetenz/Gestaltungsfähigkeit und der Fähigkeit zur Beteiligung.				<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsberufe entsprechen zwar dem aktuellen, aber nicht dem zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften.				<input type="checkbox"/>
Im Unternehmen wird die Ausbildung (Inhalte, Methoden) regelmäßig (mindestens ein Mal / Jahr) reflektiert.				<input type="checkbox"/>

	Hier müsste hingeschaut werden	Tendenz hinterfragen	Bei uns ist alles okay	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Die technische Ausstattung der Ausbildungswerkstatt entspricht dem Stand der Firma.				<input type="checkbox"/>
Die Auszubildenden entwickeln viel zu wenig Eigeninitiative und übernehmen keine Verantwortung für die eigene Ausbildung.				<input type="checkbox"/>
Die Auszubildenden sind aktiv an der Weiterentwicklung der Ausbildung beteiligt.				<input type="checkbox"/>
Die Ausbildung in den betrieblichen Abteilungen verursacht uns immer wieder Bauchschmerzen.				<input type="checkbox"/>
In den betrieblichen Versetzungsstellen gibt es mehr Routine für die Auszubildenden als lernhaltige Arbeitsaufträge.				<input type="checkbox"/>
Mit Lerninseln oder Lernstationen in Betrieb und Verwaltung werden Lernen und Arbeiten während der betrieblichen Einsätze systematisch verknüpft.				<input type="checkbox"/>

	Hier müsste hingeschaut werden	Tendenz hinterfragen	Bei uns ist alles okay	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Das Lernziel »Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung« möchte ich überprüfen und bei Bedarf das Konzept verbessern und erweitern.				<input type="checkbox"/>
Berufsübergreifende Lernphasen von gewerblich, technisch und kaufmännisch Auszubildenden sind für uns wichtig.				<input type="checkbox"/>
Als Lernorte nutzen wir auch die Entwicklungsabteilungen und um ein ganzheitliches Verständnis aufzubauen, Einsätze beim Kunden.				<input type="checkbox"/>
Ein pädagogisches Basiswissen, u.a. auch wie gestaltet man Lernprozesse und lernförderliche Arbeitsumgebungen, wäre für Ausbildungsbeauftragte/ nebenamtliche Ausbilder/ Fachausbilder im betrieblichen Bereich mit Sicherheit nicht schlecht.				<input type="checkbox"/>
Das Ausbildungspersonal bildet sich kontinuierlich weiter.				<input type="checkbox"/>
Wir bilden gut und umfassend aus, aber der Betrieb nutzt die damit verbundenen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Arbeits- und Produktionsorganisation nicht.				<input type="checkbox"/>

	Hier müsste hingeschaut werden	Tendenz hinterfragen	Bei uns ist alles okay	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Bei uns gibt es bewusst gestaltete generationengemischte Lernphasen (»jung/alt«).				<input type="checkbox"/>
Internationale Kompetenzen werden auch bei uns immer wichtiger und werden die Ausbildung prägen. Hierzu fehlt uns ein Konzept.				<input type="checkbox"/>
Das Ausbildungs- und Lernkonzept geht nicht auf die unterschiedlichen Lernerfahrungen der Auszubildenden ein.				<input type="checkbox"/>
Nach Abschluss der Ausbildung verlassen viele Jugendliche das Unternehmen, qualifizieren sich weiter und kommen nicht zurück. Ein Konzept mit beruflichen Entwicklungswegen für die Zeit nach der Ausbildung fehlt uns.				<input type="checkbox"/>
Wenn wir (mehr) benachteiligte Jugendliche (schwächere Schüler oder Schüler mit Migrationshintergrund) in vollwertigen Berufen ausbilden wollen, müsste wohl die Ausbildung daraufhin überprüft und angepasst werden.				<input type="checkbox"/>

## 5.3 Reflektieren von Lernaufgaben

**Qualitätsbereich:** Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** am Ende einer Lernaufgabe

**Theoretischer Hintergrund:** Nach Beenden einer Lern- / Arbeitsaufgabe ist es sinnvoll, dass die Lehrperson strukturiert darüber reflektiert, wie die Auszubildenden diese bewältigt haben. Dies ermöglicht es einerseits, Bedürfnisse zu erkennen, andererseits eine gute Vorbereitung für Feedback an die Auszubildenden, aber auch gegebenenfalls die Aufgabenstellung und / oder -bearbeitung beim nächsten Mal zu verbessern. Bei der Reflexion sollten Genderaspekte berücksichtigt werden, da Männer und Frauen häufig unterschiedliche Herangehensweisen beim Lernen / Bearbeiten von Aufgaben bevorzugen und daher die Bedürfnisse verschieden sind.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Bewältigung von Lern- / Arbeitsaufgaben einschätzen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Nachdem die TN / Auszubildenden die Lern- oder Arbeitsaufgaben beendet haben, schaut sich die leitende Person die Ergebnisse genau an. Sie füllt anschließend das Arbeitsblatt aus. Die Eindrücke sollten noch frisch sein. Beim Ausfüllen sollte so genau wie möglich vorgegangen werden.

Mithilfe der Reflexionsfragen können Erwartungen seitens der Lehrperson vor / bei Stellung der Lernaufgaben mit den nun vorgefundenen Resultaten abgeglichen werden. Mögliche Abweichungen oder Auffälliges können auf Grundlage der Antworten identifiziert werden. Daraus lassen sich wichtige Fragen und Aspekte ableiten, die vor künftigen Lern- / Arbeitsaufgabenstellungen berücksichtigt werden sollten.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Tipps:** Idealerweise wird die Reflexion der Lernaufgaben für TR / AusbilderInnen mit der für Lernende (siehe »Feedback Lernaufgaben«) kombiniert und als Grundlage für ein Feedbackgespräch genutzt.

**Anmerkungen:** Es wird vorausgesetzt, dass der / die TR / AusbilderIn entweder selbst Beobachtungen machen konnte, wie die Auszubildenden bei der Aufgabenbewältigung vorgingen, und / oder Beobachtungen (Informationen) von anderen involvierten TR / AusbilderInnen heranziehen kann.

**Vorbereitung / Material:** Vorlage Arbeitsblatt (siehe Materialien)

**Quelle:** Bednarz, Sigrid / Schmidt, Evelyn (2008): Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung. Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. Bielefeld, Bertelsmann

**Arbeitsmaterial: Reflexion zu Lern- und Arbeitsaufgaben – Sicht des Ausbilders / der Ausbilderin**

Finden die TN / Auszubildenden die Lern- / Arbeitsaufgaben sinnvoll?

Gibt es Unterschiede in dieser Einschätzung zwischen weiblichen und männlichen TN / Auszubildenden?

Sind die Fragen verständlich formuliert? (Gab es Rückfragen oder Verständnisfragen bei den TN / Auszubildenden?)

Wie viel Zeit brauchten die TN / Auszubildenden für die Bearbeitung?

Brauchten männliche und weibliche TN / Auszubildende unterschiedlich lange für die Bearbeitung?

Gab es in den einzelnen Phasen Arbeitsschritte, die von den TN / Auszubildenden nicht oder nur ungenügend bearbeitet wurden?

Wurden für die Bewältigung der Aufgabe zusätzliche Informationen oder Arbeitsschritte benötigt?

Wurde die Phaseneinteilung nachvollzogen?

Gab es (1) bei der Bearbeitung der Arbeitsschritte sowie (2) bei der Art und Anzahl der benötigten Informationen Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern? (Welche?)

Welche der verfügbaren Info-Materialien wurden von den TN / Auszubildenden genutzt? Waren sie wirklich hilfreich? Gab es genug?

Wie sind die TN / Auszubildenden tatsächlich vorgegangen bei der Lösung der Aufgaben?  
(Wird ein Vorgehen geplant oder gehen sie nach dem Trial-and-Error-Prinzip vor?)

Konnten die Aufgaben ohne Probleme in die Ausbildung integriert werden?

Welche Kriterien haben Sie für die Beurteilung der Arbeitsergebnisse herangezogen? Wurden diese Kriterien in der Aufgabenstellung berücksichtigt?

Entspricht das Ergebnis Ihren Erwartungen?

Gibt es Unterschiede bei den Ergebnissen (Qualität, Ausführlichkeit) zwischen den Geschlechtern?

Welche der Lern- / Arbeitsaufgaben lagen eher den männlichen, welche den weiblichen TN / Auszubildenden?

War die Aufgabe geeignet, um die Lerninhalte zu vermitteln?

Gibt es Verbesserungsvorschläge?

## 5.4 Schlüsselfragen zu Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden

**Qualitätsbereich:** Reflexion von Gestaltung, Ablauf und / oder Rahmenbedingungen von Unterricht

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Die Kernaufgabe der Ausbildung und des Unterrichts wird durch den Einsatz von Lernformen und -methoden ausgestaltet. Die Wahl der Methoden hat unmittelbaren Einfluss auf die Ausbildung und Unterrichtsqualität. Sie sollen das Handeln der Lernenden unterstützen. Für eine gestaltungsorientierte Herangehensweise stellt sich die Frage, welche überindividuellen Merkmale von Methoden zu einer Qualitätsverbesserung führen. Durch die Methoden kommen auch die zugrunde liegenden didaktischen Orientierungen zum Ausdruck.

**Art der Übung:** Einzelarbeit oder Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Erhebung des Status quo zu vorhandenen Maßnahmen von Qualitätssicherung; Auswahl von geeigneten Reflexionsmethoden der Qualitätssicherung

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** Nehmen Sie das Arbeitsblatt zur Hand (siehe Materialien). Gehen Sie die einzelnen Zeilen bzw. Qualitätsfelder für Ausbildung und Unterricht durch (Spalten 1 und 2). Überlegen Sie, ob die derzeitige Situation der Beschreibung in Spalte 3 entspricht. Sollte dies der Fall sein, finden Sie in Spalte 4 den Entwurf des erstrebenswerten Zielzustandes und in der letzten Spalte eine Auswahl von Methoden, mit deren Hilfe Sie die Qualitätssicherung in Bezug auf Ihre Rolle als Lehrperson verbessern können.

Überlegen Sie im zweiten Schritt, welche der genannten Methoden unter den Ihnen gegebenen Rahmenbedingungen möglich sind. Wenn Sie die Möglichkeit haben, beziehen Sie KollegInnen / Vorgesetzte / etc. mit in Ihr Vorhaben ein. Ansonsten konzentrieren Sie sich auf Maßnahmen, die auch individuell machbar sind.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Tipp:** Kombinieren Sie die Übung mit den Übungen »Schlüsselfragen zur Rolle der Lehrperson« und »Schlüsselfragen zur Reflexion von Ausbildung und Unterricht«.

**Anmerkungen:** Die gestaltungsorientierten Indikatoren können von Teams wie von Individuen angewandt werden, von AusbilderInnen in Betrieben ebenso wie von einzelnen Lehrkräften mit dem Wunsch, ihren Unterricht oder ihre Ausbildungsmaßnahmen zu verbessern. Die Indikatoren und Standards können auch in Betrieben eingesetzt werden, da sie die Perspektive des Lernens am Arbeitsplatz enthalten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblätter (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach QualiVET Projektgruppe (2007): QualiVET Qualitätsentwicklungsrahmen (QER). Leitfaden, Gestaltungsorientierte Indikatoren, Teamkonzept

**Leitsatz: Die Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden unterstützen das Handeln der Lernenden**

Qualitätsfelder	Schlüsselfragen	Status quo	Zielzustand: Eine den Lehr-Lern-Prozess unterstützende Methodenwahl	Kriterien zur Methodenauswahl
Methodenvielfalt	Werden vielfältige Methoden eingesetzt, um die Spielräume für selbständiges und gestaltungsorientiertes Lernen zu ermöglichen?	Das angewandte Methodenrepertoire ist in der Regel sehr gering.  Lehrpersonen verlassen sich oft auf ganz wenige, hochstandardisierte Methoden, gerade wenn fachliche Inhalte vermittelt werden.	Es werden Methoden eingesetzt, die nicht nur selbständiges Lernen und Lernaktivitäten fördern, sondern die Chance zur Gestaltung des eigenen Lernprozesses einräumen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Vielfalt; der Lernsituation angemessene Auswahl treffen</li> <li>• Anpassung an die Lernenden, selbständiges und lernniveaugerechtes Lernen unterstützend und abgestimmt auf die Förderung des beruflichen Lernens</li> </ul>
Unterstützung personaler und sozialer Kompetenzen	Wie wurden die sozialen Kompetenzen gefördert?  Gibt es ausgewählte Initiativen dafür?  Wie wird sichergestellt, dass die Lernenden lernen, im persönlichen, öffentlichen und beruflichen Alltag zu bestehen?	Oft dominieren fachliche Inhalte und diese werden mit den dafür geeigneten Methoden vermittelt. Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (sozialer und personaler Kompetenzen) wird häufig vernachlässigt.	Zur Förderung der sozialen Kompetenz werden Methoden eingesetzt, die das Arbeiten in Gruppen fördern und selbständiges Lernen ermöglichen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angemessen, um personale und soziale Kompetenzen zu vermitteln</li> <li>• Auswahl mit dem Ziel, dass personale und soziale Kompetenzen in Anbindung an die jeweils relevanten Domänen vermittelt werden</li> <li>• Unterstützen Möglichkeiten der demokratischen Mitbestimmung der Lernenden</li> </ul>
Methodeneinsatz mit Domänenbezug	Garantiert der Vermittlungsprozess eine arbeitsprozessbezogene Ausbildung?  Werden daher fachlich relevante Inhalte mit klarem Bezug zur Domäne vermittelt?	Die meist eingesetzten Standard-Methoden eignen sich nur für die Vermittlung einfacher funktionaler Zusammenhänge.  Arbeitsprozesse lassen sich damit nicht aufschließen.	Anwendung von Methoden, die arbeitsprozessbezogenes Lernen mit Domänenbezug erlauben.  Naturwissenschaftliche Zusammenhänge spielen eine Rolle, wenn naturwissenschaftliche Prinzipien und Wissen notwendig sind, um arbeitsprozessbezogenes Lernen zu ermöglichen.  Die Sachausstattung der Einrichtung ermöglicht Zugänge zu Arbeitsprozessen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung, dass komplette Prozesse abgebildet werden</li> <li>• Ermöglichung von forschendem Lernen und Förderung der Selbstständigkeit</li> <li>• Stellen von Arbeitsaufgaben, bei denen sich Lernende dafür geeignete Methoden sowie die Arbeitsprozesszusammenhänge selbst erschließen</li> <li>• Erlernen, Fehler selbst zu identifizieren und zu beseitigen</li> </ul>
Ganzheitlicher Ansatz	Wie werden Lernfelder/ arbeitsprozessbezogene Inhalte didaktisch erschlossen?	Die Regel ist, dass die Lernfelder in Segmente zerlegt und mit traditionellen Methoden erschlossen werden.	Der holistische Anspruch der Lernfelder ist durch multifunktionalen Einsatz von Methoden einzulösen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikabilität und Angemessenheit für das Erschließen der arbeitsprozessorientierten Lernfelder/ Lerninhalte.</li> </ul>

## 5.5 Schlüsselfragen zur Reflexion von Ausbildung und Unterricht

**Qualitätsbereich:** Reflexion von Qualitätssicherungsmaßnahmen

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Durch das Reflektieren von Lehr- / Lernprozessen lassen sich Erkenntnisse gewinnen, die für eine kontinuierliche Verbesserung genutzt werden können. Die Leitfrage besteht darin, welche Art von Reflexion zur Optimierung von Lernprozessen führt. Um dies herauszufinden, sollte zunächst geschaut werden, was bereits gemacht wird und an welcher Stelle die Einführung einer Reflexionsmethode sinnvoll wäre. Der Leitsatz ist dabei, dass Reflexion ein systematisches Hilfsmittel ist, um Handlungsmöglichkeiten für Verbesserungen zu entdecken.

**Art der Übung:** Einzelarbeit oder Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Erhebung des Status quo zu vorhandenen Maßnahmen der Qualitätssicherung; Auswahl von geeigneten Reflexionsmethoden der Qualitätssicherung.

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** Nehmen Sie das Arbeitsblatt zur Hand (siehe Materialien). Gehen Sie die einzelnen Zeilen bzw. Reflexionsinstrumente für die Aus- und Weiterbildung durch (Spalten 1 und 2). Überlegen Sie, ob die derzeitige Situation der Beschreibung in Spalte 3 entspricht. Sollte dies der Fall sein, finden Sie in Spalte 4 den erstrebenswerten Zielzustand, in der letzten Spalte eine Auswahl von Methoden, mit deren Hilfe Sie die Qualitätssicherung im Bereich Ausbildung und Unterricht verbessern können.

Überlegen Sie im zweiten Schritt, welche der genannten Methoden unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglich sind. Wenn Sie die Möglichkeit haben, beziehen Sie KollegInnen / Vorgesetzte / etc. mit in Ihr Vorhaben ein. Ansonsten konzentrieren Sie sich auf Maßnahmen, die auch individuell machbar sind.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Tipp:** Kombinieren Sie die Übung mit den Übungen »Schlüsselfragen zur Rolle von Lehrpersonen« und »Schlüsselfragen zu Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden«.

**Anmerkungen:** Die gestaltungsorientierten Indikatoren können von Teams wie von Individuen angewandt werden, von AusbilderInnen in Betrieben ebenso wie von einzelnen TrainerInnen mit dem Wunsch, ihren Unterricht oder ihre Ausbildungsmaßnahmen zu verbessern. Die Indikatoren und Standards können auch in Betrieben eingesetzt werden, da sie die Perspektive des Lernens am Arbeitsplatz enthalten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblätter (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach QualiVET Projektgruppe (2007): QualiVET Qualitätsentwicklungsrahmen (QER). Leitfaden, Gestaltungsorientierte Indikatoren, Teamkonzept

**Arbeitsmaterial: Arbeitsblätter**

Qualitätssicherungsinstrument	Schlüsselfragen	Status quo	Zielzustand: Reflexion von Ausbildung und Unterricht	Methoden
Supervision und Coaching	Benutzen die TrainerInnen / AusbilderInnen Möglichkeiten der Supervision und des Coaching?	TrainerInnen / AusbilderInnen nehmen gelegentlich an Weiterbildungsmaßnahmen teil.	TrainerInnen / AusbilderInnen sind an der Analyse und Reflexion ihrer Praxis beteiligt. Schulen kooperieren miteinander und mit ExpertInnen aus Industrie und tertiärem Sektor. TrainerInnen / AusbilderInnen sammeln, evaluieren, diskutieren und tauschen Beispiele »guter Praxis« aus.	Nutzung von Supervision und Coaching.
Austausch von Erfahrungen unter KollegInnen	Tauschen die TrainerInnen / AusbilderInnen regelmäßig Erfahrungen untereinander aus?	TrainerInnen / AusbilderInnen besprechen ihre beruflichen Schwierigkeiten und Probleme nicht mit KollegInnen.	Die Berufsgemeinschaft hat ein System von »peer learning« und Weiterbildung etabliert.	Kollegiale Beratung, Runde Tische, Diskussionen, persönliche Kontakte, gegenseitige Unterrichtsbesuche (peer observation), E-Mail-Rundschreiben, Verwendung verschiedener Instrumente.
Erhebung und Selbstevaluation	Erheben TrainerInnen / AusbilderInnen die Lernergebnisse? Reflektieren Lehrpersonen Ausbildung und Unterricht? Nutzen Lehrpersonen professionelle Assessment und Selbstevaluationsinstrumente?	Nicht alle Ausbildungseinheiten (Lernfelder) fertigen Selbstevaluierungen an. Viele der erhobenen Daten können nicht evaluiert werden.	TrainerInnen / AusbilderInnen sind bei der Evaluierung an Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen der Lernenden interessiert. Alle Ausbildungseinheiten / Lernfelder fertigen Kursbeurteilungen an, die Möglichkeiten für Verbesserungen benennen. Die Maßnahmen zur Optimierung werden zu bestimmten Zeiten überprüft.	TrainerInnen / AusbilderInnen erheben Lernergebnisse nach »einer eigenen individuellen Norm«. Dabei werden das Lernergebnis von Gruppen und die individuelle Entwicklung der Lernenden erhoben. Implementierung von verbalen, skalierten oder prozentualen Evaluationsdaten. Lernende werden über den Prozess und die Regeln der Evaluation informiert. TrainerInnen / AusbilderInnen bewerten die Evaluationsergebnisse zusammen mit den Lernenden. Selbstevaluierung des Managements (z.B. mit Hilfe von EFQM, ISO 9001) Selbstevaluierung der Lernprozesse (z.B. Q2E) Zufriedenheit der Lernenden mit den Ausbildungsbedingungen Zufriedenheit der Lehrpersonen mit dem Lern- / Arbeitsumfeld, der Lernorganisation, dem Schulmanagement, der Schulverwaltung
Feedback von Lernenden, Unternehmen, KollegInnen, Leitung	Bemühen sich die TrainerInnen / AusbilderInnen um Feedback von Unternehmen, KollegInnen, Leitung? Nutzen die TrainerInnen / AusbilderInnen Methoden wie das 360°-Feedback? Wird die Ausbildung / der Unterricht von den Lernenden evaluiert?	Feedback ist eine Ausnahme.	Lernende geben den TrainerInnen / AusbilderInnen Feedback. TrainerInnen / AusbilderInnen entwickeln ein angemessenes Evaluationskonzept.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliches Feedback (nicht anonym)</li> <li>• offene Diskussionen (Lernende und Einrichtungsverwaltung, z.B. auf Internetseiten)</li> <li>• Treffen von Lernenden, die auf die Entwicklung der Lehrpersonen ausgerichtet sind.</li> <li>• Internetseiten der Lernenden</li> <li>• Prüfung existierender Evaluationskonzepte, die Auswahl eines geeigneten Konzeptes, dessen Anpassung und Optimierung.</li> </ul> <p>Lernende wenden das Evaluationskonzept auf ihre eigene Ausbildung / ihren eigenen Unterricht an.</p>
Externe Evaluation	Sind die TrainerInnen / AusbilderInnen daran interessiert, an externen Evaluationen teilzunehmen?	TrainerInnen / AusbilderInnen sind nicht daran interessiert, an externen Evaluationen teilzunehmen.	TrainerInnen / AusbilderInnen nehmen an externen Evaluationen teil, um ihre Informationen zur Qualität der Lernprozesse zu vervollständigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Organisation durch externe Evaluation (z.B. Bewusstseinsbildung der Schulleitung, Schulverwaltung, des Kollegiums etc.)</li> <li>• Teilnahme an externen Evaluationen</li> </ul>

## 5.6 Schlüsselfragen zur Rolle von TrainerInnen / AusbilderInnen

**Qualitätsbereich:** Reflexion von Gestaltung, Ablauf und / oder Rahmenbedingungen von Unterricht

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Hier wird davon ausgegangen, dass das Selbstverständnis und damit verbundenes Handeln der Lehrpersonen die Ausbildungs- und Unterrichtsqualität entscheidend beeinflussen. Daher sind Veränderungen dieses Selbstverständnisses und infolge dessen des Handelns auch ein wichtiger Ansatzpunkt in der Qualitätssicherung. Die Leitfrage ist in Bezug auf die Rolle der Lehrpersonen, welche Art von Selbstkonzept die Ausbildungsqualität unterstützt. In dieser Sichtweise werden AusbilderInnen / Lehrpersonen als WegbereiterInnen einer guten Ausbildung gesehen (Leitsatz).

**Art der Übung:** Einzelarbeit oder Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Erhebung des Status quo zu vorhandenen Maßnahmen der Qualitätssicherung; Auswahl von geeigneten Reflexionsmethoden der Qualitätssicherung

**Zielgruppe:** AusbilderInnen, TrainerInnen

**Beschreibung der Methode:** Nehmen Sie das Arbeitsblatt zur Hand (siehe Materialien). Gehen Sie die einzelnen Zeilen bzw. Qualitätsfelder für Ausbildung und Unterricht durch (Spalten 1 und 2). Überlegen Sie, ob die derzeitige Situation der Beschreibung in Spalte 3 entspricht. Sollte dies der Fall sein, finden Sie in Spalte 4 den Entwurf des erstrebenswerten Zielzustandes und in der letzten Spalte eine Auswahl von Methoden, mit deren Hilfe Sie die Qualitätssicherung in Bezug auf Ihre Rolle als Lehrperson verbessern können.

Überlegen Sie im zweiten Schritt, welche der genannten Methoden unter den Ihnen gegebenen Rahmenbedingungen möglich sind. Wenn Sie die Möglichkeit haben, beziehen Sie KollegInnen / Vorgesetzte / etc. mit in Ihr Vorhaben ein. Ansonsten konzentrieren Sie sich auf Maßnahmen, die auch individuell machbar sind.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Tipp:** Kombinieren Sie die Übung mit den Übungen »Schlüsselfragen zur Reflexion von Ausbildung und Unterricht« und »Schlüsselfragen zu Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden«.

**Anmerkungen:** Die gestaltungsorientierten Indikatoren können von Teams wie von Individuen angewandt werden, von AusbilderInnen in Betrieben ebenso wie von einzelnen TrainerInnen / AusbilderInnen mit dem Wunsch, ihren Unterricht oder ihre Ausbildungsmaßnahmen zu verbessern. Die Indikatoren und Standards können auch in Betrieben eingesetzt werden, da sie die Perspektive des Lernens am Arbeitsplatz enthalten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblätter (siehe Materialien)

**Quelle:** Monira Kerler, adaptiert nach QualiVET Projektgruppe (2007): QualiVET Qualitätsentwicklungsrahmen (QER). Leitfaden, Gestaltungsorientierte Indikatoren, Teamkonzept

**Arbeitsmaterial: Schlüsselfragen zur Rolle von TrainerInnen / AusbilderInnen**

**Leitsatz: Die TrainerInnen / AusbilderInnen sind WegbereiterInnen einer guten Aus- / Weiterbildung.**

Qualitätsfelder	Schlüsselfragen	Status quo	Zielzustand: Gewünschte Rolle für Lehrpersonen	Methoden für Lehrpersonen
Ganzheitlicher Zugang	Bewerten TrainerInnen / AusbilderInnen die Aus- / Weiterbildung als wichtige Phase am Bildungsweg der Lernenden?	Bei Einsatz der TrainerInnen / AusbilderInnen als alleinigen Fachspezialisten steht das Fach und nicht der Entwicklungsabschnitt der Lernenden im Zentrum der Lehrtätigkeit.	TrainerInnen / AusbilderInnen werden nicht allein als Fachspezialisten eingesetzt, sondern vermitteln auch übergreifende Inhalte. Sie wenden ganzheitliche Vermittlungsmethoden an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit mit Projekten und Herstellung eines Bezugs zur Domäne</li> <li>• Inhalte aus der (betrieblichen) Arbeitswelt auswählen</li> <li>• Abstimmen eines Vermittlungsprozesses zwischen Aus- / Weiterbildung und Unternehmen / Schule</li> <li>• Die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz steht im Zentrum von Projektarbeiten</li> </ul>
Berufliche Handlungskompetenz	Stellen TrainerInnen / AusbilderInnen die Förderung der Lernenden in den Mittelpunkt des Lernens und Handelns?	<p>In der Regel steht allein das Lernen, nicht das Handeln im Zentrum des Lernens.</p> <p>Die TR / AusbilderInnen denken, dass die Besonderheiten der Lernenden die Qualität der Lern- / Lehrprozesse bestimmen (ihre Fähigkeiten, Motivation).</p> <p>Die TrainerInnen / AusbilderInnen sind verantwortlich für die Lernroutinen, die Lernenden für das Ergebnis des Lernens.</p>	<p>Die TrainerInnen / AusbilderInnen wissen um den Bildungsauftrag, den sie haben und bauen deshalb sorgfältig eine Beziehung zu den Lernenden auf, die von Autorität, Humanität, Gleichheit, Respekt und anderen Werten der demokratischen Gesellschaft gekennzeichnet ist.</p> <p>Das Lernen durch Handeln und Tun ist das Zentrum des Ausbildungsprozesses.</p> <p>Dafür sind die Rahmenbedingungen zu schaffen.</p> <p>Lernende haben eine Verantwortung für das Lernen zu tragen.</p> <p>Die TrainerInnen / AusbilderInnen sind sich bewusst, dass die Qualität der Lehrprozesse von ihnen selbst abhängt.</p> <p>Sie wissen, dass die Mehrzahl der Faktoren für Schulversagen auf das Unvermögen der TrainerInnen / AusbilderInnen (sowie des Schulsystems), dem Bedarf der Lernenden zu entsprechen, zurückzuführen ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrautmachen mit der Lebens- und Berufssituation der Lernenden und Einschätzung der fachlichen, sozialen und personalen Herausforderungen</li> <li>• Abstimmen der Aufgabenstellungen und Lerninhalte auf die betrieblichen und curricularen Herausforderungen</li> <li>• eine didaktische Vorbereitung, die dem Anforderungsniveau der Lernenden entspricht</li> <li>• Einsetzen ausgewählter Methoden zur Förderung selbständiger Lernprozesse</li> <li>• Erklären von Unterrichtszielen, Projektzielen und Lernfeldern, was den Lernenden hilft, die Beziehungen zwischen anderen Fachgebieten und Inhalten herzustellen</li> </ul>
Didaktikbasiertes Lehren	Welche fachlichen, pädagogischen und didaktischen Kenntnisse und Hilfen setzen die TrainerInnen / AusbilderInnen ein?	Beim Lernen und der Lernunterstützung dominieren Lehrerzentrierte Methoden. Die vorhandene Methodenvielfalt wird nicht genutzt.	<p>TrainerInnen / AusbilderInnen sind in der Lage, mit verschiedenen Methoden zu arbeiten, um den Lernprozess zu unterstützen.</p> <p>Sie sind in der Lage, je nach Lernzielen und den Charakteristiken der Lernenden angemessene didaktische Methoden auszuwählen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizieren von für die Lernorte geeigneten didaktisch-methodischen Ansätzen und deren lernergerechter Einsatz</li> <li>• Methodenvielfalt steht im Zentrum, welche auf unterschiedliche Leistungsstände der Lernenden Rücksicht nimmt</li> <li>• Sicherstellen, dass die vermittelten fachlichen Inhalte dem neuesten Stand entsprechen und beruflich relevant sind</li> </ul>
Reflexion verschiedener Niveaus	Wie werden die unterschiedlichen Leistungsniveaus der Lernenden aufgefangen und erfolgreich gefördert?	Differenzierte Leistungsförderung bereitet TrainerInnen / AusbilderInnen größere Schwierigkeiten und wird deshalb oft vernachlässigt.	Lernende mit unterschiedlichem Leistungsniveau werden so gefördert, dass eine Entwicklung stattfindet und die Bildungsziele erreicht werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsdifferenziertes Arbeiten mit Methodenpluralismus (verschiedene Formen von Lernräumen / praktische Arbeit, individuelles Lernen / kooperatives Lernen)</li> <li>• Umwandeln von komplexen beruflichen und fachlichen Anforderungen mit didaktischen Mitteln auf ein schülergerechtes Niveau</li> </ul>

## 5.7 Kollegiale Beratung: Intervision in zwei Varianten

**Qualitätsbereich:** Feedback und Reflexion unter TR

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Intervision oder kollegiale Beratung ist eine Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des Berufsalltags in einer Gruppe Gleichrangiger zu reflektieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. In regelmäßigen Sitzungen kommt die Gruppe zusammen und die einzelnen Mitglieder beraten sich wechselseitig. Die TN profitieren von den Erfahrungen und der Kreativität der anderen. Die Beratung erfolgt jeweils gezielt durch eine Fallvorbringung und hat feste Phasen.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit

**Übungsziel:** gegenseitige Beratung

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:**

Variante 1: Balint-Gruppen-Modell

Der Balint-Gruppen-Arbeit liegt die Grundidee der freudschen freien Assoziation zugrunde, und sie ist geeignet für Gruppen zwischen fünf und zehn Personen. Eine Person aus der Gruppe übernimmt die Moderationsrolle (achtet auf Struktur, Zeit, wertschätzenden Umgang etc.). Die anderen Personen übernehmen die Rolle von BeraterInnen. Die Gruppe sitzt im Halbkreis dem / der FallbringerIn und dem / der ModeratorIn gegenüber. Das Vorgehen unterliegt einem festen Ablauf (siehe Materialien!): Der / Die FallbringerIn schildert seinen / ihren Fall aus der Praxis, sein / ihr Anliegen etc. Alle hören zu. Dann schweigt der / die FallbringerIn, während alle anderen frei assoziieren: Bilder, Hypothesen, Ideen, sinnvolle oder auch unsinnig scheinende, alles gehört dazu. Nach einer gewissen Zeit fasst der / die ModeratorIn die Assoziationen zu möglichen Deutungen und Erklärungen zusammen. Nun nimmt der / die FallbringerIn zu all dem Stellung.

Variante 2: Intervisionsstern

Dieses Modell hat einen ähnlichen Ablauf wie die Balint-Gruppen-Arbeit, ist aber viel strukturierter. Diese Methode ist geeignet für Gruppen zwischen 8 und 20 Personen. Die Gruppe sitzt im Halbkreis dem / der FallbringerIn und dem / der ModeratorIn gegenüber. Es geht streng reihum. Jede Person hat pro Runde nur eine Frage / Intervention / Bemerkung. Diese Wortmeldung soll möglichst knapp und präzise sein. Es gibt keine Zusatzfragen und kein Nachhaken. Die Person, die an der Reihe ist, kann auch »weitergeben«. Die Moderation achtet auf die Einhaltung der Regeln.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde

**Anmerkungen:** Bei beiden Methoden ist es besonders wichtig, die Rückmeldungen als Vorschläge zu sehen. Dem / Der FallbringerIn obliegt es, das eine oder andere aufzunehmen oder auch zu verwerfen.

Die Dauer variiert zwischen 1 und 1,5 Stunden.

**Vorbereitung / Material:** Notizzettel; Bestimmung der Moderation.

**Quelle:** Berlardi, Nando (2002): Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München, C.H. Beck; Rabenstein, Reinhold / Reichel, René, Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 4. Reflektieren. Münster, Ökoptia

**Arbeitsmaterial: Ablauf Balint-Gruppen-Modell**

Ablauf	Balint-Gruppen-Modell
1. Problemdarstellung	Fallschilderung bzw. Schilderung des Anliegens durch FallbringerIn
2. Fragerunde	Die TeilnehmerInnen stellen Fragen, um mehr Information über den Fall zu bekommen
3. Assoziationsrunde	Die TeilnehmerInnen melden an den / die FallbringerIn Assoziationen, Bilder, Gefühle etc., die bei ihnen durch die Fallschilderung auftauchen (noch keine »kopfmäßigen« Erklärungen oder Theorien an dieser Stelle!)
4. Kurze Stellungnahme	Der / Die FallbringerIn kommentiert kurz diese Assoziationen, Bilder, Gefühle etc.
5. Hypothesenrunde	Die TeilnehmerInnen formulieren Hypothesen (mögliche Erklärungen, Theorien etc.) zum Fall
6. Kurze Stellungnahme	Der / Die FallbringerIn kommentiert kurz die Hypothesen (z.B. nimmt Stellung zu manchen Aussagen; klärt Missverständnisse; sagt, was neu und interessant ist; etc.)
7. Lösungsrunde	Die TeilnehmerInnen formulieren Lösungsideen zu dem Anliegen
8. Abschluss	Abschlussstatement durch FallbringerIn, FallbringerIn bedankt sich

Häufig werden Phase 3 und Phase 4 übersprungen bzw. werden die Phasen 2 und 4 zusammengefasst bzw. nicht explizit getrennt.

**Arbeitsmaterial: Ablauf Intervisionsstern**

Ablauf	Intervisionsstern
1. Problemdarstellung	Fallschilderung bzw. Schilderung des Anliegens durch FallbringerIn
2. Fragerunde zur Information	Die TeilnehmerInnen stellen je eine knappe und präzise Frage, um mehr Information über den Fall zu bekommen
3. Weitere Fragerunde zur Information	Bei Bedarf gibt es eine zweite oder auch dritte Fragerunde
4. Hypothesenrunde	Die TeilnehmerInnen formulieren je eine Hypothese zum Fall
5. Weitere Hypothesenrunde	Bei Bedarf gibt es eine zweite oder auch dritte Hypothesenrunde
6. Kurze Stellungnahme	Der / Die FallbringerIn kommentiert kurz die Hypothesen
7. Lösungsrunde	Die TeilnehmerInnen formulieren Lösungsideen zu dem Anliegen, z.B. in der Art und Weise: Ich rate dir ...
8. Weitere Lösungsrunde	Bei Bedarf gibt es eine zweite oder auch dritte Lösungsrunde
9. Warnungen	Die TeilnehmerInnen formulieren Warnungen zu dem Anliegen. Auf keinen Fall würde ich ...
10. Abschluss	Abschlussstatement durch FallbringerIn, FallbringerIn bedankt sich

## 5.8 Kollegiale Beobachtung / Unterrichtshospitation

**Qualitätsbereich:** Feedback und Reflexion unter TR

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Selbstevaluation durch kollegiale Beobachtung bzw. Hospitationen meint die kritische Sicht auf das eigene Trainings- bzw. Ausbildungsverhalten mit Hilfe von KollegInnen. Denn eingeschlifene Verhaltensweisen sind häufig »blinde Flecken«, die im Prinzip nur durch einen fremden Blick von außen aufgedeckt werden können.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit

**Übungsziel:** Reflexion von bestimmten Unterrichtsaspekten mithilfe von KollegInnen; übende Aneignung des Merkmalskatalogs

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** Kollegiale Hospitationen bestehen im Besuch von KollegInnen während eines Beratungsgesprächs. Diesem Besuch geht eine gründliche Vorbereitung voraus, in der

1. eine Verabredung über Ziele und Erwartungen der Hospitation und
2. über zu beobachtende und zu analysierende Aspekte getroffen und schriftlich festgehalten wird.

Nach der Hospitation kommt es zu einer gemeinsamen Besprechung und Auswertung anhand des im Vorfeld gemeinsam Vereinbarten.

Es empfiehlt sich, das Beobachtungsinstrument mit den KollegInnen gemeinsam zu entwerfen und sich auch gegenseitig im Training/ in der Ausbildung zu besuchen.

**Dauer der Methode:** –

**Anmerkungen:** Die Dauer richtet sich nach der Länge einer Unterrichtsstunde; dazu kommt die Nachbesprechung.

Das Instrument ist auch fruchtbar für Lehrpersonen, die noch wenig Lehrerfahrung haben.

Tipps: Anregungen, Vorlagen und Literatur finden Sie auch unter:

[http://pikas.dzlm.de/upload/Material\\_AS/Feedback\\_und\\_Evaluation/Vorbereitung\\_Unterrichtsreflexion.pdf](http://pikas.dzlm.de/upload/Material_AS/Feedback_und_Evaluation/Vorbereitung_Unterrichtsreflexion.pdf)

[http://pikas.dzlm.de/upload/Material\\_AS/Feedback\\_und\\_Evaluation/Hospitationsprotokoll\\_Unterrichtsreflexion.pdf](http://pikas.dzlm.de/upload/Material_AS/Feedback_und_Evaluation/Hospitationsprotokoll_Unterrichtsreflexion.pdf)

[http://pikas.dzlm.de/upload/Material\\_AS/Feedback\\_und\\_Evaluation/Nachbereitung\\_Unterrichtsreflexion.pdf](http://pikas.dzlm.de/upload/Material_AS/Feedback_und_Evaluation/Nachbereitung_Unterrichtsreflexion.pdf)

Kleine Kurzfilme rund um kollegiale Hospitationen und Erfahrungsberichte:

<http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/10394.html>

**Vorbereitung / Material:** Absprechen der zu beobachtenden Unterrichtsfelder (z.B. Umgang mit TN-Antworten, Umgang mit Konflikten, Umsetzung von Unterrichtsmethoden, Schülerinteraktion etc.) und dazugehörige Aspekte / Kriterien, Bewertungsschema (Beispiel siehe Materialien).

**Quelle:** Schiersmann, Christiane / Bachmann, Miriam / Dauner, Alexander / Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld, Bertelsmann Verlag; Kempfert, Guy / Rolff, Hans-Günter (2000): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Ein Arbeitsbuch für Schule und Unterricht. Weinheim und Basel, Beltz

**Arbeitsmaterial: Beispiel**

Beobachtungsfokus: Umgang mit TeilnehmerInnen-Antworten

Lehrperson:	Kurs:	Datum:
Kriterium	Kurzbeschreibung	Häufigkeit
Keine Reaktion		
Nonverbale Reaktion		
Positive Reaktion		
Negative Reaktion		
Antwort löst Diskussion zwischen TR/ AusbilderIn und dem / der TN aus		
Antwort löst Diskussion zwischen TR/ AusbilderIn und dem Kurs aus		
Antwort führt zu Diskussion zwischen den TN		
Antworten werden interpretiert		
Antworten werden wiederholt		

## 5.9 Das Qualitätsentwicklungsgespräch (QEG)

**Qualitätsbereich:** Feedback und Reflexion unter TR

**Zeitpunkt:** regelmäßig

**Theoretischer Hintergrund:** Das Qualitätsentwicklungsgespräch ist eine Methode, die der Schweizer Berufsverband für Supervision, Coaching und Organisationsberatung für seine Mitglieder zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung entwickelt hat. Es besteht aus einem regelmäßigen Fachdiskurs mit mindestens zwei weiteren KollegInnen über das persönliche Qualitätsportfolio und die Orientierung an den berufsethischen Richtlinien. Das Instrument ist somit niederschwellig und greift bereits bestehende Strukturen auf.

**Art der Übung:** Gespräch

**Übungsziel:** Überprüfung des Qualitätsportfolios und berufsethischer Standards; eigene Entwicklung nachvollziehen

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen, Ausbildungsverantwortliche

**Beschreibung der Methode:** Das Gespräch stellt die persönliche Berufs- und Qualitätsentwicklung in den Mittelpunkt. In einem regelmäßigen Fachdiskurs mit zwei KollegInnen wird das persönliche Qualitätsportfolio und die Orientierung an bzw. die Einhaltung der berufsethischen Richtlinien (oder Vergleichbares) überprüft, und diese sind der Gegenstand des Fachgesprächs.

Die fünf Portfolio-Elemente sind wie folgt definiert:

- Unterrichtskonzept → Welche Grundhaltung, welcher Theoriebezug etc. liegt dem Handeln zugrunde?
- Kontraktverfahren → Welche Ziele werden vereinbart und wie werden Vereinbarungen getroffen? etc.
- Evaluation und Feedback der TN → bezüglich Zufriedenheit, Zielerreichung, Effektivität usw.
- Reflexion des Handelns und der laufenden Unterrichtsprozesse → Wird regelmäßig Intervision, Supervision etc. in Anspruch genommen?
- Weiterbildung → bildet sich der/ die TR/ AusbilderIn regelmäßig weiter?

Ein Qualitätsportfolio umfasst sämtliche Dokumente (Grundlagen, Konzepte, Nachweise, Formulare usw.) und gegebenenfalls weitere eigene Elemente, beispielsweise zu Lehrtätigkeiten, Fachpublikationen, Netzwerken u.a.m.

Es wird ein Ergebnisprotokoll erstellt und für alle Beteiligten und gegebenenfalls Vorgesetzte verfügbar gemacht.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden

**Anmerkungen:** Das Gespräch sollte etwa alle 2–3 Jahre stattfinden.

**Vorbereitung/ Material:** Unterlagen des Portfolios vorbereiten; Vorlage Protokoll (siehe Materialien); Vorlage Gesprächsleitfaden (Beispiel siehe Materialien)

**Quelle:** Reglement zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bei BeraterInnen BSO. ([www.bso.ch](http://www.bso.ch)); Österreichischer Verband für Supervision und Coaching OEVC; SFV Schweizerischer Feldenkrais Verband

**Arbeitsmaterial: Ideenpool mit möglichen Gesprächseinstiegsfragen**

Fragen zur Expertise (profundes Wissen und Können):

- Was liegt dir, was machst du gerne?
- Was interessiert dich?
- Was möchtest du mit deiner Arbeit erreichen / bewirken?
- Was sind deine Visionen / Träume?
- Was liegt dir weniger, was machst du nicht gerne, was ist nicht deines?

Fragen zur Weiterentwicklung:

- Aktuelle Fragen / Bedürfnisse?
- Was und wohin weiterentwickeln? Welche Ressourcen hast du dazu?
- Was benötigst du dazu?
- Wo findest du entsprechende WB-Angebote?

Fragen zur Berufsethik:

- Gibt es Situationen, in welchen du bei der Arbeit an deine Grenzen kommst?
- Wie gehst du damit um? Bei Unklarheiten, weißt du, wo du dich aussprechen kannst (z.B. Interventionsgruppe), wo du Klärung erfahren kannst?
- Wie unterscheidet sich eine professionelle Beziehung von einer Beziehung mit einem / einer FreundIn? (Hast du Kenntnisse über die Asymmetrie in der professionellen Beziehung?)
- Umgang mit Nähe / Distanz im Berufsalltag
- Wie grenzt du dich ab?

Methodische Fragen

- Welche Lehrmethoden verfolgst du?
- Welches sind für dich die zentralen Ansätze?
- Welche Fragen beschäftigen dich immer wieder?
- Welche Möglichkeiten kennst du, methodischen Fragen nachzugehen?
- Welche Netzwerke / Quellen benutzt du für die Arbeit?

Fragen zur Weiterbildung:

- Warum hast du diese WB gewählt?
- Was hast du in der WB gelernt, mitgenommen, was ist dir wichtig geworden?
- Hast du etwas für dich persönlich gelernt?
- Sind in der WB wichtige Fragen / Inhalte unbeantwortet geblieben?
- Wie war das Lernklima?
- Wie integrierst du dieses Lernen in deinen Alltag?
- Würdest du diese WB weiterempfehlen? Für wen?
- Was wünschtest du dir anders?
- Was sind deine weiteren WB-Pläne?

**Arbeitsmaterial: Mitschrift Qualitätsentwicklungsgespräch**

<b>Qualitätsentwicklungsgespräch</b>	
Ort und Datum	
Name	
Name / KollegIn I	
Name / KollegIn II	
<b>Qualitätsportfolio</b>	
Das Qualitätsportfolio besteht aus 5 einzelnen Portfolio-Elementen: Unterrichtskonzept, Kontraktverhalten, Evaluation & Feedback, persönliche Reflexion und Weiterbildung	
<b>Unterrichtskonzept</b>	
<p>Ein oder mehrere theoretische Konzepte, die den eigenen Unterricht erklären, sind vorhanden und können vorgestellt werden. Das in der Praxis angewandte Unterrichtskonzept (oder mehrere) kann theoretisch fundiert dargestellt werden, Interventionen in diesem Kontext können erklärt werden, die eigene Grundhaltung kann vermittelt werden.</p>	
<b>Kontraktverhalten</b>	
<p>Die Vereinbarung von Zielen und das Treffen von Vereinbarungen folgen dem / den theoretischen Konzept(en), besonders einer klaren Klärung des Auftrages / der Zielvereinbarung und den ethischen Richtlinien.</p>	
<b>Evaluation &amp; Feedback der TN</b>	
<p>Die Unterrichtsprozesse werden kontinuierlich bezüglich Zufriedenheit, Zielerreichung, Effektivität und Nachhaltigkeit überprüft und (wenn notwendig) mit der Leitung besprochen.</p>	
<b>Persönliche Reflexion</b>	
<p>Die eigene Unterrichtspraxis wird im professionellen Rahmen (Intervision, Kontrollsupervision) reflektiert.</p>	
<b>Weiterbildung</b>	
<p>Innerhalb von 3 Jahren sind ..... Arbeitseinheiten an Weiterbildung im Bereich ..... im professionellen Kontext (Kurse, Seminare, Tagungen etc.) zu belegen.</p>	
<p>Unterschriften der am QEG beteiligten Personen: <span style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 300px; height: 20px; vertical-align: middle;"></span></p>	

## 5.10 Stärken-Schwächen-Analyse

**Qualitätsbereich:** Feedback und Reflexion unter TR

**Zeitpunkt:** jederzeit

**Theoretischer Hintergrund:** Personen, die unterrichten, egal ob mit wenig oder viel Erfahrung, sollten regelmäßig reflektieren, was ihre Stärken, aber auch was möglicherweise Schwächen des Unterrichts sind. Dies gelingt am besten, wenn klare Kriterien guten Unterrichts bekannt sind, anhand derer (selbst) überprüft werden kann, woran gearbeitet werden sollte oder welche positiven Grundlagen weiter verstärkt werden könnten.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit, Einzelarbeit

**Übungsziel:** Bewusstmachen persönlicher Stärken und Schwächen; Formulieren einer Entwicklungsaufgabe für die Qualitätssicherung

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** An der Übung nehmen ausschließlich TrainerInnen/AusbilderInnen teil. Auf je einem Blatt Papier werden die 10 Gütekriterien (siehe Materialien) aufgeschrieben und auf dem Boden in einem Kreis hingelegt. Der/Die ModeratorIn erläutert jeden Begriff kurz.

Im zweiten Schritt gehen die TN umher und suchen sich zwei Gütekriterien aus, die nach eigener Einschätzung Stärken des eigenen Unterrichts sind, und zwei, bei denen Entwicklungsbedarf besteht. Alle TN dürfen sich eine Kopie der ausgewählten Kriterien nehmen.

In Schritt 3 werden Kleingruppen von 2–3 Personen gebildet, die sich gegenseitig erklären, warum sie jene Karten ausgesucht haben.

Schritt 4: Jede/r TN notiert zu jeder Karte 1 persönliches Entwicklungsziel, nach dem Motto: Stärken stärken, Schwächen schwächen.

Schritt 5: Die TN kommen wieder in den Kleingruppen zusammen und stellen sich nun gegenseitig ihre erste Idee für eine Entwicklungsaufgabe vor.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden

**Anmerkungen:** In der Gruppenvariante muss eine Person die Moderation der Übung übernehmen.

Variante 2: Die Übung kann auch allein durchgeführt werden. Dabei sollte der Fokus vor allem auf der Formulierung der persönlichen Entwicklungsaufgabe auf der Grundlage der ausgewählten Kriterien liegen.

**Vorbereitung / Material:** Kriterien guten Unterrichts auf je 1 A4-Seite, A8-Zettel mit den Kriterien plus Erläuterungen als Handreichung für jede/n TN (ein Zettel pro Gütekriterium).

**Quelle:** Meyer, Hilbert (2011): Was ist guter Unterricht? Berlin, Cornelsen Scriptor

**Arbeitsmaterial: Zehn Merkmale guten Unterrichts**

<b>Klare Strukturierung des Unterrichts</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozess-, Ziel- und Inhaltsklarheit</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Absprache von Regeln, Ritualen und Freiräumen</li> </ul>
<b>Hoher Anteil echter Lernzeit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gutes Zeitmanagement, Pünktlichkeit</li> <li>• Auslagerung von Organisationskram</li> <li>• Rhythmisierung des Tagesablaufs</li> </ul>
<b>Lernförderliches Klima</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegenseitiger Respekt, verlässlich eingehaltene Regeln</li> <li>• Verantwortungsübernahme</li> <li>• Gerechtigkeit und Fürsorge</li> </ul>
<b>Inhaltliche Klarheit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständlichkeit der Aufgabenstellung</li> <li>• Plausibilität des thematischen Gangs</li> <li>• Klarheit und Verbindlichkeit der Ergebnissicherung</li> </ul>
<b>Sinnstiftendes Kommunizieren</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planungsbeteiligung</li> <li>• Gesprächskultur</li> <li>• Sinnkonferenzen</li> <li>• Lerntagebücher</li> <li>• Feedback durch Lerner</li> </ul>
<b>Methodenvielfalt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielfältige Inszenierungstechniken</li> <li>• Vielfalt der Handlungsmuster</li> <li>• Variabilität der Verlaufsformen und Ausbalancierung der methodischen Grußformeln</li> </ul>
<b>Individuelles Fördern</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiräume, Geduld und Zeit</li> <li>• Innere Differenzierung und Integration</li> <li>• Individuelle Lernstandsanalysen, abgestimmte Förderpläne</li> <li>• Besondere Förderung von Personen mit Risiko (z.B. Drop-out)</li> </ul>
<b>Intelligentes Üben</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusstmachen von Lernstrategien</li> <li>• Passgenaue Übungsaufträge</li> <li>• Gezielte Hilfestellungen</li> <li>• Übungsfreundliche Rahmenbedingungen</li> </ul>
<b>Transparente Leistungserwartungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierung an Richtlinien und / oder Bildungsstandards</li> <li>• Orientierung des Lernangebots am Leistungsvermögen der Lernenden</li> <li>• Zügige, förderorientierte Rückmeldungen zum Lernfortschritt</li> </ul>
<b>Vorbereitete Umgebung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Ordnung</li> <li>• Funktionale Einrichtung</li> <li>• Brauchbares Lernwerkzeug</li> </ul>

## 5.11 360°-Feedback

**Qualitätsbereich:** Feedback und Reflexion unter TR

**Zeitpunkt:** beliebig

**Theoretischer Hintergrund:** Das Instrument des 360°-Feedbacks arbeitet mit der bewussten Gegenüberstellung der Beobachtungen und Standpunkte der Person, um die es geht, und der Beobachtungen und Standpunkte ihrer Vorgesetzten, KollegInnen oder TN/Lernenden. Der Fokus liegt auf der Zusammenschau der verschiedenen Perspektiven der unterschiedlichen Befragten.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** Feedback von verschiedenen Perspektiven erhalten

**Zielgruppe:** TrainerInnen, AusbilderInnen

**Beschreibung der Methode:** Legen Sie die Themen fest, zu denen Sie Feedback haben möchten. Entwickeln Sie ein Formblatt, vielleicht in der Art des Beispiels (siehe Materialien), und füllen Sie es aus. Bitten Sie mindestens drei Menschen in Ihrem Umfeld, Ihnen auf gleiche Weise ein Feedback zu geben. Vergleichen Sie die Ergebnisse und identifizieren Sie Ihre Stärken und Schwächen.

**Dauer der Methode:** –

**Anmerkungen:** Es ist auch sinnvoll, die Personen, die Sie in Ihr 360°-Feedback miteinbezogen haben, anschließend zu fragen, was sie denken, was genau anders gemacht werden könnte.

**Vorbereitung / Material:** Thema / Themen festlegen; Formblatt (Beispiel siehe Materialien)

**Quelle:** SEALLL – Self-evaluation in adult life-long learning

**Arbeitsmaterial: Beispiel**

Das Formblatt wird von Ihnen selbst, dem Einrichtungsleiter, einem / einer Ihrer KollegInnen und einem / einer Ihrer TN ausgefüllt.

Wählen Sie 3 Qualitäten, die Ihrer Meinung nach sehr gut entwickelt sind, und 3 Qualitäten, die noch weiter entwickelt werden sollten, indem Sie die Nummer in die entsprechende Spalte schreiben.

Weiter entwickeln	Meine Qualitäten als Lehrperson / AusbilderIn	Gut entwickelt
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es gelingt mir, zu den SchülerInnen / Auszubildenden / TN eine Beziehung herzustellen.</li> <li>2. Ich bin in der Lage, TN zu motivieren, indem ich beides mache: Ich vermittele wichtige Informationen und greife ihren eigenen Enthusiasmus auf, um ihn zu verstärken.</li> <li>3. Ich bin ein wissbegieriger Lerner und handle als Modell für andere Lerner.</li> <li>4. Ich bin eine erfahrene Lehrperson und kann meine Fähigkeiten demonstrieren.</li> <li>5. Ich höre gut zu und bin einfühlsam gegenüber den TN.</li> <li>6. Ich beobachte das Verhalten der TN in praktischen Situationen und bei Betreuungstreffen genau.</li> <li>7. Ich beurteile Verhalten und Charakter der TN ohne Vorurteile.</li> <li>8. Ich gebe angemessenes Feedback.</li> <li>9. Ich bin klar und prägnant in meinen Mitteilungen (ich enthülle Dinge, anstatt sie auszublenden).</li> <li>10. Ich stehe in hohem Maße hinter meinen TN, engagiere mich aber nicht zu sehr für sie und ihre Angelegenheiten.</li> <li>11. Ich habe ein professionelles Interesse an Betreuungsaufgaben, ich wertschätze meine Rolle als Lehrperson und verhalte mich dementsprechend.</li> <li>12. Ich arbeite strategisch und systematisch.</li> <li>13. Ich kann meine Arbeit und ihre theoretische Grundlage reflektieren.</li> <li>14. Ich kann mit Formen der Diversität, wie z.B. Geschlecht, Kultur, Stil, Alter, sozialer Hintergrund, umgehen.</li> <li>15. Ich werte meine eigene Arbeit aus und stehe ihr selbstkritisch gegenüber.</li> </ol>	

## 6 Feedback am Ende

### 6.1 »Breiten«-Evaluation

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR; Feststellung des Lernerfolgs

**Zeitpunkt:** am Ende des Trainings/ Unterrichts/ Moduls/ Semesters

**Theoretischer Hintergrund:** Kurse/Trainings haben vielfältige Wirkungen, manche sind intendiert, andere nicht beabsichtigt oder sogar überraschend. Solche »Breitenwirkungen« werden in traditionellen Wirkungsuntersuchungen zumeist kaum berücksichtigt, da einzelne, vorher festgelegte Kriterien abgefragt werden. Das, was man als FragebogenerstellerIn nicht bedacht und als Frage formuliert hat, wird auch nicht erfasst. Damit aber bleiben wichtige Wirkungen unsichtbar.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, im Plenum

**Übungsziel:** breite Erfassung von Rückmeldungen zu Wirkungen eines Kurses; Sensibilisierung der TN für ihr eigenes Lernen

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TR erklärt, worum es in dieser Übung geht. Insbesondere macht er/sie den Unterschied deutlich zwischen geplanten Kursergebnissen, zusätzlich erworbenem Wissen/Können und anderen Wirkungen, wie zum Beispiel allgemeinen Einsichten, Impulsen von anderen TN, Kontakten, Motivation und/oder Selbstbewusstsein etc. Die TN geben Rückmeldungen zu den Auswirkungen des Kurses aus ihrer Sicht.

Die TN erhalten einen Fragebogen für die Breiterevaluation (oder die Fragen werden für alle sichtbar auf ein Flipchart geschrieben). Die TN reflektieren zunächst, was sie im Kurs gelernt haben und was sich für sie durch den Kurs sonst verändert hat.

Für die weiteren Schritte gibt es zwei Varianten:

**Variante 1:** Die TN füllen den Fragebogen aus, den der/die TR einsammelt. Diese/r wertet die Fragebögen nach Kursende aus und verwendet die Ergebnisse für die Evaluation des Kurses bzw. zur Weiterentwicklung der eigenen Praxis als TR.

**Variante 2:** Die TN schreiben Wirkungen auf Moderationskärtchen. Diese werden gesammelt, dabei von den TN kurz kommentiert und durch den/die TR auf einer oder mehreren Pinnwänden geclustert. Unklarheiten werden besprochen. Es entsteht ein Gruppenbild, das die TN ergänzen und kommentieren können. Ein moderiertes Auswertungsgespräch hat den Vorteil, dass die Befragten dabei auf die verschiedenen Ergebnisebenen hingeführt werden können. Erfahrungsgemäß braucht es einige Hilfe, bis die TN verstehen, was gemeint ist. Dann aber werden Ergebnisse erkannt und formuliert, die erstaunliche Nebenwirkungen zeigen. Eventuell kann im ersten Schritt nur nach erworbenem Wissen und Können gefragt werden (ohne zu berücksichtigen, ob dies nun Kursziel war oder nicht) und die Differenzierung nach beabsichtigten und unbeabsichtigten Wirkungen erst im Auswertungsgespräch vorgenommen werden.

Die Pinnwände mit den Ergebnissen der Auswertungen können abfotografiert und dem Kursprotokoll beigelegt werden. Von einer nur mündlichen Besprechung wird abgeraten: Es fehlt die Dokumentation.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten

**Anmerkungen:** Variante 1 ist auswertungsintensiv, das heißt, es sollte genügend Zeit eingeplant werden, um die Fragebögen nach dem Training / Kurs auch auszuwerten. Bei sehr vielen TN (mehr als 15–20 Personen) kann der Aufwand hierfür rasch sehr groß werden und es ist zu überlegen, ob Rückmeldungen nicht online gesammelt und mittels Software ausgewertet werden.

Die Dauer der Methode variiert zwischen 20 Minuten und 1 Stunde.

**Vorbereitung / Material:** Pro TN ein Fragebogen (siehe Materialien) oder Moderationskärtchen plus Pinnwände.

**Quelle:** Reischmann, Jost (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen, Augsburg, Ziel

### **Arbeitsmaterial: Vorlage Antwortbogen Breiten-Evaluation**

#### **Breiten-Evaluation zum Kurs**

Wir sind am Ende unseres Kurses angelangt. Dies ist ein guter Zeitpunkt, zurückzublicken und zu überlegen, was Sie durch diesen Kurs gelernt haben. Bitte versuchen Sie das, was sich zwischen Anfang und Ende unseres Kurses bei Ihnen verändert hat, in den Antworten auf die folgenden vier Fragen zu beschreiben:

1. Welches Wissen und Können hinsichtlich der Kursziele haben Sie erworben?

2. Welches Wissen und Können haben Sie zusätzlich zu den versprochenen Kurszielen erworben?

3. Haben Sie im Kurs Einsichten oder Einstellungen über sich selbst, andere TeilnehmerInnen, den Stoff gewonnen?

4. Was hat sich durch den Kurs sonst noch für Sie verändert?

## 6.2 Drei Eigenschaftsworte

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TN und TR

**Zeitpunkt:** zum Ende eines Trainings / Seminars

**Theoretischer Hintergrund:** Auch wenn informelle Bewertungen ständig stattfinden, sollte am Ende eines Kurses / Trainings eine strukturierte Bewertung / Feedback eingeholt werden. Mithilfe dieser Methode soll insbesondere in großen Gruppen die Möglichkeit geschaffen werden, kurz und prägnant die gesamte Lernsituation – TR, TN, Methode, Inhalt – zu bewerten. Die Methode kann als Artikulationsweg angeboten oder als direkte Aufforderung zur Meinungsäußerung genutzt werden.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Kompakte, abschließende Bewertung des Trainings

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Zum Abschluss eines Kurses / Trainings sollen alle TN noch einmal zu Wort kommen. Der / Die TR erklärt, zu welchem Aspekt er / sie gerne Feedback möchte. Es kann einfach der gesamte Kurs mit allen seinen Bestandteilen (TR, TN, Inhalte, Ablauf etc.) beurteilt werden oder es können auch einzelne Aspekte herausgegriffen werden, je nachdem worauf der / die TR Wert legt. Für die TN bietet die Methode einen Weg, ihren Gesamteindruck zu äußern.

Die TN haben 5 Minuten Zeit, sich drei Adjektive zu überlegen und gegebenenfalls aufzuschreiben. Jede/r TN fasst seine / ihre persönlichen Gedanken zur Auswertung und abschließenden Beschreibung des Trainings / Ausbildungsabschnitts zusammen (z.B. fließend, warm, langsam, trocken, einsam, praxisnah usw.).

Per Wurfmikrofon werden die Worte (ohne Wertung oder Kommentare) in der Runde artikuliert.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Gegebenenfalls einen Gegenstand als Wurfmikrofon (z.B. einen kleinen Ball).

**Anmerkungen:** TR sollten vorher überlegen, ob ein spezieller Aspekt abgefragt werden soll oder ein allgemeines Feedback gewünscht ist.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia

## 6.3 Der Kurs ist ... Qualität aus Sicht der TN

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende eines Kurses / einer Kurseinheit

**Theoretischer Hintergrund:** Ein allgemeines Feedback zum Unterricht und Aspekten wie Anteil der Stoffvermittlung, erkennbare Ziele, Forderung / Überforderung, Verständlichkeit usw. ist elementar, wenn die Qualität beurteilt werden soll. Dieses Feedback sollte daher auch unbedingt von den »KonsumentInnen« des Unterrichts / Kurses eingeholt werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Plenum

**Übungsziel:** Feedback für TR / AusbilderIn zu den wichtigsten Aspekten guten Unterrichts

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende, TrainerIn / AusbilderIn

**Beschreibung der Methode:** Mittels eines kurzen, einfach gehaltenen Fragebogens wird die Sicht der TN auf die Unterrichtsqualität erhoben. Der Fragebogen kann entweder von der Lehrperson selbst eingesetzt werden, um den eigenen Unterricht zu evaluieren, oder vom Kursanbieter, um den Unterricht der TR zu evaluieren. Welche Variante auch immer gewählt wird, die Ergebnisse sollten mit der TN-Gruppe besprochen werden. Dabei können sowohl besonders positive als auch negative Aspekte zur Sprache gebracht werden. Bei Letzterem kann zum Beispiel erörtert werden, wie der Zustand verbessert werden kann oder was wünschenswert wäre für die Zukunft. Es geht darum, Chancen eines Feedbacks zum Dialog zu nutzen.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Anmerkungen:** Vergessen Sie nicht, den TN zu erklären, wozu der Fragebogen dient und was genau zu tun ist – am besten, indem Sie als Beispiel die erste Frage zur Demonstration am Flipchart aufzeichnen und Ihre Antwort eintragen.

**Zeitplanung:** 15 Minuten zum Ausfüllen, ca. 30 Minuten für eine Ergebnisbesprechung.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen (siehe Materialien) für die TN ausdrucken.

**Quelle:** Adaptiert nach Kempfert, Guy/Rolff, Hans-Günter (2000): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Ein Arbeitsbuch für Schule und Unterricht. Weinheim und Basel, Beltz. Fragebogen: Gymnasium Liestal / IFS

### Arbeitsmaterial: Fragebogen

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Ich hätte gern von euch eine Rückmeldung über die Qualität der Aus- und Weiterbildung.  
Bitte füllt diesen Fragebogen durch Ankreuzen aus. Eure Antworten bleiben selbstverständlich anonym.

Ich bin männlich  Ich bin weiblich

#### Der Kurs ...

1.	... ist stark auf Stoffvermittlung ausgerichtet	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... ist wenig auf Stoffvermittlung ausgerichtet
2.	... fördert mich (über die Stoffvermittlung hinaus)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... fördert mich nicht (über die Stoffvermittlung hinaus)
3.	... ist interessant gemacht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... ist nicht interessant gemacht
4.	... hat klare Ziele	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... hat keine klaren Ziele
5.	... ist verständlich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... ist nicht verständlich
6.	... spricht kreative Fähigkeiten an	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... spricht kreative Fähigkeiten nicht an
7.	... bereitet gut auf Tests vor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... bereitet nicht gut auf Tests vor
8.	... überfordert mich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... überfordert mich nicht
9.	... lässt eigene Arbeitsweisen zu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... lässt keine eigenen Arbeitsweisen zu
10.	... behandelt Frauen und Männer gleich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... behandelt Frauen und Männer nicht gleich
11.	... ist problemorientiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... ist nicht problemorientiert
12.	... hilft bei der Berufsorientierung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	... hilft nicht bei der Berufsorientierung

13. Mein Kommentar:

## 6.4 Dein Feedback, meine Chance

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR, Reflexion des Ausbildungs- und Trainingsprozesses

**Zeitpunkt:** nach einigen Einheiten; am Ende des Semesters / Ausbildungsabschnitts

**Theoretischer Hintergrund:** Mit einem Fragebogen kann schnell die Meinung aller Beteiligten eingeholt werden. Die Bögen sind normalerweise anonym, alle TN haben das gleiche Gewicht, die gegenseitige Beeinflussung ist gering, die Anonymität erlaubt angstfreie bzw. auch kritische Antworten.

**Art der Übung:** Einzelübung; optional: Gruppenübung

**Übungsziel:** Evaluation von Phasen bzw. Unterrichtsabschnitten durch alle TN

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende, TrainerIn / AusbilderIn

**Beschreibung der Methode:**

Variante 1: Die TN werden gebeten, den Feedback-Fragebogen auszufüllen (siehe Materialien). Dieser ist anonym und dient der Evaluierung des beendeten Trainings bzw. Ausbildungsabschnitts. Die Auswertung nimmt der / die TR vor. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen werden den TN anschließend gesammelt (z.B. in Form von Durchschnittswerten der Antworten pro Frage) mitgeteilt.

Variante 2: Der Feedback-Fragebogen kann auch als Leitfaden für ein gemeinsames, offenes Feedback in der Gruppe genutzt werden. Der / Die TR stellt die Fragen und bittet die TN (freiwillig), ihre Meinung bzw. Vorschläge zu äußern. Diese werden am Flipchart mitnotiert. Diese Methode eignet sich, wenn die Gruppe nicht zu groß ist (bis ca. 15 Personen) und das Gruppenklima annehmen lässt, dass alle TN sich trauen, ihre Meinung / Überlegungen zu äußern (ca. 45 Minuten).

**Dauer der Methode:** 15 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Kopien der Feedbackfragebögen (siehe Materialien)

**Anmerkungen:** Wie bei allen Feedback-Methoden ist es wichtig, dass das gegebene Feedback auch Konsequenzen nach sich zieht, da die Rückmeldungen sonst schnell an Substanz verlieren. Nachdem Sie sich also die Ergebnisse des Feedbacks angeschaut haben, teilen Sie der Gruppe (sollten Sie sie weiterhin unterrichten) mit, was Ihre Schlussfolgerungen und angestrebten Veränderungen sind!

**Quelle:** Hergovich, Doris / Mitschka, Ruth / Pawek, Robert (2010): Teamarbeit. Soziales Lernen in berufsbildenden Schulen und Institutionen. Linz, Veritas Verlag

**Arbeitsmaterial: Fragebogen****Fragebogen**

Bitte beantworten Sie die Fragen möglichst genau.  
Sie geben mir damit die Chance, das Training zu verbessern.

1. Welche Übung / Einheit war für Sie am unsinnigsten / langweiligsten / uninteressantesten? Gab es so etwas überhaupt?

2. Welche Übung oder Einheit war für Sie am spannendsten / sinnvollsten / interessantesten? Gab es so eine Einheit oder Übung überhaupt?

3. Was sollte ich als TrainerIn / AusbilderIn unbedingt beibehalten?

4. Was sollte ich als TrainerIn / AusbilderIn unbedingt ändern?

5. Ist Ihnen etwas abgegangen?

6. Haben Sie etwas Neues über sich oder über andere erfahren?

7. Wünschen Sie sich öfter solche Übungen oder Einheiten? Seltener?

8. Hatten Sie das Gefühl, sich in dem Ausmaß einbringen zu können, das gut für Sie war?

9. Haben Sie ...

Wünsche / Anregungen?

Kritik?

## 6.5 Plakat mit Matrixfragen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende des Trainings/ Unterrichts/ Moduls/ Semesters

**Theoretischer Hintergrund:** Mit dieser Übung können rasch Rückmeldungen und Einschätzungen zum Training eingeholt werden. Das Feedback ist quantitativ. Die Übung eignet sich als attraktive Alternative zum herkömmlichen Fragebogen: Sie ist stärker aktivierend, TR und TN sehen die Ergebnisse sofort, und es kann sich auch ein (qualitatives) Auswertungsgespräch anschließen.

**Art der Übung:** im Plenum

**Übungsziel:** Rückmeldungen zum Kurs/ Training

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Auf einer Pinnwand findet sich ein Plakat mit Fragen/ Aussagen, zu denen die TN auf einer Skala Stellung nehmen sollen. Die TN bewerten die einzelnen Fragen/ Aussagen, in dem sie sich durch Punkte auf den entsprechenden Zellen der Skala verorten (ein Punkt pro Frage und TN).

Wenn man den TN für ihre Stimmabgabe Klebepunkte aushändigt, wird ein mehrfaches Abstimmen pro Person weitgehend vermieden. Ist dies nicht zu befürchten, können auch Striche mit Stiften gemacht werden. Die Anonymität bleibt größtenteils gewahrt, wenn in Gruppen gleichzeitig mehrere Personen kleben.

Bevor die/ der TR mit der Auswertung beginnt, fragt sie/ er, ob alle TN ihre Stimme abgegeben haben. Dann kann mit der Auszählung begonnen werden: Die Striche/ Kreuze oder Klebepunkte pro Zelle werden addiert; die Summenzahl kann in die Zelle hineingeschrieben werden. Das Plakat kann abfotografiert und den TN im Protokoll zur Verfügung gestellt werden.

**Varianten:** Die Bewertung kann ganz am Ende einer Veranstaltung, zum Beispiel beim Verlassen des Raums vorgenommen werden. Das Plakat steht dann meistens in der Nähe des Ausgangs. Diese Form der Anwendung braucht sehr wenig Zeit, birgt jedoch auch Risiken: Ein Nachteil kann sein, dass die TN die Auswertung nicht sehen (diese kann ihnen jedoch im Protokoll noch zur Verfügung gestellt werden). Ein weiteres Risiko besteht, wenn am Schluss negative Bewertungen verbunden mit Unausgesprochenem im Raum stehen bleiben. Es wird daher angeraten, die Methode, wenn möglich, mit einem offenen Instrument zu kombinieren, zum Beispiel einem nachfolgenden Blitzlicht, welches auf Verbesserungsvorschläge fokussiert. Eventuell kann auch ein qualitatives Auswertungsgespräch angeschlossen werden, in dem die TN der/ dem TR Hintergründe für die Bewertungen nennen. Dann verlängert sich die Durchführungsdauer.

**Dauer der Methode:** 5 Minuten

**Anmerkungen:** Diese Methode ist auch für größere Gruppen (max. 50 Personen) geeignet. Sie ist »anonymer« als eine verbale Rückmeldung, ermöglicht eine Quantifizierung und einfache Auswertung; die Ergebnisse sind (anders als bei einem herkömmlichen Fragebogen) sofort sichtbar und können eventuell noch mit qualitativen Informationen angereichert werden.

**Vorbereitung/ Material:** Mindestens 1 großer Papierbogen (Packpapier oder 2 Flipchartbögen aneinandergesklebt/ geheftet) ist leicht zugänglich anzubringen; Stifte oder Klebepunkte; auf dem Papierbogen werden in Form einer Matrix bis zu 6 verschiedene Aussagen und die Antwortskala notiert (z.B. von »unterstütze ich« bis »lehne ich ab«).

**Quelle:** Beywl, Wolfgang/ Bestvater, Hanne/ Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster, Waxmann

**Arbeitsmaterial: Beispiel für ein Plakat zu einer Matrix-Frage**

Fragen	Bewertungen	(1) stimmt voll und ganz	(2) stimmt	(3) stimmt eher	(4) stimmt eher nicht	(5) stimmt (gar) nicht
Der Kurs verfolgt die in der Ausschreibung formulierten Ziele.						
Meine thematischen Anliegen werden durch den Kurs bearbeitet.						
...						
Übungen / Gruppenarbeiten sind gut vorbereitet, angeleitet und ausgewertet.						
Es wird mir ermöglicht, mich aktiv zu beteiligen.						

## 6.6 4–6 Ecken: Seminarende

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende eines Kurses / einer Ausbildung

**Theoretischer Hintergrund:** Sich im Raum aufzustellen, also einen Stand-Ort zu suchen, bedeutet auch Position zu beziehen. Dabei ist man nicht mehr anonym (wie z.B. bei Methoden, die Punkteverteilungen verwenden); es ist persönlicher und verbindlicher. Deshalb nehmen die TN das Aufstellen oft gewissenhafter und reflektierter vor als Punkteverteilungen.

**Art der Übung:** Kleingruppen, Gruppenübung

**Übungsziel:** Beendigung eines Prozesses, zum Beispiel eines Seminars oder Semesters; Integration und Übertragen des Gehörten in die nächste Phase der Aus- bzw. Weiterbildung oder in den beruflichen Kontext.

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende, TrainerIn / AusbilderIn

**Beschreibung der Methode:** Bei der Methode geht es um die Auswertung des Kursgeschehens und den Abschied. Vor Beginn werden in 4 Ecken des Raumes vorgefertigte Bilder gehängt (Vorschläge für Bilder siehe Materialien).

Dann positionieren sich die TN bei dem Bild, das ihre Stimmungslage zum Abschied am besten wiedergibt. Die Bilder könnten folgende Stimmungslagen wiedergeben:

- Sonnig
- Stürmisch
- Nebelig
- Frische Brise
- Verregnet
- Zaghafte Morgenrot

Die TN, die sich in den Ecken bzw. bei den jeweiligen Bildern zusammen gefunden haben, thematisieren Abschied und Seminar / Lehrgang / Ausbildungsabschnitt im Gespräch (10–20 Minuten). Hierfür kann wiederum Anregung gegeben werden, zum Beispiel in Form von Kärtchen, die jeder Gruppe zur Verfügung stehen und aus denen sich jede Person jene herausnimmt, die am besten seine / ihre Konsequenz aus dem Kurs beschreibt. Zum Beispiel:

- Ich habe mehr Schwung und Freude.
- Ich habe konkrete Pläne.
- Ich ziehe keine Konsequenzen.
- Ich möchte meinen Beruf / meine Ausbildung / meine Branche wechseln.
- Ich bin verunsichert, brauche Zeit.
- Ich möchte mehr in diesem Bereich lernen.
- Ich fühle mich auf meine geplante berufliche Tätigkeit gut vorbereitet.

Auch die bevorzugte Abschiedsart kann thematisiert werden. Hier könnten die folgenden Abschiedsarten auf je eine Karte geschrieben werden und im Raum auf dem Boden platziert werden. Die TN werden wiederum aufgefordert, sich zu positionieren.

- kurz und schmerzlos
- immer wieder
- gar nicht (»Filmschnitt«)
- gar nicht (»übersehen und vergessen«)
- ausgiebig gefeiert
- das dicke Ende

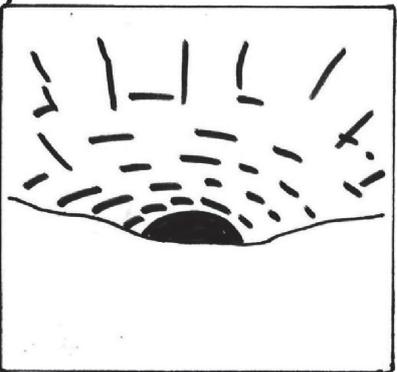
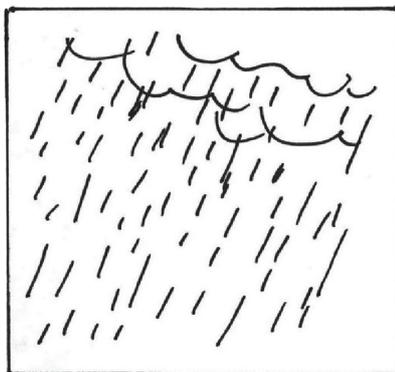
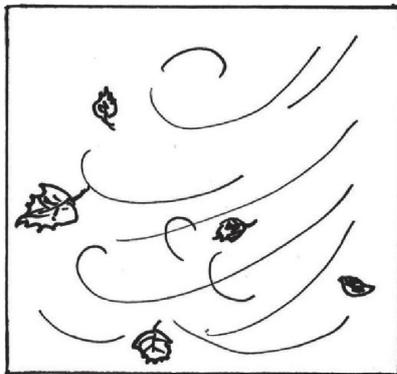
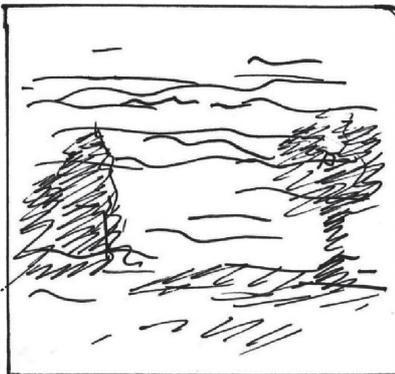
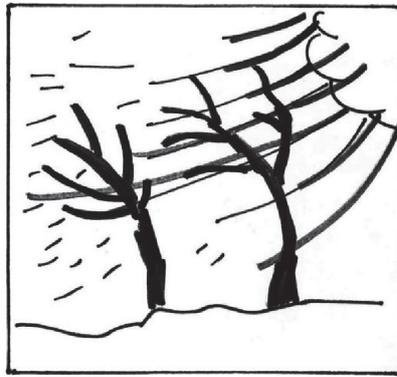
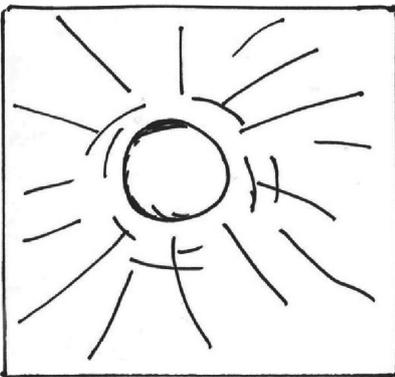
**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Vorbereitung / Material:** Stimmungsbilder entsprechend der Anzahl der Ecken vorbereiten; entweder selbst auf ein Flipchart zeichnen oder die Vorlagen ausdrucken und vergrößern (siehe Materialien).

**Anmerkungen:** Im Allgemeinen lässt sich mit dem Prinzip des Aufstellens in Ecken viel anfangen. Beispielsweise kann diese Methode auch zum Kennenlernen verwendet werden. Insbesondere ein Effekt zum Thema Nutzung des Raumes in Trainings ist interessant: Wenn sich die TN während eines Trainings oft im Raum bewegen, verhalten sie sich auch im Sitzen aktiver, freier, offener. Wenn TN nur sitzen, verhalten sie sich tendenziell passiver. Das Aufstellen als Methode kann für viele Aussagen und Seminarsituationen verwendet werden (auch in Kombination mit anderen Methoden dieses Handbuchs). Die Dauer der Methode variiert zwischen 30 Minuten und 1 Stunde.

**Quelle:** Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia; Weidenmann, Bernd (2008): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. Weinheim / Basel, Beltz Verlag

**Arbeitsmaterial: Stimmungsbilder (Beispiele)**



## 6.7 Unterrichts-/Trainingsthermometer

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** währenddessen, am Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Oft ist nicht viel Zeit während oder am Ende eines Kurses / Trainings, um Rückmeldungen von den TN zu erhalten. Diese Methode ist wenig aufwändig und rasch durchzuführen und ergibt unmittelbar ein Bild des Feedbacks der Gruppe.

**Art der Übung:** Plenum

**Übungsziel:** Kurze quantitative Rückmeldung an TR zum Lernprozess, als Gesamtfeedback oder zur Steuerung des Unterrichts / Trainings

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende, TrainerIn / AusbilderIn

**Beschreibung der Methode:** Die TN werden gebeten, Rückmeldung zum Training insgesamt oder auch zu bestimmten Aspekten zu geben. Im einfachsten Fall gibt es ein Flipchart / ein Plakat, auf dem ein Thermometer aufgezeichnet ist, und die TN geben mittels Klebepunkten oder Punkten ihr Feedback: Je höher die Temperatur, desto höher die Zufriedenheit. Die Rückmeldung erfolgt also quantitativ.

Alternativ können mehrere (max. jedoch etwa 6) Fragen zu verschiedenen Aspekten des Trainings gestellt werden. Für jede Frage gibt es ein Thermometer, auf dem sich die TN verorten können. So kann zwischen Inhalten, Prozess und Gruppenklima unterschieden werden. Oder es können auch ganz spezifische Fragen gestellt werden, zum Beispiel danach, wie hilfreich die Kursmaterialien waren oder auch wie bestimmte Methoden bei den TN angekommen sind.

Eine weitere Variante besteht darin, dass die TN vermerken, welche Ziele sie in welchem Ausmaß erreicht haben (bzw. erreicht zu haben glauben; hier handelt es sich ja um Selbsteinschätzungen).

Oft wird das Thermometer-Feedback am Ende des Trainings / Kurses durchgeführt, sozusagen »im Hinausgehen«. An das Thermometer-Feedback kann jedoch auch ein kurzes Auswertungsgespräch anschließen, in dem die TN Auskunft geben, was hinter den von ihnen gegebenen Bewertungen steckt.

Die Flipcharts mit dem Thermometer-Feedback werden abfotografiert und der Kursdokumentation beigelegt.

**Dauer der Methode:** 5 Minuten

**Anmerkungen:** Diese Methode kann auch durchgeführt werden, wenn wenig Zeit ist, und sie ist auch für die TN wenig aufwändig. Sie eignet sich gut dafür, um eine allgemeine Einschätzung der Gruppenmeinung zu bestimmten Fragestellungen zu erhalten. Nachteil ist, dass das Feedback auf eine oder wenige Fragestellung(en) beschränkt bleibt. Qualitative Aussagen müssen zusätzlich eingeholt werden. Als Messinstrument für den Lernerfolg bezieht es sich nur auf Selbstauskünfte, es ist also kein objektives Instrument.

**Vorbereitung / Material:** Fragestellung(en) und »Thermometer« auf ein Flipchart oder Packpapier zeichnen, Stifte oder Klebepunkte für die TN

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner; Thermometer-Rückmeldung zur Zielerreichung; siehe Reischmann, Jost (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolg messbar machen. Augsburg, Ziel

## 6.8 Kurzfragebogen

**Qualitätsbereich:** Feedback von TN an TR

**Zeitpunkt:** am Ende, zwischendurch

**Theoretischer Hintergrund:** Fragebögen sind mittlerweile fester Bestandteil des Kursgeschehens. Meist werden sie von der Trainingseinrichtung erstellt, ausgegeben und ausgewertet. Sollte dies nicht der Fall sein, kann auch die/der TR selbst ein kurzes schriftliches und anonymes Feedback in Form eines Fragebogens einholen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Übungsziel:** schriftliche Rückmeldung zu einigen wenigen Aspekten des Unterrichts/Trainings

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, TrainerInnen

**Beschreibung der Methode:** Die TN füllen am Ende des Kurses/Trainings einen Kurzfragebogen (Papier oder Online) zu einigen wenigen Aspekten des Kurses aus. Hier gilt: »In der Kürze liegt die Würze«. Bewährt haben sich etwa fünf Fragen; es können – je nach Bedarf – geschlossene sowie offene Fragen gestellt werden. Ergiebiger und aussagekräftiger sind offene Fragen. Stellen Sie daher wenigstens eine offene Frage, wie zum Beispiel »Was Sie mir sonst noch mitteilen wollen ...«.

Um die TN zu motivieren, den Fragebogen auszufüllen – und sich insbesondere die Mühe zu machen, die offenen Fragen zu beantworten –, ist es wichtig, den TN noch einmal zu versichern, dass ihre Antworten für die/den TR wichtig sind und dass vor allem die Antworten auf die offenen Fragen wertvolle Rückmeldungen darstellen, die gelesen und ausgewertet werden. Eventuell kann man einen derartigen Hinweis zusätzlich auf dem Fragebogen anbringen.

Die Fragen ergeben sich daraus, was die/der TR von den TN wissen möchte. Es kann also ein »08/15«-Fragebogen verwendet werden, wenn nur ein ganz allgemeines Feedback eingeholt werden soll. Dies kann vor allem dann sinnvoll sein, wenn es kein derartiges Feedbackinstrument von Seiten der Trainingsorganisation gibt und die/der TR eine Rückmeldung von den TN auch als Dokumentation für die Trainingsqualität einholen möchte (gängige Fragen für einen derartigen Fragebogen siehe Materialien).

Es kann aber auch ein auf die speziellen Fragestellungen der/des TR zugeschnittener Fragebogen erstellt werden, wenn zum Beispiel immer wiederkehrende Fragen (»Knackpunkte«) damit beantwortet werden sollen oder wenn im Kurs etwas Neues (Inhalte, Materialien, Methoden etc.) ausprobiert wurde, für das ein Feedback eingeholt werden soll, um zu sehen, wie sich das Neue in der Praxis bewährt. Da die oben angeführten allgemeinen Fragen meist durch einen Fragebogen des Trainingsanbieters bereits gut abgedeckt sind, wird es in den meisten Fällen sinnvoller sein, derartige Feedbackinstrumente zur Erfassung von Fragen einzusetzen, die für die eigene Trainingspraxis von Bedeutung sind.

**Dauer der Methode:** 5 Minuten

**Anmerkungen:** Vorteile eines Fragebogens sind, dass er vergleichsweise wenig zeitlichen Aufwand bedeutet und dass man ein gesondertes, wenn auch anonymes Feedback von jeder/jedem Einzelnen erhält. Ein Nachteil ist, dass sich eine gewisse Müdigkeit beim Ausfüllen von Fragebögen eingestellt hat, die auf die geringe Aussagekraft vieler Fragebögen sowie die fehlende Nutzung von Ergebnissen zurückzuführen ist. Wenn TR Fragebögen entwickeln und verwenden, die sich auf für sie wichtige Themen und Fragen beziehen – und sie dies den TN auch überzeugend vermitteln –, kann ein Fragebogen durchaus wertvolle Rückmeldungen für

die Trainingspraxis enthalten. Eventuell kann er auch gemeinsam mit qualitativen Feedbackmethoden verwendet werden. Berücksichtigt werden sollte auch der Auswertungs- und Interpretationsaufwand, der sich bei Fragebögen erst nach dem Training ergibt.

**Vorbereitung / Material:** Kurzfragebogen vorbereiten: entweder in Papierform, in ausreichender Anzahl kopiert; oder Online-Fragebogen vorher in das Online-Tool eingeben. Die TN brauchen ausreichend Internetzugang zum Ausfüllen.

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

**Arbeitsmaterial: Beispielfragebogen**

Wie zufrieden waren Sie mit ...	😊😊	😊	😞	😞😞
den Inhalten des Kurses?				
der Trainerin / dem Trainer?				
den verwendeten Methoden?				
dem Kurs insgesamt?				
Was Sie sonst noch zum Kurs sagen möchten ... Vielen Dank für Ihre Mithilfe!				

## 7 Lerntransfer

### 7.1 Für das Leben / den Beruf lernen («Transfer-Übung»)

**Qualitätsbereich:** Lerntransfer

**Zeitpunkt:** gegen / zu Ende

**Theoretischer Hintergrund:** Gerade in der beruflichen oder der Erwachsenenbildung sollen erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten praxisrelevant und im täglichen Leben und / oder im Beruf einsetzbar sein. Wie es darum steht, wird in gängigen Rückmeldeverfahren oft nicht thematisiert. Diese Methode bietet die Möglichkeit, das Gelernte zu reflektieren und gleichzeitig den Transfer vorzubereiten. Der / die TR erhält dabei Rückmeldungen, was die TN gelernt haben und welche Elemente sie für Alltag oder Beruf (voraussichtlich) brauchen können.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppe und Plenum

**Übungsziel:** Ermittlung von erworbenem Wissen und Können; Unterstützung des Transfers in die Praxis

**Zielgruppe:** KursteilnehmerInnen, Auszubildende

**Beschreibung der Methode:** Die Übung beginnt mit einer Selbstreflexion der Teilnehmenden zu Fragen, die gut sichtbar auf einem Flipchart oder einer Powerpoint-Folie notiert sind:

- Was habe ich (im Kurs, im Lehrgang, in den letzten 2 Tagen etc.) Neues gelernt?
- Was davon möchte ich in meinem Alltag / meinem Beruf einsetzen?

Die TN haben nun etwa 10–15 Minuten, um sich Gedanken zu machen und niederzuschreiben. Sie können dafür ein eigenes Blatt Papier erhalten, das bei ihnen bleibt und das sie auch mitnehmen. Dieser »Reflexionsbogen« kann auffällig gestaltet werden (z.B. in einer anderen Farbe, mit vorgefertigten Überschriften etc.) und so als Symbol fungieren für den Lernertrag der TN und für ihre Vorsätze, das Gelernte umzusetzen. Damit wird die Bedeutung des Nutzens, den die TN aus dem Kurs / dem Training ziehen, herausgestrichen.

Sobald alle TN ihre Selbstreflexion abgeschlossen haben, gehen sie in Kleingruppen zusammen, um sich über die Ergebnisse ihrer individuellen Reflexion auszutauschen. Sie haben dafür wieder etwa 10–15 Minuten Zeit. Dabei können die Gruppenmitglieder einerseits zusätzliche Ideen und Anregungen erhalten, andererseits kann in der Gruppe noch einmal besprochen werden, wie die Umsetzung des Gelernten in der Praxis aussehen kann, welche Schwierigkeiten sich dabei ergeben könnten und wie der Transfer am besten angegangen werden kann. Diese zusätzlichen Leitfragen können auf einem Flipchart vermerkt werden. Die wichtigsten Ergebnisse der Gruppenarbeit zu den Fragen: »Was haben wir gelernt? Was nehmen wir mit? Wie wollen wir es im Alltag / im Beruf einsetzen?« werden stichwortartig auf Kärtchen dokumentiert. Die TN können ermuntert werden, statt Stichworten Bilder oder Symbole zu verwenden.

Im letzten Schritt präsentiert jede Gruppe die Ergebnisse kurz und steckt die Kärtchen auf eine Pinnwand. Diese werden von der / dem TR nach Inhalten geclustert. Unklarheiten werden geklärt. Die / der TR fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen. Die Pinnwand mit den Lernerfolgen und den Vorhaben für die Praxis zeigt den Erfolg des Kurses und bietet eine gute Basis für die Selbstevaluation der / des TR sowie die Dokumentation. Die Pinnwand wird abfotografiert oder abgeschrieben und der Kursdokumentation beigefügt.

**Variante:** Wenn weniger Zeit zur Verfügung steht, kann nach der Phase der Selbstreflexion direkt die Zusammenführung im Plenum anschließen.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten

**Anmerkungen:** Die Methode gibt TR einen guten Überblick, welches Wissen und Können aus Sicht der TN im Kurs / Training erworben wurde und inwieweit es für die Praxis nützlich ist. Gleichzeitig wird der Transfer des Gelernten bei den TN unterstützt. Wenn die Ergebnisse der Übung für die Evaluation genutzt werden, ist zu berücksichtigen, dass es sich dabei um Selbstauskünfte und Vorhaben der TN handelt und dass diese nicht systematisch (z.B. anhand der Lernziele des Kurses / Trainings) abgefragt wurden. Ein Vergleich mit den ursprünglichen Zielen des Kurses / Trainings ist aber in einem weiteren Auswertungsschritt möglich.

Die Dauer der Methode variiert zwischen 45 und 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Kärtchen und Pinnwände, eventuell leere Blätter (z.B. in bunter Farbe) für Einzelarbeit vorsehen, Flipchart mit Fragen

**Quelle:** verbreitetes Instrument, Weiterentwicklung / Adaptierung durch Maria Gutknecht-Gmeiner

## 8 Glossar

### Ausbildungs- und Trainingsprozess

Der Ausbildungs- und Trainingsprozess umfasst den gesamten Prozess einer Aus- oder Weiterbildung, in dessen Rahmen sich KursteilnehmerInnen oder Auszubildende Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen aneignen. Hier wird ein Curriculum mit Lernzielen, Lerninhalten und Lernmethoden vorausgesetzt sowie die aktive Auseinandersetzung mit diesen durch die Lernenden selbst. Qualitätsvolle Trainings- und Ausbildungsprozesse beziehen immer auch selbstreflexive Elemente und Feedback an die TrainerInnen und AusbilderInnen mit ein. Dies hat zum Ziel, die Qualität des Trainings- und Ausbildungsprozesses zu steigern, indem sowohl hinderliche als auch förderliche Faktoren für den Lernprozess thematisiert werden.

### Balint-Gruppe

Eine Balint-Gruppe ist im klassischen Verständnis eine Arbeitsgruppe von etwa acht bis zwölf ÄrztInnen, die sich unter der Leitung eines/r erfahrenen Psychotherapeuten/in regelmäßig treffen, um über »ProblempatientInnen« aus ihrer Praxis zu sprechen. Das Ziel ist eine bessere ÄrztInnen-PatientInnen-Beziehung, die schließlich zu einem besseren Verständnis und einer verbesserten Behandlung der PatientInnen führen soll. Balint-Gruppen sind heute allgemein als ein Element in der Aus- und Weiterbildung von verschiedenen Berufsgruppen und auch als Supervisionsmethode in anderen Bereichen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens anerkannt. In modifizierter Form finden sie Anwendung bei Führungskräften durch erfahrene LeiterInnen in diesem Bereich. An einigen Universitäten werden Balint-Gruppen auch für Studierende angeboten.

### Empowerment

Bedeutet wörtlich »Ermächtigung«. Darunter werden Strategien bzw. Maßnahmen verstanden, welche Menschen (bzw. bestimmte gesellschaftliche Gruppen) dabei unterstützen, ihr Leben selbstständiger und selbstbestimmter zu gestalten.

### Erwartungshaltung

Eine Erwartungshaltung ist eine auf Erfahrung gestützte Annahme, dass sich eine Person A in einer Situation X in einer bestimmten, vorhersehbaren Weise verhalten wird. Die Erwartungshaltung hilft dem Individuum, sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt möglicher Verhaltens- und Erlebensweisen) zurechtzufinden. Das Individuum wäre überfordert, müsste es in jeder neuen Situation, bei jedem neuen Reiz und jedem neuen Erleben stets aufs Neue jene Möglichkeit aus der Komplexität an Möglichkeiten wählen, die ihm zum aktuellen Zeitpunkt am adäquatesten erscheint. Das Individuum legt sich daher sukzessive Verhaltensprämissen zurecht, die im Laufe der vergangenen Erfahrungen eine positiv bewährte Komplexitätsbewältigung (d.h. eine Verhaltensmöglichkeit mit erfahrungsgemäß geringer Enttäuschungsgefahr) ermöglicht haben. Jene Verhaltensprämissen sind es dann, auf die das Individuum immer wieder zurückgreift und nach denen es sich richtet. Sie fungieren als Entscheidungshilfe und als Basis für darauf folgendes Handeln.

### Feedback

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch »Blinde Flecken« in Bezug auf die eigene Person reduziert werden können. Feedbackregeln:

1. Zuhören statt »Rechtfertigen und Argumentieren«.
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt »Fertigmachen« oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

## **Fremdbild**

Das Fremdbild ist ein Bündel an von außen wahrgenommenen und zugeschriebenen Charakter-, Verhaltens- und Einstellungsmustern. Das Fremdbild gibt darüber Aufschluss, wie ein Individuum von einem anderen Individuum wahrgenommen wird. In der Praxis gehen Fremdbilder häufig mit Fremdstereotypen einher, d.h. mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den »wahren« Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

## **Handlungskompetenz**

Eine im Rahmen familiärer und außerfamiliärer Sozialisation erworbene Fähigkeit, in einer Vielzahl von Situationen angemessen und überlegt zu handeln. Es ist eine Interaktionsfähigkeit, der sich die Handelnden in der Regel nicht bewusst sind, obschon das Handeln danach ausgerichtet ist. Handlungskompetenz in der Berufsorientierung bedeutet die Fähigkeit zu einem gezielten Planungsverhalten, um zum gewünschten Berufsziel zu kommen.

## **Intervisionsstern**

Eine ähnliche Methode wie die Balint-Gruppe ist der Intervisionsstern eine Methode kollegialer Beratung; allerdings ist sie wesentlich strukturierter und lässt den Aspekt des freien Assoziierens weg.

## **Kollegiale Beratung**

Kollegiale Beratung oder Intervention ist eine Methode, um Lösungen bei fachlichen Fragen zu finden, meist in den Bereichen Medizin, Psychologie, Pädagogik und Sozialarbeit. Entscheidend ist, dass sich Gleichgestellte gegenseitig beraten. Anders als bei der Supervision, dem Coaching oder der Balint-Gruppe, wo ein/e ausgebildete/r BeraterIn diese Aufgabe übernimmt.

Einander gleichgestellte Angehörige psychosozialer Berufe treffen sich zur gegenseitigen Beratung. Eine/r erzählt sein/ihr Problem und stellt eine damit verbundene Frage. Die anderen beleuchten gemeinsam das Problem und versuchen, Antworten und Lösungen zu finden. Nacheinander können so mehrere Fragestellungen bearbeitet und gelöst werden.

## **Kompetenz**

Der Kompetenzbegriff umfasst eine Gesamtheit von Fähigkeiten und Fertigkeiten (Führungskompetenz, Fachkompetenz, Sozialkompetenz etc.), welche oft auf bestimmte Anforderungen bezogen werden, z.B. bei einem bestimmten Beruf oder einer bestimmten beruflichen Position.

## **Kompetenzprofil**

Das Kompetenzprofil enthält alle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse einer Person. Es kann zwischen Ist- und Soll-Profil unterschieden werden: Das Ist-Profil bezieht sich auf die tatsächlichen Kompetenzen, über welche eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt verfügt, das Soll-Profil auf einen gewünschten Zustand, den die Person in Zukunft anstrebt.

## **Lehrpersonen**

Unter Lehrpersonen werden in diesem Handbuch sowohl TrainerInnen als auch AusbilderInnen (im Rahmen der dualen Ausbildung von Lehrlingen bzw. FacharbeiterInnen) verstanden.

## **Lernerfolg/ Lernfortschritt**

Lernerfolg und Lernfortschritt werden in klassischen Bildungseinrichtungen (z.B. Schulen, Universitäten) dadurch sichtbar gemacht, dass die Lernenden Prüfungen ablegen. In Weiterbildungen, im Rahmen derer nicht nur fachliche Kompetenzen vermittelt werden, macht es Sinn, Lernfortschritte und -erfolge selbstreflexiv oder mithilfe einer Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild sichtbar zu machen.

## Lernen

Unter Lernen versteht man den absichtlichen (intentionales Lernen) und den beiläufigen (inzidentelles und implizites Lernen) individuellen oder kollektiven Erwerb von geistigen, körperlichen, sozialen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Lernen kann als ein Prozess der Veränderung des Verhaltens, Denkens oder Fühlens aufgrund von Erfahrung oder neu gewonnenen Einsichten und des Verständnisses aufgefasst werden. Die Fähigkeit zu lernen ist für Menschen eine Grundvoraussetzung dafür, sich den Gegebenheiten des Lebens und der Umwelt anpassen zu können, darin sinnvoll zu agieren und sie gegebenenfalls im eigenen Interesse zu verändern. So ist für den Menschen die Fähigkeit zu lernen auch eine Voraussetzung für Bildung, also ein reflektiertes Verhältnis zu sich, zu den anderen und zur Welt. Die Resultate des Lernprozesses sind nicht immer von den Lernenden in Worte fassbar (implizites Wissen) oder eindeutig messbar.

## Lernkompetenzen

Lernkompetenzen betreffen einerseits das Verständnis eigener Lerninteressen und -prozesse (z.B. individuelle Lerntechniken und -strategien entwickeln) sowie die effektive und effiziente Gestaltung eigener Lernprozesse und -situationen (z.B. das eigene Lernen planen, Lernumgebungen gestalten, subjektive Tagesrhythmen, Leistungsphasen berücksichtigen, Lernmotivation aufrechterhalten).

## Lerntransfer

Lerntransfer beschreibt die Fähigkeit, eine gelernte Problemlösung auf eine andere vergleichbare Situation zu übertragen. Durch Lernen erworbenes Wissen über konkrete Gegenstände oder Zusammenhänge kann auf ähnliche Phänomene angewendet werden, indem es verallgemeinert oder abstrahiert wird. Dieses Übertragen von Wissen auf ähnliche Situationen wird als Transfer bezeichnet (latein: transferre = hinübertragen, übertragen).

## Personale Kompetenz oder Selbstkompetenz

Selbstkompetenz ist neben Sozialkompetenz und Fachkompetenz Teil der Handlungskompetenz. Die Selbst- oder personale Kompetenz umfasst Methoden-, Lern- und Kommunikationskompetenz.

## Portfolio

Der Begriff wird vor allem in der Wirtschaft verwendet und bezeichnet die gesammelte Darstellung aller Wertpapiere eines Unternehmens bzw. einer Person. Auf die Kompetenzbilanzierung übertragen stellt das Portfolio die Sammlung relevanter Informationen in Hinblick auf eine konkrete Person und Situation bzw. auf ein konkretes Thema dar (z.B. berufliche Neuorientierung). Diese Sammlung kann die Beschreibung der Situation, damit in Verbindung stehende Problemstellungen und entsprechende Lösungsansätze und Methoden beinhalten.

## Qualität

Qualität (latein: qualitas = Beschaffenheit, Merkmal, Eigenschaft, Zustand) hat zwei Bedeutungen:

- a) neutral: die Summe aller Eigenschaften eines Objektes, Systems oder Prozesses
- b) bewertet: die Güte aller Eigenschaften eines Objektes, Systems oder Prozesses

Qualität ist die Bezeichnung einer wahrnehmbaren Zustandsform von Systemen und ihrer Merkmale, die in einem bestimmten Zeitraum anhand der Eigenschaften des Systems in diesem Zustand definiert wird. In der Weiterbildung (aber auch etwa in der Sozialarbeit, in der Beratung) wird Qualität durch die involvierten AkteurInnen, d.h. KursteilnehmerInnen, TrainerInnen, AuftraggeberInnen, Trägereinrichtungen, jeweils unterschiedlich definiert. Darüber hinaus sind die KundInnen auch gleichzeitig die ProduzentInnen der Dienstleistung, die sie in Anspruch nehmen. Dies bedeutet, ihre Motivationen, Erwartungshaltungen und Lernfähigkeiten beeinflussen die Qualität im selben Maße wie die Kompetenzen der TrainerInnen und AusbilderInnen.

## **Qualitätsentwicklung**

Im Gegensatz zum Begriff der Qualitätssicherung, bei dem es um die Sicherstellung einer festgelegten Qualität geht und bei dem die Standardisierung von Abläufen im Vordergrund steht, sieht die Qualitätsentwicklung auch eine Verbesserung der Qualität durch die involvierten AkteurInnen vor.

## **Qualitätssicherung**

Qualitätssicherung (QS) oder Qualitätskontrolle ist ein Sammelbegriff für unterschiedliche Ansätze und Maßnahmen zur Sicherstellung festgelegter Qualitätsanforderungen. Qualitätssicherung ist die Summe aller Maßnahmen, um konstante Produktqualität sicherzustellen.

## **Reflexion**

Reflexion ist die kritische Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenslage. Ziel ist es, den Sinn der Inhalte und Ansätze zu ermitteln.

## **Ressourcen**

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel zu erreichen bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

## **Selbstbild**

Das Selbstbild ist die Gesamtheit der Vorstellungen, Einstellungen, Bewertungen und Urteile, die eine Person im Hinblick auf die eigenen Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten besitzt.

## **Selbstgesteuertes Lernen**

Der Begriff Selbstgesteuertes Lernen (SGL) wird häufig synonym mit den Begriffen Selbstorganisiertes, Selbstreguliertes oder Selbstbestimmtes Lernen verwendet. Die Merkmale eines selbstgesteuerten Lernens sind:

1. Eigenständige Zielsetzung
2. Selbstmotivation
3. Auswahl geeigneter Lernstrategien und Lerntaktiken
4. Überwindung von Problemen, zum Beispiel Lernhindernissen und Ablenkungen
5. Lernerfolgskontrolle

## **Social Skills (Soziale Kompetenz)**

Soft Skills bezeichnen die Gesamtheit jener persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die es einer Person erlauben, ihr Handeln auf eine Gruppe auszurichten. Es kommt dabei zu einer Verbindung der persönlichen Ziele und der Ziele, Einstellungen und Werte der Gruppe.

## **TeilnehmerInnenorientierung**

Bezeichnet eine Herangehensweise, bei der man sich nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen richtet bzw. sich an diesen orientiert.

## **Vorwissen**

Die Auseinandersetzung mit Vorwissen und bereits erworbenen Kompetenzen in einem bestimmten Aus- oder Weiterbildungsbereich ist die grundsätzliche Voraussetzung für eine gute Lehr- und Lernqualität. Auf diese Weise können neue Inhalte bzw. Kompetenzen besser eingeordnet werden und AusbilderInnen bzw. TrainerInnen wird eine bessere Orientierung ermöglicht.

## **Zielgruppenorientierung**

Bezeichnet eine Herangehensweise, bei welcher man sich nach den Bedürfnissen der Zielgruppe richtet bzw. sich an diesen orientiert. Im Gegensatz zur TeilnehmerInnenorientierung bezieht sie sich auf die didaktische Planung.

## 9 Literaturverzeichnis

### Literatur und Quellen

- Aerni, Christoph: Selbstevaluation in der Lehre. Hochschuldidaktik Universität Bern. <http://hdid.ch/didaktipps.php?fid=130> [Zugriff 8.9.2014]
- Badura, Bozena Anna (2009): Lernportfolio – Ein Werkzeug für Ihr Seminar und / oder Studium. Projektarbeit. München, Grin
- Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim / Basel, Beltz
- Bednarz, Sigrid / Schmidt, Evelyn (2008): Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung. Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. Bielefeld, Bertelsmann
- Berghoff, Daniel (2013): Schulisches und betriebliches Wissen im Lerntagebuch verknüpfen. [www.qualiboxx.de/wws/schulisches-und-betriebliches-im-lerntagebuch.php](http://www.qualiboxx.de/wws/schulisches-und-betriebliches-im-lerntagebuch.php) [Zugriff 8.9.2014]
- Berlardi, Nando (2002): Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München, C. H. Beck
- Beywl, Wolfgang / Bestvater, Hanne / Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster, Waxmann
- Helmke, Andreas (2012): Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Klett / Kallmeyer, Seelze-Velber
- Hergovich, Doris / Mitschka, Ruth / Pawek, Robert (2010): Teamarbeit. Soziales Lernen in berufsbildenden Schulen und Institutionen. Linz, Veritas Verlag
- Kempfert, Guy / Rolf, Hans-Günter (2000): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Ein Arbeitsbuch für Schule und Unterricht., Weinheim / Basel, Beltz
- Meyer, Hilbert (2011): Was ist guter Unterricht? Berlin, Cornelsen
- Modellversuch AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht in der Städteregion Aachen. [www.bibb.de/de/59526.htm](http://www.bibb.de/de/59526.htm) [Zugriff 8.9.2014]
- Modellversuch ML-QUES Qualitätssicherung Qualitätsentwicklung. [www.ml-ques.de/index.php/component/content/category/17-forschungsprojekt](http://www.ml-ques.de/index.php/component/content/category/17-forschungsprojekt) [Zugriff 8.9.2014]
- Modellversuch Q:LAB Qualitätssicherung und -entwicklung in der lern(er)orientierten Berufsausbildung. [www.berufsbildung-qualitaet.de](http://www.berufsbildung-qualitaet.de) [Zugriff 8.9.2014]
- Naviguide – Internationale Methodendatenbank für Berufsorientierung im Gruppensetting. [www.naviguide.net/german/home.asp?lang=43&SPage=1](http://www.naviguide.net/german/home.asp?lang=43&SPage=1) [Zugriff 8.9.2014]
- Poschalko, Andrea (2011): Qualität in der Erwachsenenbildung – ein Thema mit vielen Facetten. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 12, 2011. Wien. Online im Internet: [www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-12/meb11-12.pdf](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-12/meb11-12.pdf). Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt
- Österreichischer Verband für Supervision und Coaching OEVC
- QualiVET Projektgruppe (2007): QualiVET Qualitätsentwicklungsrahmen (QER). Leitfaden, Gestaltungsorientierte Indikatoren, Teamkonzept
- Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfängen. Münster, Ökotopia
- Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 5. Konflikte. Münster, Ökotopia

- Rabenstein, Reinhold / Reichel, René, Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 4. Reflektieren. Münster, Ökotopia
- Reglement zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bei BeraterInnen BSO. [www.bso.ch](http://www.bso.ch)
- Reich, Kersten (2007) (Hg.): Methodenpool. In: URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de> [Zugriff 8.9.2014]
- Schiersmann, Christiane / Bachmann, Miriam / Dauner, Alexander / Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld, Bertelsmann Verlag
- SEALLL – Self-evaluation in adult life-long learning. [www.sealll.eu](http://www.sealll.eu) [Zugriff 8.9.2014]
- SFV Schweizerischer Feldenkrais Verband
- Weidenmann, Bernd (2008): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. Weinheim und Basel, Beltz.