

Welche Kompetenzen sollten gute Universitätslehrer aus der Sicht von Studierenden aufweisen?

Ergebnisse einer Conjointanalyse

Gerhard Reichmann

Universität Graz

Institut für Informationswissenschaft und Wirtschaftsinformatik

Universitätsstraße 15/F 3

A-8010 Graz

E-Mail: gerhard.reichmann@kfunigraz.ac.at

Überblick

Gute universitäre Lehre setzt kompetente Universitätslehrer voraus. Dabei stellt sich die Frage, welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten kompetente Universitätslehrer für ihre Lehrtätigkeit jedenfalls aufweisen sollten. Im Rahmen des gegenständlichen Beitrages wird dieser Frage aus studentischer Sicht nachgegangen. Zu diesem Zweck wurden stichprobenartig ausgewählte Studierende der Universität Graz befragt. In einem ersten Schritt wurden die wichtigsten Kompetenzen guter Universitätslehrer anhand einer offenen Befragung ermittelt. Anschließend wurden diesen Kompetenzen mittels Conjointanalyse Nutzenwerte zugeordnet. Auf Basis der Ergebnisse lässt sich ein Gesamtwert für die Kompetenz eines Universitätslehrers im Hinblick auf die Lehre berechnen. Aus studentischer Sicht spielt für eine hohe Kompetenz ein professioneller Umgang mit Studierenden mindestens eine ebenso große Rolle wie entsprechendes Fachwissen.

Summary

High-quality teaching at universities requires high-quality university teachers. The aim of this article is first to identify essential characteristics of high-quality university teachers and, second, to assess the most important characteristics. In so doing, we concentrate on the perception of students. In a first step, randomly selected university students are asked to list traits of good university teachers. In a second step, the six most frequently named characteristics are assessed by using conjoint-analysis. Based on that, a quantitative comparison between different university teachers is possible. Surprisingly, professional treatment of students seems to be as important as expert knowledge at least.

1 Einleitende Bemerkungen

Die Tätigkeit von Universitätslehrern umfasst in der Regel die Bereiche „Forschung“, „Lehre“ und „Verwaltung“ (vgl. z.B. Saroyan/Donald 1994). Für Karriere und Reputation ist allerdings beinahe ausschließlich die Forschungstätigkeit, die sich in möglichst hochwertigen Publikationen niederschlagen sollte, maßgeblich. Dementsprechend konzentriert sich das Engagement vieler Universitätslehrer auf die Forschung. Lehre und Verwaltung werden oftmals als lästige Verpflichtungen empfunden, die möglichst ressourcenschonend abzuwickeln sind (vgl. dazu Frost/Teodorescu 2001; Melland 1996). Dieser Zustand wird von Hochschuldidaktikern bereits seit langem kritisiert, die auch vehement eine hochschuldidaktische Ausbildung bzw. zumindest ein entsprechendes Ausbildungsangebot für (junge) Universitätslehrer fordern (vgl. Webler 1993).

Bedenkt man, dass Universitäten nicht nur von Studierenden, sondern auch von großen Teilen der Bevölkerung in erster Linie als Ausbildungsstätten wahrgenommen werden und dass Universitätslehrer infolge gesetzlicher oder vertraglicher Lehrverpflichtungen oftmals weit mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit der Vorbereitung, Abhaltung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen verbringen (müssen), erscheint diese verbreitete Geringschätzung der Lehre im Universitätsbereich paradox. Immerhin sind zunehmend Tendenzen hinsichtlich einer stärkeren Beachtung der Lehre erkennbar: So hat sich etwa die regelmäßige Evaluation von Lehrveranstaltungen als Instrument zur Qualitätssicherung etabliert. Und auch im Rahmen von Habilitations- und Berufungsverfahren wird der Lehre zunehmend Beachtung geschenkt, wobei das Hauptaugenmerk auf dem Nachweis von quantitativer Lehrkompetenz in Form der Abhaltung möglichst vieler und/oder unterschiedlicher Lehrveranstaltungen sowie von qualitativer Lehrkompetenz in Form der Vorlage positiver Evaluationsergebnisse gerichtet ist. Der Nachweis einer hochschuldidaktischen Ausbildung spielt dagegen nach wie vor kaum eine Rolle. Es hat sich jedoch bereits gezeigt, dass Studierende im Falle mangelnder Lehrqualität aufgrund zunehmender Konkurrenz im Bildungsbereich einzelnen Studienrichtungen oder sogar Universitäten fernbleiben. Da dies in der Regel zu finanziellen und personellen Umschichtungen zu Lasten der betroffenen Einrichtungen führt, will man ein solches Verhalten nach Möglichkeit vermeiden.

Sind Universitäten bzw. einzelne Universitätslehrer prinzipiell bereit, der Lehre entsprechende Beachtung zu schenken, und dementsprechend gewillt, gute Lehre anzubieten, stellt sich die Frage, wann Lehre als „gut“ empfunden wird. Dieser Thematik – beschränkt auf Lehrveranstaltungen – wurde bereits in einer Vielzahl von Untersuchungen nachgegangen. So hat etwa Tang (1997) anhand einer Befragung von 3.500 Studierenden der Wirtschaftswissenschaften einer US-amerikanischen Universität herausgefunden, dass eine intensive Lehrveranstaltungsvorbereitung, gutes Erklärungsvermögen sowie ein professioneller Umgang mit Studierenden seitens der Universitätslehrer einen positiven Einfluss auf die Qualität (eigentlich Evaluation) von Lehrveranstaltungen haben. Nach Meinung von Repräsentanten (Vertretern der Universitätsleitungen) von mehr als 50 kanadischen Universitäten setzt gute Lehre vor allem profundes Fachwissen seitens der Vortragenden voraus (Saroyan/Donald 1994, S. 284).

Generell lässt sich sagen, dass die Qualität von Lehrveranstaltungen sehr stark von den Kompetenzen der jeweiligen Vortragenden abhängig sein dürfte. Auch bezüglich der Kompetenzen von Universitätslehrern liegen schon zahlreiche Untersuchungen vor, allerdings nicht immer differenziert nach dem jeweiligen Tätigkeitsbereich (Lehre, Forschung oder Verwaltung). Derartige Untersuchungen wurden sehr häufig im englischsprachigen Raum (vgl. z.B. Gignac-Caille/Oermann 2001; Sander u.a. 2000), mittlerweile aber auch schon mehrmals im deutschsprachigen Raum (vgl. dazu Frey 2006) durchgeführt. Dabei treten folgende Kompetenzen immer wieder in den Vordergrund: Fachwissen, Erklärungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit sowie Verständnis für Studierende.

In all diesen Untersuchungen wurde im Falle einer Ermittlung der Bedeutung einzelner Kompetenzen so vorgegangen, dass Probanden die Bedeutung jeder einzelnen Kompetenz anhand einer mehrstufigen Skala anzugeben hatten, woraus in der Folge Mittelwerte berechnet wurden, auf deren Basis die Kompetenzen anschließend gereiht werden konnten.

Nachfolgend wird ein Projekt vorgestellt, bei dem zur Ermittlung der Bedeutung einzelner Kompetenzen eine andere Vorgangsweise gewählt wurde. In einem ersten Schritt wurden die Kompetenzen zwar auf „konservative“ Weise, das heißt in Abhängigkeit von der Häufigkeit ihrer Nennung, gereiht, um so die wichtigsten auszuwählen. Die Bedeutung der ausgewählten Kompetenzen wurde in einem zweiten Schritt allerdings nicht in Form von Einzelbeurteilungen, sondern anhand einer vergleichenden Beurteilung mittels traditioneller Conjointanalyse erhoben. Ziel des vorgestellten Projektes war es, die wichtigsten Kompetenzen eines Universitätslehrers im Hinblick auf die Lehre zu ermitteln und diesen Kompetenzen – je nach Ausprägung – Teilnutzenwerte zuzuordnen, um in der Folge einen Wert für die Gesamtkompetenz eines Universitätslehrers bezüglich Lehre ermitteln zu können. Die genaue Vorgangsweise sowohl bei der offenen Befragung als auch bei der Conjointanalyse wird im folgenden Kapitel beschrieben. Dabei werden auch die Eckpfeiler der Conjointanalyse vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert, analysiert und interpretiert. Den Abschluss des Beitrages bildet ein knappes Resümee.

2 Vorgangsweise

2.1 Offene Befragung

Um zu erheben, welche Kompetenzen, die Universitätslehrer aufweisen sollten, Studierenden der Universität Graz spontan einfallen, wurde ein Kurzfragebogen mit zwei offenen Fragen entwickelt. Im Rahmen von Frage 1 wurde völlig offen nach den wichtigsten Kompetenzen eines guten Universitätslehrers für den Bereich der universitären Lehre gefragt, um das Antwortverhalten der Studierenden in keiner Weise vorzuzeichnen. Die zweite Frage nach weiteren Eigenschaften bzw. Fähigkeiten guter Universitätslehrer auf fachlicher, sozialer und pädagogischer Ebene sollte den befragten Personen als Anregung zur Nennung von Kompetenzen dienen, an die sie bei undifferenzierter Fragestellung nicht gedacht hatten. Ergänzend wurde noch nach Studienrichtung, Studienfortschritt und Geschlecht der jeweiligen Auskunftsperson gefragt.

Unter Einsatz des entwickelten Erhebungsbogens wurden 100 Studierende der Universität Graz befragt. Die Interviews wurden von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften im Rahmen einer Lehrveranstaltung des Instituts für Informationswissenschaft und Wirtschaftsinformatik durchgeführt. Befragungsorte waren mehrere zentrale Bereiche der Universität (Hörsaaltrakte, Universitätsbibliothek, Dekanate). Um zu gewährleisten, dass es sich bei den interviewten Personen um solche mit entsprechender Erfahrung im Hinblick auf die Lehrkompetenz von Vortragenden handelt, wurden ausschließlich Studierende befragt, die sich zumindest im 3. Semester ihres Studiums befanden.

2.2 Conjointanalyse

2.2.1 Allgemeines zur Conjointanalyse

Bei der Conjointanalyse handelt es sich um ein in den 60-er Jahren des 20. Jahrhunderts entwickeltes axiomatisches Verfahren der mathematischen Psychologie (vgl. Luce/Tukey 1964), das in den 70-er Jahren auf betriebswirtschaftliche Fragestellungen übertragen wurde (vgl. Green/Wind 1975). Im Bereich der Betriebswirtschaft stellt die Conjointanalyse mittlerweile eine sehr verbreitete Methode im Bereich der Marktforschung dar. Auch im deutschsprachigen Raum hat sie sich in den vergangenen Jahren zu einem etablierten Instrument entwickelt (vgl. Voeth 1999), das Eingang in nahezu jedes Lehrbuch zur Marktforschung gefunden hat (vgl. z.B. Backhaus u.a. 2003). Bislang wird die Conjointanalyse im betriebswirtschaftlichen Anwendungsbereich hauptsächlich dazu eingesetzt, um den Beitrag einzelner Produktmerkmale zum (Gesamt)Nutzen eines Produktes zu ermitteln, wobei neben Konsumgütern zunehmend auch Dienstleistungen analysiert werden.

Eine Conjointanalyse läuft grundsätzlich in fünf Schritten ab, die im Anschluss kurz vorgestellt werden (vgl. Backhaus u.a. 2003, S. 548ff.; Skiera/Gensler 2002/1 und 2002/2; Teichert 1999, S. 478ff.):

1. Schritt – Auswahl der Eigenschaften und deren Ausprägungen: Zunächst sind für das betrachtete Objekt (in der Regel Produkte oder Dienstleistungen, im gegenständlichen Fall Universitätslehrer) jene Eigenschaften und deren Ausprägungen festzulegen, die Gegenstand der Conjointanalyse sein sollen. Dabei ist zu beachten, dass die ausgewählten Eigenschaften relevant sind. Relevanz liegt vor, wenn die Eigenschaften für die Gesamt(nutzen)bewertung seitens der Befragten von Bedeutung sind. Weiters müssen die Eigenschaften voneinander unabhängig sein und die einzelnen Eigenschaftsausprägungen zueinander in einer kompensatorischen Beziehung stehen. Aus erhebungstechnischen Gründen muss sowohl die Anzahl der Eigenschaften als auch jene der jeweiligen Ausprägungen begrenzt werden: Traditionelle Conjointanalysen verwenden in der Regel weniger als sieben Eigenschaften mit durchschnittlich weniger als drei Ausprägungen.

2. Schritt – Festlegung des Erhebungsdesigns: Die Festlegung des Erhebungsdesigns umfasst die Definition der sogenannten Stimuli. Als Stimulus wird eine Kombination von Eigenschaftsausprägungen bezeichnet, die den Befragten zur Beurteilung vorgelegt wird. Bei der Profilmethode, die sich in der Praxis durchgesetzt hat, besteht ein Stimulus aus der Kombination von jeweils einer

Ausprägung aller ausgewählten Eigenschaften. Somit beschreibt jeder Stimulus ein bereits existierendes oder auch rein hypothetisches Objekt. Dieser Realitätsbezug ist auch der Grund für den verbreiteten Einsatz der Profilmethode. Die mit der Methode verbundenen Nachteile relativ hoher Anforderungen an die Befragten (diese haben stets alle Eigenschaften zu beachten) sowie einer starken Steigerung der Anzahl möglicher Stimuli schon bei geringer Erhöhung der Anzahl der betrachteten Eigenschaften bzw. Eigenschaftsausprägungen lassen sich durch die Generierung eines reduzierten Designs abfedern. Im Unterschied zu einem vollständigen Design, das aus allen möglichen Kombinationen der Eigenschaftsausprägungen besteht, wird bei einem reduzierten Design die Zahl der zu bewertenden Stimuli verringert. Die entsprechende Teilmenge soll das vollständige Design möglichst gut repräsentieren. Zur Bildung einer solchen Teilmenge wird auf eines der verschiedenen Verfahren zurückgegriffen, die zum Zwecke einer systematischen (repräsentativen) Auswahl entwickelt wurden und im Rahmen von Software-Angeboten bereitgestellt werden (z.B. „OR-THOPLAN“ im Rahmen des Einsatzes von SPSS).

3. Schritt – Bewertung der Stimuli: In dieser Phase werden den Probanden die Stimuli mit der Bitte um Bewertung vorgelegt. Zur Darstellung der Stimuli können etwa Produktkarten eingesetzt werden, auf denen jeweils die Ausprägungen eines Stimulus schriftlich festgehalten sind. Je nach gewählter Bewertungsmethode werden die befragten Personen ersucht, die Produktkarten paarweise zu vergleichen, in eine Rangordnung zu bringen oder anhand einer kardinalen Skala zu bewerten. Die Bewertung über Rangreihung ist die verbreitetste Methode und wird in der Folge auch eingesetzt. Als Ergebnis jeder Rangreihung liegt eine ordinal skalierte Reihung der Stimuli vor.

4. Schritt – Schätzung und Aggregation der Nutzenwerte: Aus den individuellen Rangreihen lassen sich für jede befragte Person die Teilnutzenwerte je Eigenschaftsausprägung und in der Folge die Gesamtnutzenwerte für alle Stimuli sowie die Bedeutung jeder betrachteten Eigenschaft ableiten. Für die praktische Ermittlung der Nutzenwerte stehen wiederum diverse Software-Angebote zur Verfügung (z.B. „CONJOINT“ im Rahmen von SPSS). Wird für jede befragte Person eine solche Individualanalyse durchgeführt, lassen sich die individuellen Teilnutzenwerte je Eigenschaftsausprägung durch Mittelwertbildung über die Personen aggregieren. Alternativ dazu können aggregierte Ergebnisse auch über die Durchführung einer gemeinsamen Conjointanalyse gewonnen werden. Dabei werden die gesamten Befragungswerte zur Schätzung der Teilnutzenwerte herangezogen. Auf diese Weise bleiben die aufgrund der Streuungen vorliegenden Informationen erhalten, was einen geringeren Informationsverlust als bei der Durchschnittsbildung zur Folge hat. Auf Basis der aggregierten Teilnutzenwerte lassen sich in der Folge die aggregierten Gesamtnutzenwerte für alle Stimuli ermitteln. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die gemeinsame Conjointanalyse zur Gewinnung aggregierter Ergebnisse herangezogen.

5. Schritt – Interpretation der Ergebnisse: Anhand eines Vergleiches der Gesamtnutzenwerte aller Stimuli lässt sich letztendlich erkennen, welcher Stimulus den höchsten Nutzen stiftet.

Neben der hier beschriebenen und in der Folge eingesetzten traditionellen Conjointanalyse sind mittlerweile mehrere neue Formen der Conjointanalyse

entwickelt worden. Zu diesen neuen Formen zählen beispielsweise die Hybrid-Conjointanalyse (vgl. z.B. Green 1984), die Adaptive Conjointanalyse (vgl. z.B. Agarwal/Green 1991), die Choice-Based-Conjointanalyse (vgl. z.B. Elrod/Louviere/Davey 1992) und die Limit-Conjointanalyse (vgl. z.B. Voeth/Hahn 1998).

2.2.2 Durchführung der Conjointanalyse

Auf Basis der Ergebnisse der offenen Befragung wurde im zweiten Schritt der vorliegenden Untersuchung eine Conjointanalyse durchgeführt. Ziel war es, die Bedeutung der wichtigsten im Rahmen der offenen Befragung ermittelten Kompetenzen zu quantifizieren, um in der Folge einen Zahlenwert für die Gesamtkompetenz eines Universitätslehrers im Hinblick auf die Lehre berechnen zu können. Auf diese Art lassen sich jene Universitätslehrer identifizieren, die für die universitäre Lehre besonders geeignet erscheinen.

Zunächst wurden jene im Zuge der offenen Befragung genannten Kompetenzen ausgewählt, die von annähernd 50% (exakt 46%) der Befragten als wesentliche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten eines guten Universitätslehrers genannt wurden (vgl. Tabelle 1). Diese sechs Kompetenzen wurden als relevante Eigenschaften von Universitätslehrern festgelegt. Anschließend wurden jeder Kompetenz zwei mögliche Ausprägungen zugeordnet: „Schwache Ausprägung“ und „starke Ausprägung“ (vgl. Tabelle 3).

Im Rahmen der Generierung des Erhebungsdesigns fiel die Wahl auf die Profilmethode. Die Berücksichtigung von sechs Kompetenzen mit jeweils zwei Ausprägungen ergibt eine Anzahl von 64 Stimuli ($2^6 = 64$). Da den Auskunftspersonen keinesfalls zugemutet werden konnte, alle 64 möglichen Stimuli zu reihen, wurde ein reduziertes Design generiert. Für dieses reduzierte Design, das aus acht Stimuli bestand, wurden entsprechende Produktkarten erstellt (vgl. Tabelle 2).

Unter Einsatz der Conjointanalyse sollte herausgefunden werden, welche der sechs ausgewählten Eigenschaften für einen guten Universitätslehrer aus Sicht der Studierenden besonders wichtig sind. Die anhand des reduzierten Designs ermittelten Ergebnisse lassen sich auf das vollständige Design übertragen, erlauben also letztendlich eine Reihung aller 64 möglichen Stimuli: Auf Basis der berechneten Teilnutzenwerte für die einzelnen Ausprägungen jeder Eigenschaft lässt sich für jeden Stimulus (Universitätslehrer) ein Zahlenwert ermitteln, der dessen Gesamtkompetenz im Hinblick auf die Lehre widerspiegelt. Um die praktische Anwendbarkeit des vorgestellten Modells zur Ermittlung der Gesamtkompetenz von Universitätslehrern zu demonstrieren, sollte abschließend noch festgestellt werden, welcher von zwei (hypothetischen) Universitätslehrern für die Lehre geeigneter wäre (vgl. Tabelle 4): Bei Universitätslehrer A sind die Kompetenzen „Fachwissen“ und „Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung“ stark, die übrigen vier Kompetenzen schwach ausgeprägt; bei Universitätslehrer B verhält es sich genau umgekehrt.

Im Rahmen der Erhebung sollten die erstellten Produktkarten 100 zufällig ausgewählten Studierenden der Universität Graz mit der Bitte um Rangreihung vorgelegt werden. Die Probanden wurden von jenen Studierenden angesprochen, die bereits die offene Befragung durchgeführt hatten. Von den 100 ange-

sprochenen Studierenden waren – trotz entsprechender Erklärung des Verfahrens – nur 52 bereit, an der Conjointanalyse teilzunehmen. Die Gründe für diese überraschend hohe Ablehnungsquote blieben weitgehend offen. Mehrere Studierende gaben an, ihnen sei die Rangreihung auf Basis von sechs Eigenschaften einfach zu mühsam. Jede Ablehnung wurde ohne weitere Diskussion akzeptiert, da es für die Qualität der Ergebnisse einer Conjointanalyse von entscheidender Bedeutung ist, dass die Teilnehmer sämtliche auf den Produktkarten enthaltenen Informationen beachten und sich für der Reihung der Produktkarten ausreichend Zeit nehmen. Inklusive Erläuterung des Verfahrens nahm eine (erfolgreiche) Erhebung im Durchschnitt ca. 15 Minuten in Anspruch.

3 Ergebnisse

3.1 Offene Befragung

Rang	Kompetenz	Anzahl der Nennungen
1	Professioneller Umgang mit Studierenden	88
2	Fähigkeit zur Wissensvermittlung	87
3	Kommunikationsfähigkeit	85
4	Fachwissen	73
5	Rhetorik	51
6	Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung	46
7	Erreichbarkeit für Studierende	40
7	Fairness	40
9	Teamfähigkeit	30
10	Engagement	24
11	Bereitschaft zur Weiterbildung	23
12	Einsatz von technischen/modernen Hilfsmitteln	19
13	Kritik- und Konfliktfähigkeit	16
14	Gleichbehandlung	15
15	Humor	13
16	Auftreten	11
17	Allgemeinbildung	10
18	Interdisziplinarität	9
19	Authentizität, Glaubwürdigkeit	8
19	Flexibilität	8

Tabelle 1: Kompetenzen guter Universitätslehrer – Offene Befragung

Tabelle 1 enthält jene 20 Kompetenzen guter Universitätslehrer, die im Zuge der offenen Befragung am häufigsten genannt wurden. Die Untergliederung in fachliche, soziale und pädagogische Kompetenzen wurde wegen mangelnder Eindeutigkeit aufgegeben. Gewisse begriffliche Überschneidungen wurden in Kauf genommen.

Wollte man wichtige Kompetenzen guter Universitätslehrer bereits auf Grundlage der Ergebnisse der offenen Befragung festlegen, so wären jedenfalls die fünf meistgenannten Kompetenzen, die jeweils mehr als 50% der Befragten

für wichtig halten, zu berücksichtigen. An erster Stelle steht überraschenderweise nicht das Fachwissen, sondern der professionelle Umgang mit Studierenden. Darunter ist vor allem ein respekt- und verständnisvoller Umgang mit Studierenden zu verstehen. Aspekte wie Höflichkeit, Freundlichkeit, Verständnis, Einfühlungsvermögen, Toleranz und Menschlichkeit wurden in diesem Zusammenhang genannt. Mit 87 bzw. 85 von 100 möglichen Nennungen folgen die beiden Kompetenzen „Fähigkeit zur Wissensvermittlung“ und „Kommunikationsfähigkeit“. Zu erstgenannter zählt einerseits die Fähigkeit, den Lehrstoff gut erklären zu können, andererseits jene, den Unterricht strukturiert zu gestalten und auch pädagogisch hochwertige Lehrveranstaltungsunterlagen zu entwickeln. Zur Kommunikationsfähigkeit werden im Rahmen der vorliegenden Untersuchung u.a. die Eigenschaften „Offenheit“, „Gesprächsbereitschaft“ und „Diskussionskompetenz“ gezählt. Mit 73 Nennungen liegt das Fachwissen an vierter Stelle. Der Umstand, dass es sich bei den vier erstplatzierten Kompetenzen exakt um jene handelt, die – wie in der Einleitung dargestellt – auch in der Literatur am häufigsten genannt werden, spricht für die Repräsentativität der Ergebnisse der offenen Befragung. Diese vier Kompetenzen konnten daher ohne weitere Untersuchung bedenkenlos als zentrale Eigenschaften für die Conjointanalyse herangezogen werden.

Um das Potential der Conjointanalyse optimal auszuschöpfen, wurden zusätzlich noch die beiden Kompetenzen „Rhetorik“ und „Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung“ in die weitere Untersuchung einbezogen. Unter Rhetorik wird hier nicht nur die sprachliche Ausdrucksfähigkeit, sondern auch entsprechende Präsentationskompetenz verstanden. Zur Einbeziehung der Kompetenz „Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung“ sei angemerkt, dass insbesondere bei „berufsnahen“ Studienrichtungen, wie etwa BWL, von Seiten der Studierenden immer wieder möglichst hoher Praxisbezug in der Lehre gefordert wird. Universitätslehrer, die über einschlägige Praxiserfahrung verfügen, können derartigen Wünschen vermutlich besser nachkommen.

Hinsichtlich der übrigen in Tabelle 1 aufgelisteten Kompetenzen erscheint die Häufigkeit der Nennung des Merkmales „Erreichbarkeit für Studierende“ erwähnenswert, aber nicht unbedingt überraschend. Nicht selten fällt es Studierenden schwer, „ihre“ Universitätslehrer auch außerhalb der Lehrveranstaltungen zu erreichen. Sprechstunden werden nicht immer regelmäßig angeboten und sind zudem oftmals überlaufen. Auch auf E-Mails wird manchmal nicht (in angemessener Zeit) reagiert. Bemerkenswert erscheint weiters, dass Humor zwar nicht sehr häufig, aber dennoch öfters genannt wurde als Interdisziplinarität. Gleichbehandlung liegt mit 15 Nennungen sowohl vor Interdisziplinarität als auch Humor. Allerdings ist diese hier nicht nur als gleiches Verhalten gegenüber weiblichen und männlichen Studierenden, sondern auch im Sinne einer Gleichbehandlung von studentischen Minderheiten (z.B. Ausländer, Berufstätige, Behinderte) zu verstehen. „Auftreten“ hat dagegen nur 11 Nennungen erhalten, obwohl hierunter nicht nur die Kleidung und das äußere Erscheinungsbild von Universitätslehrern, sondern auch deren Selbstbewusstsein subsumiert wurde.

3.2 Conjointanalyse

3.2.1 Teilnutzenwerte

Nr. der Produktkarte	Kompetenzen und Ausprägungen					
	Professioneller Umgang mit Studierenden	Fähigkeit zur Wissensvermittlung	Fachwissen	Kommunikationsfähigkeit	Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung	Rhetorik
1	stark	stark	stark	stark	schwach	schwach
2	stark	schwach	stark	schwach	stark	stark
3	schwach	stark	stark	schwach	stark	schwach
4	stark	stark	schwach	schwach	schwach	stark
5	schwach	stark	schwach	stark	stark	stark
6	stark	schwach	schwach	stark	stark	schwach
7	schwach	schwach	stark	stark	schwach	stark
8	schwach	schwach	schwach	schwach	schwach	schwach

Tabelle 2: Produktkarten – Reduziertes Design

Rang	Kompetenz	Ausprägung	Teilnutzenwert
1	Professioneller Umgang mit Studierenden	a) schwach ausgeprägt	-0,9231
		b) stark ausgeprägt	0,9231
2	Fähigkeit zur Wissensvermittlung	a) schwach ausgeprägt	-0,8654
		b) stark ausgeprägt	0,8654
3	Fachwissen	a) schwach ausgeprägt	-0,7212
		b) stark ausgeprägt	0,7212
4	Kommunikationsfähigkeit	a) schwach ausgeprägt	-0,5673
		b) stark ausgeprägt	0,5673
5	Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung	a) schwach ausgeprägt	-0,3365
		b) stark ausgeprägt	0,3365
6	Rhetorik	a) schwach ausgeprägt	-0,0962
		b) stark ausgeprägt	0,0962

Tabelle 3: Kompetenzen guter Universitätslehrer – Conjointanalyse

Tabelle 3 enthält die aggregierten Teilnutzenwerte für alle Ausprägungen der betrachteten sechs Kompetenzen. Diese Teilnutzenwerte wurden auf Basis der Ergebnisse der individuellen Rangreihungen der acht Produktkarten des reduzierten Designs (vgl. Tabelle 2) mittels gemeinsamer Conjointanalyse berechnet. Nachdem es sich bei allen Kompetenzen um wünschenswerte Eigenschaften handelt und hinsichtlich jeder Kompetenz lediglich zwischen den beiden Ausprägungen „schwach ausgeprägt“ und „stark ausgeprägt“ differenziert wurde, entspricht das Ergebnis, dass bezüglich jeder Kompetenz die starke Ausprägung einen positiven und die schwache Ausprägung einen betragsmäßig identischen negativen Teilnutzenwert aufweist, exakt den Erwartungen. Anhand der Höhe der Teilnutzenwerte lässt sich die Bedeutung der einzelnen Kompetenzen erkennen. Demnach zeichnen einen guten Universitätslehrer vor allem ein professioneller Umgang mit Studierenden, gefolgt von der Fähigkeit zur Wissensvermittlung, entsprechendem Fachwissen sowie Kommunikationsfähigkeit aus. Dabei handelt es sich abermals um genau jene vier Kernkompetenzen, die auch in der Literatur am häufigsten genannt werden. Im Unterschied zu den Ergebnissen der offenen Befragung liegt nun das Fachwissen in der Bedeutung

vor der Kommunikationsfähigkeit. Auf den Rängen fünf und sechs folgen die Kompetenzen „Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung“ und „Rhetorik“; wobei letztere bereits einen äußerst geringen Teilnutzenwert aufweist.

3.2.2 Gesamtnutzenwerte (Gesamtkompetenz)

Die in Tabelle 3 angeführten aggregierten Teilnutzenwerte sind wiederum Ausgangspunkt für die Berechnung der aggregierten Gesamtnutzenwerte für alle 64 möglichen Stimuli (Universitätslehrer). Den Gesamtnutzenwert für einen bestimmten Stimulus erhält man, indem man zu den aufsummierten Teilnutzenwerten noch eine ergebnisspezifische Konstante, im vorliegenden Fall in der Höhe von 4,5, hinzurechnet. Der Gesamtnutzenwert lässt sich als Maß für die Gesamtkompetenz eines Universitätslehrers im Hinblick auf die Lehre interpretieren und bietet somit die Möglichkeit, Universitätslehrer diesbezüglich miteinander zu vergleichen.

Die Identifikation der beiden Stimuli mit dem höchsten bzw. dem geringsten Gesamtnutzenwert, also der Universitätslehrer mit der höchst- bzw. geringstmöglichen Gesamtkompetenz, bereitet im vorliegenden Fall keine Schwierigkeiten. Der Stimulus mit dem höchsten Gesamtnutzenwert ist jener, bei dem alle Kompetenzen stark ausgeprägt sind. Dieser weist einen Wert von 8,0097 auf. Der Stimulus mit dem niedrigsten Gesamtnutzenwert ist jener, bei dem alle Kompetenzen schwach ausgeprägt sind; der entsprechende Wert beträgt 0,9903. Die Werte für die übrigen Stimuli liegen zwischen den beiden Extremwerten.

Wie im Rahmen der Beschreibung der Vorgangsweise angekündigt, wurden abschließend zwei hypothetische Universitätslehrer (Stimuli) miteinander verglichen, um den für die Lehre geeigneteren zu identifizieren. Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, ist Universitätslehrer B der aus Sicht der befragten Studierenden für die Lehre eindeutig geeigneter. Sollten sich beispielsweise mehrere Universitätslehrer um die Abhaltung derselben Lehrveranstaltung bemühen, könnte man die eben vorgestellte Vorgangsweise einsetzen, um den geeignetsten Lehrveranstaltungsleiter auszuwählen. Allerdings sollte ein konkreter Auswahlprozess nicht nur auf die Sichtweise der Studierenden gestützt werden (vgl. Ellis 1993, S. 252).

Kompetenz	Universitätslehrer A		Universitätslehrer B	
	Ausprägung	Teilnutzenwert	Ausprägung	Teilnutzenwert
Professioneller Umgang mit Studierenden	schwach	-0,9231	stark	0,9231
Fähigkeit zur Wissensvermittlung	schwach	-0,8654	stark	0,8654
Fachwissen	stark	0,7212	schwach	-0,7212
Kommunikationsfähigkeit	schwach	-0,5673	stark	0,5673
Praxisbezug bzw. Praxiserfahrung	stark	0,3365	schwach	-0,3365
Rhetorik	schwach	-0,0962	stark	0,0962
Gesamtnutzenwert (Konstante = 4,5)		3,1057		5,8943

Tabelle 4: Gesamtkompetenz – Vergleich

4 Resümee

Von entscheidender Bedeutung für die Qualität einer Lehrveranstaltung – und somit bis zu einem gewissen Grad auch für deren Evaluationsergebnisse – sind sicherlich die Kompetenzen des Lehrveranstaltungsleiters. Nach Ansicht der Studierenden sollte ein guter Universitätslehrer für den Bereich der Lehre nicht nur über profundes Fachwissen, sondern auch über eine entsprechende Fähigkeit zur Wissensvermittlung verfügen. Dies würde sehr stark für eine verpflichtende pädagogische (Grund)Ausbildung von Universitätslehrern sprechen, auf die sich derzeit fast nur Universitätslehrer, die Absolventen pädagogischer Studienrichtungen sind, stützen können. Konzepte für eine derartige Ausbildung bzw. hinsichtlich sonstiger Möglichkeiten zur Verbesserung der didaktischen Fähigkeiten von Universitätslehrern liegen bereits mehrfach vor (vgl. etwa Macke/Kaiser/Brendel 2003; Winteler 2002; Winteler/Krapp 1999). Weiters erwarten die Studierenden von einem guten Universitätslehrer einen professionellen Umgang mit Studierenden sowie eine gewisse Kommunikationsfähigkeit. Äußerlichkeiten, wie Aussehen oder Bekleidung, spielen dagegen kaum eine Rolle.

Literatur

- Agarwal, M./Green, P. (1991): Adaptive Conjoint Analysis versus self-explicated models: Some empirical results. In: International Journal of Research in Marketing, Vol. 8 (1991), Issue 2, pp. 141-146.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2003): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung, 10. Auflage, Berlin: Springer 2003.
- Ellis, R. (1993): The Management of Quality in the University of Ulster. In: Higher Education, Vol. 25 (1993), Issue 3, pp. 239-257.
- Elrod, T./Louviere, J./Davey, K. (1992): An Empirical Comparison of Ratings-Based and Choice-Based Conjoint Models. In: Journal of Marketing Research, Vol. 29 (1992), Issue 3, pp. 368-377.
- Frey, A. (2006): Methoden und Instrumente zur Diagnose beruflicher Kompetenzen von Lehrkräften – eine erste Standortbestimmung zu bereits publizierten Instrumenten. In: Zeitschrift für Pädagogik, 52. Jg. (2006), 51. Beiheft, S. 30-46.
- Frost, S./Teodorescu, D. (2001): Teaching Excellence: How Faculty Guided Change at a Research University. In: The Review of Higher Education, Vol. 24 (2001), Issue 4, pp. 397-415.
- Gignac-Caille, A./Oermann, M. (2001): Student and Faculty Perceptions of Effective Clinical Instructors in ADN Programs. In: Journal of Nursing Education, Vol. 40 (2001), Issue 8, pp. 347-353.
- Green, P. (1984): Hybrid Models for Conjoint Analysis: An Expository Review. In: Journal of Marketing Research, Vol. 21 (1984), Issue 2, pp. 155-169.
- Green, P./Wind, Y. (1975): New Way to Measure Consumers' Judgements. In: Harvard Business Review, Vol. 53 (1975), July-August, pp. 107-117.

- Luce, R./Tukey, J.(1964): Simultaneous Conjoint Measurement: A New Type of Fundamental Measurement. In: Journal of Mathematical Psychology, Vol. 1 (1964), Issue 1, pp. 1-27.
- Macke, G./Kaiser, K./Brendel, S. (2003): Erwerb von Lehrkompetenz – Das Programm des Hochschuldidaktikzentrums der Universitäten des Landes Baden-Württemberg. In: Das Hochschulwesen, 51. Jg. (2003), H. 1, S. 25-31.
- Melland, H. (1996): Great Researcher ... Good Teacher? In: Journal of Professional Nursing, Vol. 12 (1996), Issue 1, pp. 31-38.
- Sander, P./Stevenson, K./King, M./Coates, D. (2000): University Students' Expectations of Teaching. In: Studies in Higher Education, Vol. 25 (2000), Issue 3, pp. 309-323.
- Saroyan, A./Donald, J. (1994): Evaluating Teaching Performance in Canadian Universities. In: Das Hochschulwesen, 42. Jg. (1994), H. 6, S. 282-291.
- Skiera, B./Gensler, S. (2002/1): Berechnung von Nutzenfunktionen und Markt-simulationen mit Hilfe der Conjoint-Analyse (Teil 1). In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 24. Jg. (2002), H. 4, S. 200-206.
- Skiera, B./Gensler, S. (2002/2): Berechnung von Nutzenfunktionen und Markt-simulationen mit Hilfe der Conjoint-Analyse (Teil 2). In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 24. Jg. (2002), H. 5, S. 258-263.
- Tang, T. (1997): Teaching Evaluation at a Public Institution of Higher Education: Factors Related to the Overall Teaching Effectiveness. In: Public Personnel Management, Vol. 26 (1997), Issue 3, pp. 379-389.
- Teichert, T. (1999): Conjoint-Analyse. In: Herrmann, A./Homburg, C. (Hrsg.): Marktforschung, Wiesbaden: Gabler 1999, S. 471-511.
- Voeth, M./Hahn, C. (1998): Limit Conjoint-Analyse. In: Marketing ZFP, 20. Jg. (1998), H. 2, S. 119-132.
- Voeth, M. (1999): 25 Jahre conjointanalytische Forschung in Deutschland. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 69. Jg. (1999), Ergänzungsheft 2, S. 153-176.
- Webler, W. (1993): Professionalität an Hochschulen. Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für seine künftigen Aufgaben in Lehre, Prüfung, Forschungsmanagement und Selbstverwaltung. In: Das Hochschulwesen, 41. Jg. (1993), H. 3, S. 119-126.
- Winteler, A.(2002): Evaluation - und was dann? Zur Professionalisierung in der Hochschullehre. In: Forschung & Lehre, 2002, H. 10, S. 529-531.
- Winteler, A./Krapp, A. (1999): Programme zur Förderung der Qualität der Lehre an Hochschulen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 45. Jg. (1999), H. 1, S. 45-60.