

# 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

<b>Studie</b>	<b>Bewertung der Lehre</b>	<b>Attraktivität</b>	<b>max. Effekt</b>	<b>Effekt nach Geschlecht</b>
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)

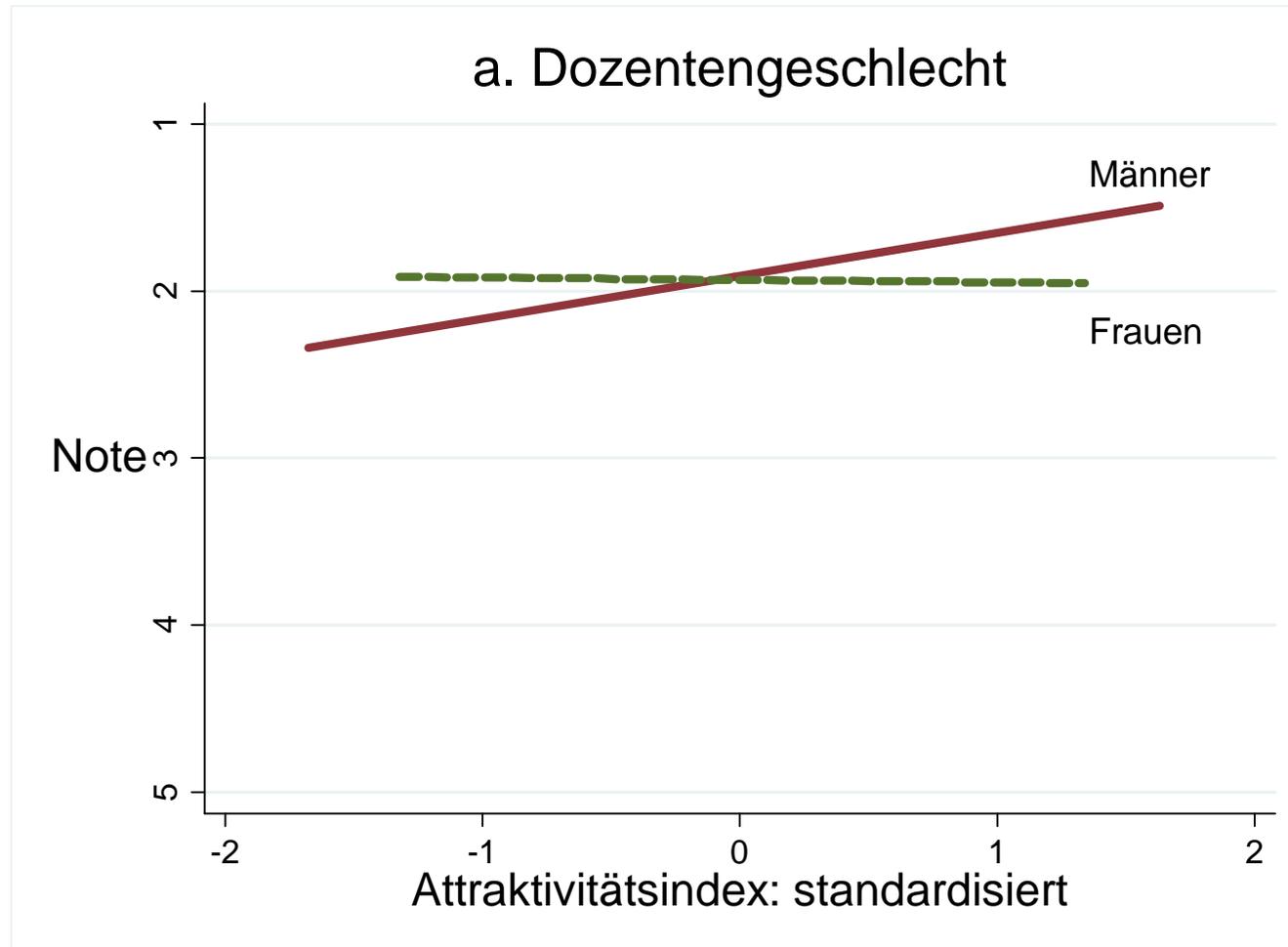
- **Skalierungsversuch:** vorab jeweils 6 Fotos mit extrem attraktiven, durchschnittlich attraktiven und extrem unattraktiven Männern bzw. Frauen (getrennte Bewertung nach Geschlecht )
- **z-Standardisierung:** Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Ratings unterschiedlicher Beurteiler
- **Truth of 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:**

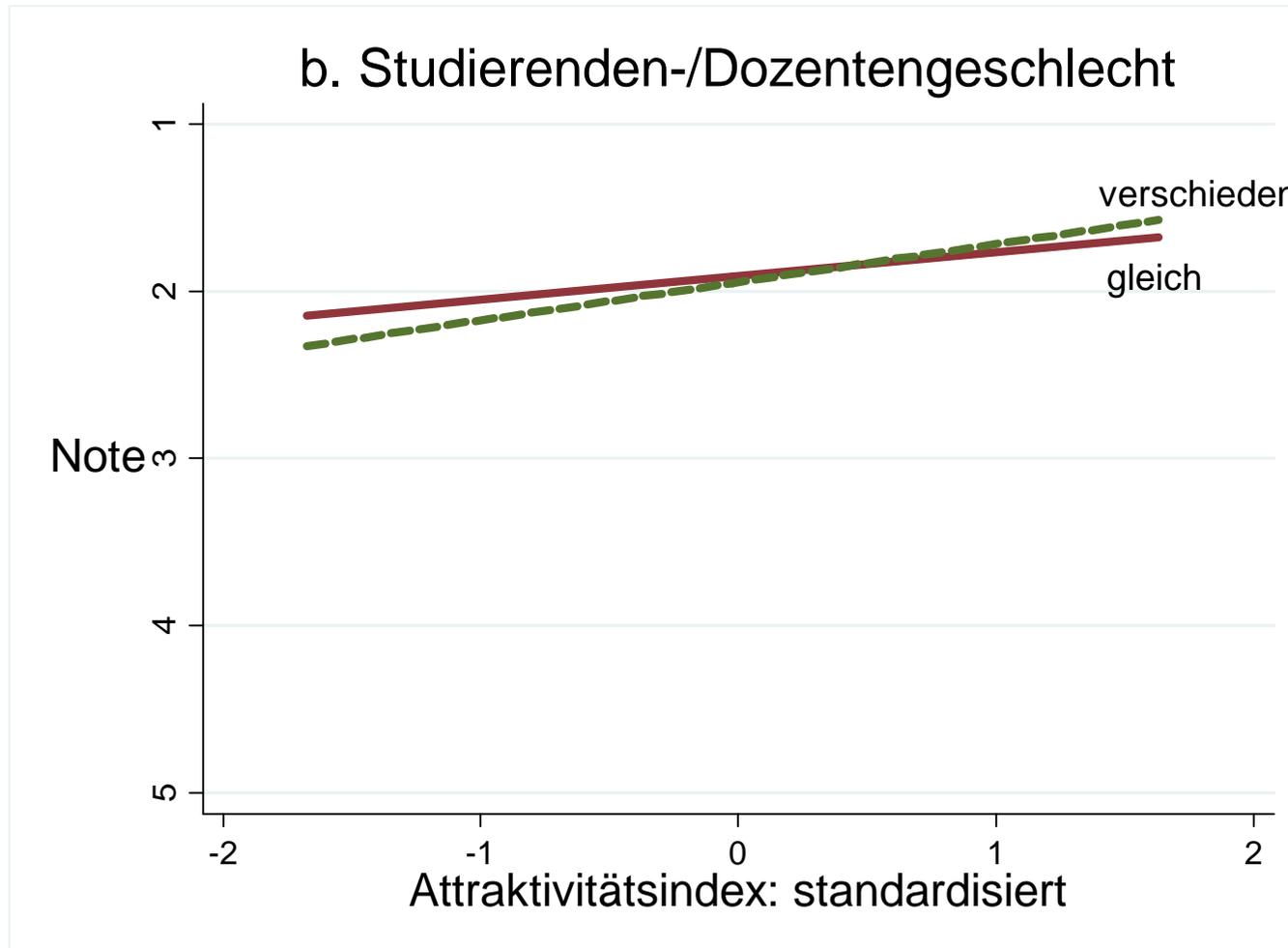
**Für Männer**

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

**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!**