

Was begünstigt und was hemmt

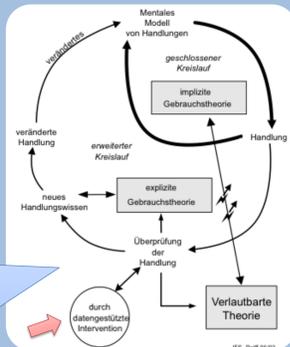
die schulleitungsseitige Nutzung von VERA-Ergebnissen für Maßnahmen der Personalentwicklung?

Hintergrund

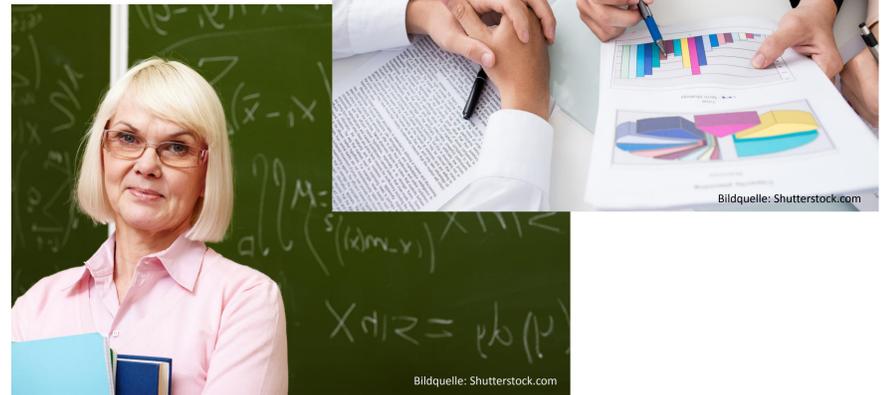
Nutzung von Schülerleistungsdaten (VERA 3/8) zur Unterrichtsentwicklung auf Lehrkräfteebene bislang unterhalb Erwartung (Maier 2008; EMSE 2011)

Neues Steuerungsmodell: Unterstützung bei der Nutzung von Evaluationsdaten durch Funktionsstellenträger (hier: SL) im Zuge neu mandatierter Verantwortlichkeiten (KMK 2010; Ramsteck et al. 2013)

“Higher levels should be seen as providing conditions for what takes place at lower levels“ (Creemers et al. 2000, S. 283)



Wandel durch Datennutzung, Rolf 2008 (nach Argyris)

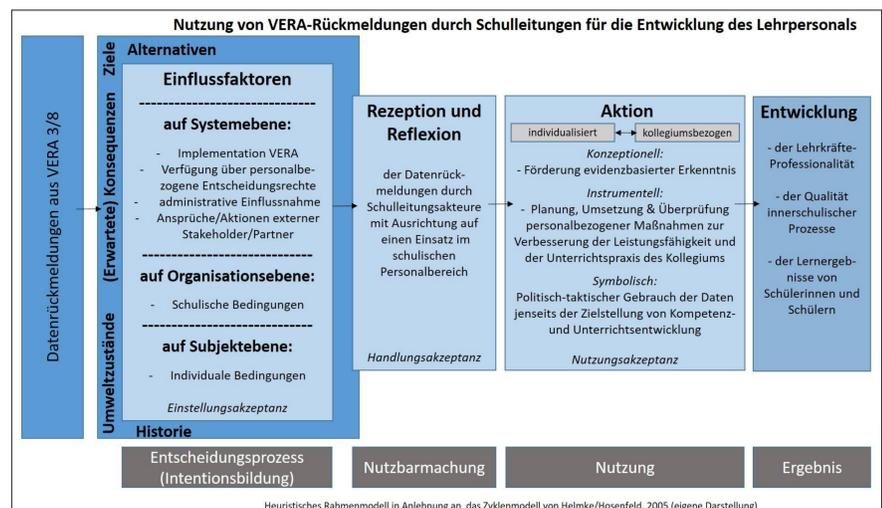


Vorbefunde und Zielstellung

Nutzung VERA_PE in Brandenburg erkennbar; Nutzungsumstände und -barrieren sowie genaue Einsatzpraktiken aber unbekannt (Bach et al. 2014; vgl. van de Walle & Cornelissen 2014)

Forschungsziele:

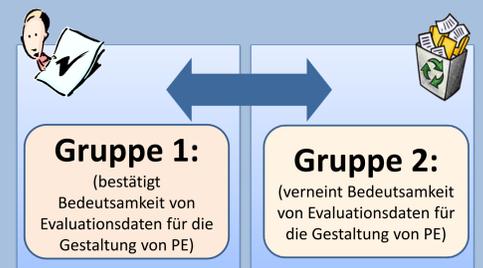
- 1) Ermittlung der Nutzungspraxis/-formen
- 2) Exploration förderlicher und hinderlicher Einflussfaktoren (system-/organisational-/personenbezogen) auf die schulleitungsgesteuerte Nutzung von VERA-Rückmeldedaten als Grundlage für individualisierbare Personalentwicklungsinstrumente



Forschungsdesign

- Leitfadengestützte Interviews mit 18 Schulleitungen aus Brandenburg (Grund- und Sekundarschulen mit variierender Personalstärke; alle Schulamtsbezirke, 1 MoSeS-Schule)

- Kontrastierung selbsterklärter Nutzer und Nicht-Nutzer von Evaluationsdaten für PE, gruppeninterne Heterogenität bzgl. Nutzungsintensität (Basis: StABil-Survey)
- Auswertung per inhaltlich strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2010; Kuckartz 2012)



Ausgewählte Ergebnisse

Nutzungsauslöser/-treiber für VERA_PE:

Fallübergreifend:

- Zuschreibung von Ergebnisverantwortung auf Lehrkraft (accountability-shift)
- Bewertung überschulischer Vergleichbarkeit als Nutzen für die Organisation (Benchmarking) („für uns einfach nur 'ne Hilfe“, „da kann ich immer Rückschlüsse ziehen“, „mit diesen Werten auch ganz gut arbeiten“, „ne ganz neue Aufgabenkultur entwickeln“)

Fallbezogen:

- Nach Mauerfall - regional dynamisierter - Wetteifer, Schule ideologiefrei neu zu gestalten (untereinander „an solide Sachen halten“)
- Organisationskulturelle Verankerung von >Pflicht und Kontrolle< als Kernprinzipien professionellen Zusammenwirkens („Wer 'nen Job hat, muss auch Pflichten erfüllen“)
- Habitualisierung v. Evaluationsdaten-Nutzung infolge eigener Berufsbiographie („Selbstverständlichkeit“, „auch damit groß geworden“)
- Durch Doppelfunktion (SL/FKL Deu) erweiterte Motivation zum Ausbau fachlicher Entwicklung („eigenes Interesse, dass das weiter vorangeht“)
- Selbstverständnis/-anspruch von >Schule als Dienstleister< mit Unterrichtsergebnissen als Kerngeschäft („dann entsteht eine Sache nach der anderen“)
- >Durchreichung< von erfahrenem oder antizipiertem Legitimationsdruck durch Eltern/Schulamts („sehr fordernde Eltern“, „ZV m. Schulrätin im Dreierzirkel“)
- Berufliche Vor-/Nebenerfahrung in Wissenschaft oder Schulaufsicht

Nutzungsbarrieren für VERA_PE:

Fallübergreifend:

- Ressourcen- und Kompetenzdefizite d. Lehrkräfte oder Schulleitung
- Kein Empfinden v. Nutzen („Kollegen kennen Stärken & Schwächen der Kinder“)

Fallbezogen:

- Zweifel an Aussagekraft der Daten („zu einem Augenblick Messlöffel genommen“, ohne Benotung gerade im Credit-Point-System Schüler-„Motivation nicht so groß“)
- Orientierung an Alternativevidenz („solange Abschlüsse höher als bei allen Anderen, kann ich mir bei VERA8 Zeit nehmen“, „nicht auf Lehrer fokussierbar, anders als bei den Hospitationen“, „das einzige Mal wirklich konzentriert mit Feedback gearbeitet beim >BüZ<“)
- Erhalt konfligierender Datenrückmeldung mit anschließendem Kommunikationsabbruch durch Schulamt & Unterstützungssystem („nichts wieder davon gehört“)
- Kollegiale Beißhemmung („in so 'ner ländlichen Gegend ist man doch zu sehr verbandelt“, „wir kennen uns teilweise aus'm FF. Da die Kurve zu kriegen, wenn ich mit irgendwas nicht so ganz einverstanden bin, das ist nicht einfach“)
- Relativierung funktionaler Zuständigkeit („erst seit 2 Jahren Schulleiter“, „auch die Vorgänger nicht geschafft“, „nach mir können sie alles umändern“)
- Geringe Selbstwirksamkeitserwartung („wenn ich es nicht ändern kann?“, im sozialen Brennpunkt sind „die Hände gebunden“)
- Mangelnde Verpflichtung („Das ist einfach...der Druck fehlt, es irgendwo...ne?“)

Ableitung von Hypothesen:

- Stärkere Akzeptanz/Nutzung von VERA in ostdeutschen Bundesländern
- Mehrfachfunktion von SL/Fachverantwortung (FKL) forciert Nutzung
- Rechenschaftsdruck ggü. Stakeholdern löst (niveauschwache) Nutzung aus

- Intern generierte Evidenz & ZAP als Grundlage für Entwicklungsmaßnahmen bevorzugt
- Qualifizierung v. SL im Bereich Personalentwicklung erhöht Umsetzungsvermögen
- Schulinterne Besetzung der SL-Funktion verstärkt tendenziell Rollenkonflikte
- SL m. hoher Selbstwirksamkeitserwartung betreiben mehr/niveaustärkere VERA_PE