

Huber, S.G. (2009).

**Kompetenzprofil Schulmanagement KPSM -
Inventar zum online-basierten Self-Assessment
für pädagogische Führungskräfte.**

**Vortrag beim Schulleitungssymposium 2009,
veranstaltet vom IBB der PHZ Zug
am 04.09.2009 in Zug.**

www.Schulleitungssymposium.net

Hinweis:

**Informationen, die inhaltlich, paraphrasierend
oder wörtlich aus Power Point Folien entnommen
werden, sind genauso zu behandeln wie Zitate
aus anderen Publikationen und mit den üblichen
bibliographischen Hinweisen auf die Quelle zu
versehen.**

Kompetenzprofil Schulmanagement - Inventar zum online-basierten Self-Assessment für pädagogische Führungskräfte

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber

**Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Zug (PHZ Zug)
Leiter des Instituts für Bildungsmanagement und
Bildungsökonomie (IBB)**

Agenda

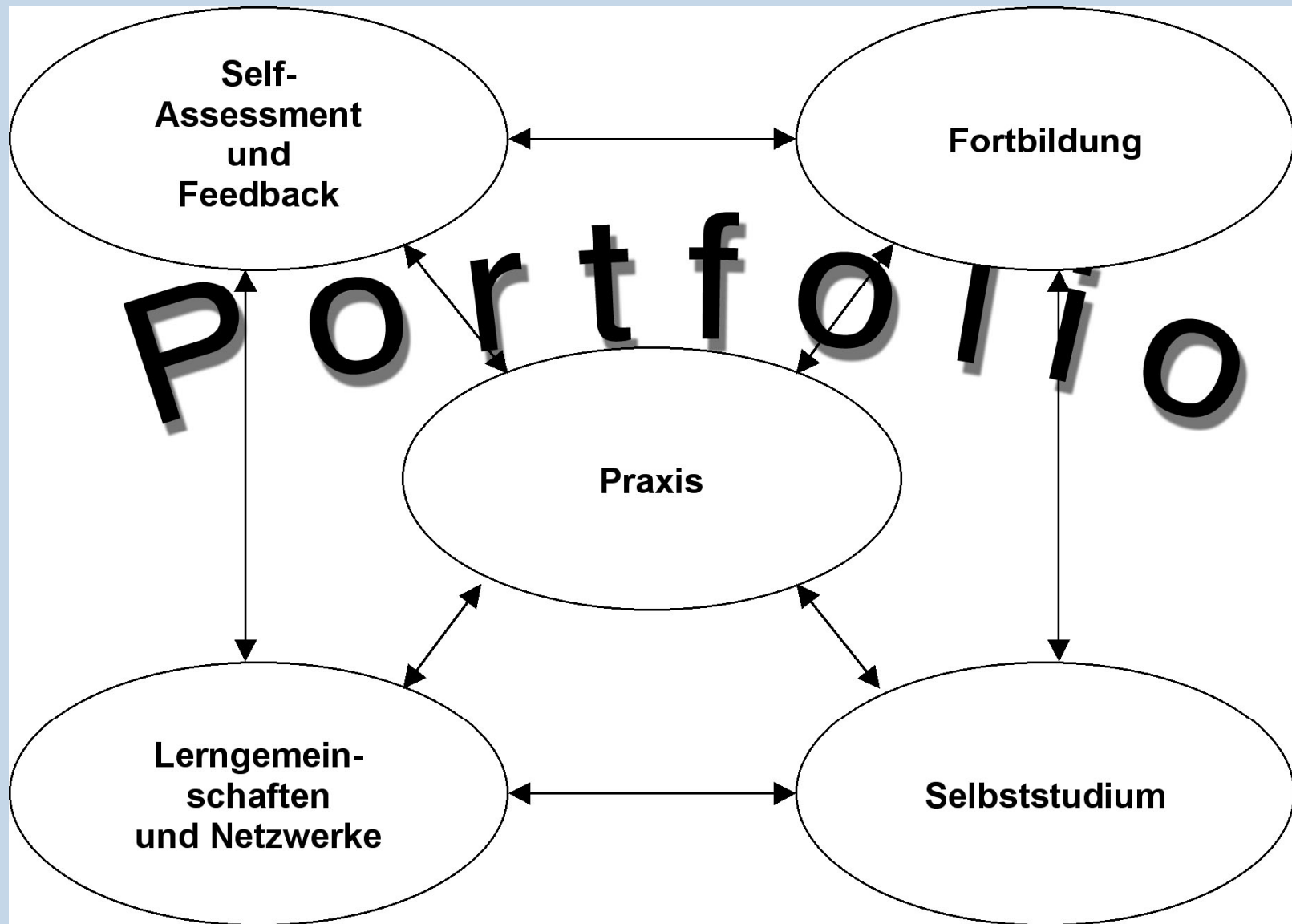
- Ausgangssituation und theoretischer Rahmen
- Entwicklung des Instruments
- Gütekriterien und Normierung
- Evaluation
- Ausblick auf Forschung und Praxis

Agenda

- Ausgangssituation und theoretischer Rahmen
- Entwicklung des Instruments
- Gütekriterien und Normierung
- Evaluation
- Ausblick auf Forschung und Praxis

Ausgangssituation

- Die Veränderungen im Schulwesen führen zu neuen Schwerpunkten und zusätzlichen Aufgaben im Tätigkeitsspektrum von Schulleitungen.
- Schulische Führungskräfte haben eine zentrale Bedeutung für die Qualität von Schule und deren Entwicklung.
- Professionalisierung von pädagogischen Führungskräften, Fragen zur ihrer Auswahl, Qualifizierung und Unterstützung werden immer dringlicher.



Theoretischer Rahmen

Person-Job-Fit

- Bedarf, die Passung abzuschätzen, besteht immer wieder auf dem Weg von der Lehrkraft zur pädagogischen Führungskraft

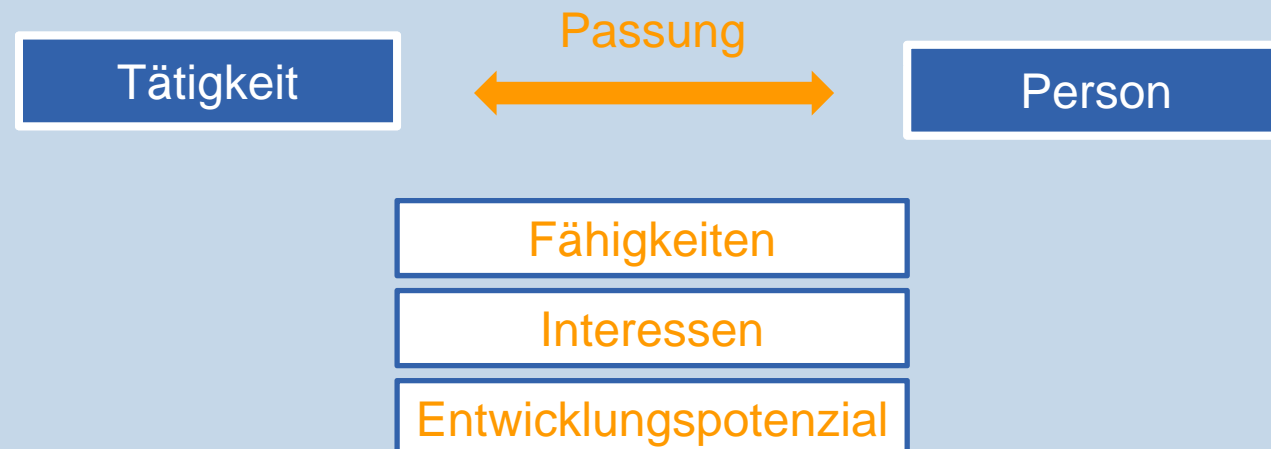


- Dabei muss zwischen verschiedenen Zielsetzungen unterschieden werden: **Selektion/Beurteilung vs. Entwicklung**
- Self-Assessments auf Basis psychologischer Testverfahren können vor allem in **Qualifizierungs- und Beratungskontexten** einen sinnvollen Beitrag leisten
- Bisher existierten jedoch keine speziellen für den Schulleitungskontext entwickelten Instrumente dieser Art

Theoretischer Rahmen

Person-Job-Fit

- Gemeinsam ist allem die Frage der Passung zwischen Merkmalen der Person und der Tätigkeit.
- Dabei gilt es mehrere Ebenen in den Blick zu nehmen (Schuler, 2003).



Theoretischer Rahmen

Das Kompetenzprofil Schulmanagement gliedert sich in Anforderungsbereiche und ihnen zugeordnete Anforderungsdimensionen, die zurück gehen auf

- theoretische Überlegungen (Theorie der Schulleitung/ pädagogischen Führung; vgl. Huber, 2006, 2007; Moos & Huber, 2007),
- Untersuchungen zu Anforderungsprofilen im deutschsprachigen Raum (vgl. u.a. Huber & Schneider, 2006, 2007, 2008) und
- Übersichten zu empirischen Studien zur Wirksamkeit von Schule und Schulleitung sowie zur Rolle von Schulleitung bei Schulentwicklung (vgl. Huber, 1999c, 2003, 2006a,b,c, 2007, 2008a, 2008b).

Zielgruppen

- Mitglieder von Projekt- und Steuergruppen
- Lehrerinnen und Lehrer, die Interesse haben an Führungsaufgaben im schulischen Kontext bzw. an einer Bewerbung für eine Führungsposition
- neu ernannte Schulleiterinnen und Schulleiter
- erfahrene Schulleiterinnen und Schulleiter zum Zwecke der persönlichen Standortanalyse

Ziel und Nutzen des Self-Assessments

- Es gibt Orientierung dabei, das eigene Verhalten (Selbstbild) bewusst aus einer neuen Perspektive zu sehen.
- Es bietet die Chance, die eigenen Neigungen und Fähigkeiten mit denen anderer zu vergleichen.
- Es ist eine gute Grundlage für die Reflexion über eigene Stärken und Entwicklungsfelder.
- Es ist ein Impuls, mit anderen über pädagogische Führung und Führungshandeln sowie Führungstätigkeiten zu diskutieren.
- Die Ergebnisse können Anlass sein, sich gezieltes weiteres Feedback einzuholen.
- Die Ergebnisse können Anregungen geben, eigene Weiterentwicklungspotenziale und den eigenen Fortbildungsbedarf zu ermitteln.

Agenda

- Ausgangssituation und Bedarf
- **Entwicklung des Instruments**
- Gütekriterien und Normierung
- Evaluation
- Ausblick auf Forschung und Praxis

Entwicklung

Phase 1

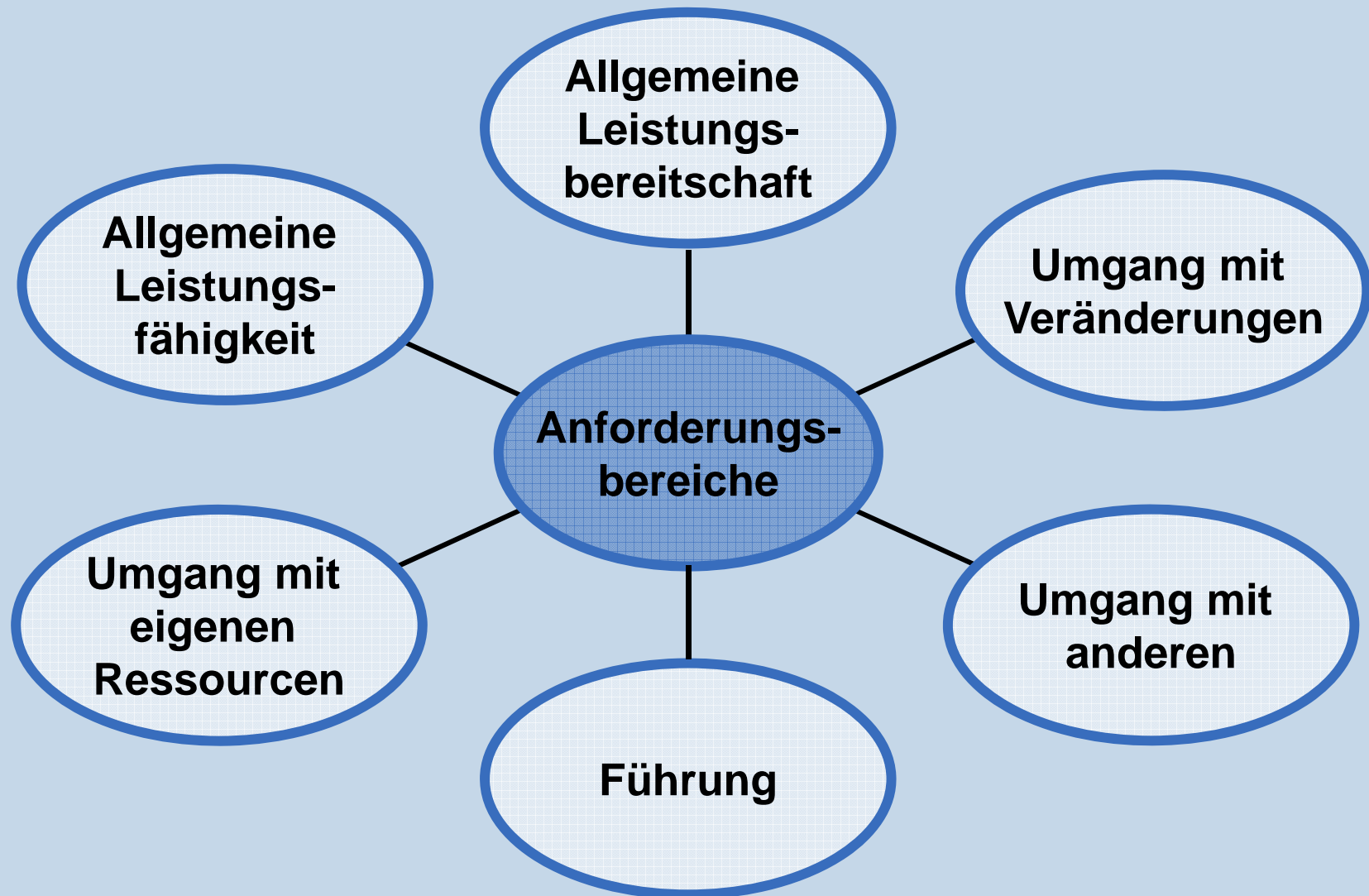
- Adaption vorhandener Testskalen
- Entwicklung eigener Skalen
- Pretests
- Pilot

Phase 2

- Teststatistische Überprüfung
- Berufsbezogene Normierung
- Rückmeldung an die Teilnehmer/innen
- Akzeptanz-Nutzen-Evaluation

Phase 3

- Validierung im Schulkontext
- Neuentwicklung von Testskalen
- Weiterentwicklungen des Tools: Ergänzungsmodule



■ Motivgitter ■ Leistungstest ■ Fragebogen

Allgemeine Leistungsbereitschaft

- Leistungsmotivation
- Misserfolge vermeiden
- Einsatzbereitschaft

Allgemeine Leistungsfähigkeit

- Planungskompetenz
- Prozessdenken
- Analytisches Textverständnis
- Analytisches Denken
- Denkgeschwindigkeit

Umgang mit eigenen Ressourcen

- Selbstbeobachtung
- Stressresistenz
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

Umgang mit Veränderungen

- Gestaltungsmotivation
- Mehrdeutige Situationen mögen
- Aktives Innovationsstreben

Umgang mit anderen

- Kontaktfreude
- Teamorientierung
- Einfühlungsvermögen
- Kritikbereitschaft

Führung

- Führungsmotivation
- Begeisterungsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Streben n. sozialer Akzeptanz
- Einfluss anderer meiden
- Machbarkeitsgrenzen erkennen

Ergebnisbericht

Der Bericht umfasst:

- Erläuterungen zum Verfahren mit Hinweisen zum Lesen des Berichts sowie zum Zustandekommen und zur Interpretation der Ergebniswerte
- Beschreibungen der Anforderungsbereiche Definitionen und Erläuterungen aller Anforderungsdimensionen
- Graphische Darstellungen des Ergebniswerts zu jeder Anforderungsdimension
- Beschreibungen des eigenen individuellen Wertes zu jeder Anforderungsdimension und Hinweise zu seiner Relevanz für pädagogisches Führungshandeln
- eine zusammenfassende graphische Ergebnisdarstellung als individuelles Profil

Agenda

- Ausgangssituation und theoretischer Rahmen
- Entwicklung des Instruments
- Gütekriterien und Normierung
- Evaluation
- Ausblick auf Forschung und Praxis

Objektivität

- Durchführungsobjektivität wird durch die standardisierte und automatisierte Vorgabe über den PC gewährleistet.
- Auswertungsobjektivität wird über die automatisierte, nach festen Regeln erstellte Auswertung gewährleistet.
- Sie ist zugleich Grundlage, dass bei sachgerechter Nutzung gewährleistet ist, dass die Ergebnisse Interpretationsobjektivität besitzen.
 - Dies wird zusätzlich durch ausführliche Erläuterungen des Feedback-Reports zum Zustandekommen und Lesen des Ergebniswerts unterstützt.
 - Ferner wird das Instrument nur von lizenzierten und geschulten Anwendern eingesetzt.

Reliabilität

Anforderungsbereich	Dimension	alpha	N	Typ
Allgemeine Leistungsbereitschaft	Leistungsmotivation	,80	386	MG
	Misserfolge meiden	,80	386	MG
	Einsatzbereitschaft	,79	375	FB
Allgemeine Leistungsfähigkeit	Planungskompetenz	,86	382	LT
	Prozessdenken	,63	299	LT
	Analytisches Textverständnis	,50	385	LT
	Analytisches Denken (sprachl.)	,71	294	LT
	Denkgeschwindigkeit	,84	382	LT
Umgang mit eigenen Ressourcen	Selbstbeobachtung	,54	376	FB
	Stressresistenz	,75	375	FB
	Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten	,82	375	FB

Reliabilität

Anforderungsbereich	Dimension	alpha	N	Typ
Umgang mit Veränderungen	Gestaltungsmotivation	,73	386	MG
	Mehrdeutige Situationen mögen	,80	376	FB
	Aktives Innovationsstreben	,78	387	FB
Umgang mit anderen	Kontaktfreude	,74	386	MG
	Teamorientierung	,71	376	FB
	Einfühlungsvermögen	,76	375	FB
	Kritikbereitschaft	,67	388	FB
Führung	Führungsmotivation	,74	376	FB
	Einfluss anderer meiden	,77	386	MG
	Begeisterungsfähigkeit	,71	375	FB
	Durchsetzungsvermögen	,71	375	FB
	Streben nach sozialer Akzeptanz	,69	386	MG
	Machbarkeitsgrenzen erkennen	,77	375	FB

Reliabilität

Anforderungsbereich	Dimension	alpha	N	Typ
Nicht aufgenommene Skalen	Konsensorientierung	,72	376	FB
	Kooperation	,80	376	FB
	Mitarbeiterorientierung	,60	376	FB
	Selbstmanagement	,82	376	FB
	Selbstsicherheit	,81	375	FB
	Zielorientierung	,79	376	FB

Begründung:

- Bei diesen Skalen gab es Deckeneffekte (stark rechtsschiefe Verteilungen), so dass die Skalen nicht zwischen den Personen differenzieren.
- Aller Teilnehmenden beschrieben sich in diesen Dingen sehr ähnlich und gaben nahezu durchweg hohe Zustimmung an.
- Die Mitarbeiterorientierung zeigt zusätzlich ein zu niedriges alpha-Niveau.

Validität

Konstruktvalidität

- Konvergente und diskriminante Korrelationen zwischen Skalen
- Die Interkorrelationen zeigen sehr stimmige Muster: Positive Interkorrelationen zwischen konvergenten und negative bei diskriminanten Konstrukten im meist moderaten Ausmaß. Nicht verwandte Konstrukte weisen keine Zusammenhänge auf.
- Für einige Skalen liegen partiell kritisch hohe Interkorrelationen vor (>.60):
 - Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
 - Stressresistenz
 - Durchsetzungsvermögen
 - Interkorrelation Skalen Motivgitter
- Diese sind vor dem Hintergrund der Skalenkonstrukte jedoch plausibel und methodisch nicht untypisch (vgl. BIP, 2003).

Validität

Konstruktvalidität

- Befunde zu Skalen und weiteren Variablen

Mitglieder von

Steuergruppen und Schulentwicklungsprojekten (N = 157)

- haben einen höheren Mittelwert bei der *Leistungsmotivation* (ANOVA; $F(1;386) = 4.722$; $p = .030$)
- haben in der Tendenz einen höheren Mittelwert auf der Skala *Führungsmotivation* (ANOVA; $F(1;385) = 3.665$; $p = .056$)
- haben einen niedrigeren Mittelwert auf der Skala *Einfluss anderer meiden* (ANOVA; $F(1;386) = 7.684$; $p = .006$)
- haben einen niedrigeren Mittelwert auf der Skala *Misserfolge meiden* (ANOVA; $F(1;386) = 3.978$; $p = .047$)

Validität

Kriteriumsvalidität

Kriterium Selbsteinschätzung

- Korrelationen der Dimensionen des KPSM Profil und globalen Selbsteinschätzungen
- Teilnehmenden haben sich auf sieben Kompetenzbereichen eingeschätzt

Selbsteinschätzung Kompetenzen

Wo sehen Sie Ihre beruflichen Stärken?

* Pädagogische Kompetenzen (im Umgang mit Schülerinnen und Schülern)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

* Fachkompetenzen (in Bezug auf Ihre Lehrfächer)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

* Methodenkompetenzen (in Bezug auf Ihren Unterricht)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

Wo sehen Sie Ihre beruflichen Stärken?

* Haushaltskompetenzen (Anschaffungen, Finanzen)

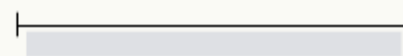
trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

* Gesprächskompetenzen (in Bezug auf Kolleginnen und Kollegen sowie Eltern)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

* Beratungskompetenzen (in Bezug auf Kolleginnen und Kollegen sowie Eltern)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

* Organisationskompetenzen (auch in Bezug auf außerunterrichtliche Aufgaben)

trifft überhaupt nicht zu



trifft sehr zu

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Allgemeine Leistungsbereitschaft		Beratungskompetenzen	Fachkompetenzen	Gesprächskompetenzen	Haushaltskompetenzen	Methodenkompetenzen	Organisationskompetenzen	Päd. Kompetenzen
Leistungsmotivation	r	,245(**)	,231(**)	,245(**)	,112(*)	,273(**)	,209(**)	,321(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000
Misserfolge meiden	r	-,118(*)	-,195(**)	-,177(**)	-0,020	-,197(**)	-0,099	-,185(**)
	p	0,020	0,000	0,000	0,690	0,000	0,050	0,000
Einsatzbereitschaft	r	,191(**)	,227(**)	,206(**)	,107(*)	,207(**)	,153(**)	,284(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,034	0,000	0,002	0,000

Jeweils die höchste Korrelation pro Zeile wurden markiert sowie alle Korrelationen > .40

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Allgemeine fähigkeit		Bera- tungs- kompe- tenzen	Fach- kompe- tenzen	Gesprä- chs- kompe- tenzen	Haus- halts- kompe- tenzen	Metho- den- kompe- tenzen	Organi- sations- kompe- tenzen	Päd. Kompe- tenzen
Planungs- kompetenz	r	-,110(*)	-0,039	-,126(*)	0,066	-0,033	,148(**)	-0,066
	p	0,030	0,444	0,013	0,193	0,522	0,003	0,190
Prozess- denken	r	-,133(**)	-0,040	-,120(*)	0,031	-0,031	0,053	-,111(*)
	p	0,008	0,433	0,017	0,539	0,543	0,293	0,029
Analytisches Textver- ständnis	r	-,128(*)	0,042	-0,025	0,070	-0,068	-0,005	-0,005
	p	0,011	0,413	0,625	0,166	0,181	0,914	0,924
Analytisches Denken (sprachl)	r	-0,044	-0,033	-0,021	-0,030	-0,035	-0,015	0,057
	p	0,383	0,511	0,682	0,558	0,494	0,772	0,262
Denkgeschw indigkeit	r	-0,099	0,047	-0,074	0,022	0,003	0,000	-0,023
	p	0,052	0,350	0,144	0,670	0,949	0,998	0,651

Jeweils die höchste Korrelation pro Zeile wurden markiert sowie alle Korrelationen > .400

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Umgang mit Ressourcen		Beratungs-kompe-tenzen	Fach-kompe-tenzen	Gesprä-chs-kompe-tenzen	Haus-halts-kompe-tenzen	Metho-den-kompe-tenzen	Organi-sations-kompe-tenzen	Päd. Kompe-tenzen
Selbstbeob-achtung	r	0,033	-0,023	-0,007	-0,035	-0,004	-0,014	-0,038
	p	0,519	0,650	0,894	0,487	0,939	0,778	0,458
Stress-resistenz	r	,300(**)	,310(**)	,353(**)	,165(**)	,275(**)	,294(**)	,392(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Vertrauen in eigene Fähigkeiten	r	,370(**)	,388(**)	,482(**)	,138(**)	,342(**)	,332(**)	,434(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000
Gestaltungsmotivation	r	,162(**)	,234(**)	,233(**)	0,066	,206(**)	,191(**)	,231(**)
	p	0,001	0,000	0,000	0,191	0,000	0,000	0,000

Jeweils die höchste Korrelation pro Zeile wurden markiert sowie alle Korrelationen > .400

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Umgang mit Veränderungen		Beratungskompetenzen	Fachkompetenzen	Gesprächskompetenzen	Haushaltskompetenzen	Methodenkompetenzen	Organisationskompetenzen	Päd. Kompetenzen
Mehrdeutige Situationen mögen	r	,103(*)	-0,008	,168(**)	0,066	,119(*)	,160(**)	,123(*)
	p	0,041	0,878	0,001	0,196	0,019	0,002	0,015
Aktives Innovationsstreben	r	,298(**)	,165(**)	,290(**)	-0,004	,366(**)	,164(**)	,298(**)
	p	0,000	0,001	0,000	0,933	0,000	0,001	0,000
Kontaktfreude	r	,161(**)	,151(**)	,183(**)	,125(*)	,189(**)	,214(**)	,216(**)
	p	0,001	0,003	0,000	0,013	0,000	0,000	0,000

Jeweils die höchste Korrelation pro Zeile wurden markiert sowie alle Korrelationen > .400

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Umgang mit anderen		Beratungskompetenzen	Fachkompetenzen	Gesprächskompetenzen	Haushaltskompetenzen	Methodenkompetenzen	Organisationskompetenzen	Päd. Kompetenzen
Teamorientierung	p	,326(**)	0,025	,295(**)	0,015	,218(**)	,225(**)	,187(**)
	r	0,000	0,628	0,000	0,769	0,000	0,000	0,000
Einfühlungsvermögen	r	,428(**)	,265(**)	,437(**)	0,018	,369(**)	,281(**)	,386(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,720	0,000	0,000	0,000
Kritikbereitschaft	r	,166(**)	,152(**)	,216(**)	0,086	0,083	,103(*)	,145(**)
	p	0,001	0,003	0,000	0,091	0,103	0,042	0,004

Jeweils die höchste Korrelation pro Zeile wurden markiert sowie alle Korrelationen > .400

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

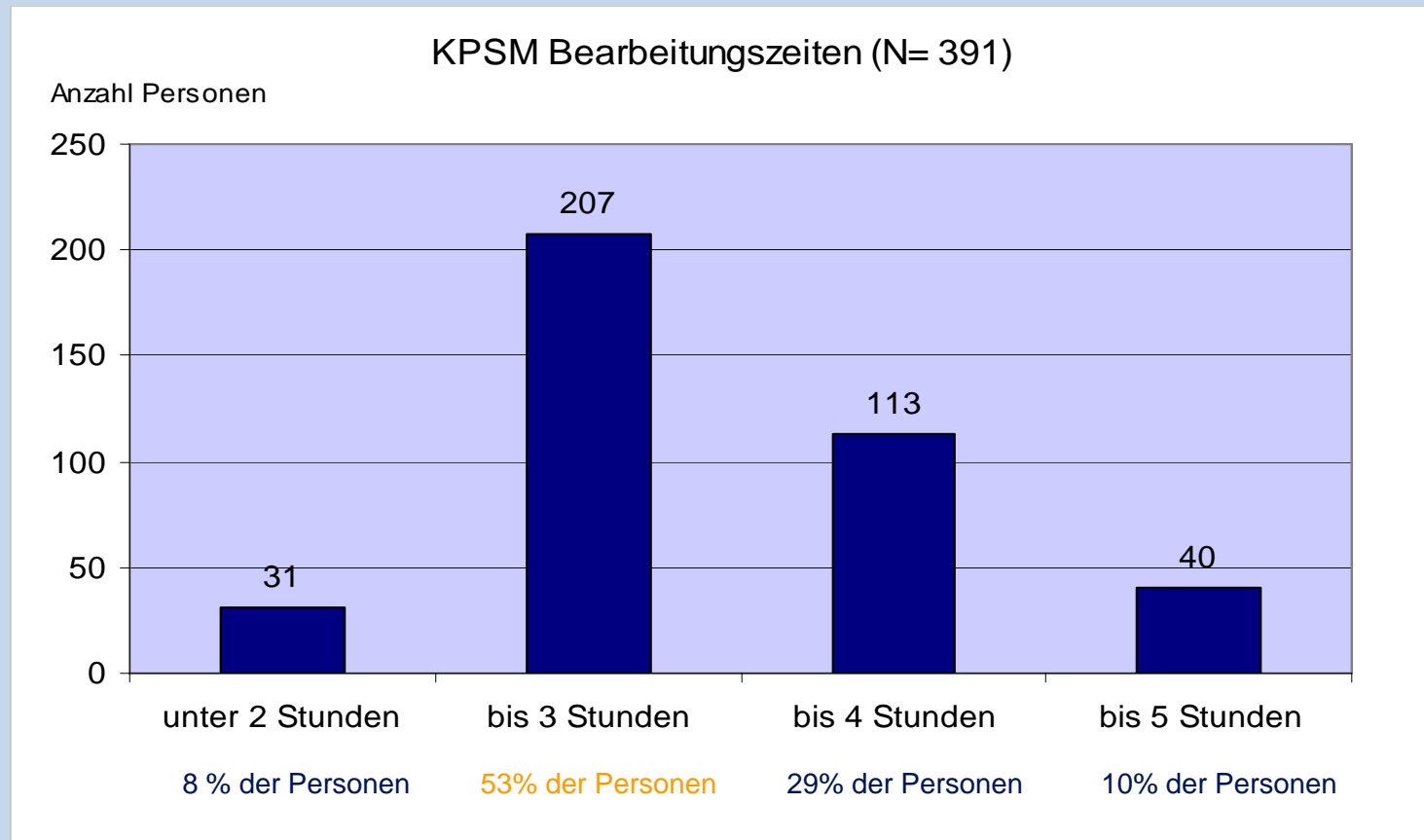
* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Validität

Kriterium Selbsteinschätzung

Führung		Bera- tungs- kompe- tenzen	Fach- kompe- tenzen	Gesprä- chs- kompe- tenzen	Haus- halts- kompe- tenzen	Metho- den- kompe- tenzen	Organi- sations- kompe- tenzen	Päd. Kompe- tenzen
Führungsmotivation	r	,377(**)	,354(**)	,406(**)	0,082	,335(**)	,250(**)	,410(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,105	0,000	0,000	0,000
Einfluss anderer meiden	r	-,152(**)	-0,048	-,160(**)	-0,043	-0,082	-,116(*)	-,157(**)
	p	0,003	0,348	0,001	0,399	0,105	0,022	0,002
Begeisterungsfähigkeit	r	,267(**)	,111(*)	,361(**)	-0,051	,231(**)	,205(**)	,303(**)
	p	0,000	0,028	0,000	0,319	0,000	0,000	0,000
Durchsetzungsvermögen	r	,372(**)	,310(**)	,473(**)	,108(*)	,334(**)	,286(**)	,318(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,033	0,000	0,000	0,000
Streben nach sozialer Akzeptanz	r	-,193(**)	-,166(**)	-,227(**)	-0,012	-,268(**)	-0,076	-,170(**)
	p	0,000	0,001	0,000	0,812	0,000	0,132	0,001
Machbarkeitsgrenzen erkennen	r	-,262(**)	-,189(**)	-,224(**)	-,110(*)	-,266(**)	-,267(**)	-,294(**)
	p	0,000	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000	0,000

Ökonomie



Mittlere Bearbeitungsdauer: 178 Minuten

Kürzeste Bearbeitungsdauer: 79 Minuten

Längste Bearbeitungsdauer: 468 Minuten

Beschreibung der Normstichprobe

Die Vergleichsstichprobe besteht aus knapp 400 schulischen Nachwuchsführungskräften (freiwillige Teilnahme, Kostenbeitrag).

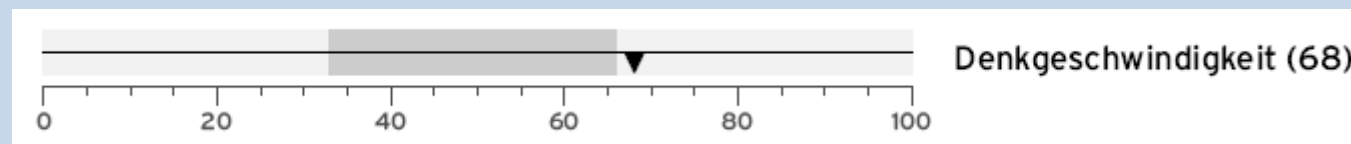
Die Teilnehmenden

- kommen aus unterschiedlichen Schultypen (Regelschule, Förderschule)
- waren zwischen 27 und 59 Jahre alt, im Mittel 42 Jahre alt
- waren zu 70% weiblich
- Sind im Mittel seit 17 Jahren im Schuldienst* (min. 2 Jahre, max. 33 Jahre)
- haben im Durchschnitt an 3 Schulen gearbeitet* (max. 9), die meisten bislang an 2 Schulen
- verfügen zu 50% über Berufserfahrung außerhalb des Schuldienstes, meist zwischen 1 und 3 Jahren (vereinzelt auch über 20 Jahre)

*inkl. Referendariat

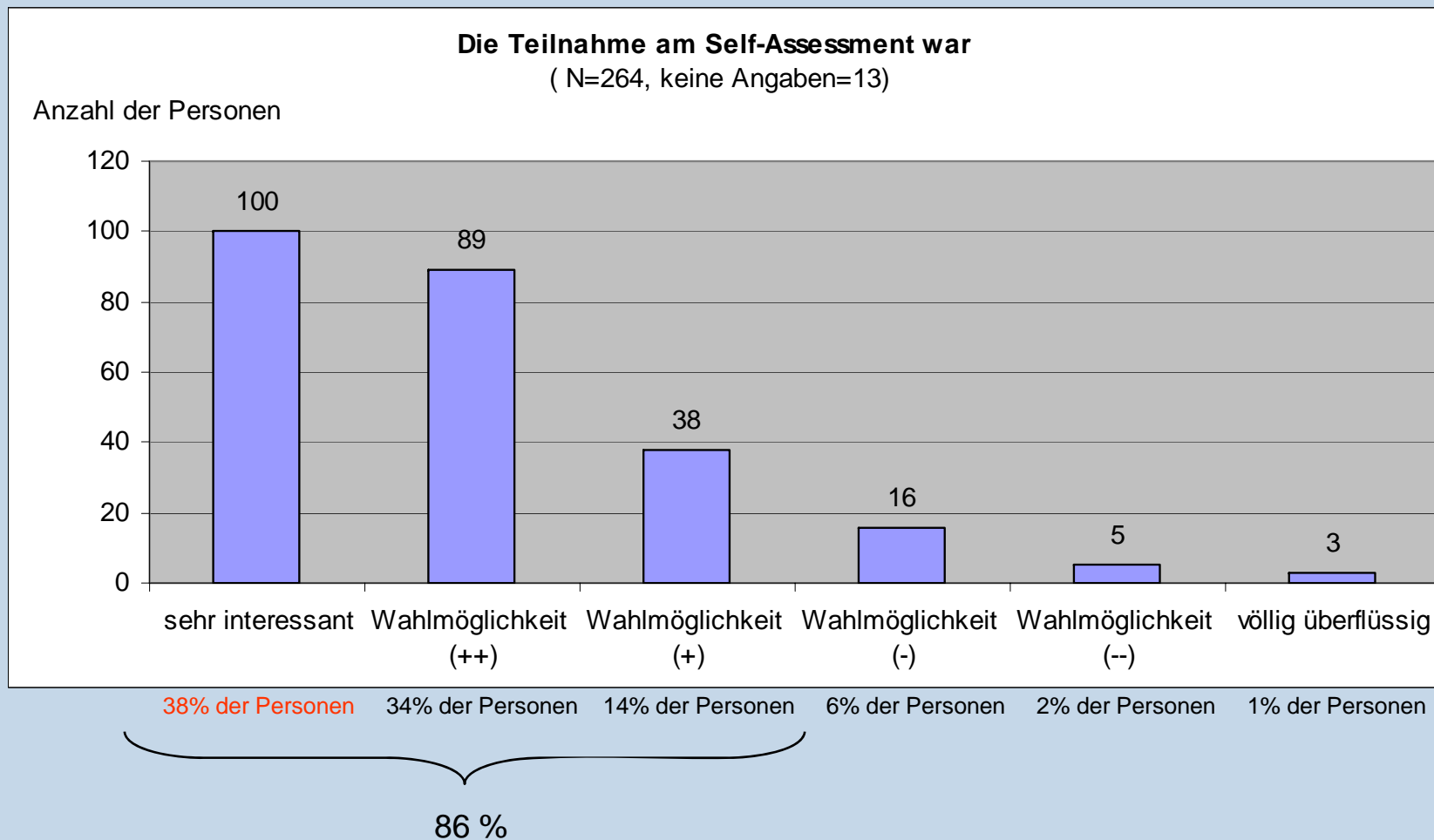
Normierungsart: Prozentrangnormen

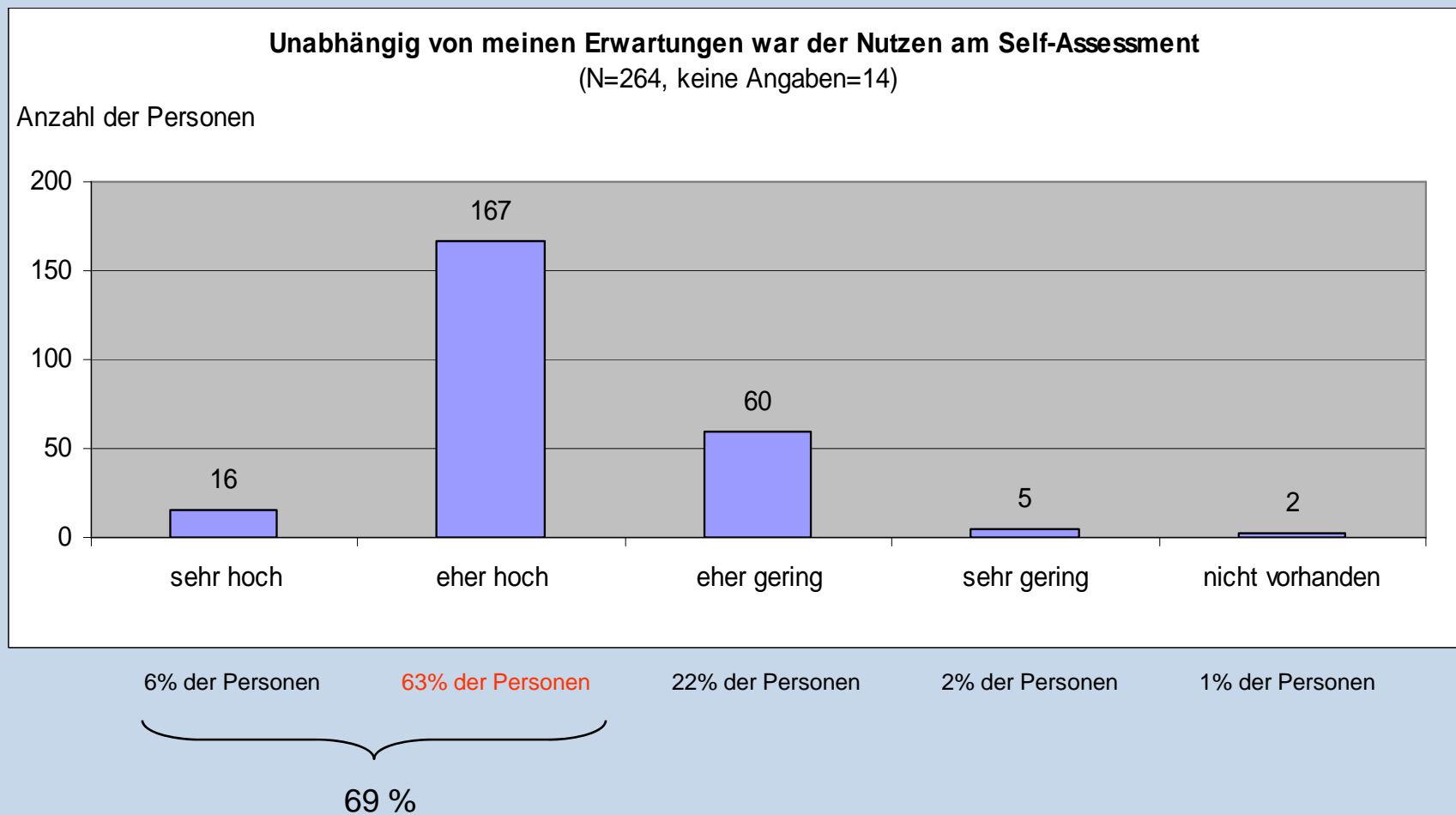
- Es wurden Prozentrangnormen gebildet.
- Der Prozentrangwert einer Person zeigt den direkten Vergleichswert zur Bezugsgruppe an.
- Hat eine Person beispielsweise einen Prozentrang von 68 erzielt, bedeutet dies, dass 68 Prozent der Vergleichspersonen einen niedrigeren Wert als diese Person erreicht haben. Umgekehrt haben maximal 32 Prozent einen höheren Wert erzielt.
- Die Teilnehmenden können an ihrem Ergebnis also unmittelbar ablesen, wo sie in ihrer Vergleichsgruppe stehen.

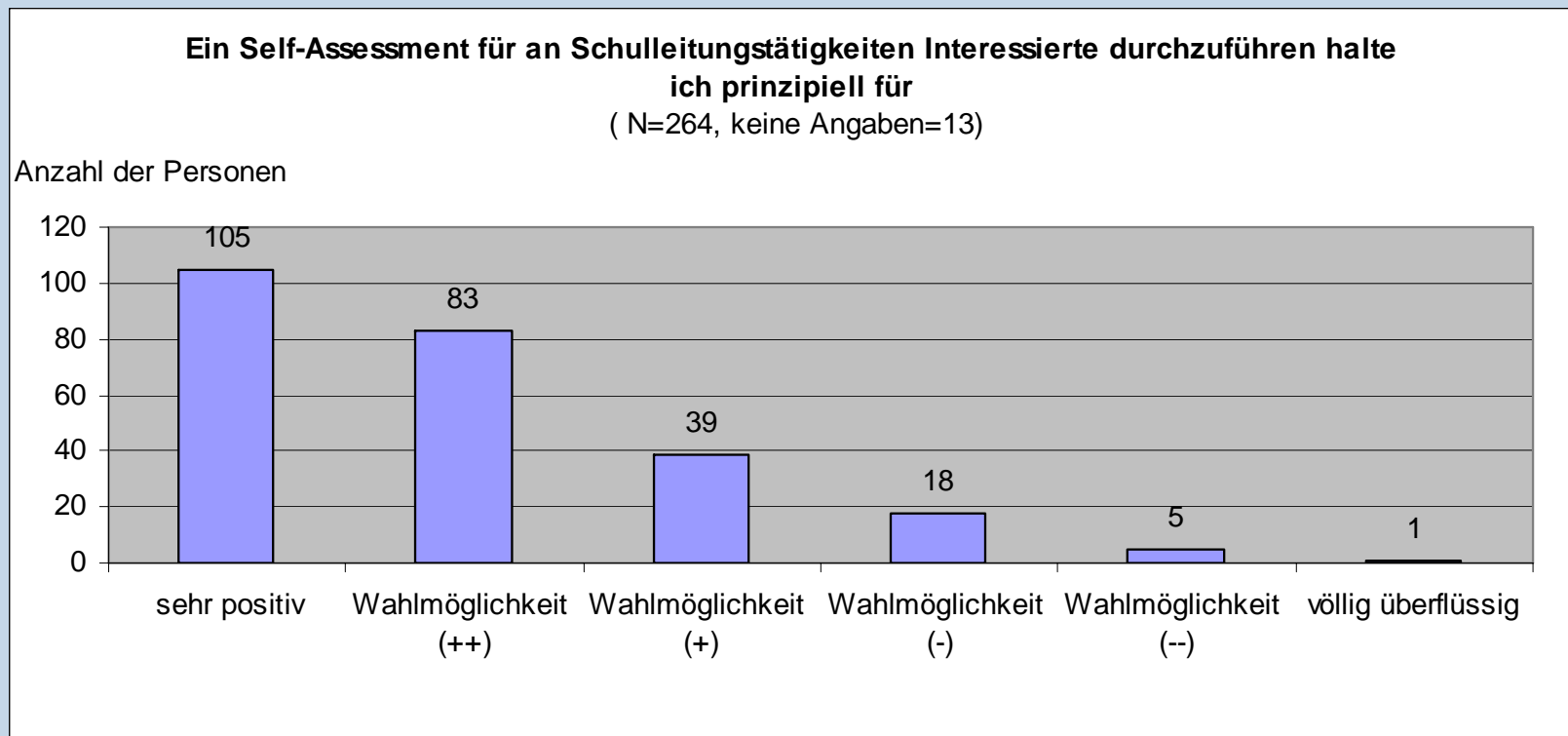


Agenda

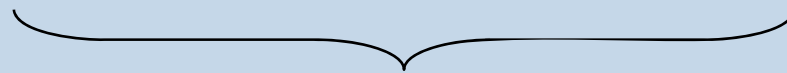
- Ausgangssituation und theoretischer Rahmen
- Entwicklung des Instruments
- Gütekriterien und Normierung
- **Evaluation**
- Ausblick auf Forschung und Praxis







40% der Personen 31% der Personen 15% der Personen 7% der Personen 2% der Personen 0.5% der Personen

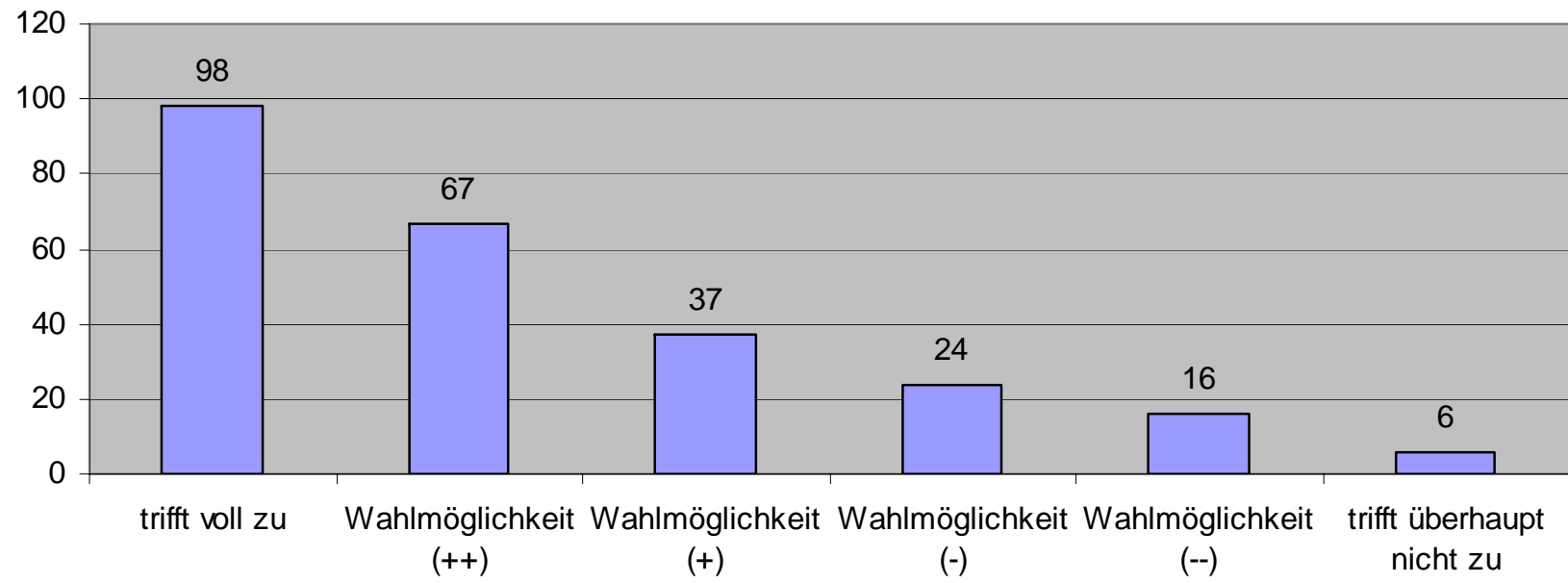


86 %

Ich würde Kollegen und Kolleginnen die Teilnahme an diesem Self-Assessment empfehlen

(N=264, keine Angaben=16)

Anzahl der Personen



37% der Personen

25% der Personen

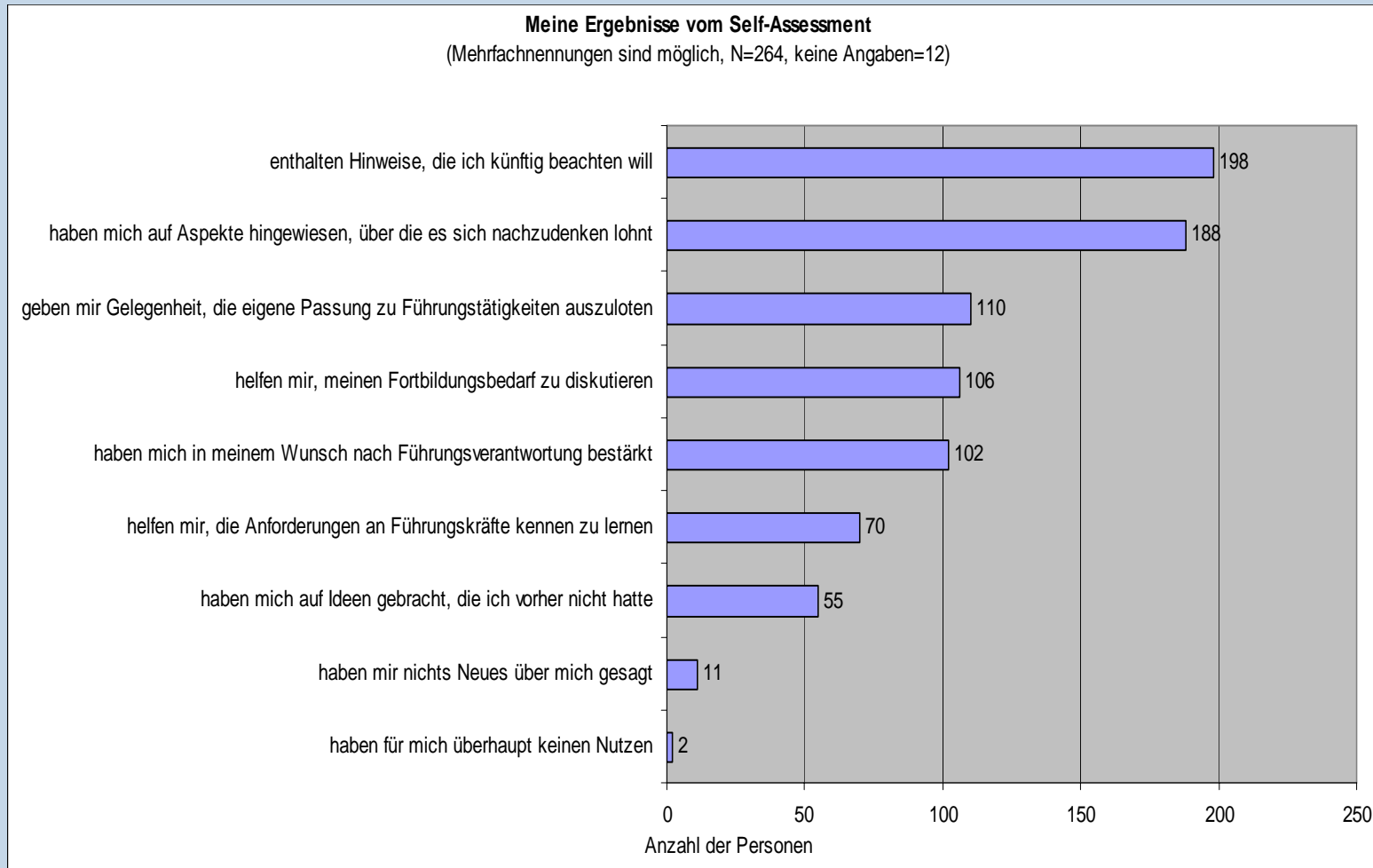
14% der Personen

9% der Personen

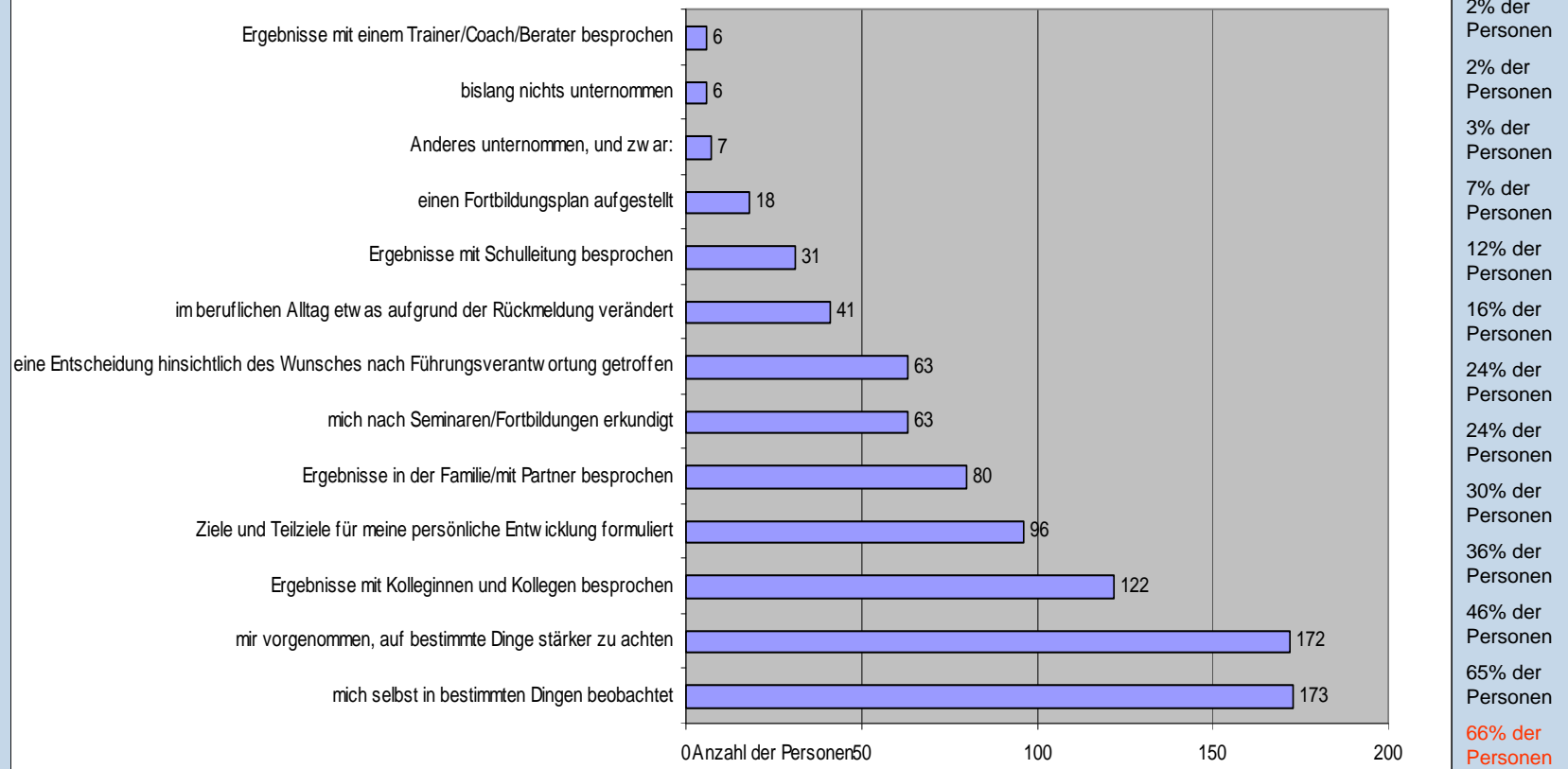
6% der Personen

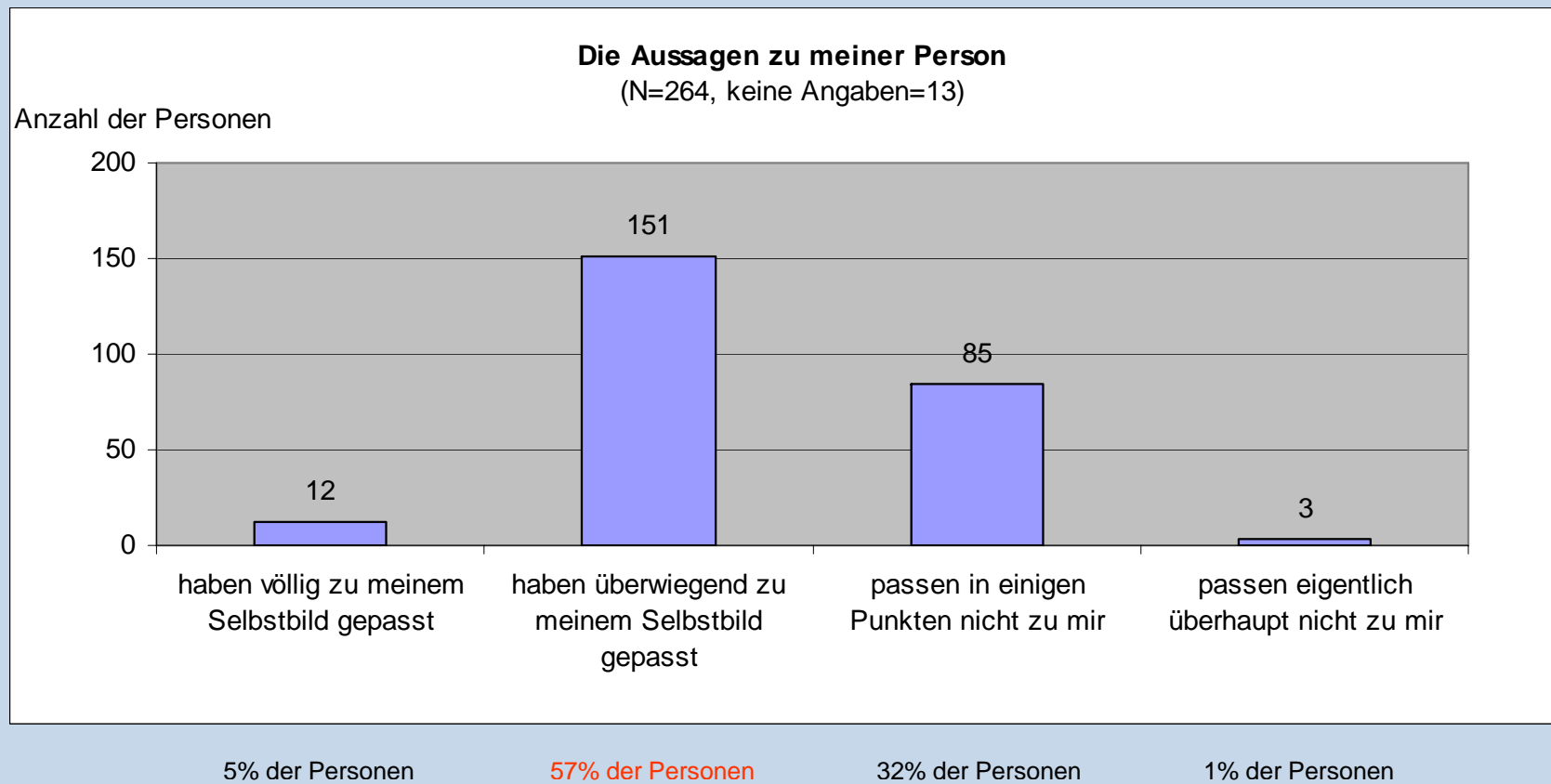
2% der Personen

76 %



Welche Schritte haben Sie bisher unternommen (Mehrfachnennungen sind möglich). Ich habe
(N=264, keine Angaben=12)





Agenda

- Ausgangssituation und theoretischer Rahmen
- Entwicklung des Instruments
- Gütekriterien und Normierung
- Evaluation
- **Ausblick auf Forschung und Praxis**

Forschungsfragen

1. Forschung über das Instrument

Qualität

- Ständige Optimierung hinsichtlich der Hauptgütekriterien, insb.
 - Studien zur Retestreliabilität
 - Studien zur Kriteriumsvalidität
- Ausbau der Normierung (z.B. spezifische Normierung: Erfahrung)
- Nebengütekriterien, insbesondere
 - Soziale Validität, Akzeptanz, Nutzen
 - Bearbeitungszeiten, Ökonomie

Forschungsfragen

1. Forschung über das Instrument

Instrument-Erweiterungen

- Erhebung des Fremdbild und Abgleich (bis zu 360° Feedback)
- Wissensmodule

Forschungsfragen

2. Forschung mit dem Instrument

Profile / Typen

- Clusteranalyse mit Skalen des Instruments
- Profilunterschiede und andere Variablen:

Unterscheiden sich Profile

- je nach fachlichem Hintergrund
- in Abhängigkeit vom Alter / von Berufserfahrung
- in besonderen Situationen (burn out)
- in Schulleitungsteams (komplementäre Profile?)
- je nach pädagogischen Werten oder Zielvorstellungen über Schule

Forschungsfragen

2. Forschung mit dem Instrument

Vergleichende Analysen

- Unterschiede zwischen Deutschland, Österreich, Schweiz
- Unterschiede von Personen in Schule und in Wirtschaft (bei unveränderten Skalen)

Zeitreihen

- Veränderung über die Zeit in einer Person, z.B. vor- und nach Antritt der Führungsaufgabe
- Veränderungen über die Zeit bei vielen Personen, z.B. „Trends / Paradigmenwechsel“

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**