

Können Anreize die Unterrichtsqualität effektiv verbessern?

Daniel Münich [CERGE-EI, Prague – daniel.munich@cerge-ei.cz]

Steven Rivkin [University of Illinois at Chicago – sgrivkin@uic.edu]

Die Bedeutung von Lehrern für die Bildungsqualität wird immer stärker anerkannt und führt zu einem vermehrten Einsatz von Anreizsystemen um qualitativ hochwertige Lehrer auszubilden, einzustellen, zu behalten und zu motivieren. Aus der empirischen Forschung – hauptsächlich aus den USA und Entwicklungsländern – lässt sich die Verknüpfung von Anreizen und Leistungen als eine erfolgsversprechende Politikmaßnahme ableiten.

[Übersetzt aus dem Englischen von Annika B. Bergbauer.]

Ein wachsendes Bewusstsein für die große Varianz der Lehrereffektivität und ihren Einfluss auf soziale und private Erträge von Bildung hat zu verstärkten Bemühungen geführt, die weltweite Lehrerqualität, besonders in Schulen mit wirtschaftlich benachteiligten Schülern zu erhöhen. Diese Bemühungen umfassen den Einsatz von Anreizsystemen für die Ausbildung, Einstellung, Bezahlung und Weiterqualifizierung von Lehrern. Studien zur Lehrereffektivität bieten eine wertvolle Basis für die Entwicklung wirksamer Politikmaßnahmen.

Monetäre und nicht-monetäre Anreize könnten die Lehrerqualität beeinflussen. Diese Anreize umfassen (1) den Eintritt in den Lehrerberuf; (2) die Qualität der Lehrerausbildung; (3) die Effektivität der beruflichen Weiterbildung; (4) die Entscheidung im Lehrerberuf zu verbleiben; und (5) den effektiven Einsatz von Personalressourcen in den Schulen.

Empirische Studien aktueller Bildungsmaßnahmen legen das Scheitern vieler Politikmaßnahmen bei der Regulierung und Bereitstellung von Anreizen nahe, um höchst effizient Lehreraus- und -weiterbildung im Schulsystem zu gestalten und die effektivsten Lehrer anzulocken, weiterzubilden, zu motivieren und an die jeweilige Schule zu binden.

Es gibt wenige wissenschaftliche Studien zu Anreizsystemen im Bildungsbereich innerhalb der EU und es sind wenige Wirksamkeitsanalysen mit hoch qualitativen Daten und präzisen empirischen Methoden verfügbar, die Rückschlüsse über Kausalzusammenhänge ermöglichen. Länderübergreifende Unterschiede in institutionellen und demographischen Strukturen (neben anderen Faktoren) und ein Mangel an verlässlichen Studien stellt eine bedeutende Beschränkung für die Entwicklung von EU-Bildungsmaßnahmen dar.

HAUPTERKENNTNISSE ÜBER DIE ROLLE VON ANREIZEN

Lehrerausbildung. Die Ergebnisse aus Feld A (siehe Abbildung auf der Rückseite) werfen wichtige Fragen über strenge Regelungen der Lehrerausbildung, Politikmaßnahmen zu umfassender externer Zertifizierung mit nur geringem Mehrwert außerhalb des Lehrerberufs und mit schwachen Auswirkungen auf die Lehrerqualität auf. Lückenhafte Belege – meistens von Studien außerhalb der EU – verlangen intensive Forschung.

Weiterbildungsmaßnahmen. Ergebnisse in Feld B werfen Fragen über die Art der Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen an Schulen auf. Intensive Weiterbildungsprogramme sind zeitaufwendig und teuer, während Ergebnisse von Schülerbeobachtungen und Schülerleistungen hohe Erträge zu erzeugen scheinen. Deshalb sollte die Aufmerksamkeit auf die Art der Weiterbildungsmaßnahmen gelenkt werden.

Lehrerbezahlung. Auch wenn die Entscheidung in den Lehrerberuf einzutreten meist intrinsisch motiviert ist, beeinflusst die Bezahlung sicherlich die Karrierewahl potentieller Kandidaten (Feld C). Jedoch sind umfassende Gehaltsanhebungen ein sehr teurer Ansatz effektivere Lehrer anzulocken, weil vorhandene Lehrer den Großteil der Gehaltserhöhungsausgaben erhielten, unabhängig von real verbesserter Lehrerqualität. Es ist sogar unwahrscheinlich, dass wesentliche Gehaltsanhebungen für neue Lehrer einen großen Einfluss haben würden, außer sie sind langfristig glaubwürdig und von Strukturänderungen in der Bezahlung begleitet (Qualitätsentlohnung), da es schwierig bleibt qualitativ hochwertige Lehrer zu identifizieren bevor sie in den Dienst eintreten.

Zusammenfassung der Stärken der Evidenz über die Effekte von Anreizen zur Unterrichtsqualität

Feld A: Lehrerausbildung

- Qualität der Programme variiert signifikant, gemessen an späterer Effektivität der Teilnehmer im Klassenraum – *schwach oder nicht belegt*.
- Potentielle Kandidaten selektieren sich in Ausbildungsprogramme – *schwach oder nicht belegt*.
- Besserer Lehrerqualität durch selektive Rekrutierung von Universitätsabsolventen ohne Lehrerausbildung, um nach Kurzqualifizierung in sozialen Brennpunktschulen zu unterrichten – *stark belegt*.
- Gehaltsanreize für die Erlangung eines Masterabschlusses zur Steigerung der Lehrerqualität – *schwach oder nicht belegt*

Feld B: Weiterbildungsmaßnahmen

- Berufsbegleitende Qualifizierung zur Verbesserung der Lehrerqualität – *schwach oder nicht belegt*
- Weiterbildung für Schulleiter und Betreuer, die Lehre und Schülerarbeit beobachten, steigern die Lehrerqualität – *mittlere Belege*.

Feld C: Struktur der Lehrerbezahlung

- Bessere Arbeitsmarktchancen für Frauen und höhere private Erträge der Hochschulausbildung steigerten den Druck auf Schulen und führten zu einer Verringerung der Zahl hochqualifizierter Lehramtskandidaten – *stark belegt*.

- Leistungsabhängige Bezahlung steigert die Ergebnisse in den entlohnten Bereichen – *stark belegt*.
- Feste Bezahlung ohne Anpassung an Arbeitsmarktbedingungen reduziert die Lehrerqualität in Mangelfächern, Schulen in sozialen Brennpunkten und ländlichen Gegenden – *stark belegt*.
- Feste Bezahlung ohne Berücksichtigung der Lehrerqualität reduziert die Lehrqualität – *mittlere Belege*.
- Größere Freiheiten bei der Schuwahl führt zu einer besseren Personalpolitik und höherer Unterrichtsqualität – *schwach oder nicht belegt*.

IN KÜRZE

Die Forschung unterstreicht die wichtige Rolle von Anreizen und Regulierungen der Lehrerqualität. Auf den ersten Blick scheinen Anreizsysteme attraktiv, jedoch sind die Details der Umsetzung von fundamentaler Wichtigkeit. Politiker sollten bei der Entwicklung und Umsetzung von Anreizsystemen große Sorgfalt walten lassen, Auswirkungen genau überwachen und angebrachte Veränderungen vornehmen. Die blinde Übernahme fremder Maßnahmen bringt nicht die erwünschten Ergebnisse.

So sollte mehr Aufmerksamkeit auf intensive und umsichtige Forschung innerhalb der EU gelegt werden und die Auswirkung fester Gehaltsstrukturen auf die Qualität der Lehr- aus- und -weiterbildung, die Verteilung der Lehrerqualität über lokale, demografische Faktoren und die Entscheidung Lehrer zu werden und zu bleiben, untersucht werden. Unter bestimmten Umständen könnten formale Anforderungen gelockert werden um teure, ineffektive Weiterbildungsmaßnahmen, exzessive Zertifizierungsregelungen oder Gehaltsanhebungen gebunden an Masterabschlüsse zu lockern, um die Lehrerqualität zu steigern und die Kosten zu senken.

Weitere Details unter: Daniel Münich, Steven Rivkin, *Analysis of incentives to raise the quality of instruction*. EENEE Analytischer Bericht Nr. 26, Dezember 2015, http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR26.pdf.