

Können und/oder Aussehen –

Was wird bei studentischen
Lehrveranstaltungsevaluationen bewertet?

Tobias Wolbring, LMU München

10. Jahrestagung des Arbeitskreises Evaluation und Qualitätssicherung Berliner und Brandenburger Hochschulen

Lehre und Studium professionell evaluieren: Wie viel Wissenschaft braucht die Evaluation?

Universität Potsdam, 26.03.-27.03.2009

Forum 5: Evaluation und fortgeschrittene Analyseinstrumente

Gliederung

1. Attraktivität im Alltag
2. Attraktivität, Geschlecht und die Evaluation von Lehre
3. Forschungsstand
4. Daten zur Lehrveranstaltungsevaluation
5. Messung von Attraktivität
6. Resultate
7. Diskussion

1. Attraktivität im Alltag

Ausstrahlungseffekte

Attraktive Menschen werden als

- sozial kompetenter
- moralischer und ehrlicher
- intelligenter
- kreativer
- anpassungsfähiger
- fleißiger
- erfolgreicher
- psychisch und physisch gesünder

eingeschätzt.

Aus zahlreichen Untersuchungen ist bekannt, dass attraktive Menschen

- mehr *Aufmerksamkeit* und *Zuwendung* erfahren.
- in *spieltheoretischen Experimenten* ihre Mitspieler eher zur Teilnahme und Kooperation bewegen können.
- in simulierten *Gerichtsverfahren* seltener verurteilt werden.
- bei politischen *Wahlen* mehr Stimmen erhalten.
- auf dem *Arbeitsmarkt* Vorteile genießen (Einstellungschancen, Einkommen, Beförderungschancen).

2. Attraktivität, Geschlecht und die Evaluation von Lehre

2.1 Attraktivität als Produktivitätsmerkmal

a) Soziobiologische Argumentation

Attraktivität = Indikator genetischer Prädispositionen

b) Positiver Aufmerksamkeitseffekt

c) Sozialisation / indirekte Diskriminierung

2.2 Attraktivität und Diskriminierung

a) Glamour-Effekt

b) Statistische Diskriminierung / Stereotypenbildung

c) Präferenz für attraktivere Dozenten (vgl. z.B. Becker)

2.3 Interaktion zwischen Attraktivität und Geschlecht

a) Soziobiologische Überlegung

(1) Attraktivität = Indikator Partnerwert

= reproduktive Erfolgchancen

(2) Bei potentiellen Partner reproduktiver Erfolg von größerer Relevanz.

à stärkerer Einfluss bei unterschiedlichem Geschlecht

b) „*Beauty is beastly*“-Effekt

Attribuierung „weiblicher“/ „männlicher“ Eigenschaften bei besonders attraktiven Menschen

à solche Eigenschaften teilweise unerwünscht

à negativer Effekt der Attraktivität

Richtung des Effekts bei der Lehre unklar.

3. Forschungsstand

Studie	Bewertung der Lehre	Attraktivität	max. Effekt	Effekt nach Geschlecht
Hammermesh Parker (2005)	5-stufige Skala (Mean=2,0; Sd=0,5)	10-stufige Skala sechs Rater	0,9	Größer für Dozenten
Klein Rosar (2006)	5-stufige Skala (Mean=2,2; Sd=0,5)	7-stufige Skala ø 36 Rater	0,6	Keine Unterschiede

Kritik an diesen Studien

- Verwendung aggregierter Daten
- Vernachlässigung relevanter studentischer Merkmale und deren Interaktion mit Dozentenmerkmalen

Hypothesen

- (1) Je *attraktiver* ein Dozent ist, desto *besser* werden seine Lehrveranstaltungen von den Studierenden bewertet. (*Diskriminierung/Produktivität*)
- (2) Der *Attraktivitätseffekt* ist stärker ausgeprägt für studentische Bewertungen von Dozenten des *anderen Geschlechts* als von Dozenten des gleichen Geschlecht. (*Soziobiologie*)
- (3) Der *Attraktivitätseffekt* ist stärker ausgeprägt für Bewertungen von *männlichem* Lehrpersonal. („*Beauty is beastly*“- Effekt)

4. Daten zur Lehrveranstaltungsevaluation

- LMU München; Sozialwissenschaftliche Fakultät
(Fachbereiche: Politik- und Kommunikationswissenschaft, Soziologie)
- Zeitraum: 2004 bis 2007
- Evaluation jedes Wintersemester

5. Messung von Attraktivität

- *Potraitphotos* aus dem Internet: gleiche Höhe, schwarz-weiß, Variation der Qualität
- *10-stufige* Skala (1[-] bis 10[+])
- *20* Studierende der Soziologie (Uni Bern) (11 x m, 9 x w)

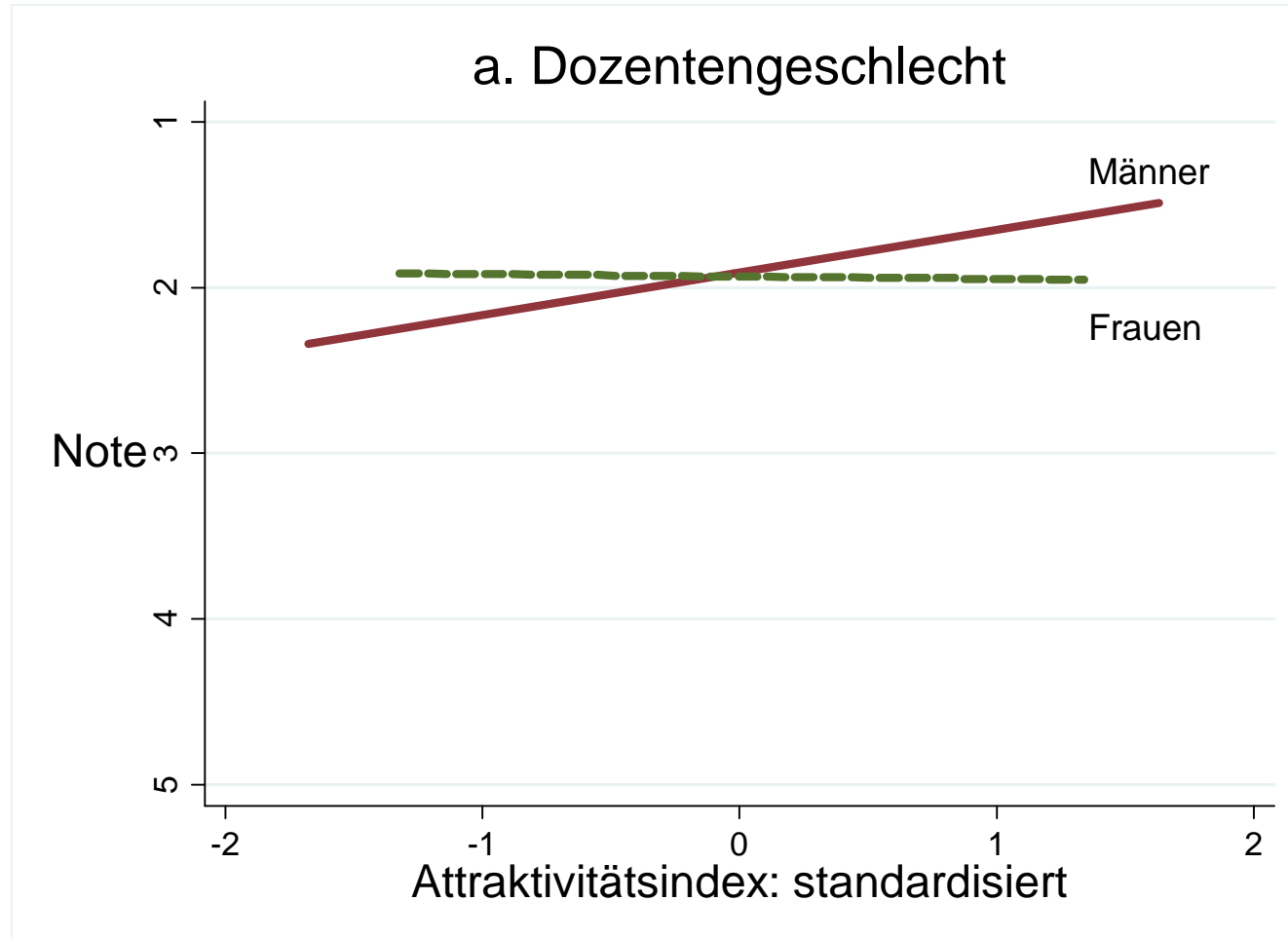
- **Skalierungsversuch:** vorab jeweils 6 Fotos mit extrem attraktiven, durchschnittlich attraktiven und extrem unattraktiven Männern bzw. Frauen (getrennte Bewertung nach Geschlecht)
- **z-Standardisierung:** Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Ratings unterschiedlicher Beurteiler
- **Truth of Consensus Methode:**
Durchschnitt der z-stand. Attraktivitätsurteile (Dozent j , n Urteiler r).

$$A_j = \frac{1}{n} \sum_{r=1}^n \left(\frac{a_{jr} - \bar{a}_r}{s_r} \right)$$

- **Cronbachs Alpha** ($\alpha = 0.95$): hohe *Inter-Rater-Homogenität*

6. Resultate:

Lehrveranstaltungsbewertung in Abhängigkeit von Dozentenattraktivität und ...



Rangkorrelation nach Spearman:

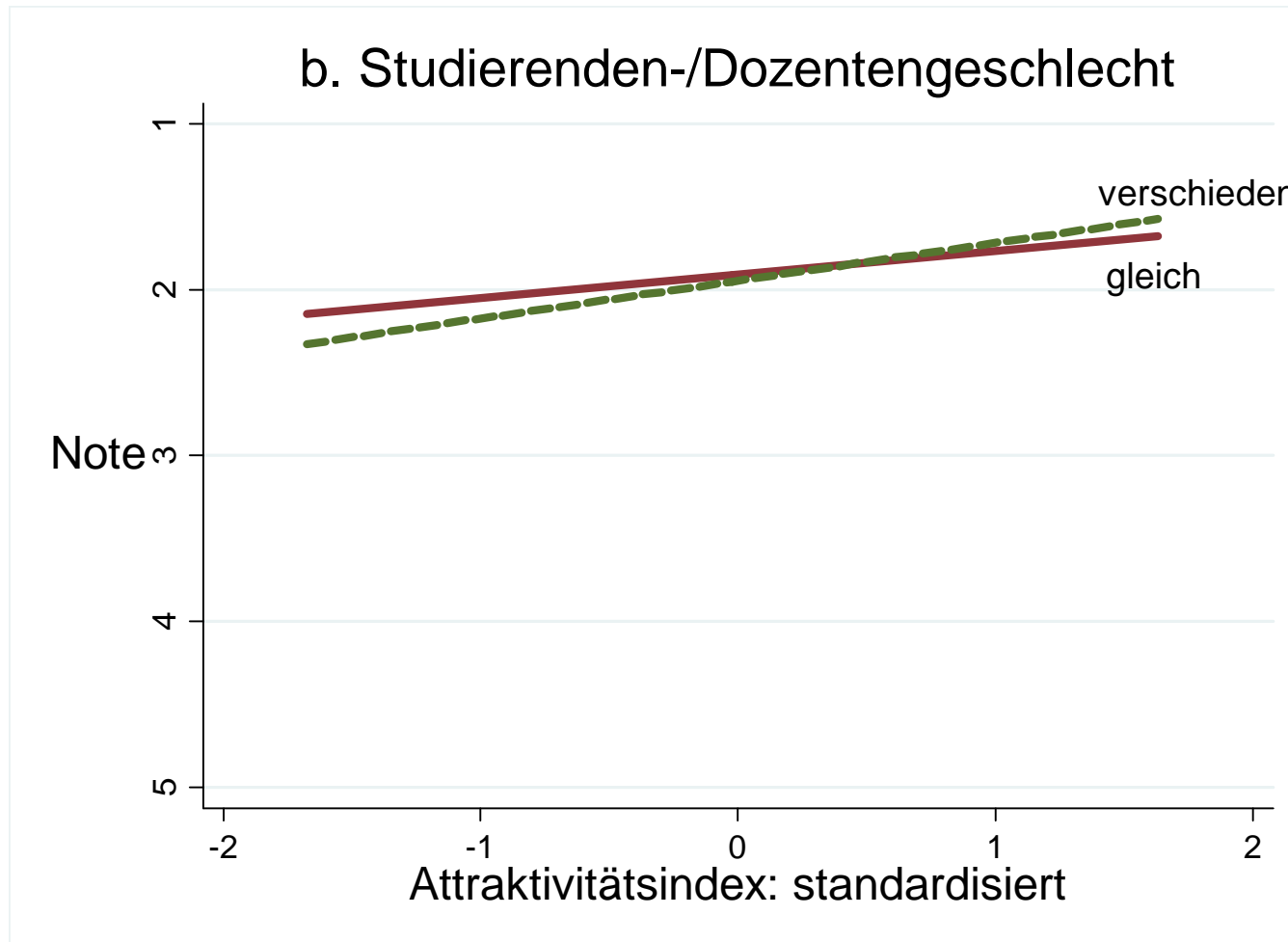
Für Männer

$$r_s = -0,20***$$

Für Frauen

$$r_s = -0,01$$

Lehrveranstaltungsbewertung in Abhängigkeit von Dozentenattraktivität und ...



Rangkorrelation nach Spearman:

Gleiches Geschlecht

$$r_s = -0,12***$$

Verschiedenes Geschlecht

$$r_s = -0,18***$$

Multiple ordinale logistische Mehrebenenregression

AV „Gesamtbewertung der Veranstaltung“ (1[+] bis 4[-])

Level 1: studentische Bewertungen (n=12073)

Level 2: Dozent (N=110, davon: 69 männlich, 41 weiblich)

Tabelliert sind exponentierte Koeffizienten (*odds-ratios*)

	Nullmodell	Modell 1	Modell 2
<i>Dozenten</i>			
Attraktivität des Dozenten: standardisiert		0,745 **	1,185
Geschlecht des Dozenten (1 = m)		1,040	0,814 **
Attraktivität*Dozentengeschlecht (1 = m)			0,536 ***
<i>Studierende</i>			
Studierendengeschlecht (1 = m)		1,044	1,059
Dozenten-/Studierendengeschlecht (1 = gleich)		0,890 *	0,930
Attraktivität*Dozenten-/Studierendengeschlecht			1,081
<i>Modellgüte</i>			
Log-Likelihood	-12789	-12779	-12777
Between-Class Variance	0,343	0,340	0,358

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Dozenten</i>				
Attraktivität des Dozenten	0,765 ***	1,090	0,836	0,795 *
<i>Studierende</i>				
Studierendengeschlecht (1 = m)	1,041	1,093	0,836	1,106
Vorinteresse am Thema (1 [+]; 5 [-])	3,114 ***	2,974 ***	3,053 ***	2,915 ***
Fachsemester	0,932 **	0,971	0,930 ***	0,986
Anderes Studium abgeschlossen? (1 = ja)	0,837 ***	1,053	0,849 **	1,062
Vor-/Nachbereitungszeit (Stunden/Woche)	0,944 *	0,828 ***	0,958	0,840 ***
Erwerbsarbeitszeit (Stunden/Woche)	0,998	0,999	0,998	1,000
<i>Lehrveranstaltung</i>				
Veranstaltungsart (1 = Seminar, Übung; 0 = Vorlesung)			0,906	1,980 **
Teilnehmerzahl der Veranstaltung			1,000	1,023 ***
Veranstaltungstag			kontrolliert	
Veranstaltungszeit			kontrolliert	
<i>Fachbereich</i>				
			kontrolliert	
<i>Modellgüte</i>				
Log-Likelihood	-8792	-2461	-8754	-2438
Between-Class Variance	0,187	0,432	0,352	0,412

*** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

Befunde

- **Ca. 1 bis 2 %** der Varianz der Bewertungen werden durch die Attraktivität des Dozenten erklärt
- Positive Attraktivitätseffekte sowohl **für Männer als auch für Frauen**
- Dominanter Effekt: **Vorinteresse** am Thema

Bezug zu den theoretischen Vorhersagen

Hypothese	Richtung	Signifikanz
H1: Attraktivität	✓	✓
H2: Soziobiologie	✓	-
H3: Beauty is beastly	-	-

7. Diskussion

1. Unklar: *Attraktivität* als *Verzerrungsquelle und/oder Determinante*
2. *Sensitivität* gegenüber der Einbeziehung verschiedener Kovariaten
3. OLS-Regression liefert in diesem Fall *verzerrte Resultate*

Daher unabdingbar:

- Entwicklung eines *theoretischen Modells*
 - Adäquate *Drittvariablenkontrolle*
 - Angemessene *Auswertungsverfahren*
- à *Kritische Position* zu aktuellen Forderungen einer *lehrleistungsabhängigen Mittelzuweisung* (z.B. WR 2008)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!