

„Domänenspezifische Operationalisierung der Kompetenzen von Evaluatoren im Hochschulbereich“

Vortrag auf der 17. DeGEval Jahrestagung 2014 in Zürich

Dr. Florian Reith
Helmut-Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Projekt: WiQu „Wirkungsforschung in der Qualitätssicherung von Lehre und Studium“

reith@hsu-hh.de

WiQu

11.09.2014 1

Projekt WiQu

Das Verbundprojekt „**WIQU - Wirkungsforschung in der Qualitätssicherung von Lehre und Studium – prozedurale, strukturelle und personelle Ursachen der Wirkungen von Qualitätssicherungseinrichtungen**“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Förderlinie „**Leistungsbewertung in der Wissenschaft**“, gefördert. Projektträger ist das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Projektlaufzeit: **09.2013 bis 08.2016**.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

11.09.2014 2

Gliederung

1. Der Kompetenzbegriff
2. Der Projektkontext
3. Evaluation vs. Qualitätsmanagement
4. Domänenspezifische Kompetenzen von Evaluatoren

Allgemeine Probleme des Kompetenzbegriffes

- ▶ unterschiedliche Fächertraditionen:
 - Kognitionsbezogener Ansatz
 - Kompetenz als individuelle kognitive Disposition
 - Aber auch motivationale und volitionale Aspekte
 - Handlungsbezogener Ansatz
 - Handlungsfähigkeit eines Individuums
 - Motivationale Bestandteile
 - Einstellungen?
 - Innerhalb eines Handlungskontextes

Kompetenzen von Evaluatoren

- ▶ diverse „Klassifikationssysteme“
 - ECPE - Essential Competencies for Program Evaluators
(*Stevahn et al. 2005*)
 - EAWE - Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation
DeGEval 2008
 - CES – Competencies for Canadian Evaluation Practice
- ▶ Probleme:
 - Vermischung der unterschiedlichen Dimensionen des Kompetenzbegriffes
 - Orientieren sich stark an den jeweiligen Standards
 - sind sehr allgemein formuliert
 - keine Abgrenzung zu Kompetenzen anderer Professionen möglich
 - keine Spezifizierung auf Tätigkeitsfelder von Evaluatoren möglich (allerdings auch nicht intendiert)

Beispiele I – Unterschiedliche Dimensionen

EAWE Punkt 4b: Sozial und Selbstkompetenzen – Kommunikative Kompetenz

In wichtigen funktionalen Evaluationsphasen, z. B. bei der Auftrags- und Erwartungs-
klärung, der Datenerhebung und Ergebnispräsentation, muss mit unterschiedlichen
Personengruppen kommuniziert werden. Die Kommunikation dient dabei nicht nur der
sachlichen Verständigung, sondern auch dazu Beziehungen zu gestalten (Vertrauens-
aufbau, Akzeptanz herstellen, Rollen vereinbaren und Interessen verfolgen) und die
Rolle eines unparteiischen Dritten einzunehmen, der im Sinne einer Prozessbeglei-
tung die Artikulation der betroffenen Parteien und Personen ermöglicht. Für professi-
onelles Handeln von Evaluatoreninnen/Evaluatoren ist es daher wichtig Kommunikati-
on differenziert wahrzunehmen (Strukturen, Prozesse und Bedingungen), verschiedene
Einflüsse auf die Kommunikation zu kennen (z. B. von Werthaltungen, mentalen Mo-
dellen, Körperhaltung und Macht) und **unterschiedliche Grundformen der Kommuni-
kation zielorientiert anwenden zu können**. Dies setzt grundlegende kommunikations-
theoretische Kenntnisse bspw. über typische Muster von zu erwartenden Reaktionen
der Betroffenen in sozialen Prozessen und die Fähigkeit zur Übertragung in Interakti-
onssituationen voraus.

Einnahme
einer Rolle -
Bereitschaft

Handlungs-
orientiert

Kenntnisse

Beispiele II – Orientierung an Standards

Standard G8:

„Quantitative Informationen einer Evaluation sollten angemessen und systematisch analysiert werden, damit Fragestellungen der Evaluation effektiv beantwortet werden.“
(*Joint Committee Program Evaluation Standards deutsche Ausgabe 2006*)

ECPE 2.3.:

Knowledgeable about quantitative methods
(*Stevahn et al. 2005*)

3 Dimensionen des Kompetenzbegriffes für berufliche Zusammenhänge

▶ 3 Dimensionen beruflicher Kompetenzen (*Staudt & Kriegesmann 2002*)

- Handlungsfähigkeit (kognitiv)
- Handlungsbereitschaft (motivational)
- Zuständigkeit (organisational)

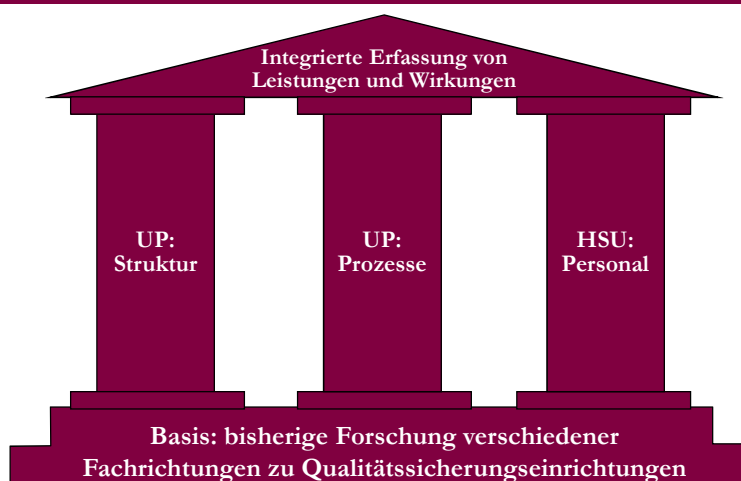
Projekt WiQu

Das Verbundprojekt „**WIQU - Wirkungsforschung in der Qualitätssicherung von Lehre und Studium – prozedurale, strukturelle und personelle Ursachen der Wirkungen von Qualitätssicherungseinrichtungen**“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Förderlinie „**Leistungsbewertung in der Wissenschaft**“, gefördert. Projektträger ist das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Projektlaufzeit: **09.2013 bis 08.2016**.



11.09.2014 9

Projektidee



Methodische Umsetzung

Hochschulvergleich im methodenintegrativen Design (vgl. Kelle 2008)

Halb-standardisierte Experteninterviews

Standardisierte Online-Befragung

Dokumentenanalyse

Qualitative Interviews

Zielgruppe

- Interviews mit Hochschulleitungen und QM-Personal an 30 Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland

Sampling Selektives Sampling (Varianzmaximierung)

- Hochschultyp
- Größe (Studierendenzahl)
- Regionale Verteilung

Ziel Explorative „in-depth“-Analyse

- Belastbare Kategorien für die standardisierte Befragung entwickeln
- Erkenntnisse über Kausalzusammenhänge generieren

Bisherige Datenbasis

- ▶ 13 Leitfadeninterviews mit
 - 5 Vizepräsidenten/Prorektoren
 - 1 Referent
 - 11 Qualitätsmanagern

an:

- 5 Universitäten
- 1 Fachhochschule

- ▶ Dauer: ca. 1,5 bis 2 Stunden

Interviewführung

- ▶ frei nach Scheele und Groeben (1988)
 - 1. offene Fragen (narrativ)
 - *Wie würden Sie jemandem, der noch nie etwas von Evaluation gehört hat, beschreiben, worum es sich dabei handelt?*
 - 2. theoretischer Bezug
 - *In der Literatur findet man häufig diese oder eine ähnliche Definition von Evaluation, speziell für den Hochschulbereich. Würden Sie sich diese Definition einmal anschauen und sie kommentieren?*
 - 3. (konfrontatives) Nachfragen
 - *Gibt es Elemente denen Sie nicht zustimmen würden?*
 - *Wie wirken sich Evaluationen üblicherweise auf die Qualität von Lehre und Studium aus?*

Evaluatoren vs. QM

- ▶ Das Projekt bezieht sich auf Beschäftigte von „Qualitätssicherungseinrichtungen“
- ▶ Das können Evaluatoren sein, müssen es aber nicht.
- ▶ Aussagen zu Kompetenzen beziehen sich deshalb primär auf den Bereich Qualitätsmanagement in Lehre und Studium
- ▶ Warum trotzdem auch auf „Evaluatoren“ im Hochschulbereich ausweitbar/eingrenzbar?
- ▶ „Was ist Evaluation“

Exkurs: „Was ist Evaluation...“

„Evaluation ist die Erhebung von Ist-Zuständen und daraus ableitend von Handlungsalternativen (.) unter Berücksichtigung aller Stakeholders“

„[...]eine Lehrveranstaltungsevaluation ist ja für die meisten die Befragung der Studierenden. Das ist für mich noch lange nicht die Evaluation [...] da kann ich natürlich die automatische Evasys-Auswertung fahren und habe das dann schön vorliegen – das ist aber immer noch keine Evaluation, finde ich. Weil die geschieht erst in dem Punkt, wenn sich das jemand tatsächlich anschaut und mit dem Hintergrund, den er hat, bewertet“

...im Gegensatz zu Qualitätsmanagement“

„Also dass man die Prozesse so gestaltet, dass sie so optimal, so effizient, so transparent wie möglich laufen und das Fehler vermieden werden. Das ist Qualitätsmanagement.“

„Qualitätsmanagement hat für mich sehr klar was mit Hochschulsteuerung, Steuerungsphilosophie zu tun, und (..) als Qualitätsmanagement würde ich quasi Aktivitäten zusammenfassen, die es entsprechend der jeweiligen Steuerungsphilosophie den Entscheidungsträgern erlauben, stärker - sag ich jetzt mal - evidenzbasierter, also informations- und faktenbasierte Entscheidungen zu treffen, um Lehre, Studium - was auch immer sie mit dem Qualitätsmanagement verbessern wollen - zu verbessern“

Kompetenzen - Umsetzung im Leitfaden

- „Was sollten Evaluatoren können“ (offen)
- Liste mit „Kompetenzen“
 - „Begründen Sie Ihre Auswahl“
- Nachfragen
 - „Was genau verstehen Sie unter [Kompetenz:xy]?“
 - „Was genau bedeutet [Kompetenz:xy] für Evaluatoren im Bereich Qualitätssicherung von Lehre und Studium?“
 - „Welche Kompetenzen gehören Ihrer Meinung nach nicht zum Tätigkeitsprofil eines Evaluatoren von Lehre und Studium? Warum nicht?“

Liste Kompetenzen Leitfaden

- ▶ **Kenntnisse über spezifische Prozesse im QM**
 - Kenntnisse der jeweiligen Standards (z.B. für Evaluationen der DeGeval)
 - Kenntnisse der Geschichte (von Evaluation)
 - Kenntnisse der Theorien (der Evaluation)
- ▶ **Methodenkompetenzen**
 - Grundzüge empirischer Sozialforschung
 - Qualitative Methoden
 - Quantitative Methoden
 - Fertigkeiten in Datenauswertung
 - Kann die Güte von Daten beurteilen
 - Kann Erhebungsinstrumente entwickeln
- ▶ **Organisations- und Feldkenntnisse**
 - Rechts- und Verwaltungswissen
 - Kennt sich im Feld „Hochschule“ aus
 - Organisationswissen
 - Projektmanagement
- ▶ **Sozial- und Selbstkompetenz**
 - Selbstreflexivität
 - Sozialkompetenz
 - Interkulturelle Kompetenzen
 - Kommunikationskompetenz
 - Überparteilichkeit
 - Diplomatie

Kompetenzdimensionen nach Staudt in den Interviews:

- Handlungsfähigkeit (kognitiv)
 - *also bei Hard-Skills ist ja „Daten interpretieren“, „Texte vernünftig redigieren können“ und halt eben wiedergeben können, solche Dinge...*
- Handlungsbereitschaft (motivational)
 - *„Dann, ich weiß nicht, ob ich das soziale Kompetenz nennen soll, also was ich damit meine, ist ein Einfühlungsvermögen, eine Bereitschaft, sich in Bereiche reinzudenken.“*
- Zuständigkeit (organisational)
 - *„Also die Kriterien an sich bei uns im QM-System stellen nicht wir auf, sondern stellen die Entscheidungsträger an der Hochschule halt eben auf.“*

Hervorgehobene Kompetenzfelder

- Kennt sich im System Hochschule aus
- Methodenkompetenzen
- Kommunikative Kompetenzen

Domänenspezifische Spezifikationen – Kommunikationsfähigkeit

„Es geht einfach darum, Inhalte zu kommunizieren, sich mit Problemen auseinanderzusetzen und an sich redet man den ganzen Tag. Nicht, dass man das in anderen Bereichen nicht auch tut, aber vielleicht etwas mehr oder etwas weniger, aber ja, Zusammenhänge darstellen und auch so nachvollziehbar darstellen, dass es womöglich auch Leute verstehen, die sich diesem Thema bislang nicht ganz so stark genähert haben und natürlich auch einen völlig anderen Hintergrund haben. Ich meine, wenn man eine Universität hat mit x Fachbereichen und überall unterschiedliche Fachmentalitäten, Fachkulturen, Begriffe teilweise auch anders besetzt sind, die haben halt teilweise auch ein anderes Verständnis. Und dem muss man sich dann halt auch annähern.“

Domänenspezifische Spezifikationen – Methodenkompetenzen

„Also, wenn man Informationen oder Daten erhebt, dann sollte das jemand sein, der sich damit auskennt. Damit man sich einfach nicht angreifbar macht, wenn es um die Erhebung von Informationen oder Daten geht.“

„Dass man sich auch über neue Erhebungsinstrumente informiert: Kann man die für die eigene Zielstellung auch nutzen und entwickeln?“

„Aber viel wichtiger ist dabei zu wissen, dass man halt eben Daten sowohl in eine, als auch in die andere Richtung interpretieren kann. [...] eben das Beispiel Absolventenquote, da eben drauf hinwirken, ja welche Gründe kann das denn haben. Welche Gründe können wir beeinflussen von der Hochschule und was gibt es da für Handlungsalternativen.“

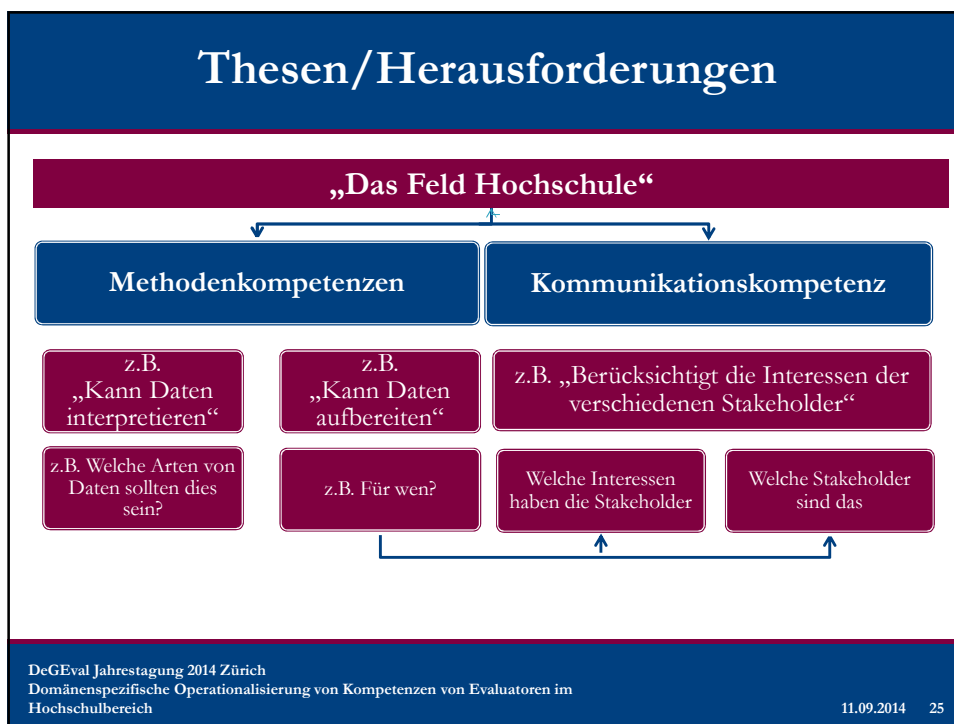
Domänenspezifische Spezifikationen – Kennt sich im Feld Hochschule aus

„ich kann mir nicht so richtig vorstellen, sagen wir mal, dass wir aus irgendeiner der lokalen Stahlfirmen, die teilweise ja auch Qualitätssicherungsabteilungen haben, dass wir jemanden aus der Abteilung XY hier rüberholen und der kommt dann mit der ISO 9000 unterm Arm hier an und will anfangen“

R: Ja, dass man weiß, wie eine Hochschule funktioniert, dass das nicht so ist, wie in einem Unternehmen, das ist schon Grundvoraussetzung auch.

VP: Dort würde ich aber auch ergänzen wollen. Man muss wissen, wie sie nach Plan funktioniert, nach Hochschulgesetz funktioniert und man muss wissen, wie sie wirklich funktioniert. Das macht einen ganz deutlichen Unterschied.

Thesen/Herausforderungen



Literatur

- Beywl, Wolfgang (2006): Evaluationsstandards als Grundlage für die Aus- und Weiterbildung in Evaluation. In: James R. Sanders und Wolfgang Beywl (Hg.): Handbuch der Evaluationsstandards. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 313–335.
- Canadian Evaluation Society (2010): Competencies for Canadian Evaluation Practice. http://www.evaluationcanada.ca/txt/2_competencies_cdn_evaluation_practice.pdf
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2013): Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren. Dt. Ges. für Evaluation Geschäftsstelle.
- Kelle, Udo (2008): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Scheele, Brigitte; Groeben, Norbert (1988): Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion subjektiver Theorien. Tübingen: Francke.
- Staudt, Erich; Kriegesmann, B. (2002): Zusammenhang von Kompetenz, Kompetenzentwicklung und Innovation. Objekt, Maßnahmen und Bewertungsansätze der Kompetenzentwicklung - Ein Überblick. In: Erich Staudt (Hg.): Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung. Münster: Waxmann, S. 15–70.
- Stevahn, L.; King, J. A.; Ghere, Gail; Minnema, Jane (2005): Establishing Essential Competencies for Program Evaluators. In: *American Journal of Evaluation* 26 (1), S. 43–59.
- Zlatkin-Troitschanskaia, Olga; Seidel, Jana (2011): Kompetenz und ihre Erfassung – das neue „Theorie-Empirie- Problem“ der empirischen Bildungsforschung? In: Olga Zlatkin-Troitschanskaia (Hg.): Stationen Empirischer Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 218–233.