

Praxisbeispiel Transferprojekt: Evaluations- und Feedbackverfahren

Dieses Praxisbeispiel dokumentiert die Erfahrungen aus dem Transferprojekt im Rahmen der hochschuldidaktischen Zertifizierung, das für Lehramtsstudierenden im Seminar „(Entwicklungs-)Herausforderungen im Schulkontext und Möglichkeiten der Prävention und Intervention“ (WS 2025/26) im Fachgebiet Entwicklungspsychologie an der Universität Osnabrück durchgeführt wurde.

Zusammenfassung des Transferkonzepts

Das Transferkonzept zielte darauf ab, dass Studierende verschiedene Feedbackverfahren erlernen und direkt anwenden. Dafür wurden Elemente aus dem hochschuldidaktischen Workshop „Evaluation und Feedback“ in die gesamte Seminarreihe eingebaut. In vorherigen Seminaren gab es schon ein kurzes Feedback der Referate durch die Studierenden selbst. Es fiel jedoch auf, dass meist nur positives oberflächliches Feedback zurückgemeldet wurde.

Die Implementierung von diversen Evaluations- und Feedbackmechanismen ist auf mehreren Ebenen sinnvoll: Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung der Lehre, indem sie sowohl Dozierenden als auch Studierenden eine gezielte Reflexion und Optimierung ihrer jeweiligen Rollen ermöglicht (Schlegel & Watzka, 2023). Darüber hinaus wirkt die Partizipation der Studierenden motivational und unterstützt die Entwicklung einer kritischen Selbsteinschätzung (Kärner et al., 2023). Für Lehramtsstudierende ist die aktive Auseinandersetzung mit Evaluations- und Feedbackmethoden von besonderer Relevanz, da dies die Entwicklung ihrer professionellen Kompetenz fördert (Karstens et al., 2026). Durch die Reflexion über methodische und inhaltliche Qualitätsmerkmale sowie das Training im Umgang mit konstruktiver Kritik werden essenzielle didaktische Fertigkeiten erworben, die für die spätere Berufsausübung als Lehrkraft zentral sind (Gerhard et al., 2023).

Beschreibung der Durchführung

Zunächst wurde zusammen mit den Studierenden erarbeitet, wie Feedback konstruktiv gegeben und angenommen wird. Daraufhin wurde das Feedback-Konzept erläutert:

Nach den Referaten werden neue Feedbackmethoden ausprobiert, nach folgendem **Ablauf**:

1. Zuerst äußern sich die Referierenden zu ihren Erfahrungen in der Vorbereitung und Durchführung des Referates.
2. Vorstellen der neuen Feedback-Methode durch die Seminarleitung.
3. 2-3 (je nach Methode auch alle) Studierende geben Feedback nach der neuen Methode.
4. Ggf. Ergänzungen der Seminarleitung.

5. Zur Evaluation und gleichzeitigen Festigung des erlernten neuen Verfahrens reflektieren die Studierenden im Nachgang jeweils Vor- und Nachteile (über Mentimeter oder im Plenum).

Folgende **Feedback-Methoden** wurden jeweils in den sieben Referaten des Seminars angewendet (bzw. nach dem letzten Referat selbst erstellt, s. 7.):

1. **Feedbackburger** (Eduki, 2025)
2. **Feedbackkriterien** aus dem Hochschuldidktik-Workshop:
 - Sprache: klar, akademisch?
 - Stimme: laut und klar?
 - Körpersprache: hilfreich, ablenkend?
 - Ton: passend, verbindend?
 - Ziel und Message: klar?
 - Struktur: klar, hilfreich?
 - Visualisierungen: zu wenig, zu viel?
 - Relevanz fürs Publikum: motivierend?
3. **Feedbackzielscheibe** (Erwachsenenbildung, 2025; Workshop-Dokument Feedbackzielscheibe)
4. **Five-minute-paper** bzgl. der Frage:
„Was nehme ich aus Referat mit? 1. Inhaltlich, 2. Art und Weise des/der Referent*in“ und Einholen von 2-3 Rückmeldungen.
5. Methode für junge Schüler*innen: „**3-Schritt-Methode**“ (Sofatutor, 2025)
 1. Nenne eine Sache, die dir gefallen hat. (Lob)
 2. Stelle eine Frage zum Thema. (Nachfragen und Verständnis zeigen)
 3. Gib einen Vorschlag, wie die Präsentation beim nächsten Mal noch besser werden kann. (Verbesserungsvorschlag)
6. **Ampel-Feedback** (Farbige Karten werden von jeder Person im Plenum hochgehalten (rot (für nicht gut), gelb (für mittelgut), grün (für gut)) um anhand der Kriterien ihr Feedback anzugeben (leicht abgewandelt, s. Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen, 2026)
7. In Kleingruppen (3-4 Personen) soll das **präferierte Feedbackverfahren optimiert** (oder ein neues geschaffen) und vorgestellt werden. Vorab wurden alle Verfahren noch einmal durchgegangen und an die bereits genannten Vor- und Nachteile erinnert.

Darstellung der Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Evaluiert wurde das Transferkonzept zum einen über die direkten Rückmeldungen zu Vorteilen und Nachteilen jedes einzelnen Verfahrens, so wurde z.B. bei der Feedbackzielscheibe der Vorteil benannt, dass jede*r Feedback gibt; als Nachteil wurde jedoch auch die Oberflächlichkeit dieses Verfahrens angeführt. Im Rahmen des letzten Teils des Konzeptes, der Optimierung des beliebtesten Verfahrens,

wählten die meisten Kleingruppen den Feedbackburger aus. Die vorgeschlagenen Optimierungen umfassten: Lob und Kritik jeweils differenzieren in inhaltlich bzw. Art und Weise, dass man es nicht „Kritik“, sondern „Verbesserungsvorschlag“ nennt und das Vorgehen anonymisiert digital anwenden könnte).

Es fand ebenso eine TAP statt: 91% der befragten Studierenden gaben an, viel gelernt zu haben durch die verschiedenen Feedbackmethoden.

Reflexion der Erfahrungen

Insgesamt war das Konzept gut anwendbar und wurde von den Studierenden positiv angenommen. Der Lernzuwachs wurde auch von den Studierenden explizit zurückgemeldet. Außerdem war es hilfreich für meine eigene Evaluation, je nach Beurteilung und Optimierung durch die Studierenden kann ich nun besser entscheiden, welche Feedbackverfahren ich als Dozierende in Zukunft wie anwenden werden.

Fazit und Ausblick

Das Konzept erwies sich als für alle Beteiligten zufriedenstellend. Zukünftig würde ich weitere Feedbackkriterien verwenden, z.B. auch die aus der summativen Lehrevaluation (um den Wiedererkennungswert zu erhöhen). Ebenso möchte ich in Zukunft komplett anonyme Feedbackverfahren (über z.B. Mentimeter) nutzen. Weiterhin würde ich auch weiterhin das Feedback über das jeweilige Feedbackverfahren einholen – mit Blick auf eine mögliche sogenannte „Feedback-Fatigue“ (Dzakadzie & Quansah, 2023) hin weiterhin balanciert mit Verfahrens-Wechsel und Reflexion ca. jede 2. Sitzung. Ebenso möchte ich zukünftig am Ende des Feedbacks einen zusätzlich Ablaufpunkt einbauen um die Resonanz der Referierenden zu berücksichtigen: Sie formulieren dann am Ende explizit, welche Impulse sie aus dem Feedback in ihre professionelle Entwicklung übersetzen und wie sie diese ggf. in zukünftigen Situationen anwenden wollen (Brooks et al., 2019).

Feedbackmethoden:

- ZHL DHBW (2026). Ampel-Feedback. Abgerufen am 11.06.2026 von https://www.zhl.dhbw.de/fileadmin/user_upload/CAS-ZHL/Hochschuldidaktik/Online-Angebot/Methoden-PDF/Ampelfeedback_Methoden-PDF.pdf
- Eduki. (2026). *Tafelkarten – Arbeitsblätter: Der Feedback-Burger*. Abgerufen am 11.06.2026 von <https://eduki.com/de/material/435933/tafelkarten-arbeitsblaetter-der-feedback-burger>
- Erwachsenenbildung. (2026). *Die Zielscheibe – eine visuelle Evaluationsmethode*. Abgerufen am 11.06.2026 von <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/8236-die-zielscheibe-eine-visuelle-evaluationsmethode.php>
- Sofatutor. (2026). *Feedback geben im Unterricht: Diese Regeln helfen*. Abgerufen am 11.06.2026 von <https://magazin.sofatutor.com/lehrer/feedback-geben-im-unterricht-diese-regeln-helfen/>

Literatur:

- Brooks, C., Carroll, A., Gillies, R. M., & Hattie, J. (2019). A Matrix of Feedback for Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4).
<https://doi.org/10.14221/ajte.2018v44n4.2>
- Dzakadzie, Y., & Quansah, F. (2023). Modeling unit non-response and validity of online teaching evaluation in higher education using generalizability theory approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1202896–1202896.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1202896>
- Gerhard, K., Jäger-Biela, D., Darge, K., & König, J. (2023). *Lernendenfeedback für Lehramtsstudierende im Praxissemester. Digital-gestütztes Lernen im CAP-Projekt.*
<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2023-05>
- Kärner, T., Jüttler, M., Fritzsche, Y., & Heid, H. (2023). Partizipation in Lehr-Lern-Arrangements: Literaturreview und kritische Würdigung des Partizipationskonzepts. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26(4), 1053–1103.
<https://doi.org/10.1007/s11618-023-01171-x>
- Karstens, F., Hess, M., & Zmiskol, T. (2026). Effekte unterschiedlich stark strukturierter Beobachtungsmethoden bei Videoanalysen auf konzeptuelles Wissen und professionelle Wahrnehmung von angehenden Lehrkräften im Bereich Feedback. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 29, 737–762.
<https://doi.org/10.1007/s11618-026-01378-8>
- Schlegel, B., & Watzka, B. (2023). Wie gut ist meine Lehre (wirklich)? *Lessons Learned*, 3(2). <https://doi.org/10.25369/ll.v3i2.81>