

---

# Inhalt

Vorwort .....	V
Abbildungsverzeichnis .....	XIII
Tabellenverzeichnis .....	XV
Abkürzungen .....	XIX
<b>1 Ausgangslage und Problemstellung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Kollegiales Feedback als arbeitsplatzbezogenes Lernarrangement für Lehrpersonen .....	1
1.2 Die Ziele und der Aufbau der Arbeit .....	7
<b>2 Feedback .....</b>	<b>11</b>
2.1 Annäherung an ein mehrdimensionales und multifunktionales Konzeptverständnis .....	11
2.2 Theoretische Modellierungen .....	16
2.3 Feedback und die Frage der Wirksamkeit: Befunde und Implikationen .....	30
<b>3 Das Konzept ‚Kollegiales Feedback‘ .....</b>	<b>41</b>
3.1 (Kollegiales) Feedback in schulischen Organisationen .....	41
3.2 Konzeptcharakteristika .....	43
3.2.1 Relationale Konzeptmerkmale .....	43
3.2.2 Kooperationsbezogene Konzeptmerkmale .....	45
3.2.3 Aufgaben- und handlungsbezogene Konzeptmerkmale .....	50
3.3 Bedingungen des Schulkontextes .....	55
3.3.1 Strukturbezogene Merkmale und Sozialisationsbedingungen .....	56
3.3.2 Sozial-klimatische und kulturelle Bedingungen .....	58
3.3.3 Arbeitsbedingungen und Ressourcen .....	61

3.4	Personenbezogene Merkmale .....	62
3.4.1	Kollegiales Feedback aus der Perspektive der Lehrperson – Die Bedeutung mentaler Bewertungsprozesse .....	63
3.4.2	Motivationale Merkmale .....	66
3.4.2.1	Die berufliche Zielorientierung von Lehrpersonen ..	72
3.4.2.2	Empirische Befunde zur beruflichen Zielorientierung von Lehrpersonen .....	78
3.5	Kollegiales Feedback zwischen Lehrpersonen – Ein Bedingungsrahmen .....	84
3.6	Potentielle Wirkungsbereiche und Funktionen des kollegialen Feedbacks .....	85
3.6.1	Individuumsbezogene Wirkungen .....	86
3.6.2	Organisationsbezogene Wirkungen .....	89
3.6.3	Integrative Modellierung der Wirkungsdimensionen .....	92
<b>4</b>	<b>Wirkungen des kollegialen Feedbacks – Forschungsbefunde .....</b>	<b>95</b>
4.1	Vorgehensweise und Systematik der Darstellung .....	95
4.2	Ergebnisse .....	105
4.2.1	Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Studien zum kollegialen Feedback .....	105
4.2.2	Wirkungen des kollegialen Feedbacks – Dimension des Individuums (DI) .....	112
4.2.2.1	Selbstwirksamkeitserwartung .....	112
4.2.2.2	Reflexionsprozesse, Lernaktivitäten, berufs- bezogene Überzeugungen und Werthaltungen .....	114
4.2.2.3	Bewertung des Feedbackkonzepts .....	118
4.2.2.4	Zusammenfassung zentraler Befunde .....	120
4.2.3	Wirkungen des kollegialen Feedbacks – Dimension des Unterrichts (DU) .....	123
4.2.3.1	Unterrichtsgestaltung und -standards .....	123
4.2.3.2	Unterrichtsinnovationen .....	127
4.2.3.3	Zusammenfassung zentraler Befunde .....	129
4.2.4	Wirkungen des kollegialen Feedbacks – Dimension der Organisation (DO) .....	131
4.2.4.1	Kooperative Aktivitäten .....	131
4.2.4.2	Zusammenfassung zentraler Befunde .....	134
4.2.5	Wirkungen auf Lern- und Entwicklungsprozesse der Schülerinnen und Schüler .....	136
4.3	Kritische Würdigung und forschungsbezogene Implikationen .....	137

---

<b>5</b>	<b>Konzeption der empirischen Untersuchung</b>	145
5.1	Festlegung des Analyseschwerpunktes	145
5.2	Präzisierung der Fragestellungen und Hypothesenformulierung	148
5.2.1	Analyseswerpunkt a)	148
5.2.2	Analyseswerpunkt b)	149
5.2.3	Ergänzende Fragestellungen und Analysen	155
5.3	Methode	156
5.3.1	Überblick über das Design der empirischen Untersuchung	156
5.3.2	Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebungen	159
5.3.3	Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer	164
5.3.4	Instrumente	167
5.3.4.1	Erfassung der feedbackbezogenen Bewertungen	167
5.3.4.2	Erfassung allgemeiner feedbackbezogener Sichtweisen	180
5.3.4.3	Erfassung der beruflichen Zielorientierung	181
5.3.4.4	Erfassung weiterer Bedingungsfaktoren	184
<b>6</b>	<b>Empirische Befunde: Zum Zusammenhang von beruflicher Zielorientierung und Bewertung des Feedbackkonzepts</b>	187
6.1	Aufbau des Kapitels	187
6.2	Analyseswerpunkt a – Kollegiales Feedback aus der Perspektive von Lehrpersonen	187
6.2.1	Akzeptanz und Commitment in Bezug auf das Konzept	188
6.2.2	Die Bewertung der Statusgleichheit der Feedbackakteure und deren emotionales Wohlbefinden	192
6.2.3	Zur Glaubwürdigkeit des kollegialen Feedbacks und der Kompetenz der Feedbackakteure	194
6.2.4	Investitionen in den Feedbackprozess, weiterer Umgang mit der Feedbackinformation und die Bedeutung des Konzepts für die Kooperation im Kollegium	195
6.2.5	Die Bewertung organisatorischer Rahmenbedingungen	197
6.2.6	Zu den Zusammenhängen der feedbackbezogenen Bewertungsdimensionen	198
6.3	Analyseswerpunkt b – Zum Zusammenhang von beruflicher Zielorientierung und Bewertung des Feedbackkonzepts	205
6.3.1	Die Ausprägung der beruflichen Zielorientierung	205
6.3.2	Die Beziehung zwischen Mastery-Zielorientierung und feedbackbezogenen Bewertungen	209

6.3.3	Die Beziehung zwischen Avoidance-Zielorientierung und feedbackbezogenen Bewertungen .....	211
6.3.4	Die Beziehung zwischen Performance-Zielorientierung und feedbackbezogenen Bewertungen .....	213
6.3.5	Ergänzende Fragestellungen zur Bedeutung des Zielorientierungskonstrukts .....	215
6.4	Zur Bedeutung soziodemographischer Merkmale .....	217
6.4.1	Bewertungen des kollegialen Feedbacks im Kontext der Feedbackerfahrung von Lehrpersonen .....	217
6.4.2	Feedbackbezogene Bewertungen im Kontext berufsbiographischer Phasen .....	228
6.5	Allgemeine feedbackbezogene Sichtweisen von Lehrpersonen ....	235
<b>7</b>	<b>Schlussbetrachtung und Diskussion .....</b>	<b>241</b>
7.1	Übersicht und Würdigung zentraler empirischer Befunde .....	241
7.1.1	Die gedankliche Bilanzierung von Lehrpersonen beruflicher Schulen in Bezug auf das Konzept ‚Kollegiales Feedback‘ ...	241
7.1.2	Die Bedeutung der beruflichen Zielorientierung von Lehrpersonen für die Bewertung des Feedbackkonzepts ....	249
7.1.3	Exkurs – Stellenwert und Präferenzen in Zusammenhang mit berufsbezogenen Feedbacks .....	255
7.2	Ausblick und Forschungsdesiderate .....	257
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>265</b>
	<b>Anhangsverzeichnis .....</b>	<b>281</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>283</b>