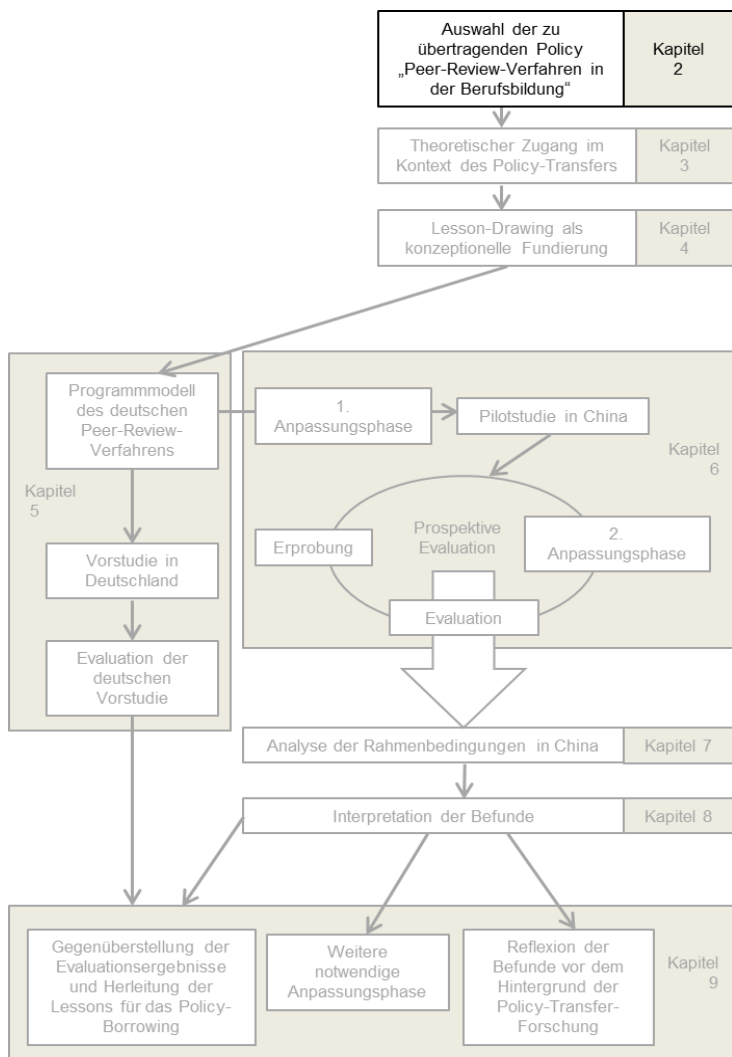


## **2 Die zu übertragende Policy „Peer-Review-Verfahren in der Berufsbildung“**

In diesem Abschnitt wird zuerst die Auswahl des Peer-Review-Verfahrens als die zu übertragende Policy begründet und es wird erklärt, welche Relevanz diese Policy für die aktuelle chinesische Situation in der Qualitätssicherungsarbeit der höheren Berufsbildung haben könnte. Anschließend werden die Grundeigenschaften des Peer-Review-Verfahrens dargestellt.

Die Schilderung der zu übertragenden Policy stellt den ersten Schritt zur Beantwortung der Forschungsfrage dar und wird folglich als erste Station in der Prozessgrafik des vorliegenden Forschungsvorhabens abgebildet (s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Verortung von Kapitel 2 in der Prozessgrafik des Forschungsvorhabens



## **2.1 Auswahl des Peer-Review-Verfahrens als die zu übertragende Policy**

Wie bereits in der Einleitung angerissen, steigt seit einigen Jahren die Bedeutung der Qualitätssicherung in der höheren Berufsbildung in China. Trotz diverser Reformen im Bereich der Qualitätssicherungsarbeit in der höheren Berufsbildung (s. Kapitel 7.2.2.1) ist die chinesische Qualitätssicherungsarbeit in der höheren Berufsbildung immer wieder mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert.

Bemängelt wird vor allem das hierarchische, starre und bürokratische Evaluationsverfahren zur Qualitätssicherung durch Evaluationsexperten des Bildungsministeriums. Die evaluierten, höheren Berufsbildungseinrichtungen verfügen über wenig Mitgestaltungsrechte. Aufgrund des administrativen und bildungspolitischen Hintergrundes der Evaluationsexperten werden Bewertungsstandards verwendet und Handlungsempfehlungen ausgegeben, die nicht die spezifischen Anforderungen und die Realität der höheren Berufsbildungseinrichtungen berücksichtigen. Des Weiteren kritisieren Berufsbildungsexperten unangemessene Evaluationsmethoden, welche die Qualität in den höheren Berufsbildungsinstituten nicht vollständig rekonstruieren können. Weitreichende Sanktionen als Konsequenzen dieser Evaluationsaktivitäten, wie etwa Schulschließungen, führen zu einer fast unterwürfigen Reaktion der Schulen sowie zu einer teilweise absichtlichen Verzerrung der Schulqualität während der Evaluation (s. Kapitel 7.2.2.4).

Die Fachliteratur zeigt, dass das Peer-Review-Verfahren genau den derzeit in China vorherrschenden Herausforderungen der Evaluationsaktivitäten entgegenwirken könnte (Gutknecht-Gmeiner 2008; Wulz et al. 2011). Das Peer-Review-Verfahren als ein Evaluationskonzept, welches auf eine aktive, demokratische Mitgestaltung der zu evaluierenden Schule, auf flache Hierarchien zwischen dem Evaluationsteam und der zu evaluierenden Schule sowie auf eine offene Kommunikation Wert legt,

scheint jedoch genau den Gegensatz zum chinesischen Evaluationskonzept darzustellen. Nicht nur Deutschland und China sind bei der Länderwahl als „most-different“ anzusehen, sondern auch die ausgewählte Policy – das Peer-Review-Verfahren – ist gegenüber den gängigen Evaluationskonzepten in China ein „Most-Different-Ansatz“.

Wenn sich das Peer-Review-Verfahren, trotz seiner Gegensätzlichkeit zur gängigen chinesischen Evaluationskultur, mit gewissen Anpassungen auf China übertragen ließe, könnte das Peer-Review-Verfahren Potenziale für die Qualitätssicherungsarbeit Chinas bieten und zu einer ehrlicheren Rekonstruktion der tatsächlichen Schulqualität führen. Es könnte dazu beitragen, dass die chinesische Evaluationsroutine durch neue Evaluationspraktiken des Peer-Review-Verfahrens verändert wird, und dies in einer neuen Evaluationskultur mündet: In einer Evaluationskultur, die auf eine aktive Schulentwicklung fokussiert.

Das vorliegende Forschungsvorhaben untersucht, inwieweit sich das auf den ersten Blick so gegensätzliche deutsche Evaluationskonzept auf China übertragen lässt, wie sich dieses Verfahren auf das Evaluationsverhalten der chinesischen Akteure auswirkt und welche Anpassungen für eine Übertragung notwendig sind.

## **2.2 Grundeigenschaften des Peer-Review-Verfahrens**

Als „Peer“ bezeichnet man ein Individuum, das mit einer bestimmten Personengruppe in einer Eigenschaft oder mehreren Eigenschaften gleichgestellt ist. Diese Eigenschaft kann sich auf unterschiedliche Merkmale beziehen, wie etwa auf die gesellschaftliche Stellung, das Alter oder das Geschlecht. Zuvorderst bezieht sich diese Eigenschaft jedoch auf die berufliche Tätigkeit im selben Fachbereich und auf derselben Hierarchieebene (Brown 2004, S. 7). Deshalb wird im deutschen Kontext

der Begriff „Peer“ häufig mit (Fach-)Kollege<sup>1</sup> übersetzt (Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 37-38<sup>2</sup>). Der Terminus „Review“ bezeichnet die Tätigkeit der kritischen Besprechung und Überprüfung der Qualität eines Objektes (Brown 2004, S. 7). Zusammengesetzt bedeutet „Peer Review“ die kritische Besprechung bzw. Bewertung eines Sachverhaltes durch gleichgestellte Personen bzw. Fachkollegen (Brown 2004, S. 7; Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 39). Speer (2010, S. 414) definiert „Peer Review“ allgemein als ein strukturiertes Feedback zwischen Fachkollegen und anderen gleichgestellten Personen.

Peer-Review-Aktivitäten findet man am häufigsten im Hochschulbereich, insbesondere bei der kritischen Besprechung von eingereichten Forschungsbeiträgen zur Veröffentlichung in wissenschaftlichen Fachzeitschriften. In diesem Fall sind Peers akademische Fachkollegen aus dem gleichen Forschungsbereich, welche die Eignung eines Beitrags für die Veröffentlichung überprüfen. Der Autor des Beitrags und der Bewertende sind beruflich gleichgestellt (Brown 2004, S. 7; Speer 2010, S. 414). Seit ca. 15 Jahren wird das Peer-Review-Verfahren desgleichen zur Evaluierung der Lehre und der Forschungsaktivitäten von Forschungsinstituten genutzt (Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 12).

Das hier angewendete Peer-Review-Verfahren dient ausschließlich der Evaluierung und Beratung von Schulen<sup>3</sup>, insbesondere der beruflichen Schulen, und wird als ein Instrument aus dem Bereich „Beratung durch

---

<sup>1</sup> Auf die durchgängige Verwendung der weiblichen und männlichen Form wird verzichtet. Personen- und Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

<sup>2</sup> Es existieren unterschiedliche Ausformungen und Verständnisse hinsichtlich des Peer-Review-Verfahrens in der Berufsbildung (s. z. B. Gutknecht-Gmeiner 2008; Buhren/Gieske/Rolff 2012). Dieses Forschungsvorhaben orientiert sich an dem Peer-Review-Verfahren, welches im Rahmen eines Leonardo da Vinci-Projektes im Jahr 2007 in Österreich entwickelt wurde (Gutknecht-Gmeiner 2008). Der Grund für diese Auswahl ist die wissenschaftliche Fundierung des Ansatzes.

<sup>3</sup> Der Begriff „berufliche Schule“ wird hier vereinfacht als „Schule“ bezeichnet.

Kollegen“ definiert (Göckede 2005, S. 114). Das Ziel des in dieser Forschung vorgestellten Peer-Review-Verfahrens ist es, die beteiligte Schule bei ihrer eigenständigen Qualitätssicherung und Schulentwicklung zu unterstützen (Gutknecht-Gmeiner 2007, S. 7). Die beteiligte Schule lädt das Peer-Team in dieselbe ein, um die Qualität ausgewählter Bereiche kritisch zu beleuchten (Gutknecht-Gmeiner 2007, S. 7). Das Peer-Team besteht aus einer Gruppe externer Personen, die in gleichen oder ähnlichen Bereichen tätig sind wie die Lehrkräfte der einladenden Schule. Überdies sind diese Personen mit den Lehrkräften der Schule gleichgestellt, d. h., sie arbeiten auf der gleichen Hierarchieebene wie die schulischen Lehrkräfte (Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 51-53). Durch die Gleichstellung und die gemeinsame Erfahrungswelt zwischen den Peers und den schulischen Lehrkräften entsteht ein symmetrisches Verhältnis zwischen den beiden Gruppen, welches zu einer ungezwungenen und ehrlichen Kommunikation führen kann (Gutknecht-Gmeiner 2006, S. 14). Gutknecht-Gmeiner (2006, S. 12) klassifiziert zwischen individuellem und institutionellem Peer-Review. Das individuelle Peer-Review-Verfahren evaluiert einzelne Mitglieder der Schule wie etwa Lehrkräfte. Das institutionelle Peer-Review-Verfahren betrachtet die Schule bzw. bestimmte Teilbereiche der Schule als Evaluationsobjekt (Gutknecht-Gmeiner 2006, S. 12). Das in diesem Forschungsvorhaben angewandte Peer-Review-Verfahren ist institutionsorientiert und fokussiert auf den Unterricht als Kernaktivität der Schule.

Das Peer-Review-Verfahren in der Berufsbildung besitzt die nachfolgenden Kerneigenschaften (Gutknecht-Gmeiner 2007, S. 8; Bühren/Gieske/Rolff 2012):

- Der Evaluationsprozess orientiert sich an den Interessen und Bedürfnissen der Lehrkräfte in der evaluierten Schule.
- Das Verfahren involviert die Schule aktiv in den Evaluationsprozess. Die Schule ist für die Auswahl der Evaluationsbereiche und

später auch für die Bewertung und die Herleitung von Konsequenzen verantwortlich.

- Die Übernahme dieser Verantwortungsbereiche fördert die schulische Kompetenz der Schulentwicklung.

*„In dem Moment, wo Lehrende sich zu Akteuren ihres eigenen Berufsfeldes machen, übernehmen sie selbst Regie in Schulentwicklungsprozessen. Es geht nicht mehr um Reaktion auf Verfügungen der Schulverwaltung und Anpassung, sondern um Verantwortungsübernahme und den grundlegenden Wandel“ (Reese 2013, S. 63).*

Das Peer-Team meldet ausschließlich seine Beobachtungen zu den Evaluationsbereichen zurück; es bleibt somit unparteiisch und objektiv. Das Verfahren betont eine offene, gleichberechtigte und ehrliche Kommunikation zwischen dem Peer-Team und den Lehrkräften der Schule. Diese besondere Kommunikationsform zeigt sich zudem durch die Transparenz der Evaluationsaktivitäten. Aufgrund dieser Besonderheit regt das Verfahren zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und Lernen an. Ferner fördern die dynamische, motivierende Arbeitsweise und die nicht wertende Rückmeldung die Akzeptanz der Evaluation (Gutknecht-Gmeiner 2007, S. 8).

Ein erfolgreiches Peer-Review-Verfahren setzt allerdings voraus, dass die Schule an einer ehrlichen Rückmeldung interessiert ist. Aufgrund der aktiven Mitgestaltung der schulischen Seite im Evaluationsprozess besteht die Gefahr der willkürlichen Beeinflussung der Wahrnehmung des Peer-Teams. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass die Peers ihre Rolle als gleichgestellte Person ernst nehmen, ausschließlich Beobachtungen wiedergeben und nicht bewerten. Des Weiteren ist vorauszusetzen, dass die schulischen Lehrkräfte die Kompetenz besitzen, die rückgemeldeten Beobachtungen des Peer-Teams tatsächlich für die Schulentwicklung zu verwerten (Wulz et al. 2011).

Das Peer-Review-Verfahren ist ein flexibles Evaluationsinstrument, das sich an die Bedürfnisse der Akteure anpassen lässt. Diese Variabilität zieht eine unterschiedliche Ausprägung des Instruments nach sich (Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 53).

Das hier vorgestellte Peer-Review-Verfahren wurde im Zeitraum von 2013 bis 2014 im Rahmen einer Pilotstudie im Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW) in Deutschland durch den Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln erprobt. Es ist an das Konzept des „Peer Reviews in European Vocational Education and Training (VET)“ angelehnt (Gutknecht-Gmeiner 2007). Jedoch handelt es sich nicht um eine Eins-zu-eins-Übertragung besagten Konzeptes. Der Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln hat unter Berücksichtigung der deutschen Rahmenbedingungen ein eigenes Konzept entwickelt, bei dem z. B. die zu evaluierenden Bereiche nicht vorbestimmt sind sowie der zeitliche Ablauf des Peer-Review-Verfahrens einer Veränderung unterzogen wurde. Es wurden zusätzliche Prozessschritte hinzugefügt und Informationsmaterialien sowie unterstützende Dokumente für die deutsche Vorstudie wurden neu erstellt. Kapitel 1 beschreibt das Programmmodell des Peer-Review-Verfahrens.

Im Folgenden wird das vom Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln entwickelte deutsche Peer-Review-Verfahren systematisch nach dem Evaluationsgegenstand, nach den Evaluationsakteuren sowie nach der Evaluationsfunktion dargestellt, um dieses Verfahren in Kapitel 7.2.2.5 mit dem chinesischen Evaluationsverfahren der höheren Berufsbildung strukturiert vergleichen zu können.



Bezüglich des Evaluationsgegenstandes unterscheidet die Literatur zwischen formativer und summativer Evaluation. Eine formative Evaluation untersucht den Prozess einer evaluierten Aktivität. Die summative Evaluation bewertet das Ergebnis der evaluierten Aktivität (Scriven 1972; Spiegel 1993; Bortz/Dörig 1995). Gutknecht-Gmeiner (2008, S. 53) notiert, dass das Peer-Review-Verfahren abhängig von der Ausgestaltung des Verfahrens sowohl für die summative als auch für die formative Evaluation einsetzbar ist. Jedoch ist Gutknecht-Gmeiner (2006) der Ansicht, dass die Besonderheiten dieses Verfahrens insbesondere beim formativen Einsatz zur Entfaltung kommen, denn durch das symmetrische Verhältnis und die offene Kommunikation zwischen dem Peer-Team und der Schule kann ein Lernprozess in der Schule angeregt werden. Die externe Sicht des Peer-Teams kann blinde Flecken im schulischen Prozess aufzeigen und dient als Ergänzung zur Selbstevaluation der Schule (Gutknecht-Gmeiner 2006, S. 15).

Hinsichtlich der Evaluationsakteure wird zwischen Fremd- und Selbstevaluation unterschieden. Konkret wird hier Bezug auf die Organisationszugehörigkeit der Evaluierenden genommen. Sind die evaluierenden Individuen Mitglieder der evaluierten Organisation, bezeichnet man das Verfahren als eine Selbstevaluation. Stammen die evaluierenden Personen aus anderen Organisationen, handelt es sich um eine Fremdevaluation (Dubs 2003, S. 8). Die evaluierenden Peers im Peer-Review-Verfahren sind keine Mitglieder der evaluierten Schule. Somit liegt eine Fremdevaluation vor.

Ferner ist hier zwischen einem von der Schule selbst konzipierten Qualitätsmanagement, d. h. einem intern ausgeklügelten Qualitätsmanagement, und einem von Dritten entwickelten Qualitätsmanagement, d. h. einem externen Qualitätsmanagement, zu unterscheiden (Dubs 1998, S. 9). Das Peer-Review-Verfahren involviert die schulischen Mitglieder aktiv in die Gestaltung des Evaluationskonzeptes. Beispielsweise hat die Schule die Macht, über die zu evaluierenden Schulbereiche zu entschei-

den und eigenständig Beobachtungsfragestellungen zu formulieren, die vom Peer-Team beantwortet werden sollen. Folglich ist dies kein typisches externes Evaluationskonzept. Es besitzt schließlich Elemente des internen Ansatzes (Stamm 2003, S. 55; Gutknecht-Gmeiner 2008, S. 45).

In Anlehnung an Dubs (2003) kann ein Evaluationsverfahren im Kontext der Schulevaluation vier verschiedene Funktionen vorweisen.

Die Entwicklungsfunktion wird angesprochen, wenn die Evaluationsergebnisse für eine zielgerichtete Schulentwicklung verwertet werden. Sofern die Evaluationsergebnisse zur Rechtfertigung der Schule gegenüber der Schulbehörde genutzt werden, sprechen die Autoren von einer Rechtfertigungsfunktion. Unter Zuhilfenahme der Kontrollfunktion finden die Evaluationsergebnisse Anwendung, um Auskunft über das Erreichen bestimmter bildungspolitischer Ziele zu erhalten. Im Weiteren können die Evaluationsergebnisse für die Öffentlichkeitsarbeit der Schule verwendet werden. Hier kommt die Marketingfunktion einer Evaluation zum Tragen. Die einzelnen Funktionen können in ihrer Reinform oder zeitgleich in einer Kombination angestrebt werden.

Das Evaluationsinstrument Peer-Review-Verfahren verfolgt nach dem Ansatz von Dubs (2003) die Entwicklungsfunktion. Es ist ein freiwilliges Verfahren, bei dem die evaluierte Schule selbst entscheidet, welche Bereiche evaluiert werden. Zu akzentuieren ist, dass zudem die Bewertung und die Herleitung von Konsequenzen aus dem Evaluationsergebnis im Verantwortungsbereich der Schule liegen. Des Weiteren ist keine Mitteilungspflicht der Evaluationsergebnisse zum Beispiel an die Schulbehörde gegeben (Wulz et al. 2011, S. 2-3). Diese Besonderheiten ermöglichen der Schule, nicht nur solche Schulbereiche für das Verfahren auszuwählen, die einer Kontroll- und Rechenschaftspflicht gegenüber der Schulbehörde unterliegen, sondern auch Bereiche evaluieren zu lassen, die tatsächlich für die Schulentwicklung bedeutsam sind. Tabelle 1 stellt die Beschreibung des Peer-Review-Verfahrens nach den Dimensionen Eva-

luationsgegenstand, Evaluationsakteure, Konzeptionierung des Evaluationskonzeptes sowie die Evaluationsfunktion nochmal in einer Übersicht dar.

Tabelle 1: Kategorisierung des Peer-Review-Verfahrens in der Berufsbildung

| Dimensionen                               | Verortung des Peer-Review-Verfahrens             |
|---|--|
| Evaluationsgegenstand                     | (Summative) und formative Evaluation             |
| Evaluationsakteure                        | Fremdevaluation                                  |
| Konzeptionierung des Evaluationskonzeptes | Kombination aus interner und externen Evaluation |
| Evaluationsfunktion                       | Entwicklungsfunktion                             |

Die Beschreibung des Peer-Review-Verfahrens in der Berufsbildung in Kapitel 1 zeigt auf, dass es sich hier um eine Policy handelt, die auf der Ebene des Mesosystems agiert. Das Qualitätserhebungsmodell verfolgt einen partizipatorischen Evaluationsansatz, weil es die evaluierte Seite mit in den Evaluationsprozess einbezieht. Das Peer-Review-Verfahren vertritt typisch deutsche, demokratische Werte wie Entscheidungsfreiheit und Mitgestaltungsrecht. Vor diesem Hintergrund eignet sich es als Policy für die Transfererprobung. Es agiert auf der Mesoebene und stammt aus einem Kulturkreis, der gegenüber dem Policy-Nehmerland als most-different betrachtet werden kann.

Policy-Transfer von deutschen Evaluationskonzepten  
der Berufsbildung nach China  
Eine Analyse am Beispiel des Peer-Review-Verfahrens  
Pilz, M.  
2017, XVII, 451 S. 27 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-18501-5