

„Das evaluieren wir (mal eben).“

Interne Evaluation im Rahmen von Qualitätsmanagement mit dem Fokus Unterrichtsentwicklung

8. QUALITÄTSNETZWERK- KONFERENZ für die Berufsbildung in Österreich

Workshop B: Welchen Beitrag können Informationen
aus dem Qualitätsmanagement für die
Unterrichtsentwicklung leisten?

Montag, den 05.12.2016, 14:00 – 15:30 Uhr

Dr. Jana Rückmann

Abteilung Wirtschaftspädagogik, Humboldt-Universität zu Berlin



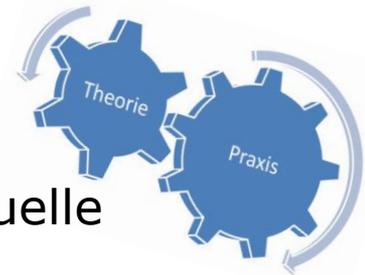
**ZAHLEN, DATEN, FAKTEN für das
QUALITÄTSMANAGEMENT**

Chancen und Herausforderungen
für die Schul- und Unterrichtsentwicklung



Was Sie erwartet...

- ❖ Ein kurzer Blick in die Forschung und Erfahrungen aus Berlin
 1. Die „Top 7“ der Evaluation – Feedback/Handlung
 2. Unterrichtsentwicklung auf der Grundlage von Evaluationsergebnissen – Forschungsstand und aktuelle Entwicklungen
 3. Ein Beispiel aus Berlin – Erfahrungen aus dem „Netzwerk Schülerbefragung“
- ❖ Input/Erfahrungen aus der Schumpeter BHAK/BHAS Wien 13 (*Monika Wiercimak & Beate Tötterström*)
- ❖ Ein „Mini-World-Café“ zur Reflexion von Gelingensbedingungen systematischer Unterrichtsentwicklung auf der Basis von QM-Ergebnissen



1. Die „Top 7“ der Evaluation

Top 7 konkret...

Projektplanung

1. Ziele
2. Zweckmäßigkeit
3. Unterstützung

Projektdurchführung

4. Datengrundlage
5. Methodisches Vorgehen

Projektergebnisse

6. Feedback
7. Handlung

Top 6: Feedback

„Ergebnisse einer internen Evaluation sind nicht die Daten, sondern die Konsequenzen, die im Anschluss für die weitere Planung gezogen werden. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist erfahrungsgemäß die intensive Diskussion und Analyse der Ergebnisse mit den Beteiligten.“

(Peek 2007, 146)

Top 7: Handlung

Positive Bewertung der Evaluationsergebnisse	Negative Bewertung der Evaluationsergebnisse
Festigung Verstetigung Verbreitung Diffusion	Entwicklung Veränderung Innovation Beendigung
<ul style="list-style-type: none">• strategische Maßnahmenplanung/inhaltliche Ausgestaltung• Schulprogrammfortschreibung• Revision Evaluationskonzept	

2. Umgang mit Evaluationsergebnissen im Rahmen von QM – Forschungsstand

Vorliegende empirische Befunde zu schulinterner Evaluation

- Durchführung (z. B. *Berkemeyer & Müller* 2010; für Österreich *Haider & Reiter* 2004) und Nutzen (z. B. *Demski et al.* 2012)
- Effekte auf Schülerleistungen (z.B. *Wurster et al.* 2014, *Schildkamp, Visscher & Luyten* 2009)
- Effekte auf Schulentwicklungsprozesse, (z. B. *Holtappels & Müller* 2002; *Schildkamp, Visscher & Luyten* 2009)
- Effekte auf schulische und unterrichtliche Prozessmerkmale wie z. B. auf didaktische Praxis der Lehrkräfte oder schulspezifische Professionalisierungsprozesse (vgl. *Schildkamp, Visscher & Luyten* 2009; *Hofmann, Dijkstra & Hofmann* 2009)
- Schulinterne Kommunikation der Evaluationsergebnisse (z. B. *Wurster et al.* 2013)

Problembereiche bei der Umsetzung

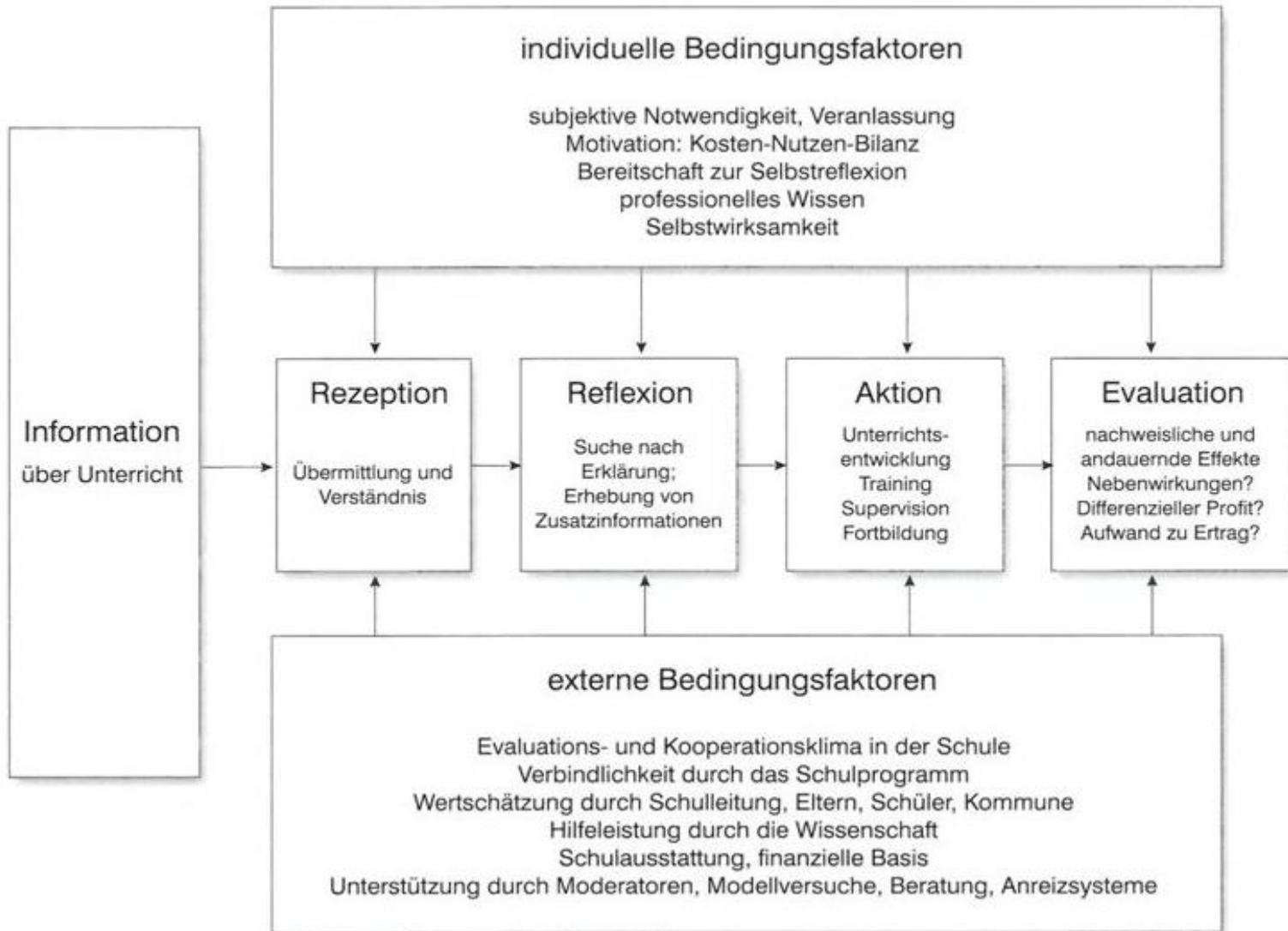
- Distanzierung und Boykothaltung (vgl. z. B. *Lohmann* 2003)
- Zeit- und Ressourcenknappheit (vgl. z. B. *Rolff* 2012; *Boller* 2009)
- Rollenkonflikte (vgl. z. B. *Brandt* 2007; *Stockmann* 2004)
- Unklares Verhältnis zwischen interner und externer Evaluation (vgl. *Gärtner* 2003; für den internationalen Raum *Van Amelsvoort et al.* 2006)
- Überforderung der Lehrkräfte (vgl. *Esslinger* 2002; *Söll* 2002)
 - Mögliche Folgen: Ausprägung einer lediglich formalen Akzeptanz von Evaluationen im Kollegium; dauerhafte Ablehnung von Evaluationsaktivitäten; „Verinselung“ der Initiativgruppen (vgl. *Rückmann, Wagner & van Buer* 2012)
 - Kritischer Umgang mit sog. Gelingensbedingungen (vgl. z. B. *Schildkamp & Visscher* 2009; *Schönig* 2007)

Prädiktoren für die Umsetzung interner Evaluationsergebnisse im Unterricht

Lehrkräftebefragung in Berlin: 13 berufliche Schulen, 475 beteiligte Lehrkräfte

<i>Standardisierte Regressionskoeffizienten Beta</i>	
Prädiktoren	
Lehrerrolle	0,43***
Kommunikation über Schulentwicklung	0,30***
Schulleitung	0,20***
Berufliches Belastungserleben	-0,11*
R ²	0,589***
Anmerkungen: R ² = Multipler Determinationskoeffizient; * p ≤ .05; ** p ≤ .01; *** p ≤ .001.	

Sequenzmodell der Unterrichtsentwicklung nach Helmke et al. (2016)



3. Ein Beispiel aus Berlin – Erfahrungen aus dem „Netzwerk Schülerbefragung“

Ein Beispiel aus Berlin – Erfahrungen aus dem „Netzwerk Schülerbefragung“

Eckdaten:

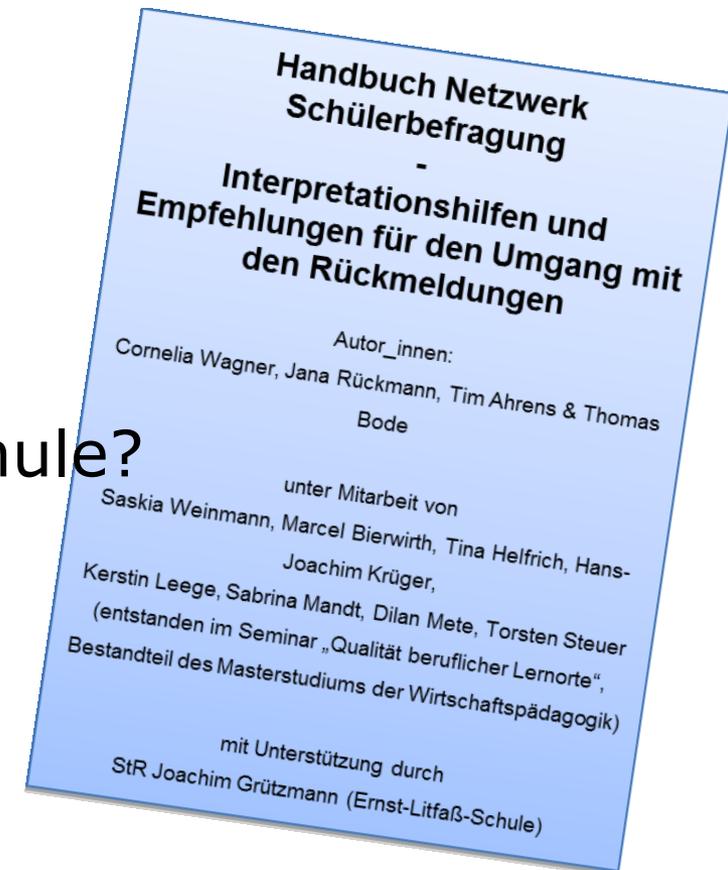
- Schülerbefragung fortlaufend seit 2005 mit dem Ziel schulübergreifender Fragebogenerhebungen zur Wahrnehmung der Unterrichtsqualität (jährlich ca. 10.000 Schüler/innen)

Evaluation:

- Qualitative Befragung von teilnehmenden Lehrkräften (Sommer 2014) zum Umgang mit den Ergebnissen
- Ausgewählte Ergebnisse:
 - Die Ergebnisse geben Gesprächsanlass über Unterricht mit den Schüler/innen.
 - Mit Kolleg/innen hingegen wird nur selten über die Ergebnisse gesprochen (Stichwort Anonymität).
 - Die Ableitung von Konsequenzen aus den Ergebnissen fällt den Lehrkräften schwer.
 - Das Netzwerk Schülerbefragung als Methode der internen Evaluation wird nicht systematisch in die Schulentwicklung eingebunden.

Aufbau des Handbuchs

- Einleitung
- Netzwerk Schülerbefragung
- Was bringt Feedback einer Schule?
- Feedback selbst im Unterricht einsetzen
- Anhang
 - Erläuterung zu den Skalen (Unterrichtsführung, -methodik, Merkmale der Lernenden)
 - Ausgewählte Beispiele für Feedbackmethoden



Handreichung im Rahmen von QIBB



CHECK: INDIVIDUALFEEDBACK FÜR LEHRKRÄFTE

https://www.qibb.at/fileadmin/content/QIBB/Dokumente/sonstige_Dokumente/QIBB_Handreichung_SchuelerInnen_feedback_2015.pdf

EINE HANDREICHUNG FÜR DEN EINSATZ VON
SCHÜLER/INNENFEEDBACK IN QIBB

BERUFSBILDENDE SCHULEN • BILDUNG • KOMPETENZ • QUALIFIKATION

Herzlichen Dank.

Backup

Top 1: Ziele/Kriterien

Überlegungen zur Ziel-/Kriterienfindung:

- generiert Anregungen für zukünftige Maßnahmen
- liefert Informationen für die Lehrkraft
- ist Ausgangspunkt für Entscheidung und Verbesserung des Unterrichts
- erfordert gemeinsame Festlegung von Evaluationskriterien
- verlangt eine Abstimmung mit Schulqualitätszielen
- expliziert Meinungsbild über Unterricht



Top 2: Zweckmäßigkeit

Das Prinzip KISS

Keep It Small and Simple!

Keep It Simple and Straightforward!

Keep It Simple and Stupid!

Das KISS-Prinzip besagt, dass stets die einfachste Lösung eines Problems gewählt werden sollte.



Top 3: Unterstützung

Information	Betroffenheit	Commitment
<ul style="list-style-type: none"> • Im Vorfeld über Ziele, Ablauf, Verwendung und Verbleib der Daten • an das Kollegium • Anlaufpunkt für Rückfragen/Kritik 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation steht immer im Dienste einer Sache • Je weniger Evaluations-erfahrung vorliegt, desto wichtiger die praktische Relevanz für die Betroffenen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungs-übernahme durch die Schulleitung • Unterstützung durch die Steuergruppe • Gewinnung von Promotoren aus dem Kollegium



Top 4: Datengrundlage

Beispiel SEIS (aus Evaluationsberaterschulung)

	Schüler/-innen				Lehrer/-innen			
	++	+	-	--	++	+	-	--
Meine Schule hat klare Verhaltensregeln für Schülerinnen/Schüler.	40	45	7	2	42	44	12	2



Top 5: Methodisches Vorgehen

„Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes.“

(DeGEval 2002)

Evaluationsgegenstände

Schulentwicklungsprojekte aus dem Schulprogramm,
weitere schulische Projekte/Maßnahmen,
Unterrichtsgegenstände,
didaktische Konzepte etc.

Evaluationsformen

Qualitativ

Quantitativ



Dipl.-Hdl. Jana Rückmann und Dipl.-Hdl. Cornelia Wagner
Abteilung Wirtschaftspädagogik, Humboldt-Universität zu Berlin



Umgang mit Evaluationsergebnissen auf Schulebene

- Effektives Feedback ist dialogisch - gilt nicht nur für das Feedback zwischen Lehrenden und Lernenden, sondern auch dafür, wie im Kollegium und in der Schule mit den Daten umgegangen wird
- gemeinsame Ziele und Qualitätsmerkmale des Unterrichts, gezielte Maßnahmen und deren Überprüfung sind für Schulentwicklung bedeutsam
- Erfahrungen aus dem Schülerfeedback können Schulentwicklung anstoßen oder begleiten
- gemeinsame Feedback-Konferenzen des Kollegiums regen Austausch und Diskussion an und fördern die Professionalität in der Interpretation

Umgang mit Evaluationsergebnissen auf individueller Ebene

- Es bleibt Aufgabe der Lehrkraft, die Gründe aufzuklären, die hinter den Bewertungen der Lernenden liegen
- Bewertungsprofil zeigt, in welchen Bereichen die Lehrkraft mit den Urteilen ihrer Klasse stark über bzw. unter dem eigenen Gesamtmittelwert bzw. dem Schulmittelwert liegt
- Bewertungsprofil sollte mit den eigenen Vorstellungen abgeglichen werden: „Erreiche ich in den Bereichen (Skalen), in denen ich mich selbst als besonders gut wahrnehme, auch im Vergleich hohe Werte?“
- Auswahl treffen: „Welche Bereiche aus dem Fragebogen sind für die einzelne Lehrkraft besonders wichtig und an welchen Bereichen ist sie auch bereit, etwas zu verändern?“ (Zu viele Veränderungsbereiche können sowohl die Lehrkraft als auch die Klasse überfordern)
- Ergebnisse dienen vor allem der individuellen Rückmeldung an die Lehrkraft
- *Die Ergebnisse stellen kein Ranking der Lehrkräfte dar!*

Diagnostische Kompetenz



Die diagnostische Kompetenz der Lehrkraft zeichnet sich dadurch aus, dass die Eingangsvoraussetzungen und der Leistungsstand der Lernenden angemessen berücksichtigt und nach festen Kriterien zutreffend beurteilt werden. Die Beurteilung von Lernfortschritten, Leistungsproblemen und Kenntnisstand sowie die Bewertung von Lernaufgaben hinsichtlich Schwierigkeiten und Angemessenheit sind dabei wesentliche Bestandteile.

Im Fragebogen werden im Bereich diagnostische Kompetenz folgende Fragen gestellt: Die Lernenden werden befragt, ob die Lehrkraft weiß, was sie leisten können und ob sie Veränderungen in ihren Leistungen bemerkt. Außerdem wird gefragt, ob die Lehrkraft den Lernenden Rückmeldungen zum Leistungsstand gibt und weiß, bei welchen Aufgaben die Lernenden Schwierigkeiten haben.

Bei der Schülerbefragung für das Jahr 2014/2015 liegt die diagnostische Kompetenz bei einem Mittelwert von 3,0 im zustimmenden Bereich. Die diagnostische Kompetenz sollte von den Lernenden möglichst hoch bewertet werden.

Der Anhang zum Handbuch – Erläuterungen zu den Skalen

Theoretischer Hintergrund & wissenschaftliche Befunde



Die diagnostische Kompetenz umfasst die Beurteilung von Lernfortschritten, Leistungsproblemen und Kenntnisstand der Lernenden. Sie ermöglicht die Bewertung von Lernaufgaben hinsichtlich des Anforderungsniveaus und konkretes didaktisches Handeln aufgrund der gewonnenen Einsichten. Empirische Studien belegen, dass eine hohe Diagnosekompetenz von Lehrkräften zu einer höheren Lernleistung führen kann.



Empfehlungen/ Handlungsmöglichkeiten

Im Folgenden werden einige Vorschläge zur Umsetzung und Weiterentwicklung der diagnostischen Kompetenz gegeben.

Korrekturerläuterungen: Ein umfassendes Feedback nach Klassenarbeiten, Tests und weiteren Leistungen ist für Lernende zur Selbstreflexion und individuellen Verbesserung besonders hilfreich. Dieses Feedback bestimmt auch darüber, wie die diagnostische Kompetenz der Lehrkraft durch die Lernenden wahrgenommen wird. Je ausführlicher das Feedback, desto mehr wird das Interesse der Lernenden an der Verbesserung ihrer Leistungen geweckt. Die diagnostische Erkenntnis der Schülerleistung sollte die Lehrkraft daher möglichst transparent und ausführlich kommunizieren.

Zentrale Leistungserhebungen: Neben der klasseninternen Leistungsmessung können zentrale, standardisierte Tests zur Leistungserhebung, zum Beispiel im Rahmen von Parallelarbeiten, durchgeführt werden. Diese können dazu dienen, die

Der Anhang – Erläuterungen zu den Skalen

**Methode: 4-Ecken-Methode**

Die Vier-Ecken-Methode ist ein sehr einfaches Arrangement, um Lernende zur Diskussion anzuregen. Sie kann entweder als Einstieg in ein Thema oder als Feedback genutzt werden. Hierzu werden zu einer Feedbackfrage vier verschiedene Meinungen oder Diskussionsaspekte angeboten und in den vier Ecken des Klassenzimmers aufgehängt. Die Lernenden ordnen sich dann jeweils der Ecke zu, in der sie am meisten Übereinstimmungen zum eigenen Standpunkt oder am meisten Diskussionsinteresse verspüren. In den auf diese Weise gebildeten Gruppen werden dann Argumente und Erfahrungen ausgetauscht. Nach ca. 5–10 Minuten stellt jeweils ein/e Schüler_in einen kurzen Bericht vor. Anschließend kann ein neues Thema eingegeben werden, das wiederum vier Auswahlmöglichkeiten für die Bildung von Austauschgruppen beinhaltet usw.

Der Anhang zum Handbuch – Feedback- methoden

**Ablauf / mögliche Feedbackfragen**

- a) Was sollte im Bereich Lerninhalt beibehalten / verändert werden?
 - (1) Strukturierung & Aufbau der Inhalte
 - (2) Schwierigkeitsgrad
 - (3) Berücksichtigung der Voraussetzungen und -interessen der Lernenden
 - (4) Praxisbezug / Brauchbarkeit

Eckpunkte für einen erfolgreichen Transfer von Evaluationsergebnissen im Rahmen der Unterrichtsentwicklung

- Vorhandene Strukturen (z.B. Steuergruppe) für die Implementation nutzen
- In die Innenarchitektur der Schule einbauen (z.B. Schulprofil)
- Signale der Wertschätzung des kollegialen Austauschs durch die Schulleitung
- Publikmachung: Schulträger, Eltern, Schul-Website, Preise, Wettbewerbe
- Klare Erwartungen seitens der Schulleitung kommunizieren
- Erfahrungen der Tandems ins Kollegium spiegeln
- Entwicklungsfortschritte der gesamten Schule sichtbar machen
- Regeln des Gebens und Nehmens von Feedback kennen und praktizieren
- Start mit Freiwilligkeit der Teilnahme und freier Partnerwahl
- unbedingte Zusicherung von Datenhoheit, Vertraulichkeit
- niederschwellige Einstiege und Freiräume ermöglichen
- ausreichende Zeitgefäße für Hospitation und Reflexion
- Anerkennung als Fortbildung; Vergabe von Zertifikaten
- zunehmende Verbindlichkeit und Verstetigung anstreben
- Einstieg über das Thema "Lehrergesundheit" (EMUplus)