



*Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung*

**Kompetenzprofil und Vermittlungskonzept für Peers  
Zur Unterstützung der Implementierung  
von Peer Review im Rahmen von QIBB**

**Maria Gutknecht-Gmeiner**

Im Auftrag von ARQA-VET

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Wien, 30.4.2009

## INHALT

I.	Einleitung .....	3
II.	Fundierung und grundlegende Anforderungen.....	3
III.	Kompetenzprofil.....	5
IV.	Schulungskonzept .....	14
V.	Ablaufplan Peer Schulung .....	20
VI.	Offene Fragen und Herausforderungen .....	21
VII.	Literatur .....	23

## I. Einleitung

In den letzten fünf Jahren wurde in europäischer Zusammenarbeit ein Peer Review Verfahren entwickelt, das als externes Instrument der Qualitätssicherung innerhalb der Profession in ganz Europa angewendet werden kann ("Peer Review in initial VET" (2004-2007), "Peer Review Extended" (2007) und "Peer Review Extended II" (2007-2009)).

Peer Review wurde dabei als formatives, d.h. entwicklungsorientierte, externe Evaluation von Schulen durch Peers – unabhängige Kolleginnen und Kollegen aus anderen vergleichbaren Einrichtungen –, definiert. Das Verfahren wurde im Europäischen Peer Review Handbuch für die berufliche Erstausbildung detailliert beschrieben und für die praktische Anwendung aufbereitet (vgl. Gutknecht-Gmeiner et al. 2007). Das Europäische Peer Review wurde in mittlerweile drei europäischen Peer Review Projekten getestet und weiterentwickelt, 18 europäische Länder sind daran bis dato beteiligt, von denen einige dabei sind, das europäische Peer Review Verfahren auch national einzuführen.

Die erfolgreiche Entwicklungsarbeit der europäischen Peer Review Projekte (s. [www.peer-review-education.net](http://www.peer-review-education.net)) soll nun auch für die Schulentwicklung im berufsbildenden Schulwesen in Österreich, das von Anfang an in die Entwicklung und Testierung an vorderster Stelle involviert war, nutzbar gemacht werden. In einer Pilotphase 2008/2009 wurden/werden einerseits in einer von ARQA-VET beauftragten Machbarkeitsstudie die Einführung von Peer Review als externes Evaluationsverfahren in QIBB mit den verschiedenen Betroffenen und Beteiligten abgeklärt (vgl. Gutknecht-Gmeiner 2009a), andererseits im Rahmen eines Pilotprojekts mit sieben österreichischen Schulen die Umsetzung von Peer Review in Österreich getestet (Pilotprojekt „Peer Review im Rahmen von QIBB“ 2008-2009, i.A. des BMUKK, Sektion II).

Nach Abschluss dieser beiden Projekte kann ab 2009 mit der Implementierung von Peer Review begonnen werden. Da der Erfolg und die Akzeptanz des Verfahrens in hohem Ausmaß von der Kompetenz der Peers abhängen, sind für eine systemweite, qualitätvolle Einführung von Peer Review Konzepte zur Rekrutierung und Schulung von geeigneten Peers eine wichtige Voraussetzung.

Im Folgenden soll daher als erster Schritt ein Kompetenzprofil/Anforderungsprofil für Peers erarbeitet werden. Auf dieser Grundlage wird ein Schulungskonzept entwickelt, das – unter Berücksichtigung vorhandener Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern und mit dem Blick auf eine möglichst ressourcenschonende Abwicklung von Peer Review – als Intensivtraining in den Peer Review Ablauf integriert werden kann. Das Anforderungsprofil sowie das Schulungskonzept sollen einerseits in der Praxis verankert sein, andererseits auch einschlägigen wissenschaftlichen Standards genügen.

## II. Fundierung und grundlegende Anforderungen

Im Folgenden wird die inhaltliche und wissenschaftliche Fundierung und Einordnung des Peer Kompetenzprofils sowie des Schulungskonzepts umrissen.

### II. 1 Orientierung am Europäischen Peer Review Verfahren

Sowohl Kompetenzprofil als auch Schulungskonzept orientieren sich am Europäischen Peer Review Verfahren, wie es im Europäischen Peer Review Handbuch dargestellt wird (vgl. Gutknecht-Gmeiner et al. 2007). Weiters werden relevante Erfah-

rungen und Vorarbeiten aus den europäischen Peer Review Projekten berücksichtigt, insbesondere die länderübergreifende Zusammenarbeit zur Entwicklung einer Europäischen Peer Review Schulung im Projekt Peer Review Extended II, die seit November/Dezember 2007 im Gange sind und im Herbst 2009 abgeschlossen sein sollen. Damit soll auch die Anschlussfähigkeit an die europäische Implementierung von Peer Review, wie sie aktuell im Rahmen von ENQA-VET, dem Europäischen Netzwerk zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, vorbereitet wird, erhalten werden.

## II. 2 Passung für das österreichische berufsbildende Schulwesen

Um die Passung an die Gegebenheiten im österreichischen berufsbildenden Schulwesen zu gewährleisten, flossen auch die Ergebnisse der österreichischen Machbarkeitsstudie (Gutknecht-Gmeiner 2009) in die Konzeption von Anforderungsprofil und Schulung ein. Zusätzlich wurde auf die Erfahrungen aus der Entwicklung und Durchführung von zwei Peer Schulungen im Rahmen des österreichischen Pilotprojekts (Oktober 2008 an der KPH Wien und Jänner 2009 an der PH OÖ) zurückgegriffen.

## II. 3 Wissenschaftliche Fundierung

Da Peer Review als Evaluation definiert wurden, sind für die Durchführung von Peer Reviews einschließlich dem Einsatz der Peers einschlägige wissenschaftliche Standards maßgeblich, wie innerhalb der Evaluation als eigener wissenschaftlicher Disziplin entwickelt wurden. Dies sind v.a. die „Standards für Evaluation“ in den verschiedenen (nur sehr geringfügig von einander abweichenden) „Länderfassungen“ (s. z.B. Joint Committee 2006<sup>3</sup>, DeGEval 2004b, SEVAL-Standards).

Um den Qualitätsmerkmalen guter Evaluation gerecht zu werden, waren daher bereits in der Entwicklung des Europäischen Peer Reviews die „Standards für Evaluation“ leitend (für eine Übersicht der Umsetzung der Standards für Evaluation im Rahmen von Peer Review s. Gutknecht-Gmeiner 2007a, 50ff. und 2008a, 295ff.).

Für die Aus- und Weiterbildung von Peers gelten daher ebenfalls die Standards für Evaluation als Orientierungslinien, weiters werden die auf der Basis dieser Standards entwickelten Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation, wie sie die Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) 2004 verabschiedet hat, berücksichtigt. Ebenso fließen aktuelle Abstimmungs- und Entwicklungsarbeiten zur Didaktik der Evaluation des Arbeitskreises „Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ der Gesellschaft für Evaluation ein.

## II. 4 Sonstige Anforderungen und Herausforderungen

Während Peers einerseits durchaus einschlägige Evaluationskompetenzen mitbringen sollten, um den Anforderungen eines Peer Reviews gerecht zu werden, und diese daher entweder als Rekrutierungsanforderung gefasst oder in Schulungen vermittelt werden müssen, ist aber andererseits nicht daran gedacht, Lehrerinnen und Lehrer als wissenschaftliche EvaluatorInnen umfassend auszubilden. Mehrjährige Masterstudien als Voraussetzung für die Tätigkeit als Peer vorzugeben ist nicht realistisch (v.a. wenn Peer Review in größerem Umfang und systemweit umgesetzt werden soll), auch wird mit Peer Review ja nicht der Zweck einer externen wissenschaftlichen Evaluierung verfolgt, wie sie von Universitäten und einschlägigen Instituten angeboten werden. Es gilt also, zwischen der zu Recht kritisierten Generalermächtigung „Evaluieren kann jeder“ (vgl. Beywl/Balzer 2008) und dem Zweck und den Rahmenbedingungen von Peer Reviews eine Ba-

lance zu finden. Insbesondere ist auch auf Budget- und Ressourcenrestriktionen im Schulbereich zu achten.

Es wird daher im Folgenden ein Schulungskonzept vorgestellt, das eine synergetische und möglichst kostengünstige Durchführung begünstigt. Es stellt daher aber dezidiert ein „Minimalkonzept“ dar, der Anspruch „Evaluationslainer/-lainer“ innerhalb von zwei Tagen zu wissenschaftlichen EvaluatorInnen mit breiter Methodenkompetenz und viel Erfahrung zu machen, wird dabei nicht verfolgt. Stattdessen sollen Peers zielgerichtet die für ihre Aufgabe notwendigen Kompetenzen vermittelt werden, sie sollen befähigt werden, eigenständig Peer Reviews in guter Qualität durchzuführen.

Dabei wird davon ausgegangen, dass einerseits eine Vielfalt an Kompetenzen insbesondere im Bereich der Sozial- und Selbstkompetenzen vorausgesetzt werden kann, andererseits Peers auch bereits Erfahrung mit Evaluation und Qualitätssicherung mitbringen. Eine Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen ist daher insofern implizit vorgenommen worden.

Für die Schulung von unerfahrenen Personen wird empfohlen, bestimmte Teile, in denen es um einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten in Evaluation geht und die einige praktische Erfahrung voraussetzen (z.B. Evaluationsdesign und Methodenkompetenz, Interviewführung, Feedback, zielgerichtete Durchführung von Evaluationen unter Zeitdruck etc.), zu erweitern.

## II. 5 Inhaltliche Aufbereitung von Kompetenzprofil und Schulungskonzept

Basierend auf dem Europäischen Peer Review Handbuch und den Erfahrungen und Vorarbeiten aus den verschiedenen Peer Review Projekten wird ein Kompetenzprofil für Peers erarbeitet, das auch wissenschaftlichen Standards für Evaluation entspricht.

Darauf aufbauend wird ein zweitägiges Schulungskonzept entwickelt, das diesen Anforderungen genügt. Dabei werden Erfahrungen aus Peer Review Extended II und dem österreichischen Peer Review Pilotprojekt berücksichtigt. Das Schulungskonzept beinhaltet neben der Beschreibung von Schulungsinhalten einen Vorschlag für einen Ablaufplan sowie didaktische Hinweise. Zusätzlich werden Empfehlungen für zukünftige Anpassungen des Schulungskonzepts an die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen gegeben.

Mithilfe des Schulungskonzepts können inhaltliche und didaktische Qualitätsanforderungen für Peer Schulungen transparent gemacht werden. Gleichzeitig kann das Konzept auch für zukünftige Schulungen als Art Leitfaden dienen, der jedoch immer der jeweiligen Situation angepasst werden muss.

## III. Kompetenzprofil

### III. 1 Definition Peers

Peers werden im Europäischen Peer Review Handbuch für die berufliche Erstausbildung (unter Berücksichtigung der im Rahmen der Machbarkeitsstudie Peer Review für Österreich angeregten geringfügigen Änderungen, s. Gutknecht-Gmeiner 2009a, 26) wie folgt definiert:

Ein/e Peer ist eine Person,

- die gleichgestellt ist mit der Person bzw. den Personen, deren Tätigkeit evaluiert wird<sup>1</sup>
- die im gleichen oder einem ähnlichen Fachbereich arbeitet und/oder in einer vergleichbaren Einrichtung
- die extern (d.h. aus einer anderen Einrichtung kommt) und unabhängig ist (ohne persönliche/institutionelle Parteilichkeiten im Evaluierungsprozess)

und die

- über spezifische professionelle Fachkenntnisse und Expertise verfügt (ähnliche Ausbildung, Werte, professionelle Kompetenzen und Haltungen, gemeinsame Sprache etc.) und
- damit bis zu einem gewissen Grad "Insiderwissen" über den zu evaluierenden Bereich in den Prozess einbringt und dieses mit der externen Sichtweise verbindet ("externe/r InsiderIn").<sup>2</sup>

Peers sind also vornehmlich Kolleginnen und Kollegen aus anderen Schulen. Zusätzlich können auch Personen aus anderen Institutionen, wie z.B. VertreterInnen von Unternehmen etc., als Peers rekrutiert werden.

---

<sup>1</sup> Im Europäischen Peer Review Handbuch (Gutknecht-Gmeiner et al. 2007, S.38) heißt es: „Ein/e ‚Peer‘ ist eine Person die gleichgestellt ist mit der Person (den Personen), deren Leistung überprüft wird [...].“

<sup>2</sup> Vgl. Gutknecht-Gmeiner 2007a, S.40.

Die Zusammensetzung eines Peer Teams von vier Personen stellt sich daher folgendermaßen dar:

**Abbildung 1: Zusammensetzung des Peer Teams: Rollen, beruflicher Hintergrund und Kompetenzen**

Anzahl der Peers (4 Peers)	Beruflicher Hintergrund	Erforderliche Kompetenzen
2 "Echte" Peers (Minimum)*	<b>PraktikerInnen/ ExpertInnen aus anderen Berufsbildungseinrichtungen</b> (LehrerInnen, BeraterInnen, ManagerInnen, QualitätsexpertInnen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche</li> <li>• Erfahrung im Unterrichten</li> <li>• Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren</li> </ul>
1 "Stakeholder" Peer **	<b>VertreterIn einer externen Anspruchsgruppe</b> (anderer Bildungsbereiche, Unternehmen, Sozialpartnern etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche</li> <li>• Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren</li> </ul>
1 EvaluierungsexpertIn*	<b>Professionelle/r EvaluatorIn/ Qualitäts-AuditorIn oder -AssessorIn</b> (z.B. von einem Forschungsinstitut, einer Universität, einer unabhängigen Audit/Akkreditierungseinrichtung, auch aus einer anderen Berufsbildungseinrichtung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise in Evaluierung, Moderation und Kommunikation</li> <li>• Kenntnis des Berufsbildungssystems</li> </ul>
1 Gender Mainstreaming ExpertIn*	<b>Einen der oben genannten</b>	zusätzlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise in Gender Mainstreaming</li> </ul>
1 Internationale/r Peer (optional)***	<b>Einen der oben genannten, für gewöhnlich aus der Berufsbildungspraxis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die zu evaluierenden Qualitätsbereiche</li> <li>• Erfahrung im Unterrichten</li> <li>• Erfahrung in Qualitätssicherungs- und -entwicklungsverfahren</li> </ul>
* für das Europäische Peer Review erforderlich ** für das Europäische Peer Review empfohlen *** für ein transnationales Europäisches Peer Review erforderlich		

Quelle: Europäisches Peer Review Handbuch, Gutknecht-Gmeiner et al. 2007, S. 40.

Zusätzlich werden innerhalb des Peer Teams Rollen vergeben: Zentral ist die Rolle der/s Peer Koordinators/in, die/der das Peer Team leitet und auch die zentrale Kontaktperson sowohl für die Schule als auch die koordinierende Einrichtung ist. Die/der Peer KoordinatorIn ist auch verantwortlich für die Abfassung des Peer Review Berichts. Für die Auswahl von Peer KoordinatorInnen ist daher auf Personen mit viel Erfahrung in Evaluation, Koordination und Moderation zurückzugreifen. Weitere mögliche Rollen sind, neben den „normalen“ Peers, ein/e EvaluierungsexpertIn (die/der dann einschlägige Expertise in Evaluation aufweisen sollte), ein/e Gender Mainstreaming ExpertIn sowie – bei Bedarf – ein/e internationale/r Peer.

### III. 2 Kompetenzen von Peers

Die Kompetenzen der Peers lassen sich aus den Vorgaben des Europäischen Peer Review Handbuchs ableiten:

„Peer Teams müssen insgesamt über Expertise in folgenden Bereichen verfügen:

- im Unterrichten,
- in der Qualitätssicherung und -entwicklung,
- in den zu evaluierenden Qualitätsbereichen.“ (Gutknecht-Gmeiner et al. 2007, S.41)

Für das Kompetenzprofil von Peers entscheidend ist, dass das Peer Team als Ganzes über die notwendige Expertise und Erfahrung verfügen muss (vgl. Gutknecht-Gmeiner et al. 2007, S. 38). Die Ausgewogenheit und Repräsentanz verschiedener

Expertisefelder ist daher vor allem durch die Rekrutierung von Peers und die Zusammenstellung der Teams für die Peer Reviews zu gewährleisten. Dabei sind die Fragestellungen des jeweiligen Peer Reviews handlungsleitend, d.h. im Idealfall werden maßgeschneiderte Peer Teams rekrutiert.

Während Erfahrung im Unterrichten (für mindestens zwei Peers, s. Tabelle 1: Zusammensetzung des Peer Teams) und Kenntnisse und Erfahrungen in den zu evaluierenden Qualitätsbereichen ausschlaggebende Kriterien in der Rekrutierung der Peer Teams darstellen, stellt sich im dritten Expertisefeld „Qualitätssicherung und -entwicklung“, das mittlerweile durch „Evaluation“ ergänzt wurde, um die Verortung von Peer Review als Evaluation stärker sichtbar zu machen, die Frage, ob dies ebenso bereits im Vorfeld gegeben sein muss, oder ob in diesem Bereich durch Schulungen ein ausreichendes Kompetenzniveau zu sichern ist.<sup>3</sup>

### III. 3 Kompetenzfelder

Wie lassen sich die oben genannten Expertisefelder und insbesondere der Bereich „Evaluation und Qualitätssicherung“ näher bestimmen?

#### III.3.1 Status Quo der europäischen Entwicklungsarbeiten in Peer Review Extended II

Das Entwicklungsteam von „Peer Review Extended II“ definierte im März 2008 als Ausgangsbasis für die Entwicklung von Peer Schulungen folgende notwendige Kompetenzen für Peers (vgl. Minutes of the 1<sup>st</sup> Transnational Meeting):

- Eine gute Kenntnis des Peer Review Verfahrens („know the model“)
- Kompetenzen in Qualitätssicherung und Evaluation sowie
- "soft skills".

Als Voraussetzungen für die Teilnahme an einem Peer Review wurden definiert:

Zu den so genannten "hard skills", die Peers bereits mitbringen müssen, zählen

- die Unterrichtserfahrung,
- die Kenntnis der Qualitätsbereiche sowie
- die Kenntnis des Berufsbildungssystems.

Zu den "soft skills" und persönlichen Haltungen und Einstellungen ("personal attitudes") gehören

- Motivation
- Vertraulichkeit
- Erfahrung in Gruppendynamik sowie
- Computerkenntnisse.

Als Schulungsinhalte wurden die Einführung in das Peer Review Verfahren sowie die Schulung im Bereich Qualitätsmanagement und Evaluation festgesetzt. "Soft skills" sollen als Querschnittsmaterie in der Schulung berücksichtigt werden.

---

<sup>3</sup> Beides ist möglich. In den ersten 2 Pilotphasen der europäischen Peer Review Projekte wurden Präsenzs Schulungen für Peers (aufgrund von Ressourcenrestriktionen) nicht angeboten. Es wurden im Bereich Evaluation und Qualitätssicherung hochqualifizierte Peers rekrutiert, denen im Rahmen eines Online-Trainings sowie teilweise auch in Vorbereitungsworkshops das Peer Review Verfahren näher gebracht wurde. Im aktuellen europäischen Projekt „Peer Review Extended II“ sowie in den verschiedenen Pilotprojekten (s. das österreichische Pilotprojekt, aber auch Projekte in Finnland, Ungarn, Katalonien) wurden dagegen nun auch Präsenzs Schulungen für Peers durchgeführt. Dies bedeutet, dass auch Personen mit geringerer Erfahrung in Evaluation und Qualitätssicherung als Peers ausgewählt werden konnten. Vgl. auch die Diskussion zur Homogenität bzw. Heterogenität der Peer Teams in Bezug auf ihre Evaluationsexpertise in der Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a, S. 28.

Der Bereich „Quality Management/Evaluation“ umfasst folgende Inhalte (vgl. Tischvorlage für das Interim Meeting, Juni 2008 sowie das Besprechungsprotokoll):

- Einführung in Evaluation und Qualitätsmanagement
- Rollen und Aufgaben der Peers
- Qualitative Methoden
- Evaluationsdesign und Planung des Peer Review
- Analyse, Interpretation und Bewertung
- Mündliches Feedback und Bericht

Soft skills als horizontales Thema umfassen

- Rollen der Peers/"critical friend"
- Moderation/Konfliktmanagement
- Zeitmanagement
- Arbeiten im Team
- Genderkompetenzen
- Einstellungen: Neugierde/Offenheit
- Verhalten als Peer

### III.3.2 Ergebnisse der Machbarkeitsstudie „Peer Review“

Für die Definition der Peers und ihrer Kompetenzen können aus Sicht der Befragten für die Implementierung in Österreich grundsätzlich die Vorgaben aus dem Europäischem Peer Review Handbuch herangezogen werden (vgl. Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a, 26ff.)

Die Evaluationskompetenzen der Peers und die Kenntnis des Peer Review Verfahrens – darin waren sich die verschiedenen im Rahmen der Machbarkeitsstudie Befragten einig – sollten jedenfalls durch Peer Schulungen sichergestellt werden (vgl. Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a, 29, 55, 60f.)

Für ein einheitliches, bundesland- und schultypübergreifendes Angebot an Schulungen werden, so die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie, folgende im Bereich der Evaluationskompetenz und der Kommunikationskompetenzen angesiedelte Schulungsinhalte empfohlen: Methoden der Datenerhebung, Fragetechniken (Interviewführung), Konsensfindung (im Team), „Verdichtung“ (Analyse und Interpretation), Feedback geben. (vgl. Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a, 60)

Gefordert wird auch eine Bewusstseinsbildung und Schulung in Bezug auf die besondere Rolle der Peers und die für ein gelingendes Peer Review notwendigen Einstellungen und Haltungen der Peers, die dann in einem empathisch-kritischen, offenen, verantwortungsbewussten, auf die zu Evaluierenden konzentrierten Verhalten ihren Ausdruck finden. Auch der Umgang der Peers mit vertraulichen Daten wird thematisiert (vgl. Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a, 60f.)

### III.3.3 Kompetenzfelder der „Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)

Die Gesellschaft für Evaluation definiert in ihren „Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ folgende fünf Kompetenzfelder (DeGEval 2004a):

- Theorie und Geschichte der Evaluation
- Methodenkompetenz
- Organisations- und Feldkenntnisse
- Sozial- und Selbstkompetenzen

- Praxis der Evaluation

„Theorie und Geschichte der Evaluation“ umfassen die Grundlagen (wie z.B. Definitionen, Kennzeichen, Funktionen und Dimensionen von Evaluationen), die Evaluationsgeschichte, Evaluationsansätze sowie die Evaluationsstandards.

Unter „Methodenkompetenz“ finden sich die Grundzüge empirischer Sozialforschung, umfangreiche Kenntnisse in der Datenerhebung und Statistik, der Datenverarbeitung, -auswertung und -interpretation. Auch Projektorganisation (Projektmanagement) ist unter diesem Kompetenzfeld subsumiert.

„Organisation- und Feldkenntnisse“ beinhalten Organisationswissen, Rechts- und Verwaltungswissen sowie spezifische Feldkenntnisse.

Das Kompetenzfeld „Sozial- und Selbstkompetenzen“ ist breit gefächert. Es umfasst soziale Kompetenzen, Kommunikation, Kooperation, Selbstmanagement und Lernen/Problemlösen.

Im Kompetenzfeld „Praxis der Evaluation“ werden Empfehlungen zu Umfang der praktischen Erfahrung (im Rahmen der Praktika), zur Qualität der Ausbildung sowie zu inhaltlichen Aspekten (Abdecken der verschiedenen Phasen von Evaluation) gegeben.

### III. 4 Synthese: Kompetenzprofil für Peers

Die Forderungen, Wünsche und Anregungen der österreichischen ExpertInnen (vgl. Machbarkeitsstudie Peer Review, Gutknecht-Gmeiner 2009a) bezüglich der Kompetenzen der Peers finden sich sowohl in den Vorarbeiten zu einem europäischen Peer-Schulungscurriculum als auch in den Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation.

Die Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren der „Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ (DeGEval 2004a) sind, wie zu erwarten, auf Grund des ungleich größeren Geltungsbereichs deutlich umfangreicher als die im Projekt „Peer Review Extended II“ definierten.

Eine kritische Analyse des Peer-Profiles anhand der „Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ zeigt Lücken vor allem im Kompetenzfeld „Theorie und Geschichte der Evaluation“ sowie in der Methodenkompetenz und der „Praxis der Evaluation“. Passt man das Anforderungsprofil der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation jedoch an die spezifischen Zwecke und Erfordernisse eines Peer Review an, so ergibt sich eine gute Deckung der beiden Kompetenzprofile.

Anhand der Kompetenzfelder der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation können folgende Kompetenzen für Peers definiert werden. Zur besseren Übersicht und zur Ableitung des Schulungsbedarfs werden die Kompetenzen weiter in Hinblick auf ihre Ausprägung bei der Zielgruppe Lehrerinnen und Lehrer, die als Peers fungieren wollen spezifiziert.

Abbildung 2: Kompetenzprofil für Peers

Kompetenzfeld	Kompetenzen	Ausprägung bei Zielgruppe	Schulungsbedarf	Anmerkungen
Theorie und Geschichte der Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ablauf eines Peer Review, Aufgaben von Peers</li> <li>▪ Einordnung von Peer Review als externe, formative Evaluation</li> <li>▪ Standards für Evaluation; Qualitätsstandards des Peer Review</li> <li>▪ Relevante Modelle aus Evaluation und Qualitätssicherung: PDCA/CQAF; CIPP/Programmbaum</li> </ul>	Wenig bis kein Vorwissen, am ehesten noch im Bereich Qualitätssicherung/-management	Ja, aber nur Einführung und klar bezogen auf Peer Review	Dieses Kompetenzfeld wurde sehr stark verkürzt auf grundlegendes Wissen über Evaluation (Definition, Evaluationsarten, Zwecke, Standards) sowie einige relevante Modelle. Eine fundierte Kenntnis des Peer Review Verfahrens wird inkludiert, d.h. es geht um Grundlagen der Evaluation und Peer Review.
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung in die Datenerhebung unter besonderer Berücksichtigung qualitativer Methoden</li> <li>▪ Gütekriterien qualitativer Forschung</li> <li>▪ Auswahl geeigneter Methoden</li> <li>▪ Erstellen eines Evaluationsplans (einschließlich Ablauf- und Zeitplanung)</li> <li>▪ Operationalisierung von Fragestellungen</li> <li>▪ Entwicklung qualitativer Erhebungsinstrumente</li> <li>▪ Qualitative Datenanalyse: deduktive und induktive Kategorienbildung, Kodierung; Analyse, Interpretation und Bewertung (Stärken-Schwächen-Analyse)</li> </ul>	Z.T. Vorwissen vorhanden v.a. in Bezug auf Qualitätsmanagement und Schulevaluation	Wichtiger Teil der Schulung; Inhalte beschränkt auf die für ein Peer Review relevanten Methoden	Die Kenntnis quantitativer Methoden ist auf die in der Schulevaluation gängigen Methoden beschränkt, hier genügt ein sehr allgemeines Wissen, wie quantitative Daten zustande kommen und was sie aussagen. Die Kernkompetenzen liegen in qualitativen Methoden wie den in Peer Review gängigen Leitfadenterviews oder qualitativen Beobachtungen. Auch die Auswertungs- und Interpretationskompetenzen beziehen sich vornehmlich auf qualitative Daten. Es wird darauf geachtet, dass Peers befähigt werden, einen gesamten Evaluationszyklus durchzuführen.
Organisations- und Feldkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterrichtserfahrung</li> <li>▪ Kenntnisse der Organisation Schule</li> <li>▪ Kenntnis des Schulwesens</li> </ul>	Sehr gut, Feldkompetenz hoch	Nein; Rekrutierungsanforderung	Die Organisations- und Feldkenntnisse wurden an die Erfordernisse von Peer Review und des Evaluationsfelds „Schule“ angepasst.
Sozial- und Selbst-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ethische Grundsätze; Rolle, Haltung und Einstellungen von</li> </ul>	z.T. vorhanden; Aus-	z.T. in Schu-	Sozial- und Selbstkompetenzen sind für

Kompetenzfeld	Kompetenzen	Ausprägung bei Zielgruppe	Schulungsbedarf	Anmerkungen
kompetenzen	<p>Peers (kritische und zugleich empathische Haltung "critical friend")</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstreflexion</li> <li>▪ Klärung von Evaluationszweck und -fragestellungen</li> <li>▪ Kommunikationskompetenz: Rapport herstellen, Fragen stellen, zuhören können, Kommunikationsmodelle</li> <li>▪ Feedback geben, Kritik- und Konfliktfähigkeit</li> <li>▪ Verständliche, präzise und kurze Berichte schreiben können</li> <li>▪ Kooperationsfähigkeit/Teamarbeit, Moderationskompetenz</li> <li>▪ interkulturelle Kompetenzen</li> <li>▪ Zeitmanagement</li> </ul>	prägung kann sehr unterschiedlich sein	lung behandeln; auch bei Rekrutierung darauf achten	Peers hoch relevant, hier wurden keine Einschränkungen vorgenommen. Zusätzlich betont wird die interkulturelle Kompetenz für transnationale Peer Reviews sowie die Bedeutung von Zeitmanagementkompetenzen, zielgerichtete Arbeitsweisen, Moderationskompetenzen und Disziplin aufgrund des hohen Zeitdrucks während des Peer Besuchs.
Praxis der Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Längerfristig Einführung eines „Lehrlingswesens“, d.h. Peers nehmen als BeobachterInnen/PraktikantInnen/ HospitantInnen an Peer Reviews teil</li> <li>▪ Mentoring für Peers</li> </ul>	Kaum vorhanden	Nicht Gegenstand einer Schulung	Dieses Kompetenzfeld kann im Rahmen einer Schulung nicht abgedeckt werden. Es können daher nur Anregungen für geeignete Praktikumsangebote, z.B. im Rahmen von Hospitationen, gegeben werden.

Quelle: Gutknecht-Gmeiner 2009a, vgl. auch Gutknecht-Gmeiner 2008c bzw. Gutknecht-Gmeiner 2009b.

Insgesamt zeigt sich, dass Peers eine hohe Sach- und Feldkompetenz bereits mitbringen, grundlegende Kenntnisse des Peer Review Verfahrens, der Evaluation und Qualitätssicherung sowie der Methoden (vom Evaluationsdesign über Auswahl der Methoden, Erhebungsdurchführung, Analyse, Interpretation und Bewertung bis zu mündlichem Feedback und Berichtslegung) jedoch bei LehrerInnen für gewöhnlich nicht vorausgesetzt werden können. Daraus kann direkt ein Schulungsbedarf abgeleitet werden.

## IV. Schulungskonzept

Da Peer Schulungen direkt auf die eigenständige Durchführung von Peer Reviews vorbereiten sollen, ergibt sich eine starke Praxisorientierung sowohl in der Auswahl der Inhalte – Vermittlung von Theorie als Unterstützung der praktischen Umsetzung und nicht als Selbstzweck – als auch in der Didaktik, die auf für die Umsetzung relevantes Wissen und die Förderung von Handlungskompetenz ausgerichtet ist.

Weiters werden die Sozial- und Selbstkompetenzen nicht im Rahmen eines eigenen Moduls vermittelt, sondern sind als Querschnittsmaterie integriert. Gerade in diesem Kompetenzfeld ist das praktische Ausprobieren und Einüben sowie die Reflexion über Verhaltensweisen von höchster Bedeutung.

### IV. 1 Curriculum

Die Inhalte des Schulungskonzepts werden als Curriculum dargestellt, das in einzelne Module aufgegliedert ist. Inhaltlich orientiert sich das Curriculum an dem oben aufgezeigten Schulungsbedarf. Es ist so aufgebaut, dass der Ablauf eines Peer Reviews dabei nachgezeichnet wird, relevant sind die Phasen 1 bis 3, d.h. die Vorbereitung des Peer Reviews (Phase 1), die Durchführung des Peer Besuchs (Phase 2) sowie die Berichtslegung (Phase 3). Gleichzeitig erlaubt dieser Aufbau auch die Integration der Vorbereitungsarbeiten in den Peer Teams, d.h. die Schulung kann auch synergetisch in die Abwicklung der Peer Reviews eingepasst werden.

**Abbildung 3: Übersicht Module Peer Schulung**

Modul	Theorie/ Praxis; Vorbereitung*	Phase**	Kompetenzfeld
1 Einführung in Peer Review, Evaluation und Qualitätsmanagement	Theorie	Phase 1	Grundlagen der Evaluation/Peer Review
2 Aufgaben und Rollen der Peers	Theorie und Praxis	Phasen 1-3	Grundlagen Evaluation/Peer Review; Sozial- und Selbstkompetenzen
3 Qualitative Methoden	Theorie und Praxis Vorbereitung	Phase 2	Methodenkompetenz
4 Auswertung, Interpretation und Bewertung	Theorie und Praxis Vorbereitung	Phase 1	Methodenkompetenz
5 Auswertung, Interpretation, and Bewertung	Theorie und Praxis	Phase 2	Methodenkompetenz
6 Mündliches Feedback und Bericht	Theorie und Praxis	Phase 3	Sozial- und Selbstkompetenzen
Sozial- und Selbstkompetenzen	Theorie und Praxis	Phasen 1-3	Sozial- und Selbstkompetenzen

Quelle: Gutknecht-Gmeiner 2009

\*Vorbereitung des Peer Reviews; \*\* Phase eines Peer Reviews.

Die detaillierten Inhalte der einzelnen Module finden sich in der Beschreibung der Module.

#### IV. 2 Zielgruppen

Lehrerinnen und Lehrer sowie VertreterInnen von Stakeholdergruppen, die als Peers in einem Peer Review tätig werden sollen.

Vorerfahrungen mit Evaluation und Qualitätsmanagement sind Voraussetzung, sollte der Großteil der TeilnehmerInnen diese nicht aufweisen, müssen v.a. die Module 3 bis 6 erweitert werden.

#### IV. 3 Didaktik

Grundsätzlich ist eine erwachsenengerechte und teilnehmerInnenzentrierte Didaktik, die auf die Interessen und Bedürfnisse, Kenntnisse und Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen eingeht, Voraussetzung. Die TrainerInnen stehen den TeilnehmerInnen in ihrer Kompetenzentwicklung zur Seite, unterstützen und fördern die persönliche Entwicklung der prospektiven Peers als „guide on the side instead of the sage on the stage“. Dabei ist das „uno actu“ Prinzip, d.h. das Prinzip einer Koproduktion von TrainerIn und Teilnehmenden im Lernprozess, handlungsleitend. Daran schließt sich die Forderung an, die Schulung partizipativ und aktivierend zu gestalten.

Da komplexe Kompetenzen und Haltungen vermittelt werden sollen, wird empfohlen, in der didaktischen Ausgestaltung der Schulung nicht nur kognitive Kanäle im Sinne einer Wissensvermittlung anzusprechen, sondern auch emotionale und soziale Kanäle im Sinne einer Vermittlung von angemessenen Einstellungen und Verhalten.

Da die unmittelbare Handlungskompetenz der Peers das wichtigste Ziel der Schulung darstellt, ist darauf zu achten, dass Inhalte verstanden und – auch im Austausch zwischen den TeilnehmerInnen – reflektiert werden. Die Didaktik ist also verständnis-, prozess- und handlungsorientiert, reflexiv und diskursiv anzulegen. Es ist folglich ein geeigneter Mix von verschiedensten Methoden erforderlich.

Die Handlungskompetenz ist weiters durch eine durchgehende Praxisorientierung zu sichern. Empfohlen wird ein „Arbeiten am Fall“ (Case Study Method/Fallstudien-Methode), d.h. entweder am tatsächlichen Fall, wenn ein Peer Review vorbereitet wird, oder an einem fiktiven „typischen“ Fall, der durch die TrainerIn vorzubereiten ist. Den TeilnehmerInnen soll ausreichend Möglichkeiten geboten werden, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten durch Ausprobieren und Üben zu festigen. Durch das persönliche Erlebnis wird auch die für EvaluatorInnen notwendige Reflexionsfähigkeit sowie die persönliche Entwicklung im Bereich Einstellungen und Verhalten gefördert.

Als Methoden eignen sich daher insbesondere die Arbeit in (Klein)Gruppen (z.B. die Erarbeitung eines eigenen Evaluationsdesigns und der entsprechenden Erhebungsinstrumente), Rollenspiele, Simulationen und praktische Übungen, die Bearbeitung und Diskussion von Fällen und typischen oder schwierigen Situationen (als gedankliche und ev. auch praktisch durchgespielte Vorwegnahme).

In den Gruppenarbeiten und Diskussionen können gleichzeitig die notwendigen Selbst- und Sozialkompetenzen erprobt und eingeübt werden. Dies betrifft z.B. die Moderationskompetenzen, Zeitmanagement, Arbeiten im Team, wertschätzendes und offenes Verhalten, etc.

#### IV. 4 Modul 1: Einführung in Peer Review, Evaluation und Qualitätsmanagement

##### IV.4.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen kennen die Definition von Evaluation und können Peer Review als Evaluationsverfahren einordnen. Sie kennen die Standards für Evaluation und können sie auf Peer Review anwenden. Sie verstehen die Verortung von Peer Review im Qualitätskreis und kennen einschlägige Modelle von Evaluation und Qualitätsmanagement.

##### IV.4.2 Inhalte

- Einführung in Peer Review: Zweck, Gegenstand, EvaluatorInnen, Ablauf, Organisationsformen
- Peer Review als externe Evaluation
- Definition von Evaluation
- Peer Review im Qualitätskreis, gängige Modelle in Evaluation und Qualitätsmanagement (PDCA, CQAF, CIPP-Modell etc.)
- Standards für Evaluation

##### IV.4.3 Didaktische Hinweise

Neben Informationsinputs sollte v.a. das Vorwissen der TeilnehmerInnen genutzt werden und durch Reflexions- und Gruppenarbeiten sowie durch Diskussionsmöglichkeiten das Verständnis für die verschiedenen theoretischen Informationen gefördert werden.

#### IV. 5 Modul 2: Rollen und Aufgaben der Peers

##### IV.5.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen kennen die Rolle und Aufgaben von Peers und können ihre Tätigkeit von anderen wie z.B. Inspektion, Beratung etc. abgrenzen. Sie wissen, welche Einstellungen und Haltungen Voraussetzung für ein gelingendes Peer Review sind und welches Verhalten von ihnen als EvaluatorInnen erwartet wird. Sie kennen die wichtigsten Selbst- und Sozialkompetenzen und verstehen deren Bedeutung im Rahmen von Peer Review.

##### IV.5.2 Inhalte

- Rolle der Peers als EvaluatorInnen
- Aufgaben der Peers im Peer Review
- Einstellungen und Haltungen
- Verhalten
- Selbst- und Sozialkompetenzen

##### IV.5.3 Didaktische Hinweise

Empfohlen werden neben einem Informationsinput zu den Aufgaben der Peers v.a. aktivierende Methoden, die die Selbstreflexion und Diskussion fördern (z.B. Assoziationsübungen, Bearbeiten von Situationsbeispielen, Rollenspiel etc.).

#### IV. 6 Modul 3: Qualitative Methoden

##### IV.6.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen kennen die wichtigsten Formen der Datenerhebung (quantitativ und qualitativ) und kennen deren Anwendungsgebiete sowie Vor- und

Nachteile. Sie kennen die gängigen Methoden im Peer Review und können qualitative Leitfadeninterviews durchführen.

#### IV.6.2 Inhalte

Einführung in die empirische Datenerhebung (Überblick, Anwendungsgebiete, Vor- und Nachteile verschiedener Methoden)

- Datenquellen, quantitative und qualitative Zugänge
- Qualitative Methoden im Detail
- Gängige Methoden im Peer Review
- Gütekriterien qualitativer Forschung

#### Qualitative Interviews

- Fragen formulieren (Operationalisierung der Evaluationsfragestellungen, Fragetypen, Fragen formulieren)
- Interviews führen (Rapport und Gesprächsatmosphäre herstellen, Nachfragen, Zusammenfassen und "member check", Interview beenden, Kommunikations- und Interviewregeln)
- Verbales und nicht-verbales Verhalten während des Interviews

#### IV.6.3 Didaktische Hinweise

Um den Planungsprozess eines Peer Reviews besser abbilden zu können und die Vorbereitungsarbeiten für ein Peer Review systematisch angehen zu können, empfiehlt sich eine Verschränkung mit Modul 4 „Design und Planung des Peer Besuchs“ (s. auch Ablaufplan). Das bedeutet, dass auf die Einführung in die empirische Datenerhebung eine erste Planungsphase (Modul 5) folgt. Wenn das Design und der Ablaufplan des Peer Reviews dann feststehen, folgt der Modulteil zu den „Qualitativen Interviews“ (Modul 4), die dann auch gleich vorbereitet werden können (Entwicklung von Interviewleitfäden/Beobachtungsleitfäden, Arbeiten am tatsächlichen Fall).

Auch bei den empirischen Methoden ist im Sinne einer erwachsenengerechten Didaktik das Vorwissen der TeilnehmerInnen mit einzubeziehen und die Diskussion anzuregen. Die Methodenkompetenz bedarf darüber hinaus auch der Übung, d.h. theoretische Vorgaben sollten anhand konkreter Aufgaben eingeübt werden, sei es z.B. dass Interviewsituationen als Rollenspiele simuliert werden, sei es, dass Erhebungsinstrumente erarbeitet und analysiert werden.

### IV. 7 Modul 4: Design und Planung eines Peer Reviews

#### IV.7.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen können ein dem Zweck und den Fragestellungen angemessenes Evaluationsdesign entwickeln und die entsprechenden Erhebungsschritte in einem praxistauglichen Ablaufplan festlegen. Sie können Fragestellungen operationalisieren und nach Maßgabe der Möglichkeiten die Erhebungsschritte in Bezug auf Methoden und involvierte Betroffene und Beteiligte triangulieren.

#### IV.7.2 Inhalte

- Design einer Evaluation: Zweck – Fragestellungen – Methoden
- Klärung und Operationalisierung der Fragestellungen
- Bestimmung von Betroffenen und Beteiligten
- Triangulation

- Planung der Erhebungsschritte und eines Ablaufplans

#### IV.7.3 Didaktische Hinweise

Es empfiehlt sich, dieses Modul in Modul 3 nach der „Einführung in die empirische Datenerhebung“ einzuschieben. Das Modul sollte auf jeden Fall praktische Übungen (z.B. in Gruppen) beinhalten, deren Prozess und Ergebnisse gemeinsam analysiert und reflektiert werden. In den Übungen kann es z.B. um die Entwicklung eines Evaluationsdesigns sowie geeigneter Erhebungsschritte und eines praktikablen Ablaufplans gehen. Ist die Peer Schulung in die Abwicklung von Peer Reviews integriert, dient dieses Modul gleichzeitig der Ausarbeitung eines Ablaufplans für das kommende Peer Review (Arbeiten am tatsächlichen Fall).

### IV. 8 Modul 5: Auswertung, Interpretation und Bewertung

#### IV.8.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen können qualitative Daten regelgeleitet und systematisch anhand von deduktiven bzw. induktiv erarbeiteten Kategoriensystemen kodieren, auswerten, interpretieren und in Form einer Stärken-Schwächen-Analyse bewerten.

#### IV.8.2 Inhalte

- Erhebungsdokumentation
- Umgang mit Datenfülle
- Analyse qualitativer Daten: Kategorisierung, Kodierung
- Deduktive und induktive Kategorienbildung
- Interpretation und Bewertung
- Auswertungsschritte und Ablaufplanung

#### IV.8.3 Didaktische Hinweise

Hier kann nun nicht mehr am „tatsächlichen Fall“ gearbeitet werden, es empfiehlt sich aber, anhand von geeignetem Material (z.B. Interviewtranskripte aus Peer Reviews) zu arbeiten, um die qualitative Analyse von Daten praktisch einzuüben und Prozess und Ergebnisse zu reflektieren.

### IV. 9 Modul 6: Mündliches Feedback und Bericht

#### IV.9.1 Ziele

Die TeilnehmerInnen kennen den Zweck der mündlichen Feedback-Session und wissen, welche Inhalte in welcher Art und Weise dabei angesprochen werden sollen. Sie können ein der Situation angemessenes, konstruktives Feedback geben. Sie wissen, welche Inhalte der Peer Review Bericht umfasst und kennen die qualitativen Vorgaben sowie den Zeitplan und die Verantwortlichkeiten für die Berichtslegung.

#### IV.9.2 Inhalte

- Zweck und Inhalte der mündlichen Feedback-Session
- Konstruktives Feedback geben
- Berichtslegung: Inhalte, Verantwortlichkeiten, Zeitplan
- Qualitative Vorgaben: Verständlichkeit und Akzeptanz

#### IV.9.3 Didaktische Hinweise

Mündliches Feedback geben sollte in praktischen Übungen trainiert werden (z.B. in Rollenspielen, ev. mit Videoaufzeichnung), wichtig ist, wie im Falle der Interviewsituation, eine wertschätzende Analyse und Reflexion der Übungen. Typische und schwierige Situationen können diskutiert werden.

#### IV. 10 Querschnittsmodul: Selbst- und Sozialkompetenzen

Dieses Modul wird nicht als eigenes Modul umgesetzt, sondern in die anderen Module integriert. Es wird hier als eigenes Modul angeführt, um Transparenz zu erzeugen. In der Klammer wird ein Bezug zu dem Modul bzw. den Modulen angegeben, in denen diese Inhalte v.a. vermittelt werden.

##### IV.10.1 Ziele

Peers verfügen über ein umfassendes Bewusstsein über die für ein Peer Review angemessenen Einstellungen und Haltungen sowie ausreichende Selbst- und Sozialkompetenzen. Sie können dieses Wissen in der Praxis umsetzen und sind imstande, sich als EvaluatorInnen in allen Phasen des Peer Reviews professionell und den Anforderungen an Peers entsprechend zu verhalten.

##### IV.10.2 Inhalte

- Ethische Grundsätze; Rolle, Haltung und Einstellungen von Peers (kritische und zugleich empathische Haltung "critical friend") (Modul 1 und 2)
- Selbstreflexion (alle Module)
- Klärung von Evaluationszweck und -fragestellungen (Modul 4)
- Kommunikationskompetenz: Rapport herstellen, Fragen stellen, zuhören können, Kommunikationsmodelle (v.a. Modul 3 und 6)
- Feedback geben, Kritik- und Konfliktfähigkeit (Modul 6)
- Verständliche, präzise und kurze Berichte schreiben können (Modul 6)
- Kooperationsfähigkeit/Teamarbeit, Moderationskompetenz (alle Module)
- interkulturelle Kompetenzen (alle Module)
- Zeitmanagement (alle Module, v.a. Modul 3 bis 5)

##### IV.10.3 Didaktische Hinweise

Übungen zum Modul „Selbst- und Sozialkompetenzen“ können in alle anderen Module integriert werden. Moderationskompetenzen, Teamarbeit und Zeitmanagement können in den Gruppenarbeiten eingeübt und reflektiert werden, Kommunikationskompetenzen und Feedback in Rollenspielen (z.B. zur Interviewsituation, aber auch in Übungen zum Feedback-Geben). Haltungen und Einstellungen können durch kreative und assoziative Übungen oder durch Rollenspiele reflektiert und erlebt werden.

## V. Ablaufplan Peer Schulung

Standard-Ablaufplan für eine zweitägige Schulung basierend auf dem oben beschriebenen Curriculum und den entwickelten Modulen einschließlich von Praxis- bzw. Vorbereitungsphasen.

Es empfiehlt sich, der Schulung eine Vorbereitungsphase vorzuschalten, in denen die Peers sich mit dem Europäischen Peer Review Handbuch vertraut machen sowie den Selbstbericht der Schule bzw. die Fallstudie analysieren.

### Tag 1

9:00 – 10:30	Begrüßung und Kennenlernen
11:00 – 11:45	Das Peer Review Verfahren als externe Evaluation und seine Einbettung in Qualitätsmanagement und Schulentwicklung
11:45 – 13:00	Die Rolle und Aufgaben der Peers
14:00 – 15:00	Qualitative Erhebungsmethoden und Evaluationsdesign
15:30 – 16:15	Planung des Peer Reviews 1: Fragestellungen für die Peer Reviews
16:15 – 16:45	Planung des Peer Reviews 2: Ablaufplan (Peer Besuch Agenda)
16:45 – 17:00	Reflexion und Feedback; Fragestellungen und Ausblick für den 2. Tag
17:00 – 18:00	Möglichkeit, an der Planung der Peer Besuche im Team weiterzuarbeiten

### Tag 2

8:30 – 10:00	Interviewführung
10:30 – 12:00	Planung des Peer Reviews 3: Erhebungsleitfäden
13:00 – 14:30	Datenanalyse, Interpretation und Bewertung
15:00 – 16:30	Mündliches Feedback und Berichtslegung
16:30 – 16:45	Aktionsplan für Peer Reviews
16:45 – 17:00	Zusammenschau, Reflexion und Feedback

## VI. Offene Fragen und Herausforderungen

### VI. 1 Kompetenz der Lehrenden

Eine ungeklärte Frage ist die Kompetenz der Lehrenden (TrainerInnen, DozentInnen). Dies wird voraussichtlich im DeGEval-Arbeitskreis zur Aus- und Weiterbildung in Evaluation im Laufe des nächsten Jahres als ein zusätzlicher Punkt diskutiert werden; in den „Empfehlungen zur Aus- und Weiterbildung in Evaluation“ (DeGEval 2004a) finden sich bislang lediglich Anforderungen an AusbilderInnen im Rahmen von Evaluationspraktika.

Als Eckpunkte eines Kompetenzprofils lassen sich vorerst festmachen:

- Expertise in Evaluation (geeigneter wissenschaftlicher Background; Erfahrung in der Konzeption und Durchführung von Evaluationen)
- Expertise in Peer Review (eventuell ebenso eigene Erfahrungen als Voraussetzung für die Lehrtätigkeit)
- Bezug zum Feld, d.h. in diesem Fall zum berufsbildenden Schulwesen (z.B. durch institutionellen Background, durch eigene Tätigkeit im Sektor, durch Forschungsbezug zum Sektor etc.)
- Geeignete didaktische Kompetenzen (s. IV.3 Didaktik).

### VI. 2 Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen („Accreditation of prior learning“ APL)

Für die Zukunft wird sowohl die Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen als auch die Anpassung der Schulungen (Kürzung bzw. Erweiterung) je nach Kompetenzniveau der zu schulenden Peers eine größere Bedeutung erlangen. Der Anpassungsbedarf betrifft v.a. Personen mit hoher Expertise sowie Evaluationslainnen/-laien. Maßgeschneiderte Schulungen für verschiedene Kompetenzniveaus anzubieten scheint jedoch aus Kostengründen erst möglich, wenn eine größere Anzahl von Peers geschult werden muss.

Die Bewertung und Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen spielt dann eine wichtige Rolle. Einen ersten Einblick in die Evaluationskompetenzen prospektiver Peers gibt die Selbstbewertung im Peer Bewerbungsformular. Eventuell können im Vorfeld der Schulungen auch Assessments und persönliche Gespräche zur Bewertung der individuellen Kompetenzen geführt werden.

### VI. 3 Schulungsbereitschaft spezieller Zielgruppen

Während bei Lehrerinnen und Lehrern, die über einen Dienstauftrag an Schulungen teilnehmen, grundsätzlich von einer guten Bereitschaft zur Schulungsteilnahme ausgegangen werden kann (sie erfolgt ja in der Arbeitszeit), kann der Einbezug von Peers aus anderen Bereichen, wie z.B. aus der Wirtschaft, in die Schulungen Probleme aufwerfen. Einerseits ist diese Möglichkeit in den einschlägigen Schulungsanbietern bzw. im Schulsystem insgesamt vorzusehen, andererseits muss in der Konzeption und Organisation der Schulungen auf zeitliche Restriktionen dieser Zielgruppe, sowohl was Termine als auch was vor allem die Dauer von Schulungen betrifft, eingegangen werden. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Peers aus der Wirtschaft oder aus anderen nicht-schulischen Bereichen für mehrere Tage für Schulungen freigestellt werden. Ähnliches gilt für internationale Peers, deren Schulung in Österreich zusätzlich Sachkosten (Reise- und Aufenthaltskosten) verursacht.

Eventuell könnten verschiedene Versionen der Peer Schulung angeboten werden: eine Art „Crash-Kurs“ für externe Peers und längere Schulungen für schulsystem-interne Peers.

#### VI. 4 Organisationsformen

Zukünftige Entwicklungen werden auch zeigen, ob es Sinn macht, Peer Schulungen ohne konkrete Peer Review Vorhaben anzubieten und abzuwickeln, d.h. also sozusagen „auf Vorrat“ zu schulen.

Tatsache ist, dass die Integration der Schulung in die Peer Review Abwicklung eine hohe Effizienz mit sich bringt (es wird z.B. gleich am „eigenen Fall“ gearbeitet) und die Teambildung fördert. Gleichzeitig ist eine Differenzierung nach Kompetenzniveaus in diesem Konzept jedoch kaum möglich.

## VII. Literatur

- Beywl, Wolfgang (2006): Evaluationsstandards als Grundlage für die Aus- und Weiterbildung in Evaluation – Anforderungsprofile für Evaluatorinnen im Vergleich. In: Joint Committee on Standards for Educational Evaluation; Sander, James R. (Hrsg.) (2006): Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation", 3. Aufl., Opladen: Leske + Budrich, S. 313-335.
- Beywl, Wolfgang/Balzer, Lars (2008). Die Weichen richtig stellen. Weiterbildungsevaluation - zehn verbreitete Irrtümer und ihre Korrektur. In: Weiterbildung - Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends 19(4), S. 8-11.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (Hrsg.) (2004a): Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren, April 2004, Alfter. (DeGEval 2004a)
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (Hrsg.) (2004b): Standards für Evaluation, 3. Auflage Juni 2004, Alfter. (DeGEval 2004b)
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (Hrsg.) (2004c): Empfehlungen zur Anwendung der Standards Evaluation im Handlungsfeld der Selbstevaluation, Dezember 2004, Alfter. (DeGEval 2004c)
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2009a): Machbarkeitsstudie zur Umsetzung der Ergebnisse der europäischen Peer Review Projekte an österreichischen berufsbildenden Schulen, i.A. von ARQA-VET, Wien.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2009b): Evaluation ist unnatürlich. Erforderliche Kompetenzen und Nutzen von Selbst- und Peer-Evaluation. In: PADUA – Die Fachzeitschrift für Pflegepädagogik, 2/09, S. 9-14.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2008a): Externe Evaluierung durch Peer Review. Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Wiesbaden: VS Verlag (Dissertation, Universität Klagenfurt 2006).
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (Hrsg.) (2008b): Peer Review in der Berufsbildung. Projekte und Erfahrungen – ein Reader, Wien.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2008c): Peer Schulung. Evaluationskompetenzen von Peers, Schulungsinhalte und didaktische Konzepte. Vortrag auf der DeGEval Jahrestagung 2008, Workshop B2, 25.9.2008. Online unter: <http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=18517>; (Stand 01.03.2009).
- Gutknecht-Gmeiner, Maria/Lasnigg, Lorenz/Stöger, Eduard/de Ridder, Willem/Strahm, Peter/Strahm, Elisabeth/Koski, Leena/Stalker, Bill/Hollstein, Rick/Allulli, Giorgio/Kristensen, Ole Bech (2007): Europäisches Peer Review Handbuch für die berufliche Erstausbildung. Wien, Juni 2007.
- ➔ Online verfügbar auf Englisch, Dänisch, Holländisch, Finnisch, Deutsch, Ungarisch, Italienisch, Portugiesisch, Norwegisch, Spanisch, Katalanisch und Rumänisch unter (Stand 30.04.2009): [http://www.peer-review-education.net/TCgi/TCgi.cgi?Target=home&P\\_KatSub=6](http://www.peer-review-education.net/TCgi/TCgi.cgi?Target=home&P_KatSub=6)
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2007a): Peer Review als Verfahren zur externen Evaluierung von Schulen. Definition und Gütekriterien. In: Zeitschrift für Evaluation, 1/2007, S. 31-60.
- Gutknecht-Gmeiner, Maria (2007b): Peer Review in Initial VET in Europe. Report

on the Pilot Phase and Outlook, Vienna.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2007c): Peer Review in der beruflichen Erstausbildung in Europa. Bericht über die Pilotphase und Ausblick, Wien.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (Hrsg.) (2007d): Impulsveranstaltung Peer Review in der Berufsbildung. Tagungsbericht. 5. März 2007, Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus, Wien.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006a): Evaluierung durch Peer Review fördert die Qualität der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6/2006, S. 11-15.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006b): Peer-Review in der beruflichen Erstausbildung in Europa. In: Basel, Sven/Giebenhain, Dagmar/Rützel, Josef (Hrsg.): Peer-Evaluation an beruflichen Schulen - Impuls für dauerhafte Schulentwicklung durch Öffnung nach Außen, Paderborn, S. 117-139.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006c): Peer-Review zur Qualitätsevaluierung im Schulbereich – ein europäisches Projekt des öibf. In: Schul-NEWS, Newsletter des Schulkompetenzzentrums der Kinderfreunde, 4/2006, S. 8-10.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006d): Peer Review in Initial Vocational Education and Training. Externe Evaluierung durch Kollegenschaft. In: Weg in die Wirtschaft 3/2006, S. 17-19.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2006e): Externe Evaluierung durch Peer Review. Vergleichende Analyse gängiger Verfahren, Neudefinition von Peer Review sowie Einsatzmöglichkeiten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Erstausbildung. Dissertation Univ. Klagenfurt.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation; Sander, James R. (Hrsg.) (2006<sup>3</sup>): Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation", 3. Aufl. Opladen: Leske + Budrich. (Joint Committee 2006<sup>3</sup>)

Schweizerische Evaluationsgesellschaft (2000/2001): Standards für Evaluation der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL-Standards). Online unter: <http://www.seval.ch/de/standards/index.cfm> (Stand 30.04.2009)