

Anabel Bach, Katja Thillmann, Tobias Koch & Felicitas Thiel

Bedingungen und Wirkungen schulischer Personalentwicklung

1. THEORETISCHER HINTERGRUND

Die Ausweitung schulischer Autonomiespielräume führt zu einem erhöhten Stellenwert von *Personalentwicklung* in Schulen. Maßnahmen wie Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen und Unterrichtsbesuche sind von besonderer Bedeutung. Bisherige nationale Befunde zeigen jedoch, dass eine systematische Personalentwicklung in Schulen nicht weit verbreitet ist (vgl. Bach, Wurster, Thillmann, Pant & Thiel, eingereicht; Brauckmann, Thillmann, Herrmann & Thiel, eingereicht); auch über Bedingungen und Wirkungen liegen keine systematischen Erkenntnisse vor.

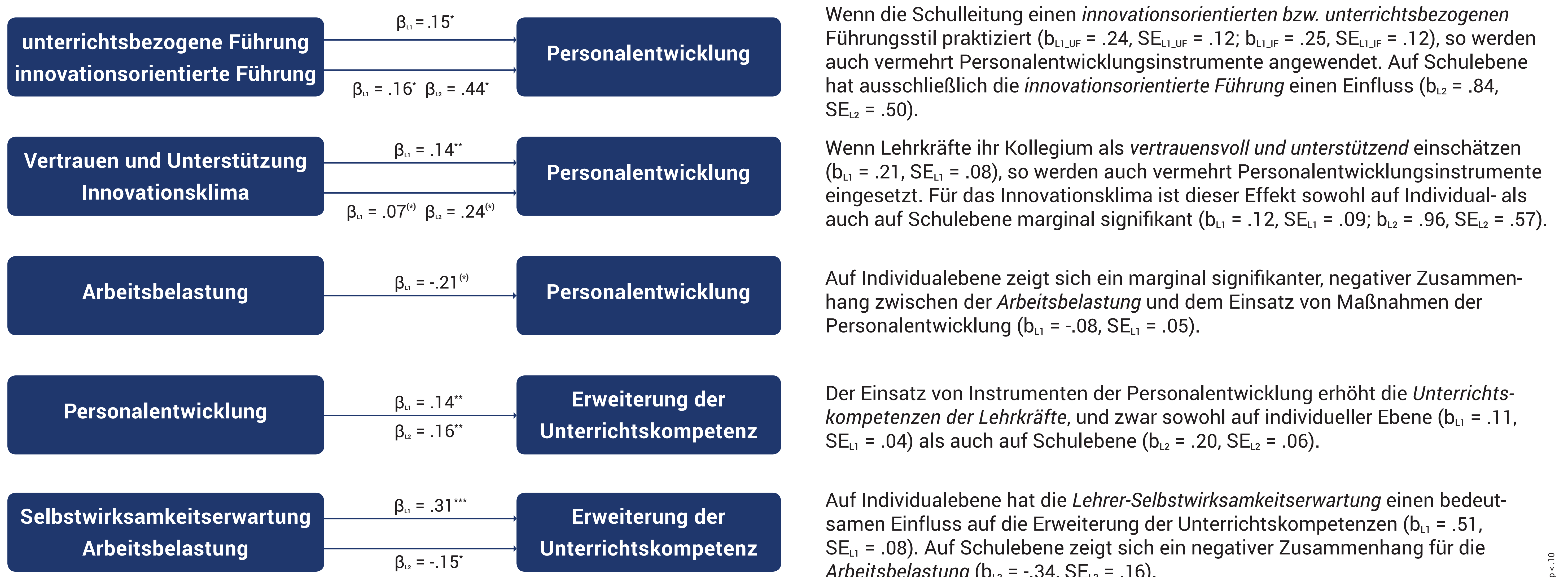
2. FRAGESTELLUNG

- Hat der Einsatz von personenorientierten Personalentwicklungsinstrumenten (Unterrichtsbesuche, Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen) an Schulen eine Auswirkung auf die Erweiterung der *unterrichtsbezogenen Kompetenzen* von Lehrkräften?
- Beeinflusst das *Schulklima* sowie das *Führungsverhalten* der Schulleitung den Einsatz von Instrumenten der Personalentwicklung und die Weiterentwicklung von Lehrkräften?
- Welche Rolle spielen *individuelle Merkmale der Lehrkräfte* wie Arbeitsbelastung oder Selbstwirksamkeitserwartung?

3. METHODE

Im Rahmen des BMBF-Projekts »Schulen als Steuerungsakteure im Bildungssystem« (StAbi1) wurde u. a. eine standardisierte Befragung von Lehrkräften an weiterführenden Schulen in Brandenburg durchgeführt. Die Stichprobe umfasst N = 30 Schulen (14 Prozent der Population), durchschnittlich haben 45 Prozent der Lehrkräfte einer Schule (N = 14) die Fragebögen beantwortet. Die vorliegenden Analysen basieren auf Daten von N = 403 Lehrkräften. Zur Operationalisierung der Personalentwicklung wurde ein auf drei Items beruhender Index gebildet (Häufigkeit von Unterrichtsbesuchen, Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen). Anhand einer aus vier Items bestehenden Skala wurde erfragt, ob die Lehrkräfte ihre Unterrichtskompetenzen in den letzten fünf Jahren erweitert haben (Cronbachs $\alpha = .91$). Die Zusammenhänge wurden mittels *Mehrebenenanalyse* überprüft.

4. ERGEBNISSE



Erweiterung der Unterrichtskompetenz: M = 3.7, SD = .93, ICC = .05 Personalentwicklung: M = 1.7, SD = 1.34, ICC = .26 Unterrichtsbesuche: M = 1.5, SD = 2.03
Mitarbeitergespräche: M = 2.4, SD = 1.85 Zielvereinbarungen: M = 1.4, SD = 2.03 Unterrichtsbezogene Führung: M = 3.5, SD = 1.11, ICC = .38
Innovationsorientierte Führung: M = 3.5, SD = 1.1, ICC = .35 Vertrauen und Unterstützung: M = 3.4, SD = 1.01, ICC = .23 Innovationsklima: M = 3.6, SD = .81, ICC = .10
Arbeitsbelastung: M = 2.4, SD = 1.13, ICC = .04 Selbstwirksamkeitserwartung: M = 3.4, SD = .64, ICC = .12

***p < .001, **p < .01, *p < .05, ^(*)p < .10

5. ZUSAMMENFASSUNG

- ein positiver Einfluss der schulischen Personalentwicklung auf die Erweiterung der unterrichtsbezogenen Kompetenzen von Lehrkräften konnte bestätigt werden
- das Schulklima sowie das Führungsverhalten der Schulleitung sind bedeutsame Prädiktoren für den Einsatz von personenorientierten Instrumenten der Personalentwicklung
- Zusammenhänge sollten in einem Gesamtmodell empirisch überprüft und Kontextmerkmale (wie Schulgröße, Schullart) sowie weitere Merkmale (individuelle Merkmale der Schulleitung wie Qualifikation, Alter) in die Analyse einbezogen werden

Referenzen: Bach, A., Wurster, S., Thillmann, K., Pant, H. A. & Thiel, F. (eingereicht). *Vergleichsarbeiten und schulische Personalentwicklung – Ausmaß und Voraussetzungen der Datennutzung*. Brauckmann, S., Thillmann, K., Herrmann, C. & Thiel, F. (eingereicht). *Einflussgrößen schulischer Personalentwicklung – empirische Befunde aus den Forschungsprojekten SHaRP und StAbi1*.