

TALIS (GEW) – Deutschland

Version 2

Univ.-Prof.Dr. Matthias v. Saldern
Leuphana Universität Lüneburg



1
2
3
4
5
6
7

1. Einführung
2. Bedingungen effektiven Unterrichts
3. Vorbereitung und Unterstützung der Lehrqualität
4. Verbesserung der Unterrichtspraxis
5. Besserer Unterricht durch Beurteilung und Feedback
6. Entwicklung von Lehrkräften durch wirksame Schulleitung
7. Schlussfolgerungen

2



1
2
3
4
5
6
7

- Nach PISA und IGLU Hinwendung zu Arbeitsbedingungen und Einstellungen von Lehrkräften
- OECD konzipiert TALIS (Teaching and Learning International Survey)
- KMK beschließt, sich bei TALIS nicht zu beteiligen.
- GEW konzipiert auf der Basis des österreichischen Fragebogen eine eigene Online-Befragung von Lehrkräften und Schulleitern und führt diese auch durch.

3



1
2
3
4
5
6
7

- Ziel der Studie ist es,
 - einen Einblick in die **Arbeitsbedingungen** von Lehrkräften sowie Schulleiterinnen und Schulleitern zu erhalten,
 - um relevante **Qualitätsindikatoren für Unterricht und Lernen** zu entwickeln und
 - Modelle für **effektive Schulen** zu kreieren.

4



	TALIS-International	TALIS (GEW)-Deutschland
Zielpopulation	Teachers of lower secondary education and the principals of their schools	Lehrkräfte und Schulleitungen aller Stufen
Stichprobengröße	200 schools, 20 teachers in each school	3734 Lehrkräfte 388 Schulleiterinnen und Schulleiter
Repräsentativität	Representative samples of schools and teachers within schools	! Zum Großteil, dabei leichter bias durch GEW-Mitgliedschaft
Fragebogen	Separate teacher and principal questionnaires	Für Lehrkräfte und Schulleiter getrennt
Datenerhebung	Written and online	online
Erhebungszeitraum	October-December 2007 for Southern Hemisphere Countries and March-May 2008 for Northern Hemisphere Countries	2007/2008

1

2

3

4

5

6

7

5



- TALIS-Deutschland ist nicht exakt repräsentativ:
 - GEW-bias, aber schwächer als vermutet
- Folge:
 - GEW-Mitglieder und Nicht-Mitglieder (Folie 7)
 - 2 Befragungsgruppen (GEW und Offen) (Folie 8)

1

2

3

4

5

6

7

6



- Prüfung der Repräsentativität durch die Daten des Institut für Schulentwicklungsforschung 2006
- GEW-Mitglieder Tendenzen
 - Abweichung >15%:
 - Pro Gesamtschule
 - Pro Ganztagschulen
 - Contra Sitzen Bleiben
 - Abweichung 10%-15%
 - Mehr Mitarbeit bei Schulentwicklung
 - Abweichung 5%-10%
 - Mehr Fortbildung
 - Mehr Teamarbeit
 - Weniger begabungsorientiert

1

2

3

4

5

6

7

7



Lehrkräfte: Variable	Die offene Gruppe unterscheidet sich von der GEW-Gruppe:
Mitgliedschaft in der GEW	41,1% sind nicht Mitglied der GEW
Beamter/Angestellter	Es gibt 5% mehr Beamte.
Vollzeit/Teilzeit	Es gibt ca. 8% mehr Vollzeitstelleninhaber.
Teilzeitunterteilung	Tendenziell höhere Teilzeitanteile
Art des Arbeitsvertrag bei Angestellten	Weniger unbefristete Verträge bei den Angestellten
Gesamtbeschäftigungsdauer	Tendenziell länger beschäftigt
Schulleiter: Variable	Die offene Gruppe unterscheidet sich von der GEW-Gruppe:
Mitgliedschaft in der GEW	47% sind nicht Mitglied der GEW
Schultyp	Weniger Hauptschule und Berufsbildende Schulen, mehr Gesamtschulen und Gymnasien

1

2

3

4

5

6

7

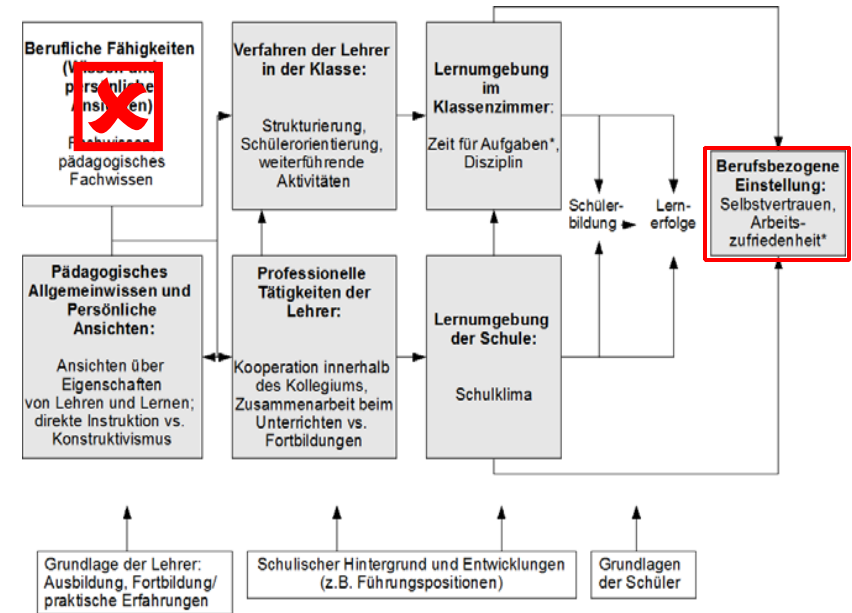
8

2. Bedingungen effektiven Unterrichts

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
- a) Selbstwirksamkeit (Gefühl, etwas bewirken zu können)
 - b) Unterrichtsstil (stark strukturiert, schülerorientiert, erweiterte Aktivitäten)
 - c) Effektive Lernzeit (Effektive Lernzeit liegt dann vor, wenn ein Maximum der Unterrichtszeit zum Lernen verwendet wird.)

9

Modell



10

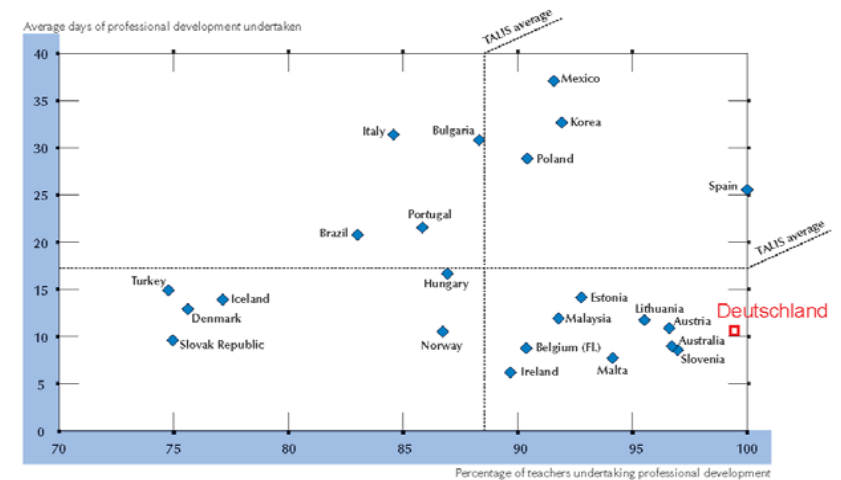
2. Bedingungen effektiven Unterrichts

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
- a) Fortbildung, Arbeitszufriedenheit, Kooperation und Selbstwirksamkeit hängen eng zusammen.
 - b) Keiner der Unterrichtsstile führt automatisch zu einem schlechteren Lernklima. Fortbildung führt zu mehr Schülerorientierung
 - c) Lernerfolge werden durch störendes Verhalten der Schüler/innen beeinträchtigt. Positive Urteile über Schüler!

11

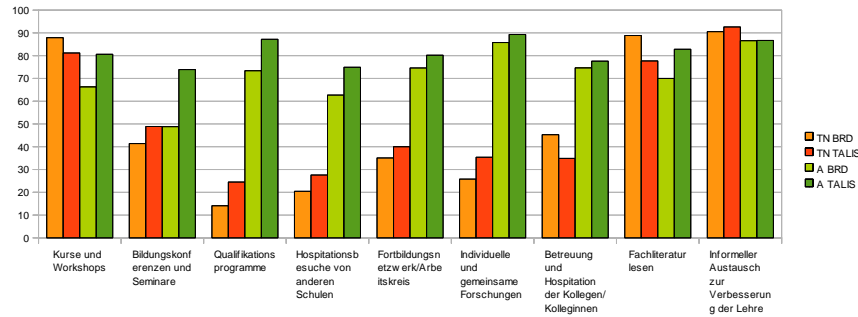
3. Vorbereitung und Unterstützung der Lehrqualität

Inhalt:
Professionalisierung der Lehrkräfte: Menge und Art der genutzten beruflichen Fortbildung, und Wirkung der Fortbildungen



12

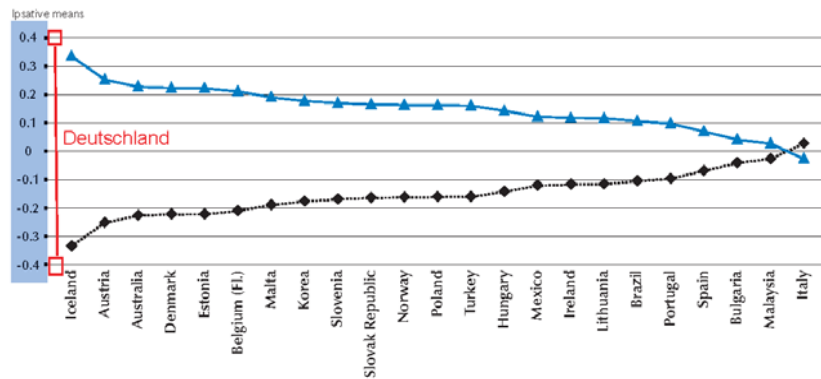
- Teilnahmequoten fast gleich (orange, rot)
- Wirkungen zu schwach im Vergleich (grün)



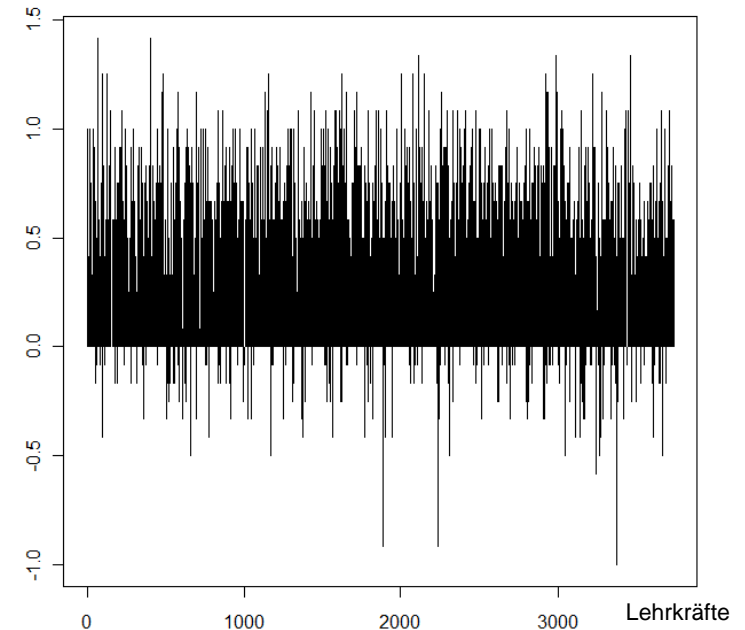
- Fortbildung häufiger selbst finanziert, aber kein gravierender Einfluss auf Motivation.
- Hinderungsgründe:
 - Inhalte unpassend (Heterogenität)
 - Konflikte mit Stundenplan
 - Berufliche Belastung
- Wünsche:
 - Fortbildungsformen, forschungsbasiert und kollegial

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Inhalt:
 Unterrichtsmethoden (instruktiv – konstruktiv) sowie Schulklima.
 Kooperation im Kollegium, Einstellungen der Lehrkräfte



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- In TALIS-International wurden aus diesen 12 Items zwei Skalen gebildet: Die Skala **Austausch und Koordination** (von Material und Informationen) und die Skala **Kooperation** (im und für Unterricht).
- Die Mittelwerte liegen bei $MW=0,26$ für Austausch und Koordination und $MW=-0,26$ für Kooperation.
- Dies bedeutet, dass zwar ein Material- und Informationsaustausch stattfindet, die Kooperation dafür aber seltener stattfindet.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Inhalt:
Feedback und Begutachtungspraxis von Lehrkräften

- Die deutschen Lehrkräfte erhalten von der Schulleitung selten Feedback (deutlich geringer als im OECD-Durchschnitt).
- Auch die Selbstevaluation von Schulen liegt in Deutschland deutlich unter dem OECD-Durchschnitt.
- Die deutschen Lehrkräfte nahmen die Beurteilung / das Feedback überwiegend als faire Einschätzung ihrer Arbeit auf.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- In Deutschland stehen der Schulleitung keine wirkungsvollen Beurteilungsmethoden zur Verfügung.
- Nach den Angaben von beinahe der Hälfte der Lehrkräfte werden in Deutschland fortwährend schlechte Arbeitsleistungen von Lehrkräften im Kollegium eher toleriert.
- Ebenso werden in Deutschland seltener Pläne erstellt, um die Arbeit der Lehrkräfte systematisch zu verbessern.



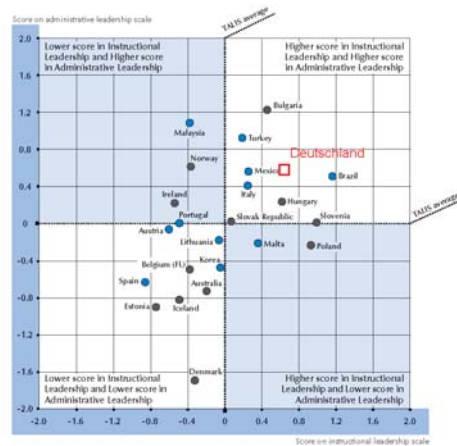
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Inhalt:
Schulleitung, deren Führungsstil und Effekte auf das Schulleben

Stil	Dazugehörige Skalen des Führungsverhaltens
Anleitender Führungsstil (Instructional Leadership Style)	Schulziel-Management-Skala (Management-school goals scale)
	Anleitung-Management-Skala (Instructional management scale)
	Supervisions-Skala (Direct supervision of instruction in the school scale)
Verwaltender Führungsstil (Administrative Leadership Style)	Verantwortlichkeit-Management-Skala (Accountability management scale)
	Bürokratie-Management-Skala (Bureaucratic Management scale)



- Schulleitungen eher managementorientiert.
- Staatliche Schulen bürokratieorientierter.



Beschreibung Lehrkräfte und Schulen

Inhalt:
Demographische Daten der befragten Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Rahmenbedingungen der Schulen

- Deutsche Lehrkräfte sind im Durchschnitt älter.
- Hohe zeitliche Arbeitsbelastung
- Den Schulen fehlt Verwaltungspersonal
- Personalautonomie gering ausgeprägt



- Viel Zeit für Administration (nach innen) lässt weniger Zeit für Anleitung
- Viel Aufwand für den Kontakt zu Schulbehörden und -trägern lässt weniger Zeit für schulinterne Dinge
- Zielorientierte Führung verringert die Abwesenheitsrate von Lehrkräften
- Bürokratieorientierte Schulleiter sehen Mängel in der Unterrichtsvorbereitung der Lehrkräfte
- Anleitungorientierte Schulleiter sehen weniger Zynismus bei Lehrkräften und keine mangelnde Unterstützung der Schüler
- Die Lehrkräfte widersprechen in ihrer Wahrnehmung des Schulmanagement den Aussagen der Schulleiter in fast sämtlichen Aspekten.



7. Schlussfolgerungen

- Studie bringt unmittelbar wichtige Erkenntnisse für Schule vor Ort und Bildungspolitik
- Kein Lamentieren der Lehrkräfte bei der Befragung, sondern sachliche Auseinandersetzung