

**Argumente und Materialien
zum Zeitgeschehen
Sonderausgabe 1/2003**

**Peter O. Chott/Gisela Schmirber (Hrsg.)
Konrektorenstudie
Ergebnisse der Befragung von
Konrektor(inn)en und Stellvertreter(innen)
an Grund-, Haupt- und Förderschulen
in Bayern im Jahr 2002**



**Hanns
Seidel
Stiftung**

**Akademie für
Politik und
Zeitgeschehen**

**Argumente und Materialien
zum Zeitgeschehen
Sonderausgabe 1/2003**

**Peter O. Chott/Gisela Schmirber (Hrsg.)
Konrektorenstudie
Ergebnisse der Befragung von
Konrektor(inn)en und Stellvertreter(innen)
an Grund-, Haupt- und Förderschulen
in Bayern im Jahr 2002**

ISBN 3-88795-263-4
© 2003 Hanns-Seidel-Stiftung e.V., München
Akademie für Politik und Zeitgeschehen

Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form
(durch Fotokopien, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren)
ohne schriftliche Genehmigung der Redaktion reproduziert
oder unter Verwendung elektronischer Systeme
verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

0	Vorwort	3
1	Vorbemerkungen	4
2	Einführung	5
3	Einzelergebnisse	7
3.1	Tätigkeiten/Aufgaben	7
3.2	Wohlbefinden/berufliche Zielsetzungen/Einstellungen	9
3.3.	Kooperation mit dem/Verhältnis zum Schulleiter	10
3.4	Kollegiales und außerschulisches Umfeld	11
3.5	Aus- und Weiterbildung	12
3.6	Splitting-Analysen	13
3.6.1	Männlich/weiblich.....	13
3.6.2	Konrektoren/Stellvertreter.....	14
3.6.3	Nestflüchter/Nesthocker.....	15
4	Diskussion	17
5	Fazit	21
6	Literatur	23
7	Anhang	24
7.1	Fragebogen	24
7.2	Diagramme	29
7.3.	Freitexte	52
7.4	Korrelationstabellen	82
7.5	Splitting-Tabellen	84

Vorwort

Seit vielen Jahren pflegen wir mit dem Bayerischen Schulleitungsverband eine ertragreiche Zusammenarbeit. Von unserer Seite war sie motiviert von der Einsicht, dass die Schulleiter und Schulleiterinnen Motor und Impulsgeber der Schulreformen sind und regelmäßige Verständigungen und Anregungen für ihre Arbeit benötigen. So waren wir immer gerne bereit, ein Forum dafür zu bieten.

In der heutigen Zeit einschneidender Schulreformen in Folge unseres unzureichenden Abschneidens im internationalen Leistungsvergleich erhält die Schulleitung immer mehr Bedeutung und Verantwortung. Sie muss die Herausforderungen annehmen und Lösungen umsetzen. Die künftige Selbstständigkeit der einzelnen Schule als Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung weist der Schulleitung größere Aufgabenbereiche und Entscheidungsbefugnisse wie mehr Verantwortung zu. Das hat auch der am 26. und 27. Juni 2003 stattgefundene Kongress des Bayerischen Kultusministeriums „Bayern macht Schule“ bestätigt.

Nur mit dem Einsatz der Schulleitungen sind Neuerungen vorstellbar, denn sie sind das Scharnier nach außen zu den Partnern der einzelnen Schule wie nach innen zum Kollegium, wo sie Offenheit, Kritik und Reformbereitschaft fördern. Sie haben die Verantwortung für die Fortbildung des Kollegiums und für regelmäßige Leistungsvergleiche der Schüler und Schülerinnen zur Diagnose und damit zur Behebung ihrer Defizite. Besonders die Schulleitungen werden also gefordert sein, das von größerer Selbstständigkeit einerseits und Standards andererseits abgesteckte Feld für die Qualitätsentwicklung zu nutzen. Sie werden die an internationalen Leistungsvergleichen orientierten derzeit diskutierten Standards durchzusetzen, die Beteiligten zu überzeugen haben, um Widerstände zu vermeiden. Auf diesen Weg, der nur als nicht abzuschließender Prozess vorstellbar ist und damit dauerhaften Einsatz erfordert, haben sich bereits viele Schulleitungen mit guten Erfolgen gemacht.

Angesichts der – allerdings hier nur unvollständig und stichwortartig zusammengefassten – Aufgaben der Schulleitungen liegt es nahe, die Arbeitsbedingungen wie auch Führungsvorstellungen der bayerischen Schulleitungen zu befragen und auf empirischer Grundlage Verbesserungen zu finden. Konrektoren und Konrektorinnen sind für die moderne Schulleitung dringend notwendig, aber sie führen bisher ein „Schattendasein“ – wenig ist über diese Berufsgruppe bekannt. So waren wir in der Akademie der Hanns-Seidel-Stiftung gerne bereit, Hilfestellung bei der Umfrage zu leisten, deren Ergebnisse hiermit dokumentiert werden.

Gisela Schmirber

Vorbemerkungen

„Zuerst lasst uns zusammenkommen, dann lasst uns zusammenarbeiten!“

Henry
Ford

Das Thema ‚Teamarbeit‘ beschäftigt mich seit Beginn meines Berufslebens. Dabei hatte ich von Anfang an das Glück, an meiner ersten Schule in Memmingerberg kooperatives Arbeiten mit Kollegen – für mich prägend und vorbildlich – mitgestalten und miterleben zu dürfen. Auch an ‚meiner‘ Elsbethenschule Memmingen hatte und habe ich – nach meinem Empfinden – das Glück, produktiv im Team zu arbeiten und zusammen mit ‚meiner‘ Konrektorin ‚kooperative Führung‘ verwirklichen zu können. Da ich aber aus Gesprächen mit anderen Schulleitungspersonen immer wieder entnahm, dass eine positive und erfüllende Zusammenarbeit innerhalb der Schulleitung keine Selbstverständlichkeit ist, lenkte sich mein Blick auf dieses Miteinander. Beim näheren Betrachten des Problems musste ich erkennen, dass es zwar zu den Schulleitern und Schulleiterinnen wissenschaftliche Befunde gibt, zur ‚Nummer 2 einer Schule‘ aber kaum welche. Damit war meine Neugier geweckt und der Gedanke von einer ‚Bestandsaufnahme‘ dieser Berufsgruppe ins Auge gefasst.

Bei der Durchführung der aus diesem Zusammenhang heraus entstandenen wissenschaftlichen Untersuchung war *eine Reihe von Personen beteiligt*. Diesen möchte ich anschließend im Einzelnen danken, da ohne deren Hilfe, das hier dokumentierte Vorhaben nicht zustande gekommen wäre.

Dank vor allem an Frau Dr. *Elke Brenstein* von der Humboldt Universität zu Berlin (Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik, Abteilung Pädagogik und Informatik), ohne deren professionelle und stets freundliche Unterstützung die statistische Auswertung der Fragebögen nicht möglich gewesen wäre.

Ein herzliches Dankeschön auch an den ‚HiWi‘, meine *Tochter Daniela*, die in stundenlangen ‚Feriensitzungen‘ die Daten in den Computer eingab.

Weiter möchte ich meinen Dank an den *BSV (Bayerischen Schulleitungsverband)* und deren Entscheidungsträger – Brigitte Müller-Koch, Werner Sprick, Siegfried Wohlmann, Horst Anhofer – richten, die der Durchführung sofort zustimmten und die übrigen Vorstandsgremien von der Notwendigkeit, die Untersuchung zu unterstützen, überzeugten.

Im Besonderen gilt mein Dank der *Hanns-Seidel-Stiftung*, welche die hier vorliegende Veröffentlichung ermöglichte und die Durchführung finanziell sowie praktisch unterstützte. Dabei waren es Frau Dr. *Gisela Schmirber* sowie Frau *Hannelore Forster*, die für die Logistik sorgten und stets ein offenes Ohr für auftauchende Probleme hatten.

Memmingerberg im Mai 2003

Der Verfasser

Einführung

Die Qualität von Schulen wird nachweislich¹ von deren Leitung stark beeinflusst. Dabei wandelt sich das Verständnis von ‚Führung‘, da die Weiterentwicklung von Schule in Richtung ‚Schulkultur‘² und ‚professioneller Organisation‘ ein andersartiges Aufgabenfeld von Schulleitung bedingt. So erscheint es offenbar notwendig, auf Grund der zunehmenden Fülle von Aufgaben sowie wegen der vermehrten Verantwortungsbereiche das ‚patriarchalische‘ Schulleiter- bzw. Schulleiterinnenbild zu Gunsten einer teamorientierten Vorstellung zu verändern. Damit rückt aber nicht nur der Schulleiter bzw. die Schulleiterin³, sondern auch die *Personengruppe der Stellvertreter ins Zentrum* des Interesses. Das neue Führungskonzept, wie es etwa Elke Münch⁴ beschreibt, integriert den Stellvertreter unter Berücksichtigung der gesamtsystemischen Perspektive der Einzelschule und der Individualitäten der Beteiligten in die Schulleitung. Es legt eine polyzentrische Sichtweise zu Grunde, welche ‚Führung‘ als Aufgabe mehrerer Personen versteht und von einem wechselseitigen Beeinflussen und einer Gleichwertigkeit der Kooperationspartner ausgeht. Münch arbeitet demnach für die Schulleiter-Stellvertreter-Kooperation den Begriff der ‚kooperativen Führung‘ heraus und nennt die Entscheidungsbeteiligung (Delegationspraxis), insbesondere die gemeinsame Bearbeitung von Schulleitungsaufgaben sowie die Gestaltung der Kooperation als Kennzeichen dieses Verständnisses⁵. Auf dem Gedanken der ‚kooperativen Führung‘ entsteht so eine *neue Leitungstheorie*.

Sieht man sich aber in den Wissensbeständen zur Berufstheorie von pädagogisch tätigen Personen um, so findet man – trotz dieser fundierten theoretischen Grundlagen – zur Berufsgruppe der Schulleiterstellvertreter (Konrektoren bzw. Stellvertreter genannt) *ein wenig bearbeitetes Forschungsfeld* vor. Für die letzten 12 Jahre weist die aktuelle Datenbank⁶ des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung nur 11 Veröffentlichungen⁷ zur hier relevanten Berufsgruppe aus. Darunter befinden sich zum einen Umfragen mit kleinen Populationen, die bei 41 Konrektoren von Gymnasien bzw. Gesamtschulen und bei Kontaktpersonen aus 13 deutschen Bundesländern⁸ durchgeführt wurden. Zum anderen enthalten die Forschungsergebnisse lediglich eine einzige weit reichendere empirische Untersuchung⁹, welche aber die hier im Zentrum des Interesses stehende

¹ Vgl. z. B. ROLFF 1993 oder BUCHEN u.a. 1998.

² Vgl. hierzu z. B. CHOTT 1997.

³ Diese Publikation verwendet aus Gründen der Übersichtlichkeit vorwiegend die männliche Sprachform. Bei allen männlichen Funktionsbezeichnungen sind selbstverständlich stets auch Frauen gemeint.

⁴ Vgl. MÜNCH 1999, 217.

⁵ Damit bezieht sie sich auf einschlägige Veröffentlichungen zur Schulentwicklung wie sie etwa DALIN/ROLFF (1990), FISCHER/SCHRATZ (1995) und andere vorlegten.

⁶ Gesucht wurde in FIS Bildung Ausgabe März 2003 unter den Schlagworten bzw. im Kontext von ‚Konrektor, und ‚Schulleitung AND Stellvertreter,‘.

⁷ BEUSE/TEMME 1990; AKADEMIEBERICHT 1994; DRÖGE/PFEFFER/THIES 1994; DRÖGE 1994; HANSEN 1994; KAISER 1994; PFEFFER 1994 a; PFEFFER 1994 b; SCHLEMMER 1996; ARPE/ DOPPKE 1998; MÜNCH 1999.

⁸ Vgl. THIES 1994 und DRÖGE 1994 aus: DRÖGE/PFEFFER/THIES 1994, 11 bzw. 37.

⁹ Schlemmer E. 1996.

Personengruppe nur peripher berührt und die „klimatischen Verhältnisse zwischen Schulleitung und Schulaufsicht“ per Fragebogen ergründete. Dieser insgesamt defizitäre Wissensstand sowie das oben genannte, sich ändernde Verständnis von Schulleitung waren die erkenntnisleitenden Interessen, sich der genannten Berufsgruppe erneut wissenschaftlich zu nähern. Durch eine Untersuchung sollten Informationen und Erkenntnisse gewonnen werden, die als Grundlage für eine eventuell notwendige, positive Veränderung nicht nur der Situation von Schulleiterstellvertretern und Konrektoren, sondern auch die der Schulleitungen insgesamt dienen könnte.

Zu diesem Zweck wurden im Mai/Juni des Jahres 2002 Fragebögen an sämtliche Schulleitungsstellvertreter (StV) sowie an alle Konrektoren (KR) versandt, die an bayerischen Grund-, Haupt- und Förderschulen (N= 3227) ihren Dienst tun. Dabei konnten knapp 28% (n= 880) der verschickten Fragebögen gültig (per SPSS-Programm) ausgewertet werden. Untersucht wurden:

- die dienstlichen Tätigkeiten der KR/StV
- das Wohlbefindens, die persönlichen Berufsziele und Einstellungen der KR/StV im Zusammenhang mit ‚ihrer‘ Schule
- die Kooperation und das Verhältnis der KR/StV mit ‚ihrem‘ Schulleiter bzw. mit ‚ihrer‘ Schulleiterin
- das kollegiale, schulische und außerschulische Umfeld sowie
- die Aus- und Weiterbildung der KR/StV

Einzelergebnisse

Tätigkeiten/Aufgaben

Die Untersuchung des dienstlichen Einsatzes sowie der **Tätigkeiten**, die Schulleitervertreter bzw. Konrektoren an ‚ihren‘ Schulen verrichten, zeigt ein vielschichtiges Bild. Auffällig erscheint zunächst die Tatsache, dass bei fast drei Viertel (73%) die dienstlichen Tätigkeiten nicht in einem *Geschäftsverteilungsplan* festgeschrieben sind¹⁰. Von den verbleibenden 25% der Konrektoren (KR) bzw. Schulleitungsstellvertreter (StV) äußerte die Hälfte, den Vertrag mitformuliert zu haben, die andere Hälfte drückte aus, den fertigen Vertrag des Vorgängers übernommen zu haben.

Rund ein Fünftel der Befragten gab ferner an, *neben ihren Stellvertreteraufgaben* auch noch als ‚Qualifizierte Beratungslehrer‘ (7%) oder als nicht vertieft ausgebildete Beratungslehrkräfte (12%) tätig zu sein. 32% stellten sich als darüber hinaus als alleinige EDV-Betreuer dar¹¹. Dabei zeigten sich unterschiedliche Teiltendenzen, wenn man die Ergebnisse nach Schularten, nach ‚Nesthockern‘¹² und ‚Nestflüchtern‘¹³ sowie nach Geschlecht aufsplittet¹⁴.

An ‚kleinen‘ Schulen sind relativ viele Stellvertreter (StV)¹⁵ auch als ‚Qualifizierte Beratungslehrer‘ oder auch als alleinige EDV-Betreuer tätig. Dagegen fungieren an den so genannten ‚großen‘ Schulen relativ viele 2. Konrektoren¹⁶ als Beratungslehrer ohne vertiefte Ausbildung. Auch sind eher mehr ‚Nestflüchter‘ sowie mehr weibliche KR/StV als ‚Qualifizierte Beratungslehrkräfte‘ tätig als ‚Nesthocker‘ und männliche Stellvertreter. Weiter geht aus den freien Äußerungen hervor, dass Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren häufig zusätzlich als Fachberater (z.B. für Sport) oder als Sicherheitsbeauftragte fungieren.

Schließlich zeigte die Auszählung der Fragebögen, dass rund 17% der KR/StV die notwendigen Repräsentationsaufgaben der Schule bei Feiern, Empfängen, Gemeindesitzungen etc. alleine und ohne den Schulleiter wahrnehmen¹⁷. Auch bei diesem Punkt zeichnen sich differenzierte Tendenzen ab, wenn man die erhobenen Daten der unten ausgeführten Splitting-Analyse (vgl. 3.6) unterzieht.

Insgesamt erfüllen aber die Befragten überwiegend die ‚klassischen‘ *Stellvertreteraufgaben*, wie sie bereits 1994 Hans-Heinrich Thies¹⁸ beschrieb. Die

¹⁰ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 23.

¹¹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 9.

¹² ‚Nesthocker‘ sind KR/StV, die ihr Amt an ihrer ‚alten‘ Schule antraten bzw. die an ihre ‚alte‘ Schule zurückkehrten.

¹³ ‚Nestflüchter‘ sind KR/StV, die ihr Amt an einer ‚neuen‘, anderen Schule antraten.

¹⁴ Siehe die Ergebnisse der Splitting-Analyse weiter unten.

¹⁵ Die stellvertretenden Schulleiter an Grund- und Hauptschulen bis 180 Schüler werden in Bayern „Stellvertreter“ genannt.

¹⁶ An Grund-, Haupt- und Förderschulen mit über 420 Schüler sind in Bayern zwei Konrektoren tätig.

¹⁷ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 10.

¹⁸ Vgl. 1994, 63.

Regelung der Vertretungsstunden übernehmen über die Hälfte (56%), die Stundenplangestaltung über ein Drittel (34%) der KR/StV alleine, während 73% in Kooperation mit dem Schulleiter mit dem Elternbeirat zusammenarbeiten sowie 65% der Befragten das Mitgestalten von Lehrerkonferenzen als eine ihrer Tätigkeiten angeben¹⁹. Weiter werden häufig (auch im Freitext)²⁰ andere Organisations- und Verwaltungsaufgaben²¹ wie die Abwicklung des ‚Qualifizierenden Abschlusses‘ oder die Beschaffung und Verwaltung der Lehr- und Unterrichtsmittel genannt. Unter die personalbezogenen Aufgaben fällt das Beraten von Kollegen (z.B. von Lehramtsanwärtern), das von 57% der Befragten teilweise zu erfüllen ist.²² Zu weiteren dieser Personalaufgaben bestehen seitens der Befragten konkrete Wunschvorstellungen. 67% sehen ihre Rolle als Berater bei Mitarbeitergesprächen und 72% äußerten, bei Mitarbeitergesprächen dabei sein zu wollen, sofern dies die betroffene Lehrkraft wünschen würde²³.

In der *Zusammenschau* zeigen diese Befunde auf eine Fülle der Tätigkeiten, die Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren bewältigen müssen. Dafür stehen diesem Personenkreis unterschiedlich viele *Anrechnungsstunden* zur Reduzierung ihrer Unterrichtszeit zur Verfügung. Die überwiegende Anzahl (42%) der Befragten erhält 2 Wochenstunden ermäßigt, 23% kommen auf 3 Wochenstunden und 11% auf 4 Unterrichtsstunden wöchentlich, während 10% jeweils eine und 4% gar keine Wochenstunde für ihre Schulleitungstätigkeit angerechnet bekommen²⁴. Die meisten Befragten (57%) schätzen ihren Anteil an Anrechnungsstunden als ‚unangemessen‘ ein. Andererseits sind 41% der befragten Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren mit den ihnen zugeteilten Ermäßigungsstunden (im Vergleich zum Gesamtkontingent) zufrieden²⁵. Weiter fühlen sich 63% der Probanden mit ihren Tätigkeiten nicht überfordert, während 5% sich noch mehr und 11% eingeschränkt mehr Aufgaben wünschen²⁶. Damit will dieser Teil der Befragten mit Blick auf einen beruflichen Aufstieg zum Schulleiter²⁷ in möglichst viele Leitungsbereiche Einblick gewinnen.

Bei der *Realisierung von Innovationen* zeigt sich ein ähnliches divergierendes Bild²⁸. 46% der Befragten gaben an, dass die Zeit dafür nicht ausreichen würde, 45% halten dagegen die Umsetzung von innovativen Projekten begrenzt und 6% an ihrer Schule für gut möglich. Beim Betrachten der Zusammenhänge sehen sich die (eher) überforderten Befragten (knapp 10%) weniger in der Lage, innovative Ideen (z. B. zur

¹⁹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 11.

²⁰ Siehe im Anhang bei 7.3.4.

²¹ Vgl. hierzu auch DRÖGE 1994, 19.

²² DRÖGE stellte 1994 (vgl. S. 19) lediglich ‚25% inhaltlich-gestalterische Aufgaben‘ bei den wenigen, von ihm befragten Stellvertretern fest.

²³ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 15 und 16.

²⁴ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 13.

²⁵ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 14.

²⁶ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 B bzw. E.

²⁷ Die Korrelation zwischen dem Wunsch nach mehr Aufgaben und dem Ziel, selbst Schulleiter zu werden beträgt ,20 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

²⁸ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 27.

Schulentwicklung) an ihrer Schule zu entwickeln²⁹. Ferner fühlen sich diejenigen, die sich mehr Aufgaben wünschen, an ihrer Schule weniger wohl³⁰. Damit wird zum nächsten Untersuchungskomplex übergeleitet.

²⁹ Die Korrelation beträgt -,08 und ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

³⁰ Die Korrelation beträgt ,11 und ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Wohlbefinden, berufliche Zielsetzungen und Einstellungen

In der Kategorie ‚**Wohlbefinden, berufliche Zielsetzung und Einstellungen**‘ ergab sich eine einheitlichere Tendenz als bei den oben dargelegten dienstlichen Tätigkeiten. Drei Viertel der Befragten möchten an keiner anderen Schule Konrektor bzw. Schulleiterstellvertreter sein und fast 90% fühlen sich an ihrer Schule wohl oder ‚eingeschränkt wohl‘³¹. Auf diese Beständigkeit deutet auch noch ein anderer Befund hin. 52% der Befragten avancierten an ihrer ‚alten‘ Schule zum Stellvertreter bzw. Konrektor („Nesthocker“). Andererseits fanden 44% der Befragten ihre Stellvertreterstelle an einer neuen, anderen Schule („Nestflüchter“)³².

Diejenigen Befragten (8%), die an einer anderen Schule KR/StV zu sein wünschen, fühlen sich an ihrer jetzigen Schule weniger wohl³³. Sie erfahren vom Schulleiter nach ihrem Empfinden zu wenig Unterstützung³⁴, wollen an ihrer jetzigen Schule mehr Aufgaben³⁵ oder wollen selbst (unter Umständen auch an einer anderen (und größeren) Schule³⁶) Schulleiter werden³⁷.

Die *Anstöße*, die den Schulleiterstellvertretern bzw. Konrektoren zur Bewerbung für ihr Amt gegeben wurden, kamen aus unterschiedlichen Richtungen. 69% der Befragten nannten (bei der Möglichkeit zu Mehrfachantworten) ihre eigenen Ziele als ausschlaggebend, während 46 % die Ermunterung durch den zuständigen Schulrat oder 34% durch den Schulleiter als Gründe angaben³⁸.

Darüber hinaus offenbart eine Reihe von freien Äußerungen³⁹, dass (wohl meist an ‚kleineren‘ Schulen) sich manche Befragte gar nicht um die Stellvertreterstelle bewarben, sondern vom Schulamt oder von der Bezirksregierung ‚bestellt‘ wurden. Ebenso bekannten einige wenige Probanden, in das Stellvertreter- bzw. Konrektorenamt ‚hineingerutscht‘ zu sein und so quasi ohne Konkurrenz in diese Funktion gesetzt worden zu sein.

Als *Berufsziele* gaben 36% der Befragten an, gerne selbst Schulleiter werden zu wollen, während ein Drittel (33%) ihren Stellvertreterstatus nicht verändern will und als Konrektoren bzw. Schulleiterstellvertreter zufrieden ist. 12% der Konrektoren mit Schulleiterambitionen würden gerne eine größere Schule als die Schule leiten, an der sie zur Zeit tätig sind⁴⁰. Dabei rechnen sich diejenigen, deren Ziel es ist, selbst Schulleiter zu werden, gute Chancen für eine Bewerbung aus⁴¹ und wünschen sich

³¹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 A.

³² Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 7.

³³ Die Korrelation beträgt $-,31$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

³⁴ Die Korrelation beträgt $,20$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

³⁵ Die Korrelation beträgt $,18$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

³⁶ Die Korrelation beträgt $,12$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

³⁷ Die Korrelation beträgt $,12$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

³⁸ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 8.

³⁹ Siehe im Anhang bei 7.3.3.

⁴⁰ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 A bis I.

⁴¹ Die Korrelation beträgt $,39$ und ist auf dem Niveau von $0,01$ (2-seitig) signifikant.

an ihrer jetzigen Schule mehr Aufgaben⁴². Dagegen würden sie lieber die Klassenführung abgeben⁴³. Dieselbe Personengruppe versteht Schulleitung auch sehr stark als kooperative Aufgabe⁴⁴. Insgesamt trachten 26% der Befragten danach, ihre Klassenleitung abzugeben, um ihrem Ziel einer kooperativen Schulleitung näher zu kommen⁴⁵ und selbst Schulleiter werden zu können⁴⁶. Andererseits wollen dies 37% der Probanden nicht und beharren auf der Führung einer eigenen Klasse neben ihren Schulleitungsaufgaben⁴⁷.

Kooperation mit dem/Verhältnis zum Schulleiter

Mit dem dritten Itemkomplex sollte in der Untersuchung das **Verhältnis und die Kooperation** zwischen den Schulleiterstellvertretern bzw. den Konrektoren und den jeweils zuständigen Schulleitern und Schulleiterinnen durchleuchtet werden. So zeigten 64% der Antworten, dass die Stellvertreter bzw. Konrektoren *an den Entscheidungen* ihrer Schulleiter *mitwirken* können. Andererseits drückt ein Drittel der Befragten aus, vom Schulleiter nicht (9%) oder kaum (24%) an den schulrelevanten Entscheidungen beteiligt zu werden⁴⁸.

Die dazu notwendigen Leitungsbesprechungen werden bei nahezu der Hälfte (49%) regelmäßig und dazu nach Bedarf abgehalten, wobei in 83% der Fälle die Initiative von beiden Funktionsträgern ausgeht⁴⁹.

Zu *Meinungsverschiedenheiten* mit dem Schulleiter kommt es – nach den Angaben der Befragten – bei 84% selten, bei 11% dagegen häufig. Die Differenzen werden bei 65% durch sachliche Problemlösung behoben, bei 15% führten sie entweder ‚selten zu Lösungen‘ (7%) oder zu persönlichen Auseinandersetzungen. Letztgenannte, sich auf die persönliche Beziehung auswirkenden Differenzen ‚verlieren‘ sich entweder wieder (6%) oder ergaben ‚Verhärtungen‘ (2%) im Verhältnis zwischen dem Stellvertreter und dem Schulleiter⁵⁰.

Inwieweit sich die Konrektoren bzw. Stellvertreter in ihren *Potenzialen* von ihren zuständigen Schulleitern richtig eingeschätzt fühlen, sollte ein weiteres differenziertes Item abfragen. 71% der Probanden fühlen sich von ihrem Rektor richtig eingeschätzt, während 16% angaben, keine Antwort auf diese Frage geben zu können⁵¹.

⁴² Die Korrelation beträgt ,20 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁴³ Die Korrelation beträgt ,19 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁴⁴ Die Korrelation beträgt ,23 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁴⁵ Die Korrelation beträgt ,15 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁴⁶ Die Korrelation beträgt ,19 und ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁴⁷ Vgl. auch hierzu die Tendenzen, die aus der unten genannten Splitting-Analyse ersichtlich werden.

⁴⁸ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 19.

⁴⁹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 24 und 25.

⁵⁰ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 20 und 21.

⁵¹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 22 A bis D.

Bei dem Bemühen um die *Implementierung von Innovationen* an der Schule fühlt sich fast ein Fünftel (19%) der Konrektoren bzw. Stellvertreter vom Schulleiter aktiv unterstützt und 29% der Antworten entfielen auf die Wahlmöglichkeit, diese Innovationen gemeinsam mit dem Schulleiter in die Schule einzubringen. 3% der Befragten werden in ihren Innovationsbemühungen vom zuständigen Leiter der Schule behindert und 5% der Probanden gaben an, dass solche Bemühungen von ihrem Schulleiter nicht gerne gesehen würden. Auf der anderen Seite akzeptiert rund ein Viertel der Schulleiter die innovativen Bemühungen ihrer Stellvertreter bzw. Konrektoren, während 13% der befragten KR/StV sich in ihren Innovationsaktivitäten von ihrem Schulleiter nicht behindert fühlen⁵².

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass die meisten Stellvertreter und Konrektoren von ihren zuständigen Schulleitern Einzelunterstützung z. B. in Verwaltungs-, Organisations- oder Personalangelegenheiten erfahren. 15% der Befragten sahen sich allerdings generell gering von ihrem Schulleiter unterstützt⁵³. In den freien Äußerungen (253 Einzelnennungen) zeigt sich, dass die KR/StV innerhalb der Leitungstätigkeiten vor allem die *Personalführung anders* als ihr jetziger Schulleiter gestalten würden⁵⁴. Die KR/StV würden an Stelle ihrer Schulleiter mehr Kontakte zu den Kollegen suchen, konsequenter und transparenter in ihrem Führungsverhalten sein sowie die Kollegen häufiger in ihre Entscheidungen einbeziehen.

Kollegiales und außerschulisches Umfeld

In der Kategorie des **kollegialen und außerschulischen Umfelds** ging es zunächst um die Einschätzung der *Akzeptanz* der Stellvertreter bzw. Konrektoren *an ihrer Schule*. Die Befragung ergab, dass 83% der Probanden glauben, bei ihren Kolleginnen und Kollegen hohe Akzeptanz zu genießen, während nur 0,5% meinen, von der Kollegenschaft eher abgelehnt zu werden. 12% der Befragten konnten zu dieser Frage keine Antwort geben⁵⁵.

Die Einschätzung der *Innovationsfreude des eigenen Kollegiums* durch die KR/StV ergab ein Übergewicht an positiven Bewertungen (70%). Auf der anderen Seite schätzen 19% der Befragten ihr Kollegium für Innovationen wenig aufgeschlossen ein. Ähnliches zeigte sich bei den Bewertungen der *Teamarbeit*. Hier sehen 60% ein Bevorzugen und 32% einen Mangel an Kooperation an ihrer Schule⁵⁶.

Die Untersuchung der *Stellung* der Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren *innerhalb des Kollegiums* zeigt ein ebenso differenziertes Bild. 40% der Befragten fühlen sich der gesamten ‚Schulfamilie zugehörig‘. 19% dagegen schätzen sich ‚eher zum Schulleiter gehörig‘ ein, während 17% sich eher ‚dem Kollegium zugehörig‘ fühlen. 18% der befragten Stellvertreter bzw. Konrektoren wiederum sehen sich als

⁵² Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 28.

⁵³ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 29.

⁵⁴ Siehe im Anhang bei 7.3.6.

⁵⁵ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 31.

⁵⁶ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 33 und 34.

‚Prellbock‘ zwischen der Gruppe der Lehrerschaft und dem Schulleiter; sie nehmen damit eine eigene Rolle ein⁵⁷.

Für die Schulen mit großen Schülerzahlen, an denen zwei Konrektoren arbeiten, wurde die Zusatzfrage nach der *Kooperation der beiden Stellvertreter* gestellt. Rund 14% aller ausgewerteten Fragebögen enthielten dazu ein Votum. Davon schätzten rund 10,6% die Zusammenarbeit als ‚einwandfrei‘ ein, während sie bei 2,5% kaum besteht. 1% der Voten entfielen auf die Einschätzung ‚teilweise problembeladen‘⁵⁸.

Der *Blick nach außen* richtet sich zunächst auf das zuständige Schulamt und anschließend auf den Sachaufwandsträger. Auf die Frage, inwieweit sich die Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren durch Vertreter des zuständigen *Schulamts* (sowie der zuständigen Bezirksregierung) in ihren Potenzialen richtig eingeschätzt fühlen, gab es folgende Antworten: 55% sehen sich von den Vertretern des Schulamts, 14% von denen der Bezirksregierung adäquat eingeschätzt. Allerdings konnten 34% der Befragten (auf das Schulamt bezogen) und 74% der Probanden (die Bezirksregierung betreffend) die Frage nicht beantworten⁵⁹. Auch bei der Frage nach der Unterstützung durch das Schulamt zeigten die Ergebnisse ein heterogenes Bild. So nannten einzelne Befragte bei den freien Äußerungen⁶⁰, dass sie einer Unterstützung seitens des Schulamts (noch) nicht bedurften, und 58% der Mehrfachantworten fielen auf die Wahlmöglichkeit ‚generell wenig‘. Auf der anderen Seite fühlten sich 95% der befragten Stellvertreter bzw. Konrektoren bei Konflikten und 85% bei ihrer Rollenfindung als Schulleiterstellvertreter positiv unterstützt. Auch bei der Berufsfindung zum Konrektor bzw. zum Schulleitungsstellvertreter erfuhren 57% der Befragten seitens der zuständigen Schulämter Unterstützung⁶¹. In der detaillierten Aufschlüsselung zeigen sich unter Punkt 3.6 noch weitere Tendenzen.

Bei der *Kooperation mit dem Sachaufwandsträger* (das ist die jeweilig für die Schule finanziell und materiell aufkommende Gemeinde oder Stadt) sind die Voten zweigeteilt. Fast die Hälfte (49%) der Befragten äußerte sich positiv über die Zusammenarbeit mit den Vertretern der Gemeinde oder Stadt. Der andere große Teil der Befragten (43%) gab zu erkennen, dass zwischen ihnen und den Vertretern des Sachaufwands keine bzw. kaum Kontakte bestehen. Als ‚problembeladen‘ schätzten 5,5% die Kooperation zwischen ihnen und den Gemeinde- bzw. Stadtvertretern ein⁶².

Aus- und Weiterbildung

Die letzte Kategorie der Untersuchung umfasst die Gebiete **Aus- und Weiterbildung**. Dabei zeigt die Auswertung ein relativ einheitliches Bild. Einen staatlichen Aus- bzw. Weiterbildungskurs belegten 26%, einen Orientierungskurs an der Akademie in Dillingen 9% der Befragten. Dagegen gab die Hälfte der Stellvertreter bzw. Konrektoren an, dass sie keine speziell für ihre künftigen

⁵⁷ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 32.

⁵⁸ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 37.

⁵⁹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 22.

⁶⁰ Siehe im Anhang bei 7.3.7.

⁶¹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 35.

⁶² Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 36.

Tätigkeiten ausgerichteten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erhalten hätten. Ein Drittel weiß zudem, dass ihnen keine Weiterbildungsmaßnahme für ihre Stellvertretertätigkeit bevorsteht, während 13% der Probanden auf eine Aus- und Weiterbildung warten⁶³. Fast zwei Drittel (65%) der Stellvertreter bzw. Konrektoren – so die Angaben – mussten sich die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten selbst aneignen. Dagegen fühlen sich 5% der Befragten für ihr Stellvertreter- oder Konrektorenamt angemessen und 18% teilweise angemessen vorbereitet. Zudem wissen 51% der Konrektoren bzw. Stellvertreter nicht, ob ihnen eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme bevorsteht⁶⁴.

Wie die *Vorbereitung* auf die Tätigkeiten als KR/StV konkret aussieht, darüber geben die freien Antworten, aber auch einige Auswahlantworten Auskunft. Rund 18% der Befragten versuchten sich durch nicht-staatliche, freiwillige Fortbildungsmaßnahmen oder 32% durch die Auseinandersetzung mit Fachliteratur auf ihr neues Amt vorzubereiten. Einige freie Äußerungen⁶⁵ zeigen, dass manche Konrektoren bzw. Stellvertreter durch Selbsterfahrung in ihre Aufgaben ‚hineinwachsen‘, während andere von erfahrenen Konrektoren oder von ihrem Schulleiter angeleitet wurden⁶⁶.

Splitting-Analysen

Weitere **differenzierte Befunde** lassen sich – wie oben schon mehrfach angesprochen – **aus den Splitting-Analysen** gewinnen. Wertet man die Ergebnisse der Befragung nach den Kategorien männlich/weiblich, Konrektoren/Stellvertreter (relevant für die Schulgröße) und ‚Nesthocker‘/‘Nestflüchter‘, (relevant für den Schulwechsel der KR/StV) getrennt aus, deuten sich folgende Tendenzen an:

Männlich/weiblich

Weibliche KR/StV⁶⁷ fühlen sich eher von den Vertretern des Schulamts treffender bezüglich ihrer schulischen Potenziale eingeschätzt, während Männer sich meist vom Schulleiter besser bewertet und unterstützt glauben. Weiter sind Konrektorinnen bzw. Stellvertreterinnen *eher ‚Nesthocker‘* als männliche Schulleiter-Stellvertreter und rücken demnach relativ häufig an den Schulen in ihr neues Amt, an denen sie bereits vorher Lehrerinnen waren. Weibliche Bewerber für das Amt des KR/StV werden von den Vertretern des Schulamts im Verhältnis mehr ermutigt, während bei den Männern eher die Kollegenschaft zur Bewerbung rät. Frauen übernehmen in der Schulleitung *eher pädagogische oder soziale Aufgaben* wie etwa eine Projektleitung oder die Kollegenberatung, während männliche KR/StV mehr Verwaltungsaufgaben (z. B. die Organisation der Vertretung oder des Bus- oder Stundenplans) ausführen. Der Vergleich von Anrechnungsstunden für Leitungsaufgaben zeigt, dass weibliche KR/StV *meist 1 bis 2*, während Männer meist 3 bis 4 *Wochenstunden ermäßigt* erhalten. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die weiblichen Befragten häufiger Stellvertreterinnen sind und damit an ‚kleineren‘ Schulen mit

⁶³ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 39.

⁶⁴ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 40.

⁶⁵ Siehe im Anhang bei 7.3.8.

⁶⁶ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 38.

⁶⁷ Siehe im Anhang bei 7.5 in der Splitting-Tabelle 3.

einem geringeren Stundenpool für die Schulleitung arbeiten. Dieser Umstand muss auch bei den anschließenden Ergebnissen mitbedacht werden.

Die Schulleiter-Stellvertreterinnen fühlen sich im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen *weniger überfordert*, haben *mehr Zeit für Innovationen* und *wünschen* sich – relativ gesehen – auch *eher mehr schulische Aufgaben* als ihre männlichen Kollegen. Sie initiieren auch häufiger als die Männer Leitungsbesprechungen und wünschen sich eher die Mitsprache bei der Mitarbeiterbeurteilung, wenn es dafür entsprechende Stundenermäßigung gäbe.

Auf der anderen Seite zeigen **männliche KR/StV** *häufiger Interesse* daran, *selbst Schulleiter* (auch an einer größeren Schule) oder KR/StV an einer anderen Schule zu werden. Auch bewerben sich eher Männer auf Grund *eigener Zielsetzungen* als Frauen und die männlichen KR/StV würden lieber auch ihre *Klassenführung abgeben* als die weiblichen. Männer werden von ihren Schulleitern *eher* über alle wichtigen schulischen Dinge *informiert*, während weibliche KR/StV auch bei Innovationen eher ‚eingebremst‘ werden. Diese Einschätzung belegt ebenso das von den Frauen häufiger geäußerte Empfinden einer geringeren Unterstützung durch den Schulleiter. Männliche KR/StV äußerten, *weniger Meinungsverschiedenheiten* mit ihren Schulleitern und mehr Akzeptanz bei den Lehrerkollegen zu haben als weibliche. Relativ mehr Männer meinen auch, dass, falls Probleme mit dem Schulleiter auftreten, diese eher positiv gelöst würden. Bezüglich der Teamarbeit sowie der Innovationsfreude *schätzen* männliche KR/StV ihr *Kollegium* ebenso *positiver ein* als weibliche.

Konrektoren/Stellvertreter

Die Erhebungsdaten der **Schulleitungsstellvertreter (StV)** an ‚kleineren‘ Schulen sowie der **2. Konrektoren**⁶⁸ an ‚großen‘ Schulen zeigen bei differenzierter Betrachtung ebenso Auffälligkeiten. Beide Gruppierungen fühlen sich – relativ gesehen – vom Schulamt eher weniger bei der Berufsentscheidung, bei der Rollenfindung oder bei Konflikten unterstützt. Auch gaben die Befragten beider Gruppen an, von den Schulräten tendenziell weniger zur Annahme einer Stellvertreterfunktion ermutigt worden zu sein als die Gruppe der Konrektoren (KR). Weitere auffällige Ergebnisse bei der **Gruppe der StV** sind beispielsweise in Stichpunkten:

- Relativ seltenes Anvertrauen von Repräsentationspflichten durch den Schulleiter an die Stellvertreter
- Relativ geringe Unterstützung durch den Schulleiter bei Verwaltungstätigkeiten und Stellvertreteraufgaben
- Relativ seltene, alleinige und selbstständige Organisation der Unterrichtsvertretung, der Stundenpläne und schulischer Projekte
- Relativ seltene Beratung von Kollegen
- Wenig Mitgestaltung bei Konferenzen
- Relativ seltene Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat sowie mit dem Jugendamt
- Sehr geringe Zahl der vorhandenen Geschäftsverteilungspläne (84% haben im Vergleich zu 73% der Gesamtgruppe der Befragten keinen festgelegten Verteilungsplan der Aufgaben)

⁶⁸ Siehe im Anhang bei 7.5 in der Splitting-Tabelle 1.

- Relativ häufige ‚sporadische‘, weniger institutionalisierte Leitungsbesprechungen
- Relativ geringe Aus- und Fortbildung (71% der StV gaben im Vergleich zu 50% der Gesamtgruppe an, keine Aus- und Fortbildung für ihr Stellvertreteramt erhalten zu haben.)
- Relativ wenige Anrechnungsstunden (Ein großer Teil der StV erhält keine oder – wie die meisten 2. Konrektoren – maximal 1 Wochenstunde für ihre Leitungstätigkeiten angerechnet.)

Auf der anderen Seite zeigen sich z. B. folgende Tendenzen:

- Vergleichsweise zur Gruppe der Konrektoren sind relativ viele StV mit der Anzahl der Anrechnungsstunden zufrieden.
- StV fühlen sich tendenziell erheblich weniger überfordert als Konrektoren.
- StV haben mit ihren Schulleitern weniger Meinungsverschiedenheiten als Konrektoren.
- Falls es Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulleiter gibt, dann enden die bei StV relativ häufig mit einer sachlichen Lösung.
- StV fühlen sich von ihrem Schulleiter häufiger in ihren beruflichen Potenzialen richtig eingeschätzt als Konrektoren oder 2. Konrektoren.
- StV wollen weniger häufig bei der Mitarbeiter-Beurteilung und in die Mitarbeitergespräche eingebunden sein.
- StV kooperieren mit ihrem Schulleiter relativ häufig bei innovativen Aktivitäten; sie erhalten aber auch vom Schulleiter eher Unterstützung für den Unterricht.
- StV fühlen sich mehr von den Kollegen akzeptiert als Konrektoren.
- StV nehmen an ihrer Schule ‚Teamarbeit‘ und Innovationsfreude der Kollegen relativ gesehen öfter positiv wahr als Konrektoren.

Schließlich ist tendenziell für die *Zielsetzung* der Schulleiter-Stellvertreter an ‚kleineren‘ Schulen festzustellen:

- StV wollen selten selbst Schulleiter (auch an keiner größeren Schule) werden und sehen für sich auch weniger gute Chancen für eine solche Position als Konrektoren.
- StV zeigen sich für die Stellvertreterfunktion weniger durch eigene Zielsetzungen ermutigt.
- StV wollen relativ selten an einer anderen Schule Stellvertreter werden.
- StV wollen relativ selten mehr Leitungsaufgaben.
- StV wollen im Vergleich zu Konrektoren relativ selten ihre Klassenführung abgeben.
- StV fühlen sich mehr in einer ‚Schulfamilie‘, mehr dem ‚Kollegium zugehörig‘ und weniger als ‚Prellbock‘.
- StV sehen die Leitung einer Schule auch wesentlich weniger häufig als eine ‚kooperative Aufgabe‘ an als Konrektoren an größeren Schulen.

Die Gruppe der **2. Konrektoren (2. KR)** an ‚großen‘ Schulen kennzeichnet darüber hinaus beispielsweise folgende Tendenzen:

- 2. KR werden relativ häufig zu repräsentativen Aufgaben, zur Mitarbeit bei der Stundenplangestaltung und zur Kooperation mit dem Elternbeirat herangezogen.
- 2. KR sind mit der Anzahl ihrer Anrechnungsstunden eher unzufrieden.

- 2. KR wollen eher mehr Aufgaben und eher an einer größeren Schule arbeiten.
- 2. KR wollen ihre Klassenführung lieber abgeben.
- 2. KR zeigen sich für die Stellvertreterfunktion eher durch ihre eigene Zielsetzung ermutigt.
- 2. KR werden relativ häufig über alle wichtigen schulischen Vorgänge vom Schulleiter informiert.
- 2. KR fühlen sich von ihrem Schulleiter und ihrem Schulrat weniger treffend (bzgl. ihrer beruflichen Potenziale) eingeschätzt als StV.
- 2. KR wünschen sich mehr Mitsprache und wollen auch häufiger bei den Mitarbeitergesprächen dabei sein.
- 2. KR gaben an, (relativ gesehen) weniger innovative Ideen einbringen zu können, und fühlen sich tendenziell eher ‚generell wenig‘ von ihrem Schulleiter unterstützt als die Gesamtgruppe.
- 2. KR fühlen sich eher ‚zum Schulleiter gehörig‘ und weniger als ‚Prellbock‘ im Kollegium.

Nestflüchter/Nesthocker⁶⁹

Bei der Unterscheidung zwischen ‚**Nestflüchtern**‘ und ‚**Nesthockern**‘ zeigen sich ebenso unterschiedliche Tendenzen⁷⁰.

‚**Nestflüchter**‘ übernehmen mehr repräsentative Aufgaben, gestalten häufiger Konferenzen mit, organisieren häufiger die Lehrervertretung, Bus- oder Stundenpläne und kontaktieren vergleichsweise öfter den Elternbeirat als ‚Nesthocker‘. Auch sind ‚Nestflüchter‘ eher alleinige EDV-Betreuer der Schule. Weiter werden ‚Nestflüchter‘ relativ oft vom Schulamt und von den Kollegen zur Bewerbung ermutigt bzw. unterstützt und setzen sich tendenziell auch häufiger mit ihrer Rolle aktiv auseinander, indem sie beispielsweise Fachliteratur studieren. Diese Gruppe von KR/StV fühlt sich an ihrer Schule wohler und weniger überfordert als die ‚Nesthocker‘. ‚Nestflüchter‘ wollen – relativ gesehen – eher Schulleiter (auch an einer größeren Schule) oder an einer anderen Schule KR/StV werden. Sie äußern auch häufiger, dass ihre Zeit für die Umsetzung von innovativen Aktivitäten eher ausreiche und fühlen sich vom Schulamt eher treffend eingeschätzt. Insgesamt aber fühlen sich die ‚Nestflüchter‘ von den Vertretern dieser Institution weniger unterstützt als die ‚Nesthocker‘. Schließlich zeigen sich ‚Nestflüchter‘ kritischer in der Beurteilung der Teamarbeit und der Innovationsfreude an ihrer Schule sowie auch in der Bewertung der Aus- und Fortbildung.

Dagegen sind ‚**Nesthocker**‘ mit der Anzahl ihrer Anrechnungsstunden eher zufrieden, wollen ihre Klassenführung mehrheitlich behalten und wünschen sich eher Stundenermäßigung zur Mitsprache bei der Mitarbeiterbeurteilung. Sie fühlen sich auch mehr dem Kollegium als dem Schulleiter zugehörig und haben – nach ihren Angaben – vergleichsweise weniger Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulleiter. Mit den Vertretern des Sachaufwandsträgers haben ‚Nesthocker‘ häufiger Kontakt und gaben öfter als die Gegengruppe an, keine Aus- oder Fortbildung zum Schulleitungsstellvertreter erhalten zu haben.

⁶⁹ ‚Nesthocker‘ sind KR/StV, die ihr Amt an ihrer ‚alten‘ Schule antraten bzw. die an ihre ‚alte‘ Schule zurückkehrten. ‚Nestflüchter‘ bezeichnen KR/StV, die ihr Amt an einer ‚neuen‘, anderen Schule antraten.

⁷⁰ Siehe im Anhang bei 7.5 in der Splitting-Tabelle 2.

Diskussion

Die Ergebnisse zu den **Tätigkeitsfeldern** deuten auf die große Streuung der Aufgaben hin, die für Konrektoren bzw. Schulleiterstellvertreter anfallen. Dabei bilden die Organisations- und Verwaltungsaufgaben den Hauptanteil an den Tätigkeiten. Da auf diese Situation bereits 1994 Joachim Dröge und Hans-Heinrich Thies⁷¹ hinwiesen, kann man diese Aufgabenfelder als etabliert und ‚stellvertreter-typisch‘ bezeichnen. Die Tatsache, dass sich zudem der Großteil der Befragten den gestellten Aufgaben gewachsen sieht (zusammen fast 80% fühlen sich nicht überfordert), bedeutet aber nicht, diese Tätigkeiten einer kritischen Betrachtung vorzuenthalten. In Verbindung mit dem Wunsch nach mehr personalbezogenen Leitungsaufgaben weist letzt genanntes Ergebnis vielmehr darauf hin, eine Umverteilung der Aufgabenfelder im Sinne einer ‚kooperativen Führung‘ anzustreben. Das heißt beispielsweise konkret, Funktionen von KR/StV als Lehr- und Unterrichtsmittelverwalter, als Sicherheitsbeauftragte, Fachberater oder auch als (‚Qualifizierte‘) Beratungslehrer abzubauen und eventuell ganz an andere Lehrkräfte abzugeben. Solche Tätigkeitsbereiche stellen nämlich Aufgabenfelder dar, die mit Führungstätigkeiten wenig zu tun haben und letztlich von der Leitungszeit Kraft- und Zeitpotenziale wegnehmen. Zu ähnlichen Erkenntnissen gelangte Münch⁷², die als Managementdefizite in der Schule sowohl den falschen Einsatz als auch die Konzentration der Führungskräfte auf periphere Prozesse aufzeigt. Angesichts des sich ändernden (oben skizzierten) Führungsdenkens erscheint es aber wichtiger, dass Konrektoren bzw. Stellvertreter den Schulleiter in seinen vielfältigen und schwieriger werdenden Leitungsaufgaben unterstützen. Das sind vor allem solche Aufgaben, die von anderen Lehrkräften weniger qualifiziert und weniger professionell erledigt werden können. Dazu gehören zweifellos organisatorische Aufgaben wie die Leitung des Qualifizierenden Abschlusses oder die Gestaltung des Stundenplans. Darin eingeschlossen sind auch etwa Verhandlungen mit dem Sachaufwandsträger, deren Vertreter nicht nur den Schulleiter, sondern auch dessen Stellvertreter kennen sollten, um bei Bedarf auch mit ihm in Kontakt treten zu können. Vor allem geht es aber um Tätigkeitsfelder, die richtungsweisend für die schulische Personal- und Unterrichtsentwicklung sind. Gemeint sind Führungsaufgaben wie beispielsweise die Evaluation verschiedenster schulischer Vorgänge, die Initiierung zielgenauer hauseigener Fortbildungen, das Leiten von Arbeitsgruppen oder die Mitarbeiterunterstützung. Für solche ‚innovativen Aufgaben‘ hat aber fast die Hälfte der Befragten (46%) nicht genügend Zeit, so dass die angedeutete Aufgabenumschichtung nun deutlich notwendig erscheint. Dabei geht es um eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Schulleiter und KR/StV innerhalb dieser Felder, will man mit der ‚kooperativen Führung‘ in der Schule ernst machen.

Demnach deuten die Befunde im Sinne einer ‚kooperativen Führung‘ auf eine *Qualitätsänderung der KR/StV-Tätigkeiten* sowie auf eine Reflexion und Systematisierung der Verteilung der Führungsaufgaben an den einzelnen Schulen hin. Es geht darum, die personellen Ressourcen (z. B. das Engagement der weniger ausgelasteten KR/StV) effizienter zu nutzen und die festgestellten Defizite bei den weiblichen Konrektoren, den Stellvertretern und ‚Nesthockern‘ abzubauen.

⁷¹ Vgl. DRÖGE 1994, 19 und THIES 1994, 63.

⁷² Vgl. MÜNCH 1999, 111.

Um aber *Missverständnissen* vorzubeugen, sei dies klar gestellt: Diese vorgeschlagenen Änderungen zielen nicht darauf ab, die Position des Schulleiters zu schwächen, sondern die Schulleitung insgesamt zu stärken. Es gilt, (die künftig noch mehr zu befürchtenden) Überlastungssituationen und damit Fehlerquellen des einzelnen Schulleiters zu vermeiden, die Ressourcen der Stellvertreter sinnvoll und ‚passend‘ einzusetzen und so aus einem ‚kooperativen‘ Führungsdenken heraus Leitungshandeln zu professionalisieren. Dabei wird die letzte Verantwortlichkeit des Schulleiters nicht in Frage gestellt.

Zur Professionalisierung gehört beispielsweise die *Festlegung der Aufgabenbereiche* von Konrektoren bzw. Stellvertretern in einem Geschäftsverteilungsplan. Dieser sollte aber zwischen dem jeweiligen Schulleiter und dem KR/StV ausgehandelt und auf die Stärken beider hin ausgerichtet werden. Dass drei Viertel der Konrektoren bzw. Stellvertreter ohne eine solche Festlegung zusammenarbeiten, erscheint als deutliches Manko. Damit fehlt eine klare Aufgabenverteilung, die unter Umständen innerschulische Störungen fördern kann. Wenn der Schulleiter beispielsweise – mangels eindeutiger Zuständigkeitsfestlegung – immer wieder in die Verantwortungsbereiche des KR/StV ‚hineinregiert‘ und nicht ‚loslassen‘ kann, ist das für eine wirkungsvolle und teamorientierte Führung nicht positiv.

Ferner gilt es die Rolle des KR/StV innerhalb der Führung zu überdenken und eventuell neu zu fassen. Wahrscheinlich heißt das ein *neues Bewusstsein zu schaffen*. Diese Einstellungsänderung könnte sich vielleicht an einer künftig größeren Anzahl von ‚Nestflüchtern‘ messen lassen. Bei den ‚Nesthockern‘ kann man zwar aus den Ergebnissen als Befund eine gewisse Konstanz und ‚Bodenhaftung‘ interpretieren. ‚Nestflüchter‘ orientieren sich jedoch eher an Leistungskriterien, sind ehrgeiziger und kritikfähiger. Sie zeigen demnach im Allgemeinen ein künftig häufiger notwendiges, professionelles Leitungsverhalten, dessen ‚frischer Wind‘ sich auf die Weiterentwicklung der Schule vermutlich positiver auswirken wird als die engere Sicht der ‚Nesthocker‘.

Ebenso gehört zu dieser Bewusstseinsänderung die Lösung eines stets latent vorhandenen Problems. Zwar sind viele KR/StV mit ihrem Tun an ihrer Schule zufrieden, das offenbaren die hohen Werte, aber sie befinden sich – wie ebenfalls die erhobenen Daten zeigen – in einem *Rollenkonflikt*, den es zum Zweck der Professionalisierung aufzulösen gilt. Einerseits sind KR/StV Lehrpersonen, andererseits Führungskräfte. Dabei liegt es in der Natur der Stellvertreterrolle, dass ihr weniger Leitungszeit und mehr Lehrzeit zu eigen ist. Ob aber bei der zunehmenden Fülle der Leitungsaufgaben, die (künftig) mehr und mehr auch Konrektoren mittragen müssen, die Lehrqualität nicht darunter leidet, wenn der Konrektor auch noch eine Klasse führt, muss mindestens für die größeren Schulen in Frage gestellt werden.

Auch auf Grund der Analysen des ‚kollegialen Umfeldes‘ wird deutlich, dass das *Rollenverständnis* von Schulleiterstellvertretern bzw. Konrektoren offensichtlich indifferent ist und deshalb einer Klärung bedarf. Zum einen fühlen sich – wie die Ergebnisse zeigen – Stellvertreter des Schulleiters (v.a. an ‚kleineren‘ Schulen) als ‚normale Kollegen‘, zum zweiten als Teil der Schulleitung und schließlich zum dritten als ‚Vermittler‘ zwischen beiden ‚Polen‘. Grundsätzlich ist bei dieser Betrachtung die Frage zu stellen, ob die 40% Befragten, die sich der ‚Schulfamilie zugehörig‘ fühlen, eine Polarisierung zwischen Kollegium und Schulleitung an ihrer Schule nicht erleben

oder ob in ihrer ‚Schulfamilie‘ die Rollen nicht klar getrennt werden. Falls die Polarisierung zwischen Schulleitung und Kollegenschaft wahrgenommen wird, ist weiter zu fragen, ob diese Gegenüberstellung einem Handeln gemäß eines Teamgedankens zuträglich ist. Vor allem aber gilt es die Rolle des ‚Vermittlers‘ zwischen dem Schulleiter und den Kollegen im Hinblick auf ein Kooperationsdenken zu hinterfragen. Wozu ist ein ‚Vermittler‘ nötig? Können sich Schulleiter und Kollegen nicht offen, un-vermittelt austauschen? Ist „Vermitteln“ Aufgabe des Konrektoren bzw. Stellvertreters? Diese Funktion des KR/StV als ‚Mittelsmann‘, ‚Unterhändler‘ bis hin zum ‚seelischen Mülleimer‘ thematisierte bereits 1994 Joachim Dröge in seinem Beitrag im Schulleiterhandbuch⁷³. Er entwickelte drei Modelle, welche unterschiedliche Störungsquellen im Miteinander von Schulleiter, Stellvertreter und Kollegium veranschaulichen. Insgesamt prognostiziert Dröge aber bei jedem dieser drei Modelle negative Auswirkungen auf die gesamte Schularbeit und Schulentwicklung, so dass sich auch hieraus die Forderung nach der Abschaffung der ‚Mittlerrolle‘ von KR/StV ableiten lässt.

*In wie weit zu einer Professionalisierung von Schulleitung die **Kooperation zwischen dem Schulleiter und seinem/seinen Stellvertreter(n)** verbessert werden muss, mag ein Blick auf die Minderheiten zeigen. So deuten die 33% der Befragten, die nicht oder kaum an den Entscheidungen ihres Schulleiters beteiligt werden, die 11% der KR/StV, die häufig mit ihrem Schulleiter Meinungsverschiedenheiten haben, die 15% die sich vom Schulleiter generell wenig unterstützt fühlen, aber auch die 16% der Konrektoren, die nicht wissen, ob ihr Schulleiter ihre beruflichen Potenziale richtig einschätzt, darauf hin, dass auf diesen Feldern (v.a. bei Frauen und Stellvertretern) Verbesserungen nötig sind. Dazu zeigen die freien Äußerungen⁷⁴ der Befragten in eine mögliche Richtung. Viele der befragten KR/StV favorisieren eine veränderte Personalführung, die man teamorientiert gestalten und festgestellte Defizite abbauen soll. Die Probanden plädieren zudem dafür, mehr Kontakte zu den Kollegen zu suchen, konsequenter und transparenter zu verfahren und häufiger die Lehrerkollegen in Entscheidungen einzubeziehen.*

Um weitere Verbesserungen für die untersuchte Berufsgruppe zu erreichen, muss man ferner die Befunde sowohl zum **Umgang mit den Konrektoren bzw. Stellvertretern** als auch zu deren Aus- und Weiterbildung kritisch betrachten. Auf der einen Seite lassen sich die erhobenen Daten so interpretieren, dass den Stellvertretern bzw. Konrektoren immer dann *seitens des Schulamts* Unterstützung erfahren, wenn für die Betroffenen schwierige Situationen entstanden sind. Das ist zweifellos positiv zu bewerten. Andererseits wird die hier untersuchte Berufsgruppe im ‚normalen Schulalltag‘ von den Schulämtern weniger beachtet. Für diese Einschätzung sprechen zum einen die 42% der Aussagen, die den Schulämtern ‚generell wenig‘ Unterstützung der KR/StV attestieren⁷⁵. Zum anderen stützen dieses Votum auch solche freie Äußerungen⁷⁶, die beinhalten, dass Konrektoren bzw. Stellvertreter das Gefühl hätten, für das Schulamt keine Ansprechpartner zu sein. Auch der relativ hohe Prozentsatz derjenigen Befragten, welche die Einschätzung ihres beruflichen Potenzials durch die Schulamtsvertreter nicht kennen, deutet auf

⁷³ Vgl. DRÖGE 1994, 21 f.

⁷⁴ Siehe im Anhang bei 7.3.6.

⁷⁵ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 35.

⁷⁶ Siehe im Anhang bei 7.3.7.

eine bisweilen gestörte Beziehung zwischen Schulamt und KR/StV hin. Hier erscheinen die Konrektoren bzw. Stellvertreter tatsächlich als eine vergessene Berufsgruppe. Andererseits deuten aber die Aussagen, man habe des Rates des Schulamts nicht bedurft, auch auf ein gewisses Desinteresse hin, das KR/StV den Schulräten entgegenbringen. Peter Pfeffer⁷⁷ konstatiert aus seinen Untersuchungen ebenso häufiges Desinteresse, leitet dieses aber auf Grund der geringen Attraktivität des KR/StV-Amtes ab. Einzelaussagen der vorliegenden Untersuchung (,ins Amt geruscht', ,fürs Amt bestellt') stützen die Aussage Pfeffers, so dass in diesem Zusammenhang auch das Problem der *Auswahl und Rekrutierung von KR/StV* auftaucht. Gerade in der gegenwärtigen Umstrukturierung der (bayerischen) Schulaufsicht, die eine Veränderung in ihren Aufgabefeldern kennzeichnet, tritt die Personalkomponente in den Vordergrund. So gilt es beispielsweise, künftige Führungskräfte – so also auch Konrektoren bzw. Stellvertreter – gezielt(er), evtl. unter Einsatz so genannter ,Assessment-Verfahren', zu rekrutieren.

Vor allem aber weist der Umgang desjenigen Drittels von *Schulleitern*, die ihre KR/StV nicht oder kaum an ihren Entscheidungen beteiligt, darauf hin, dass ein beträchtlicher Teil der Befragten mit wenig teamorientierten Leitungspersonen zu tun hat. Joachim Dröge⁷⁸ beschreibt am Beispiel der Öffentlichkeitsarbeit, wie das Verhältnis zwischen KR/StV und Schulleiter nicht sein sollte:

„Besonders wenn Schulleiter Öffentlichkeitsarbeit zu ihrem ,Hobby' erklärt haben, sich politisch in irgendeiner Weise betätigen oder starkem Profilbegehren unterliegen, wird dem Stellvertreter das Gefühl vermittelt, nur zweite Wahl zu sein; und sie fühlen sich in der Öffentlichkeit nicht akzeptiert und auch nicht richtig gewürdigt.“

Diesen wenig ressourcennützenden Umgang, den auch die 15% der KR/StV betrifft, die sich von ihrem Schulleiter ,generell gering' unterstützt fühlen⁷⁹, gilt es – wo nötig – zu verbessern. Dabei sind die eher benachteiligten Stellvertreter an ,kleineren' Schulen sowie die weiblichen Konrektoren und Stellvertreter zu berücksichtigen.

Besonders defizitär wird die **Aus- und Weiterbildung** der KR/StV empfunden⁸⁰. Die 65% der Befragten, die sich die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Stellvertreterfunktion selbst aneignen mussten, halten ihre Aus- und Weiterbildung für nicht angemessen. Diese Einschätzung wird durch die Angaben unterstützt, dass sich 50% der Voten auf die Aussage „*Meine Aus- und Weiterbildung (für das Amt des KR/StV) bestand bisher aus keiner speziellen Aus- und Fortbildungsmaßnahme*“ vereinen. Das bedeutet auch hier, das Augenmerk auf die Stellvertreter ,kleinerer' Schulen zu legen, bei denen 71% (im Vergleich zu 50% gesamt) keine Aus- oder Fortbildung für das Amt des Stellvertreters genießen konnten. Ob man die Einstellung über der Hälfte der Befragten, die angaben, nicht zu wissen, ob ihnen eine Weiterbildungsmaßnahme bevorstünde oder nicht, als Resignation und Dreinfügen in diese defizitäre Aus- und Weiterbildungssituation interpretieren will, mag jeder selbst entscheiden. Feststehen dürfte, dass diese Befunde deutlich nach

⁷⁷ Vgl. 1994a, 90.

⁷⁸ DRÖGE 1994, 30 f.

⁷⁹ Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 29.

⁸⁰ Vgl. hierzu PFEFFER, der bereits vor fast zehn Jahren (1994a, S. 89 ff.) diesen Zustand am Beispiel Niedersachsens beklagte.

Verbesserungen rufen, die auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung für die Berufsgruppe der Schulleiterstellvertreter bzw. Konrektoren vorgenommen werden muss. Damit kann die Professionalisierung des gesamten Schulleitungswesens an Grund- Haupt- und Förderschulen unterstützt werden.

Fazit

- Konrektoren bzw. Stellvertreter sind in der *Forschung* eine wenig bearbeitete Gruppe, der in Anbetracht der zunehmenden Relevanz innerhalb einer schulischen ‚kooperativen Führung‘ mehr Interesse gewidmet werden sollte.
- Konrektoren (v.a. aber die Stellvertreter an ‚kleineren‘ Schulen) stehen *im schulischen Alltag* als Berufsgruppe eher ‚*im Schatten*‘. Es gilt deshalb zukünftig ihre Leistungen mehr anzuerkennen und entsprechend (durch Anrechnungsstunden o.a.) zu honorieren.
- Konrektoren bzw. Stellvertreter sind an ihren Schulen mit vielfältigen *Aufgaben* betraut. Diese Tätigkeiten sind aber häufig weniger Leitungsaktivitäten als Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, die erledigt werden. Um im Sinne einer ‚kooperativen Führung‘ die künftig noch umfangreicher werdenden, personalbezogenen Schulleitungsaufgaben mittragen und mitbewältigen zu können, müssen KR/StV vor allem Fachberatertätigkeiten, Beratungslehreraufgaben u.a. ‚*leitungsferne Tätigkeiten aufgeben* oder mindestens einschränken. Damit ließe sich ein Konzept der ‚teamorientierten Schulleitung‘ fördern, das die bestehenden Potenziale ‚passend‘ nützt.
- Die *Führungsrolle* des KR/StV erscheint wenig deutlich abgegrenzt vom ‚normalen‘ Lehrerkollegen. Sie muss deshalb exakter beschrieben, als Führungsaufgabe bewusst gemacht und in der Schule – wo nötig – implementiert werden.
- ‚Kooperatives Führen‘ als KR/StV bedeutet auch, die ‚*Vermittlungsfunktion*‘ zwischen Kollegium und Schulleiter aufzugeben und ein Klima des Miteinanders und der Offenheit an der Schule (weiter) zu fördern.
- Eine sinnvolle Festlegung der *Arbeitsbereiche* ist für die Zusammenarbeit von Stellvertretern und Schulleitern notwendig und bei vielen KR/StV in einem schuleigenen individuellen Geschäftsverteilungsplan zu definieren.
- KR/StV fühlen sich im Allgemeinen bei ihrer Arbeit und an ihrer Schule wohl. Es gilt dieses *Befinden* zu erhalten, gleichzeitig aber die Stellvertreter der Schulleiter gezielter in die Führung der Schule einzubinden, um den künftigen Schulleitungsaufgaben professioneller gerecht zu werden.
- Die *Kooperation und Transparenz* zwischen dem Schulleiter und dem/den Stellvertreter(n) muss dort verbessert werden, wo die KR/StV kaum oder nicht an Entscheidungen beteiligt werden.
- KR/StV werden von Schulamtsvertretern in vielen Dingen unterstützt. Die *Kommunikation* zwischen den Schulämtern und den KR/StV gilt es jedoch dann zu verbessern, wenn KR/StV als Ansprechpartner nur in Konfliktfällen ernst genommen werden oder wenn es um eine zielgenauere Rekrutierung neuer KR/StV geht.

- Die *Aus- und Weiterbildung* der Konrektoren bzw. (v.a.) der Stellvertreter wird größtenteils als unzureichend empfunden. Zur Professionalisierung der Berufsgruppe der KR/StV gehört deshalb die Ausweitung der ‚Erprobungskurse‘ sowie die Verbesserung und Verstärkung der Vorbereitungskurse für zukünftige KR/StV.
- Ebenso gilt es für etablierte KR/StV vermehrt gezielte *Weißbildungsmaßnahmen* anzubieten, um das schulische Führungshandeln professionell reflektieren und aktualisieren zu können.

Literatur

- AKADEMIEBERICHT: Stellvertretung in der Schulleitung an Grund- und Hauptschulen. Dokumentation des Dillinger Konrektor(inn)entages in der Akademie für Lehrerfortbildung am 26. Nov. 1993. – Dillingen 1994
- ARPE, Holger/DOPPKE, Michael: Stellvertreter in einer modernen Schulleitung. Eigenverantwortung setzt klare Absprachen, Qualifizierung und Zeitbudgets voraus; in: Schulverwaltung Ausgabe Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin 8 (1998) 12, S. 403-406
- BEUSE, Winiger/TEMME, Klaus: Libero, Prügelknabe oder Organisationsfachmann. KonrektorInnen im Spannungsfeld der Erwartungen; in: Schul-Management 21 (1990) 6, S. 35-37
- BUCHEN, H./HORSTER, L./ROLFF, H.-G.: Schulleitung und Schulentwicklung. – Berlin 1998
- CHOTT, Peter O.: Entwicklung einer Schulkultur; in: Pädagogische Welt 1997/H12/S. 563-566
- DRÖGE, Joachim/PFEFFER, Peter/THIES, Hans-Dietrich: Aufgaben und Rollen des stellvertretenden Schulleiters. – Schulleiter-Handbuch Nr. 71 Braunschweig 1994 (98 Seiten)
- DRÖGE, Joachim: Stellvertreter in der Schule: Situation und Probleme; aus: DRÖGE/PFEFFER/THIES 1994, S. 8-32
- HANSEN, Börkur: A description of a programme in school administration for principals and vice-principals at the university college of education in Iceland; in: European journal of teacher education 17 (1994) 3, p. 161-169
- KAISER; Karl K.: Der Konrektor an Volksschulen und Sonderschulen. ‚Stellvertretung in der Schulleitung – Erste[r] an zweiter Stelle?‘; in: Schulverwaltung. Ausgabe Bayern, 17 (1994) 4, S. 125-128.
- MÜNCH, Elke: Neue Führungsperspektiven in der Schulleitung. Kooperation zwischen Schulleiter und Stellvertreter. Diss. 1997, Neuwied 1999
- PFEFFER, Peter: Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Stellvertreter; aus: DRÖGE/PFEFFER/THIES 1994, S. 89-98 (1994 a)
- PFEFFER, Peter: Im Blickpunkt: Der Stellvertreter; in: Schul-Management 25 (1994) 6, S. 20-26 (1994 b)
- ROLFF, Hans-Günter: Schulentwicklung durch Schulleitung; in: schul-management Jg. 24 (1993) H1/S. 7-15
- SCHLEMMER, Elisabeth: Autonomievorstellungen von Schulleiter/innen an Volks- und Förderschulen Bayerns. Ergebnisse einer Befragung/Schulleitung und Autonomie; in: Pädagogische Führung 7 (1996) 4, S. 187-189
- THIES; Hans-Heinrich: Das Arbeitsfeld der Konrektoren; aus: DRÖGE/PFEFFER/THIES 1994, S. 33-62

Anhang
Fragebogen

Befragung
von Konrektoren (KR)* bzw. von Schulleitungsstellvertretern(StV)*

* Die hier gebrauchte, platzsparende männliche Form meint selbstverständlich beide Geschlechter!

1. Sie sind (Bitte nur eine Markierung!)
Konrektor (KR)*..... ?
Stellvertreter des Schulleiters* (StV) (bei kleineren Schulen)*..... ?
1. Konrektor (nur bei großen Schulen)..... ?
2. Konrektor (nur bei großen Schulen)..... ?

2. A. Sie sind _____ Jahre KR/StV? B. Sie sind bereits _____ Jahre KR/StV an dieser Schule?

3. An welcher Schulart sind Sie tätig?
Grund- 1-4....? Haupt- 5-9....? Förder-...? Teilhaupt- 1-6....? Grund + Haupt- 1-9...?
schule schule schule schule

4. Wie viele Schüler* werden aktuell an Ihrer Schule unterrichtet? _____

5. Wie viele Klassen hat Ihre Schule im laufenden Schuljahr? _____

6. Wie viele Lehrkräfte unterrichten zur Zeit an Ihrer Schule? _____

7. An welcher Schule sind Sie jetzt als KR/StV tätig?
 (Bitte nur eine Markierung!)
An der Schule, an der ich unmittelbar zuvor Lehrkraft war..... ?
An einer neuen Schule..... ?
An einer Schule, an die ich zurückgekehrt bin..... ?

8. Wodurch sind Sie auf den Gedanken gekommen, sich für das Amt des KR/SL-StV zu bewerben?
 (Mehrfachnennungen sind möglich!)
*Ermutigung durch den zuständigen Schulrat**..... ?
*Ermutigung durch Kollegen**..... ?
Ermutigung durch den Schulleiter..... ?
Auf Grund eigener Zielsetzungen und Einstellungen..... ?
Auf Grund eines Vorkurses in Dillingen..... ?

 Sonstiges:

9. Sie sind auch der für Ihre Schule zuständige (Mehrfachnennungen sind möglich!)
Qualifizierte Beratungslehrer..... ?
Beratungslehrer..... ?
alleinige EDV-Betreuer..... ?
EDV-Betreuer mit anderen Kollegen zusammen..... ?

10. Wie ist der Umgang mit repräsentativen Aufgaben (z. B. Einladungen der Gemeinde/Stadt, Teilnahme an Festen, Einweihungen ...) an Ihrer Schule üblich? (Mehrfachnennungen sind möglich!)
Übernimmt ausschließlich der Schulleiter..... ?
Werden gelegentlich vom Schulleiter an mich delegiert..... ?
Werden in der Regel von mir wahrgenommen..... ?

Korrektorenstudie

Werden vom Schulleiter und mir gemeinsam wahrgenommen..... ?

Konrektorenstudie

11. Welche der nachstehenden Tätigkeiten gehören zu Ihren Aufgaben (Mehrfachnennungen sind möglich!)?

- | | | |
|--|-----------|--------|
| Vertretungsstunden organisieren..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Stundenplangestaltung..... | ganz.. .. | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Buspläne organisieren..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Leitung von Arb.Gemeinschaften, Projekten etc... ganz..... | | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Gestalten von Lehrerkonferenzen..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Beraten von Kollegen (z.B. LAA)..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |
| Zusammenarbeit mit Jugendamt, Hort etc..... | ganz..... | ?..... |
| <i>teilweise</i> | ? | |

12. Welche (bei 9, 10 und 11 *nicht* genannten) schulischen Aufgaben haben Sie *noch*?

13. Wie viele ‚Anrechnungsstunden‘ erhalten Sie aus dem Ihrer Schule zukommenden Schulleitungs-Stundenpool?

_____ Stunde(n)

14. Halten Sie – im Vergleich der Ihrer Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden – die Ihnen gewährte Anzahl für angemessen?

Ja.....? Nein.....?

15. Welche ‚Rolle‘ sollten KR/StV bei Mitarbeiter-Beurteilungen einnehmen? (Bitte nur eine Markierung!)

- | | |
|--|---|
| Gleichberechtigte Stellung mit dem Schulleiter..... | ? |
| Beratung des Schulleiters | ? |
| Sollten aus der Mitarbeiter-Beurteilung herausgehalten werden..... | ? |

16. Sollten KR/StV bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei sein? (Bitte nur eine Markierung!)

- | | |
|--|---|
| Ja, grundsätzlich..... | ? |
| Ja, aber nur wenn der Mitarbeiter * das wünscht..... | ? |
| Nein..... | ? |

17. Bewerten Sie bitte die folgenden Aussagen:

stimme nicht

stimme voll

Als KR/StV fühle ich mich an meiner Schule wohl.

zu zu

.____.____.____.

4 3 2 1

Die Aufgaben, die ich als KR/StV erfüllen muss, überfordert mich.

.____.____.____.

4 3 2 1

Mein Ziel ist es, selbst als Schulleiter eine Schule zu leiten.

.____.____.____.

Konrektorenstudie

- 1 4 3 2
Ich habe sehr gute Chancen, selbst Schulleiter zu werden.
.....
- 1 4 3 2
Ich würde mir als KR/StV noch mehr Aufgaben wünschen.
.....
- 4 3 2 1
Schulleitung verstehe ich als kooperative Leitungs-
.....
aufgabe zwischen Schulleiter und Stellvertreter(n)
4 3 2 1
- Die Klassenführung würde ich gerne abgeben.
.....
- 1 4 3 2
Ich würde gerne eine größere Schule leiten.
.....
- 4 3 2 1
Ich würde gerne KR/StV an einer anderen Schule sein.
.....
- 1 4 3 2

Konrektorenstudie

18. Welche Schulleitungs-Tätigkeiten/-Aufgaben würden Sie gerne verantwortlich übernehmen?

19. Welche Aussage trifft für Ihre Situation am ehesten zu?

(Bitte nur eine Markierung!)

Der Schulleiter lässt mich bei allen wesentlichen Entscheidungen mitsprechen..... ?

Der Schulleiter entscheidet meist allein und informiert mich zeitlich vor den Kollegen ?

Der Schulleiter entscheidet meist allein und informiert mich mit den übrigen Kollegen..... ?

20. Haben Sie mit Ihrem Schulleiter häufig Meinungsverschiedenheiten?

Ja.....? Nein..... ?

21. Wenn es Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulleiter gibt, welche Aussage beschreibt sie am ehesten? (Bitte nur eine Markierung!)

Sachliche Auseinandersetzung mit anschließender Problemlösung..... ?

Sachliche Auseinandersetzung, die selten zu einer Lösung führen..... ?

Persönliche Auseinandersetzung(en), die zu Verhärtungen führen..... ?

Persönliche Auseinandersetzung(en), die sich wieder verlieren..... ?

22. Wird – Ihrer Meinung nach – Ihr Potenzial zur Schulleitung richtig eingeschätzt?

Vom derzeitigen Schulleiter..... Ja..... ?..... Nein..... ?.....
Weiß nicht..... ?

Von Kollegen..... Ja..... ?..... Nein..... ?..... Weiß
nicht..... ?

Vom Schulamt..... Ja..... ?..... Nein..... ?..... Weiß
nicht..... ?

Von der Bezirksregierung..... Ja..... ?..... Nein..... ?..... Weiß
nicht..... ?

23. A. Besteht zwischen Ihnen und dem Schulleiter ein schriftlich fixierter Geschäfts-Verteilungsplan?

Ja.....? Nein.....?

▼
B. Wenn ja, wurde der Verteilungsplan von Ihnen mitformuliert?

Ja.....? Nein..... ?

C. Wenn ja, wird der Verteilungsplan auch umgesetzt?

Ja, vollständig.....? Ja, teilweise.....? Nein..... ?

24. Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter finden statt: (Bitte nur eine Markierung!)

regelmäßig, zu vereinbarten Zeiten..... ?

regelmäßig und nach Bedarf..... ?

nur nach Bedarf..... ?

sporadisch, eher zufällig..... ?

25. Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter werden (Bitte nur eine Markierung!)

meist vom Schulleiter initiiert..... ?

meist von mir initiiert..... ?

von beiden (SL + KR/StV) je nach Lage und Bedarf initiiert..... ?

26. Wie bewerten Sie die Forderung „KR/StV müssen mehr Mitsprache in der Schulleitung erhalten!“? (Bitte nur eine Markierung!)

Ja, falls diese fehlt..... ?

Korrektorenstudie

- Nur auf freiwilliger Basis..... ?
- Nur, wenn es dafür Stundenermäßigung gibt..... ?
- Lehne ich ab..... ?

Konrektorenstudie

27. Ich kann „innovative Ideen“ (z. B. Schulzeitung, Projekte, Schulentwicklung...) in der mir zur Verfügung stehenden Zeit verwirklichen! (Bitte nur eine Markierung!)
Die Zeit reicht nicht aus..... ?
Begrenzt möglich..... ?
Gut möglich..... ?
28. Ich werde durch meinen Schulleiter bei der Realisierung solcher innovativer Ideen unterstützt! (Bitte nur eine Markierung!)
Wird eher verhindert..... ?
Wird nicht gern gesehen..... ?
Wird nicht behindert..... ?
Wird wohlwollend akzeptiert..... ?
Wird aktiv unterstützt..... ?
Wird aktiv und kooperativ bearbeitet..... ?
29. Ich finde/fand wertvolle Unterstützung durch den Schulleiter (Mehrfachnennungen sind möglich!)
im Verwaltungsbereich..... ?
in der Personalführung..... ?
bei der Ausführung meiner KR/StV-Aufgaben..... ?
bei neuen Gedanken für Unterricht und Erziehung..... ?
generell geringe Unterstützung..... ?

in anderen Bereichen..... ?
30. Was würden Sie an ihrer Schule vollkommen anders machen, als Ihr jetziger Schulleiter?

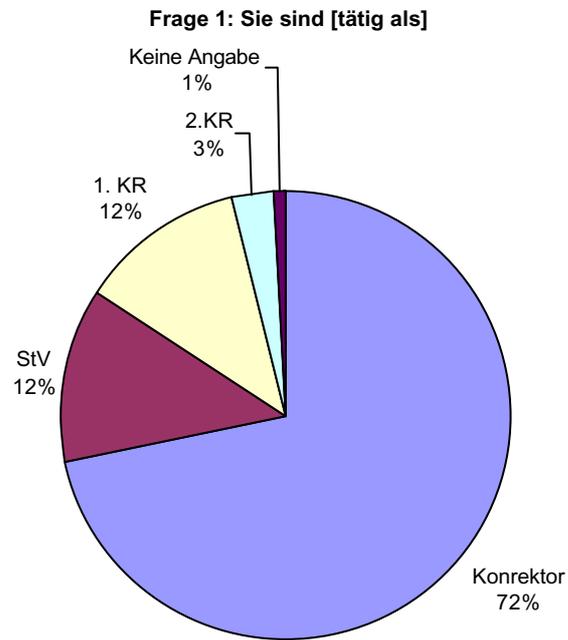
31. Ich werde als KR/StV bei meinen Kollegen akzeptiert? (Bitte nur eine Markierung!)
Weiß nicht..... ?
Eher hoch..... ?
Eher ablehnend..... ?
32. Im ‚Spannungsfeld‘ der Schule bin ich (Bitte nur eine Markierung!)
Mitglied einer ‚Schulfamilie‘, in der alle gleich sind..... ?
eher dem Schulleiter zugehörig..... ?
‚Prellbock‘ zwischen Kollegium und dem Schulleiter..... ?
eher dem Kollegium zugehörig..... ?
33. An unserer Schule wird Teamarbeit bevorzugt
Ja..... ? *Nein*..... ?
34. Die Lehrkräfte an meiner Schule sind für Innovationen aufgeschlossen
Ja..... ? *Nein*..... ?
35. Ich fand/finde Unterstützung durch das Schulamt (Mehrfachnennungen sind möglich!)
bei der Berufsentscheidung als KR/StV..... ?
bei der Rollenfindung als KR/StV..... ?
beim Austausch mit KR/StV-Kollegen..... ?
bei Konflikten mit dem Schulleiter..... ?

Korrektorenstudie

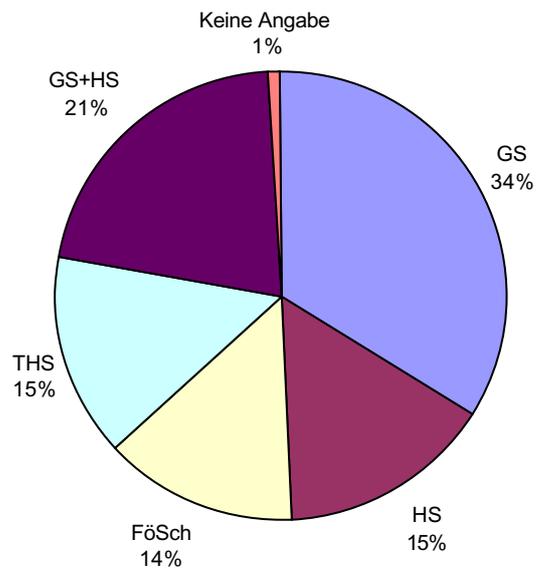
generell wenig..... ?

Sonstiges.....

7.2 Diagramme

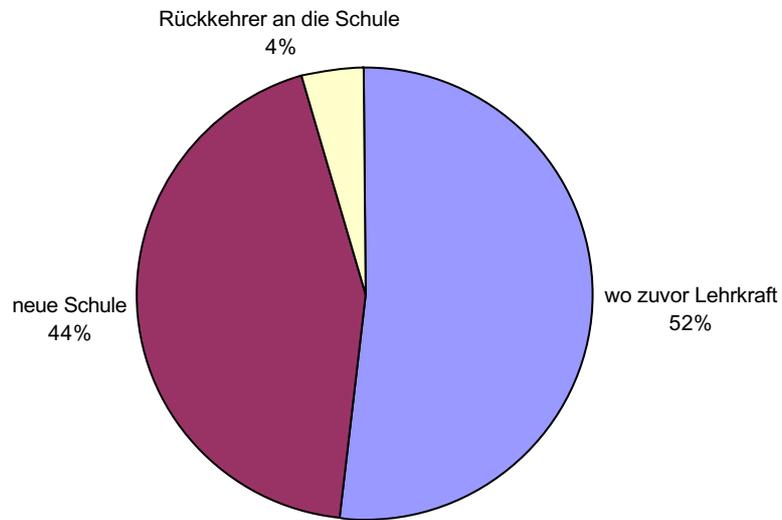


Frage 3: An welcher Schulart sind Sie tätig?

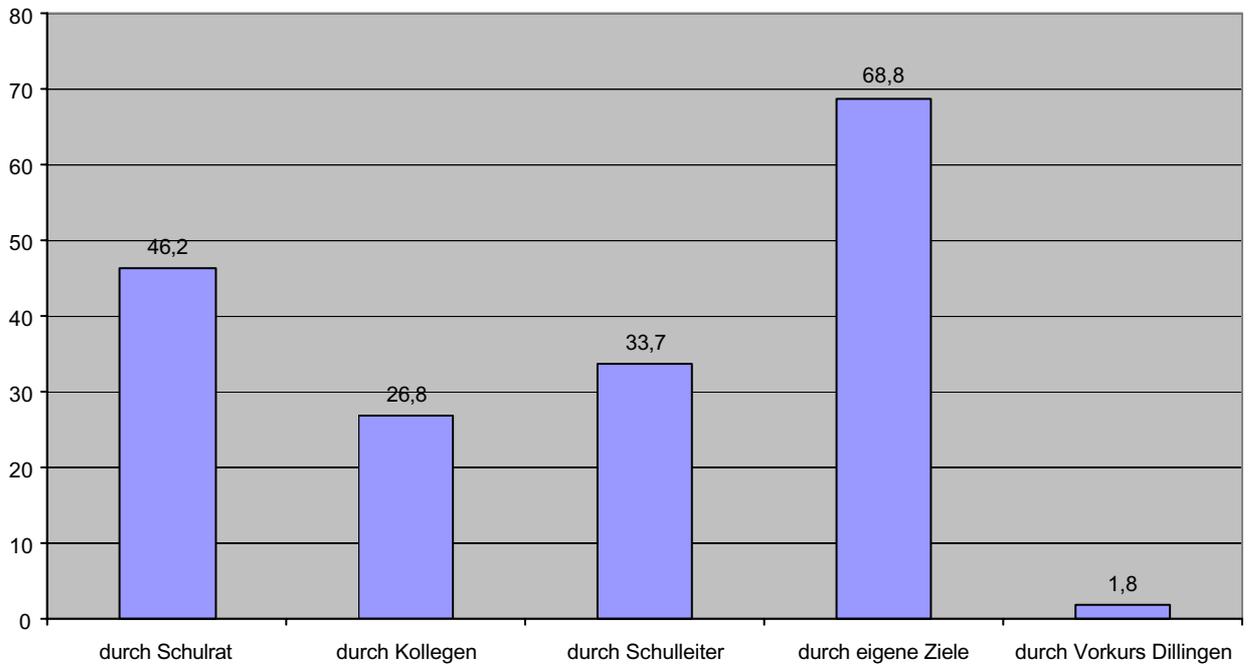


Konrektorenstudie

Frage 7: An welcher Schule sind Sie jetzt als KR/StV tätig?

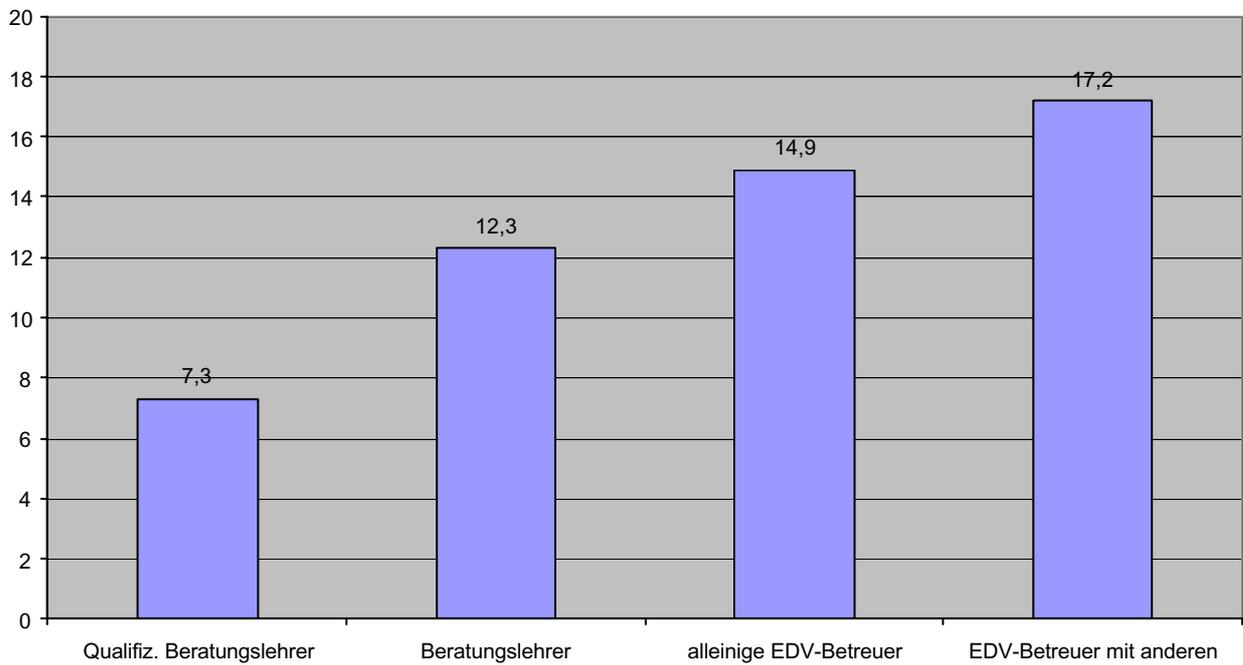


Frage 8: Wodurch sind sie auf den Gedanken gekommen, sich für das Amt des KR/StV zu bewerben?
(Mehrfachnennung möglich)

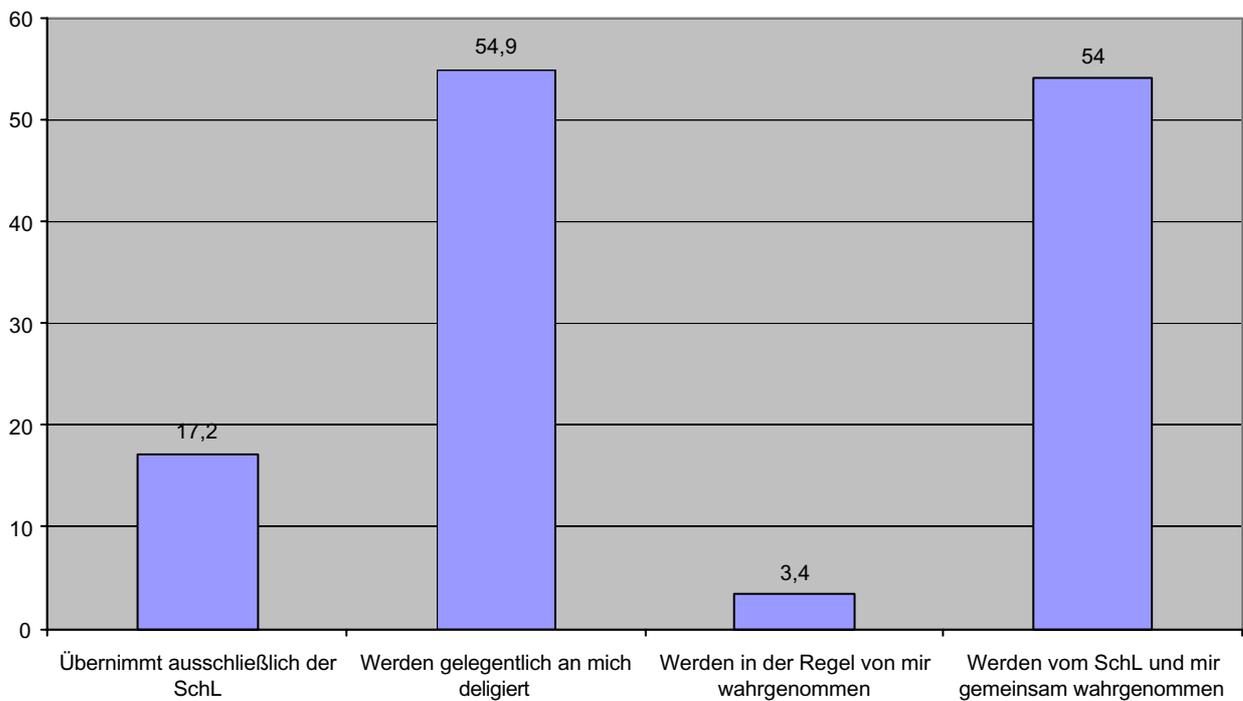


Konrektorenstudie

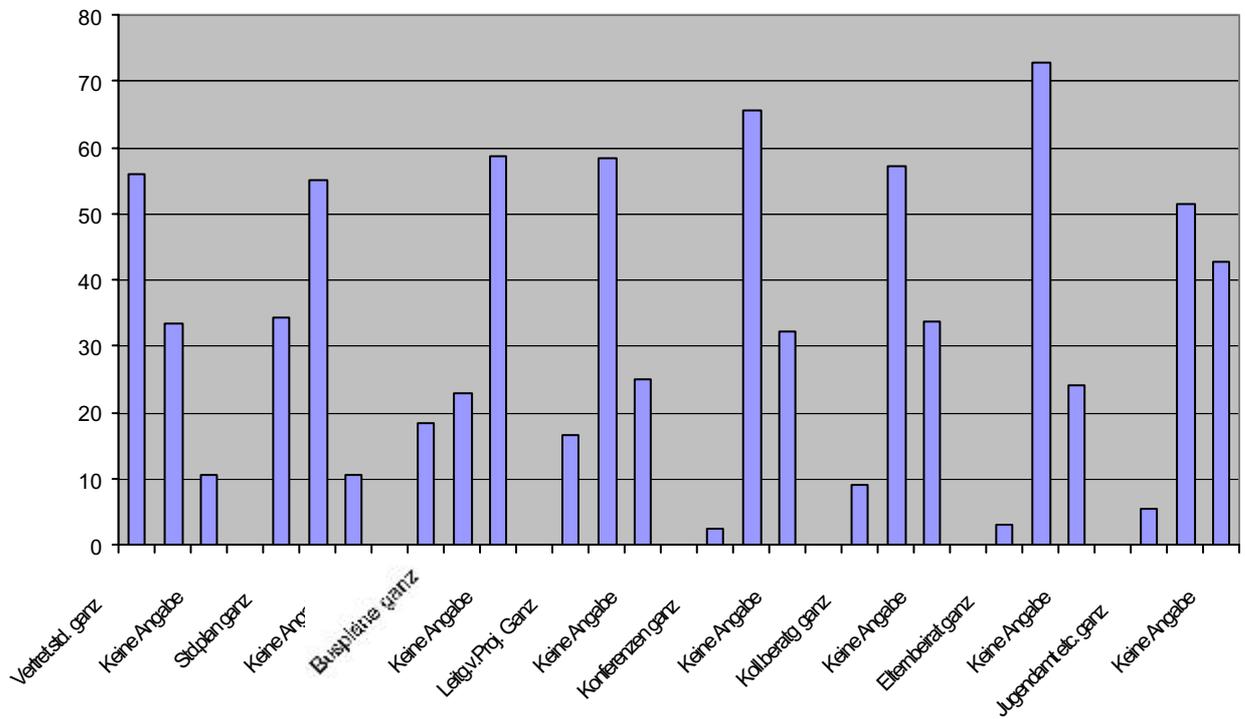
Frage 9: Sie sind auch der für Ihre Schule zuständige (Mehrfachnennungen sind möglich!)



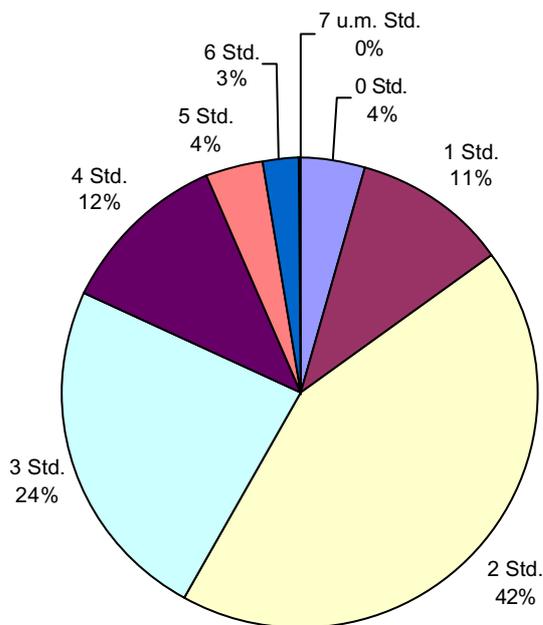
Frage 10: Wie ist der Umgang mit repräsentativen Aufgaben (z. B. Einladungen der Gemeinde/Stadt...) an Ihrer Schule? (Mehrfachnennungen sind möglich!)



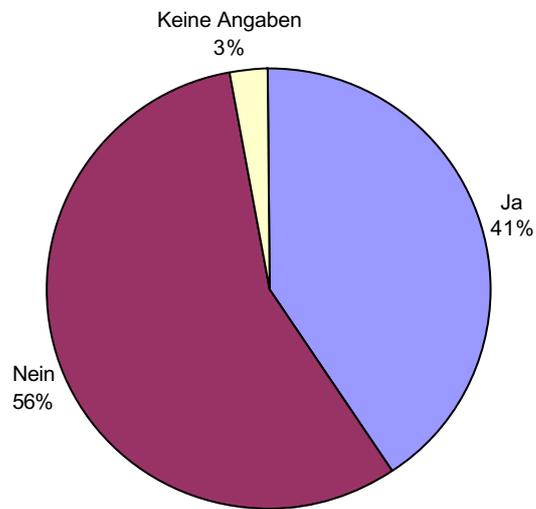
Frage 11: Welche der nachstehenden Tätigkeiten gehören zu Ihren Aufgaben (Mehrfachnennungen sind möglich!)?



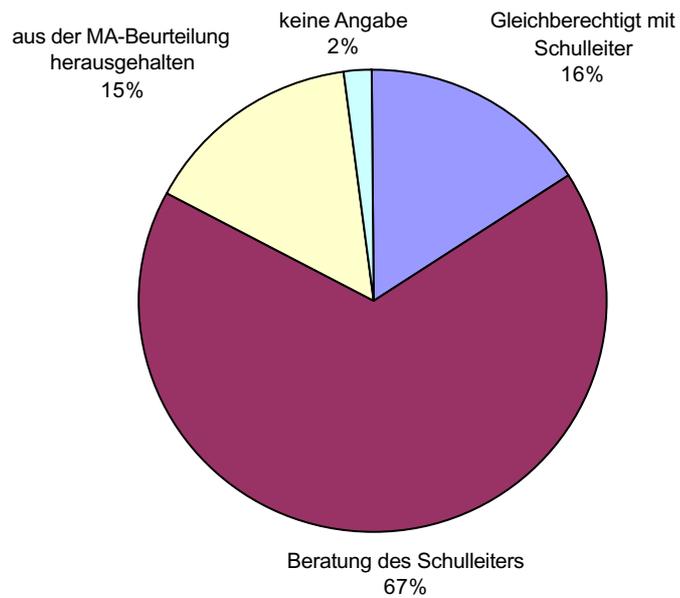
Frage 13: Wie viele 'Anrechnungsstunden' erhalten Sie aus dem Ihrer Schule zustehenden Schulleitungs-Stundenpool?



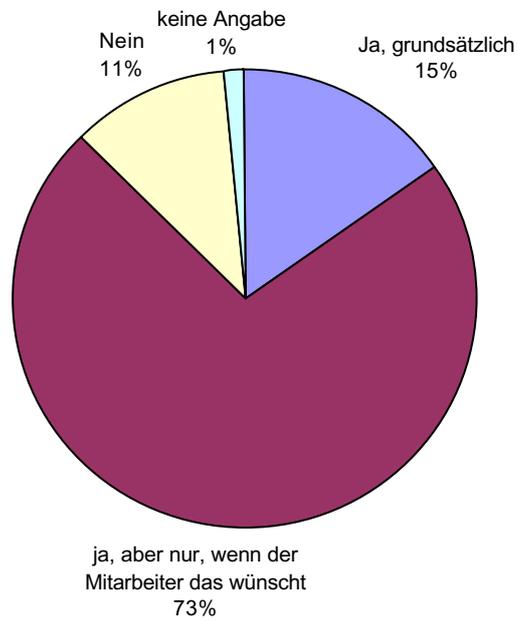
Frage 14: Halten Sie - im Vergleich der Ihrer Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden - die Ihnen gewährte Anzahl für angemessen?



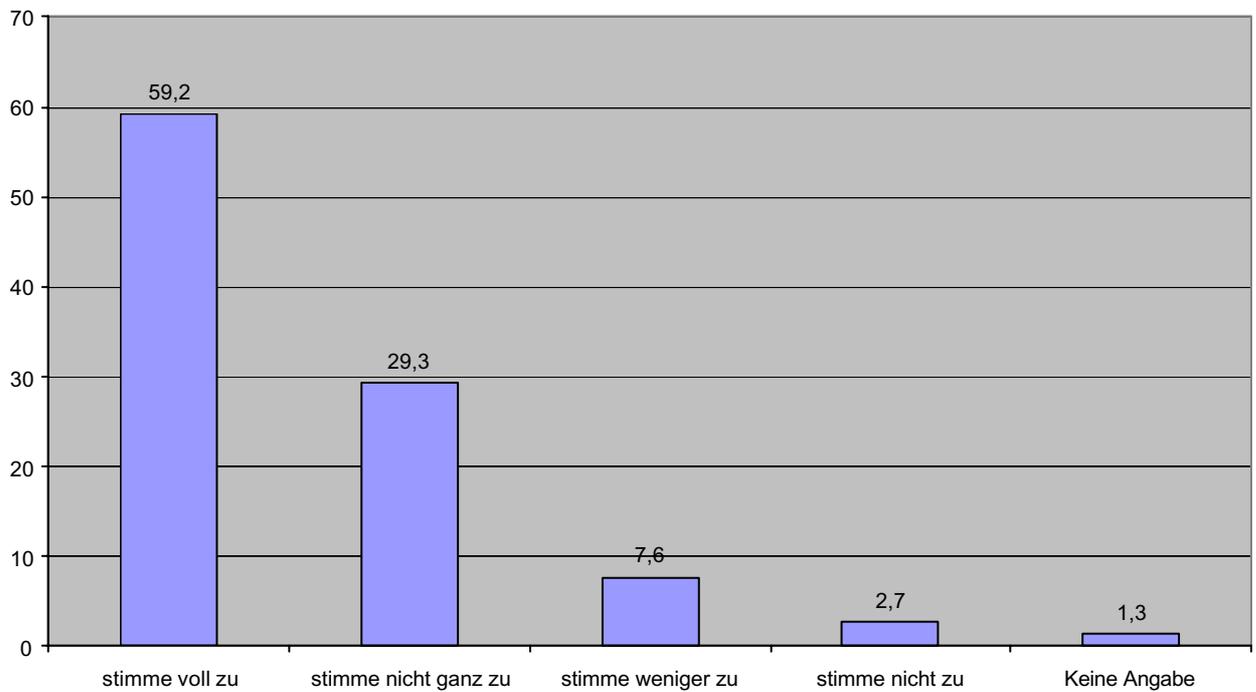
Frage 15: Welche 'Rolle' sollten KR7StV bei Mitarbeiter-Beurteilungen einnehmen?



Frage 16: Sollten KR/StV bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei sein?

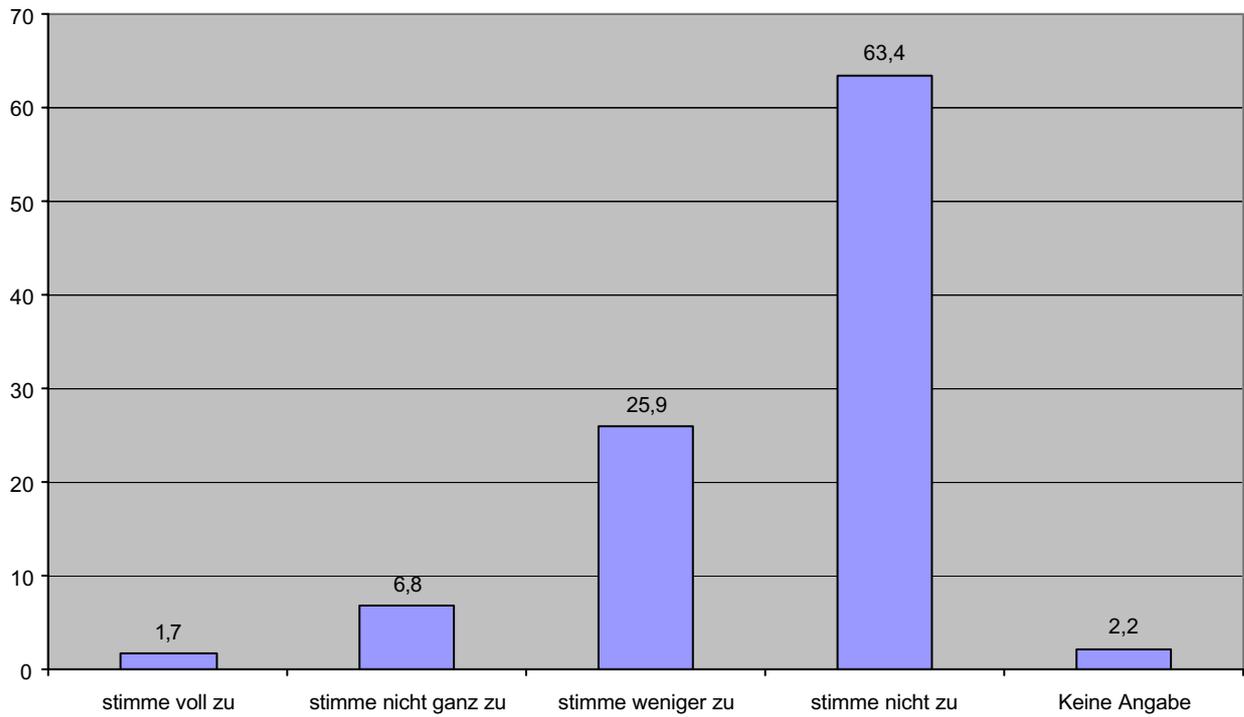


Frage 17A: Als KR/StV fühle ich mich an meiner Schule wohl.

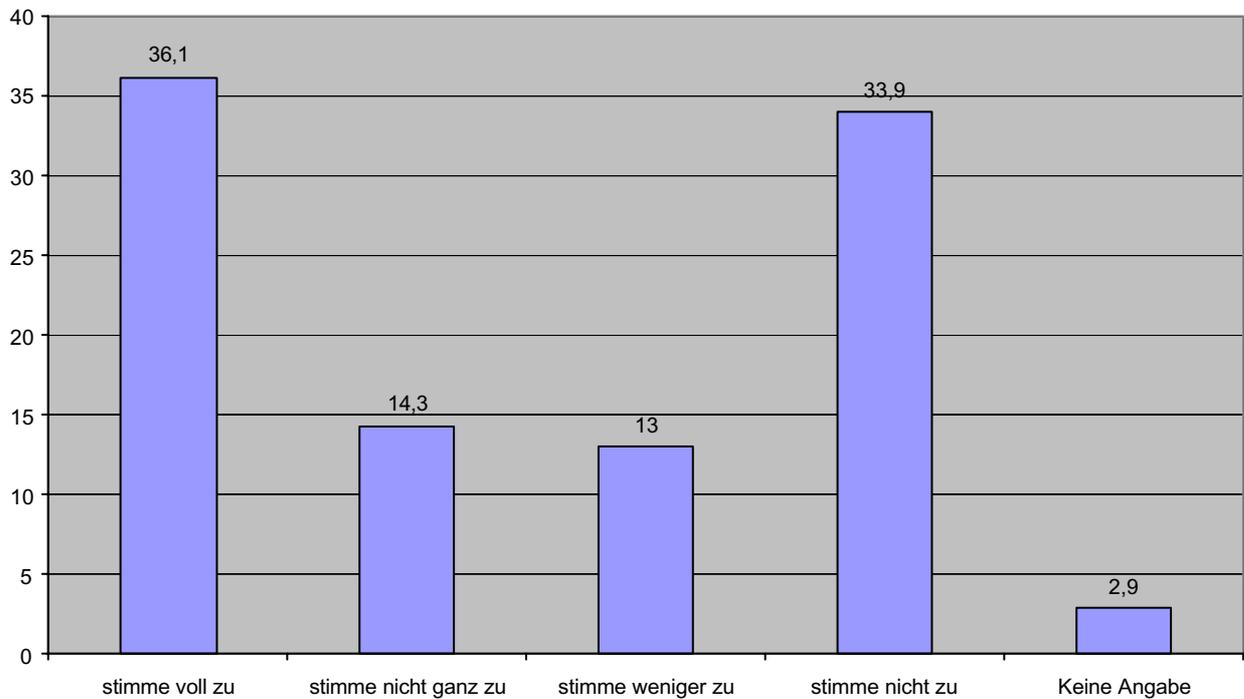


Konrektorenstudie

Frage 17B: Die Aufgaben, die ich als KR/StV erfüllen muss, überfordern mich.

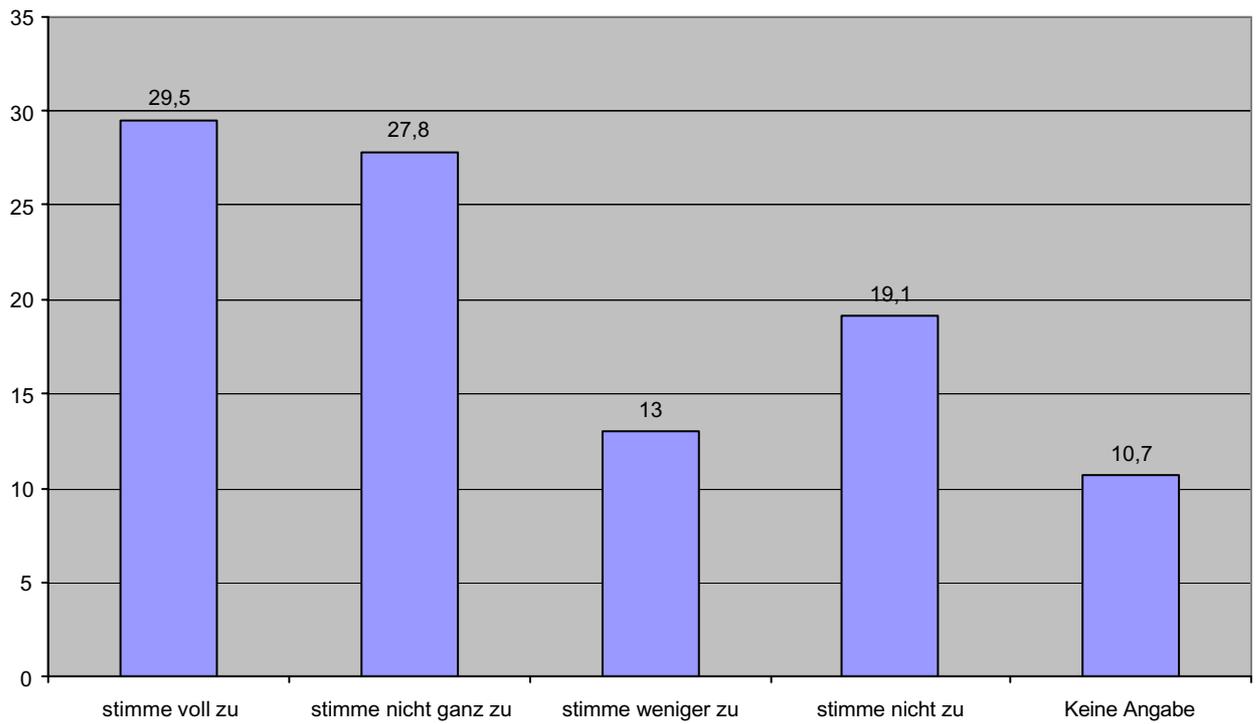


Frage 17C: Mein Ziel ist es, selbst Schulleiter zu werden.

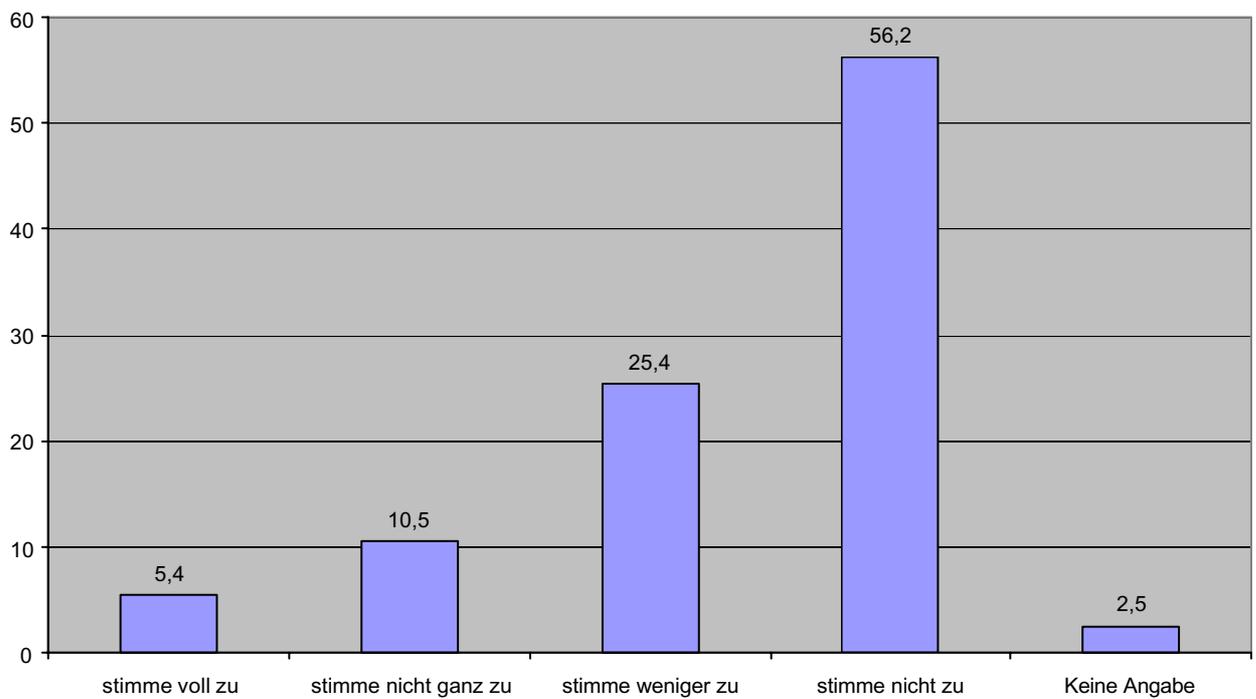


Konrektorenstudie

Frage 17D: Ich habe sehr gute Chancen, selbst Schulleiter zu werden.

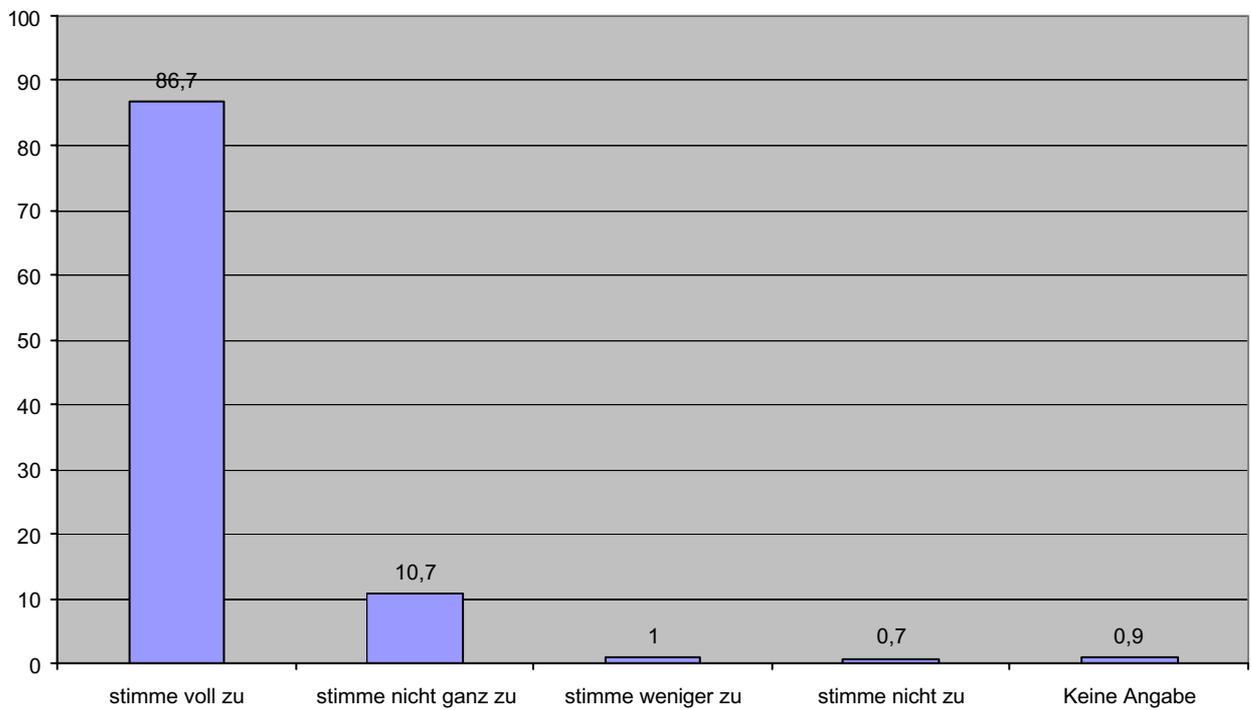


Frage 17E: Ich würde mir als KR/StV noch mehr Aufgaben wünschen.

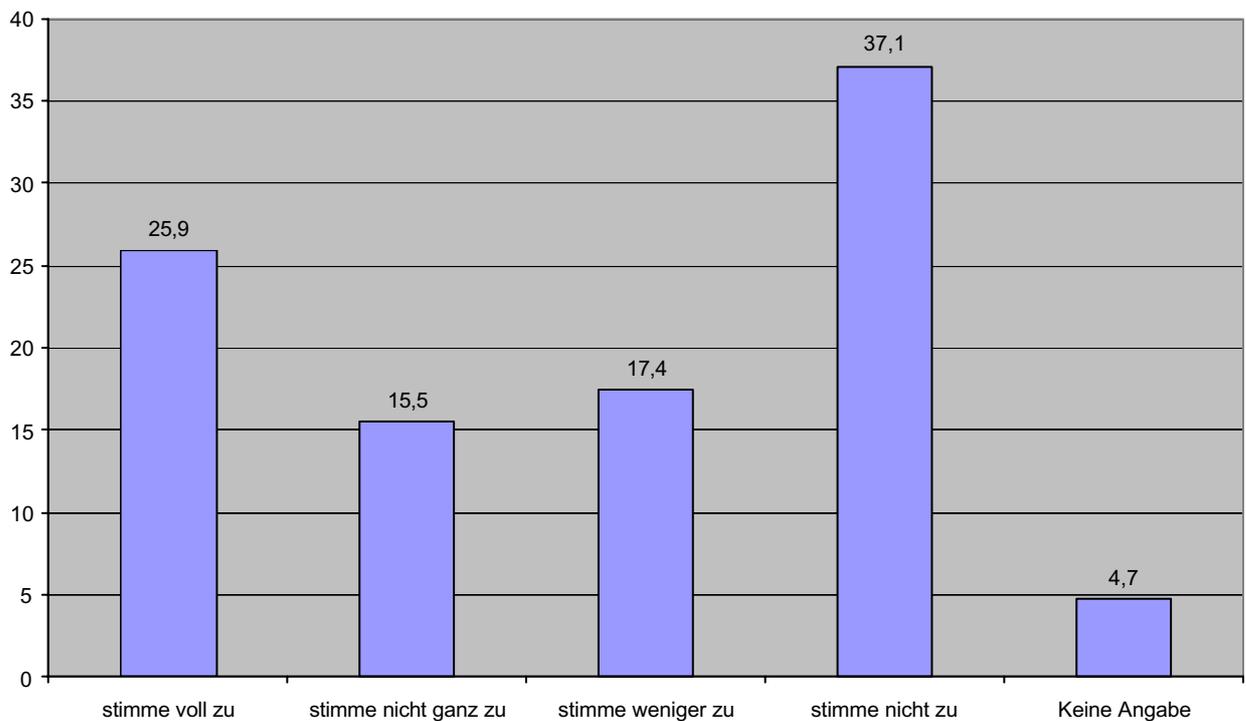


Konrektorenstudie

Frage 17F: Schulleitung verstehe ich als kooperative Leitungsaufgabe zwischen Schulleiter und Stellvertreter(n).

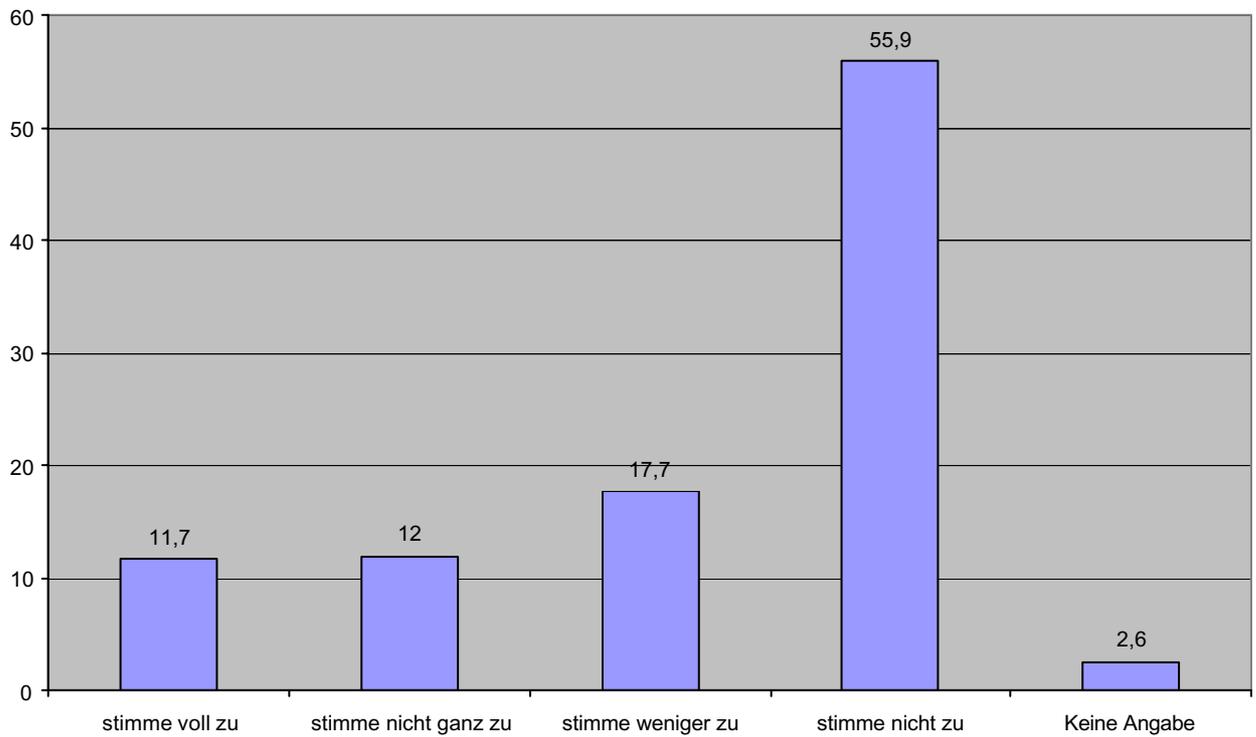


Frage 17G: Die Klassenführung würde ich gerne abgeben.

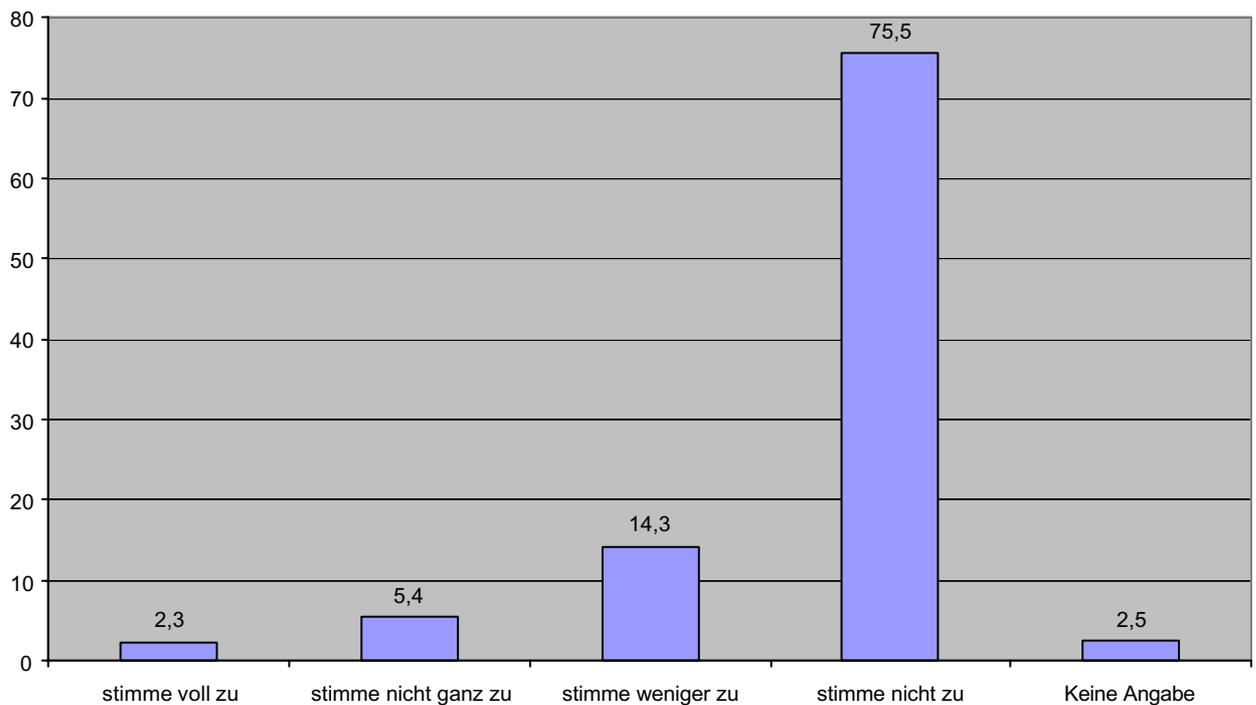


Konrektorenstudie

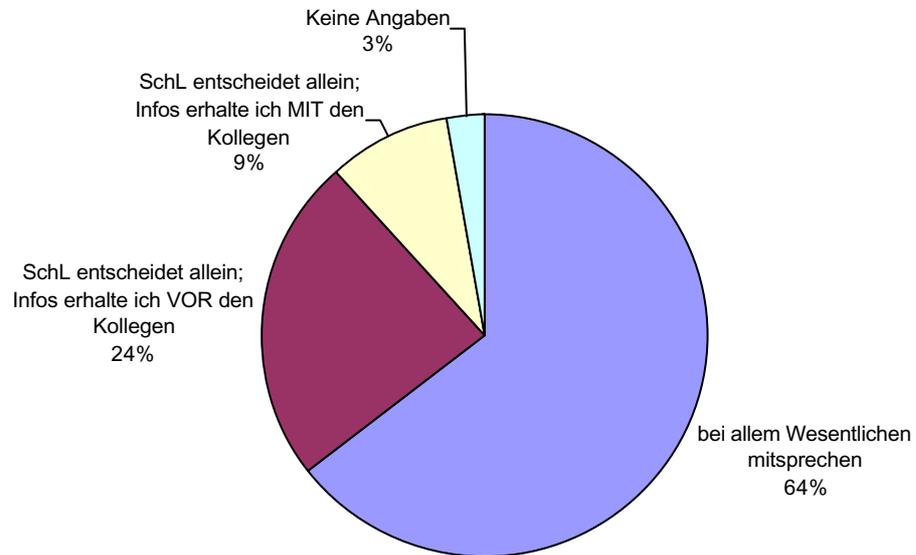
Frage 17H: Ich würde gerne eine größere Schule leiten.



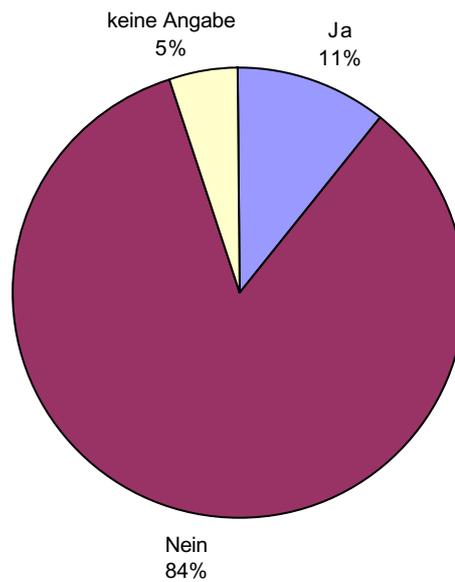
Frage 17I: Ich würde gerne KR/StV an einer anderen Schule sein.



Frage 19: Welche Aussage trifft für Ihre Situation am ehesten zu?

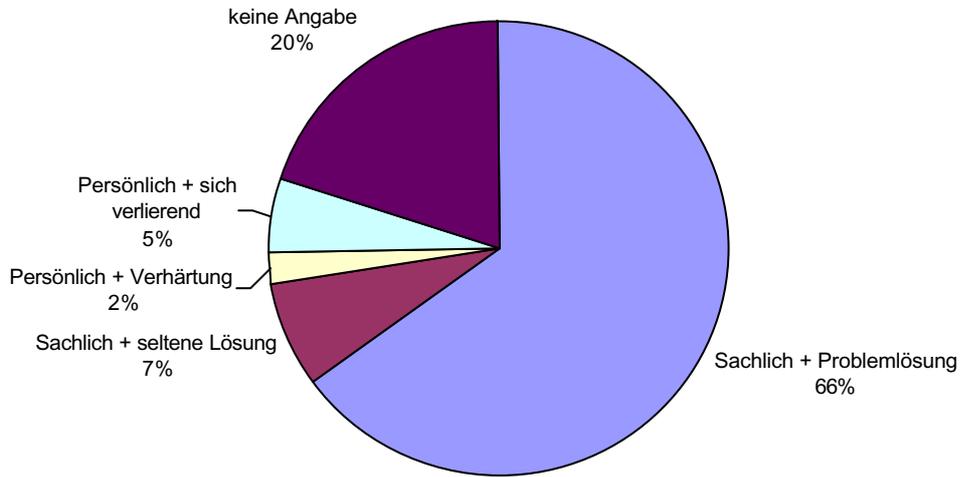


Frage 20: Haben Sie mit Ihrem Schulleiter häufig Meinungsverschiedenheiten?

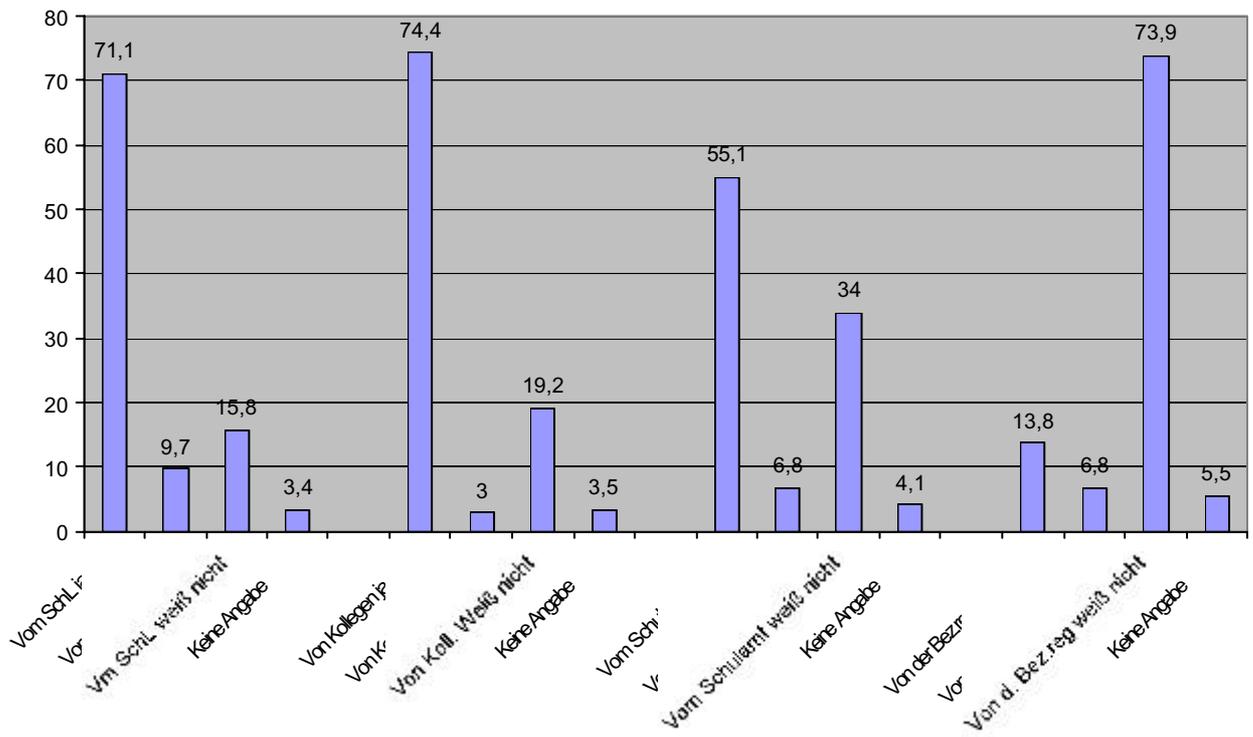


Konrektorenstudie

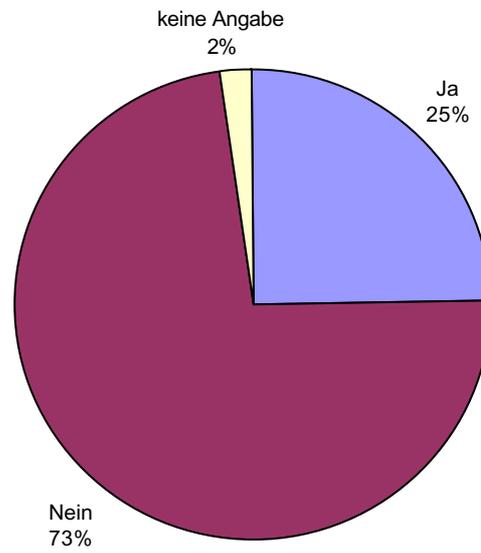
Frage 21: Wenn es Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulleiter gibt, welche Aussage beschreibt sie am ehesten?



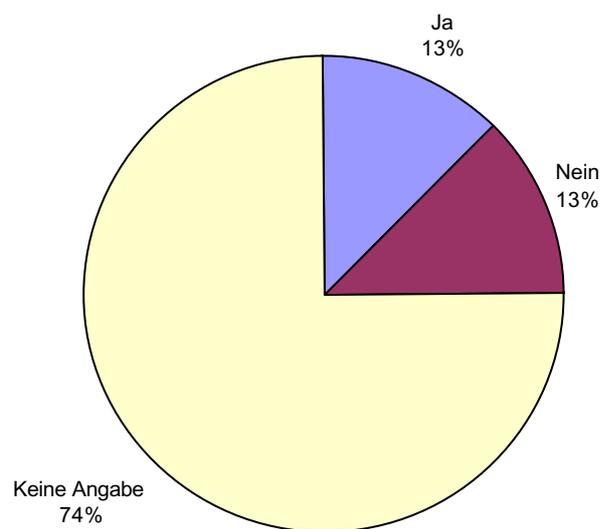
Frage 22: Wird - Ihrer Meinung nach - Ihr Potenzial zur Schulleitung richtig eingeschätzt?



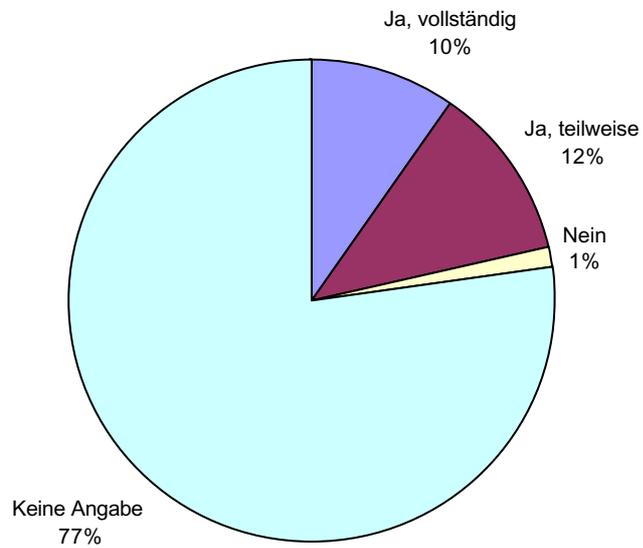
Frage 23A: Besteht zwischen Ihnen und dem Schulleiter ein schriftlich fixierter Geschäfts-
Verteilungsplan?



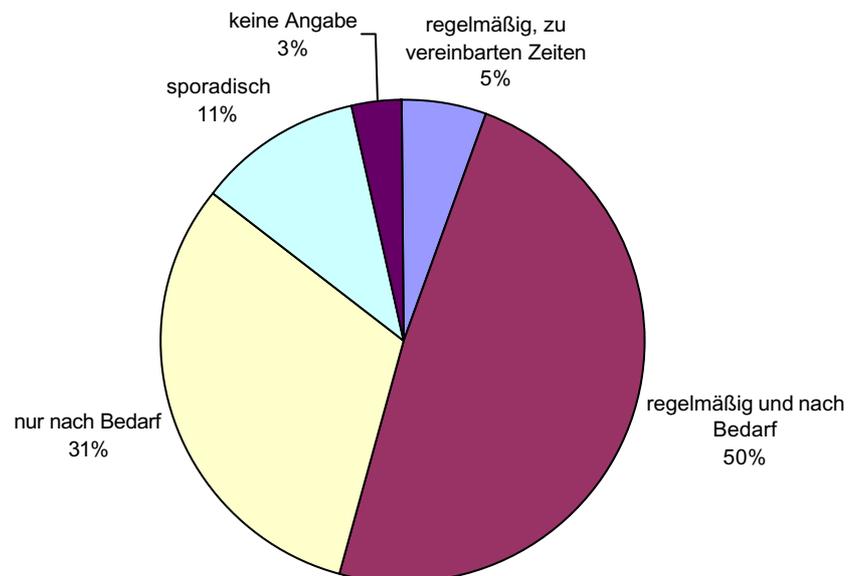
Frage 23 B: Wenn ja, wurde der Verteilungsplan von Ihnen mitformuliert?



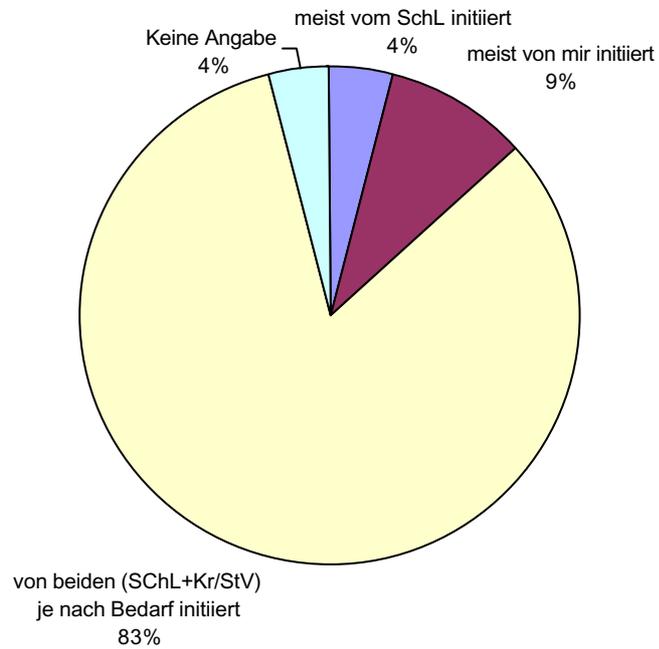
Frage 23 C: Wenn ja, wird der Verteilungsplan auch umgesetzt?



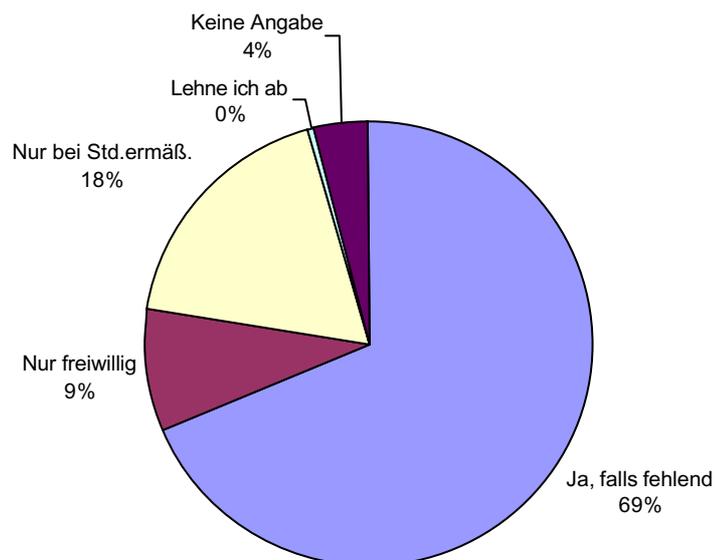
Frage 24: Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter finden statt:



Frage 25: Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter werden

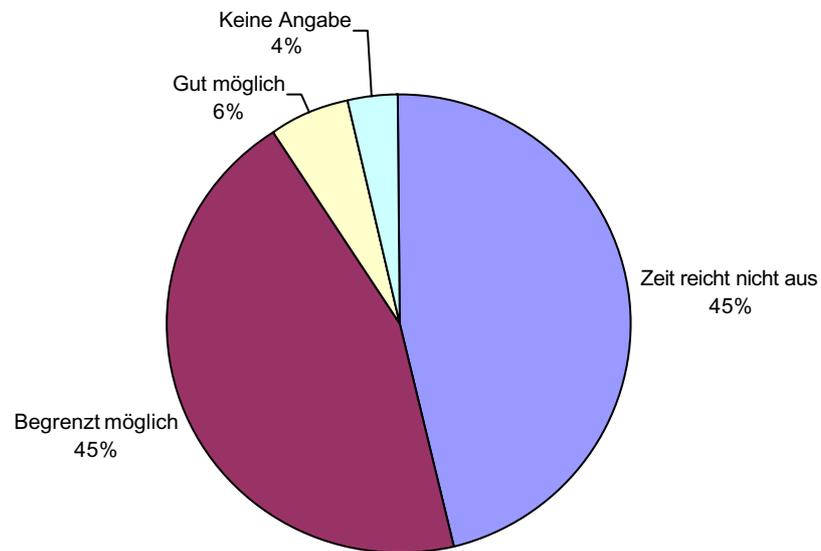


Frage 26: Wie bewerten Sie die Forderung "KR/StV müssen mehr Mitsprache in der Schulleitung erhalten"?

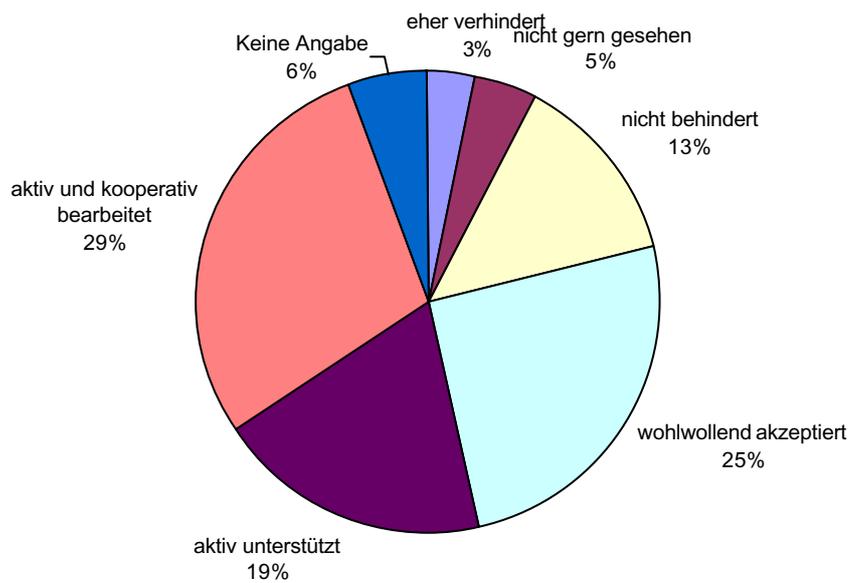


Konrektorenstudie

Frage 27: Ich kann "innovative Ideen" (z. B. Schulzeitung, Projekte, Schulentwicklung...) in der mir zur Verfügung stehenden Zeit verwirklichen!

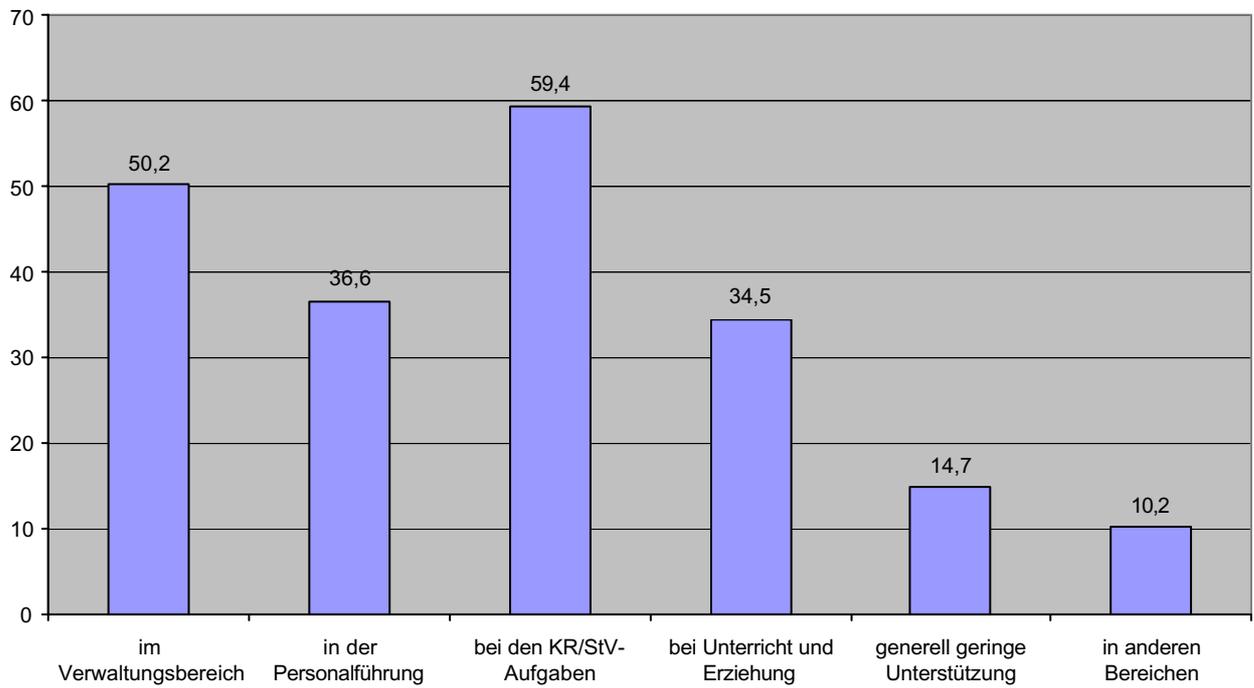


Frage 28: Ich werde durch meinen Schulleiter bei der Realisierung solcher innovativer Ideen unterstützt?

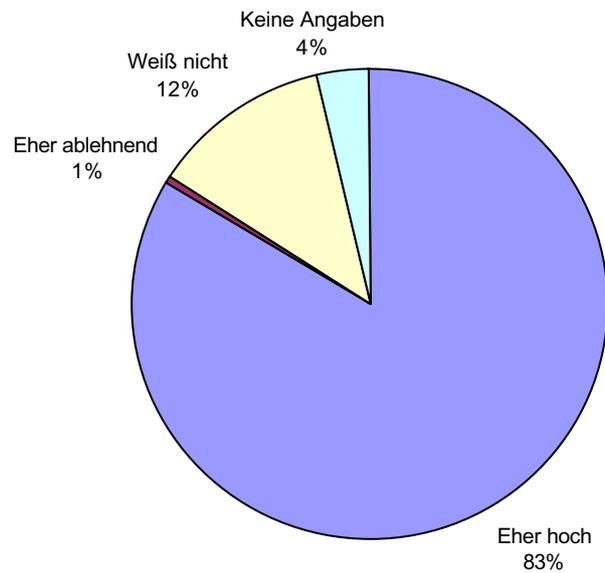


Konrektorenstudie

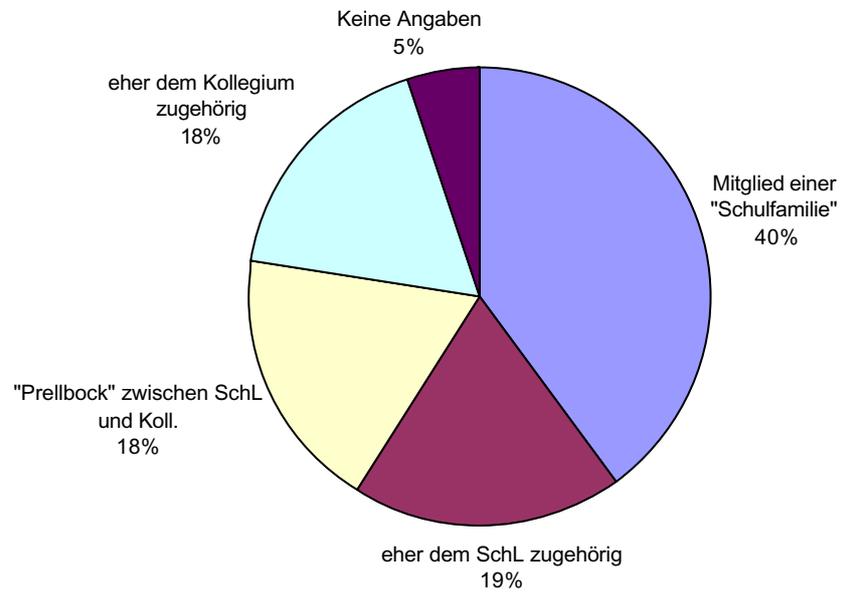
Frage 29: Ich finde/fand wertvolle Unterstützung durch den Schulleiter (Mehrfachnennungen sind möglich!).



Frage 31: Ich werde als KR/StV bei meinen Kollegen akzeptiert?



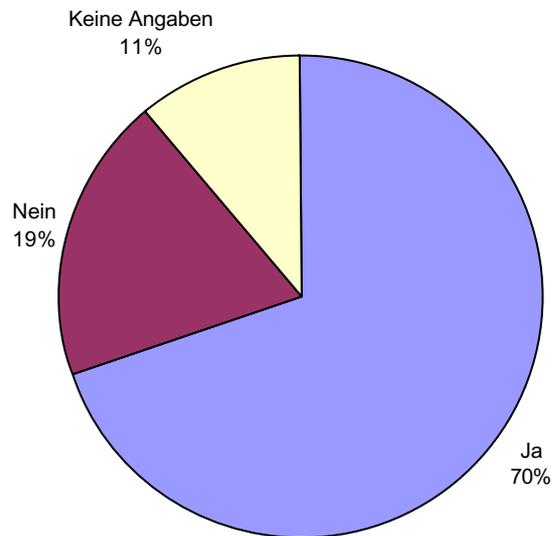
Frage 32: Im 'Spannungsfeld' der Schule bin ich



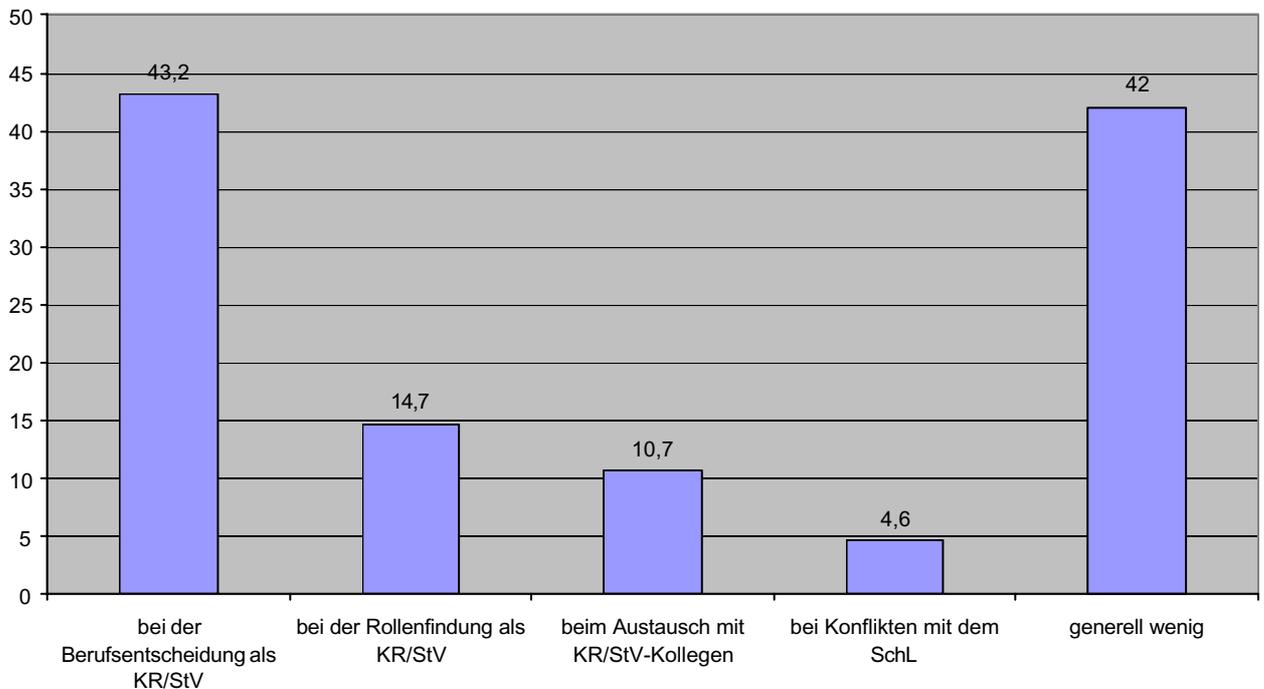
Frage 33: An unserer Schule wird Teamarbeit bevorzugt.



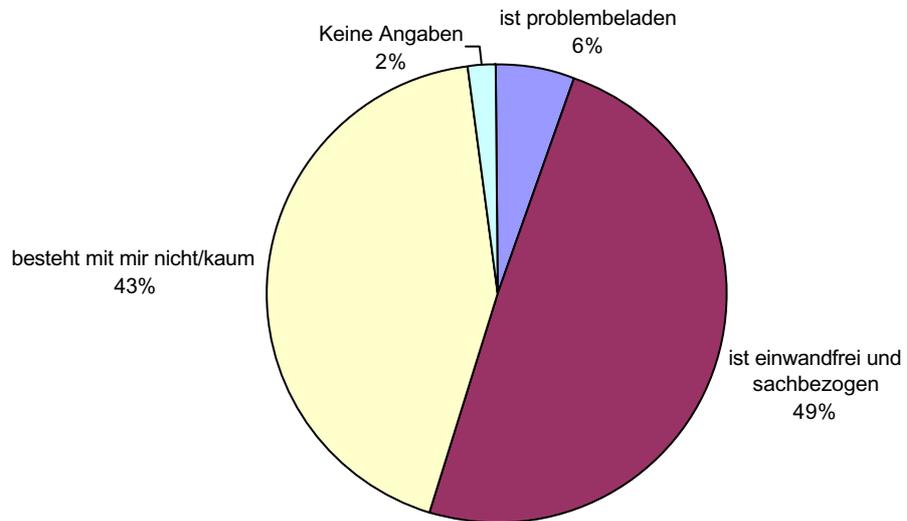
Frage 34: Die Lehrkräfte an meiner Schule sind für Innovationen aufgeschlossen



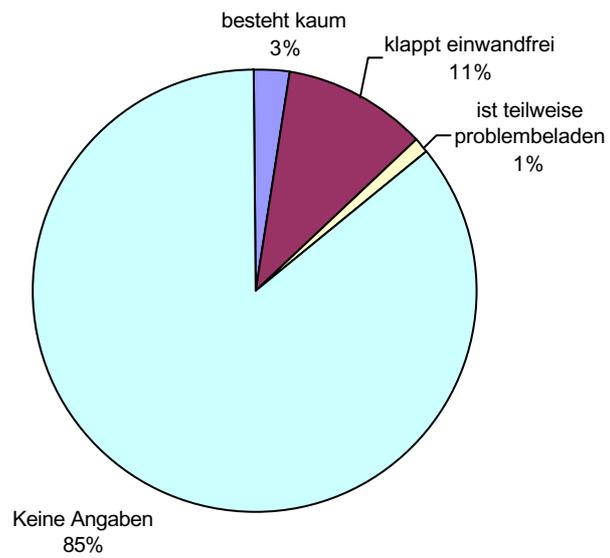
Frage 35: Ich fand/finde Unterstützung durch das Schulamt (Mehrfachnennungen sind möglich!).



Frage 36: Ihre Zusammenarbeit mit dem Sachaufwandsträger

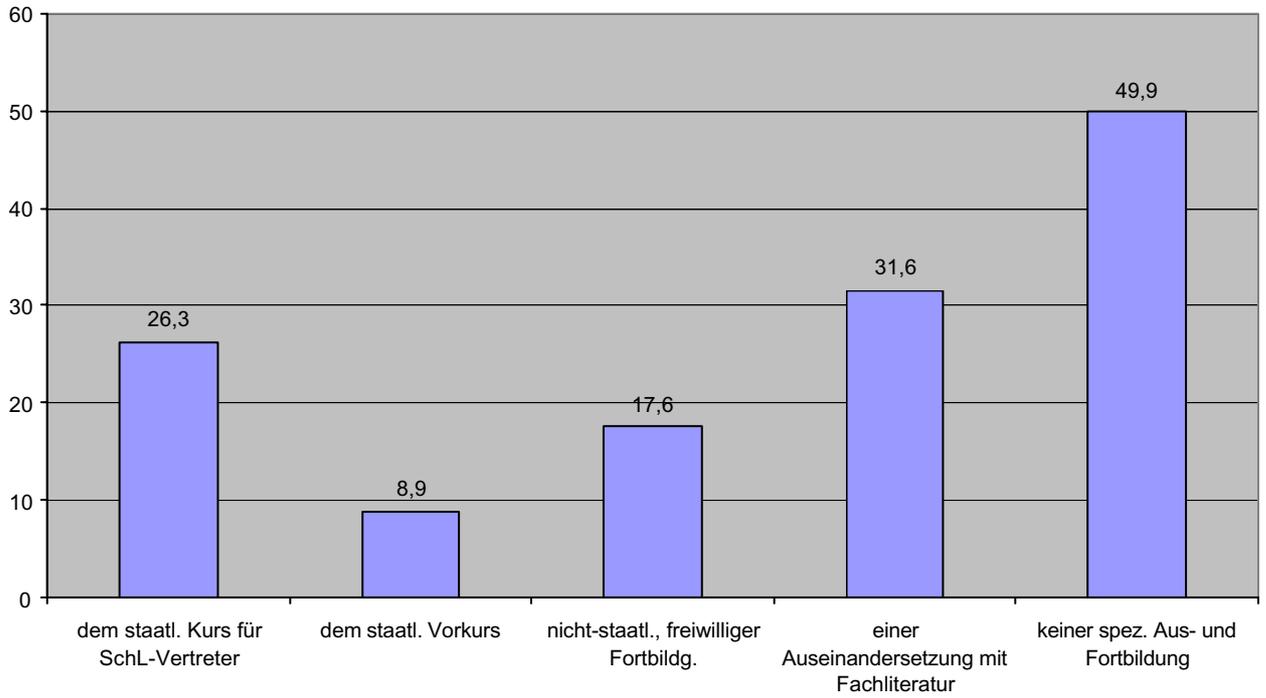


Frage 37: Die Kooperation mit dem weiteren KR (falls es diesen an Ihrer Schule gibt)

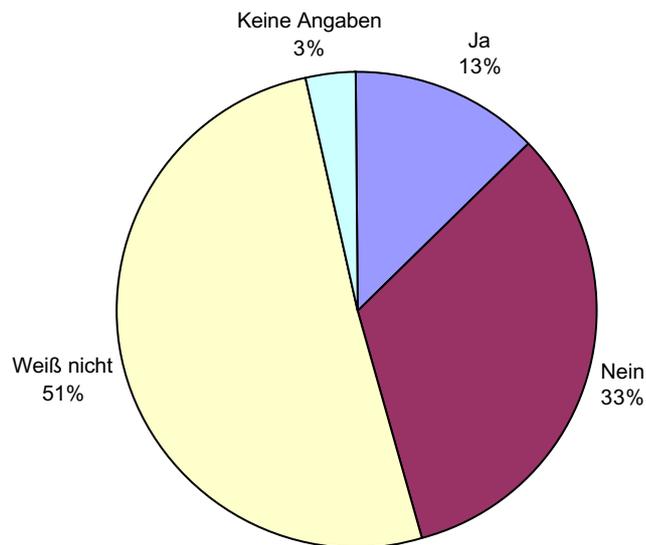


Konrektorenstudie

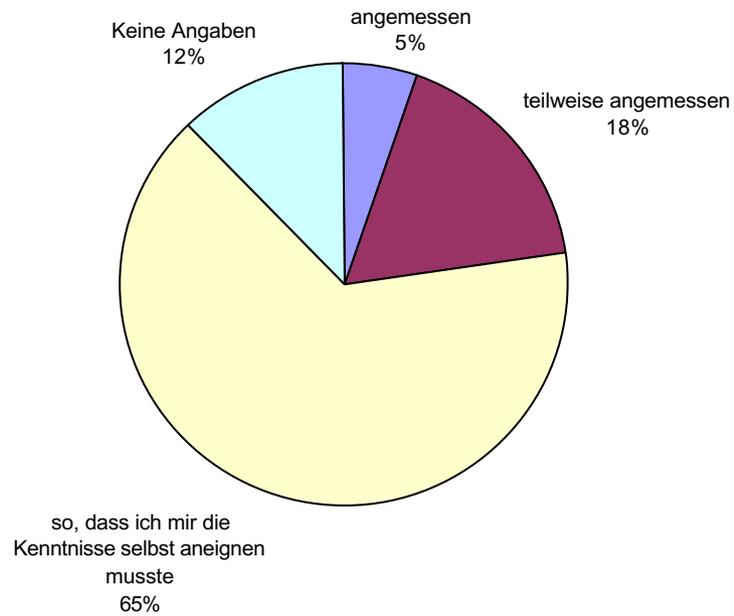
Frage 38: Meine Aus- und Weiterbildung (für das Amt als KR/StV) bestand bisher aus (Mehrfachnennung sind möglich!):



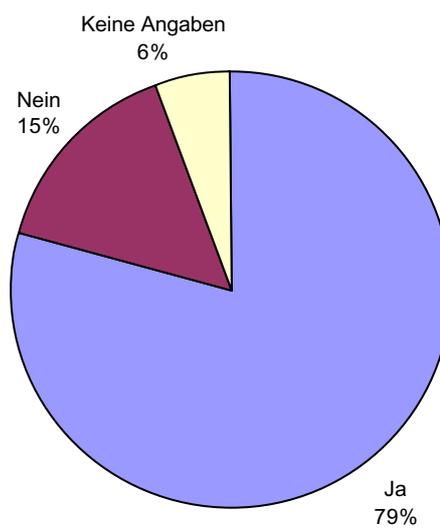
Frage 39: Stehen Ihnen staatl. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als KR/StV noch bevor?



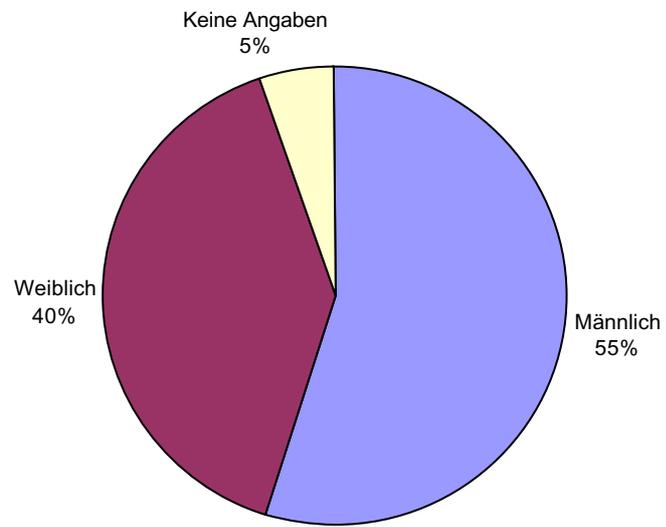
Frage 40: Die Aus- und Weiterbildung für meine Tätigkeit als KR/StV war für mich



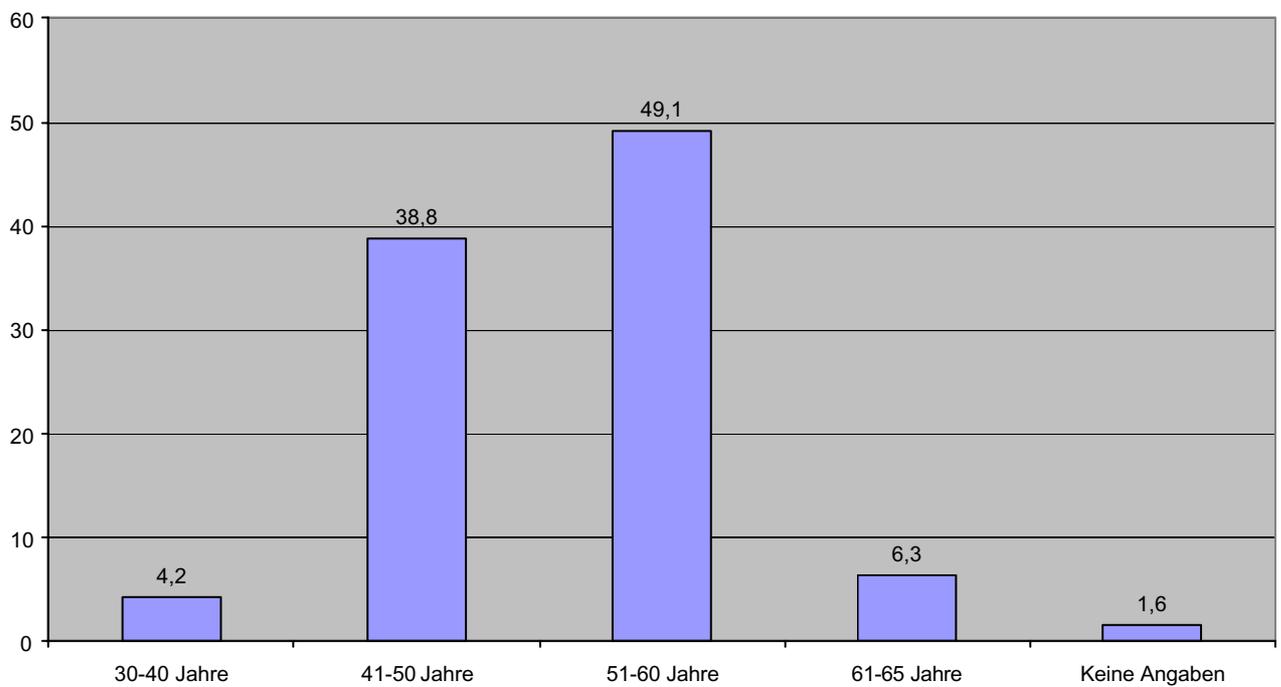
Frage 41: Sollte es Ihrer Meinung nach die Möglichkeit geben, den Posten als KR/StV wieder abzugeben?



Frage 42: Geschlecht?



Frage 43: Wie alt sind Sie?



0.3 Freitexte

Freitext zu Frage 2 A: Dauer der Dienstzeit als KR/StV Freitext zu Frage 2 B: Dauer der Dienstzeit als KR/StV an der Schule

Auf eine Angabe der Äußerungen wird verzichtet, da die beiden Fragen offensichtlich von vielen Befragten nicht richtig unterschieden oder missverstanden wurden und deshalb die Antworten nicht aussagekräftig sind. (Beispiel: Bei Frage 2 A gaben Befragte „20 Jahre“ an, bei Frage 2 B „25 Jahre“. Die Antwort zu 2 B ist unlogisch. Es ist zu vermuten, dass die Frage 2 B als Frage nach der Dauer der Tätigkeit als Lehrer missverstanden wurde.)

Freitext zur Frage 4: Aktuelle Schülerzahl der Schule Freitext zur Frage 5: Aktuelle Klassenzahl der Schule Freitext zur Frage 6: Aktuelle Lehrerzahl der Schule

Auf die Angaben wird aus Platzgründen verzichtet, da bei der Auswertung die Unterscheidung nach den Schulgrößen auf Grund der Angaben von Frage 1 vorgenommen werden konnte.

Freitext (geclustert) zu Frage 8 F: Warum haben Sie sich als KR/StV beworben?

Nicht beworben, bestimmt

72 bestimmt – 75 übergeleitet
als Dienstälteste
Als einziger Vollzeitlehrer musste ich das Amt übernehmen
als länger an dieser Schule Tätige, hohe Fluktuation
Anruf des zuständigen Schulrates
Auf Anfrage des privaten Schulträgers berufen
Bestellung durch Schulamt, weil Dienstältester
Dienstälteste Kollegin
durch Bestellung des Schulamtes
durch Ernennung
Durch Regierung bestimmt worden
durch Zuteilung der Regierung (nicht freiwillig!)
Ernennung durch Schulamt
Ernennung in stets widerruflicher Weise
Ich wurde einfach zum SL-StV ernannt
Ich wurde ernannt, weil ich Dienstälteste war
Ich wurde vom Schulamt aufgefordert – ich habe mich nicht beworben.
Ich wurde vom Schulamt dazu ernannt
kein Bewerbungsamt, wurde vom SL vorgeschlagen, von der Regierung "bestellt"
Keine Bewerbung, wurde ernannt
Keine formelle "Bewerbung", keine offizielle Stelle aber "abgesegnet"
nach Neubesetzung der Schulleitung damit beauftragt!
Nicht beworben, sondern automatisch beauftragt (dam. 2-klassige GS, 1.-4.Jg.)
nur vorübergehend
und auf Drängen des Vorstandes
vom Schulamt bestimmt
von SLin dem Schulamt genannt worden
Wunsch der Regierung
Wunsch des Vorstandes
wurde vom Schulamt bestimmt
wurde vom Schulamt eingesetzt
Zur Zeit meiner Ernennung gab es 2 Lehrkräfte an der Schule

Nachberückt, in das Amt „reingerutscht“

"es ergab sich so..."
Alle So- Schul- Kollegen hatten sich beworben.
als Dienstälteste
als Lehrer bereits Aufg. eines KR's ausgeübt.
Als Verwalter für den abgehenden Rektor u. KR
automatisch, auf Grund meiner Aktivitäten nachgerückt
bereits jahrelang Ausübung von Tätigkeiten einer Krin
bis dahin leitende org. Tätigkeiten
Ermutigung durch den ehem. Schulleiter
frei gewordene Stelle im eigenen Haus
Ich wurde von der SLin gefragt, ob ich das Amt übernehmen wolle
Kurzfristige Bewerbung nach Bruch m. priv. Träger

Mitarbeit an Stundenplan
Nach der Tätigkeit als Referentin an der Regierung
Nachfolge des erkrankten, dann verstorbenen KRs
neu entstandene Stelle musste besetzt werden
Stelle des 2.KRs war verwaist (Krankheit), zunächst kommissarisch dessen Aufgaben übernommen
Überleitung der Stellvertreterin zur Krin
Vorher 2. KR, wegen sinkender Schülerzahl neue Aufgabe gesucht
war niemand anderes da
war vorher SL an einer anderen Schule
Wunsch des Vorstandes
Will Schule (mit)gestalten
Aktive Mitgestaltung an der Schule
eigener Ehrgeiz
Freude an der Mitarbeit in der Schulleitung
Ich wollte nicht nur schimpfen, sondern etwas ändern
Interesse am Schulleben
Reizvolle neue Aufgaben/Einbringen eigener Ideen
Studium zum Beratungslehrer, Freude am Umsetzen d. Schulentwicklung
Veränderung und Erweiterung des Aufgabenbereichs

Sonstige Angaben

Demotivierender mehrmaliger Einsatz als mob. Reserve aufgrund organ. Engpässe (u. Bequemlichkeit des Schulamtes)
positive Einstellung der eigenen Familie
Rückkehr an frühere Wirkungsstätte
Umzug mit der Familie
weiß ich nicht mehr

7.3.4 Freitext (geclustert) zu Frage 12: Sonstige Aufgaben/Tätigkeiten als KR/StV (Teilweise enthalten in Items 9, 10, 11)

Aufsicht

Aufsicht einteilen
Aufsicht während Pausen organ.
Aufsichten organisieren
Aufsichts- und Sprechstundenpläne erstellen
Aufstellen d. Pläne f. Pausenaufsichten
Erstellen des Aufsichtsplanes u. Überwachen d. Aufsicht;
Festsetzung und Kontrolle der Pausenaufsicht,
Gestaltung u. Aufsicht der Pausen
Org. Pausenaufsicht,
Organisation der Pausenaufsicht,
Pausenaufsicht (13 Nennungen)
Pläne für alle Arten von Aufsichten
Planung u. Überwachung der Pausenaufsicht
Pausen- und Busaufsicht
Schüleraufsichten

Betreuungslehrer

Ausbildepl.
Ausbildungslehrer/Fachberater Informatik
Ausbildungslehrerin, Multiplikatorin
Betreuung neuer Lehrer+ mobiler Reserven
Betreuung Physikraum und -sammlung, z. T. Medienverwalter, div. Schulfeste
Betreuung u. Einarbeitung der Sekretärin in EDV
Betreuung und Beurteilung von Praktikanten
Betreuungslehrer (9 Nennungen)
Betreuungslehrer f. Stud. Ref.
Studenten – LAA- Betreuung
Betreuungslehrer für LAA
Betreuungslehrer für LAA, Betreuung der Pflegekräfte
Betreuungslehrer von LAA bei Bedarf
Betreuungslehrer/Vertrauensfrau f. Schwerbehinderte
Betreuungslehrerin (5 Nennungen)
Fachlehrerbetreuung,
LAA (2 Nennungen)
Praktikums- und Betreuungslehrer;
Praktikumsbetreuung
Praktikumslehrer (4 Nennungen)
Praktikumslehrerin
Praktikumslehrer bei "Personalhygiene" (Problemfälle anhören,lösen),

Chronik/Archiv

Archiv (3 Nennungen)

Chronik (12 Nennungen)

Chronik d. Schule

Chronist

Erstellen der Schulchronik

Führen der Schulchronik

Führung der Schulchronik,

Schreiben d. Schulchronik

Schreiben der Schulchronik

Schularchiv,

Schulchronik (14 Nennungen)

Fachberater/Fachbetreuer/Betreuung

1. Hilfe

1.-Hilfe-Ausbilder,

Ausbilder 1.Hilfe,

Beauftragter für HSK und Musik, Fortbildungsreferent für lokale Fobi, Mitarbeit f. ein Liederbuch, Schulhausordnung

Beauftragter für Schulsport

Beauftragter für Suchtprävention, ...Familien- und Sexualkunde, Medienbeauftragter

Beauftragter für Suchtprävention, Medienberater, Fachberater PCB

Berater in Schulentwicklung, Naturbeauftragter

Beratungslehrer für Sport, Organisieren aller sportl. Veranstaltungen,

Betr. PCB, Betr. Besuchergruppen

Betreuen von Wettbewerben,

Betreuer d. Lernwerkstatt/Ausfüllen lästiger Fragebogen!

Betreuer des Projekts "Gewaltfrei leben lernen", Suchtpräventionslehrer, Führung der Kaffeekasse, "Geschenkewart" (Geburtstage, Jubiläen etc.)

Betreuung d. naturwissensch. Sammlung – Physiks./Organis.+ Betreuung von Maßnahmen; Projekt PIT gegen Gewalt/Aufbau v. Streitschlichterteams/Schulspiel (schw. Theatergruppe)

Betreuung der eigenen Schul- Homepage

Betreuung der HuSk- Sammlung, Schulgarten (Pflege der Bäume), Sportbeauftragter,

Betreuung der Oberstufe

Betreuung der SVE, Sportfest

Betreuung der weiteren Arbeitskräfte (ZDL usw.), Baubetreuung bei Neubau/Renovierung

Betreuung des neuen Schulhauses (2 km entfernt), Feste

Betreuung des Schulverwaltungsprogramms

Betreuung des Schulverwaltungsprogramms, Betreuung des Internet- Cafés

Betreuung EDV- Anlage Büro; Hard- und Software (gesamte Schule), PCB- Fachbetreuung; Gespr. M. Sachaufwandsträger (Comp. räume)

Betreuung Fachbereich Physik/Chemie

Betreuung Musikbereich,

Betreuung Physikraum und -sammlung, z. T. Medienverwalter,

Betreuung Projekt "Integration durch Kooperation", Leitung der Außenstelle, Betreuung Schulsozialarbeit

Betreuung SVE, MSM und MSD, Schulentwicklungsprogramm, Lehrmittelzimmer

Comenius- Partnerschaft

Drogenbeauftragte, Fachzeitschriften,

Einweisung von mobilen Reservisten

Erste-Hilfe-Ausbilder

Fachberater für Verkehrserziehung

Fachberater Sport am Schulamt

Fachberater Sport, Vorsitzendr Ak Sport in Schule und Verein

Fachberater Umwelterziehung

Fachberater VE(UV), Drogenkontaktlehrer, Leiter AK Arbeitslehre

Fachberaterin

Umwelt

Fachberatung Umwelt für den Schulamtsbezirk

Fachbetreuer PCB, Organisation Verkehrshelfer

Fachbetreuer: PCB, MUS, Orff, Werken, Medien

Fachbetreuung PCB

Fachbetreuung Ph/Ch

Fächerwahl in Jgst.8/9

fachl. Leitung v. SVE und Dif.- Stufe

Festwart

Frauenbeauftragter

Gesundheit

Gesundheitsbeauftragter

Gesundheitspflege

Gesundheitspflege, E Hilfe,

Gesundheitswesen

Hauptsachverwalter, Physik- Wart

Homepage

Informatikbetreuer
Koordination des Schullebens
Medienberater
Mittagsbetreuung (5 Nennungen)
Organisation Verkehrserziehung (Fachberater)
PCB- Fachraumbetreuer
PCB- Raum und -Sammlung
Rechnerbetreuer,
Referat Musik,
Religionsbeauftragter
Sammlungen/Wettbewerbe
Sammlungsbetreuung
Schulgarten
Schulhausgestaltung (5 Nennungen)
Schullandheimbeauftragter, Wanderungen, Sammlungen
Schulsport
Sport
Sport- Organisation,
Sportbeauftragte(r) (11 Nennungen)
Sportfachberater
Sportfachbetreuer,
Sportfeste,
Sportgeräte,
Sportkoordination,
Sportkoordinator
sportl. Wettkämpfe überregional organ.
Sportorganisation
Sportreferent (3 Nennungen)
Sportveranstaltungen,
Sportvereine
Sportwart, Organisation von Sportveranstaltungen und Festen
Systembetreuer Informatik/Wanderwart/Sachbedarf
Systembetreuer, Physik/Chemie- Lehrmittelverwalter
Techn. Betreuung der sehr umfangreichen techn. Anlagen, Audiometrie und Audiologie
Techn. Geräte, Physikraum
Umweltbeauftragter, Müllsammlungen organisieren
Umweltreferentin/
Wettbewerbe
Zuständig für Englisch in der GS
Zuständig für interkulturelle Erziehung (mit nachgeholtem Staatsexamen)
zuständig für Pflegekräfte
Zuständig für Sicherheitsfragen/Physikwart
Zuständig im Fachbereich Physik/Chemie und GtB
Zuständigkeit für Außenbereich, Gestaltung Schulgelände
Zuständigkeit für die Klassen 1-2, Schulhausgestaltung, Pausenhof

Kontaktlehrkraft – nach innen und außen

Ansprechpartner für Religionsunterricht(kath.),
Ansprechpartner für Suchtprävention, Friedenserziehung, Umwelt
Arbeitskreis "Gesundheitserziehung"
Aufbau und Betreuung der Schulsozialarbeit
Info- Abende f. d. Eltern/
Info- Abende für Eltern (M- Zug),
Info- Nachmittage für Erzieherinnen aus dem Landkreis
Infoabende Übertritt/Kindergarten
KiGa
Kindergartenbesuche org.
Kirche, Jugendgruppe
Kontakt KiGa/
Kontakt mit außerschulischen Stellen
Kontakt z. Kindergarten,
Kontakt zu KiGa
Kontakt zu Kindergarten
Kontakt zum Förderverein, Ko- Korrektur und Druck der Zeugnisse
Kontakt zur Gemeinde
Kontakte zu den Pensionisten
Kontakte zu KiGä,
Kontaktlehrer Schule – Wirtschaft;
Kontaktlehrer zu Gymn.
Kontaktperson Kirchen,...
Kontaktperson zu den Kindergärten
Kontaktperson zum Kindergarten
Kontaktpflege mit den aufnehmenden Schulen
Kontaktpflege z. anderen Schulen + Kindergärten
Kooperation m. anderen Institutionen usw
Kooperation Mittagsbetreuung

Korrespondenz mit privatem Träger, in diesem Jahr Org. des Neubaus
Mitarbeit beim Förderverein
Programm mit Partnerschule
Schnuppertage mit Grundschulen;
Sportkontaktlehrer,
Verb. zu außerschul. Ansprechpartnern
Verbindung Schulamt – Schule
Verbindungslehrer
Verbindungslehrer zum rel. Päd. Seminar (kath.)
Verbindungslehrer zur Polizei,
Verhandlungen mit dem Schulträger/Absprachen mit Schulabteilung oder der Regierung
Vermittlerfunktion Schulleiter/Kollegium
Vermittlung zw. Kollegen und Rektor
Vertrauenslehrer (2 Nennungen)
Vertrauenslehrer (Problembewältigung mit Schülern),
Vertrauenslehrerin für das Wahlfach Französisch u. die Französischlehrerinnen
Zus. mit problem. Eltern, Kontakte
Zus.arbeit Kiga-Schule
Zus.arbeit mit dem SVA
Zus.arbeit Wirtschaft-Schule
Zusammenarbeit Föverein/
Zusammenarbeit Kiga/Schule,
Zusammenarbeit mit d. Kindergarten (8 Nennungen)
Zusammenarbeit mit DiaFö
Zusammenarbeit mit Ind.- Unternehmen u. Sponsoren
Zusammenarbeit mit Trägern und weiteren Einrichtungsleitern
Zusammenarbeit mit Werkstätten (WfB), mit Berufsberater,
Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft (2 Nennungen)

Lehrmittel-/Bücher – Beschaffung, Verwaltung, Betreuung

Anschaffung der ges. schul. Ausstattung
Anschaffung von Unterrichtsbüchern und -materialien,
AV-Medien,
Beschaffung
Beschaffung neuer Schulmöbel (Klassenzimmer, Büro)
Beschaffung v. Lehr- und Lernmitteln (2 Nennungen)
Beschaffung v. Lehrmitteln u. lehrmittelfreien Büchern
Bestandsaufnahme u. Neubestellung der Schülerbücher u. Lehrmittel
Bestandsverwaltung
Bestellung v. Lehrmitteln,
Bestellung von Lehr- und Lernmitteln
Bestellungen (3 Nennungen)
Sichtung neuer Lehr- und Lernmittel
Betreuung AV- Medien
Betreuung der Lehrerbücherei, Betreuung der Lehrmittelsammlung, AV Medien
Betreuung der Schülerbücher
Betreuung der Schülerbücherei
Bücherbestellungen, Bücherei, Sammlungen
Büchereibetreuung
Bücherwart (2 Nennungen)
Einkauf
Einkauf von Lehr und Lernmitteln,
Filmbeschaffung
für Schulfernsehen und Schulfunksendungen (Medien) verantwortlich – Schülerbücherei der lehrmittelfreien Schulbücher (Ausgabe der Bücher und Verwaltung)
Gerätewart
Geschäftsausstattung/Einladungen,
Inventarverwaltung, Ausschreibung bei Neubeschaffungen, Neubeschaffungen, Org. von Reparaturen an Gebäude, Lehr- und Lernmittel
komplett Lehrmittelverwaltung
L- Bücherei,
Lehr- Lernmittel (4 Nennungen)
Lehr- Lernmittel, PIT
Lehr- und Lernmittel bestellen (teilweise)
Lehr- und Lernmittel verwalten
Lehr- und Lernmittelbeschaffung
Lehr- und Lernmittelverwaltung
Lehrbücher, Ausleihbücherei
Lehrerbibliothek, Beschaffung von Lehrmitteln
Lehrerbibliothek, Medieneinkauf
Lehrerbücher-Bestellungen u. Medien
Lehrerbücherei
Lehrerbücherei (4 Nennungen)
Lehrmaterial
Lehrmittel u. Schülerbücherbetr.
Medienbetreuer
Lehrmittel, -Bücherwart, Gesundheitsbeauftragter

Lehrmittel, Fortbildungen (Schiff)
 Lehrmittel/Bücher
 Lehrmittelbestellung für Sport
Lehrmittelverwaltung (9 Nennungen)
 Lehrmittelwart,
 Lernmittel
 Lernmittelbeschaffung,
 lernmittelfreie Bücher
 Lernmittelfreie Bücher, Anschaffung EDV
 Medien,
 Medien, Schülerbücherei
 Medien/Feiern/
 Medienarbeit, Lehrmittel
 Medienbeauftragte,
Medienberater (7 Nennungen)
 Medienbetreuer
 Medienbetreuer
 Medienpäd. Beratung
 Medienverwaltung
Medienwart (5 Nennungen)
 Neu- Organisation der Lehrer- Bücherei
 Sachverwaltung, Verhandlung mit Sachaufwandsträger bez. eines der beiden Schulhäuser
 Sachwalter Schülerbücher
 Sachwalter,
 Sachwaltung
 Sachwaltung
 Schulbuchbestellung
 Schülerbücher (Einkauf u. Verwaltung)
 Schulbücher
Schulbücher (6 Nennungen)
Schulbücher- Verwaltung (2 Nennungen)
 Schüler- /Lehrerbücherei,
 Schüler- u. Lehrerbücherei, Lehrmaterial
 Schüler-, Lehrerbücherei;
 Schülerbücher organisieren,
 Schülerbücher verwalten
 Schulbuchbestellungen,
Schülerbücheranschaffung (2 Nennungen)
Schülerbücherei (2 Nennungen)
 sich kümmern um Neuanschaffungen/Medien
 Technische Medien,
 Unterrichtsmedien (Mitauswahl),
 Verwalten der (Lehrer)Büchereien
 L- Bibliothek
 Verwalter der Lehrmittel
 Verwaltung d. Lehr- und Lernmittel
 Verwaltung der Lehrerbücherei, Schülerbücher
 Verwaltung der lernmittelfreien Bücher und deren Auswahl und Beschaffung/Auswahl und
 Verwaltung der Schülerbücher
 Verwaltung der Schülerdatei
 Verwaltung und Bestellung der Lehrmittel/Bücher ganz
 Verwaltung UR-Bücher, Schülerlesebücherei
 Wartung/Beratung audiovisueller Medien
 Wartungstechn. Geräte,
 zuständig für Lernmittel

Leitung von AGen/Projekten/Teilen der Schule

2 Klassenführungen
 AG Schulband
 AG- Schülerzeitung
 AG's + z.T. Kontrolle, Leitung schul. Projekte
 alle Fragen, die Bau und Technik betreffen
 Aufbau und Ausbau der Hauptschule
 Außenanlagen,
 Belange der GS
 Betreuung des 2. Schulhauses
 Comenius-Projekt initiiert und mitdurchgeführt, Klasse 2000
Drogenprävention, AG- MUT (Miteinander umgehen trainieren)
 eigenständige Führung des 2. Hauses 4km entfernt.
 Eigenverantwortliche Führung von 10 Klassen (ausgelagert in 5 Pavillons)
 Einstellung und Betreuung der Praktikanten
 Einteilung Schüler – Klassen/ z.T. Klassenbildung,
 Erstellung Jahresbericht
 ges. Betreuung der Eingangsstufe, Gestaltung des Schullebens mit Teams
 gesamter Bereich Einschulung, Test
 Herst. Hauszeitschrift, Jahresbericht, Fachartikel,
 Jahresbericht

Konrektorenstudie

Jahresbericht erstellen (2 Nennungen)

Jahresbericht verfassen, Homepage
Konfliktbewältigung zwischen Kollegen und Schülern
Koordination baulicher Veränderungen im Schulgebäude
Koordination schul. Angelegenheiten speziell GS
Koordination SVE/ der Beratungsarbeiten in MSD und mstt
Koordination v. Sanierungsmaßnahmen/ Koordinatorin MSD, Referentin bei Fortbildungen
Leiter einer Musikgruppe,
Leiterin einer Außenstelle (6km entfernt)
Leitung der Außenstelle
Leitung der Schule am 2. Schulort (4 Klassen)
Leitung der Schulvorbereitenden Einrichtung,
Leitung der SVE (2 Nennungen)
Leitung einer Außenstelle
Leitung eines Schulchores
Leitung mobile Dienste und Frühförderung
Leitung mobiler Dienst und eines so. päd. Bereiches
Leitung SMV, Schülerrat, Tutoren
Leitung v. Jahrgangsstufenkonferenzen
Mitarbeit in der Frühförderstelle, die der Einrichtung angegliedert ist
Mitarbeiterin päd. Beratungsstelle, Koordinatorin für Frühförderung und integrative Kindergärten
musik. Aktivitäten
Musikal. Gestaltung
Musik-Betreuer
Musikwart
Pausenhof, Schulzeitung, Schulhausgestaltung
Pausenhofgestaltung, Chor/Musikgruppe der Schule
Pausenhofgestaltung, Feiern für Kollegen und Schüler gestalten
Pausenspiele, Pausenhofgestaltung
Pressearbeit (3 Nennungen)
Projektunterricht/Schülerzeitung
Projektwochengestaltung
Referat Partnerschule Bresnice (CZ),
Schülerzeitung (2 Nennungen)
Schulhaussanierung
Schulinterne Fobi
Schulsozialarbeit
Schulzeitung (3 Nennungen)
Stellvertretender Seminarleiter
Stufenlehrer d. SVE
Stufenleiterin 3-4
Suchtprävention
SVE- Leitung, Tagesstättenleitung
Vertretung der Schulleitung im 2. Schulort
Werkstufenleiter,
Zuständigkeit für die Klassen 1-2, Schulhausgestaltung,
Zuständigkeit für ein ausgelagertes Schulhaus mit 8 Klassen
Zweihäusige Schule: Verwaltungstätigkeit (keine Sekretärin); teilw. Hausmeistertätigkeit

QA/Prüfungen

Abschlussprüfung 10. Klassen
Abschlussprüfung/QA
Abwicklung des Qas,
Abwicklung QA
Abwicklung QA (2 Nennungen)
Entwicklung eines Integrationsprogrammes f. Schüler mit sozial schwachem oder ausländischem Hintergrund
Gesamtleitung des Qas und aller damit zusammenhängender Fragen und Tätigkeiten
Innere Schulentwicklung
Koordination v. Schulentwicklung
Mitarbeit am Schulprofil
Mitarbeit in Konzeptgruppe
Moderator für systematische und systemische SE- Prozesse
Moderator/Gordon Trainer
Org. des QA
Org. QA
Organ. d QA
Organisation + Durchführung Abschlussprüfungen 9 u.10
Organisation der Abschlussprüfung (QA)
Organisation der Abschlussprüfungen (Quali + Mittl. Bildungsabschluss)
Organisation des QA (10 Nennungen)
Organisation von Prüfungen (HS- Abschluss, QA- Prüfungen)
Organisation von Quali und Mittlere Reife Prüfungen ganz
Org. QA/Mittl. Reife
Planung und Durchführung QA
Planung und Organisation von Abschlussprüfungen
QA-Koordination

Projektmanagement
Prüfungen (Quali/M10),
Prüfungskommission M10, QA; Schulleben aktivieren(AG)
Prüfungsorganisation (2 Nennungen)
Prüfungspläne QA/M10, Prüfungskommission
QA + Mittlerer Bildungsabschluss durchführen
QA- Abwicklung,
QA- Org.,
QA- Organ.
QA- Organisation/Statistik,
QA organisieren
QA- Prüfung,
QA- Prüfungen
Quali (3 Nennungen)
Qualitätsmanagement
Qualitätssicherung, Innovationen, Strukturgestaltung...

Schulentwicklung

Schilf (3 Nennungen)
Schulentw.(inhaltlich)
Schulentwicklung (10 Nennungen)
Schulentwicklung in Schulamtsbezirk
Schulentwicklung planen (im Team)
Schulentwicklungsgestalter
Schulentwicklungsteam
schulhausint. Fobi und Schulentw
Schulinnovation,
Schulprogrammentwicklung
Tätigkeit im Rahmen d. inn. Schulentwicklung, Teamentwicklung
Vorbereitung und Durchführung von QA
Zweitprüfer
Zweitprüfer bei der 1. LAP

Schulveranstaltungen organisieren

alle organ. Aufgaben
allgemeine Organisation (Feste usw.)
Aufnahme von Schülern (priv. Träger)
Ausflüge
Bunte Abende, sonst. Schulfeiern,
Diagnostik insbesondere der Schulneulinge
div. Schulfeste
Durchführen von Info- Veranstaltungen zum Übertritt, (Theaterfahrten etc.), Testdurchführung bei der Schuleinschr.
Durchführung von Tests bei "Übertritts-Schülern",
Einschulung (5 Nennungen)
Einschulungsverfahren
Einteilung der 1. Klassen, Organisation des Elternabends für die 1. Klassen,
Einteilung der Kurse nach Ortsteilen
Einteilung der neuen 1. Klassen,....,
Elternabend f. Schulanfänger,
Fahrt zu Tagungen
Feiern und Feste, Sammlungen
Feiern, (Schul-)Feste, Schulpartnerschaft,
Feiern, Einteilung der Erstklässler
Feste
Feste org.,
Feste und Schulveranstaltungen
Feste, Feiern, Schulleben, Sammlungen, Pausengetränke
Fobi- Veranstaltungen.,
Fortbildung (2 Nennungen)
Fortbildung organisieren/
gesamte Org.,
Gest. und Durchführung von Elternabenden mit versch. Themen
Gestalten des Schullebens und des Schuljahres
Gestaltung aller Einladungen
Gestaltung der Einschulung, Gest. und Durchführung von Elternabenden mit versch. Themen
Gestaltung der Schulaufnahme
Gestaltung der Schulgottesdienste, Lehrerausflüge, Sammlungen
Gestaltung des Schulhauses
Gestaltung des Schullebens
Gestaltung Jahresbericht – Internetauftritt
Gestaltung Schulveranstaltung
Gestaltung von Aktionstagen, Elternbriefen, Informationsveranstaltungen, Schulhausgestaltung, Sportfeste, Sportabzeichen,
Schwimmabzeichen
Gestaltung von Festen und Feiern (2 Nennungen)
Gestaltung, Schulhaus, Schulgarten
Gestaltung/Organisation Schulfeste
Gottesdienste, Entlassfeiern, Weihnachtsfeier, Sommertheater, 20Jhr. HS
Kuratorium VHS

Konrektorenstudie

Lehrerkasse, Spendenaktionen,
Org. d. Nachmittagsbetreuung, LRS-Info, Statistik
Org. der Schuleinschreibung
Org. der Schullandheimaufenthalte
Org. Schulfest/Org. Feiern
Org. Sportfest/Schulflug/Laternensingen
Org. und Durchf. von Festen/Feiern
Org. v. Leseweche, Theaterbesuch, Kino...
Org. v. Schulfeiern
Org. v. sportl. Wettkämpfen,
Org. von Arbeiten im Schulhaus (Wegweiser, Aushänge etc.), 12J. ÖPR- Vor., jetzt ÖPR- Mitglied
Org. von Festen, Veranstaltungen
Org. von Integrationsunterricht mit geistig Behinderten
Org. von Schulfeiern, Sportfesten,
Org. von Schulfesten,
Organ. der Einschulung, Tests, Elterngespräche
Organ. der Einschulung, Zus.arbeit m. Kiga
Organ. Der Schuleinschreibung,
Organ. Gottesdienste und gesunde Pause, Leitung einer Elternbastelgruppe, Schulhausgestaltung,
Vertretung bei "AK Schule-Wirtschaft"
Organ. Schuleinschreibung
Organ. Schulfeste,...
Organ. Statistiken
Organ. und Durchführung des mobilen Dienstes
Organ. v. Schulfesten, Mittagsaufsicht d. Lehrkräfte, Pausenaufsichten
Organ. v. Schulfesten, Organ. Schuleinschreibung
Organ. von Schulfeiern, Klassenfahrten, Elternabenden
Organisat. d. Einschulung, Sportfestes, Sportabz.
Organisatin BDS, Sportabzeichen
Organisation "Klasse 2000"/von Festen und Feiern
Organisation Berufsberatung, Betriebspraktika
Organisation Comenius- Projekt, Schulgarten, Schulspiel
Organisation d. Schuleinschreibung, Organ.von Festen/Feiern, Zusammenarbeit
Kindergarten/Grundschule
Organisation der Berufsschultage (4 Schulen)
Organisation der Bundesjugendspiele, teilweise Telefondienst
Organisation der Einschulung, Diagnostik
Organisation der Schilf
Organisation der Schulanmeldung/
Organisation der SMV/Zusammenarbeit ganz
Organisation der Verabschiedung des momentanen SL, Referat beim Übertrittsabend
Organisation der, Aufsichtspläne, Fortbildungen (Schilf),...
Organisation des Betriebspraktikums, Öffentlichkeitsarbeit=Zeitungsberichte schreiben,
Klassenleiter!!!
Organisation des Schilagers u. des Sportbereiches
Organisation Pausendienst, Morgenbetreuung, Pausenaufsicht, Medien
Organisation sämtlicher schul. Veranstaltungen
Organisation schul. Veranstaltungen
Organisation Schulfest, Theaterveranstaltungen, Autorenlesungen, Schulzahnarzt, usw.
Organisation Schulfeste/Feiern
Organisation Schulveranstaltungen
Organisation SMV
Organisation Sportfest/Jahresplanung Klassenfahrten/Aufsichtsregelung/Schülerzeitung
Organisation Sportwettkämpfe
Organisation Tanzkurs
Organisation v. hauptschultypischen Aufgaben, Durchführung und
Organisation v. schul. Veranstaltungen, z. B. Sport- und Schwimmfest
Organisation v. Sportveranstaltungen u. kirchl. Feiern
Organisation von Aufsicht, Betreuung d. SS; Sicherheitsbeauftragte
Organisation von Bundesjugendspielen
Organisation von Diagnostik und Beratung im MSD
Organisation von Feiern u. Festen
Organisation von Feiern u. Festen sowie BJsp/Stadmeisterschaften, Korrespondenz m. anderen
Schulen, Zus.arbeit m. Uni, Vereinen, päd. u. soz. Einrichtungen
Organisation von Feiern und Sportfesten
Organisation von Feiern, Festen, Schulveranstaltungen
Organisation von Festen
Organisation von Festen und Feiern, Schülerbücher
Organisation von Festen, Schulleben...
Organisation von Pausen- und Aufsichtsarbeiten
Organisation von Pausenaufsicht, Morgenbetreuung, Zimmerbelegungsplänen, Kontakt zur Bauleitung
(z.Z. Umbau), Gestaltung des Schulhauses
Organisation von schul. Veranstaltungen (Theater, Sport, Eisbahn)
Organisation von Schüleraustausch und Schulpartnerschaften
Organisation von Schulfesten
Organisation von Schulfesten und -feiern, Gottesdiensten, Sportfest, Schulhausgestaltung,
Lehrerzimmer, Schulverwaltung (EDV)

Konrektorenstudie

Organisation von Schulfesten, Org. und Durchführung Schuleinschreibung, Elternabende mit Fachreferenten etc.
Organisation von Schulfesten, Org. und Durchführung Schuleinschreibung,
Organisation von Schulfesten, Pausenpläne(Aufsicht),
Organisation von Schulfesten, Sing- und Spielabende, Bu- Ju- Spiele
Organisation von Schulfesten/Feiern, Bundesjugendspielen;
Organisation von Schulfesten/Feiern, Öffentlichkeitsarbeit z.B: Presse, Sammlung,
Organisation von schulischen Veranstaltungen, Klasseneinteilung
Organisation von Schulprojekten
Organisation von Schulveranstaltungen, Betreuung der mus. Neigungsgruppen
Organisation von Sport/Schulfesten
Organisation von Sportfesten
Organisation von Sportfesten, Elternstammtischen
Organisation von sportl. Angelegenheiten der Schule
Organisation von Sportveranstaltungen
Organisation von Therapien, Lehrmitteleinkauf und -verwaltung
Organisation von Veranstaltungen, Sportereignissen, Siegerehrungen etc
Organisation von Veranstaltungen, Sportereignissen, Siegerehrungen etc.
Organisation von Zeugnissen etc.
Organisation, Beratung und Fortbildung der mobilen sonderpädagog. Dienste
Organisation: Schulanmeldung, Sportfest, Weihnachts-, Sommerfest
Organisationsarbeiten bei der Durchführung von Projekten, feste Verwaltungsarbeiten (Kto-führung, Sammlungen, Abrechnungen für Lehr- und Lernmittel...)
Organisatorische Aufgaben (Fortbildungen, Schulfest, Einschreibung, Schulunfall, Gesundheitsamt usw.)
Organisieren von Festen, Projektwochen
Organisieren von kulturellen Veranstaltungen
Planung und Durchführung von Projekten, Schulfesten, Sportfesten
Planung und Durchführung: Schulsport, Bys, Skikurse,
Planung und Organisation von Schulfesten
Planung/Umsetzung v. Schulhausneubau + neue Konzeption,
Durchführung der Einschulung
Projekte
Projekte vorbereiten und durchführen
Projekttag organisieren
Schulanmeldung
Schulanmeldung,
Schulaufnahme (Organis.+ Durchführung)
Schulaufnahme, , einmaliger Schulaufwand
Schulaufnahme/Einschulung, Schulberatung
Schuleinschreibung (5 Nennungen)
Schülerwanderungen,
Schulfestern/schul. Veranstaltungen/Sportfeste (zus. m. Kollegium);
Schulfest
Schulfest organisieren u. koordinieren
Schulfest, Personalfeste, -fahrten, Wettbewerbe
Schulfeste (6 Nennungen)
Schulfeste organisieren, spez. Angelegenheiten der GS
Schulhausgestaltung "Schulleben",
schulhausint. L- Fortbildung
Schulhausinterne Erziehungshilfe
schulhausinterne Fortbildungen
schulhausinterne Fortbildungen leiten
Schulhausinterne Fortbildungen, Multiplikator für den neuen GS- LP
Schulische Feiern organisieren
Schulische Feiern organisieren, Pausenbereich,
Schulleben aktivieren(AG)
Schulleben(musische Veranstaltungen),
Schulleben,
Schulleben, Ausschuss Elternbeirat "Vorträge"
Schulsparen, Schullandheimaufenthalte planen, durchführen
Sportfeste
Sportfeste und Wettbewerbe,
Sportfeste, Schulfeste
Sportorg. der Schule
Teste(LRS) – Org. v. Kursen...
Theaterfahrten, 2 Betriebspraktika, Schulgestaltung/Feiern
Veranstaltungen, Sport
Vorber. Von Festen, Ausstellungen
Vorbereitung von Feiern+ Ausflügen (mit Personal)
Vorbereitung von Sportveranstaltungen

Sicherheitsbeauftragte(r)

Organ. d. Schülerlotsen
Schülerlotsen organisieren, Lehr- und Lernmittel bestellen (teilweise)
Schülerlotsenbetreuung
Verkehrslehrer
Schülerlotsenbetreuung,
Sicherheit

Korrektorenstudie

Sicherheit
Sicherheits- und Verkehrsbeauftragte,
Sicherheitsbeauftr., Verkehrslehrer
Sicherheitsbeauftragte
Sicherheitsbeauftragter (23 Nennungen)
Verkehrs- und Sicherheitswart,
Verkehrs-, Sicherheitsbeauftragter
Verkehrserziehung (2 Nennungen)
Verkehrserziehung (Lotsendienste)
Verkehrslehrer
Verkehrslehrer u. Sicherheitsbeauftragter (3 Nennungen)
Verkehrslehrer,
Sicherheitslehrer
Verkehrslehrer, Sicherheitsbeauftragter (6 Nennungen)
Verkehrslehrer: Betreuung der Schülerlotsen

Verwaltung

[Verwaltung, da] Sekretariat an Hauptstelle ca. 16 km entfernt
7./8.Klass- Leistungstests/Statistik, Religionslehrerstatistik, 50/50 Projekt
Abrechnungswesen Schullandheim
Absentenliste Lehrer
Abwicklung des Finanzhaushaltes
alle Statistiken,
alles, was mit GS zusammenhängt
amtl. Schriftwesen organisieren
Anschaffung EDV und Verwaltung EDV
Aufbau der Lehrerdater (EDV)
Aufnahmegespräche von neuen Schülern mit dem Heim
Betreuung der computergestützten Schulverwaltung,
Betreuung der Verwaltungs- EDV
Budgetverwaltung
Busangelegenheiten
Comp.- Zeugnisse,
Durchsicht Klassenakten; Organisation + Durchführung EDV i. d. Schulverwaltung
EDV- Betreuung
EDV in der GS
EDV- Schulverwaltung
EDV Schulverwaltung, Unterrichtsplanung, Statistik
Einweisen u. Bedienen d. Schulverwaltungsprogrammes
Erstell. und Abwickl. D. Schuletats /Beschaffungs- und Renovierungsmaßnahmen
Erstellen der Statistiken und Aufnahme von Schülern
Erstellen von Statistiken
Erstellung Unterrichtsübersicht u. Oktoberstatistik zu 90%
Erstellung v. Unterrichtsübersichten, Personalübersichten, Statistiken
Etat
Etat teilw.
Etat- Verwaltung, alles Finanzielle
Etatverwaltung
Feste org., /Lehrerdater am PC/ Sport und Verein
Finanzen,
Fortbildungstermine
Führung Schulkonten,
Gebäude- Erhaltungsaufwand mitplanen und überwachen
Gebäudeinstandhaltung,
Getränkeverkauf, mitorg. von Festen und Feiern, Schuleinschreibung
Haushalt (3 Nennungen)
Haushaltsaufstellung, Mittelaufforderung beim Sachaufwandsträger, Einkäufe u. Bestellungen
aufgrund des Haushalts ganz
Haushaltsplanung/Einkauf
Haushaltsplanungen
Hausmeisterei
Hausmeistertätigkeit, da dieser laufend krank
Klassen- und Gruppenbildung, Stundenberechnung
Klassenbildung (5 Nennungen)
Klassenbildung und Besetzung,
Ko- Korrektur und Druck der Zeugnisse
Kontrolle der Schülerbögen, Zeugnisentwürfe
Kopien auflisten, Förderunterricht planen,
Kopierer, Schuleinschreibung,
Krankheitsfälle melden,
Lehrerstunden für das neue Schuljahr beantragen, Juni- und Oktoberstatistik
Lernzielkontrolle/Probearbeiten,
Materialien sichten, Informieren d. Kollegen, verteilen von Info an alle Schüler
Mitarbeit bei Statistik
Mitspracherecht bei Haushaltserstellung
Mitwirkung bei der Prüfung der Klassenleiterakten; Mitwirkung bei der Stundenplanerstellung u. Raumverteilung, Erstellung d. Raumverteilungspläne;

Konrektorenstudie

Mitwirkung bei der Überprüfung d. Zeugnisse
Mitwirkung bei Hsh.-St. 5710 u. 5200
Oktober- Statistik erstellen,...
Pausenpläne,
PC im Sekretariat betreuen
Personalführung, Gutachten, Schriftverkehr mit amtl. Stellen,
Planung u. Durchf. d. Schuleinschreibung,
Probenübersichten
Prospektmaterial sichten, Übernahme schul. Aufgaben ist nicht erwünscht
Protokolle schreiben!?
Protokollführung
Raumbelegung im SH, Schülerakten
Raumverteilungspläne, Raumbelegung
Reisekosten, Kopienabrechnung
Rundschreiben, Schülerbögen,
sämtl. Büroarbeiten (Zusammenarbeit m. SL)
sämtl. Büroarbeiten, da keine Sekretärin vorhanden
sämtl. EDV- Arbeiten der Schulleitung/Sekretariat
Schülerlotsenbetreuung, ,
Schuletat
Schulhaushalt
Schulhausorganisation
Schulverwalt. am PC,
Schulverwaltung (8 Nennungen)
Schulverwaltung weitgehend am PC
Schulverwaltungsprogramm (4 *Nennungen*)
Schülerakten überprüfen, Zeugnisse 1.,2. Jgst. Lesen und unterschreiben
Selbstverantwortlich: Finanzbuchhaltung
Haushalt
siehe 9: Schulverwaltungsprogr. d. KM
SL-PC, Auszahlungs- u.a. Formulare, Lose-Blatt-Text-Ordner,"Sekretär"- Aufgaben (da keine S.)
Sporthallenbelegung für 10 Schulen,
Statistik, Terminplanung und -überwachung
Statistiken (5 Nennungen)
Statistiken (Klassenbildung, Schulstandsliste)
Statistiken erstellen
Std. Plan Pflege
teilw. Statistik
teilw. Statistiken
Teilweise Erstellung des Haushaltes
teilweise Statistiken, L-Bedarfspläne
Telefondienst
Terminplan QA(prakt.)
Terminplanung, Durchsicht u. Unterschreiben von Zeugnissen (5./6.Jst.)
Übertritt an weiterführende Schulen
Überwachung d. Fotokopien
Überweisung der Rechnungen
Unfälle, Diebstahl, Klassenfotos,
Unterrichtsübersicht erstellen/Fakten organisieren/
Verteilung d. Lehrer und Lehrerstunden an die Klassen, Schuleinschreibung,
Vertretungen und Einsatz v. mobilen Reserven;
Verwaltung (keine Sekretärin!)
Verwaltung der Lehrer + Schülerdatei am Comp., Erstellen von Formularen, Tabellen, Übersichten mit Comp.
Verwaltung der Schülerdatei
Verwaltung des Haushaltes
Verwaltung LD/SD
Verwaltung/Pflege des Schulverwaltungsprogramms (Schülerdatei/Lehrerdatei) VKE, SiE, Sportgruppen, alle Statistiken
Wahlpflichtfächer, Wahlfächer, Organisation des Schulbetriebes
Zeugnis- Betreuung durch EDV
Zeugnisausdrucke,
Zeugnisbetreuung damit (Einweisung, Ausdruck)
Zeugnisdruck für gesamte Schule (externes Zeugnisprogramm), Lernsoftware GS,
Zeugniserstellung (3 Nennungen)
Zeugnisprogramm, -korrektur
Zeugnisse HS
Zeugnisse korrigieren
zuständig für Finanzen und Gebäude

Sonstige Freitexte

"1000" versch. kleine Aufgaben
Aufgaben werden abgesprochen und aufgeteilt
Ausstellungen, Schulfähigkeitstests u. Elterngespr.,
Beratung bei Mitarbeiterproblemen
Beratung Schüler – Eltern HS, Mitarbeit bei Beurteilungen,
Beratungslehrer (4 Nennungen)
Bereichsleitw,

Konrektorenstudie

Da die Schulleiterin sich in der Ruhestandsphase der Altersblockzeit befindet, bin ich seit Febr. 02 SLin (i.V.), Stellvertreter und Sekretärin
Derzeit kommissarischer Schulleiter
Diagnose net. Verw.
Diagnose- u. Förderbereich/Organisation Tests/
div. "Kleinkram"
EDV und Medienangelegenheiten
EDV,
EDV, , SMV, Fortbildung intern, Homepage, Öffentlichkeitsarbeit, Elternberatung
Einladung schulfremder Personen,...
Einschulungstest, Führen der Elterngespräche,
Elterabend für Schulanfängereltern
Elternabend, Verabschiedungen
Förderunterr., Intensivkurse,
freie Hand für Idee, Anregung,
ganze Vertretung d. SL 8 seit Sept. im Krankenstand), auch im Schulj. 2002/03
gelegentlich Streit schlichten
Gutachten/Aufnahme in SVE/DFK
halten von Fortbildungen auf Schulamtsebene, AK- Leitung Kiga/GS/
Homepagebetreuung,
hp- Gestaltung (Einrichtung); SVE- Koordination; Schuleingangsberatung (Organ. Schnuppertag)
im Moment alles, da es keine Schulleitung gibt
Infos weiterleiten, Hauspersonal, Sekretärin, Fortbildungen, Freizeitakt./Kollegium
Integration durch Kooperation (Beratungsaufgaben für den Regierungsbezirk Oberpfalz)
Keine (2 Nennungen)
keine festen, je nach Lust und Laune des Rektors
keine festgelegte Aufgabe
Klassenführung, Sammlungen,
Klassenleiter 10/
Klassleiter,
kleinere Tätigkeiten
Kooperation
Kreisschulobmann, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungsreferent
Kurs-/Gruppenbildung,
Lehrerfortbildung schulintern,
Leiter der Schülerkonferenzen
Mitarbeit bei Konzepten; Planen,
Mobile sonderpädagogische Dienste
Mobiler Dienst MEH
Mobiler sonderpäd.Dienst
MSD
MSD Koordinator, SMV- Betreuung
msH Aufgaben
Multiplikator Schulspiel, Mitarbeit im Seminar,
Multiplikatorin neuer GS-LP
Nachbetreuung,
Nachmittäglicher Anwesenheitsdienst/Renovierungs-Restaurationsarbeiten
Neueinstellungen, Laufbahnüberprüfungen, Tests, Gutachten,
Neuer Lehrplan GS, Einführung des Fachs E/GS (Materialbeschaffung/Lehrerfortbildung),
Nur Stellvertretung im Krankheitsfall, jetzt seit 7 Monaten
Öffentlichkeitsarbeit (2 Nennungen)
Päd. Arbeitskreis,
Personalführung, Gutachten, Elterngespräche (Info+Aufnahme), Schriftverkehr mit amtl. Stellen,
Physik/Chemie- Sammlungsleiter,
Post, Telefondienst (7.25- 7.45 Uhr)
Probleme in 1./2. Jgst., alle Meldungen an das Schulamt
qualifizierter Beratungslehrer (nicht an eigener Schule!)
Rektor delegiert nur/ will keine Bereiche abgeben
Schüler- und Elternberatung in puncto M- Klassen, ...
Schüleraufnahme, Bewerbungsverfahren (Privatschule), Informationsveranstaltungen, Klassenbildung, Vorstandssitzungen mit
Trägerverein, Schulleiterstellungnahmen
Schülerbetreuung, Organ. Von Schullandheim + Klassenfahrten
Schulferien (2 Nennungen)
Schulgestaltung, Elternarbeit, Präsentation nach außen
Schulgottesdienste
Schulinterne Erziehungshilfe, Umwelt, KEIM,
Schulpsychologe
Schulweghelfer, u.v.a.
SE- Stunden
seit 1 Jahr komplette, alleinige Schulleitung! Ohne aus Altersgründen noch Rektor werden zu können
Seit Februar 1998 bin ich kommissarische Slin, da unser Rektor seit dieser Zeit erkrankt war und inzwischen verstorben ist.
siehe 18 Haushalt, Bas, Verteilung, Prüfungen
SL- Zuständigkeit f. Mst+ Ost
stellvertretender Personalratsvorsitzender
stv. Bildstellenleiter (bis 2001)
Teilnahme an Sitzungen des Schulverbandes/
Test, Screening bei Einschulung, Schüleraufnahme

Turnhalle (Zusammenarbeit Schule/Verein)
Übernahme von einmaligen Aufgaben
Übertritt (2 Nennungen)
Unser 2. Schulhaus verwalten, inkl. eigenem Haushalt
Vermittler, Ansprechpartner für alle/immer; "Feuerwehr", wo immer es brennt
Vertreter, neuer GS-LP, schulinterne LfB, Ausflüge
Vertreterbesuche, PIT
Vertretung d. Schulleiters im Krankheitsfall
Vertretung der Schule im Schulverband
Vertretung der Schulleiterin im Verhinderungsfall; Überwachung der Hausordnung zusammen mit dem Kollegium;
Schülerangelegenheiten/-verhalten (zus. mit SLin und Kollegium); Überwachen d. Ordnung u. Sauberkeit auf dem
Schulgelände (zus. mit Kollegium)
Vertretung der Schulleitung im Krankheitsfall, Fortbildung
Vertretungsstunden, Lehrplanerstellung
wöchentl. 2h Bürodienst,
z. Zt. Kommissar. Leitung der Schule, da R im Ruhestand
Zur Zeit habe ich alle Aufgaben, da mein SL am 15.2.02 in Pension gegangen ist!

7.3.5 Freitext (geclustert) zu Frage 18: Wünsche nach neuen verantwortlichen Schulleitungstätigkeiten

Keine neuen Tätigkeiten – voll ausgelastet

alle unter 11 aufgeführten
alles unter 11
als KR – keine
als KR mit 2 Std. Anrechnung voll ausgelastet
Aufgaben reichen schon
Aufgabenverteilung bereits optimal verteilt
ausreichende Delegation von Aufgaben
Bei mehr Anrechnungsstunden Alles; was ich bisher mache (siehe 11,12)
bereits erledigt
Bestens abgestimmt!
bin ausgelastet!
Bin ausreichend eingedeckt
bin in alles eingebunden – Team
Bin mit Geschäftsverteilungspl. einv. 1. QA 2.M- prüfung 3.Haushalt 4.Vertretung 5. Bas
Bin zufrieden mit der derzeitigen Aufteilung
bin zufrieden mit meinen Aufgaben
Da wüsste ich keine mehr!
Die habe ich bereits
Die ich bereits ausübe s. 11
die ich bereits habe
Die in Nr. 11+12 genügen mir
Die Übernahme mehrerer Aufgaben ist bei der zu geringen Anzahl der Stundenermächtigungen nicht mehr möglich!
Die unter 11 genannten genügen!
Die Verteilung passt
eher weniger
Es genügen die, die ich habe (siehe 9 – 12!)
Es reicht schon völlig!
es reicht so (2 Nennungen)
es reicht!
Fühle mich ausgelastet
habe alle, die ich will
Habe bereits genug Aufgaben! (2 Nennungen)
habe bereits mehr als genug Aufgaben
Habe bereits Verantwortung, würde aber auch gerne "mitplanen" = Zusammenarbeit. Bin nur "Sachberater"
habe eigentlich alle Freiheiten in Rücksprache mit R
habe genug!
Habe genügend!
Habe ich bereits: Leitung einer Stufe (SVE)
habe ich genügend
Habe ich genügend (s. 12)
Habe ich schon! (2 Nennungen)
Habe jetzt schon fast alle
haben sich in meinem Sinne eingespielt
Ich bin voll eingedeckt!
Ich bin zufrieden (2 Nennungen)
Ich habe die Verantwortung für meine SL- Aufgaben
Ich habe eigentlich alle Schulleitungstätigkeiten in Kooperation mit dem SoR
Ich habe genug!
ich habe genug! Siehe 10, 11, 12
Ich habe genügend! (2 Nennungen)
Ich habe in Relation zu meiner Stundenermächtigung mehr als genug am Hals

Konrektorenstudie

Ich sehe vom zeitl. Rahmen keine Möglichkeit mehr Aufg. zu übernehmen
im Augenblick keine – siehe Nr. 17
Ist bereits erfüllt!

ist genug

Ist optimal!

Keine (2 Nennungen)

keine über Frage 11/12 hinausgehende Wünsche

keine weitere(n) (12 Nennungen)

Keine weiteren Aufgaben!

keine zusätzlichen! (zu Nr.11)

Keine zusätzlichen, denn in Relation zu meinen Anrechn. Std. mache ich jetzt schon zu viel.

keine, alle anfallenden Aufgaben werden in Teamarbeit erledigt

Meine Aufgaben füllen mich aus

meine Bereiche lasten aus

meine Tätigkeiten reichen mir schon!

Mir sind meine jetzigen ausreichend

Nichts bestimmtes

noch keine – da noch zu wenig Zeit

Passt wie es ist (siehe auch 9-12)

siehe 12 – bin ausgelastet

siehe 12! Genügt

Situation z. Zt. passt

Was noch??!?

wechselnd – um Einblicke zu erhalten

wie bisher

Wie bisher die Organisation

wie gehabt

Zusätzlich aus Zeitmangel keine

Alle

Alle (5 Nennungen)

alle anfallenden Tätigkeiten, die bekanntlich immer mehr und umfangreicher werden im Gegensatz zu früher!

alle anfallenden, wenn der Schulleiter nicht da ist

Alle Bereiche, welche die Grundschule betreffen (auch die Lehrkräfte der GS)

Alle die ich habe und Mitarbeitergespräche mehr Verantwortung

Alle erforderlichen

alle organ. Aufgaben

alle, die ich bereits habe, wurden einvernehmlich festgesetzt

alle, die ich jetzt habe

Alles, was anfällt

alles, was meine SLin weiter entlastet

beliebig

Bin an 95% der Tätigkeiten beteiligt

Bin bereits für das Hauptgebäude (ohne Außenstelle) fast für alles verantwortlich

Bin zur Zeit Schulleiter

da mein Ziel Schulleitung ist: alle

Die SL an sich!

egal – alle

egal welche – aber in Eigenverantwortung!

egal, aber bitte eigenverantwortlich

egal, aber mit Absprache! Schulleitungsteam!

Eigentlich egal, aber 100% selbständig!

Ich bin für alle Aufgaben offen

ich bin für alle Aufgaben wesentlich verantwortlich

Ich bin im Moment kommissarischer SL

Ich habe schon 2x kommissarisch eine Schule geleitet, deshalb eigentlich alle.

je nach Bedarf

jede (muss ich seit Januar 02 schon machen – ohne Stundenermäßigung – ohne Geld!)

Jede, die wirklich mit Schulleitung zu tun hat und die mir übertragen wird

jede, wenn Anrechnungsstunden passen würden!

mache bereits alle statist. Angelegenheiten, ist o.k

Mache fast schon alles!

mache was kommt

Man muss prinzipiell alle Aufgaben übernehmen können z.B. bei Ausfall des Schulleiters – sonst alle

Mitbeteiligung aller Tätigkeiten

Nach Bedarf und Absprache kann jeder zu best. Aufgaben zu arbeiten, unterstützen

stehe für jede Aufgabe zur Verfügung!

steht mir alles offen

unser Schulleiter erkrankte vor 2 Jahren schwer/habe die volle Verantwortung für alle Aufgaben übernommen

Verantwortung je nach Bedarf

Volle Verantwortung für eine Schule

Wir arbeiten im Team und meine Beteiligung bei allen Angelegenheiten wird gewürdigt

Wir haben bereits Kooperationsmodell (Privatschule!)

Wir haben nach GS/HS aufgeteilt

Wir sind ein Team!

wird alles gemeinsam erledigt

zusammen mit dem Schulleiter werden glücklicherweise alle Dinge gemeinsam gemacht.

Beratung

Beraten von Kollegen, Kontakte nach außen
Beratung (2 Nennungen)
Beratung der Lehrkräfte, Teamarbeit
Beratung HS Schüler, Eltern; AG- Leitung
Beratung von Eltern
Beratung von Kollegen, Beschaffung von Arbeitsmitteln
Beratung von Kollegen, Mitarbeitergespräche ...
Beratung/Mitarbeitergespräche/Öffentlichkeitsarbeit
Beratungsaufgaben
Beratungsgespräche
Beratungslehrer (2 Nennungen)
Betreuung der Kollegen (päd./meth.)
Betreuung der Referendare
Betreuung mobiler Reserven,
Kollegenberatung
Konfliktberatung
Stärkere Beratung von Kollegen/Innen
von Fall zu Fall versch., bzw. Elternberatung

EDV

EDV, Betreuung v. Projekten,
EDV, Vertretung organisieren
EDV-Betreuung
EDV-Kreis: Versetzung, Oktoberstatistik
nur EDV (aber komplett, Homepage, Informatik, Dokumentation, Projekte, Hard-, Software, Zeugnisprogr., Schulverwalt. ua.)
Homepage der Schule

Mehr Eigenverantwortung

die bereits erwähnten, doch mit mehr Mitspracherecht u. Entscheidungsgewalt
die jetzigen [Tätigkeiten] ganz,
egal welche – aber in Eigenverantwortung!
egal, aber bitte eigenverantwortlich
egal, aber mit Absprache! Schulleitungsteam!
Eigentlich egal, aber 100% selbständig!
Eigenverantwortung für einen größeren Bereich
genügend Eigenverantwortung
Ich arbeite überwiegend selbstverantwortlich
Ich habe ziemlich viel Eigenverantwortung
ich würde gerne die zugeteilten Bereiche selbstverantwortlich ausführen
inhaltliche Aufgaben: HA- Betreuung, Sprachlernklassen etc.
Teilbereich z.B.GS
Teilbereiche vollverantwortlich für einz. Jahrgangsstufen

Elternarbeit

EB- Kooperation
Elternarbeit (13 Nennungen)
Elternbeirat
Elternbeirat- Zusammenarbeit
Elterngespräche
Elterngespräche s.o.
Elternschule
siehe 12.+Elternarbeit
Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat/mit Eltern
Zusammenarbeit mit Eltern etc
Zusammenarbeit mit Elternbeirat (4 Nennungen)
Zusammenarbeit mit Förderverein, Elternbeirat,...

Gestaltung von Konferenzen

Gestaltung von Konferenzen
Gestaltung von Konferenzen, sonst schon genug zu tun!
Gestaltung von Lehrerkonferenzen, päd. Konferenzen
Konferenzplanung,
Konferenzen (2 *Nennungen*)
Konflikte innerhalb von Konferenzen behandeln
Lehrerkonferenz gestalten, päd. Konferenzen,
Lehrerkonferenzen
Leitung (pädagogische) Konferenzen
Leitung von L- Konferenzen,
Leitung von pädag. Konferenzen
neue Konferenzkultur!
päd. Konferenzen (3 Nennungen)
Stufenkonferenzen (Grund: Durchgängiger Aufbau bei Kulturtechniken

Themenkonferenzen,

Haushalt/Etat

Bewirtschaftung der Mittel
Etat- Verwaltung
Etatverwaltung
Finanzen (2 Nennungen)
Finanzhaushalt
Finanzverwaltung,
Haushalt (4 Nennungen)
Haushaltsangelegenheiten
Haushaltsbeschaffungen
Haushaltsmittel verwalten
Haushaltsplanung
Nehr Mitwirkung i. d. Schulverwaltung u. bei der Haushaltsplanung
Planung f. d. nächste Schuljahr
Schuletat

Organisationsaufgaben

Organisation, Schulleben gestalten
Anschaffung von Lehr- und Lernmitteln
Bestellungen und Verhandlungen über Preise/Sachaufwand
Bestellungen von Lehr-, Lernmitteln,...
Einschulung
Einschulung, ,
Klassenbildung (6 Nennungen)
Koordination der M- Klassen
Lehrerbücherei
Materialbeschaffung/Kooperation
Org./
Organ. Aller Art, jedoch nur bei Stundenermäßigung
Organisation (2 Nennungen)
Organisation der Abschlussprüfungen
Organisation der GS
Organisation des Schulbetriebes
Organisation, pädagogische Differenzierung
Organisationsaufgaben
Organisatorische Aufgaben
Organisatorische Tätigkeiten
organisatorische und pädagogische Aufgaben
Organisatorisches..
QA (4 Nennungen)
s.o. Organisation – arbeite lieber im Hintergrund
Sachwaltung
Schüleraustausch
Schulhausgestaltung,
Schulsozialarbeit
SMV,
Statistik(en) (3 Nennungen)
Überprüfung von Neuaufnahmen
Verwaltung, , Schülerkoop
Zeugniserst. 1./2. Jg./
Zeugnisunterschriften,

Personalbelange

Aufgaben im Team
Beurteilungen
Einbindung in Personalführung
LAA etc
Lehrereinsatz u. Flächenverteilung
Menschenführung
Menschenführung,
Mitarbeiter- Beurteilung
Mitarbeiterführung z. T
Mitarbeitergespräche (7 Nennungen)
Päd. Führung
Personal
Personal. Führung
Personalaufgaben
Personalberatung
Personalentscheidungen
Personalführung
Planung des Personals
Team- Entwicklung mehr vorantreiben
Team und Kooperation ist mir in den meisten Fällen lieber
Teamarbeit (2 Nennungen)

Zus. Arbeit mit Kollegen

Schulleben – Projektgestaltung

einzelne Projektbetreuungen
Geselligkeiten (=Gemeinschaftspflege im Kollegium)
Gestaltung des Hauses, Organisation Feste/Feiern
Gestaltung des Schullebens
Gestaltung des Schullebens (3 Nennungen)
Innovationen
Jahresplanung d. gemeinsamen Projekte
klar definierte Projekte mit klarer Aufgabe, Verantwortung und Kompetenz
Koordination von Projekten/AG
Leitung von AK's/Projekten
Leitung von Projekten (5 Nennungen)
Organisation von Feiern/Festen/Jubiläen
Organisation von Schulfesten
Planung von Projekten, Festen.../
Projekt Schulleben
Projektarbeit
Projektbetreuung
Projekte (5 Nennungen)
Projekte leiten
Projekte organisieren
Projektplanung, -organisation, -durchführung
Projekttag gestalten
Schulfeste (2 Nennungen)
Schulleben (2 Nennungen)
Schulleben gestalten -> anregen
Schullebensgestaltung
Vorbereiten von Projekten

Schulentwicklung

Aufbau eines Kreises, der die Schulentwicklung vorantreibt
ein harmonisches Kollegium bilden, am Schulklima arbeiten
Entwicklung von Leitbild
Fortbildung
Fortbildung – schulhausintern, jahrgangsbezogen
Fortbildung intern gestalten
Ganztagsbetreuung
gesamten "pädagog. Bereich"
Gestaltung des "Schulischen Alltags": Erz. konzeption
Initiative und Durchführung von Schulentwicklungsprogrammen
Innere Schulentwicklung, Referate zu schulischen Themen
Innovationsmodelle u.a.
Interne Fortbildung
interne Lehrerfortbildung
Jahresplanung schul. Aktivitäten,
Langfristige Planung, erstellen eines Konzeptes um ein Schulprofil zu entwickeln
Lehrerfortbildung
Leitung u. Entwicklung neuer Schulmodelle
Neugestaltung eines Schulprofils
Problemfeld Schulentwicklung; päd. Kompetenz, Kommunikationssysteme, Transparenz d.
Entscheidungen (päd. Konferenzen, Teamarbeit), Profilbildung, Rahmenkonzepte
QM
Schilf
Schulentwicklung (11 Nennungen)
Schulentwicklung -> Schulprofil
Schulentwicklung in die Wege bringen
schulhausinterne Fortbildung (2 Nennungen)
schulint. Fobi
schulinterne Fortbildung,
Schulprogramm anbahnen
Umgang mit neuen Medien u. Lernformen, Öffnung der Schule
Vermittlung SL und Kollegen

Stunden- und Vertretungspläne u.a. Planungen

Bus (Organisation nach innen)
Busplan (2 Nennungen)
Buspläne
EDV
Erstellen der Vertretungspläne
Erstellen von Plänen jeder Art
Hausinterne Pläne + Regelungen
Lehrstundenverteilung
Organ. der Vertretungsstunden
Organisation der Vertretungsstunden,

Organisation von Vertretungen
Pausenaufsicht, Stundenplan
Planung
Planung Klassen
s. 12, Vertretungen
Schuljahresplanung
Std. Planung
Stunden- und Vertretungsplan, Zusammenarbeit mit Elternbeirat
Stundenplan (14 Nennungen)
Stundenplan mitentwerfen;
Stundenplanarbeit
Stundenplanerst. (Mitarbeit)
Stundenplanerstellung (2 Nennungen)
Stundenplangestaltung
Stundenplangestaltung
Stundenplangestaltung
Stundenplangestaltung (19 Nennungen)
Stundenverteilung,
Vertretung (habe ich)
Vertretung organisieren
Vertretung(en) (2 Nennungen)
Vertretung(en) (4 Nennungen)
Vertretung, Fortbildung, QA
Vertretung, Stundenplan
Vertretungsplan (3 Nennungen)
Vertretungsplan ohne Kontrolle durch SL, Vertretungsplan,
Vertretungsplan/-pläne (11 Nennungen)
Vertretungsstd. organisieren,
Vertretungsstunden
Vertretungsstunden org. (2 Nennungen)
Vertretungsstunden org. (wie bisher),
Vertretungsstunden organisieren (6 Nennungen)
Vertretungsstunden planen,
Vertretungsstunden, Stundenplan,
Vertretungsstunden/
vielleicht Std. plan/Vertretung, aber auch andere organis. Dinge
Vertretung nach außen
Bindungsglied Schule – Gemeinde
Darstellung der Schule nach außen (Org. von Tagen der offenen Tür u. a.)
Kontakt Sachaufwandsträger
Kontakte nach außen mit Eltern, Wirtschaft, Vereinen, Gemeinde
Kontakte zu außerdienstl. Stellen
Koop. Aufgaben nach außen und vorhandenes Ressort
Öffentlichkeitsarbeit
Repräsentation
Repräsentationen, Präsentation, Imagepflege
Repräsentative Aufgaben
Vereine
Verhandl. m. Gemeinde
Verhandlungen mit dem Sachaufwandsträger
Zeitungsartikel schreiben
Zus. Arbeit m. dem Sachaufwandsträger
Zusammenarbeit mit außerschul. Stellen
Zusammenarbeit mit außerschulischen Einrichtungen; Sponsoring, Aufwandsträger
Zusammenarbeit mit Jugendamt
Zusammenarbeit mit Kindergärten

Sonstige Angaben

Absprache mit SL
Absprachen mit Schulamt,...
Bei uns wird Kooperation praktiziert
Bin ich mir nicht im Klaren
brauche noch etwas Einarbeitungszeit, um diese Frage vollständig beantworten zu können
ich würde mehr Infos zu allen Themen wünschen
Mehr Mitspracherecht
Verkehrserziehung, Sicherheitsbelange
Vertrauenslehrer für die Schüler
zusammen mit dem Schulleiter werden glücklicherweise alle Dinge gemeinsam gemacht.
schulinterne Aufgaben

7.3.6 Freitext (geclustert) zu Frage 30: Was würden Sie an Ihrer Schule vollkommen anders machen als Ihr jetziger Schulleiter?

Elternarbeit

...und mit den Eltern wohlwollend zusammenarbeiten!
bessere Zusammenarbeit m. Elternbeirat
eindeutige Standpunkte ggüb. Eltern vertreten
Elternarbeit (3 Nennungen)
Elternarbeit öffnen
Elterngespräche
engere Zusammenarbeit mit EB/Schulforum
Freundlicheren Umgangston m. Eltern u. Elternbeirat
Kontakt zu den Eltern verbessern
Kooperation mit Eltern
mehr Elternarbeit
mehr Zusammenarbeit m. Eltern u. außerschul. Institutionen
Mehr Zusammenarbeit mit Eltern
SMV
verstärkte Elternarbeit
Zusammenarbeit mit den Eltern intensivieren
Zusammenarbeit mit Eltern

Lehrerkonferenzen

(Lehrer)Konferenzen (8 Nennungen)
anderer Aufbau von Konferenzen
auf regelmäßige Besprechungen achten
Besprechungen, Konferenzen
dienstl. Besprechungen, päd. Zusammenarbeit
evtl. Visualisierung in LK's
Führung der Konferenz
Gestaltung von Konferenzen
Konferenzen häufiger halten
Konferenzen komprimieren
längere Anwesenheit i. d. Schule, päd. Konferenzen
längerfristige Vorausplanung – mehr Dienstbesprechungen u. Konf.
Mehr Konferenzen
mehr Kurzkonferenzen,
mehr Lehrerkonferenzen
mehr päd. Konferenzen und Mitarbeitergespräche
mehr pädagogische Konferenzen bzw. Teamsitzungen
Mitarbeiterbesprechungen geregelter ansetzen
Monatliche Gesprächsrunden im Kollegium
nur unwesentliche Dinge, wie vermehrt päd. Konferenzen!
Organisation von L- Konferenzen
päd. Konferenzen abhalten
regelm. Konferenzen
Stil der Lehrerkonferenz ändern (z.B. Moderationsmeth.)
Verteilung v. Verantwortungsbereichen an Lehrer
Zeitliche, inhaltliche Begrenzung von Konferenzen

Nichts/kaum etwas

"Don't disturb a running system!"
Derzeit nichts nichts
Fehlanzeige
kaum etwas (2 Nennungen)
Kleinigkeiten
Kleinigkeiten könnten geändert werden!
mir momentan nichts bewusst
nein
Nichts (52 Nennungen)
nichts – sind uns als Team einig!
nichts – vielleicht mehr Disziplin
Nichts, da alle Vorgänge von mir mitdiskutiert wurden und sie gemeinsam zu einem Ziel gebracht werden
nichts, da wir uns ergänzen
nichts, wir sind ein super Team – ich bin 28 Jahre da -er 4
weiß nicht, eher wenig
Weiß noch nicht
wenig (2 Nennungen)

Organisation

"Abfragen" bestimmter Details in den Klassen
Auf ein besseres Zeitmanagement achten
Beide Schulen trennen (GS+HS= 23 Klassen)
besser planen, organisieren, strukturieren
Bessere Organisation des Inflosses zw. Schulleitung u. Kollegium bei aktuellen Gegebenheiten
bessere Struktur der Leitungsaufgaben, klarere Vorbereitungen z.B. bei Konferenzen, Entscheidungen
besseren Infloss zum Sekretariat
Büro und Sekretariat räumlich trennen

Büroorganisation
d. Konferenz
Den Umfang der Informationsschreiben an Kollegen begrenzen!
durchsichtigere Vorplanung
effektiveres Arbeiten (Computer)
etwas straffer alles organisieren
Fächerkanon
Genauer Geschäftsverteilungsplan
Generell Ausgleichsangebote für Überstunden
Gestaltung der Pausenordnung
Haushaltsplan
Ich wäre nicht so bürokratisch
Inventarverwaltung
Klare organisator. Regeln
klarer Geschäftsverteilungsplan
Klassenumstrukturierungen, Differenzierungen
manchmal: straffere Organisation, schnellere Terminarbeit
Medieneinsatz
mich mehr um den org. Ablauf kümmern und einsetzen, Kollegen entlasten (Vertretungen)
mich stärker in Schulverwaltung einbinden
Modus der Stundenplaneinteilung
Organisation
Papier minimieren, Verwaltung reduzieren
Pausenordnung ändern
Planungen frühzeitig, Termine festsetzen
Pünktlichkeit, nicht zw. Klassenzimmer und Büro pendeln
Regelungen bei Krankheitsvertretungen
Straffe, terminliche Planung des Schuljahres
Straffere Organisation
Straffere Organisation des unt. Alltags
Stundenplanerstellung
Überregulierung mancher sog. "kleiner Dinge" abbauen, die viel Ärger verursachen!
Übersichtlicher planvoller arbeiten
Unterrichtsbeginn
versuchen, die Sekretärin zu entlasten
Verwaltung besser strukturieren, organisieren
Verwaltung, Organisation
Verwaltungsarbeit
Verwaltungsbereich
vorausschauender planen und ...
weniger Bürokratie
Weniger Bürokratie bei der Verwaltung – mehr EDV
weniger Papierflut, andere Büroorganisation

Personalführung
"Egoisten" gegenüber konsequenter Grenzen aufzeigen
"Klima" an der Schule entwickeln
andere und bessere Personalführung
Anderer Führungsstil (Kollegen und Schüler)
anderes "Klima" schaffen
Arbeitseinteilung, Delegieren v. Aufgaben, teilw. Umgang mit Kollegen
Art der Kommunikation zw. Schulleitung und Kollegium
Auch als Schulleiter vorrangig Kollege sein
auch einmal "nein" sagen
Auf pers. Anliegen und schulische Probleme stärker eingehen
auf Termineinhaltung drängen, getroffene Absprachen konsequent durchsetzen
Aufgaben mehr delegieren
Aufgaben verantwortlich an Kollegen delegieren
Aufgabendelegierung, Kooperative Leitung
Aufgabendelegierung, Kooperative Leitung
aufgeschlossenen, koop. Umgang und Infoaustausch mit den Kollegen
Aufsichten straffer organisieren
Ausbau des Konzeptes
Bei "Problemkollegen" härter durchgreifen: Pünktlichkeit, Pausenaufsicht,...
Bei Projektarbeiten stärker das Kollegium einbinden
Bessere Öffentlichkeitsarbeit,
Beteiligung des Kollegiums/Informationsfluss
das Chaos verringern
Das Kollegium noch mehr einbinden, mehr Kooperation
Das L- Kollegium stärker in Entscheidungsprozesse einbeziehen
Delegation von Aufgabenbereichen
demokratischer Führungsstil
Den Lehrern mehr ihre eigenen Entscheidungen tragen lassen
Dezentralisierung und Subsidiarisierung v. Verantwortung statt Zentralisierung
Die Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen
die Kommunikation im Kollegium/kollegiale Zusammenarbeit
die Personalführung (vor allem)
Durchlässigkeit

Konrektorenstudie

effektives Arbeiten
Ein gutes Arbeitsklima schaffen!
Ein Klima, wo sich Schüler und Lehrer gegenseitig achten
Einbeziehung der KollegenInnen in Schulleitertätigkeiten
Einbeziehung des Kollegiums in Entscheidungsprozesse
Einbindung des Kollegiums
Eine demokratische Führung des Kollegiums
eine klarere Linie verfolgen, mehr Profil zeigen, mehr Vorbild zeigen
einen demokratischen Führungsstil praktizieren
einzelne Arbeiten an das Kollegium delegieren
Engagierte Kollegen mehr loben und motivieren, weniger gute Leistungen klar aussprechen und nach Verbesserungen gemeinsam und dem Kollegen machen
enger Kontakt -> Kollegium
Entscheidungen transparent machen
Erledigung an Kollegen delegierter Aufgaben genauer überwachen
etwas straffere Personalführung
etwas weniger Öffentlichkeitsarbeit
Evtl. härtere Linie gegenüber best. Mitarbeitern
Form der Öffentlichkeitsarbeit
Führung des Kollegiums (2 Nennungen)
Führung des Personals
Führungsstil (4 Nennungen)
Führungsstil ändern -> Team, Eigenverantwortung!
Führungsstil demokratischer! Weniger Show, Aktionismus u. Selbstdarstell.
Gespräche vertraulich führen, im Vorfeld Dinge klären, polemische, ironische, verletzende Nebensätze weglassen
Gesprächsführung mit Kollegen
Gesprächsführung mit Kollegen
Getroffene Entscheidungen konsequenter u. zielstrebig zu einem Abschluss bringen (Elternarbeit, Schulordnung, innovative Ideen des Kollegiums...)
Größere Beteiligung des Kollegiums
größere Flexibilität in Allem!
größere Integration im Kollegium
größeres Eingehen auf das Kollegium, mehr motivieren
grundsätzlich andere Personalführung
Höhere Ansprüche an Lehrkräfte
Ich komme von der Beratungsl.- Seite daher: daher jede Art Gesprächsführung
Ich wäre öfters anwesend und würde Büroarbeit auch nachmittags erledigen – hätte mehr Zeit für Kollegen
Ich würde auch gelegentlich nachmittags da sein.
Ich würde die Kollegen anders führen
Ich würde die Lehrerschaft noch mehr unterstützen z.B. gegenüber Eltern oder Schulamt
Ich würde im Team arbeiten mit KR + Kollegium
ich würde mehr Aufgaben delegieren
Ich würde mehr delegieren
Ich würde mit meinen Kollegen entscheiden, kooperativ
Ich würde nicht so spontan Konferenzen ab- und einberufen – mehr Disziplin
Ich würde weniger Distanz zum Kollegium halten
Ich würde weniger Distanz zum Kollegium halten.
in bestimmten Situationen "autoritärer" reagieren
Infofluss
Infofluss formalisieren/straffen
Infopolitik
Informationsfluss in Verwaltung + Kollegium
Informationsfluss und Meinungsbildung
Informationspolitik (3 Nennungen)
Initiative ergreifen, Kollegen motivieren
Intensive Gespräche mit KollegInnen
Intensivierung von zielorientierten Mitarbeitergesprächen
ist zu locker
klare Absprachen mit allen Beteiligten
Klare Aufgabenverteilung zwischen SL und Krin
klare Strukturierung/Verteilung der Aufgaben
Klare Vorgaben bez. Teams (verpflichtend!)
Klare Zielsetzungen anstreben
Kollegen + Angestellte als Menschen behandeln, keinen Amts- und Machtmissbrauch
Kollegen gerechter behandeln
Kollegen mehr einbinden + informieren
Kollegen mehr in Entscheidungsprozesse einbeziehen
Kollegen/innengespräch suchen
Kollegialer mit den Kollegen umgehen
kollegiales Handeln mit dem Kollegium
Kollegium zu noch mehr Eigenverantwortung heranziehen
Kompetenzausweisung, regelmäßige fixe Besprechungen zw. KR und R
Konsequente Linie finden
konsequente und transparente Planung
konsequenter Führungsstil, Hauskonzept neu
konsequenter handeln

Konrektorenstudie

konsequentere Erziehungsmaßnahmen
konsequentere Umsetzung guter Vorschläge u. Sanierungsmaßnahmen
Kontakte nach außen
Kontrollierter mit Kollegen sprechen, nicht zu spontan sich äußern
Kooperation bei Entscheidungen
Kooperation bei Entscheidungen
L mehr in die Pflicht nehmen, mehr gestalten
Lob und Anerkennung für die Kollegen aussprechen, auch nach dem Unterricht noch anwesend sein,
Öffentlichkeitsarbeit
Management "by exception" anstatt "by decision". (Leitungsteam, mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter)
manchmal schneller entscheiden (auch ohne Schulumt)
Mehr Absprache und Einbindung mit den Kollegen
mehr aktiver Kontakt zu den Kollegen (regelmäßig in einer Pause/Tag)
Mehr Anerkennung und Lob an das Kollegium
mehr auf Kollegen zugehen, nicht nur am Schreibtisch sitzen
Mehr Beteiligung beim Stundenplanerstellen/
Mehr Beteiligung und Eigenverantwortung der KollegInnen
Mehr Delegation, Kollegen mehr zutrauen
mehr Demokratie + Transparenz, Entscheidungen mit dem Kr und dem Kollegium besprechen und
nicht immer mit der Sekretärin!
mehr demokratische Entscheidungen (Abstimmungen) in der Lehrerkonferenz
mehr Disziplin im Lehrerkollegium
mehr Disziplin von d. Kollegen fordern, Supervision
mehr Eigenkompetenz den Lehrkräften
Mehr Eigenverantw. für Lehrer
Mehr Einfühlung in die Probleme der Kollegen/innen
mehr Energie u. Diplomatie Kolleg. gegenüb. als laute Repräsentation nach außen
Mehr Entscheidungen durch die Lehrerkonferenz treffen lassen
mehr Entscheidungen mit dem Kollegium absprechen
Mehr Freiheit bei Umsetzung der Lehrpläne + Verordnungen
mehr Führung; zeitliche Planung; mehr Geradlinigkeit – weniger Scheinheiligkeit
Mehr Führungskompetenz zeigen
Mehr Gespräche
mehr Gespräche zu Kollegen suchen
Mehr Kollegen in Org. Aufgaben einbeziehen
mehr kollegiale Kooperation, inhaltl. Sinnvolle Konferenzen
Mehr Kollegialität mit den Lehrkräften, mehr Transparenz
mehr Kompetenz fordern und Kollegen innerschul. Fobi, Referate bieten
mehr Kontakt zum Kollegium
mehr Kontakt zum Kollegium, konsequenter durchgreifen
mehr Kontakte zu den Kollegen, mehr Offenheit
Mehr Kontrolle bei manchen Lehrern (Aufsichtspflicht, Einhaltung der Hausordnung u. LK- Beschlüsse)
Mehr Leben und Schwung ins Kollegium
mehr Leistung und Einsatz von den Lehrkräften fordern
Mehr Leistung vom Kollegium einfordern
mehr Mitarbeiter/Kollegengespräche + Treffen
mehr Mitarbeitergespräche
Mehr Mitsprache der Kollegen bei diversen Vorhaben, auch wenn die Meinung gegen die Schulleitung geht!
Mehr Mitsprache für L
mehr Mitsprache u. demokratische Mitbestimmung durch Kollegen
mehr Offenheit zu den Kollegen betreffend Finanzen/Stundenzuteilung
Mehr Offenheit/Transparenz gegenüber dem übrigen Kollegium
mehr Öffnung der Schule, Kreativität besser fördern
mehr positive Motivation, ruhiger Umgangston
mehr Präsenz bei den Kollegen,
Mehr private Kontakte zulassen und fördern
mehr Projekte, Öffnung nach außen
mehr Repräsentanz der Schule nach außen
mehr Teamarbeit umsetzen
mehr Transparenz nach außen
mehr Transparenz usw
Mehr Transparenz bei der Klassenbildung u. –besetzung
mehr Transparenz im=für das Kollegium
Mehr Transparenz in den Entscheidungen
mehr Transparenz, z. B. bei Entscheidungen
mehr vorausschauende Planung
Mehr Wert auf Personalführung/-entw. Legen
mehr Wert legen auf Kooperation innerhalb der einzelnen Jahrgangsstufen
mehr Zusammenarbeit mit Kollegen
Menschenführung
Mich durch Konferenzen mit den Kollegen abstimmen, Beschlüsse umsetzen
mich mehr ins Kollegium integrieren – weniger "abgehoben" sein
Mit KollegInnen ruhig und sachlich umgehen, Eigeninitiativen entwickeln
Mitarbeiterbesprechungen geregelter ansetzen
Mitarbeitergespräch
Mitarbeitermotivation, mehr Kooperation, Bilden einer "Schulfamilie"
Mitsprache/Integration des Kollegiums in/bei Entscheidungen

Konrektorenstudie

Mitspracherecht des Kollegiums
Mitspracherecht des Kollegiums bei Klassenbildung/Neuaufnahmen/Gastschüler
Mitverantwortung des Kollegiums (insbesondere: sachlich sinnvolle Aufgabenpolitik)
Motivation d. Kollegen
Motivation der Kollegen verbessern (Versuche unternehmen)
nicht so gutmütig sein
Niemand bevorzugen
Noch mehr Aufgaben an Kollegen delegieren
noch mehr Transparenz/Gespräche mit KollegInnen/ Info- fluss
Noch stärkere Gewichtung des "Soziallebens" innerhalb des Kollegiums
Notwendige Entscheidungen, die Kollegium und Eltern betreffen, frühzeitiger + offener diskutieren
Offen mit Kollegen reden – keine Grüppchenbildung machen
Offenheit u. Einsicht in Entscheidungen gewähren bzw. Konsens suchen
Offenheit, Verlässlichkeit, Anwesenheit, korrekte finanzielle Planung, Gleichbehandlung der Kollegen,
Diskretion, Berücksichtigung des Datenschutzes
Offensive Öffentlichkeitsarbeit
Öffentl. Repräsentation/Projekte
Öffentlichkeitsarbeit,
Org., Delegieren v. Aufgaben, Mitarbeitermotivation
Personalführung (18 Nennungen)
Personalführung ändern, Aufg. eigenverantwortlich delegieren
Personalführung straffer und distanzierter
Personalmitsprache,
Persönlicher Umgang mit Kollegen
Profilierung der Schule nach außen und gegenüber priv. Träger
raschere Entscheidungen, weniger Nachfragen
regelmäßig Mitarbeitergespräche
sich nicht für jede Kleinigkeit verantwortlich fühlen
so viel Beteiligung der Lehrkräfte wie möglich
Stärkere Beteiligung des Kolleg./ mehr Transparenz der Entscheidungen
Stärkere Einbindung aller Qualifikationen aller Kollegen
Stärkere Einbindung der Hausordnung, intensivere Mitarbeit bei Projekten
stärkere Miteinbindung, ggf. auch Informationsaustausch nach 13h, auch am Nachmittag –
mich nach dem persönlichem Befinden erkundigen, für Fragen offen sein – selbst nachfragen,
ob Probleme existieren (berufl./mit Koll./...) – Zwischenbilanzen der "Kooperation" ziehen
Straffere Personalführung
strenger durchgreifen
Transparenz
Transparenz + Umgang mit Kollegen
Transparenz anstelle von "Hoheitswissen", Aufgaben eher delegieren u. Mitarbeiter einbeziehen
Transparenz bezügl. Informationspolitik (auch Kollegen gegenüber), langfristige Planung, Konzepte
Transparenz von Entscheidungen
Transparenz von Entscheidungsprozessen, Kommunikationsstrukturen
übertriebenen Aktionismus abbauen
Umgang mit den Kollegen, "einfach weniger jammern"
Umgang mit Kollegen (3 Nennungen)
Unterstützung der KollegInnen/Förderung der Eigeninitiative
Verantwortung anderen auch übertragen
Verantwortung auch an das Kollegium übertragen, da die ges. Schulleitung überlastet ist
Verhältnis zu den Kollegen
Verteilung der Aufgaben
Verteilung v. Verantwortungsbereichen an Lehrer
vertrauensvolles Verhältnis zu Kollegen aufbauen und pflegen
war zu diktatorisch = Mittelweg
Was ich dem Kollegium verbiete, würde ich selber nicht tun.
weniger "Aktion", mehr zwischenmenschl. Wärme
Weniger "Aktionismus!"
Weniger Aktionen
weniger für alle Stellen zur Verfügung stehen
Weniger nachsichtig sein mit den Kollegen
weniger Schnellschüsse bei Entscheidungen
Zusammenarbeit Schulleitung <-> Kollegium
Zusammenarbeit, Personalführung

Schulentwicklung

aktivere Einflussnahme auf die interne Schulentwicklung
aktiviere SMV
alle Lehrer in Schulentwicklung einbeziehen
Ausbau des Konzeptes
Austausch von Infos (->Schulentwicklung)
Beginn einer inneren Schulreform(Schulentwicklung)
Die inhaltliche Arbeit (Schulentwicklung)
Einbeziehung innovativer Ideen
Evaluation
Initiativen zur Ganztagsbetreuung
Innere Schulentwicklung
innovative Ideen unterstützen, nicht abblocken

mehr auf Schulentwicklung achten
mehr Entwicklung des pädagog. Profils
Mehr Gewicht auf Schulleben, mehr AG's im musischen Bereich
mehr Information und Kooperation
Mehr innere Schulentwicklung (OE, PE, UE)
mehr SchiLF
mehr Unterrichtsentwicklung
Musikalische Aktivitäten forcieren
Neue Wege unterrichtlicher Arbeit finden u. erproben
nicht nur v. Schulentw. reden, sondern auch umsetzen
offen, Schule weiterentwickeln, öffnen
offenen Unterricht gestalten z.B. klassenübergreifend
Öffnung für Innovationen
päd. Konzept erarbeiten
päd. Konzept, statt Abhängigkeit vom Träger
SchiLF, Schulhausgestaltung und -ausstattung
Schulentwicklung (4 Nennungen)
Schulentwicklung initiieren, Schulhausrenovierung in Gang bringen
Schulentwicklung intensiver verwirklichen
Schulentwicklung voranbringen
Schulhausinterne Fortbildungen
Schulleben (2 Nennungen)
SE- Prozess nachhaltiger initiieren
Supervisionen anbieten, Klassenzimmer öffnen
Umsetzung innovativer U- Formen
Weniger Teilnahme an Wettbewerben (bayernweit)

Teamwork

am Team arbeiten
auf Teamwork setzen
Aufgabenverteilung Schulleitung – Kollegen
besseres Schulleitungsteam
Die Kooperation i. d. Schulleitung und auch im Kollegium fördern
Die Teamarbeit steigern
Die Zusammenarbeit mit allen suchen
Distanz zum Kollegium
Einführung v. Sozialarbeit, mehr Flexibilität i. d. Zusammenarbeit m. anderen Institutionen
Förderung von Teamarbeit/der versch. Kompetenzen
ich würde den Teamgeist fördern, die Lehrer in Entscheidungen mehr einbeziehen
intens. Zusammenarbeit
Kommunikation, Offenheit
Konferenzgestaltung
Kooperation im Team/regelm. Team-Besprechungen
Kooperation in der Schulleitung
Kooperation mit dem Schulrat
Mehr Impulse setzen für Teamarbeit
mehr Kooperation mit dem Kollegium
mehr Teamarbeit (5 Nennungen)
mehr Teamarbeit im Kollegium anregen
Mehr Teamarbeit mit d. Kollegium
mehr Teamarbeit unter allen Lehrpersonen
mehr Zusammenarbeit mit pol. Gemeinde + Pfarrei
mit dem KR in echtem Teamwork die Schule führen
Miteinander arbeiten, nicht nebeneinander
noch mehr auf Teamarbeit setzen
noch mehr Teamarbeit im Kollegium anstoßen
Nur durch Teamarbeit lässt sich effizient arbeiten!
päd. Zusammenarbeit
Problemlösung=Teamarbeit
regelm. Teamsitzungen
Regelmäßige Besprechungen mit Stellvertreter
Schule als Team verstehen und alle Lehrer beteiligen!
Schule=Team
Schulleitung ->Team
starke Förderung der Teamarbeit
Teamarbeit (3 Nennungen)
Teamarbeit fördern
Teamarbeit im Kollegium, Diagnostik
Teamarbeit in der Schulleitung, langfristige Planung von Vorhaben
Teamarbeit initiieren, päd. Konferenzen, regelmäßige Besprechungen
Teamarbeit stark fördern
Teamarbeit unbedingt fördern, Mitbestimmung erhöhen
Teambildung
Teambildung – mehr Mitsprache der Kollegen bei Entscheidungen
Teamgeist fördern
TEAMWORK
Teamwork!

Versuchen, mehr im Team zu arbeiten
Vertrauen und Kooperation
Zusammenarbeit
Zusammenarbeit m .d. Gemeinde/Schulverband
Zusammenarbeit mit der Sekretärin/Kompetenzen

Sonstige Äußerungen

aber einiges bestimmt!
bei uns stimmt alles
Das ist in einer Zeile nicht zu sagen
Das verrate ich nicht!
Dazu langt diese Zeile nicht aus!
Der Schulleiter ist erst seit 7 Monaten im Amt u. braucht meine Unterstützung.
Gravierende Änderungen sind nicht vonnöten
Dies ist eine Sache des persönlichen Führungsstils
Disziplinregeln gegenüber Schülern
einiges!
Es ist perfekt, so wie es ist!
Fächerkanon
Förderverein, nicht "ideologisch" abhängig.
globale Antwort nicht sinnvoll
GS besser herausheben
Hab ich mir noch keine konkreten Gedanken gemacht.
Ich bin anders, also ist meine Arbeit anders. Bewusst ändern muss ich nichts, es läuft vorbildlich
Ich bin mit der Arbeit meines Schulleiters sehr zufrieden.
Ich möchte (unter den jetzigen Bedingungen) kein Schulleiter werden.
Idealzustand momentan!
Jedem Kollegen einen Schlüssel fürs Schulhaus geben.
Jedes Schuljahr unter ein Motto stellen (z.B.: Pausenhofgestaltung, Elternarbeit,...)
Kann ich momentan noch nicht beuteilen, da die Stelle neu besetzt wird.
Klassenführung abgeben
mehr Unterstützung in den ersten Monaten des KR
Schulleiter nicht an der Schule, wo ich vorher KR war
Schwierig in einer Zeile auszudrücken, das meiste passt so
sog. "Strafen" (wie z.B. sinnlose Texte abschreiben) verbieten
Sowohl R als auch KR noch zu kurz im Amt
Unser Schulleiter ist in Ordnung.
Viel(es) (2 Nennungen)
weniger arbeiten
Wir haben ein gemeinsam entwickeltes Konzept.
Wir streben gemeinsam nach Verbesserungen.
zur Zeit sehr zufrieden!
Zusammenarbeit ist recht harmonisch und offen.

7.3.7 Freitext (geclustert) zu Frage 35: Unterstützung durch das Schulamt

Nicht nötig

als StV kaum nötig
brauchte keine
Die Unterstützung wird es durch das zuständige Schulamt sicher geben, wenn es nötig sein sollte.
Die Unterstützung wurde nicht gesucht, wäre aber wahrscheinlich gegeben
Diese habe ich nicht beim Schulamt gesucht
Diese Unterstützung ist nicht nötig!
Es gibt nichts, worin mich das Schulamt unterstützen müsste.
Ich habe die Unterstützung nicht gesucht!
Ich hatte keine nötig.
Ich suche die Unterstützung nicht
Habe die Unterstützung noch nicht gesucht/gewünscht
ist nicht notwendig
Musste das Schulamt noch nie einschalten
nicht darum gebeten!
nicht nötig
sonst nicht notwendig!
U. war noch nicht notwendig!
war bisher nicht nötig (3 Nennungen)
war nicht nötig (3 Nennungen)
war nicht notwendig bisher

Auf Anfrage/bei Bedarf vom Schulamt unterstützt

auf Anfrage
bei aktuellen Problemen
Bei Bedarf (Innovationen etc.)
bei Bedarf, kann jederzeit nachfragen
falls notwendig

Konrektorenstudie

immer bei Notwendigkeit
immer wenn ich Rückfragen habe
Meistens, wenn es nötig war
wenn ich Rat brauche

Keine/kaum Unterstützung

als KR bin ich nur gefragt, wenn der SL abwesend ist.
Austausch mit KR- Kollegen durch unregelm. "Stammtisch" auf eigene Initiative
Austausch mit KR/Stv- Kollegen, aber auf privater Basis, nicht auf Schulamtsebene
Das Schulamt "schwebt" über den Dingen und hat von der Basis keine Ahnung
Das Verhältnis zum Schulamt ist ambivalent – aber doch eher kollegial – sachlich – distanziert
eher enttäuschend, da das Schulamt zum reinen Verwaltungsorgan regrediert und als "Unternehmensführungsebene" kaum Kompetenzen zeigt
gar nicht!
ich bekomme keine Unterstützung und spiele nur die "2. Geige"
Ich erwarte keine Unterstützung durch das Schulamt
Kaum Kontakte oder Austausch
kaum Kontakte, keine Einladung zur Schulleiterkonferenz
Keine Infos, der zu Schulleiterdienstbesprechungen der KR nicht mit eingeladen wird.
keine Unterstützung
Leider kein direkter Kontakt (ca. alle 10 Jahre 1x)
Mobbing durch zuständigen SchAD
nichts!!
Schulamt findet kaum Zeit für Gespräche. Auch nach Anmeldung hatte ich oft das Gefühl man wolle mich schnell wieder loswerden.
Schulamt wendet sich nur an Schulleiter
überhaupt nicht
wurde vom Schulrat noch nie zu meiner Rolle als KRin befragt
zu wenig Kontakt KR- Schulamt, nur auf Betreiben des KR

Unterstützung bei diversen Problemen

Beerdigung eines Kollegen während der Sommerferien
bei der Beurteilung -> Gespräch danach
bei der kommiss. Vertretung des erkrankten Schulleiters
bei der Suche nach einer anderen Schule
bei der Vertretung des lange u. häufig erkrankten Schulleiters
bei Lösungen von Problemen gem. Nr. 11
bei persönlichen Niederlagen
in allen Sachfragen
in dienstl. Angelegenheiten
in Fragen der Berufsentscheidung zum SL
Konfliktberatung Kollegen/Eltern
Musste ein halbes Jahr die Schule alleine leiten (ohne Vorkurs) und wurde dabei voll vom Schulamt unterstützt (ebenso mein zukünftiger und der ausgeschiedene Schulleiter

Positive Voten

auf Grund der Anerkennung und Wertschätzung
Einladung zu Schulleiterkonferenzen
insgesamt gutes Verhältnis!
Jederzeit aufgeschlossen für meine Belange
Man weiß am Schulamt meinen Einfluss zu schätzen
Meine Eignung als mögliche Rektorin wurde betont
Meinem Eindruck nach war das Schulamt letztlich dankbar, dass ich mich für die Stelle beworben habe. Sie war als "Schleudersitz" bekannt. (Ich bin nun der 6. KR innerhalb d. Amtsführung des derzeitigen SLs
Schulamt, vor allem Schulamtsdirektor, ist mir wohlwollend gesonnen
Wir haben eine sehr gute Fortbildung auf Schulamtsebene. (Führungsqualifikation)
Zusammenarbeit sehr gut
Als Kreisausschussvorsitzender des BBB bin ich um guten Kontakt zu allen Gruppierungen bemüht.
grundsätzliche Unterstützung
Anerkennung privat schwieriger Verhältnisse
freie, selbstverantwortliche "Hand"
korrektes Verhalten vom Schulamt

Sonstige Äußerungen

Dillingen- Fortbildung, 1 Woche
durch meine letzte Beurteilung wurde meine sehr hohe Berufsmotivation empfindlich gedämpft.
ein guter Lehrer ist nicht zwangsläufig ein guter Schulleiter => Managerqualitäten für Schulleiter erwünscht
Eine aus mehreren Teams bestehende Schule passt oft schwer in ihr Schema
Fortbildung Dillingen
Fortbildung für KR durch Schulamt (2- tägig)
In einer Brennpunktschule läuft vieles nur durch Teamgeist. Auch Schulleitung gemeinsam ist erfolgreicher, wenn der R. bei der Auswahl seines KR mitentscheiden kann.
Mein jetziges Schulamt ist erst seit 1.08.01 zuständig
Mir fehlte Vitamin "B"
Schulamt spielt keine Rolle mehr am Förderzentrum

Schulamtspricht zuerst mit Schulleiter, SL dann mit KR; KR dann mit Schulamtschulamtschule bei uns aufgelöst
unsere Schule ist durch eine andere Organisationsform einfach teilweise anders vom Schulrat abhängig (bei Schulratswechsel)
Werde für Entscheidungen verantwortlich gemacht, die der Schulleiter in eigener Verantwortung getroffen hat.
Zu wenig/selten "Herauslösen" aus dem Schulalltag für Fortbildung/Gedankenaustausch mit Kollegen
Zu wenige Vorbereitungskurse für KR/StV

7.3.8 Freitext (geclustert) zu Frage 38 F: Sonstige Aus- und Weiterbildungen

Keine staatliche Aus- und Weiterbildung

...Bei mir erfolgte nichts!...
7 Meldungen zum Kurs für Schulleiter wurden von der Lfb in Dillingen abgelehnt!
Ablehnung bei Meldung zum Kurs
Anmeldung zum Kurs I (Schulleitung) wurde wegen Überfüllung abgewiesen (neue Anmeldung erfolgt)
Anmeldung zum Stellvertreterkurs wg. Überfüllung abgelehnt
Antrag wurde wegen zu starkem Andrang abgelehnt
Aus- und Weiterbildung wurde stets abgelehnt (Schulamtschule/Regierung)
Bisher keine einzige Fortbildung, trotz mehrfacher Meldungen
Habe mich für 2 Schulleiterkurse gemeldet (zweimal abgelehnt)
Ich wurde zu keinem Kurs zugelassen, jetzt 2 Jahre vor dem Ruhestand lege ich keinen Wert mehr darauf!
keine Ausbildung wäre aber sehr wünschenswert!
keinerlei Aus-, Fort- und Weiterbildung und das als StV seit 1975!!
Kurse in Dillingen waren immer überfüllt (6 Meldungen)
Kurse in Dillingen wurden gestrichen. Schulleiter meinte: es sei nicht nötig!
Meldungen (10- 15x!!) zu Fortbildungen wurden abgelehnt
Meldungen für derartige FB bisher stets abgelehnt.
Meldungen zu Lehrgängen in Dillingen wurden immer abgelehnt
Nach Anmeldung wegen Überbuchung abgelehnt
Trotz Bemühung um Aufnahme im staatl. Kurs ->Ablehnung wegen Überfüllung
Trotz mehrfacher Bewerbung aus keinem!
vor 24 Jahren nicht üblich!
wurde mehrmals abgelehnt – Kurse vonnöten
Zu meinem Bedauern habe ich vom Schulamt noch keine Unterstützung/Hinweise erhalten,
obwohl ich darum gleich zu Beginn meiner neuen Tätigkeit als KR ersucht habe.
Fortbildungen für KR gab es nicht

Selbsterfahrung

"Einarbeitung"
1,5 Jahre kommissarische Tätigkeit an vorheriger Schule
19 Jahre Fb/Sport – häufige Kooperation mit Schulleitungen und Bürgermeistern
Aktendurchforstung
Autodidakt
Bereits Konrektorentätigkeit in NRW 1975-80
Einarbeitung in der Schule
führte 2 Jahre die Schulleitung kommissarisch
hineingewachsen in diese Rolle
Gesprächsführung, Kommunikation, Arbeiten im Team, Umgang mit Konflikten
halbe Schulleitung wegen Ausfall der kompletten Leitung
Interesse an der Arbeit
Interesse, offen für Verwaltung und Personalführung
Kompetenz durch eigene, langjährige Erfahrung erworben
lange Erfahrung im Stundenplanteam und in Organisationsaufgaben
langjährige Mitarbeit, ohne KR zu sein
langjährige Tätigkeit als Stellvertreterin an einer kleinen Schule; "Mentoren"- Prinzip mit dem Chef!
learning by doing
Lernen mit und aus der Praxis
mehrere kommissarische Leitungen (1 ganzes Schuljahr 95/96)
nach Ruhestandsversetzung des "alten" Schulleiters 8 Monate Übernahme der Schulleitung (ohne Sekretärin, ohne Hausmeister!)
sehr lange Alleinvertretungen (1x 7 Monate, 1x5 Monate)
Versuch/Irrtum!
Lehrzeit als SL- Vertreter seit LAA- Zeit 1980
Zuschauen

Von erfahrenen KR/R etc. angeleitet

Austausch mit KR- Kollegen
Beratung durch einen R einer anderen Schule
bin durch Mithilfe in das Amt hineingewachsen: wir hatten keinen R; KR brauchte meine Mitarbeit
Einführung durch Vorgänger
Einführung in Schulverwaltungsprogramme (PC)
Einführungen u. Unterstützung d. Rektorin
Enge Zusammenarbeit und Hilfe durch Schulleiter

Konrektorenstudie

Fortbildung durch (ehem.) Schulleiter der vorherigen Schule
Führung durch den Schulleiter
Gespräche mit anderen KR
Gespräche mit anderen Schulleitern
Gespräche mit Kollegen
Hilfe vom SL
Hospitation bei Kollegen
Ich bin Mitglied im bsv, was sich häufig sehr hilfreich erwies.
intensive Zus.arbeit mit dem Schulleiter
Meinungsaustausch mit anderen Kren
Mitwirkung an meiner alten Arbeitsstätte an Tätigkeiten eines Schulleiters,(Planung, Klassenbildung...)
Nachvollziehen der Arbeiten des Schulleiters
Schulleiterstammtisch,Personalrat seit 28 Jahren
Schulung durch dem vorherigen KR
unterstützende Zusammenarbeit mit SL
Unterstützung durch die Sekretärin
Vorbild meines früheren KR
Stundenplan- Führungsteam mitgemacht in vorheriger Schule

Freiwillige, nicht-staatliche Aus- und Weiterbildung

Berufsverband, als Personalrat
BLLV- Lehrgänge, zahlreich, sehr gut
Comp.- Ausbildung (staatl. und privat)
eigenen ausgewählten Fobi, auch zu Management
Fortbildung beim Träger der Schule
Fortbildung BLLV
Privates Management- Training
Mitarbeiterförderung auf lokaler Ebene,
Supervision, Gesprächsführung-Konfliktmanagement
Tätigkeit als Personalrat
über Berufsverband BLLV

Staatliche Fortbildungen

1 Pflichtfortbildung am Nachmittag
1 Pflichtfortbildung vom Schulamt
1 tägiger Lehrgang (freiwillig) in Dillingen
1 Woche Fortbildung
1 Woche in Dillingen
1x auf Regierungsebene
2 Fortbildungen der Regierung
2 TZI- Kurse Dlg
20 Jahre als qualif. Beratungslehrer tätig
2-tägige Fortbildung des Schulamtes
3-tägige Fortbildung für KR zur Schulentwicklung
3-teiliger Schulleiterkurs in Dillingen
AG des staatl. Schulamtes
Assessment- Lehrgang in Dillingen für Schulleiter
Ausbildung zum "Qual. Beratungslehrer
Ausbildung zum Schulentwickler
Ausbildung zur qual. BL
bei Kurs 2 mit finanzieller Selbstbeteiligung!
Beratungslehrer, Multiplikator für Schulentwicklung, Moderator
Dillinger Kurse werden angepeilt!
EDV- Ausbildung auf Schulamtschulebene
eine Fortbildung für StV ist für das Schj. 2002/03 geplant.
einmaliger regionaler Lehrgang (3 Tage)
FB "Gesprächsführung"
Fobi auf Regierungsebene/Schulamtschulebene, regelmäßiger Gedankenaustausch
FoBi für Computer (Stundenplanprogr., Sverwaltung,...)
Fobi für SL
Fobi von der Regierung von Niederbayern
Fobi:"Schulentwicklung"
FOBOS 2000
Fortbildung auf Schulamtschulebene
Fortbildung Dillingen (2 Nennungen)
Fortbildung für KR (Schulentwicklung), aber erst kürzlich!
Fortbildung für KR:Schulentwicklung
Fortbildung für Schulleiter (3x eine Woche in Dillingen) -> noch nicht abgeschlossen
Fortbildung in Personalführung
Fortbildung zum Beratungslehrer
Fortbildungslehrgänge auf Bezirksebene
Fortbildungsreferent bei FOBOS
Fortbildungsreihe auf Schulamtschulebene
freiwillige Fobi Dillingen
freiwilliger Kurs in Dillingen über Teamarbeit
Ich bin Schulpsychologin und Supervisorin (BDP)

Konrektorenstudie

Kurs (lokal) in Schulverwaltung
Kurs Dillingen "Schulleitung I + II + III"
Kurs im Schulverwaltungsprogramm
Kurs Schulleitung (nachgerutscht als StV) 1. Teil
Kurse in Dillingen und Schulamtsebene
Kurse in Gesprächsführung/sozialer Kompetenz
Lehrerakademie Dillingen 3 Wochen
Lehrgang in Dillingen
LG's in Dillingen zu Teamarbeit etc.
Managementfortbildung Dillingen u.a.
Meine Ausbildung zum Beratungslehre hat mir sehr geholfen.
Regierungsfortbildungen
Regionaler Kurs (Bezirk) für Stellvertreter
Regionalkurs für neuernannte SL
Schulentwicklungskurs f. KR
Schulleiterfortbildung in Förderschulbereich
Schulleiterfortbildungen
Schulleiterkurs
staatl. Kurse zur Personalführung (Gesprächsführung, Kooperation), Moderation
Verwaltungsorganisation, Berufserfahrung, Dienstrecht/Schulrat, Personalrat
von Zeit zu Zeit (alle paar Jahre) KR- Fortbildungen
Ausbildung zur qual. Beratungslehrerin z.B.: Moderatorenausbildung in Dillingen
Orientierungs- u. Qualifizierungskurse in Dillingen, freiw. Fortbildung in Dillingen

Sonstige Aussagen

Mehr Mut für Teamarbeit (Dillingen)
[Weiterbildung] steht noch bevor/gerade erst ernannt
war Schulleiter, aber durch Mitbewerberklage musste ich Schule verlassen

7.4 Korrelationstabellen

Item 17 A bis I – Item 8 A bis E

Korrelationen

Korrelation nach Pearson

	ermutigt - Schulrat (Code 0-1)	ermutigt - Kollegen (Code 0-1)	ermutigt - Schulleiter (Code 0-1)	ermutigt - eigener Zielsetzung (Code 0-1)	ermutigt - Vorkurs (0-1)
Bewert. - Fühle mich wohl (Code 1-4)	,02	,06	,13**	,01	-,05
Bewert. - Überfordert (Code 1-4)	,01	,09*	,04	,00	,02
Bewert. - Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,06	-,17**	-,16**	,34**	,10**
Bewert. - Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	,14**	-,01	-,04	,20**	,07
Bewert. - Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	,10**	-,02	-,05	,11**	,03
Bewert. - Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	,05	,02	-,01	,17**	-,01
Bewert. - Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)	-,01	-,04	-,05	,14**	,01
Bewert. - Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	,01	-,13**	-,15**	,24**	,03
Bewert. - Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)	,03	-,01	-,10**	,05	,10**

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

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

Item 27 – Item 40

Korrelationen

Korrelation nach Pearson

	Innovative Idéen - verwirklichen? (Code 1-3)	Bewertung - Ausbildung (Code 1-3)
Innovative Idéen - verwirklichen? (Code 1-3)	1,00	-,01
Bewertung - Ausbildung (Code 1-3)	-,01	1,00

Konrektorenstudie

Item 17 A bis I – Item 27, Item 29 E, Item 37

Korrelationen

Korrelation nach Pearson

	Innovative Ideen - verwirklichen? (Code 1-3)	Unterstützung - gering (Code 0-1)	Kooperation mit weiteren KR (Code 1-3)
Bewert. - Fühle mich wohl (Code 1-4)	,13**	-,34**	,01
Bewert. - Überfordert (Code 1-4)	-,08*	,02	,06
Bewert. - Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,04	,11**	,04
Bewert. - Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	,03	-,01	,05
Bewert. - Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	,05	,17**	-,04
Bewert. - Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	,18**	,07*	,04
Bewert. - Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)	-,05	,05	,11**
Bewert. - Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	,04	,10**	,11**
Bewert. - Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)	-,04	,20**	-,01

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

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

Item 17 A bis I – Item 17 A bis I

Korrelationen

Korrelation nach Pearson

	Bewert. - Fühle mich wohl (Code 1-4)	Bewert. - Überfordert (Code 1-4)	Bewert. - Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	Bewert. - Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	Bewert. - Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	Bewert. - Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	Bewert. - Wunsch: Klassenführu ng abgeben (Code 1-4)	Bewert. - Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	Bewert. - Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)
Bewert. - Fühle mich w (Code 1-4)	1,00	-,06	,03	,13**	-,11**	,29**	,00	-,02	-,31**
Bewert. - Überfordert (Code 1-4)	-,06	1,00	,00	,02	-,10**	,11**	,17**	-,02	,18**
Bewert. - Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,03	,00	1,00	,39**	,20**	,23**	,19**	,57**	,12**
Bewert. - Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	,13**	,02	,39**	1,00	,16**	,21**	,14**	,21**	,07*
Bewert. - Wunsch: Meh Aufgaben (Code 1-4)	-,11**	-,10**	,20**	,16**	1,00	,13**	-,01	,21**	,18**
Bewert. - Kooperative Leitungsaufg. (Code 1- 4)	,29**	,11**	,23**	,21**	,13**	1,00	,15**	,15**	,08*
Bewert. - Wunsch: Klassenführung abgebe (Code 1-4)	,00	,17**	,19**	,14**	-,01	,15**	1,00	,20**	,10**
Bewert. - Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	-,02	-,02	,57**	,21**	,21**	,15**	,20**	1,00	,12**
Bewert. - Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)	-,31**	,18**	,12**	,07*	,18**	,08*	,10**	,12**	1,00

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

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

7.5 Splitting-Tabellen

7.5.1 Tabellen 1: Splitting nach ‚Art des Konrektors‘ (KR, StV, 1. KR, 2. KR)

Splitting-Tabelle 1A

Ausgabe erstellt		09-MAR-2003 01:20:36
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('') /GBASE=CASES /TABLE=v7 + v8a + v8b + v8c + v8d + v8e + v9a + v9b + v9c + v9d + v10a + v10b + v10c + v10d + v11a + v11b + v11c + v11d + v11e + v11f + v11g + v11h + v13 + v14 + v15 + v16 BY v1 /STATISTICS count(v1(F5.0)) cpct(v1(PCT5.1) 'Spalten%':v1).	
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,33

		Art von KR (Code 1-4)									
		0		Konrektor		Stellvertreter des Schulleiters		1. Konrektor		2. Konrektor	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Welche Schule? (Code 1-3)	0	5	62,5%	2	,3%						
	1	1	12,5%	293	46,4%	88	80,7%	49	46,7%	18	69,2%
	2	2	25,0%	305	48,3%	19	17,4%	51	48,6%	8	30,8%
	3			31	4,9%	2	1,8%	5	4,8%		
ermutigt – Schulrat (Code 0-1)	0	6	75,0%	321	50,9%	75	68,8%	55	52,4%	16	61,5%
	1	2	25,0%	310	49,1%	34	31,2%	50	47,6%	10	38,5%
ermutigt – Kollegen (Code 0-1)	0	8	100,0%	452	71,6%	85	78,0%	83	79,0%	15	57,7%
	1			179	28,4%	24	22,0%	22	21,0%	11	42,3%
ermutigt – Schulleiter (Code 0-1)	0	7	87,5%	428	67,8%	60	55,0%	72	68,6%	16	61,5%
	1	1	12,5%	203	32,2%	49	45,0%	33	31,4%	10	38,5%
ermutigt – eigener Zielsetzung (Code 0-1)	0	7	87,5%	166	26,3%	73	67,0%	22	21,0%	6	23,1%
	1	1	12,5%	465	73,7%	36	33,0%	83	79,0%	20	76,9%
ermutigt – Vorkurs (0-1)	0	8	100,0%	620	98,3%	107	98,2%	102	97,1%	26	100,0%
	1			11	1,7%	2	1,8%	3	2,9%		
zust. – Qual. Beratungslehrer (Code 0-1)	0	8	100,0%	583	92,4%	98	89,9%	101	96,2%	25	96,2%
	1			48	7,6%	11	10,1%	4	3,8%	1	3,8%
zust. – Beratungslehrer (Code 0-1)	0	8	100,0%	553	87,6%	96	88,1%	92	87,6%	22	84,6%
	1			78	12,4%	13	11,9%	13	12,4%	4	15,4%
zust. – allein. EdV-Betr. (Code 0-1)	0	7	87,5%	531	84,2%	91	83,5%	95	90,5%	24	92,3%
	1	1	12,5%	100	15,8%	18	16,5%	10	9,5%	2	7,7%
zust. – EDV-Betr. mit anderen (Code 0-1)	0	8	100,0%	516	81,8%	96	88,1%	84	80,0%	24	92,3%
	1			115	18,2%	13	11,9%	21	20,0%	2	7,7%
Repr. Aufgaben – Schulleiter (Code 0-1)	0	7	87,5%	525	83,3%	83	76,1%	92	87,6%	20	76,9%
	1	1	12,5%	105	16,7%	26	23,9%	13	12,4%	6	23,1%
Repr. Aufgaben – Schulleiter -> mich (Code 0-1)	0	8	100,0%	284	45,0%	58	53,2%	40	38,1%	6	23,1%
	1			347	55,0%	51	46,8%	65	61,9%	20	76,9%
Repr. Aufgaben – mir (Code 0-1)	0	8	100,0%	611	96,8%	105	96,3%	100	95,2%	25	96,2%
	1			20	3,2%	4	3,7%	5	4,8%	1	3,8%
Repr. Aufgaben – Schulleiter + mir (Code 0-1)	0	5	62,5%	274	43,4%	61	56,0%	47	44,8%	17	65,4%
	1	3	37,5%	357	56,6%	48	44,0%	58	55,2%	9	34,6%
Aufgaben – Vertetungsstunden (Code 1-2)	0	5	62,5%	58	9,2%	20	18,3%	5	4,8%	6	23,1%
	1			203	32,2%	58	53,2%	24	22,9%	8	30,8%
	2	3	37,5%	370	58,6%	31	28,4%	76	72,4%	12	46,2%
Aufgaben – Stundenplan (Code 1-2)	0	4	50,0%	50	7,9%	33	30,3%	4	3,8%	2	7,7%
	1	3	37,5%	353	55,9%	62	56,9%	50	47,6%	16	61,5%

Konrektorenstudie

	2	1	12,5%	228	36,1%	14	12,8%	51	48,6%	8	30,8%
Aufgaben – Buspläne (Code 1-2)	0	7	87,5%	364	57,7%	66	60,6%	60	57,1%	19	73,1%
	1	1	12,5%	141	22,3%	29	26,6%	27	25,7%	2	7,7%
	2			126	20,0%	14	12,8%	18	17,1%	5	19,2%
Aufgaben – Projekten (Code 1-2)	0	6	75,0%	138	21,9%	46	42,2%	25	23,8%	6	23,1%
	1	1	12,5%	375	59,4%	55	50,5%	67	63,8%	15	57,7%
	2	1	12,5%	118	18,7%	8	7,3%	13	12,4%	5	19,2%
Aufgaben – Lehrerkonferenz (Code 1-2)	0	6	75,0%	180	28,5%	61	56,0%	28	26,7%	7	26,9%
	1	2	25,0%	440	69,7%	41	37,6%	77	73,3%	15	57,7%
	2			11	1,7%	7	6,4%			4	15,4%
Aufgaben – Kollegen beraten (Code 1-2)	0	7	87,5%	194	30,7%	56	51,4%	33	31,4%	6	23,1%
	1	1	12,5%	375	59,4%	45	41,3%	64	61,0%	17	65,4%
	2			62	9,8%	8	7,3%	8	7,6%	3	11,5%
Aufgaben – Elternbeirat (Code 1-2)	0	5	62,5%	137	21,7%	37	33,9%	25	23,8%	7	26,9%
	1	3	37,5%	477	75,6%	66	60,6%	79	75,2%	16	61,5%
	2			17	2,7%	6	5,5%	1	1,0%	3	11,5%
Aufgaben – Jugendamt (Code 1-2)	0	6	75,0%	264	41,8%	51	46,8%	47	44,8%	8	30,8%
	1	2	25,0%	330	52,3%	50	45,9%	57	54,3%	15	57,7%
	2			37	5,9%	8	7,3%	1	1,0%	3	11,5%
Anrechnungsstunden (Anzahl)	0	5	62,5%	8	1,3%	24	22,0%	1	1,0%		
	1	1	12,5%	41	6,5%	40	36,7%	1	1,0%	8	30,8%
	2			2	,3%	1	,9%				
	2	1	12,5%	308	48,8%	28	25,7%	21	20,0%	7	26,9%
	3			166	26,3%	7	6,4%	29	27,6%	4	15,4%
	4			67	10,6%	2	1,8%	29	27,6%	3	11,5%
	5			19	3,0%	1	,9%	11	10,5%	1	3,8%
	6	1	12,5%	13	2,1%	1	,9%	6	5,7%	1	3,8%
	7			2	,3%	3	2,8%	1	1,0%		
	8			2	,3%	2	1,8%	1	1,0%	1	3,8%
	9			1	,2%			2	1,9%		
	10			1	,2%			1	1,0%	1	3,8%
	11							1	1,0%		
	12							1	1,0%		
13			1	,2%							
Anzahl angemessen? (Code 1-2)	0	4	50,0%	15	2,4%	4	3,7%	1	1,0%		
	1	3	37,5%	367	58,2%	51	46,8%	55	52,4%	22	84,6%
	2	1	12,5%	249	39,5%	54	49,5%	49	46,7%	4	15,4%
Rolle (Code 1-3)	0	5	62,5%	10	1,6%	1	,9%	2	1,9%		
	1			106	16,8%	17	15,6%	13	12,4%	4	15,4%
	2	3	37,5%	429	68,0%	66	60,6%	73	69,5%	17	65,4%
	3			86	13,6%	25	22,9%	17	16,2%	5	19,2%
Bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei? (Code 1-3)	0	5	62,5%	7	1,1%						
	1	1	12,5%	103	16,3%	10	9,2%	16	15,2%	5	19,2%
	2	2	25,0%	454	71,9%	82	75,2%	78	74,3%	18	69,2%
	3			67	10,6%	17	15,6%	11	10,5%	3	11,5%

Splitting-Tabelle 1B

Ausgabe erstellt		09-MAR-2003 01:30:20
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('') /GBASE=CASES /TABLE=v17a + v17b + v17c + v17d + v17e + v17f + v17g + v17h + v17i + v19 + v20 + v21 + v22a + v22b + v22c + v22d + v23a + v23b + v23c + v24 + v25 + v26 + v27 + v28 + v29a + v29b + v29c + v29d + v29e + v29f + v31 + v32 + v33 BY v1	

Konrektorenstudie

		/STATISTICS count(v1(cpct(v1(PCT5.1) 'Spalten%':v1).	F5.0))
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,39		

		Art von KR (Code 1-4)									
		0		Konrektor		Stellvertreter des Schulleiters		1. Konrektor		2. Konrektor	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Bewert. – Fühle mich wohl (Code 1-4)	,00	4	50,0%	5	8%	1	9%	1	1,0%		
	1,00	1	12,5%	18	2,9%	3	2,8%	2	1,9%		
	1,50			7	1,1%						
	2,00			50	7,9%	4	3,7%	4	3,8%	2	7,7%
	2,50			17	2,7%	5	4,6%	4	3,8%		
	3,00			168	26,6%	25	22,9%	29	27,6%	9	34,6%
	3,50			38	6,0%	6	5,5%	5	4,8%	2	7,7%
	4,00	3	37,5%	328	52,0%	65	59,6%	60	57,1%	13	50,0%
Bewert. – Überfordert (Code 1-4)	,00	5	62,5%	11	1,7%	2	1,8%	1	1,0%		
	1,00	2	25,0%	397	62,9%	79	72,5%	66	62,9%	13	50,0%
	1,50			43	6,8%	9	8,3%	5	4,8%	2	7,7%
	2,00	1	12,5%	125	19,8%	14	12,8%	21	20,0%	8	30,8%
	2,50			15	2,4%	1	,9%	1	1,0%		
	3,00			29	4,6%	3	2,8%	8	7,6%	3	11,5%
	3,50					1	,9%				
	4,00			11	1,7%			3	2,9%		
Bewert. – Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,00	5	62,5%	16	2,5%	1	,9%	3	2,9%		
	,35			1	,2%						
	1,00	2	25,0%	186	29,5%	62	56,9%	37	35,2%	8	30,8%
	1,50			26	4,1%	7	6,4%	2	1,9%	1	3,8%
	2,00			59	9,4%	11	10,1%	8	7,6%		
	2,50			22	3,5%	2	1,8%	4	3,8%	1	3,8%
	3,00			71	11,3%	7	6,4%	13	12,4%	6	23,1%
	3,50			21	3,3%			3	2,9%	1	3,8%
4,00	1	12,5%	229	36,3%	19	17,4%	35	33,3%	9	34,6%	
Bewert. – Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	,00	6	75,0%	71	11,3%	9	8,3%	5	4,8%	3	11,5%
	1,00			94	14,9%	45	41,3%	22	21,0%	7	26,9%
	1,50			17	2,7%	5	4,6%				
	2,00			63	10,0%	13	11,9%	10	9,5%	6	23,1%
	2,50			28	4,4%	3	2,8%	5	4,8%	3	11,5%
	3,00			161	25,5%	20	18,3%	21	20,0%	4	15,4%
	3,50			19	3,0%	1	,9%	3	2,9%	1	3,8%
	4,00	2	25,0%	178	28,2%	13	11,9%	39	37,1%	2	7,7%
Bewert. – Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	,00	4	50,0%	11	1,7%	6	5,5%	1	1,0%		
	1,00	2	25,0%	335	53,1%	66	60,6%	73	69,5%	18	69,2%
	1,50			48	7,6%	8	7,3%	5	4,8%		
	2,00			130	20,6%	16	14,7%	13	12,4%	4	15,4%
	2,50			11	1,7%	4	3,7%	3	2,9%	1	3,8%
	3,00			60	9,5%	6	5,5%	7	6,7%		
	3,50			5	,8%						
	4,00	2	25,0%	31	4,9%	3	2,8%	3	2,9%	3	11,5%
Bewert. – Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	,00	5	62,5%	3	,5%						
	1,00			3	,5%	3	2,8%				
	1,50					1	,9%				
	2,00			5	,8%	3	2,8%				
	2,50			6	1,0%	2	1,8%				
	3,00			53	8,4%	24	22,0%	7	6,7%	2	7,7%
	3,50			52	8,2%	6	5,5%	6	5,7%	1	3,8%
	4,00	3	37,5%	509	80,7%	70	64,2%	92	87,6%	23	88,5%
Bewert. – Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)	,00	5	62,5%	18	2,9%	3	2,8%	8	7,6%	2	7,7%
	1,00	1	12,5%	226	35,8%	63	57,8%	29	27,6%	7	26,9%
	1,50			30	4,8%	9	8,3%				
	2,00			90	14,3%	10	9,2%	12	11,4%	2	7,7%
	2,50			19	3,0%			3	2,9%		
	3,00			83	13,2%	9	8,3%	17	16,2%	5	19,2%

Konrektorenstudie

	3,50			15	2,4%	3	2,8%	4	3,8%	1	3,8%
	4,00	2	25,0%	150	23,8%	12	11,0%	32	30,5%	9	34,6%
Bewert. – Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	,00	5	62,5%	14	2,2%	2	1,8%	2	1,9%		
	1,00	3	37,5%	339	53,7%	78	71,6%	57	54,3%	14	53,8%
	1,50			40	6,3%	8	7,3%	4	3,8%	1	3,8%
	2,00			78	12,4%	10	9,2%	11	10,5%	4	15,4%
	2,50			20	3,2%	2	1,8%	2	1,9%		
	3,00			66	10,5%	3	2,8%	13	12,4%		
	3,50			4	,6%	1	,9%				
	4,00			70	11,1%	5	4,6%	16	15,2%	7	26,9%
Bewert. – Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)	,00	5	62,5%	15	2,4%	2	1,8%				
	1,00	3	37,5%	466	73,9%	88	80,7%	87	82,9%	20	76,9%
	1,50			47	7,4%	8	7,3%	5	4,8%	1	3,8%
	2,00			51	8,1%	5	4,6%	7	6,7%	2	7,7%
	2,50			9	1,4%	2	1,8%	3	2,9%		
	3,00			26	4,1%	3	2,8%	1	1,0%	3	11,5%
	4,00			17	2,7%	1	,9%	2	1,9%		
Aussagen – Mitsprach (Code 1-3)	0	4	50,0%	12	1,9%	3	2,8%	5	4,8%	1	3,8%
	1	2	25,0%	405	64,2%	67	61,5%	74	70,5%	18	69,2%
	2	1	12,5%	159	25,2%	26	23,9%	20	19,0%	5	19,2%
	3	1	12,5%	55	8,7%	13	11,9%	6	5,7%	2	7,7%
n Meinungsverschiedenheiten (Code 1-2)	0	4	50,0%	25	4,0%	7	6,4%	5	4,8%	2	7,7%
	1	3	37,5%	532	84,3%	93	85,3%	92	87,6%	22	84,6%
	2	1	12,5%	74	11,7%	9	8,3%	8	7,6%	2	7,7%
Art der Meinungsverschiedenheiten (Code 1-4)	0	4	50,0%	127	20,1%	16	14,7%	25	23,8%	3	11,5%
	1	3	37,5%	406	64,3%	77	70,6%	67	63,8%	20	76,9%
	2			49	7,8%	8	7,3%	5	4,8%	2	7,7%
	3			16	2,5%			3	2,9%		
	4	1	12,5%	33	5,2%	8	7,3%	5	4,8%	1	3,8%
Einschätzung – Schulleiter (Code 1,2,8)	0	4	50,0%	16	2,5%	5	4,6%	3	2,9%	2	7,7%
	1	1	12,5%	66	10,5%	8	7,3%	7	6,7%	3	11,5%
	2	2	25,0%	439	69,6%	83	76,1%	84	80,0%	17	65,4%
Einschätzung – Kollegen (Code 1,2,8)	8	1	12,5%	110	17,4%	13	11,9%	11	10,5%	4	15,4%
	0	4	50,0%	17	2,7%	4	3,7%	4	3,8%	2	7,7%
	1	1	12,5%	18	2,9%	4	3,7%	2	1,9%	1	3,8%
	2	2	25,0%	475	75,3%	80	73,4%	76	72,4%	20	76,9%
Einschätzung – Schulumt (Code 1,2,8)	8	1	12,5%	121	19,2%	21	19,3%	23	21,9%	3	11,5%
	0	5	62,5%	21	3,3%	4	3,7%	3	2,9%	3	11,5%
	1			39	6,2%	13	11,9%	5	4,8%	3	11,5%
	2	3	37,5%	353	55,9%	57	52,3%	62	59,0%	9	34,6%
Einschätzung – Bezirksregierung (Code 1,2,8)	8			218	34,5%	35	32,1%	35	33,3%	11	42,3%
	0	7	87,5%	27	4,3%	9	8,3%	3	2,9%	2	7,7%
	1			36	5,7%	14	12,8%	6	5,7%	4	15,4%
	2			80	12,7%	13	11,9%	22	21,0%	6	23,1%
Geschäfts-Verteilungsplan Schriftlich? (Code 1-2)	8	1	12,5%	488	77,3%	73	67,0%	74	70,5%	14	53,8%
	0	5	62,5%	7	1,1%	3	2,8%	2	1,9%	1	3,8%
	1	2	25,0%	455	72,2%	92	84,4%	79	75,2%	16	61,5%
Geschäfts-Verteilungsplan mitformuliert? (Code 1-2)	2	1	12,5%	168	26,7%	14	12,8%	24	22,9%	9	34,6%
	0	7	87,5%	462	73,2%	95	87,2%	78	74,3%	17	65,4%
	1	1	12,5%	88	13,9%	7	6,4%	12	11,4%	2	7,7%
Geschäfts-Verteilungsplan umgesetzt? (Code 1-3)	2			81	12,8%	7	6,4%	15	14,3%	7	26,9%
	0	7	87,5%	475	75,3%	98	89,9%	82	78,1%	17	65,4%
	1			8	1,3%			3	2,9%		
	2	1	12,5%	81	12,8%	6	5,5%	9	8,6%	6	23,1%
n Besprechungen mit Schulleiter (Code 1-4)	3			67	10,6%	5	4,6%	11	10,5%	3	11,5%
	0	4	50,0%	11	1,7%	5	4,6%	3	2,9%	1	3,8%
	1			32	5,1%	5	4,6%	8	7,6%	3	11,5%
	2	2	25,0%	332	52,6%	35	32,1%	49	46,7%	14	53,8%
	3	1	12,5%	188	29,8%	50	45,9%	34	32,4%	3	11,5%
Besprechungen mit Schulleiter initiiert (Code 1-3)	4	1	12,5%	68	10,8%	14	12,8%	11	10,5%	5	19,2%
	0	5	62,5%	14	2,2%	4	3,7%	5	4,8%	1	3,8%
	1			28	4,4%	4	3,7%	5	4,8%	1	3,8%
	2			61	9,7%	8	7,3%	6	5,7%	4	15,4%
	3	3	37,5%	528	83,7%	93	85,3%	89	84,8%	20	76,9%

Konrektorenstudie

Forderung – mehr Mitsprache (Code 1-4)	0	5	62,5%	13	2,1%	11	10,1%	5	4,8%	1	3,8%
	1	2	25,0%	454	71,9%	60	55,0%	68	64,8%	20	76,9%
	2	1	12,5%	49	7,8%	16	14,7%	12	11,4%		
	3			111	17,6%	22	20,2%	20	19,0%	5	19,2%
	4			4	,6%						
Innovative Ideen – verwirklichen? (Code 1-3)	0	5	62,5%	18	2,9%	4	3,7%	4	3,8%	1	3,8%
	1			300	47,5%	51	46,8%	40	38,1%	14	53,8%
	2	3	37,5%	279	44,2%	46	42,2%	54	51,4%	11	42,3%
	3			34	5,4%	8	7,3%	7	6,7%		
Innovative Ideen – unterstützt? (Code 1-6)	0	5	62,5%	27	4,3%	8	7,3%	8	7,6%	2	7,7%
	1			22	3,5%	4	3,7%	1	1,0%	2	7,7%
	2			33	5,2%	6	5,5%	1	1,0%		
	3	1	12,5%	85	13,5%	12	11,0%	16	15,2%	2	7,7%
	4			164	26,0%	24	22,0%	27	25,7%	8	30,8%
	5			119	18,9%	21	19,3%	21	20,0%	8	30,8%
	6	2	25,0%	181	28,7%	34	31,2%	31	29,5%	4	15,4%
Unterstützung Verwaltungsbereich (Code 0-1)	0	6	75,0%	303	48,0%	68	62,4%	51	48,6%	10	38,5%
	1	2	25,0%	328	52,0%	41	37,6%	54	51,4%	16	61,5%
Unterstützung – Personalführung (Code 0-1)	0	6	75,0%	389	61,6%	81	74,3%	69	65,7%	12	46,2%
	1	2	25,0%	242	38,4%	28	25,7%	36	34,3%	14	53,8%
Unterstützung – KR-Aufgaben (Code 0-1)	0	5	62,5%	244	38,7%	56	51,4%	42	40,0%	10	38,5%
	1	3	37,5%	387	61,3%	53	48,6%	63	60,0%	16	61,5%
Unterstützung – Unterricht (Code 0-1)	0	6	75,0%	419	66,4%	59	54,1%	71	67,6%	21	80,8%
	1	2	25,0%	212	33,6%	50	45,9%	34	32,4%	5	19,2%
Unterstützung – gering (Code 0-1)	0	8	100,0%	534	84,6%	96	88,1%	91	86,7%	21	80,8%
	1			97	15,4%	13	11,9%	14	13,3%	5	19,2%
Unterstützung – anderen Bereichen (Code 0-1)	0	8	100,0%	563	89,2%	96	88,1%	98	93,3%	24	92,3%
	1			68	10,8%	13	11,9%	7	6,7%	2	7,7%
Bei Kollegen akzeptiert? (Code 1,2,8)	0	4	50,0%	17	2,7%	6	5,5%	4	3,8%	1	3,8%
	1	1	12,5%	3	,5%						
	2	3	37,5%	535	84,8%	83	76,1%	87	82,9%	23	88,5%
	3			4	,6%						
	8			72	11,4%	20	18,3%	14	13,3%	2	7,7%
Spannungsfeld (Code 1-4)	0	4	50,0%	29	4,6%	4	3,7%	6	5,7%	1	3,8%
	1	2	25,0%	249	39,5%	54	49,5%	40	38,1%	7	26,9%
	2	1	12,5%	130	20,6%	11	10,1%	17	16,2%	7	26,9%
	3			110	17,4%	18	16,5%	28	26,7%	6	23,1%
	4	1	12,5%	113	17,9%	22	20,2%	14	13,3%	5	19,2%
Teamarbeit (Code 1-2)	0	5	62,5%	44	7,0%	6	5,5%	11	10,5%	3	11,5%
	1			215	34,1%	30	27,5%	29	27,6%	9	34,6%
	2	3	37,5%	372	59,0%	73	67,0%	65	61,9%	14	53,8%

Konrektorenstudie

Splitting-Tabelle 1 C

Ausgabe erstellt		09-MAR-2003 01:32:42
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('.') /GBASE=CASES /TABLE=v34 + v35a + v35b + v35c + v35d + v35e + v36 + v37 + v38a + v38b + v38c + v38d + v38e + v39 + v40 + v41 + v42 + v43 + frage7 BY v1 /STATISTICS count(v1(F5.0)) cpct(v1(PCT5.1) 'Spalten%':v1).	
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,33

	Art von KR (Code 1-4)										
	0		Konrektor		Stellvertreter des Schulleiters		1. Konrektor		2. Konrektor		
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	
Kollegen für Innovationen aufgeschlossen? (Code 1-2)	0	5	62,5%	70	11,1%	7	6,4%	13	12,4%	3	11,5%
	1			132	20,9%	18	16,5%	16	15,2%	3	11,5%
	2	3	37,5%	429	68,0%	84	77,1%	76	72,4%	20	76,9%
Unterstütz./Schulamts Berufsentsch. (Code 0-1)	0	7	87,5%	336	53,2%	83	76,1%	60	57,1%	13	50,0%
	1	1	12,5%	295	46,8%	26	23,9%	45	42,9%	13	50,0%
Unterstütz./Schulamts Rollenfindung (Code 0-1)	0	7	87,5%	537	85,1%	97	89,0%	87	82,9%	22	84,6%
	1	1	12,5%	94	14,9%	12	11,0%	18	17,1%	4	15,4%
Unterstütz./Schulamts Austausch (Code 0-1)	0	8	100,0%	565	89,5%	100	91,7%	93	88,6%	24	92,3%
	1			66	10,5%	9	8,3%	12	11,4%	2	7,7%
Unterstütz./Schulamts Konflikte (Code 0-1)	0	8	100,0%	600	95,1%	105	96,3%	101	96,2%	25	96,2%
	1			31	4,9%	4	3,7%	4	3,8%	1	3,8%
Unterstütz./Schulamts wenig (Code 0-1)	0	7	87,5%	365	57,8%	58	53,2%	65	61,9%	15	57,7%
	1	1	12,5%	266	42,2%	51	46,8%	40	38,1%	11	42,3%
Zusammenarbeit mit Sachaufwandsträger (Code 1-3)	0	5	62,5%	6	1,0%	3	2,8%	3	2,9%	1	3,8%
	1	1	12,5%	31	4,9%	8	7,3%	5	4,8%	3	11,5%
	2	2	25,0%	318	50,4%	45	41,3%	61	58,1%	7	26,9%
Kooperation mit weiteren KR (Code 1-3)	3			276	43,7%	53	48,6%	36	34,3%	15	57,7%
	0	6	75,0%	610	96,7%	102	93,6%	31	29,5%	6	23,1%
	1	2	25,0%	8	1,3%	4	3,7%	6	5,7%	2	7,7%
Ausbildung - staatl. Kurs für Schulleit. (Code 0-1)	2			11	1,7%	1	,9%	64	61,0%	17	65,4%
	3			2	,3%	2	1,8%	4	3,8%	1	3,8%
	0	8	100,0%	444	70,4%	103	94,5%	72	68,6%	21	80,8%
Ausbildung - staatl. Vorkurs für Übn. (Code 0-1)	1			187	29,6%	6	5,5%	33	31,4%	5	19,2%
	0	7	87,5%	577	91,4%	99	90,8%	94	89,5%	24	92,3%
Ausbildung - nicht-staatl. Fortbildung (Code 0-1)	1	1	12,5%	54	8,6%	10	9,2%	11	10,5%	2	7,7%
	0	8	100,0%	514	81,5%	96	88,1%	87	82,9%	19	73,1%
Ausbildung - Fachliteratur (Code 0-1)	1			117	18,5%	13	11,9%	18	17,1%	7	26,9%
	0	8	100,0%	421	66,7%	88	80,7%	70	66,7%	14	53,8%
Ausbildung - keine (Code 0-1)	1			210	33,3%	21	19,3%	35	33,3%	12	46,2%
	0	7	87,5%	330	52,3%	32	29,4%	56	53,3%	15	57,7%
Bevorstehende Ausbildung? (Code 1,2,8)	1	1	12,5%	301	47,7%	77	70,6%	49	46,7%	11	42,3%
	0	5	62,5%	15	2,4%	2	1,8%	5	4,8%	1	3,8%
	1	2	25,0%	200	31,7%	37	33,9%	40	38,1%	9	34,6%
Bewertung - Ausbildung (Code 1-3)	2	1	12,5%	94	14,9%	5	4,6%	9	8,6%	3	11,5%
	8			322	51,0%	65	59,6%	51	48,6%	13	50,0%
	0	7	87,5%	66	10,5%	18	16,5%	12	11,4%	3	11,5%
Posten abgeben? (Code 1-2)	1			39	6,2%	2	1,8%	4	3,8%	1	3,8%
	2	1	12,5%	120	19,0%	14	12,8%	16	15,2%	4	15,4%
	3			406	64,3%	75	68,8%	73	69,5%	18	69,2%
Posten abgeben? (Code 1-2)	0	5	62,5%	29	4,6%	6	5,5%	7	6,7%	2	7,7%
	1	3	37,5%	103	16,3%	7	6,4%	18	17,1%	3	11,5%

Konrektorenstudie

	2			499	79,1%	96	88,1%	80	76,2%	21	80,8%
Geschlecht (Code 1-2)	0	5	62,5%	6	1,0%	2	1,8%	3	2,9%	1	3,8%
	1	1	12,5%	363	57,5%	39	35,8%	81	77,1%	15	57,7%
	2	2	25,0%	262	41,5%	68	62,4%	21	20,0%	10	38,5%
Alter (Code 1-4)	0	5	62,5%	3	,5%	2	1,8%	3	2,9%	1	3,8%
	1	1	12,5%	21	3,3%	11	10,1%	2	1,9%	2	7,7%
	2			259	41,0%	34	31,2%	35	33,3%	13	50,0%
	3	2	25,0%	311	49,3%	53	48,6%	57	54,3%	9	34,6%
	4			37	5,9%	9	8,3%	8	7,6%	1	3,8%
1,00		1	33,3%	324	51,5%	90	82,6%	54	51,4%	18	69,2%
2,00		2	66,7%	305	48,5%	19	17,4%	51	48,6%	8	30,8%

7.5.2 Tabellen 2: Splitting nach ‚Nesthocker‘ (Code 1,00) bzw. ‚Nestflüchter‘ (Code 2,00)

Splitting-Tabelle 2 A

Ausgabe erstellt		13-MAR-2003 19:31:48	
Kommentare			
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav	
	Filter	<keine>	
	Gewichtung	<keine>	
	Aufgeteilte Datei	<keine>	
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880	
Syntax	<pre> TABLES /FORMAT BLANK MISSING('') /GBASE=CASES /TABLE=v7 + v8a + v8b + v8c + v8d + v8e + v9a + v9b + v9c + v9d + v10a + v10b + v10c + v10d + v11a + v11b + v11c + v11d + v11e + v11f + v11g + v11h + v13 + v14 + v15 + v16 BY frage7 /STATISTICS count(frage7(F5.0)) cpct(frage7(PCT5.1) 'Spalten%':frage7). </pre>		
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,27	

		1,00		2,00	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Welche Schule? (Code 1-3)	1	449	92,2%		
	2			385	100,0%
	3	38	7,8%		
ermutigt – Schulrat (Code 0-1)	0	281	57,7%	185	48,1%
	1	206	42,3%	200	51,9%
ermutigt – Kollegen (Code 0-1)	0	300	61,6%	336	87,3%
	1	187	38,4%	49	12,7%
ermutigt – Schulleiter (Code 0-1)	0	259	53,2%	319	82,9%
	1	228	46,8%	66	17,1%
ermutigt – eigener Zielsetzung (Code 0-1)	0	188	38,6%	80	20,8%
	1	299	61,4%	305	79,2%
ermutigt – Vorkurs (0-1)	0	481	98,8%	375	97,4%
	1	6	1,2%	10	2,6%
zust. – Qual. Beratungslehrer (Code 0-1)	0	460	94,5%	348	90,4%
	1	27	5,5%	37	9,6%
zust. – Beratungslehrer (Code 0-1)	0	414	85,0%	351	91,2%
	1	73	15,0%	34	8,8%
zust. – allein. EdV-Betr. (Code 0-1)	0	413	84,8%	328	85,2%
	1	74	15,2%	57	14,8%
zust. – EDV-Betr. mit anderen (Code 0-1)	0	413	84,8%	309	80,3%
	1	74	15,2%	76	19,7%
Repr. Aufgaben – Schulleiter (Code 0-1)	0	402	82,7%	319	82,9%
	1	84	17,3%	66	17,1%
Repr. Aufgaben – Schulleiter -> mich (Code 0-1)	0	209	42,9%	180	46,8%

Konrektorenstudie

	1	278	57,1%	205	53,2%
Repr. Aufgaben – mir (Code 0-1)	0	469	96,3%	373	96,9%
	1	18	3,7%	12	3,1%
Repr. Aufgaben – Schulleiter + mir (Code 0-1)	0	230	47,2%	168	43,6%
	1	257	52,8%	217	56,4%
Aufgaben – Vertetungsstunden (Code 1-2)	0	58	11,9%	31	8,1%
	1	176	36,1%	116	30,1%
	2	253	52,0%	238	61,8%
Aufgaben – Stundenplan (Code 1-2)	0	57	11,7%	32	8,3%
	1	260	53,4%	223	57,9%
	2	170	34,9%	130	33,8%
Aufgaben – Buspläne (Code 1-2)	0	287	58,9%	223	57,9%
	1	113	23,2%	87	22,6%
	2	87	17,9%	75	19,5%
Aufgaben – Projekten (Code 1-2)	0	145	29,8%	70	18,2%
	1	279	57,3%	234	60,8%
	2	63	12,9%	81	21,0%
Aufgaben – Lehrerkonferenz (Code 1-2)	0	168	34,5%	109	28,3%
	1	308	63,2%	265	68,8%
	2	11	2,3%	11	2,9%
Aufgaben – Kollegen beraten (Code 1-2)	0	167	34,3%	124	32,2%
	1	276	56,7%	224	58,2%
	2	44	9,0%	37	9,6%
Aufgaben – Elternbeirat (Code 1-2)	0	122	25,1%	83	21,6%
	1	354	72,7%	286	74,3%
	2	11	2,3%	16	4,2%
Aufgaben – Jugendamt (Code 1-2)	0	214	43,9%	156	40,5%
	1	249	51,1%	205	53,2%
	2	24	4,9%	24	6,2%
Anrechnungsstunden (Anzahl)	0	32	6,6%	2	,5%
	1	62	12,7%	28	7,3%
	2	2	,4%	1	,3%
	2	177	36,3%	187	48,6%
	3	105	21,6%	100	26,0%
	4	56	11,5%	45	11,7%
	5	21	4,3%	11	2,9%
	6	18	3,7%	4	1,0%
	7	5	1,0%	1	,3%
	8	4	,8%	2	,5%
	9	2	,4%	1	,3%
	10	1	,2%	2	,5%
	11	1	,2%		
	12	1	,2%		
	13			1	,3%
Anzahl angemessen? (Code 1-2)	0	15	3,1%	5	1,3%
	1	265	54,4%	230	59,7%
	2	207	42,5%	150	39,0%
Rolle (Code 1-3)	0	8	1,6%	5	1,3%
	1	81	16,6%	59	15,3%
	2	311	63,9%	276	71,7%
	3	87	17,9%	45	11,7%
Bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei? (Code 1-3)	0	5	1,0%	2	,5%
	1	69	14,2%	66	17,1%
	2	350	71,9%	282	73,2%
	3	63	12,9%	35	9,1%

Splitting-Tabelle 2 B

Ausgabe erstellt		13-MAR-2003 19:43:19
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>

Konrektorenstudie

	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('.) /GBASE=CASES /TABLE=v17a + v17b + v17c + v17d + v17e + v17f + v17g + v17h + v17i + v19 + v20 + v21 + v22a + v22b + v22c + v22d + v23a + v23b + v23c + v24 + v25 + v26 + v27 + v28 + v29a + v29b + v29c + v29d + v29e + v29f + v31 + v32 BY frage7 /STATISTICS count(frage7(F5.0)) cpct(frage7(PCT5.1) 'Spalten%':frage7).	
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,27

		1,00		2,00	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Bewert. – Fühle mich wohl (Code 1-4)	,00	3	,6%	4	1,0%
	1,00	12	2,5%	11	2,9%
	1,50	3	,6%	4	1,0%
	2,00	25	5,1%	35	9,1%
	2,50	11	2,3%	15	3,9%
	3,00	131	26,9%	98	25,5%
	3,50	29	6,0%	22	5,7%
	4,00	273	56,1%	196	50,9%
Bewert. – Überfordert (Code 1-4)	,00	9	1,8%	5	1,3%
	1,00	307	63,0%	249	64,7%
	1,50	32	6,6%	27	7,0%
	2,00	98	20,1%	71	18,4%
	2,50	9	1,8%	8	2,1%
	3,00	26	5,3%	16	4,2%
	3,50	1	,2%		
	4,00	5	1,0%	9	2,3%
Bewert. – Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,00	15	3,1%	5	1,3%
	,35			1	,3%
	1,00	226	46,4%	68	17,7%
	1,50	21	4,3%	15	3,9%
	2,00	52	10,7%	26	6,8%
	2,50	12	2,5%	17	4,4%
	3,00	44	9,0%	53	13,8%
	3,50	11	2,3%	14	3,6%
Bewert. – Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	4,00	106	21,8%	186	48,3%
	,00	53	10,9%	36	9,4%
	1,00	130	26,7%	37	9,6%
	1,50	15	3,1%	7	1,8%
	2,00	52	10,7%	40	10,4%
	2,50	18	3,7%	21	5,5%
	3,00	98	20,1%	107	27,8%
	3,50	11	2,3%	13	3,4%
Bewert. – Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	4,00	110	22,6%	124	32,2%
	,00	12	2,5%	6	1,6%
	1,00	292	60,0%	201	52,2%
	1,50	35	7,2%	26	6,8%
	2,00	84	17,2%	78	20,3%
	2,50	10	2,1%	9	2,3%
	3,00	33	6,8%	40	10,4%
	3,50	1	,2%	4	1,0%
Bewert. – Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	4,00	20	4,1%	21	5,5%
	,00	3	,6%		
	1,00	3	,6%	3	,8%
	1,50	1	,2%		
	2,00	6	1,2%	2	,5%
	2,50	5	1,0%	3	,8%
	3,00	58	11,9%	28	7,3%
	3,50	35	7,2%	30	7,8%
Bewert. – Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)	4,00	376	77,2%	319	82,9%
	,00	21	4,3%	10	2,6%
	1,00	195	40,0%	130	33,8%

Konrektorenstudie

	1,50	24	4,9%	15	3,9%
	2,00	67	13,8%	47	12,2%
	2,50	6	1,2%	16	4,2%
	3,00	66	13,6%	48	12,5%
	3,50	14	2,9%	9	2,3%
	4,00	94	19,3%	110	28,6%
	,00	14	2,9%	4	1,0%
	1,00	330	67,8%	159	41,3%
	1,50	29	6,0%	24	6,2%
	2,00	46	9,4%	57	14,8%
	2,50	9	1,8%	15	3,9%
	3,00	24	4,9%	58	15,1%
	3,50	4	,8%	1	,3%
	4,00	31	6,4%	67	17,4%
	,00	9	1,8%	8	2,1%
	1,00	394	80,9%	268	69,6%
	1,50	35	7,2%	26	6,8%
	2,00	24	4,9%	41	10,6%
	2,50	5	1,0%	9	2,3%
	3,00	12	2,5%	21	5,5%
	4,00	8	1,6%	12	3,1%
	0	13	2,7%	8	2,1%
	1	312	64,1%	252	65,5%
	2	122	25,1%	89	23,1%
	3	40	8,2%	36	9,4%
	0	25	5,1%	14	3,6%
	1	415	85,2%	326	84,7%
	2	47	9,7%	45	11,7%
	0	93	19,1%	77	20,0%
	1	323	66,3%	250	64,9%
	2	30	6,2%	33	8,6%
	3	10	2,1%	9	2,3%
	4	31	6,4%	16	4,2%
	0	13	2,7%	13	3,4%
	1	41	8,4%	42	10,9%
	2	351	72,1%	273	70,9%
	8	82	16,8%	57	14,8%
	0	15	3,1%	12	3,1%
	1	14	2,9%	11	2,9%
	2	376	77,2%	275	71,4%
	8	82	16,8%	87	22,6%
	0	17	3,5%	14	3,6%
	1	34	7,0%	26	6,8%
	2	262	53,8%	220	57,1%
	8	174	35,7%	125	32,5%
	0	23	4,7%	20	5,2%
	1	30	6,2%	30	7,8%
	2	69	14,2%	51	13,2%
	8	365	74,9%	284	73,8%
	0	6	1,2%	7	1,8%
	1	358	73,7%	285	74,0%
	2	122	25,1%	93	24,2%
	0	362	74,3%	291	75,6%
	1	59	12,1%	51	13,2%
	2	66	13,6%	43	11,2%
	0	372	76,4%	301	78,2%
	1	5	1,0%	6	1,6%
	2	61	12,5%	42	10,9%
	3	49	10,1%	36	9,4%
	0	9	1,8%	11	2,9%
	1	26	5,3%	22	5,7%
	2	229	47,0%	202	52,5%
	3	170	34,9%	105	27,3%
	4	53	10,9%	45	11,7%

Konrektorenstudie

Besprechungen mit Schulleiter – initiiert (Code 1-3)	0	12	2,5%	12	3,1%
	1	17	3,5%	21	5,5%
	2	41	8,4%	37	9,6%
	3	417	85,6%	315	81,8%
Forderung – mehr Mitsprache (Code 1-4)	0	17	3,5%	13	3,4%
	1	324	66,5%	278	72,2%
	2	44	9,0%	34	8,8%
	3	100	20,5%	58	15,1%
	4	2	,4%	2	,5%
Innovative Ideen – verwirklichen? (Code 1-3)	0	17	3,5%	10	2,6%
	1	220	45,2%	185	48,1%
	2	226	46,4%	165	42,9%
	3	24	4,9%	25	6,5%
Innovative Ideen – unterstützt? (Code 1-6)	0	27	5,5%	18	4,7%
	1	15	3,1%	14	3,6%
	2	19	3,9%	21	5,5%
	3	64	13,1%	52	13,5%
	4	123	25,3%	99	25,7%
	5	97	19,9%	72	18,7%
	6	142	29,2%	109	28,3%
Unterstützung – Verwaltungsbereich (Code 0-1)	0	242	49,7%	189	49,1%
	1	245	50,3%	196	50,9%
Unterstützung – Personalführung (Code 0-1)	0	328	67,4%	222	57,7%
	1	159	32,6%	163	42,3%
Unterstützung – KR-Aufgaben (Code 0-1)	0	206	42,3%	145	37,7%
	1	281	57,7%	240	62,3%
Unterstützung – Unterricht (Code 0-1)	0	325	66,7%	244	63,4%
	1	162	33,3%	141	36,6%
Unterstützung – gering (Code 0-1)	0	412	84,6%	332	86,2%
	1	75	15,4%	53	13,8%
Unterstützung – anderen Bereichen (Code 0-1)	0	427	87,7%	355	92,2%
	1	60	12,3%	30	7,8%
Bei Kollegen akzeptiert? (Code 1,2,8)	0	17	3,5%	11	2,9%
	1	1	,2%	2	,5%
	2	409	84,0%	320	83,1%
	3			4	1,0%
	8	60	12,3%	48	12,5%
Spannungsfeld (Code 1-4)	0	25	5,1%	15	3,9%
	1	200	41,1%	151	39,2%
	2	73	15,0%	93	24,2%
	3	92	18,9%	70	18,2%
	4	97	19,9%	56	14,5%

Splitting-Tabelle 2 C

Ausgabe erstellt		13-MAR-2003 19:44:10
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('.) /GBASE=CASES /TABLE=v33 + v34 + v35a + v35b + v35c + v35d + v35e + v36 + v37 + v38a + v38b + v38c + v38d + v38e + v39 + v40 + v41 BY frage7 /STATISTICS count(frage7(F5.0)) cpct(frage7(PCT5.1) 'Spalten%':frage7).	
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,22

	1,00		2,00		
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	
Teamarbeit (Code 1-2)	0	41	8,4%	23	6,0%

Konrektorenstudie

	1	141	29,0%	142	36,9%
	2	305	62,6%	220	57,1%
	0	58	11,9%	35	9,1%
Kollegen für Innovationen aufgeschlossen? (Code 1-2)	1	67	13,8%	102	26,5%
	2	362	74,3%	248	64,4%
	0	295	60,6%	197	51,2%
Unterstütz./Schulamt – Berufentsch. (Code 0-1)	1	192	39,4%	188	48,8%
	0	422	86,7%	322	83,6%
Unterstütz./Schulamt – Rollenfindung (Code 0-1)	1	65	13,3%	63	16,4%
	0	431	88,5%	353	91,7%
Unterstütz./Schulamt – Austausch (Code 0-1)	1	56	11,5%	32	8,3%
	0	469	96,3%	364	94,5%
Unterstütz./Schulamt – Konflikte (Code 0-1)	1	18	3,7%	21	5,5%
	0	271	55,6%	232	60,3%
Unterstütz./Schulamt – wenig (Code 0-1)	1	216	44,4%	153	39,7%
	0	10	2,1%	3	,8%
Zusammenarbeit mit Sachaufwandsträger (Code 1-3)	1	26	5,3%	22	5,7%
	2	244	50,1%	187	48,6%
	3	207	42,5%	173	44,9%
	0	421	86,4%	327	84,9%
Kooperation mit weiteren KR (Code 1-3)	1	10	2,1%	12	3,1%
	2	51	10,5%	42	10,9%
	3	5	1,0%	4	1,0%
	0	373	76,6%	268	69,6%
Ausbildung – staatl. Kurs für Schulleit. (Code 0-1)	1	114	23,4%	117	30,4%
	0	451	92,6%	344	89,4%
Ausbildung – staatl. Vorkurs für Übern. (Code 0-1)	1	36	7,4%	41	10,6%
	0	404	83,0%	314	81,6%
Ausbildung – nicht-staatl. Fortbildung (Code 0-1)	1	83	17,0%	71	18,4%
	0	344	70,6%	250	64,9%
Ausbildung – Fachliteratur (Code 0-1)	1	143	29,4%	135	35,1%
	0	225	46,2%	209	54,3%
Ausbildung – keine (Code 0-1)	1	262	53,8%	176	45,7%
	0	15	3,1%	8	2,1%
Bevorstehende Ausbildung? (Code 1,2,8)	1	177	36,3%	110	28,6%
	2	50	10,3%	62	16,1%
	8	245	50,3%	205	53,2%
	0	69	14,2%	32	8,3%
Bewertung – Ausbildung (Code 1-3)	1	23	4,7%	23	6,0%
	2	90	18,5%	65	16,9%
	3	305	62,6%	265	68,8%
	0	30	6,2%	14	3,6%
Posten abgeben? (Code 1-2)	1	67	13,8%	67	17,4%
	2	390	80,1%	304	79,0%

7.5.3 Tabellen 1: Splitting nach Geschlecht (Code 1: männl., Code 2: weibl.)

Splitting-Tabelle 3 A

Ausgabe erstellt		13-MAR-2003 19:27:31
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('') /GBASE=CASES /TABLE=v7 + v8a + v8b + v8c + v8d + v8e + v9a + v9b + v9c + v9d + v10a + v10b + v10c + v10d + v11a + v11b + v11c + v11d + v11e + v11f + v11g + v11h + v13 + v14 + v15 + v16 BY v42	

Konrektorenstudie

	/STATISTICS count(v42(cpct(v42(PCT5.1) 'Spalten%':v42).	F5.0))
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,28	

	Geschlecht (Code 1-2)						
	0		1		2		
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	
Welche Schule? (Code 1-3)	0	5	29,4%	2	,4%		
	1	10	58,8%	242	48,5%	197	54,3%
	2	2	11,8%	230	46,1%	153	42,1%
	3			25	5,0%	13	3,6%
ermutigt – Schulrat (Code 0-1)	0	14	82,4%	285	57,1%	174	47,9%
	1	3	17,6%	214	42,9%	189	52,1%
ermutigt – Kollegen (Code 0-1)	0	11	64,7%	396	79,4%	236	65,0%
	1	6	35,3%	103	20,6%	127	35,0%
ermutigt – Schulleiter (Code 0-1)	0	11	64,7%	347	69,5%	225	62,0%
	1	6	35,3%	152	30,5%	138	38,0%
ermutigt – eigener Zielsetzung (Code 0-1)	0	8	47,1%	130	26,1%	136	37,5%
	1	9	52,9%	369	73,9%	227	62,5%
ermutigt – Vorkurs (0-1)	0	17	100,0%	495	99,2%	351	96,7%
	1			4	,8%	12	3,3%
zust. – Qual. Beratungslehrer (Code 0-1)	0	17	100,0%	465	93,2%	333	91,7%
	1			34	6,8%	30	8,3%
zust. – Beratungslehrer (Code 0-1)	0	15	88,2%	430	86,2%	326	89,8%
	1	2	11,8%	69	13,8%	37	10,2%
zust. – allein. EdV-Betr. (Code 0-1)	0	16	94,1%	395	79,2%	337	92,8%
	1	1	5,9%	104	20,8%	26	7,2%
zust. – EDV-Betr. mit anderen (Code 0-1)	0	13	76,5%	388	77,8%	327	90,1%
	1	4	23,5%	111	22,2%	36	9,9%
Repr. Aufgaben – Schulleiter (Code 0-1)	0	15	88,2%	424	85,1%	288	79,3%
	1	2	11,8%	74	14,9%	75	20,7%
Repr. Aufgaben – Schulleiter -> mich (Code 0-1)	0	12	70,6%	210	42,1%	174	47,9%
	1	5	29,4%	289	57,9%	189	52,1%
Repr. Aufgaben – mir (Code 0-1)	0	17	100,0%	481	96,4%	351	96,7%
	1			18	3,6%	12	3,3%
Repr. Aufgaben – Schulleiter + mir (Code 0-1)	0	9	52,9%	233	46,7%	162	44,6%
	1	8	47,1%	266	53,3%	201	55,4%
Aufgaben – Vertetungsstunden (Code 1-2)	0	6	35,3%	43	8,6%	45	12,4%
	1	8	47,1%	141	28,3%	144	39,7%
	2	3	17,6%	315	63,1%	174	47,9%
Aufgaben – Stundenplan (Code 1-2)	0	4	23,5%	35	7,0%	54	14,9%
	1	9	52,9%	269	53,9%	206	56,7%
	2	4	23,5%	195	39,1%	103	28,4%
Aufgaben – Buspläne (Code 1-2)	0	11	64,7%	265	53,1%	240	66,1%
	1	2	11,8%	123	24,6%	75	20,7%
	2	4	23,5%	111	22,2%	48	13,2%
Aufgaben – Projekten (Code 1-2)	0	5	29,4%	122	24,4%	94	25,9%
	1	9	52,9%	313	62,7%	191	52,6%
	2	3	17,6%	64	12,8%	78	21,5%
Aufgaben – Lehrerkonferenz (Code 1-2)	0	9	52,9%	144	28,9%	129	35,5%
	1	8	47,1%	348	69,7%	219	60,3%
	2			7	1,4%	15	4,1%
Aufgaben – Kollegen beraten (Code 1-2)	0	9	52,9%	170	34,1%	117	32,2%
	1	6	35,3%	300	60,1%	196	54,0%
	2	2	11,8%	29	5,8%	50	13,8%
Aufgaben – Elternbeirat (Code 1-2)	0	6	35,3%	126	25,3%	79	21,8%
	1	11	64,7%	362	72,5%	268	73,8%
	2			11	2,2%	16	4,4%
Aufgaben – Jugendamt (Code 1-2)	0	8	47,1%	220	44,1%	148	40,8%
	1	9	52,9%	261	52,3%	184	50,7%
	2			18	3,6%	31	8,5%
Anrechnungsstunden (Anzahl)	0	4	23,5%	13	2,6%	21	5,8%

Konrektorenstudie

	1	2	11,8%	31	6,2%	58	16,0%
	2			2	,4%	1	,3%
	2	4	23,5%	196	39,3%	165	45,5%
	3	2	11,8%	132	26,5%	72	19,8%
	4	2	11,8%	74	14,8%	25	6,9%
	5			24	4,8%	8	2,2%
	6	2	11,8%	13	2,6%	7	1,9%
	7	1	5,9%	1	,2%	4	1,1%
	8			5	1,0%	1	,3%
	9			2	,4%	1	,3%
	10			3	,6%		
	11			1	,2%		
	12			1	,2%		
	13			1	,2%		
Anzahl angemessen? (Code 1-2)	0	5	29,4%	7	1,4%	12	3,3%
	1	8	47,1%	302	60,5%	188	51,8%
	2	4	23,5%	190	38,1%	163	44,9%
Rolle (Code 1-3)	0	5	29,4%	8	1,6%	5	1,4%
	1			63	12,6%	77	21,2%
	2	10	58,8%	340	68,1%	238	65,6%
	3	2	11,8%	88	17,6%	43	11,8%
Bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei? (Code 1-3)	0	5	29,4%	2	,4%	5	1,4%
	1	2	11,8%	64	12,8%	69	19,0%
	2	10	58,8%	369	73,9%	255	70,2%
	3			64	12,8%	34	9,4%

Splitting-Tabelle 3 B

Ausgabe erstellt	13-MAR-2003 19:28:50		
Kommentare			
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav	
	Filter	<keine>	
	Gewichtung	<keine>	
	Aufgeteilte Datei	<keine>	
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880	
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING('.) /GBASE=CASES /TABLE=v17a + v17b + v17c + v17d + v17e + v17f + v17g + v17h + v17i + v19 + v20 + v21 + v22a + v22b + v22c + v22d + v23a + v23b + v23c + v24 + v25 + v26 + v27 + v28 + v29a + v29b + v29c + v29d + v29e + v29f + v31 + v32 BY v42 /STATISTICS count(v42(F5.0)) cpct(v42(PCT5.1) 'Spalten%':v42).		
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,39	

		Geschlecht (Code 1-2)					
		0		1		2	
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%
Bewert. – Fühle mich wohl (Code 1-4)	,00	4	23,5%	3	,6%	4	1,1%
	1,00	1	5,9%	13	2,6%	10	2,8%
	1,50			4	,8%	3	,8%
	2,00			24	4,8%	36	9,9%
	2,50			16	3,2%	10	2,8%
	3,00	3	17,6%	141	28,3%	87	24,0%
	3,50			30	6,0%	21	5,8%
	4,00	9	52,9%	268	53,7%	192	52,9%
Bewert. – Überfordert (Code 1-4)	,00	5	29,4%	7	1,4%	7	1,9%
	1,00	9	52,9%	310	62,1%	238	65,6%
	1,50			32	6,4%	27	7,4%
	2,00	1	5,9%	103	20,6%	65	17,9%
	2,50			10	2,0%	7	1,9%
	3,00	2	11,8%	27	5,4%	14	3,9%
	3,50					1	,3%
	4,00			10	2,0%	4	1,1%

Konrektorenstudie

Bewert. – Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)	,00	6	35,3%	9	1,8%	10	2,8%
	,35			1	,2%		
	1,00	6	35,3%	155	31,1%	134	36,9%
	1,50			18	3,6%	18	5,0%
	2,00	2	11,8%	41	8,2%	35	9,6%
	2,50			16	3,2%	13	3,6%
	3,00	1	5,9%	63	12,6%	33	9,1%
	3,50			17	3,4%	8	2,2%
4,00	2	11,8%	179	35,9%	112	30,9%	
Bewert. – Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)	,00	6	35,3%	39	7,8%	49	13,5%
	1,00	7	41,2%	98	19,6%	63	17,4%
	1,50			12	2,4%	10	2,8%
	2,00	2	11,8%	58	11,6%	32	8,8%
	2,50			19	3,8%	20	5,5%
	3,00	1	5,9%	117	23,4%	88	24,2%
	3,50			14	2,8%	10	2,8%
	4,00	1	5,9%	142	28,5%	91	25,1%
Bewert. – Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)	,00	5	29,4%	9	1,8%	8	2,2%
	1,00	10	58,8%	293	58,7%	191	52,6%
	1,50			36	7,2%	25	6,9%
	2,00			100	20,0%	63	17,4%
	2,50			10	2,0%	9	2,5%
	3,00	1	5,9%	33	6,6%	39	10,7%
	3,50			1	,2%	4	1,1%
	4,00	1	5,9%	17	3,4%	24	6,6%
Bewert. – Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)	,00	5	29,4%	1	,2%	2	,6%
	1,00			4	,8%	2	,6%
	1,50					1	,3%
	2,00			7	1,4%	1	,3%
	2,50	1	5,9%	5	1,0%	2	,6%
	3,00	1	5,9%	54	10,8%	31	8,5%
	3,50			35	7,0%	30	8,3%
	4,00	10	58,8%	393	78,8%	294	81,0%
Bewert. – Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)	,00	6	35,3%	21	4,2%	9	2,5%
	1,00	3	17,6%	146	29,3%	177	48,8%
	1,50			18	3,6%	21	5,8%
	2,00	1	5,9%	67	13,4%	46	12,7%
	2,50			12	2,4%	10	2,8%
	3,00			80	16,0%	34	9,4%
	3,50			16	3,2%	7	1,9%
	4,00	7	41,2%	139	27,9%	59	16,3%
Bewert. – Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)	,00	6	35,3%	7	1,4%	10	2,8%
	1,00	9	52,9%	253	50,7%	229	63,1%
	1,50			27	5,4%	26	7,2%
	2,00	1	5,9%	63	12,6%	39	10,7%
	2,50			17	3,4%	7	1,9%
	3,00			51	10,2%	31	8,5%
	3,50			4	,8%	1	,3%
	4,00	1	5,9%	77	15,4%	20	5,5%
Bewert. – Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)	,00	5	29,4%	10	2,0%	7	1,9%
	1,00	12	70,6%	379	76,0%	273	75,2%
	1,50			34	6,8%	27	7,4%
	2,00			42	8,4%	23	6,3%
	2,50			9	1,8%	5	1,4%
	3,00			18	3,6%	15	4,1%
	4,00			7	1,4%	13	3,6%
	0	10	58,8%	10	2,0%	5	1,4%
Aussagen – Mitsprach (Code 1-3)	1	5	29,4%	346	69,3%	215	59,2%
	2	1	5,9%	107	21,4%	103	28,4%
	3	1	5,9%	36	7,2%	40	11,0%
	0	10	58,8%	18	3,6%	15	4,1%
n Meinungsverschiedenheiten (Code 1-2)	1	5	29,4%	441	88,4%	296	81,5%
	2	2	11,8%	40	8,0%	52	14,3%
	0	10	58,8%	90	18,0%	75	20,7%
Art der Meinungsverschiedenheiten (Code 1-4)	0	10	58,8%	90	18,0%	75	20,7%

Konrektorenstudie

	1	5	29,4%	343	68,7%	225	62,0%
	2	1	5,9%	31	6,2%	32	8,8%
	3			11	2,2%	8	2,2%
	4	1	5,9%	24	4,8%	23	6,3%
Einschätzung – Schulleiter (Code 1,2,8)	0	10	58,8%	5	1,0%	15	4,1%
	1	1	5,9%	42	8,4%	42	11,6%
	2	5	29,4%	375	75,2%	245	67,5%
	8	1	5,9%	77	15,4%	61	16,8%
Einschätzung – Kollegen (Code 1,2,8)	0	10	58,8%	5	1,0%	16	4,4%
	1	1	5,9%	10	2,0%	15	4,1%
	2	5	29,4%	381	76,4%	267	73,6%
	8	1	5,9%	103	20,6%	65	17,9%
Einschätzung – Schulamt (Code 1,2,8)	0	11	64,7%	10	2,0%	15	4,1%
	1			33	6,6%	27	7,4%
	2	2	11,8%	273	54,7%	209	57,6%
	8	4	23,5%	183	36,7%	112	30,9%
Einschätzung – Bezirksregierung (Code 1,2,8)	0	11	64,7%	13	2,6%	24	6,6%
	1			37	7,4%	23	6,3%
	2			75	15,0%	46	12,7%
	8	6	35,3%	374	74,9%	270	74,4%
Geschäfts-Verteilungsplan – Schriftlich? (Code 1-2)	0	11	64,7%	1	,2%	6	1,7%
	1	5	29,4%	366	73,5%	273	75,2%
	2	1	5,9%	131	26,3%	84	23,1%
Geschäfts-Verteilungsplan – mitformuliert? (Code 1-2)	0	16	94,1%	365	73,1%	278	76,6%
	1			69	13,8%	41	11,3%
	2	1	5,9%	65	13,0%	44	12,1%
Geschäfts-Verteilungsplan – umgesetzt? (Code 1-3)	0	16	94,1%	378	75,8%	285	78,5%
	1			8	1,6%	3	,8%
	2			63	12,6%	40	11,0%
	3	1	5,9%	50	10,0%	35	9,6%
nBesprechungen mit Schulleiter (Code 1-4)	0	10	58,8%	5	1,0%	9	2,5%
	1			26	5,2%	22	6,1%
	2	3	17,6%	263	52,7%	166	45,7%
	3	3	17,6%	156	31,3%	117	32,2%
	4	1	5,9%	49	9,8%	49	13,5%
Besprechungen mit Schulleiter – initiiert (Code 1-3)	0	11	64,7%	7	1,4%	11	3,0%
	1			27	5,4%	11	3,0%
	2			34	6,8%	45	12,4%
	3	6	35,3%	431	86,4%	296	81,5%
Forderung – mehr Mitsprache (Code 1-4)	0	11	64,7%	9	1,8%	15	4,1%
	1	3	17,6%	356	71,3%	245	67,5%
	2			47	9,4%	31	8,5%
	3	3	17,6%	84	16,8%	71	19,6%
	4			3	,6%	1	,3%
Innovative Ideen – verwirklichen? (Code 1-3)	0	12	70,6%	9	1,8%	11	3,0%
	1			211	42,3%	194	53,4%
	2	5	29,4%	250	50,1%	138	38,0%
	3			29	5,8%	20	5,5%
Innovative Ideen – unterstützt? (Code 1-6)	0	11	64,7%	15	3,0%	24	6,6%
	1			16	3,2%	13	3,6%
	2	1	5,9%	18	3,6%	21	5,8%
	3			63	12,6%	53	14,6%
	4	2	11,8%	120	24,0%	101	27,8%
	5			110	22,0%	59	16,3%
	6	3	17,6%	157	31,5%	92	25,3%
Unterstützung – Verwaltungsbereich (Code 0-1)	0	14	82,4%	231	46,3%	193	53,2%
	1	3	17,6%	268	53,7%	170	46,8%
Unterstützung – Personalführung (Code 0-1)	0	15	88,2%	299	59,9%	243	66,9%
	1	2	11,8%	200	40,1%	120	33,1%
Unterstützung – KR-Aufgaben (Code 0-1)	0	13	76,5%	173	34,7%	171	47,1%
	1	4	23,5%	326	65,3%	192	52,9%
Unterstützung – Unterricht (Code 0-1)	0	15	88,2%	324	64,9%	237	65,3%
	1	2	11,8%	175	35,1%	126	34,7%
Unterstützung – gering (Code 0-1)	0	16	94,1%	429	86,0%	305	84,0%

Konrektorenstudie

	1	1	5,9%	70	14,0%	58	16,0%
Unterstützung – anderen Bereichen (Code 0-1)	0	16	94,1%	443	88,8%	330	90,9%
	1	1	5,9%	56	11,2%	33	9,1%
Bei Kollegen akzeptiert? (Code 1,2,8)	0	10	58,8%	6	1,2%	16	4,4%
	1	1	5,9%	1	,2%	2	,6%
	2	5	29,4%	432	86,6%	294	81,0%
	3			2	,4%	2	,6%
	8	1	5,9%	58	11,6%	49	13,5%
Spannungsfeld (Code 1-4)	0	10	58,8%	13	2,6%	21	5,8%
	1	3	17,6%	211	42,3%	138	38,0%
	2	1	5,9%	94	18,8%	71	19,6%
	3			105	21,0%	57	15,7%
	4	3	17,6%	76	15,2%	76	20,9%

Splitting-Tabelle 3 C

Ausgabe erstellt		13-MAR-2003 19:29:29
Kommentare		
Eingabe	Daten	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	Filter	<keine>
	Gewichtung	<keine>
	Aufgeteilte Datei	<keine>
	Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei	880
Syntax	TABLES /FORMAT BLANK MISSING(' ') /GBASE=CASES /TABLE=v33 + v34 + v35a + v35b + v35c + v35d + v35e + v36 + v37 + v38a + v38b + v38c + v38d + v38e + v39 + v40 + v41 BY v42 /STATISTICS count(v42(F5.0)) cpct(v42(PCT5.1) 'Spalten%':v42).	
Ressourcen	Verstrichene Zeit	0:00:00,28

	Geschlecht (Code 1-2)						
	0		1		2		
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	
Teamarbeit (Code 1-2)	0	12	70,6%	30	6,0%	27	7,4%
	1	2	11,8%	160	32,1%	121	33,3%
	2	3	17,6%	309	61,9%	215	59,2%
Kollegen für Innovationen aufgeschlossen? (Code 1-2)	0	13	76,5%	46	9,2%	39	10,7%
	1	3	17,6%	83	16,6%	83	22,9%
	2	1	5,9%	370	74,1%	241	66,4%
Unterstütz./Schulamt – Berufentsch. (Code 0-1)	0	16	94,1%	282	56,5%	201	55,4%
	1	1	5,9%	217	43,5%	162	44,6%
Unterstütz./Schulamt – Rollenfindung (Code 0-1)	0	17	100,0%	425	85,2%	308	84,8%
	1			74	14,8%	55	15,2%
Unterstütz./Schulamt – Austausch (Code 0-1)	0	17	100,0%	449	90,0%	324	89,3%
	1			50	10,0%	39	10,7%
Unterstütz./Schulamt – Konflikten (Code 0-1)	0	17	100,0%	479	96,0%	343	94,5%
	1			20	4,0%	20	5,5%
Unterstütz./Schulamt – wenig (Code 0-1)	0	14	82,4%	280	56,1%	216	59,5%
	1	3	17,6%	219	43,9%	147	40,5%
Zusammenarbeit mit Sachaufwandsträger (Code 1-3)	0	14	82,4%	2	,4%	2	,6%
	1			27	5,4%	21	5,8%
	2	2	11,8%	307	61,5%	124	34,2%
	3	1	5,9%	163	32,7%	216	59,5%
Kooperation mit weiteren KR (Code 1-3)	0	17	100,0%	408	81,8%	330	90,9%
	1			11	2,2%	11	3,0%
	2			75	15,0%	18	5,0%
	3			5	1,0%	4	1,1%
Ausbildung – staatl. Kurs für Schulleit. (Code 0-1)	0	16	94,1%	365	73,1%	267	73,6%
	1	1	5,9%	134	26,9%	96	26,4%
Ausbildung – staatl. Vorkurs für Übern. (Code 0-1)	0	17	100,0%	447	89,6%	337	92,8%
	1			52	10,4%	26	7,2%
Ausbildung – nicht-staatl. Fortbildung (Code 0-1)	0	16	94,1%	404	81,0%	304	83,7%
	1	1	5,9%	95	19,0%	59	16,3%

Konrektorenstudie

Ausbildung – Fachliteratur (Code 0-1)	0	17	100,0%	338	67,7%	246	67,8%
	1			161	32,3%	117	32,2%
Ausbildung – keine (Code 0-1)	0	15	88,2%	242	48,5%	183	50,4%
	1	2	11,8%	257	51,5%	180	49,6%
Bevorstehende Ausbildung? (Code 1,2,8)	0	14	82,4%	5	1,0%	9	2,5%
	1	3	17,6%	182	36,5%	103	28,4%
	2			61	12,2%	51	14,0%
	8			251	50,3%	200	55,1%
Bewertung – Ausbildung (Code 1-3)	0	15	88,2%	44	8,8%	47	12,9%
	1			33	6,6%	13	3,6%
	2			90	18,0%	65	17,9%
	3	2	11,8%	332	66,5%	238	65,6%
Posten abgeben? (Code 1-2)	0	15	88,2%	22	4,4%	12	3,3%
	1			90	18,0%	44	12,1%
	2	2	11,8%	387	77,6%	307	84,6%

Verantwortlich:

Dr. Reinhard C. Meier-Walser

Leiter der Akademie für Politik und Zeitgeschehen der Hanns-Seidel-Stiftung

Herausgeber:

Dr. habil. Peter O. Chott M.A.

Rektor der Elsbethenschule, Memmingen. Leites des Instituts für Pädagogische Führung und Fortbildung im BSV Bayerischen SchulleitungsVerband; Privatdozent an der Universität Augsburg

Dr. Gisela Schmirber

Referentin für Kultur- und Bildungspolitik in der Akademie für Politik und Zeitgeschehen