



## Die eigene (Online)Lehre formativ evaluieren Beispiele für Ebenen, Fragen und eTools

Nathalie Pöpel

### Inhalt

<b>1) Einführung</b> .....	2
<b>2) Evaluationsebenen</b> .....	2
Reaktion.....	3
Vergleich mehrerer Lehrelemente .....	4
Konkretisieren: Was stattdessen? .....	5
Lernen.....	7
Individuelle Ebene: Motivation, Einstellungen und technische Faktoren .....	7
<b>3) eTools</b> .....	9
Etherpads.....	9
Padlets .....	10
Zielscheiben .....	13
<b>4) Literatur</b> .....	19



## 1) Einführung

Die eigene Lehrveranstaltung kann man auf viele Arten evaluieren, z.B. durch ein offenes Feedbackgespräch im Kurs, eine extern angeleitete [Teaching Analysis Poll](#) oder auch über selbsterstellte oder standardisierte Fragebögen.

Es lassen sich zwei Evaluationsvarianten unterscheiden: die *summative* und die *formative* Evaluation (z.B. Ditton, 2010). Bei der summativen erheben Sie erst am Ende einer Veranstaltung das Feedback Ihrer Teilnehmenden. Die daraus gewonnen Erkenntnisse können Sie dann in nachfolgende Kurse einfließen lassen. Bei der formativen Evaluation holen Sie hingegen mindestens einmal oder auch mehrmals während der laufenden Veranstaltung ein Feedback ein, um den Lehr-Lernprozess den Rückmeldungen entsprechend anzupassen.

Beide Evaluationsformen können mit standardisierten Fragebögen durchgeführt werden. Das ist im Hochschulbereich bei offiziellen Lehrevaluationen z.B. der Fall. Das hat den Vorteil, dass die eigene Veranstaltung mit einer Vielzahl bereits evaluierter Lehrveranstaltungen der eigenen oder auch anderer Hochschulen verglichen wird, sodass Sie sofort sehen können, in welchen Bewertungsbereichen Ihre Lehre über-, unter- oder durchschnittlich abschneidet. Mitunter erfassen die einzelnen Fragen aber nicht immer das, was Sie persönlich zu Ihrem Kurs, Ihren Materialien, Ihrem Lehrvorgehen oder dem Lernverhalten Ihrer Teilnehmenden gerne wissen möchten. Selbst erstellte Fragebögen lassen zwar keine Vergleiche mit Kolleg\*innen zu, aber Sie können damit ganz gezielt einzelne Lehrelemente u.ä. bewerten lassen. Dasselbe gilt für andere Formate, wie z.B. Evaluationszielscheiben oder Rückmeldepinnwände.

## 2) Evaluationsebenen

Für die Konstruktion und Sortierung konkreter Fragen kann das Modell von Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1976; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) hilfreich sein, das vier *Evaluationsebenen* unterscheidet: *Reaktion*, *Lernen*, *Transfer* und *Ergebnis*.

Die drei ersten sind subjektiver Natur, die vierte ist objektiv messbar. Für Lehrevaluationen sind vor allem die ersten beiden Ebenen relevant, da sich die beiden anderen auf erst später erfassbare Lerneffekte beziehen, wie z.B. die Anwendbarkeit des Gelernten im Arbeitsalltag (Transfer) oder auch der objektiv quantifizierbare Nutzen des Gelernten für (spätere) Arbeitgeber\*innen und Kund\*innen etc. (Ergebnisse/Outcomes).

Quer zu diesen vier Dimensionen liegen zudem individuelle Aspekte wie Vorkenntnisse, Motivation, Selbstorganisationsfähigkeit, aber auch materielle Ressourcen, die das Bewertungsverhalten beeinflussen können.

- Wer z.B. viele Vorkenntnisse oder ein hohes Interesse am Thema einer Lehrveranstaltung hat, dem gefällt der Kurs evtl. auch besser.
- Wer Schwierigkeiten hat, sich regelmäßig mit dem Lernstoff von Woche zu Woche zuhause zu beschäftigen, der findet ein Lehrformat, das jede Woche mithilfe von Selbsttests zum Sitzungsbeginn die Lernerfolge und -lücken sichtbar macht, vielleicht nicht angenehm, vielleicht aber dennoch ganz nützlich, um sich doch öfter daheim darauf vorzubereiten.
- Wer eine schwache Internetverbindung hat und dadurch Probleme beim Zugriff auf Online-Lehrmaterial bekommt oder aus Videokonferenz-Sitzungen ausgeloggt wird, dem helfen diese Lernmöglichkeiten eher wenig. Die Lernangebote könnten dann als weniger nützlich bewertet werden.

## Reaktion

Auf der Reaktionsebene geht es um die Bewertung von Lehrveranstaltungen und Lernmodulen bezüglich des Inhalts, der Didaktik, der Durchführung sowie der Lehrperson.

Dies kann auf der **Affektivitätsdimension** geschehen, bei der es immer um das subjektive Gefallen geht:

Wie gut hat Ihnen die heutige Sitzung gefallen?			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gar nicht	etwas	sehr	ausgesprochen

In diese Kategorie fallen auch Fragen zum Arbeitsklima in der Sitzung, im Plenum oder auch in Kleingruppen oder auch Bewertungen, inwieweit eine Methode oder ein eingesetztes Medium gefallen hat sowie zur Schwierigkeit, zum Lerntempo oder auch zur Anstrengung:

Die Lerneinheit heute war für mich	Das Lerntempo heute war für mich	Die Gruppenarbeit war für mich
<input type="radio"/> zu leicht <input type="radio"/> genau passend <input type="radio"/> zu schwer	<input type="radio"/> zu schnell <input type="radio"/> genau passend <input type="radio"/> zu langsam	<input type="radio"/> sehr anstrengend <input type="radio"/> etwas anstrengend <input type="radio"/> gar nicht anstrengend

Wie wohl fühlen Sie sich in diesem Kurs mit Ihren Kommiliton\*innen?  
Bitte kreuzen Sie die für Sie passende Möglichkeit an:

In diesem Kurs fühle ich mich	äußerst <input type="radio"/>	sehr <input type="radio"/>	etwas <input type="radio"/>	gar nicht <input type="radio"/>	wohl.
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	-------

Wie gerne nehmen Sie an den Kleingruppenarbeiten in unserem Kurs teil?  
Bitte kreuzen Sie die für Sie passende Möglichkeit an:

An den Kleingruppenarbeiten nehme ich	äußerst gerne <input type="radio"/>	sehr gerne <input type="radio"/>	nicht besonders gerne <input type="radio"/>	gar nicht gerne <input type="radio"/>	teil.
---------------------------------------	--	-------------------------------------	--	--	-------

Wieviel Spaß macht Ihnen das Lernen in unserem Onlineformat?

Das Lernen in diesem Onlineformat macht mir	sehr viel <input type="radio"/>	viel <input type="radio"/>	wenig <input type="radio"/>	gar keinen <input type="radio"/>	Spaß.
---	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	-------

Auf der **Nützlichkeitsdimension** geht es hingegen um die subjektive Relevanz der Inhalte für den eigenen Lernprozess:

Wie nützlich war die heutige Sitzung für Ihr Lernen?				
○-----○-----○-----○				
gar nicht	etwas	sehr	ausgesprochen	

Die Nützlichkeit kann sich im weiteren Sinne aber auch auf Didaktik und Methodik beziehen:

Wie nützlich war die heute eingesetzte Methode Fish Bowl Diskussion für Ihr Lernen/Verständnis?				
○-----○-----○-----○				
gar nicht	etwas	sehr	ausgesprochen	

Umgekehrt kann man auch nach den Dingen fragen, die für das Lernen nicht nützlich, sondern *hinderlich* waren:

Das Arbeiten in den virtuellen Gruppen hat mein Lernen heute im Kurs
<input type="radio"/> sehr behindert
<input type="radio"/> etwas behindert
<input type="radio"/> weder behindert noch gefördert
<input type="radio"/> etwas gefördert
<input type="radio"/> sehr gefördert

### Vergleich mehrerer Lehrelemente

Wenn Sie den Einsatz mehrerer Medien oder Methoden vergleichend evaluieren möchten, dann können Sie auch hier einerseits fragen, wie gut die verschiedenen Medien gefallen haben oder wie nützlich sie für das individuelle Lernen oder Verstehen der Lerninhalte waren. Wenn ein Lernangebot gut gefällt, dann ist das sicherlich förderlich für die Motivation, sich damit zu beschäftigen. Ob dies subjektiv aber auch hilfreich für das Verstehen und Lernen ist, lässt sich daraus nicht beantworten. Dazu müssten Sie alternativ oder zusätzlich nach der Nützlichkeit fragen.

Die in den bisherigen Sitzungen eingesetzten Methoden & Medien haben mir...	...ausgesprochen gefallen	...sehr gefallen	...etwas gefallen	...gar nicht gefallen
Screencast				
Brainstorming mit Karteikarten				
Online-Gruppenarbeit				

Die in den bisherigen Sitzungen eingesetzten Methoden & Medien waren für mein Lernen*	...ausgesprochen nützlich**	...sehr nützlich	...etwas nützlich	...gar nicht nützlich
Screencast				
Brainstorming mit Karteikarten				
Online-Gruppenarbeit				

Alternative Formulierungen: \*für mein Verständnis, meinen Lernprozess; \*\*hilfreich



Im Vergleich zur bisherigen Präsenzvorlesung konnte ich durch den Screencast...	Trifft sehr zu	Trifft tlw. zu	Trifft nicht zu
...flexibler lernen			
...selbständiger lernen			
...leichter lernen			
...effektiver lernen (z.B. mehr in kürzerer Zeit)			

Sie können auch zwei Optionen gegeneinanderstellen und bewerten lassen:

**Welches Format hat Ihnen im Selbststudium besser gefallen: Screencast oder die aufgezeichnete Livevorlesung?**

Screencast > Aufgezeichnete Livevorlesung

Screencast = Aufgezeichnete Livevorlesung

Screencast < Aufgezeichnete Livevorlesung

**Welches Format ist für Ihr Lernen im Selbststudium nützlicher: Screencast oder die aufgezeichnete Livevorlesung?**

Screencast > Aufgezeichnete Livevorlesung

Screencast = Aufgezeichnete Livevorlesung

Screencast < Aufgezeichnete Livevorlesung

Um genauer zu erfahren, was an einem Format gut gefiel, nützlich oder hinderlich war, setzen Sie am besten offene Fragen ein:

**Wenn Sie ein Format besser fanden als das andere - erläutern Sie bitte Ihre Antwort: Was genau hat Ihnen an dem Format besser gefallen?**

**Wenn Sie ein Format nützlicher fanden als das andere - erläutern Sie bitte Ihre Antwort: Inwieweit ist das gewählte Format für Sie nützlicher als das andere?**

### Konkretisieren: Was stattdessen?

Gerade wenn etwas nicht gefallen hat oder als nicht nützlich bewertet wurde, lohnt es sich, konkret danach zu fragen, was es besser oder nützlicher machen könnte, denn darin liegen die Impulse für die Veränderung Ihrer Lehrangebote und Ihres Lehrhandelns.

Schreibt jemand z.B. „Die Gruppenarbeiten fand ich nicht gut!“, dann können Sie daraus nicht ableiten, was stattdessen besser wäre.

- Geht es um die Verbesserung des Klimas in den Kleingruppen?
- Um die Effizienz der Zusammenarbeit in den Gruppen?
- Sollte die Aufgabenstellung prägnanter sein?
- Oder soll es gar keine Gruppenarbeiten geben? Was wünscht sich die kritisierende Person dann aber stattdessen? Mehr Frontalvorträge oder mehr Einzelarbeit im Kurs mit anschließender Plenums-Diskussion?

Manche Teilnehmende können Alternativen schnell und klar benennen, manche werden etwas mehr Bedenkzeit dafür brauchen, d.h. für konkretisierende Fragen muss man etwas mehr Zeit für das Beantworten einplanen. Dazu können z.B. digitale Plattform zur Verfügung gestellt werden, auf der asynchron zwischen zwei Sitzungen Ideen und Beiträge ergänzt werden können (z.B. auf einem Padlet oder einem Etherpad, vgl. Beispiele weiter unten im Text; Informationen zu den Tools finden Sie hier: [Einführung zu digitalen Pinnwänden](#)).

Werden konkrete Vorschläge geäußert, dann können Sie den Anregungen folgen und Ihr Lehrverhalten, die Methodendurchführung oder den Medieneinsatz anpassen.

Vielleicht erfahren Sie auch etwas über die Arbeitsprobleme Ihrer Studierenden aus den Antworten. Melden Ihnen beispielsweise mehrere Teilnehmende zurück, dass sie das Ansehen eines bereitgestellten Videos zwischen den wöchentlichen Sitzungen zu lange aufschieben, sodass sie kurz vor der Sitzung zu wenig Zeit haben, noch die Übungsfragen dazu zu bearbeiten, dann könnten Sie in der Mitte der Woche eine freundlich-motivierende Reminder-Email zur Unterstützung verschicken.

Aber auch Ihre Studierenden können häufig selbst etwas zur Verbesserung der Situation beitragen, indem sie ihr Lern-, Arbeits- oder Kommunikationsverhalten anpassen. Die Verantwortung für einen gelungenen Lehr-Lernprozess liegt ja auf beiden Seiten.

Melden Ihnen Ihre Studierende z.B. zurück, dass die Kleingruppenarbeiten oft nicht funktionieren, da ein großer Teil der Kommiliton\*innen nicht aktiv mitarbeitet, dann können Sie das in einem weiteren Feedbackbogen thematisieren und oder direkt im Kurs diskutieren, was die Mitarbeit in den Kleingruppen erhöhen könnte.

Fragenformulierungen für solche Zwecke können so aussehen:

Was fanden Sie nicht so nützlich bisher im Kurs und warum?

Realistisch betrachtet:

Was kann ich verändern, damit Sie hier besser lernen können?

Was können wir als Gruppe tun, damit es nützlicher für Sie wird?

Und was könnten Sie an Ihrem Lernverhalten ändern, damit Sie die Kursangebote besser nutzen können?

Was hat Ihnen nicht gefallen und warum?

Was hätten Sie sich stattdessen gewünscht? Bitte beschreiben Sie dies so konkret wie möglich:

Was können Sie oder Ihre Kommiliton\*innen verändern, damit es Ihnen hier besser gefällt?

Allerdings sagen weder die Gefallens- noch die Nützlichkeitsbewertungen etwas darüber aus, was oder wie viel ihre Teilnehmenden im Kurs gelernt haben. Dazu benötigen Sie Fragen zum *Lernfortschritt*.

## Lernen

Um **Lerneffekte und -fortschritte** zu erfassen, differenzieren Kirkpatrick und Kirkpatrick (2006) zwei Unterebenen: *Wissenszuwächse* bilden die kognitiven Lernerfolge ab, *Skill- bzw. Kompetenzzuwächse* das Lernen von Verhalten.

Dies kann *subjektiv* beurteilt werden:

Ich kann jetzt Argumentationsketten fundierter aufbauen als vor der Lerneinheit.
<input type="radio"/> trifft ausgesprochen zu <input type="radio"/> trifft sehr zu <input type="radio"/> trifft etwas zu <input type="radio"/> trifft gar nicht zu
Die Automatentheorie beherrsche ich, sodass ich sie ohne Skriptunterstützung auf Klausurfragen des Niveaus 1 anwenden kann.
<input type="radio"/> trifft sehr zu <input type="radio"/> trifft etwas zu <input type="radio"/> trifft gar nicht zu
Wenn die Aussage nicht oder nur etwas auf Sie zutrifft, welche Aspekte beherrschen Sie noch nicht ausreichend?

Allerdings kann es sein, dass der subjektive Eindruck täuscht und eher das *Verständnis* des Lernstoffs als einen tatsächlichen Lernfortschritt widerspiegelt: Etwas verstanden zu haben bedeutet nicht automatisch, es auch frei oder mit wenigen Hilfsmitteln wiedergeben oder korrekt anwenden zu können (z.B. Dunlosky, 2013; Dunlosky et al., 2013). Umgekehrt kann man sein eigenes Können subjektiv auch unterschätzen.

Um einen *objektiven* Lernzuwachs auf Wissens- oder Kompetenzebene zu erfassen, müssten Sie einen Wissenstest oder eine Anwendungsaufgabe am Ende einer Sitzung oder Lerneinheit durchführen.

Die Detektion von Diskrepanzen zwischen subjektivem und objektivem Lernerfolg im Kursverlauf bietet einen guten Anlass, um mit Ihren Teilnehmenden in die Reflexion über das Lehr- und Lernverhalten zu kommen und Wege zu finden, wie etwaige Diskrepanzen verringert werden können.

### Individuelle Ebene: Motivation, Einstellungen und technische Faktoren

Auf der individuellen Ebene lassen sich noch einige Aspekte ergänzen, die die anderen Dimensionen beeinflussen können: Vorheriger Wissens- und Kompetenzstand, Motivation zum Lernen und Mitarbeiten, sowie die allgemeine Fähigkeit zum Lernen und zur aktiven Mitarbeit im Plenum oder auch in Kleingruppen. Andererseits können die aktuellen Unterrichtserfahrungen auch auf Motivation sowie Einstellung zu Lerninhalten, Lehrformaten oder Medien zurückwirken und diese verändern.

Bei Online-Lehrelementen können auch noch technische Aspekte, insbesondere technische Ausfälle, die Motivation oder auch die Bewertung der Veranstaltung beeinflussen.

All diese Aspekte können Ihnen helfen, eventuelle Stör- oder Förderfaktoren in Ihren Kursbewertungen auszumachen.



**Technische Malfunctions** können Sie z.B. mit einer offenen Frage erfassen:

Wie hat die Technik heute bei Ihnen funktioniert? Welche technischen Probleme gab es evtl. auf Ihrer Seite?

Oder auch häufig auftretende Optionen in geschlossener Form vorgeben:

Welche der Punkte treffen für die heutige Sitzung zu?  
 meine Internetverbindung ist mehrfach oder länger während der Sitzungen ausgefallen  
 mein Mikrofon hat nicht funktioniert  
 ich konnte die Kommentarfunktion in Zoom nicht finden  
 ich konnte über den geposteten Link nicht auf die Umfrage zugreifen

Manche Aspekte werden sich nicht verändern lassen, einige schon (z.B. kann die Kommentarfunktion in zoom nochmal gezeigt oder eine Anleitung dazu bereitgestellt werden).

Um **Motivation und Interesse** zu erfassen, bieten sich folgende Fragen an:

Mein Interesse an dem Kurs-thema ist:	Meine Motivation zur aktiven Mitarbeit im Kurs ist:	Das Arbeiten in den virtuellen Gruppen heute hat meine Motivation:	Die bisherigen Online-sitzungen haben meine Motivation*:
<input type="checkbox"/> gering <input type="checkbox"/> mittelmäßig <input type="checkbox"/> groß	<input type="checkbox"/> gering <input type="checkbox"/> mittelmäßig <input type="checkbox"/> groß	<input type="checkbox"/> sehr verringert <input type="checkbox"/> etwas verringert <input type="checkbox"/> weder verringert noch gesteigert <input type="checkbox"/> etwas gesteigert <input type="checkbox"/> sehr gesteigert	<input type="checkbox"/> sehr verringert <input type="checkbox"/> etwas verringert <input type="checkbox"/> weder verringert noch gesteigert <input type="checkbox"/> etwas gesteigert <input type="checkbox"/> sehr gesteigert

\*Alternative Formulierungen: Lernmotivation, Arbeitsmotivation, Interesse am Thema, Interesse an der Veranstaltung, Anstrengungsbereitschaft

Die heutigen Inhalte fand ich	ausgesprochen <input type="checkbox"/>	sehr <input type="checkbox"/>	etwas <input type="checkbox"/>	gar nicht <input type="checkbox"/>	interessant.
-------------------------------	---	----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	--------------

Wenn die Interessens- und Motivationswerte in der Gruppe eher gering ausfallen, dann können Sie das zum Anlass nehmen, um nachzufragen, was die Motivation etwas steigern könnte. Würden mehr Anwendungsbeispiele ein Anreiz sein? Ist mehr aktives Tun erwünscht statt passivem Zuhören oder umgekehrt? Geht es um mehr Mitbestimmung was Inhalte und Methoden angeht?

Sie können aber auch von Kursbeobachtungen ausgehend offene Fragen stellen, z.B.:

In den Sitzungen erlebe ich Sie bei Diskussionen eher zurückhalten. Ich würde mir einen regeren Austausch und mehr aktive Mitarbeit von Ihnen wünschen. Wie sehen Sie die Situation? Was brauchen Sie von mir oder von der Gruppe, um sich hier mehr einzubringen?



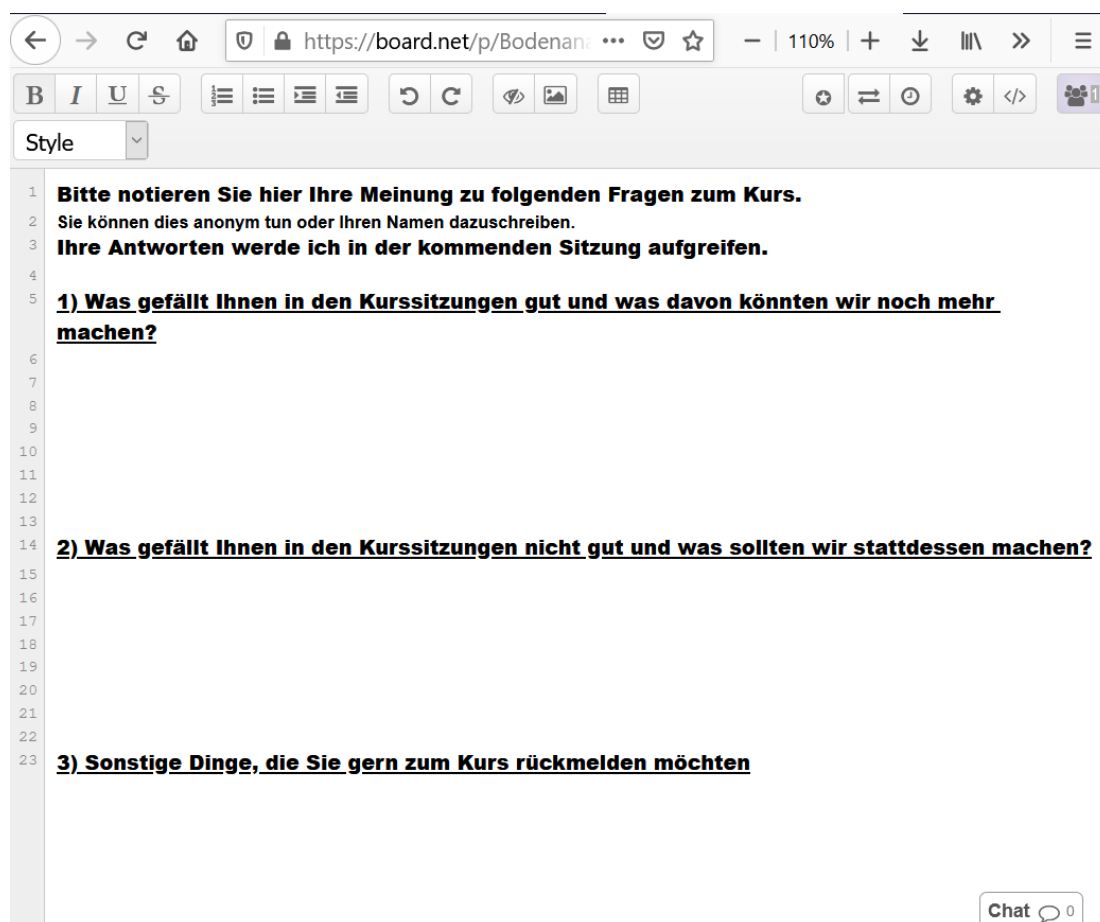
### 3) eTools

Sie können verschiedene Onlinetools für Evaluationen nutzen, die sowohl synchron in der Sitzung als auch asynchron zwischen Sitzungen erreich- und bearbeitbar sind. Hier werden exemplarisch *Etherpads*, *Padlets* und *Online-Zielscheiben* vorgestellt.

*Bitte klären Sie vorab, welche eTools in Ihrer Bildungseinrichtung oder Ihrem Lehrkontext zulässig sind, sodass z.B. keine Datenschutzvorgaben durch die Nutzung verletzt werden. Im Zweifelsfall kontaktieren Sie die Datenschutzbeauftragten Ihrer Einrichtung.*

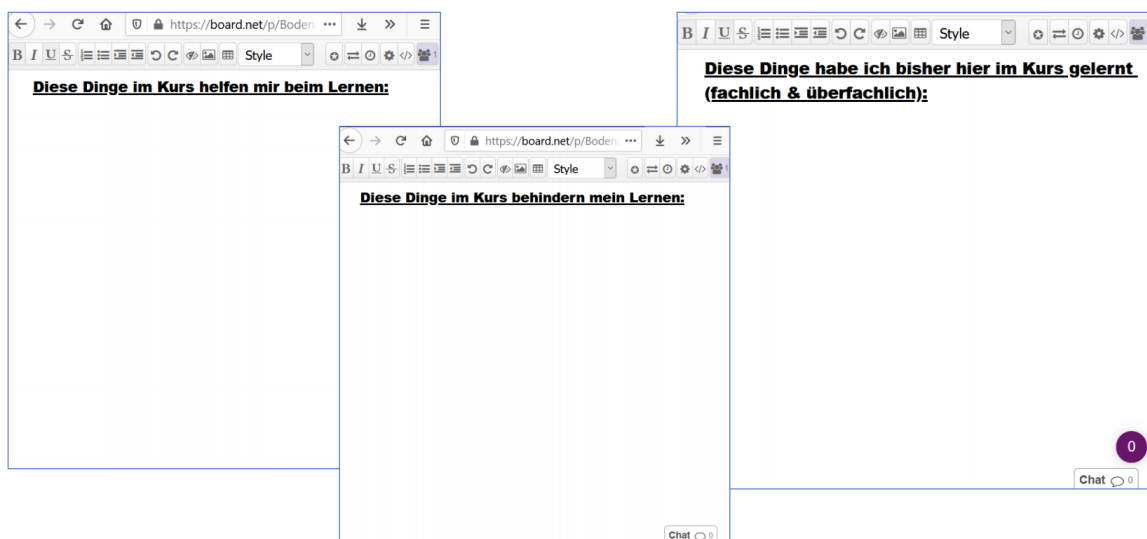
#### Etherpads

Der Vorteil von Etherpads ist, dass mehrere Personen zeitgleich auf dem Pad schreiben können und niemand sich registrieren muss.



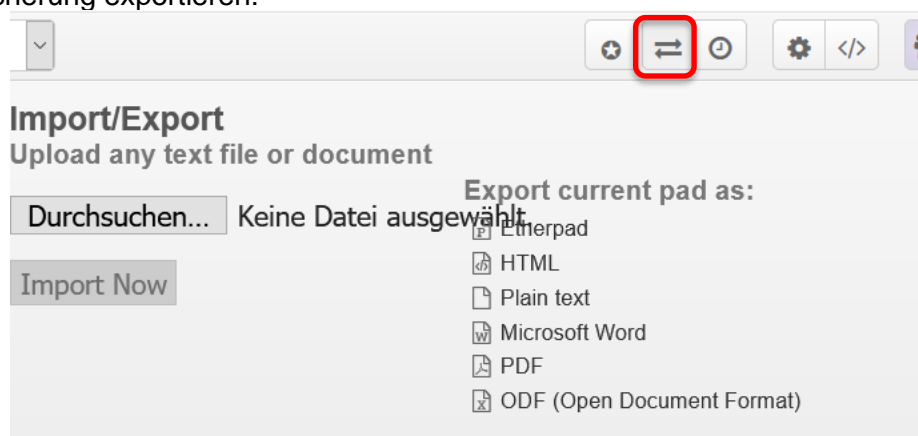
Statt eines einzelnen Etherpads können Sie auch mehrere für ein *Stummes Schreibgespräch* anlegen, so wie Sie in einem Präsenzraum mehrere Plakate zur Bearbeitung aushängen würden. Dies eignet sich insbesondere dann, wenn Sie die Pads synchron in der Veranstaltung zeitgleich in einer großen Teilnehmendengruppe bearbeiten lassen wollen.

Da viele Beiträge dann zusammenkommen werden, macht es mehr Sinn, diese zur besseren Les- und Bearbeitbarkeit auf mehrere Pads zu verteilen:



Mehr zur Methode der Stummen Schreibgespräche [hier](#).

Die Beiträge der Etherpads können Sie am Ende als PDF, doc-Datei und in weiteren Formaten zur Sicherung exportieren:



## Padlets

Auf Padlets lassen sich neben Texten auch Bilder und Videos einbinden. Außerdem können Bewertungen zu Beiträgen abgegeben werden (5 Sterne, Rating von 0 bis 100, Daumen hoch oder runter u.ä.). Des Weiteren lassen sich Beiträge oder Aussagen kommentieren. Zur Nutzung eines Padlet müssen Sie als Lehrkraft sich dort einmal registrieren, damit stehen Ihnen dann drei Padlets kostenlos zur Verfügung. Ihre Teilnehmenden müssen sich zum Posten und Bewerten von Beiträgen hingegen nicht anmelden.

Sie können ein Padlet wie bei einer Kartenabfrage nutzen, d.h., die Teilnehmenden erzeugen neue Boxen und schreiben dort ihre Rückmeldungen hinein oder sie klicken in der Fragebox unten rechts auf die kleine Sprechblase und schreiben dort ihren Kommentar hinein:

The screenshot shows a Padlet board with a corkboard background. At the top left, it says 'eLearning Competence Center - 18h' and 'HS Osnabrück'. The title is 'Ihre Meinung zum Kurs Bodenanalysen'. There are three feedback cards:

- Green card:** 'Was Ihnen generell gut gefällt. Was finden Sie in diesem Kurs gut und was sollte warum beibehalten oder noch vermehrt werden? Antworten in die Kommentare oder in eine neue Box schreiben.' It has a 'BEWERTEN' button and a '0' comment icon.
- Pink card:** 'Was Ihnen generell nicht gefällt. Bitte schreiben Sie in die Kommentarbox oder in eine neue Box, was Ihnen nicht gefällt und mglist. konkret, was Sie stattdessen besser fänden.' It has a 'BEWERTEN' button and a '0' comment icon.
- Grey card:** 'Ich finde es toll, dass Sie so schnell auf Emailfragen antworten!' It has a 'BEWERTEN' button and a '0' comment icon.

On the right, there is a comment section with '0 comments' and a 'SCHLIESSEN' button. A comment is visible: 'Ich fände es besser, wenn wir die Wochen-Übungsaufgaben gleich zu Beginn der Sitzung besprechen und nicht erst am Ende, ich muss immer 10 Minuten früher weg, weil ich zur Arbeit muss'. A red arrow points from the '0' comment icon on the pink card to this comment.

Alternativ können auch Bewertungen zu Statements erbeten werden. Im Beispiel unten sind z.B. 1 bis 5 Sterne zu vergeben, bislang haben 2 Personen abgestimmt, der Mittelwert liegt z.Z. bei 4 Sternen:

The screenshot shows a Padlet board with a corkboard background. At the top right, there are icons for 'KOLONEN', 'TEILEN', and 'eLCC'. The title is 'Ihre Meinung zum Kurs Bodenanalysen'. A yellow card is prominent:

**Wie Sie Ihr Feedback zum Kurs abgeben können**

Hier finden Sie verschiedene Aussagen. **Unter jeder Box können Sie Ihre Bewertung mithilfe der Sterne angeben (1 = keine Zustimmung bis 5 = volle Zustimmung).** Außerdem können Sie in dem Kommentarfeld unten rechts in der Box Erläuterungen dazu schreiben. Wenn Sie zusätzliche Dinge rückmelden möchten, dann klicken Sie auf pink unterlegte das Kreuz unten rechts auf dieser Webseite und schreiben Ihre Rückmeldung in eine eigene Box. Alle Ihre Antworten sind anonym, Sie können aber gerne Ihren Namen dazu schreiben..

Below the card, there is a 'BEWERTEN' button and a '0' comment icon. A card with a statement is visible:

**Die Gruppenarbeiten im Kurs fördern mein Lernen**

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?  
1 Stern = gar nicht  
5 Sterne = vollkommen

Bitte schreiben Sie in die Kommentare, was für Sie dabei förderlich ist und was ggf, nicht.

At the bottom of this card, there is a star rating: '★★★★ (2)' and a '1' comment icon. A pink '+' button is visible in the bottom right corner of the board.

Auf ähnliche Weise können auch spezifischere Fragen und aufeinander aufbauende Fragen gestellt werden:

The screenshot shows a Padlet board with a brown background. At the top left, it says 'eLearning Competence Center · 18h' and 'HS Osnabrück'. The main title is 'Ihre Meinung zum Kurs Bodenanalysen'. There are three comment cards:

- Nitratstoffgehaltanalysen**  
Mit den Lernvideos zum Thema habe ich das Thema besser verstanden als mit dem Lehrbuchtext.  
Bitte erläutern Sie Ihre Antwort in den Kommentaren.  
☆ BEWERTEN 0
- Simulationslabor für PH-Analysen**  
Das Labor habe ich regelmäßig genutzt.  
☆ BEWERTEN 0
- Wenn Sie das Labor regelmäßig genutzt haben, was war für Sie besonders hilfreich für Ihr Lernen?**  
Antworten bitte ins Kommentarfeld schreiben  
☆ BEWERTEN 0

Alle geposteten Beiträge können Sie anschließend als PDF oder Exceldatei über die Exportfunktion im Padlet sichern:

The screenshot shows the export menu of a Padlet board. It includes the following options:

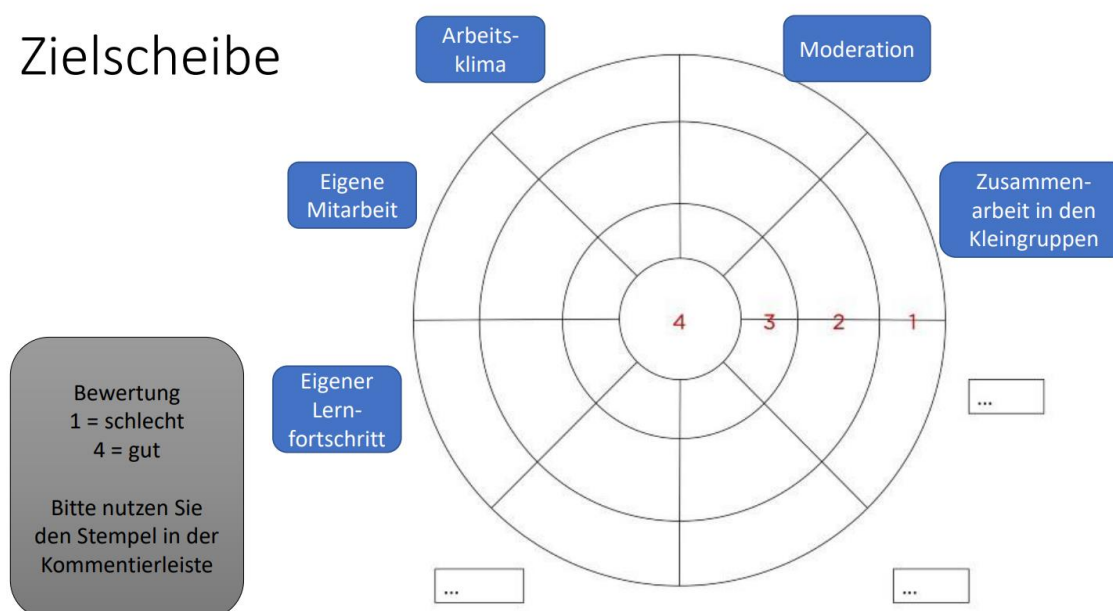
- Exportieren
- Als Bild speichern (PNG icon)
- Als PDF speichern (PDF icon)
- Als CSV speichern (CSV icon)
- Als Excel-Tabelle speichern (XLS icon)
- Drucken (Printer icon)

## Zielscheiben

Eine Einführung in die Methode finden Sie hier: <https://wb-web.de/material/medien/feedback-zielscheibe.html>.

Sie können eigene Zielscheibenkategorien und Bewertungskriterien festlegen, wie unten im Schablonenbeispiel. Die Zielscheibe können Sie in einer Videokonferenz am Bildschirm teilen und über die Kommentierfunktion durch die Teilnehmenden live auf dem Screen bearbeiten lassen. Danach besprechen Sie die Ergebnisse in der Gruppe.

### Zielscheibe



Quelle: [https://cdn-images-1.medium.com/max/800/1\\*miz7CtqRqL7UBOIiNetEVA.jpeg](https://cdn-images-1.medium.com/max/800/1*miz7CtqRqL7UBOIiNetEVA.jpeg)

Denken Sie daran, ggf. einen Screenshot zu machen, um die Ergebnisse archivieren und in einer späteren Sitzung nochmal zeigen oder mit einer neuen Abstimmung vergleichen zu können.

Als asynchrone Varianten bieten sich diese beiden kostenlosen Online-Angebote an, bei denen sich niemand registrieren muss:

<https://evaluationszielscheibe.ch/>

Bei diesem Anbieter legen Sie zuerst die Anzahl Ihrer Zielscheibenkategorien über das + und – oben rechts fest, dann benennen Sie Ihre Kategorien in den Feldern:

Einstellungen für Ihre Evaluationszielscheibe

1. Klima im Kurs

2. Moderation

3. Aktive Mitarbeit der Gruppe

4. Eigene Mitarbeit

5. Eigener Lernfortschritt

6.

Mailadresse:  (optional)

Wenn Sie alles fertig angelegt haben, drücken Sie unten auf *Evaluationsscheibe erzeugen*, Sie erhalten dann den Link für Ihre Teilnehmenden und Ihren eigenen Link zur Ergebniseinsicht:

Ihre Scheibe wurde erzeugt!

Der folgende Link führt zur Dateneingabe:

<http://www.evaluationszielscheibe.ch/?disc=48a02e>

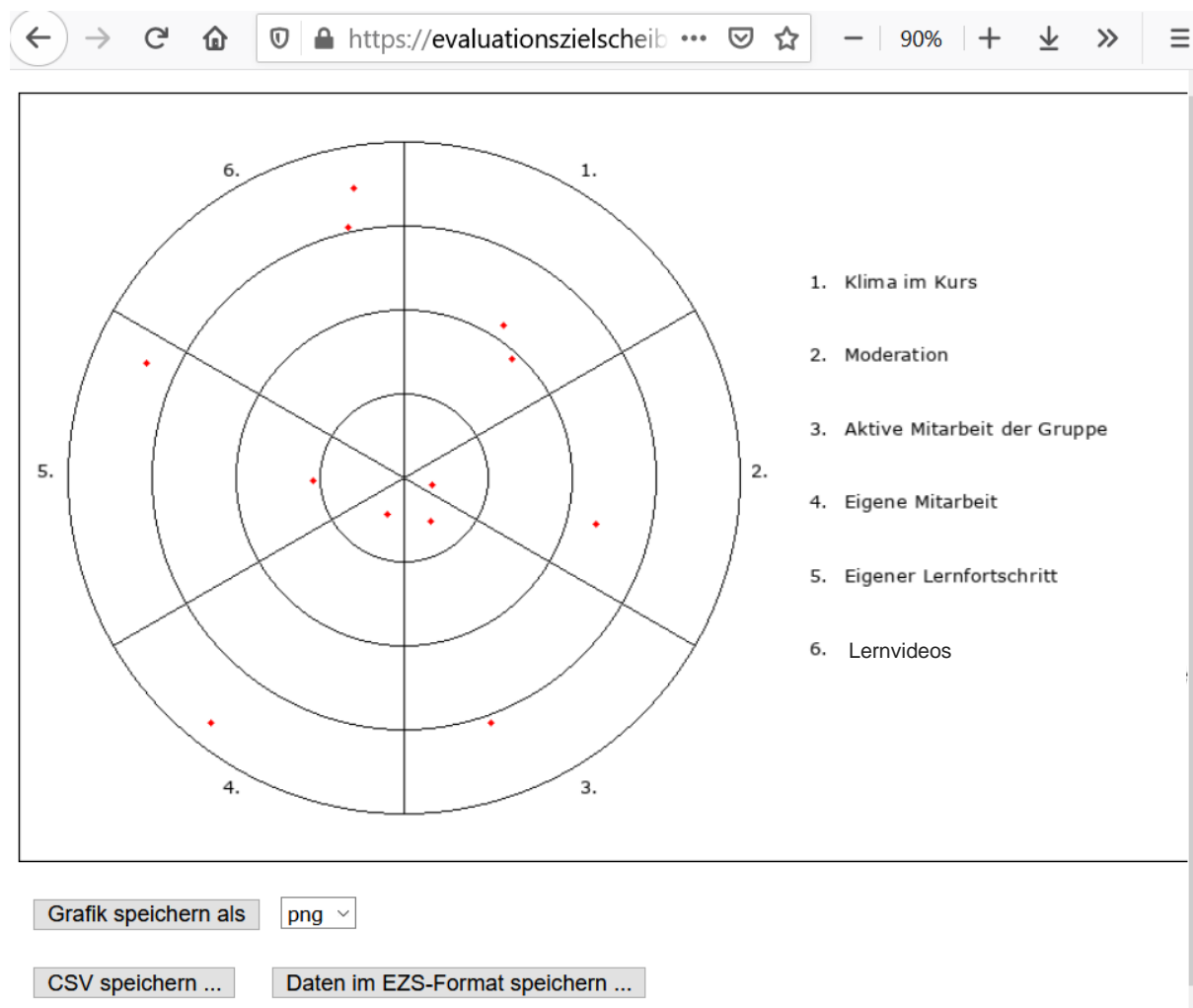
Zur Bearbeitung der Umfrage und zur Betrachtung der Resultate benützen Sie bitte den folgenden Link:

<http://www.evaluationszielscheibe.ch/?admin=48a02eccca153ba542d6513d0883024ec>

Die Daten, welche mit diesem Tool erhoben werden, sind nicht passwortgeschützt. Behandeln Sie deshalb die Zugriffslinks vertraulich!

Nachdem die Studierenden den Bearbeitungslink zur Dateneingabe erhalten haben, können sie auf der Zielscheibe online abstimmen. Sie müssen zu allen Sparten eine Einschätzung abgeben, erst dann können sie ihre Daten abschicken.

Bei Ihnen sieht die Ergebnisdatei online dann z.B. so aus:

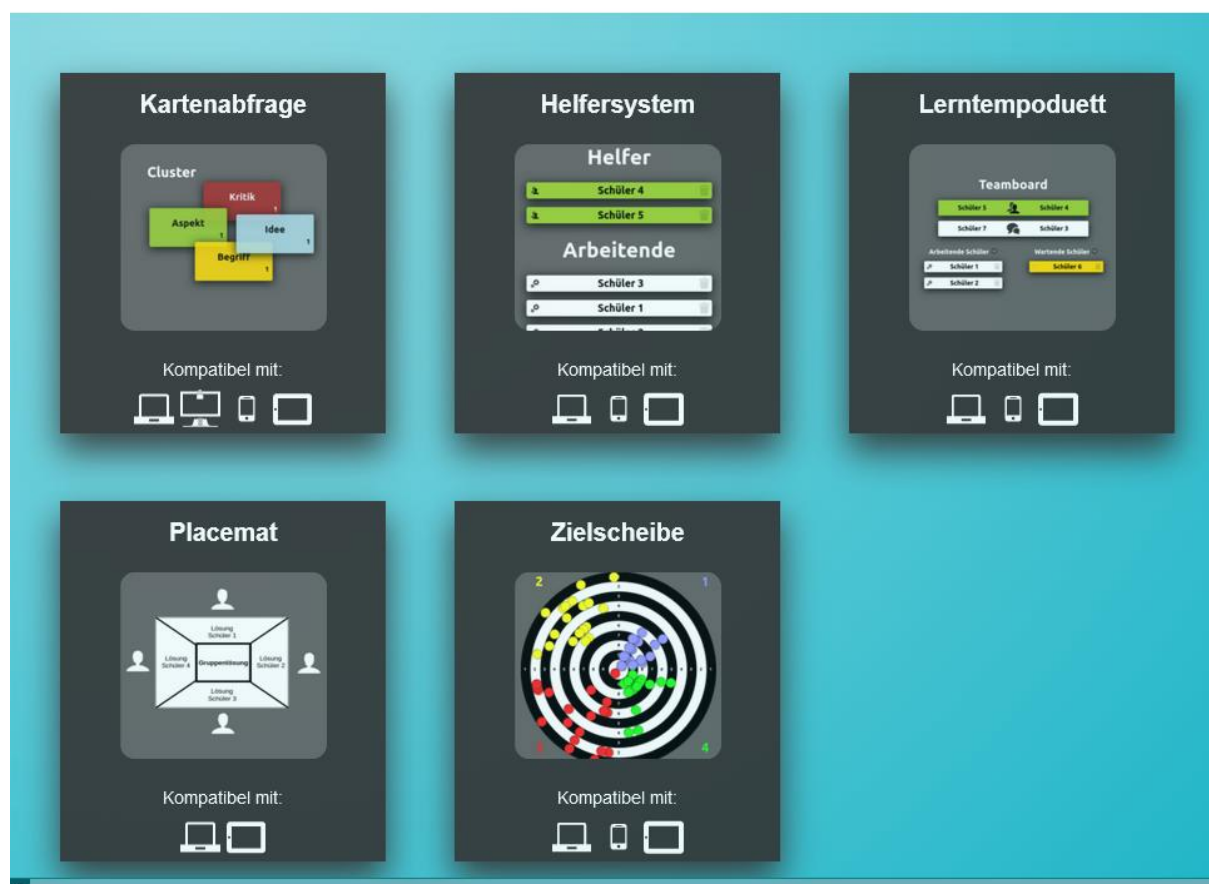


Sie können die Daten dann als Grafik speichern oder auch im Excelformat, wodurch die Ergebnisse z.B. in Mittelwerten oder in einem Häufigkeits-Balkendiagramm weiter verarbeitbar sind.

Ihre Teilnehmenden können übrigens nicht auf die Ergebnisansicht zugreifen, d.h., wenn Sie die Ergebnisse mit allen besprechen wollen, müssen Sie diese im Videokonferenzsystem oder in Präsenz über einen Beamer mit allen teilen.

Beim Anbieter **Oncoo** (<https://www.oncoo.de/oncoo.php>) können Sie eine bunte Zielscheibe mit einem etwas anderen Ergebnisoutput generieren.

Dazu wählen Sie auf der Startseite die Option Zielscheibe aus:



Dadurch öffnet sich das Bearbeitungsfenster.

Hier können Sie nun die Anzahl der Bewertungssparten festlegen und die Kategoriennamen eingeben. Außerdem können Sie die Menge der Bewertungsstufen (Ringe der Zielscheibe) variieren (zwischen 2 und 10) und das Ganze bei Bedarf auch über ein Passwort schützen lassen (optional).



← → ↻ 🏠 🔒 https://www.oncoo.de/Zielscheibe ... ☆ - 110% + ↓ ⌵ 📄 >> ☰

# Willkommen zur Evaluationszielscheibe!

## Einstellungen festlegen

Bitte geben Sie die zu bewertenden Aspekte ein!

**Aspekt hinzufügen** **Aspekt entfernen**

Aspekt 1:

Aspekt 2:

Aspekt 3:

Aspekt 4:

Anzahl Bewertungsstufen (2 bis 10):

## Ein Passwort vergeben

Sie können hier ein Passwort vergeben. Damit können sie verhindern, dass Schülerinnen oder Schüler später auf die Tafelansicht zugreifen. Wenn Sie kein Passwort vergeben möchten, lassen Sie das Feld frei.

**Erstellen**

Wenn Sie alles fertig angelegt haben, klicken Sie auf *Erstellen*.  
Dann erhalten Sie Ihre Ergebnisansicht und den Link sowie einen QR-Code, die Sie Ihre Studierenden zur Bearbeitung zukommen lassen:

Diese Evaluationszielscheibe ist unter folgendem Code erreichbar:

**9tdo**

Bitte notieren Sie sich den Code, um später darauf zugreifen zu können. Die Schülerinnen und Schüler erreichen die Zielscheibe unter folgender Adresse:

**<https://oncoo.de/9tdo>**

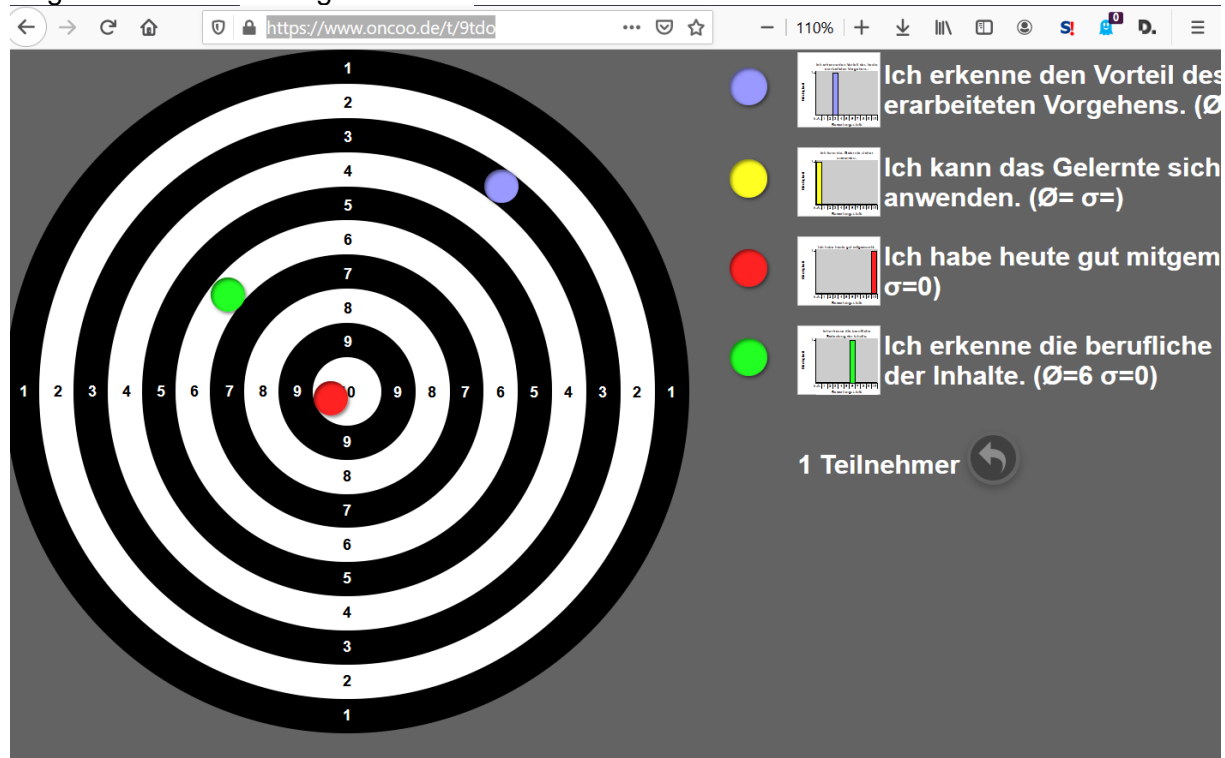


Die Bearbeitungsansicht für die Teilnehmenden sieht so aus (hier gibt es auch die Option sich enthalten zu können - k.a.):

		ich stimme ...									
		<= ... nicht zu					... voll zu =>				
Ich erkenne den Vorteil des heute erarbeiteten Vorgehens.	k.A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ich kann das Gelernte sicher anwenden.	k.A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ich habe heute gut mitgemacht.	k.A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ich erkenne die berufliche Bedeutung der Inhalte.	k.A.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Bewertung absenden**

Abgesendete Bewertungen erscheinen auf Ihrer Ansichtseite so:



Hier können Sie zu jeder Frage Balkendiagramme ansehen und bekommen automatisch die Mittelwerte und Anzahl an Antwortenden angezeigt. Von den Ergebnissen müssen Sie sich allerdings einen Screenshot machen, Sie können sie nicht von der Seite exportieren. Außerdem können Ihre Teilnehmenden nicht auf diese Ansicht umschalten, d.h., wenn Sie die Ergebnisse mit allen besprechen wollen, müssen Sie diese im Videokonferenzsystem oder in Präsenz über einen Beamer mit allen teilen.

## 4) Literatur

Ditton, H. (2010). Evaluation und Qualitätssicherung. In: R. Tippelt (Hrsg.). *Handbuch Bildungsforschung*. 3. überarbeitete Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 607-623.

Dunlosky, J. (2013). Strengthening the student toolbox: Study strategies to boost learning. *American Educator*, 37, 3, 12–21. [www.aft.org/sites/default/files/periodicals/dunlosky.pdf](http://www.aft.org/sites/default/files/periodicals/dunlosky.pdf)

Dunlosky, J., Rawson, K. A., Marsh, E. J., Nathan, M. J., & Willingham, D. T. (2013). Improving students' learning with effective learning techniques: Promising directions from cognitive and educational psychology. *Psychological Science in the Public Interest*, 14, 4-58. <http://www.indiana.edu/~pcl/rgoldsto/courses/dunloskyimprovinglearning.pdf>

Kirkpatrick, D. L. (1976). Evaluation of training. In: R. L. Craig (Ed.), *Training and Development Handbook - A Guide to Human Resource Development*. McGraw-Hill Book Company. Pp 301-319.

Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: the four levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Zitiervorschlag:



Pöpel, N. (2021). Die eigene (Online)Lehre formativ evaluieren. Beispiele für Ebenen, Fragen und eTools. [eLearning Competence Center](https://www.hs-osnabrueck.de/elcc/), Hochschule Osnabrück. [Downloadlink](#).

