

Personenbezogene Evaluation

Textbeitrag erstellt von Ute Pfründer | Hochgeladen von Sara Salzmänn

Beschreibung: 3 stufiges Vorgehen bestehend aus: 1.) Vorgespräch 2.) Einsatz individualisierter Fragebogen plus Lehrbesuch zu Schwerpunkten 3.) Rückmeldegespräch.

Ablauf: Im Rahmen der personenbezogenen Evaluation werden in einem mind. halbstündigen Vorgespräch mit Lehrpersonen individuelle Schwerpunkte für den Evaluationsbogen erarbeitet. Das Gespräch fokussiert dabei auf Stärken der Lehrperson („Was funktioniert Ihrer Meinung nach sehr gut in Ihrer Lehre? Wann waren Sie besonders zufrieden?“). Darüber hinaus können auch weniger ressourcenorientierte Fragen aufgenommen werden, zu denen eine Rückmeldung erwünscht wird („Gibt es Punkte, zu denen Sie sich Rückmeldung von Studierenden zu Ihrer Lehrtätigkeit wünschen?“). In der Lehrveranstaltung wird der individualisierte Fragebogen parallel zu einem Lehrbesuch eingesetzt. Der Lehrbesuch durch didaktisch erfahrene Fachpersonen orientiert sich dabei vorwiegend an den im Gespräch eruierten und von der Lehrperson gewählten Schwerpunkten. Ergebnisse aus beiden Informationsquellen werden in einem persönlichen Gespräch rückgemeldet und dabei das Angebot gemacht, sich von Feedback zu distanzieren bzw. Ziele für künftige Veränderungen zu äußern.

Ziel: Individuelle Rückmeldung zu Lehrkompetenzen für eine einzelne Lehrveranstaltung oder auch longitudinal zur Fakultätszugehörigkeit

Zielgruppe: Lehrpersonen mit Interesse an Rückmeldung zu ihren Lehrveranstaltungen; Sammlung eigener Evaluationsdaten z.B. für Bewerbungsverfahren; Personal- und Curriculumentwicklung in Absprache mit Fächern (dozentenübergreifend individuelle Rückmeldung zur eigenen Lehre)

Zeitpunkt: Jederzeit

Besonderheiten und Weiteres: Ressourcenorientierung im Kontakt mit den Lehrpersonen. Feedback erfolgt primär entsprechend individueller Stärken. Bei Bedarf können Lehrpersonen darüber hinaus Anliegen aus dem Lehrkontext einbringen, zu denen sie von studentischer Seite und von Fachpersonen Rückmeldung wünschen.

Unsere Zielsetzung ist es, Lehre durch Rückmeldung wirkungsvoll zu verbessern und einen exzellenten Status zu halten.

Eine Fokussierung auf die Stärken der Lehrperson resultiert aus folgendem Hintergrund:

- Eingeschränkte zeitliche und personelle Ressourcen im medizinischen Bereich
- Verhaltensaufbau ist langwierig und herausfordernd
- Verhaltensänderung ist ein langwieriger Prozess

Quellen:

- 1) Lally, P., van Jaarsveld, C.H.M., Potts, H. W.W., & Wardle, J. (2009). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998-1009.
→ Verhaltensweisen, welche leichter fallen, bauen sich schneller auf
- Stamm, M. (2010). Wer hat, dem wird gegeben? Zur Problematik von Matthäuseffekten in Förderprogrammen. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 32(3), 511-532.
→ Man lernt effektiver in Bereichen, in denen man schon gut ist.

- 2) Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P.S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*(6), 473-490.

Klassen, R.M., & Chiu, M.M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756.

→ Die Selbstwirksamkeit der Lehrenden hat Einfluss auf die Leistungen der Lernenden und die Arbeitszufriedenheit der Lehrenden

- 3) OECD. (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*.

→ Feedback hat nur dann positive Effekte, wenn Lehrende es als bedeutend für die eigenen Lehrpraktiken empfinden

Hochschulen, die das Verfahren anbieten:

- Medizinische Fakultät Heidelberg, QM Team Medizin