

**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

<b>0</b>	<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Einzelergebnisse</b> .....	<b>7</b>
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
<b>4</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>24</b>
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 nachweislich<sup>1</sup> von deren Leitung stark beeinflusst. Dabei wandelt sich das Verständnis von ‚Führung‘, da die Weiterentwicklung von Schule in Richtung ‚Schulkultur‘<sup>2</sup> 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 Schulleiterin<sup>3</sup>, sondern auch die *Personengruppe der Stellvertreter ins Zentrum* des Interesses. Das neue Führungskonzept, wie es etwa Elke Münch<sup>4</sup> 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 Verständnisses<sup>5</sup>. 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 Datenbank<sup>6</sup> des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung nur 11 Veröffentlichungen<sup>7</sup> 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 Bundesländern<sup>8</sup> durchgeführt wurden. Zum anderen enthalten die Forschungsergebnisse lediglich eine einzige weit reichendere empirische Untersuchung<sup>9</sup>, welche aber die hier im Zentrum des Interesses stehende

---

<sup>1</sup> Vgl. z. B. ROLFF 1993 oder BUCHEN u.a. 1998.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu z. B. CHOTT 1997.

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

<sup>4</sup> Vgl. MÜNCH 1999, 217.

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

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

<sup>7</sup> 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.

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

<sup>9</sup> 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 sind<sup>10</sup>. 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 dar<sup>11</sup>. Dabei zeigten sich unterschiedliche Teiltendenzen, wenn man die Ergebnisse nach Schularten, nach ‚Nesthockern‘<sup>12</sup> und ‚Nestflüchtern‘<sup>13</sup> sowie nach Geschlecht aufsplittet<sup>14</sup>.

An ‚kleinen‘ Schulen sind relativ viele Stellvertreter (StV)<sup>15</sup> auch als ‚Qualifizierte Beratungslehrer‘ oder auch als alleinige EDV-Betreuer tätig. Dagegen fungieren an den so genannten ‚großen‘ Schulen relativ viele 2. Konrektoren<sup>16</sup> 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 wahrnehmen<sup>17</sup>. 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 Thies<sup>18</sup> beschrieb. Die

---

<sup>10</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 23.

<sup>11</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 9.

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

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

<sup>14</sup> Siehe die Ergebnisse der Splitting-Analyse weiter unten.

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

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

<sup>17</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 10.

<sup>18</sup> 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 angeben<sup>19</sup>. Weiter werden häufig (auch im Freitext)<sup>20</sup> andere Organisations- und Verwaltungsaufgaben<sup>21</sup> 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.<sup>22</sup> 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 würde<sup>23</sup>.

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 bekommen<sup>24</sup>. 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) zufrieden<sup>25</sup>. Weiter fühlen sich 63% der Probanden mit ihren Tätigkeiten nicht überfordert, während 5% sich noch mehr und 11% eingeschränkt mehr Aufgaben wünschen<sup>26</sup>. Damit will dieser Teil der Befragten mit Blick auf einen beruflichen Aufstieg zum Schulleiter<sup>27</sup> in möglichst viele Leitungsbereiche Einblick gewinnen.

Bei der *Realisierung von Innovationen* zeigt sich ein ähnliches divergierendes Bild<sup>28</sup>. 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

---

<sup>19</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 11.

<sup>20</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.4.

<sup>21</sup> Vgl. hierzu auch DRÖGE 1994, 19.

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

<sup>23</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 15 und 16.

<sup>24</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 13.

<sup>25</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 14.

<sup>26</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 B bzw. E.

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 27.

Schulentwicklung) an ihrer Schule zu entwickeln<sup>29</sup>. Ferner fühlen sich diejenigen, die sich mehr Aufgaben wünschen, an ihrer Schule weniger wohl<sup>30</sup>. Damit wird zum nächsten Untersuchungskomplex übergeleitet.

---

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

<sup>30</sup> 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‘<sup>31</sup>. 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‘)<sup>32</sup>.

Diejenigen Befragten (8%), die an einer anderen Schule KR/StV zu sein wünschen, fühlen sich an ihrer jetzigen Schule weniger wohl<sup>33</sup>. Sie erfahren vom Schulleiter nach ihrem Empfinden zu wenig Unterstützung<sup>34</sup>, wollen an ihrer jetzigen Schule mehr Aufgaben<sup>35</sup> oder wollen selbst (unter Umständen auch an einer anderen (und größeren) Schule<sup>36</sup>) Schulleiter werden<sup>37</sup>.

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 angaben<sup>38</sup>.

Darüber hinaus offenbart eine Reihe von freien Äußerungen<sup>39</sup>, 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 sind<sup>40</sup>. Dabei rechnen sich diejenigen, deren Ziel es ist, selbst Schulleiter zu werden, gute Chancen für eine Bewerbung aus<sup>41</sup> und wünschen sich

---

<sup>31</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 A.

<sup>32</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 7.

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

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

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

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

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

<sup>38</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 8.

<sup>39</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.3.

<sup>40</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 17 A bis I.

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

an ihrer jetzigen Schule mehr Aufgaben<sup>42</sup>. Dagegen würden sie lieber die Klassenführung abgeben<sup>43</sup>. Dieselbe Personengruppe versteht Schulleitung auch sehr stark als kooperative Aufgabe<sup>44</sup>. Insgesamt trachten 26% der Befragten danach, ihre Klassenleitung abzugeben, um ihrem Ziel einer kooperativen Schulleitung näher zu kommen<sup>45</sup> und selbst Schulleiter werden zu können<sup>46</sup>. Andererseits wollen dies 37% der Probanden nicht und beharren auf der Führung einer eigenen Klasse neben ihren Schulleitungsaufgaben<sup>47</sup>.

### 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 werden<sup>48</sup>.

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 ausgeht<sup>49</sup>.

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 Schulleiter<sup>50</sup>.

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 können<sup>51</sup>.

---

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

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

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

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

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

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

<sup>48</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 19.

<sup>49</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 24 und 25.

<sup>50</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu den Fragen 20 und 21.

<sup>51</sup> 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 fühlen<sup>52</sup>.

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 unterstützt<sup>53</sup>. 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 würden<sup>54</sup>. 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 geben<sup>55</sup>.

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 Schule<sup>56</sup>.

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

---

<sup>52</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 28.

<sup>53</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 29.

<sup>54</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.6.

<sup>55</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 31.

<sup>56</sup> 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 ein<sup>57</sup>.

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‘<sup>58</sup>.

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 beantworten<sup>59</sup>. Auch bei der Frage nach der Unterstützung durch das Schulamt zeigten die Ergebnisse ein heterogenes Bild. So nannten einzelne Befragte bei den freien Äußerungen<sup>60</sup>, 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 Unterstützung<sup>61</sup>. 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 ein<sup>62</sup>.

## 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

---

<sup>57</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 32.

<sup>58</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 37.

<sup>59</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 22.

<sup>60</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.7.

<sup>61</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 35.

<sup>62</sup> 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 Stellvertreterstätigkeit bevorsteht, während 13% der Probanden auf eine Aus- und Weiterbildung warten<sup>63</sup>. 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 bevorsteht<sup>64</sup>.

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 Äußerungen<sup>65</sup> zeigen, dass manche Konrektoren bzw. Stellvertreter durch Selbsterfahrung in ihre Aufgaben ‚hineinwachsen‘, während andere von erfahrenen Konrektoren oder von ihrem Schulleiter angeleitet wurden<sup>66</sup>.

### 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/StV**<sup>67</sup> 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

---

<sup>63</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 39.

<sup>64</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 40.

<sup>65</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.8.

<sup>66</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 38.

<sup>67</sup> 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**<sup>68</sup> 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)

---

<sup>68</sup> 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/Nesthocker<sup>69</sup>

Bei der Unterscheidung zwischen ‚**Nestflüchtern**‘ und ‚**Nesthockern**‘ zeigen sich ebenso unterschiedliche Tendenzen<sup>70</sup>.

‚**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.

---

<sup>69</sup> ‚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.

<sup>70</sup> 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 Thies<sup>71</sup> 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 Münch<sup>72</sup>, 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.

---

<sup>71</sup> Vgl. DRÖGE 1994, 19 und THIES 1994, 63.

<sup>72</sup> 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 Schulleiterhandbuch<sup>73</sup>. 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 Äußerungen<sup>74</sup> 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 attestieren<sup>75</sup>. Zum anderen stützen dieses Votum auch solche freie Äußerungen<sup>76</sup>, 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

---

<sup>73</sup> Vgl. DRÖGE 1994, 21 f.

<sup>74</sup> Siehe im Anhang bei 7.3.6.

<sup>75</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 35.

<sup>76</sup> 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 Pfeffer<sup>77</sup> 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 Dröge<sup>78</sup> 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 fühlen<sup>79</sup>, 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 empfunden<sup>80</sup>. 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

---

<sup>77</sup> Vgl. 1994a, 90.

<sup>78</sup> DRÖGE 1994, 30 f.

<sup>79</sup> Siehe im Anhang bei 7.2 das Diagramm zu Frage 29.

<sup>80</sup> 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*.....

## Konrektorenstudie

36. Ihre Zusammenarbeit mit dem Sachaufwandsträger (Bitte nur eine Markierung!)
- ist problembeladen*..... ?  
*ist einwandfrei und sachbezogen*..... ?  
*besteht mit mir nicht/kaum*..... ?
37. Die Kooperation mit dem weiteren KR (falls es diesen an Ihrer Schule gibt)
- besteht kaum*..... ?  
*klappt einwandfrei*..... ?  
*ist teilweise problembeladen*..... ?
38. Meine Aus- und Weiterbildung (für das Amt des KR/StV) bestand bisher aus (Mehrfachnennungen sind möglich!)
- dem staatlichen Kurs für Schulleitungsstellvertreter*..... ?  
*dem staatlichen Vorkurs für die Übernahme evtl. Schulleitungsaufgaben*..... ?  
*nicht-staatlicher, freiwilliger Fortbildung*..... ?  
*einer Auseinandersetzung mit Fachliteratur*..... ?  
*keiner speziellen Aus- und Fortbildungsmaßnahme*..... ?
- Sonstigem \_\_\_\_\_
39. Stehen Ihnen staatliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als KR/StV noch bevor?  
*Ja*.....?      *Nein*.....?      *Weiß nicht*.....?
40. Die Aus- und Weiterbildung für meine Tätigkeit als KR/StV war für mich so, dass
- ich mich angemessen für meine neuen Aufgaben vorbereitet fühlte*..... ?  
*ich mich teilweise für mein KR/StV-Amt vorbereitet fühlte*..... ?  
*ich mir die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten selbst aneignen musste*..... ?
41. Sollte es Ihrer Meinung nach die Möglichkeit geben, den Posten als KR/StV wieder abzugeben?  
*Ja*.....?      *Nein*.....?
42. Sie sind *männlich*.....? *weiblich*.....?
43. Wie alt sind Sie?      30 – 40 Jahre..... ?      41 – 50  
Jahre.....?  
51 – 60 Jahre..... ?      61 – 65  
Jahre.....?

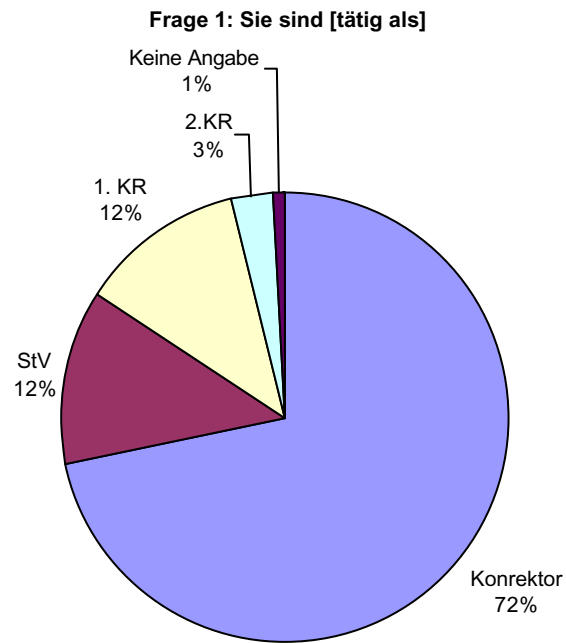
**Und nun den Fragebogen schnell ins Rückkuvert und abschicken!**

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

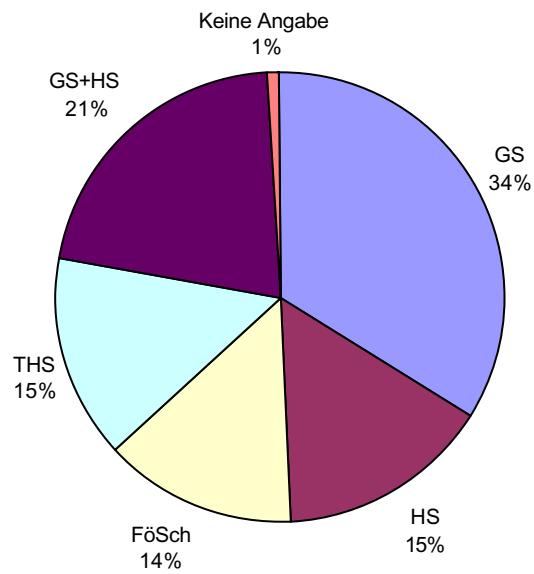
Feed-back so bald wie möglich u.a. bei [www.bsv-bayern.de](http://www.bsv-bayern.de) !

**Verantwortlich:** Dr. Peter O. Chott M.A. – Grubstraße 2 – 87766 Memmingerberg – Tel.: ++49  
(0)8331-84757  
E-mail: [pchott@t-online.de](mailto:pchott@t-online.de) – URL: <http://www.schulpaed.de>

## 7.2 Diagramme

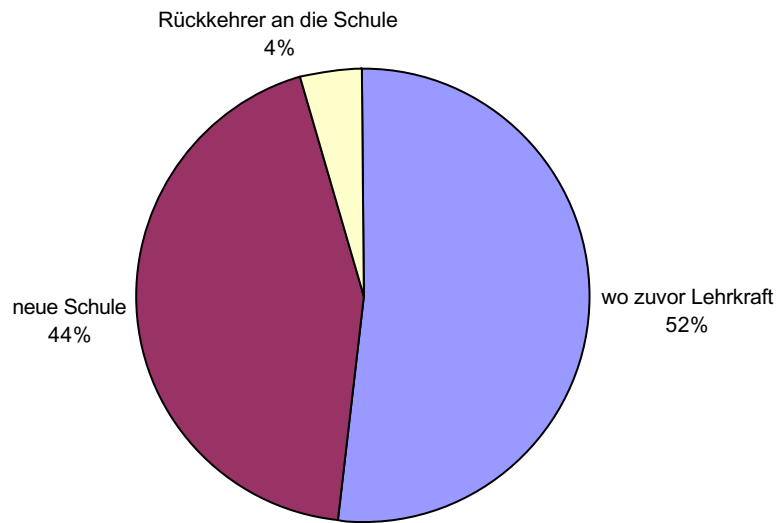


**Frage 3: An welcher Schulart sind Sie tätig?**

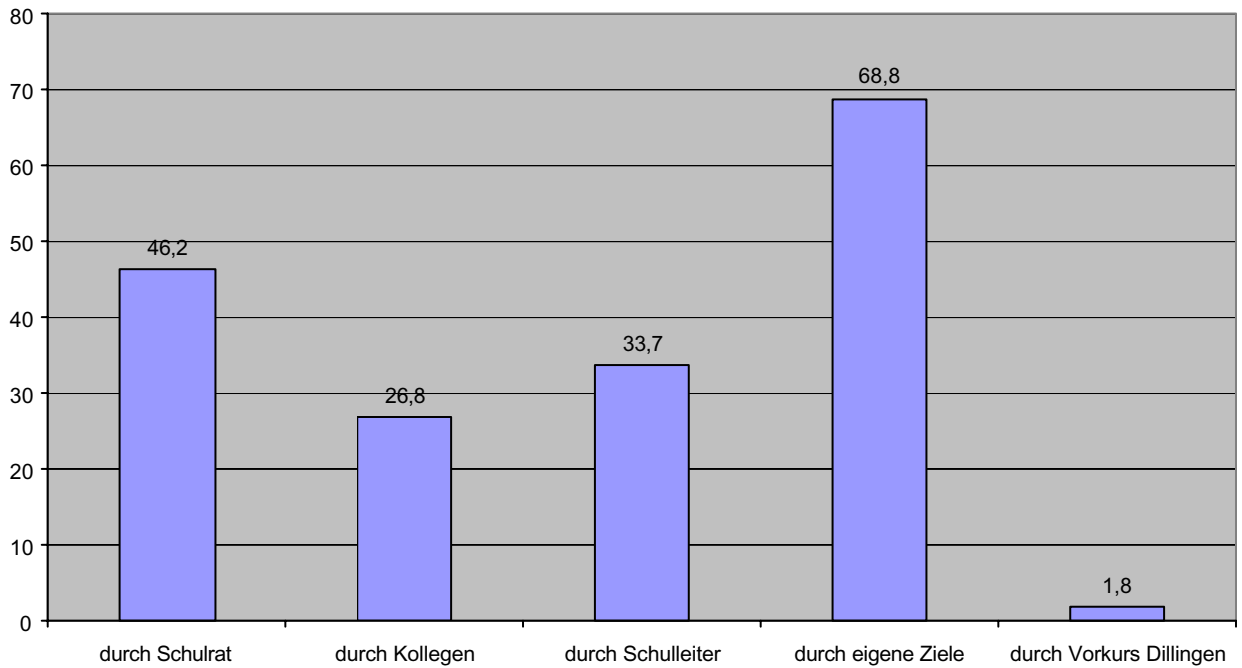


## Konrektorenstudie

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

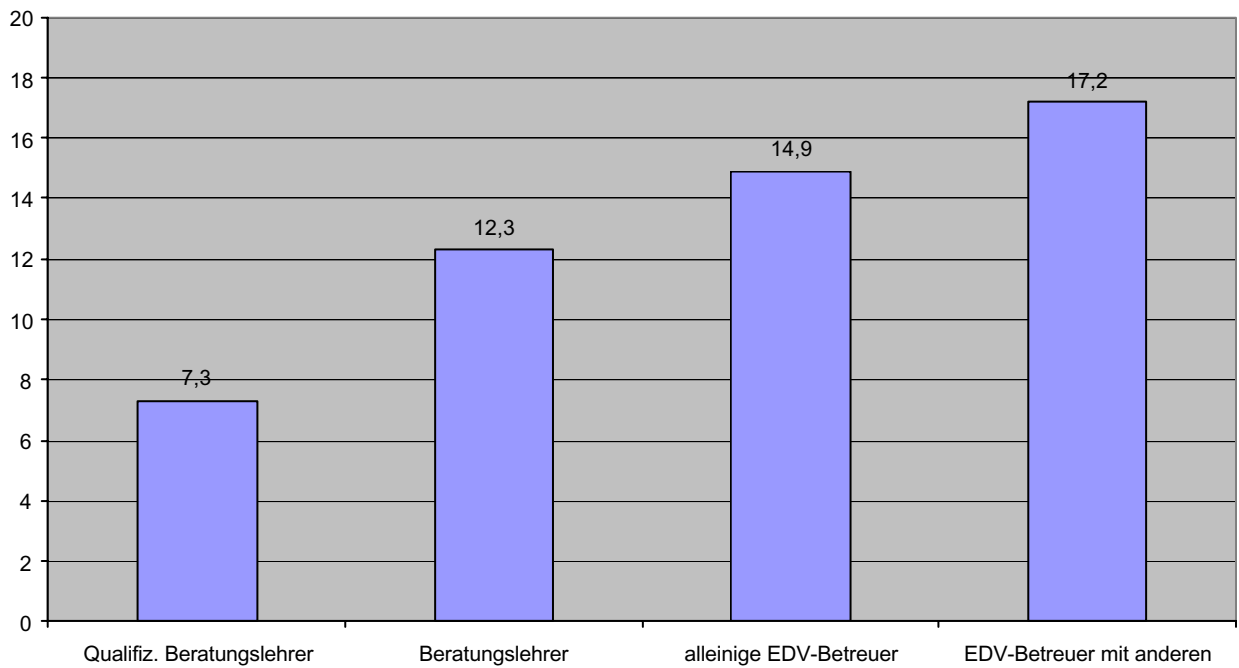


Frage 8: Wodurch sind sie auf den Gedanken gekommen, sich für das Amt des KR/StV zu bewerben?  
(Mehrfachnennung möglich)

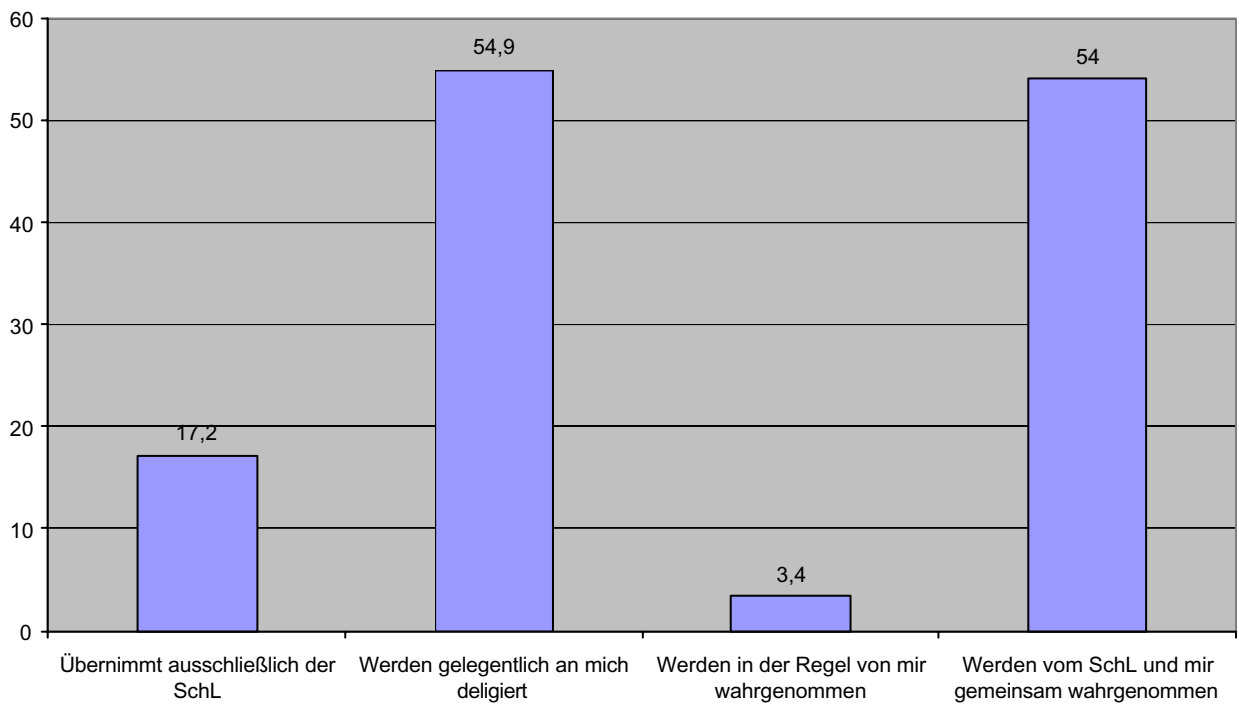


## Konrektorenstudie

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

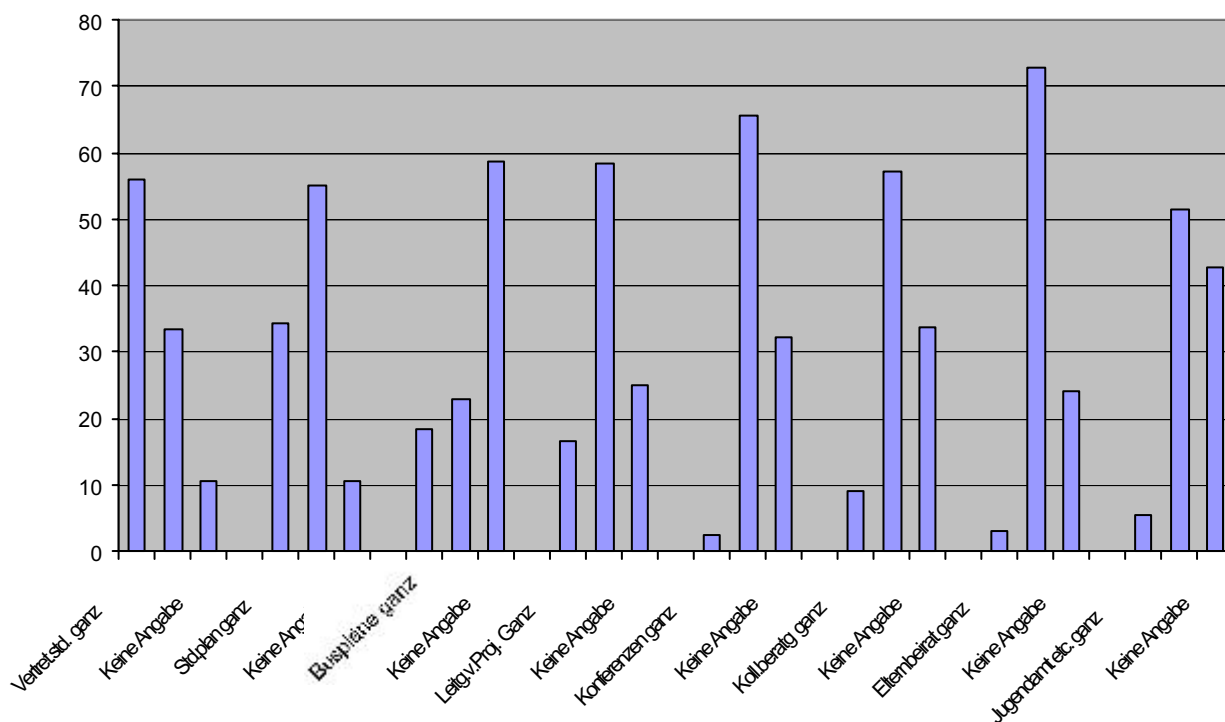


Frage 10: Wie ist der Umgang mit repräsentativen Aufgaben (z. B. Einladungen der Gemeinde/Stadt...) an Ihrer Schule? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

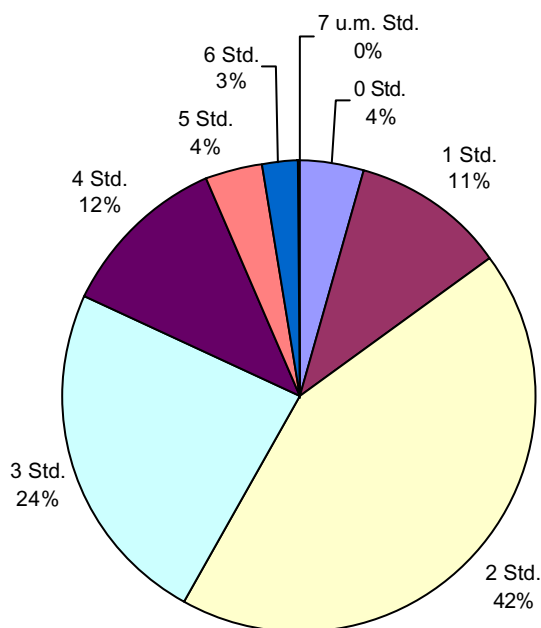




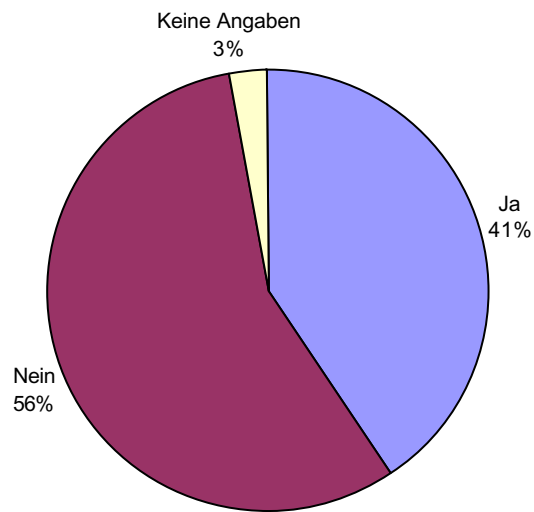
Frage 11: Welche der nachstehenden Tätigkeiten gehören zu Ihren Aufgaben (Mehrfachnennungen sind möglich!)?



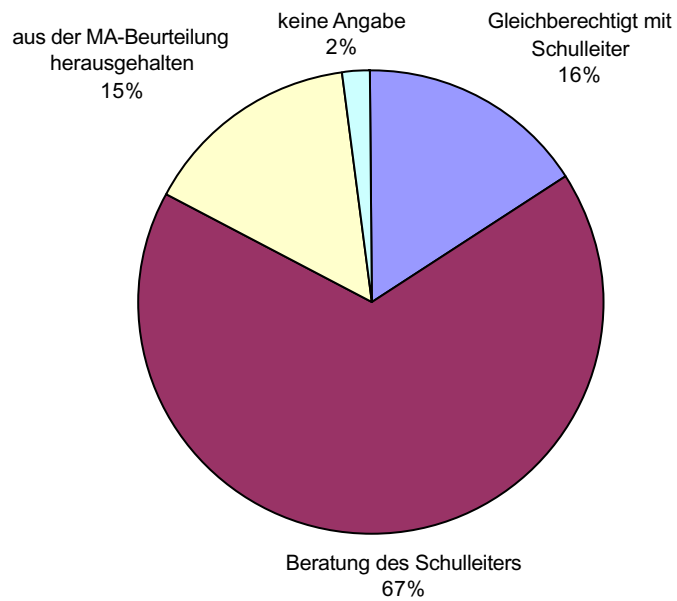
Frage 13: Wie viele 'Anrechnungsstunden' erhalten Sie aus dem Ihrer Schule zustehenden Schulleitungs-Stundenpool?



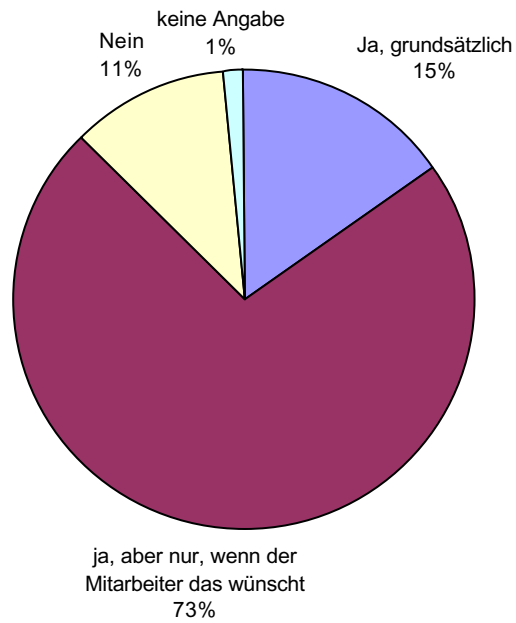
**Frage 14: Halten Sie - im Vergleich der Ihrer Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden - die Ihnen gewährte Anzahl für angemessen?**



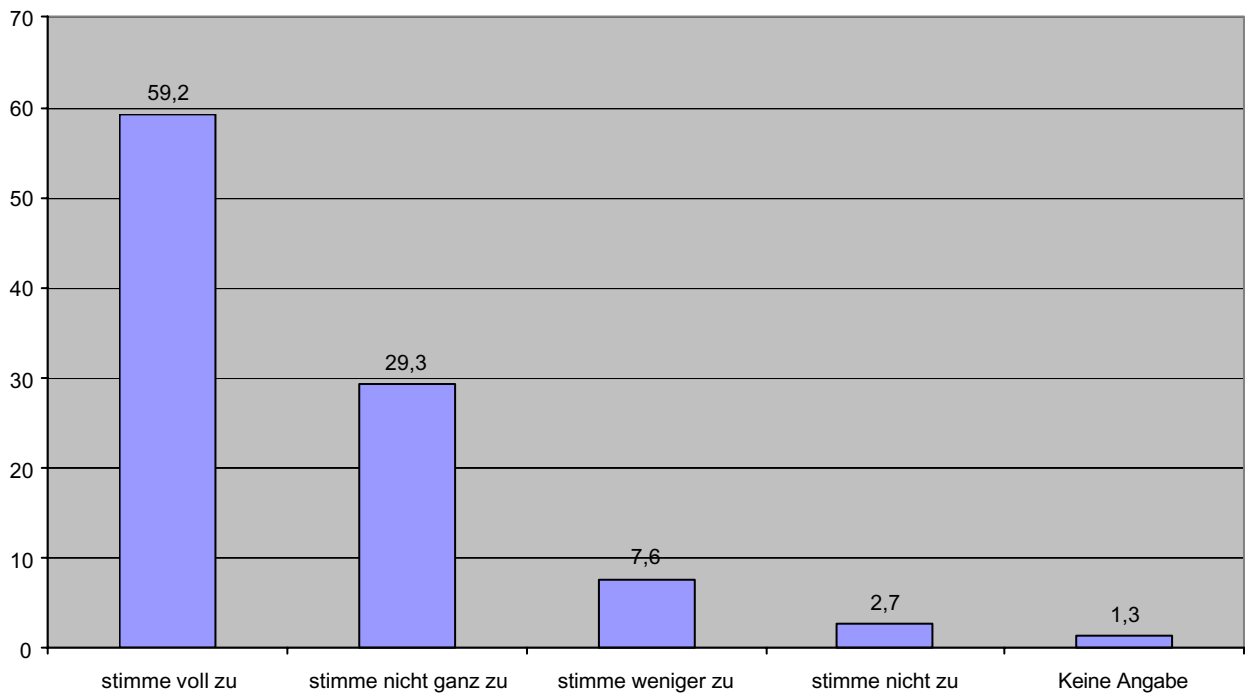
**Frage 15: Welche 'Rolle' sollten KR7StV bei Mitarbeiter-Beurteilungen einnehmen?**



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

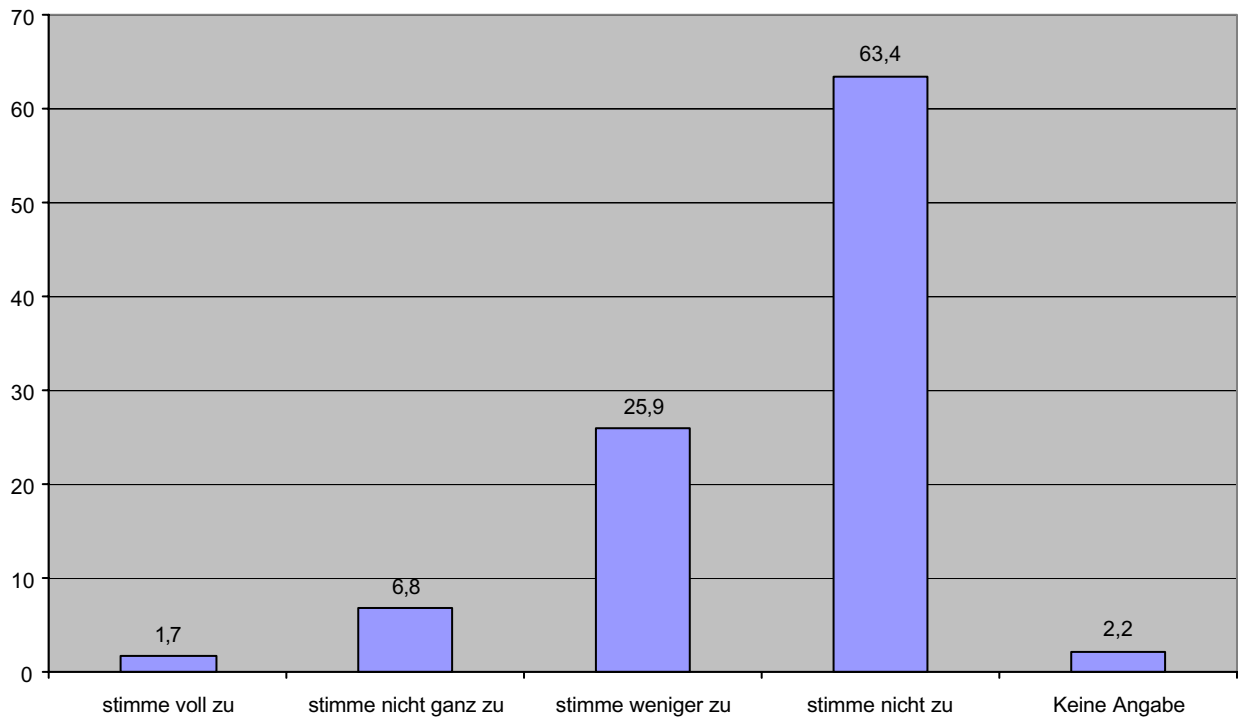


Frage 17A: Als KR/StV fühle ich mich an meiner Schule wohl.

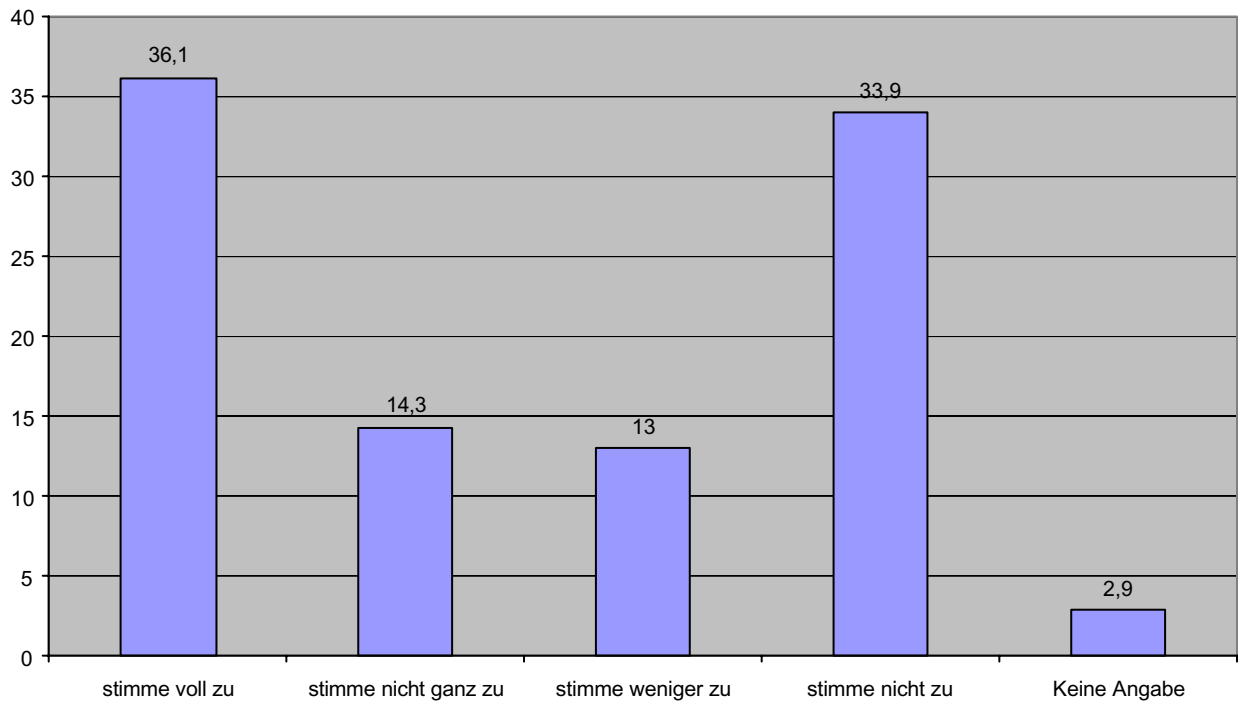


## Konrektorenstudie

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



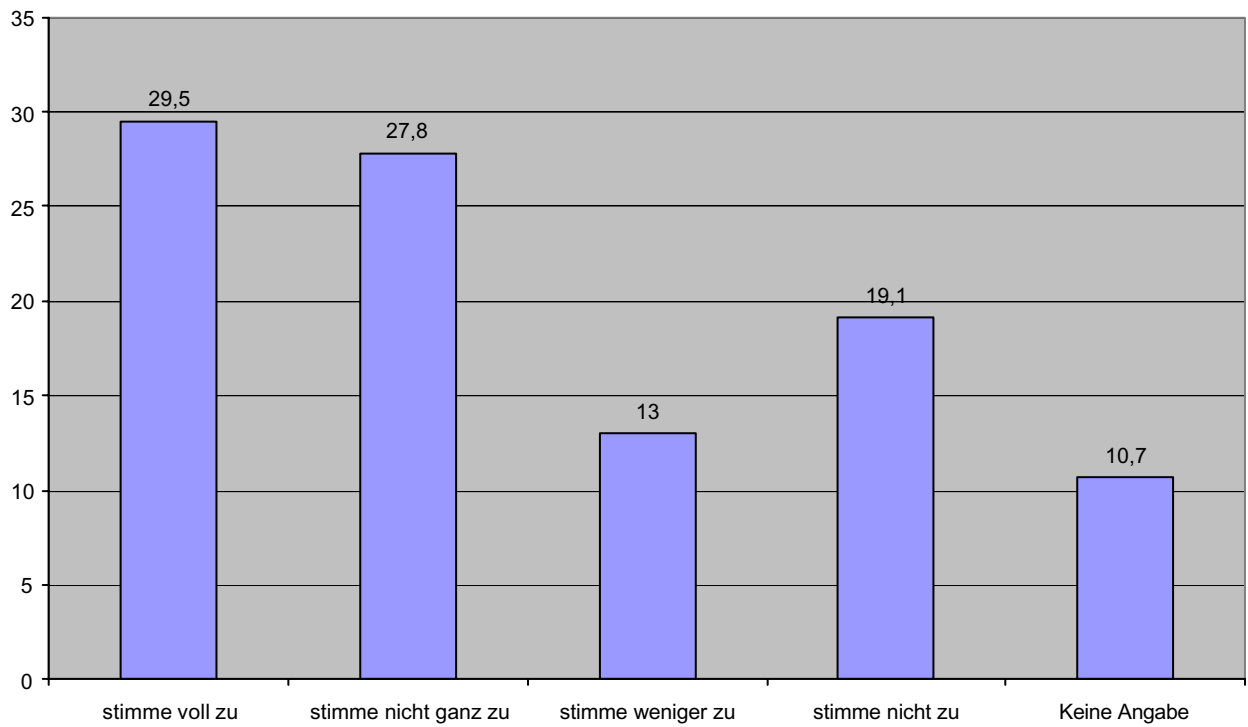
Frage 17C: Mein Ziel ist es, selbst Schulleiter zu werden.



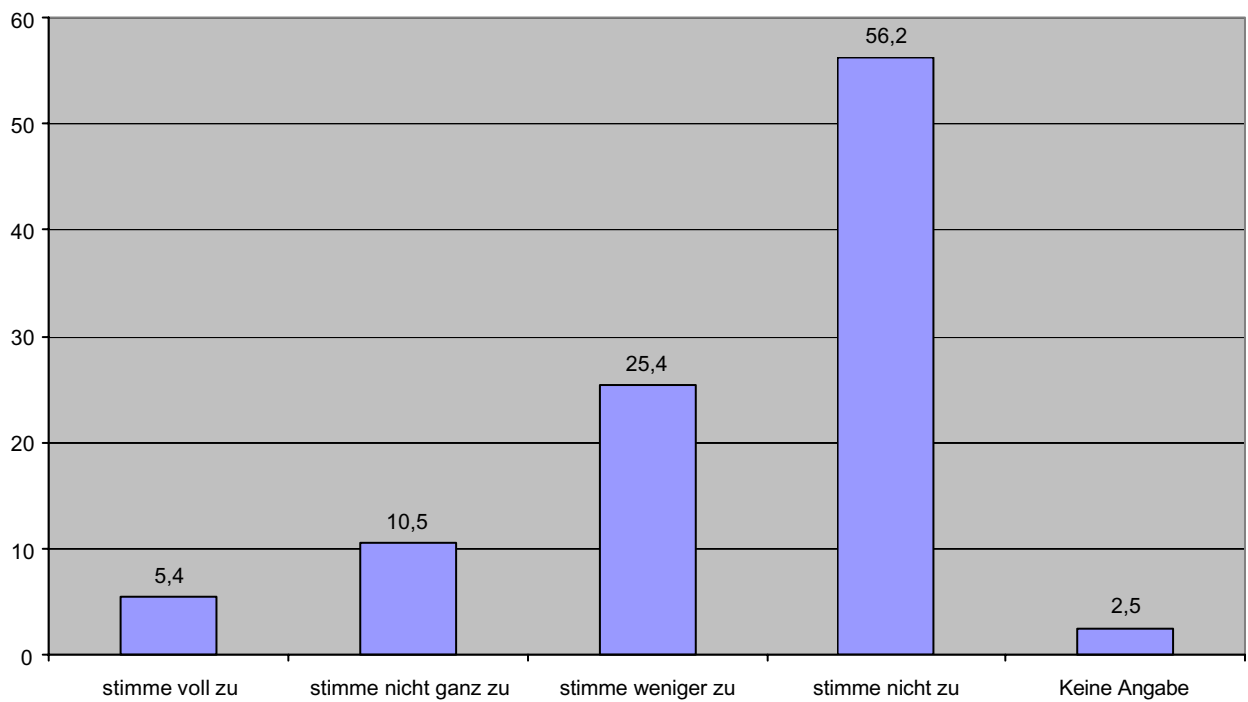
## Konrektorenstudie

---

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

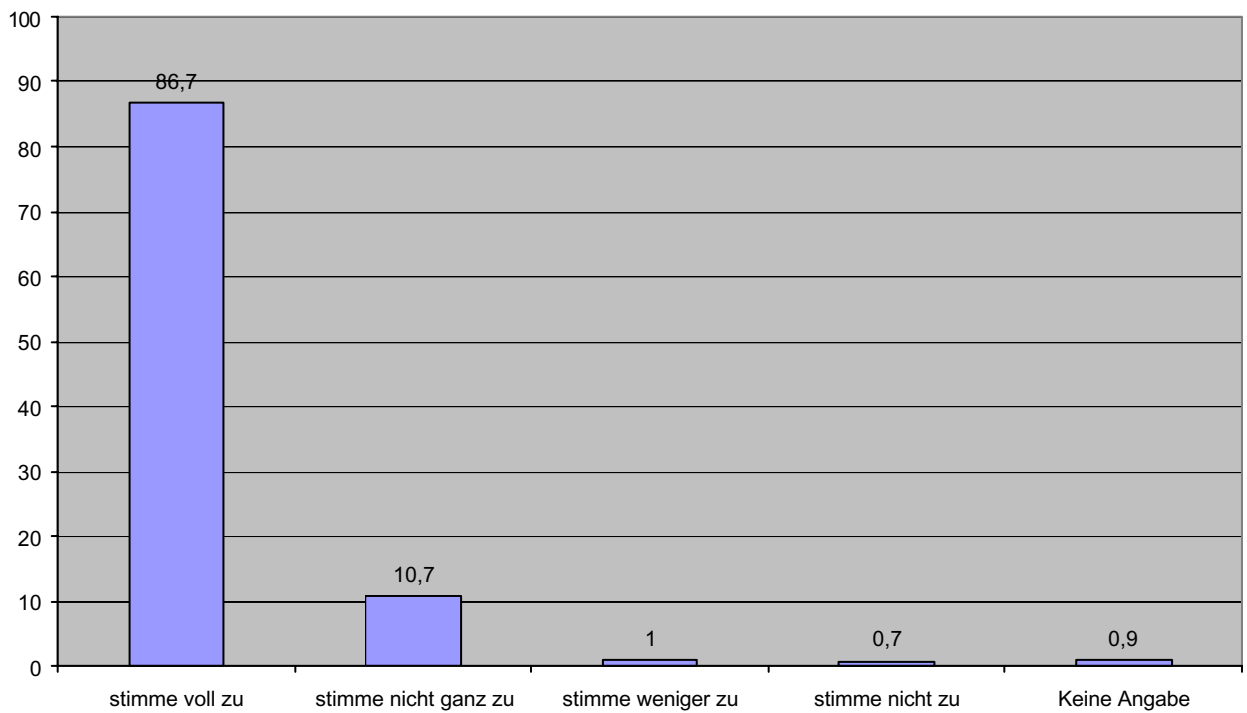


Frage 17E: Ich würde mir als KR/StV noch mehr Aufgaben wünschen.

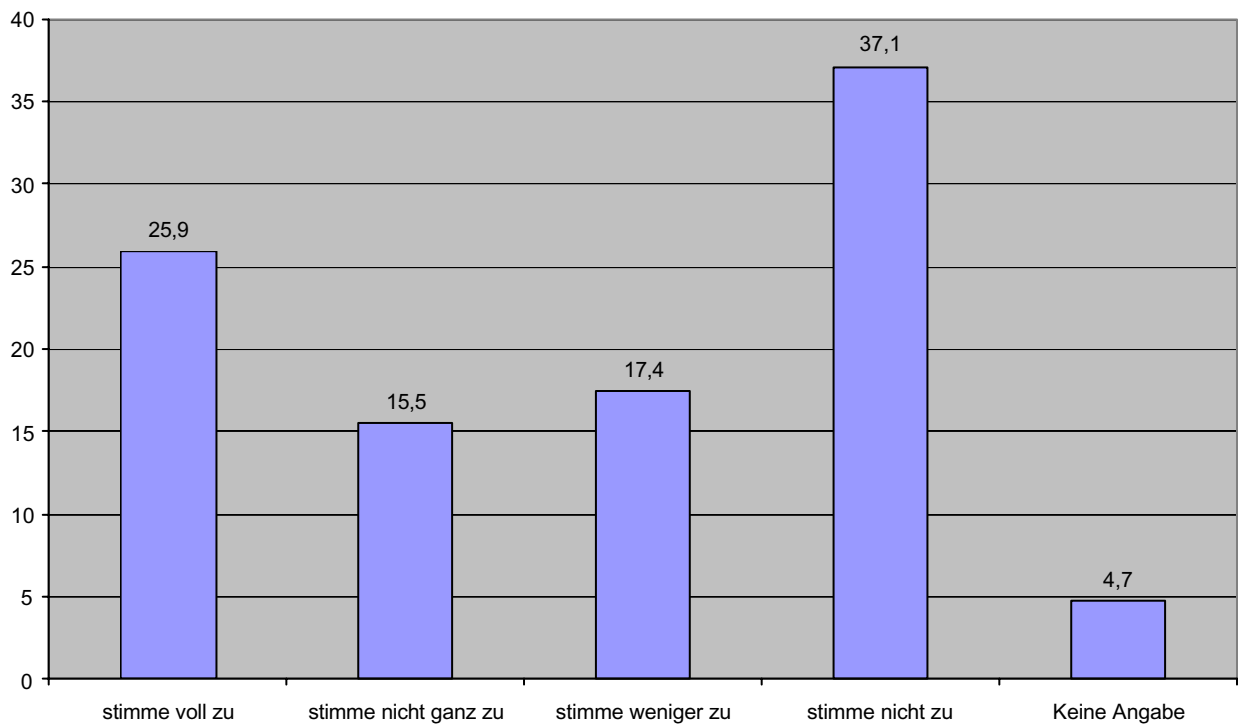


## Konrektorenstudie

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

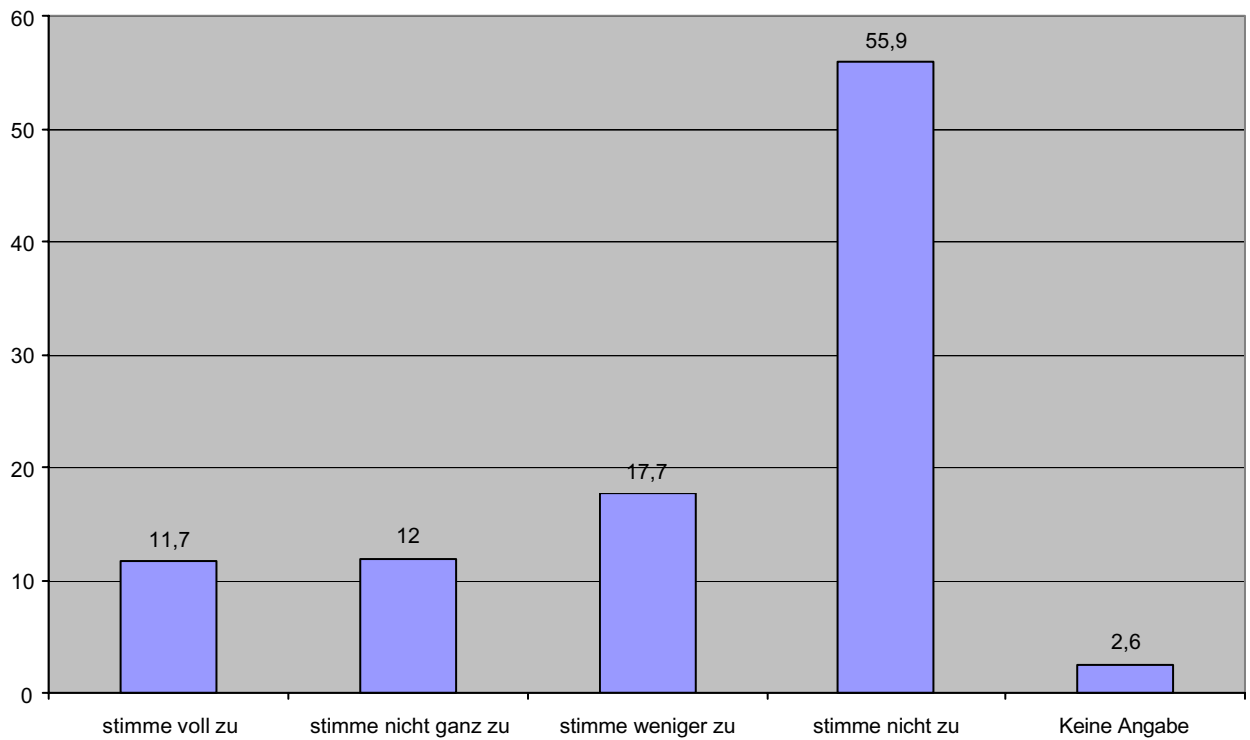


Frage 17G: Die Klassenführung würde ich gerne abgeben.

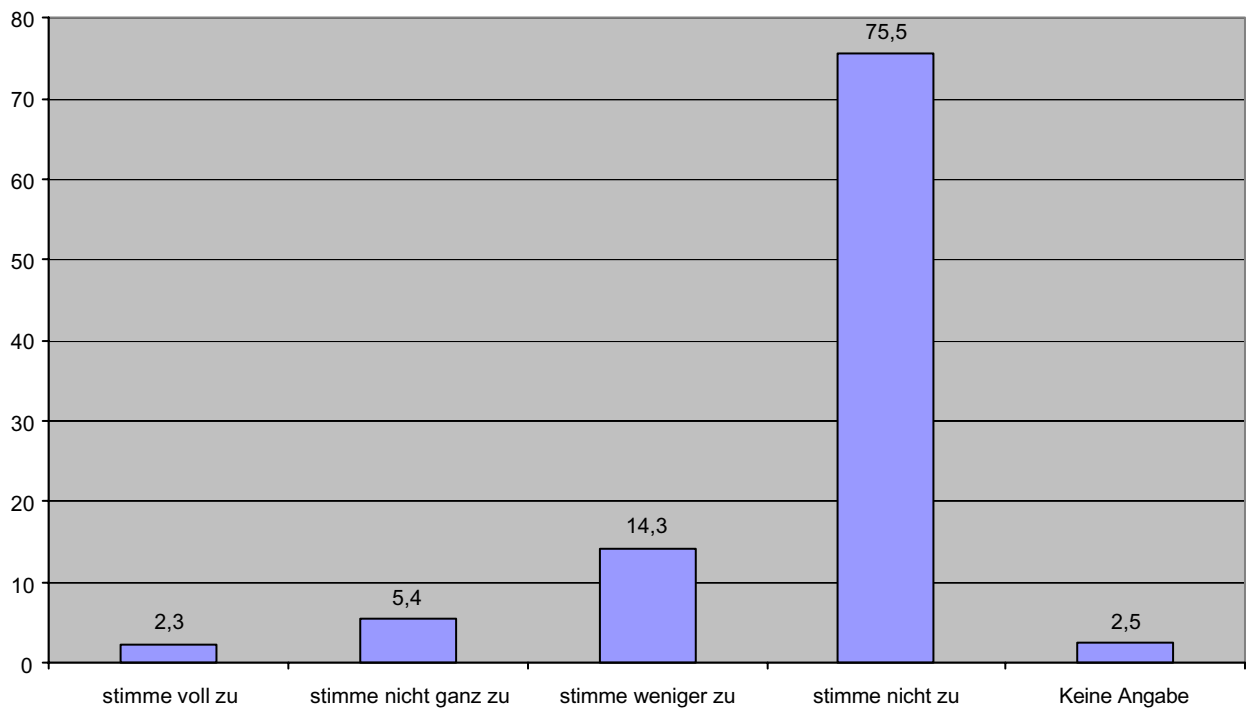


## Konrektorenstudie

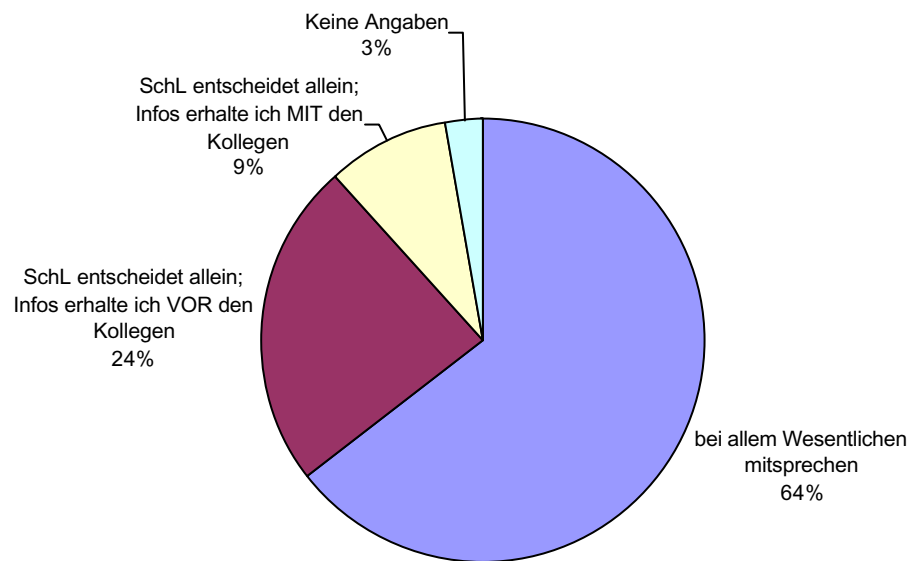
Frage 17H: Ich würde gerne eine größere Schule leiten.



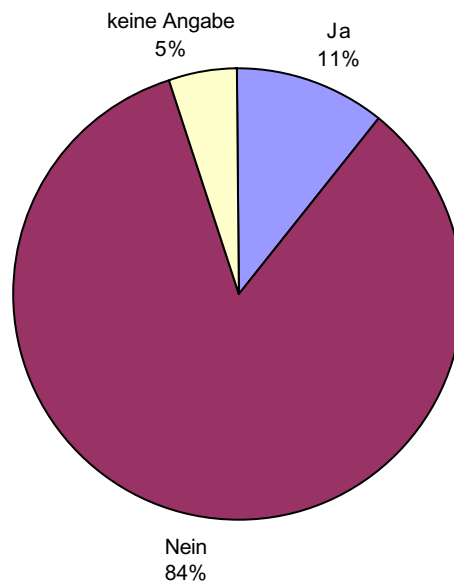
Frage 17I: Ich würde gerne KR/StV an einer anderen Schule sein.



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



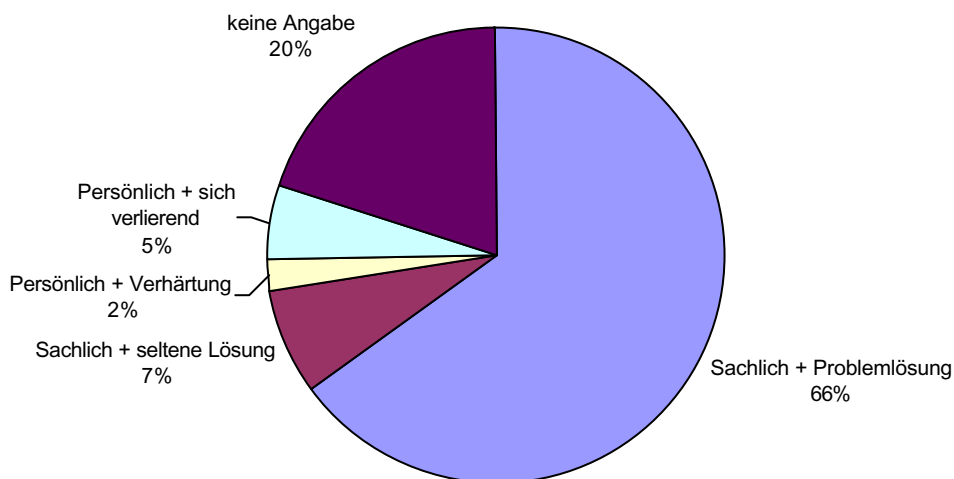
Frage 20: Haben Sie mit Ihrem Schulleiter häufig Meinungsverschiedenheiten?



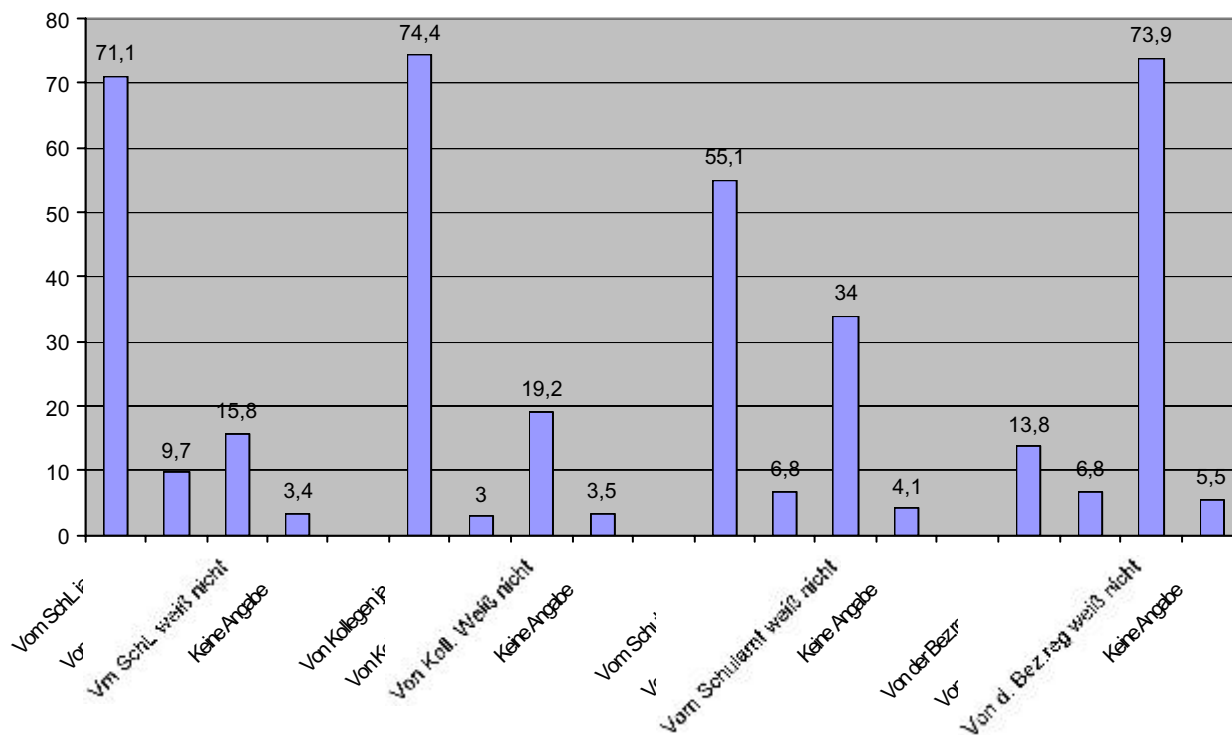


## Konrektorenstudie

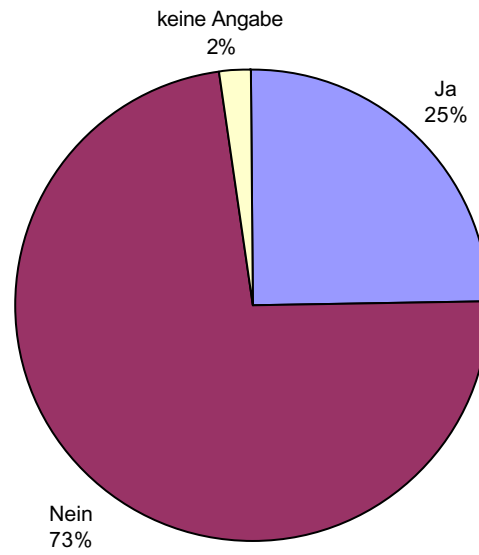
**Frage 21: Wenn es Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulleiter gibt, welche Aussage beschreibt sie am ehesten?**



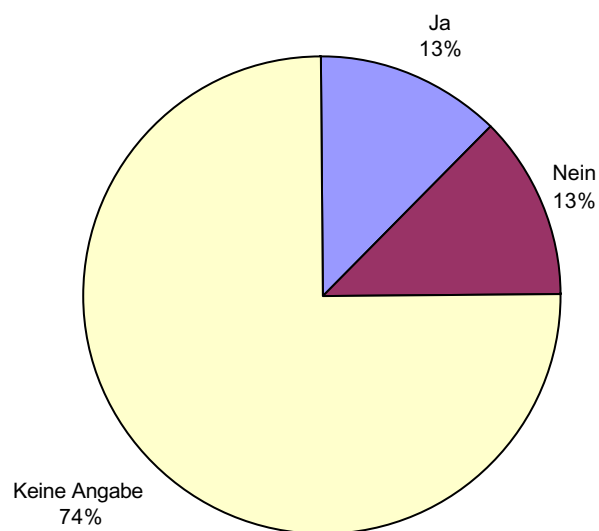
**Frage 22: Wird - Ihrer Meinung nach - Ihr Potenzial zur Schulleitung richtig eingeschätzt?**



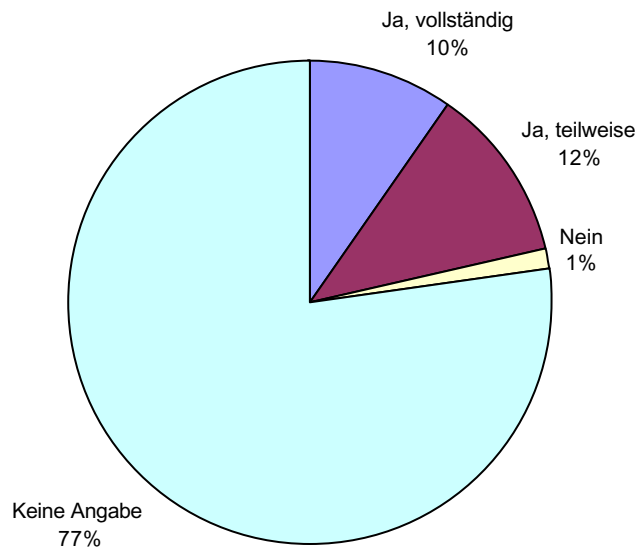
Frage 23A: Besteht zwischen Ihnen und dem Schulleiter ein schriftlich fixierter Geschäfts-  
Verteilungsplan?



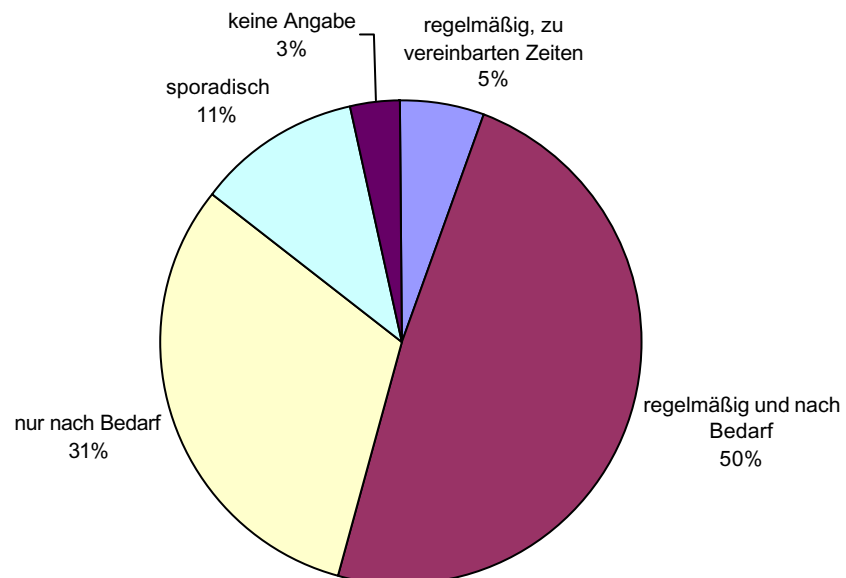
Frage 23 B: Wenn ja, wurde der Verteilungsplan von Ihnen mitformuliert?



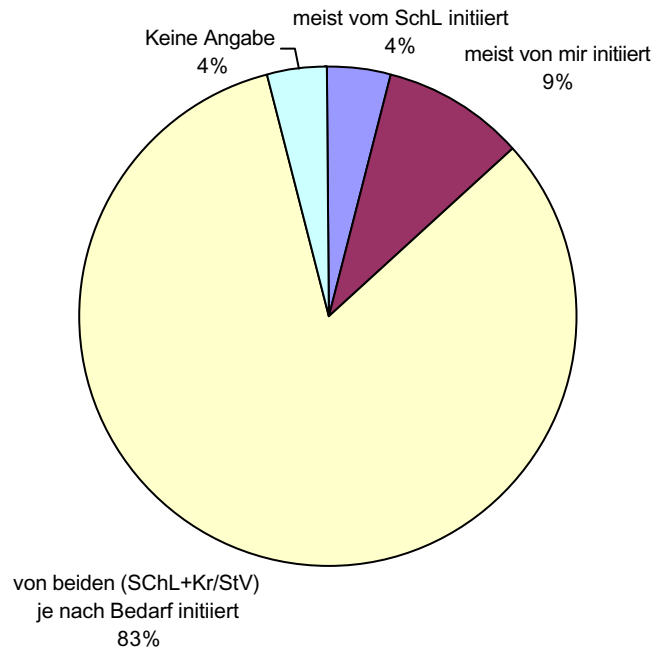
Frage 23 C: Wenn ja, wird der Verteilungsplan auch umgesetzt?



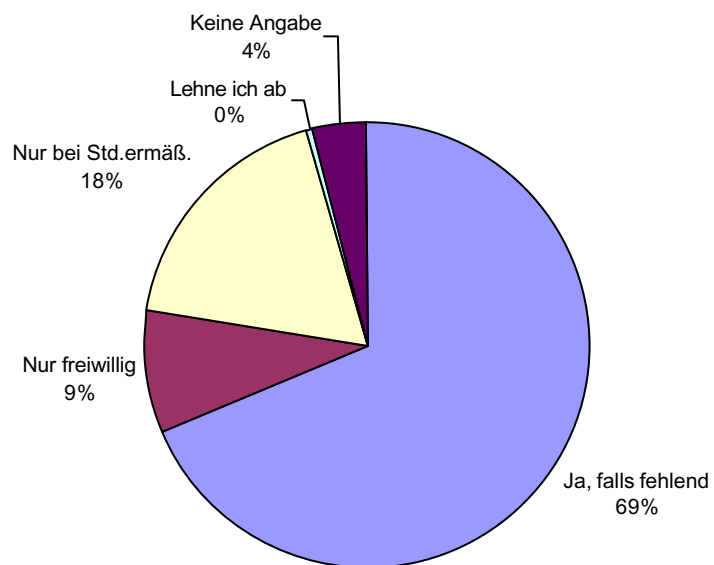
Frage 24: Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter finden statt:



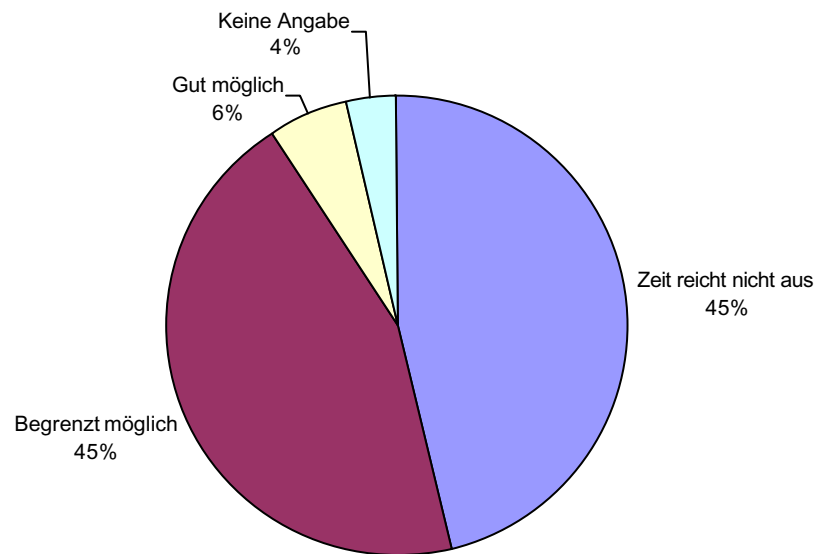
Frage 25: Besprechungen zwischen Ihnen und dem Schulleiter werden



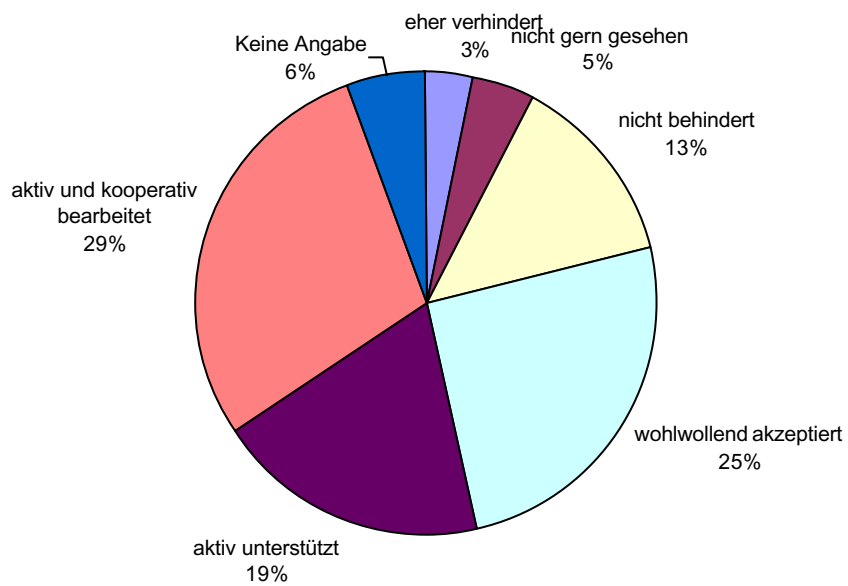
Frage 26: Wie bewerten Sie die Forderung "KR/StV müssen mehr Mitsprache in der Schulleitung erhalten"?



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

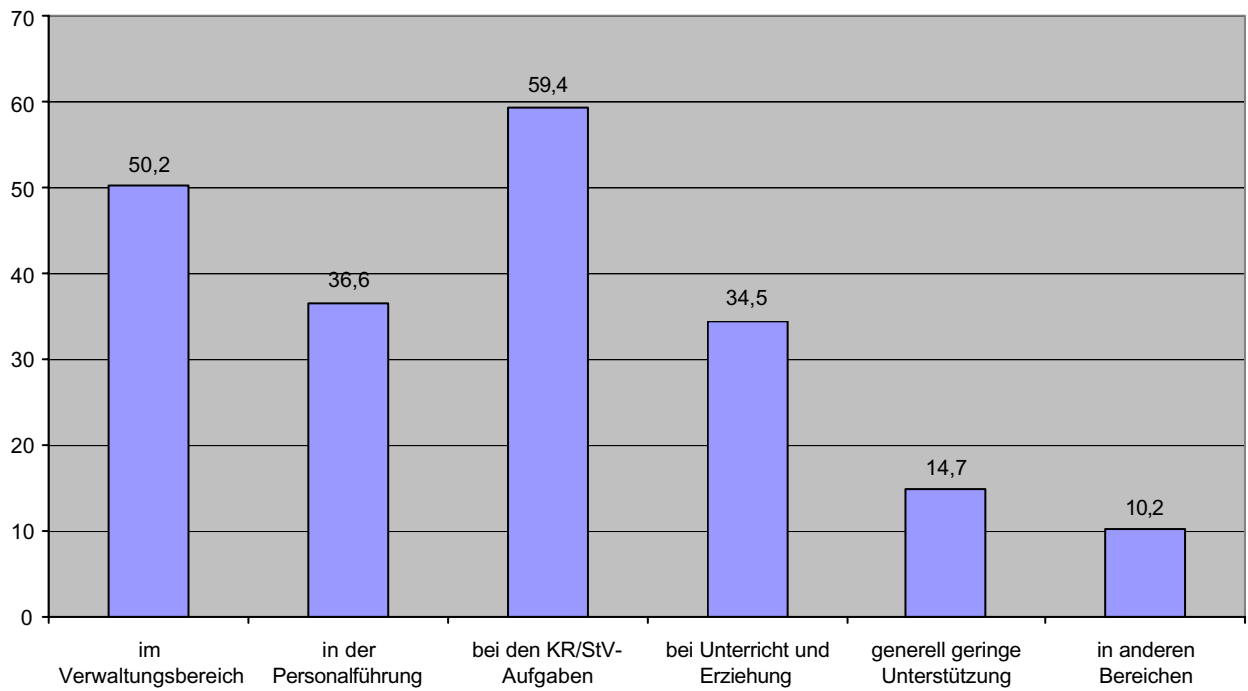


**Frage 28: Ich werde durch meinen Schulleiter bei der Realisierung solcher innovativer Ideen unterstützt?**

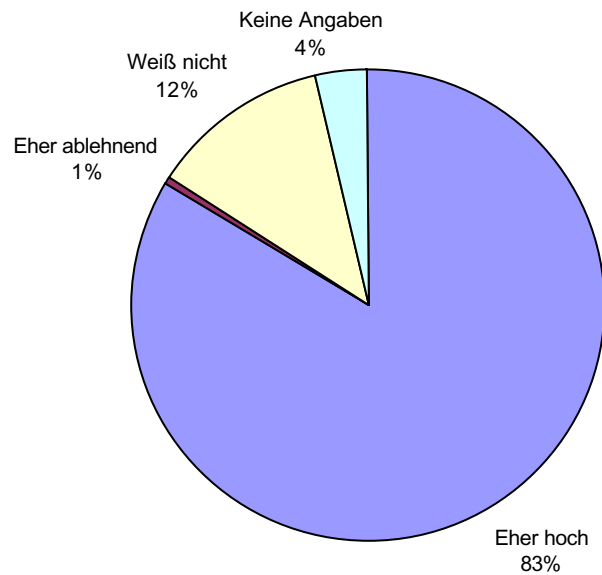


## Konrektorenstudie

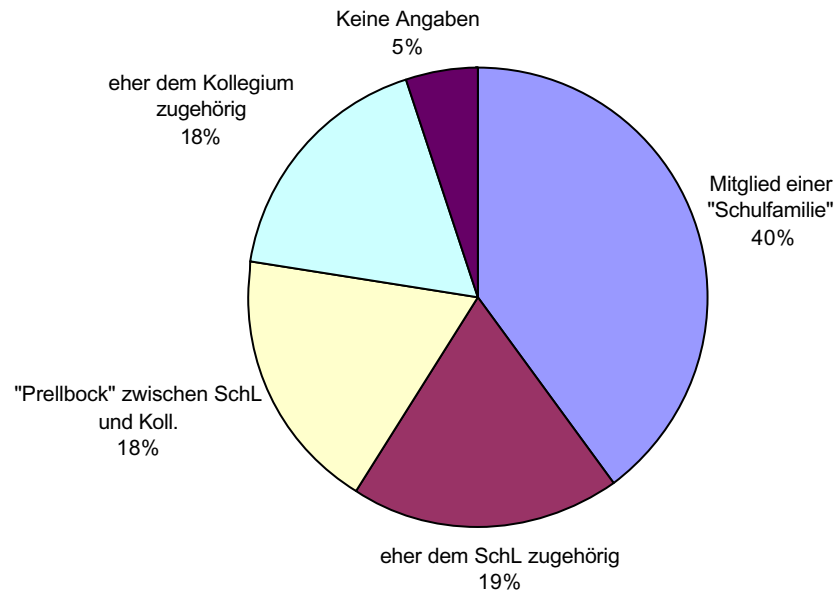
Frage 29: Ich finde/fand wertvolle Unterstützung durch den Schulleiter (Mehrfachnennungen sind möglich!).



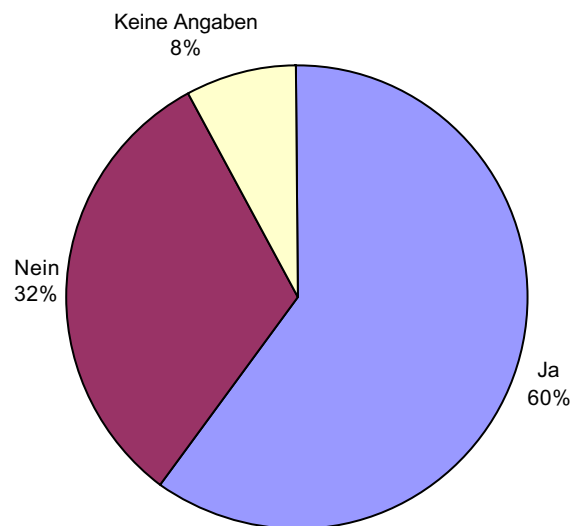
Frage 31: Ich werde als KR/StV bei meinen Kollegen akzeptiert?



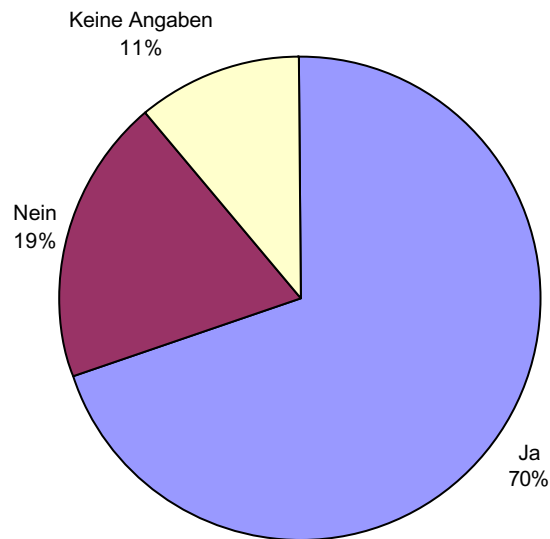
Frage 32: Im 'Spannungsfeld' der Schule bin ich



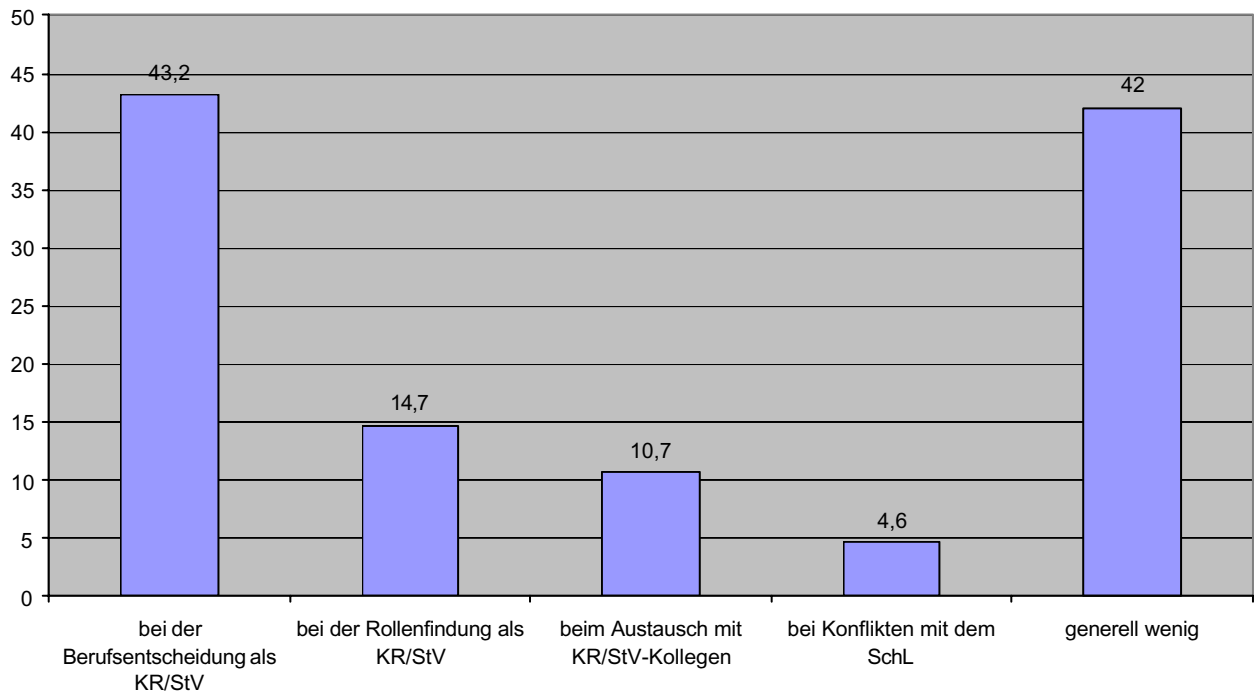
Frage 33: An unserer Schule wird Teamarbeit bevorzugt.



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

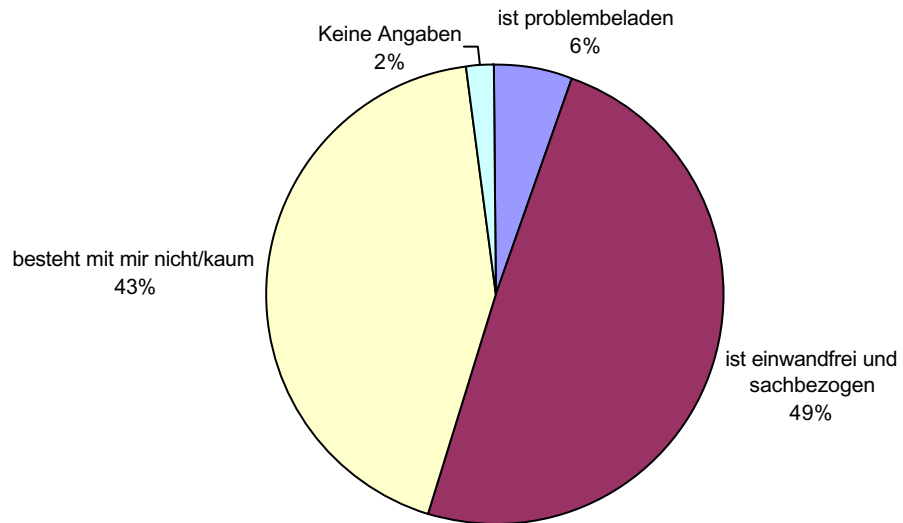


Frage 35: Ich fand/finde Unterstützung durch das Schulumt (Mehrfachnennungen sind möglich!).

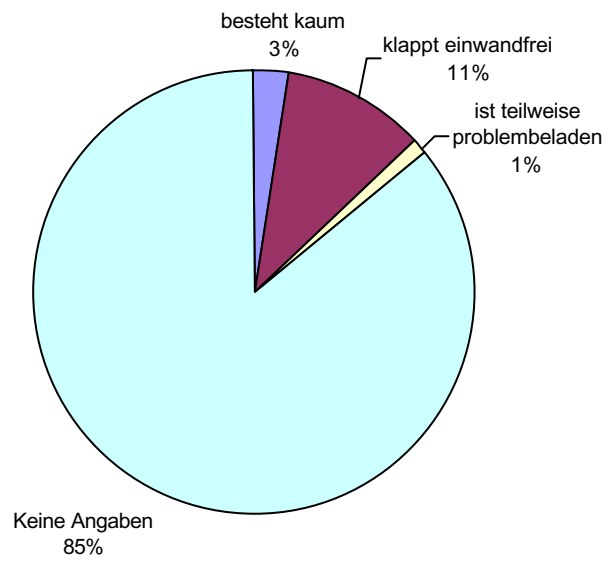




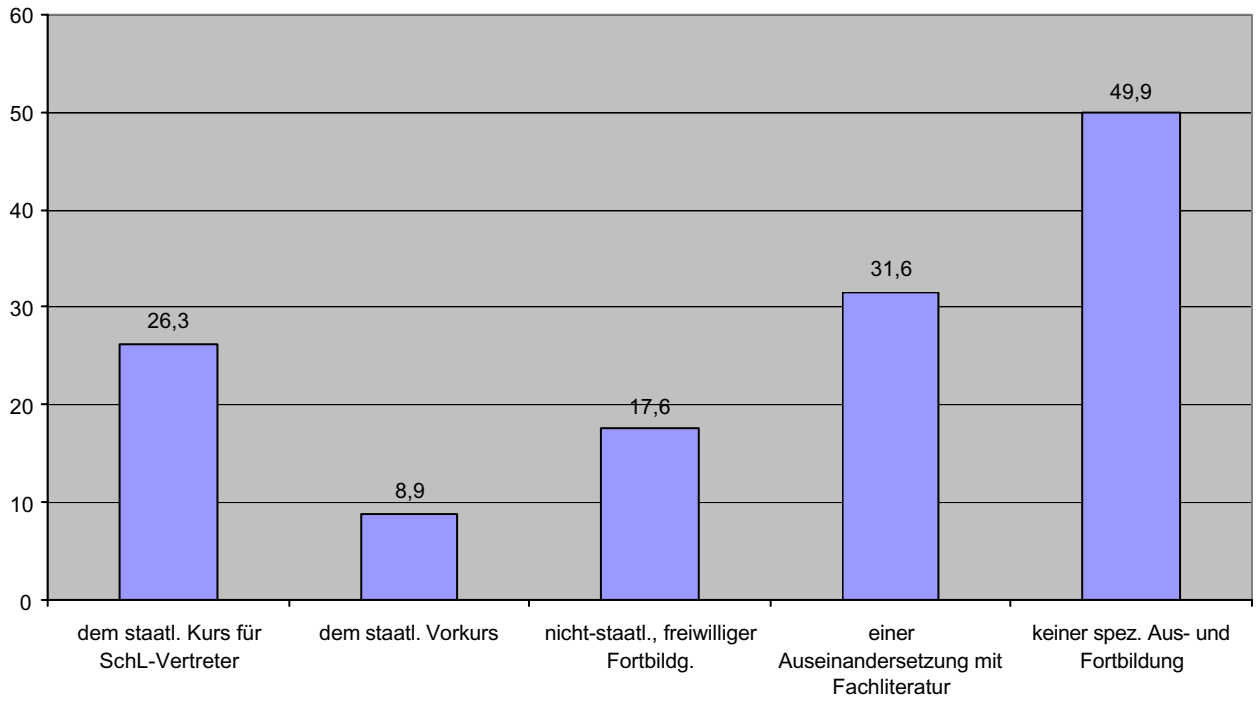
Frage 36: Ihre Zusammenarbeit mit dem Sachaufwandsträger



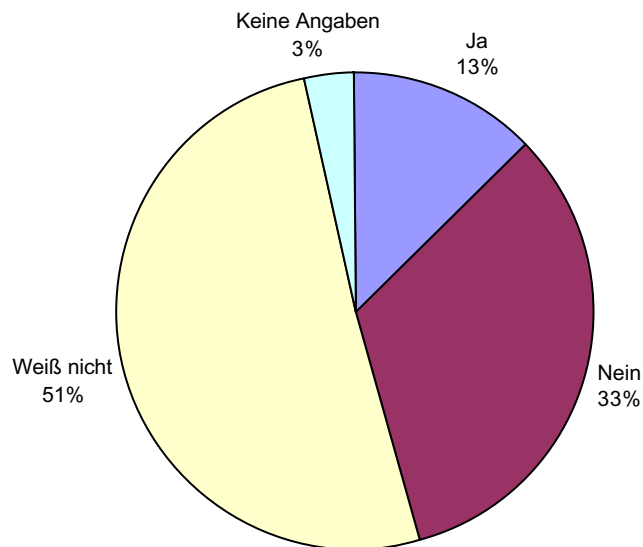
Frage 37: Die Kooperation mit dem weiteren KR (falls es diesen an Ihrer Schule gibt)



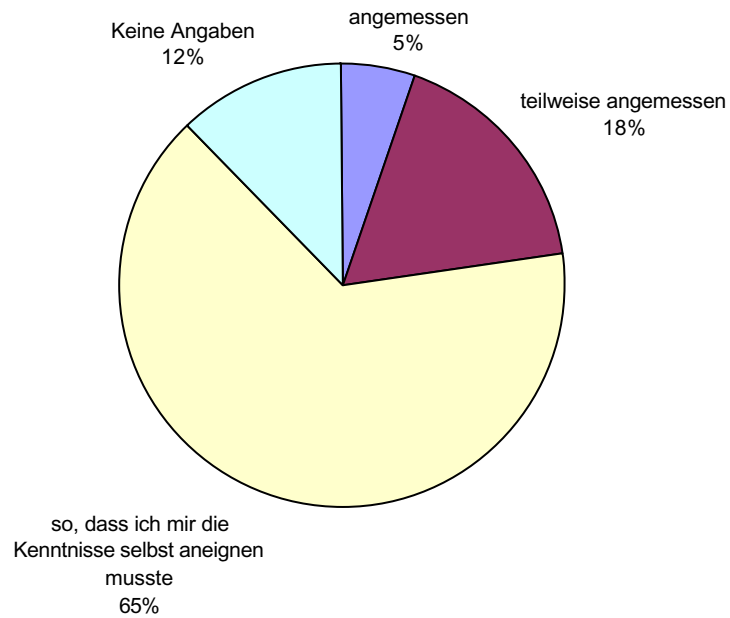
Frage 38: Meine Aus- und Weiterbildung (für das Amt als KR/StV) bestand bisher aus (Mehrfachnennung sind möglich!):



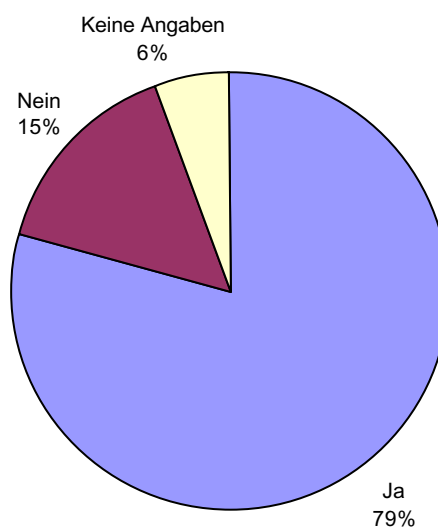
Frage 39: Stehen Ihnen staatl. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als KR/StV noch bevor?



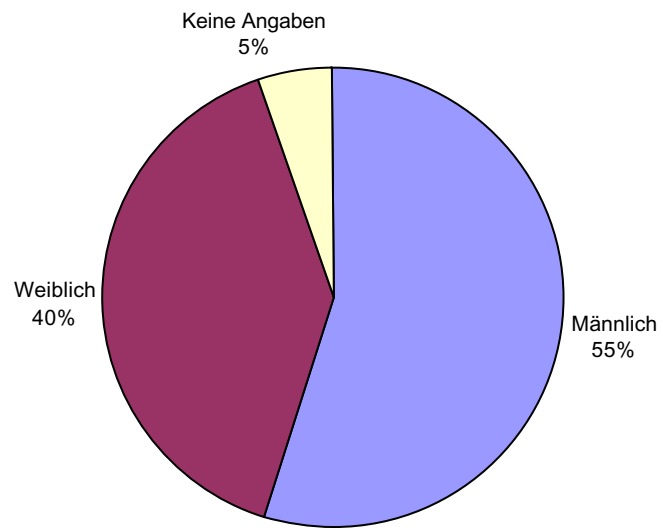
Frage 40: Die Aus- und Weiterbildung für meine Tätigkeit als KR/StV war für mich



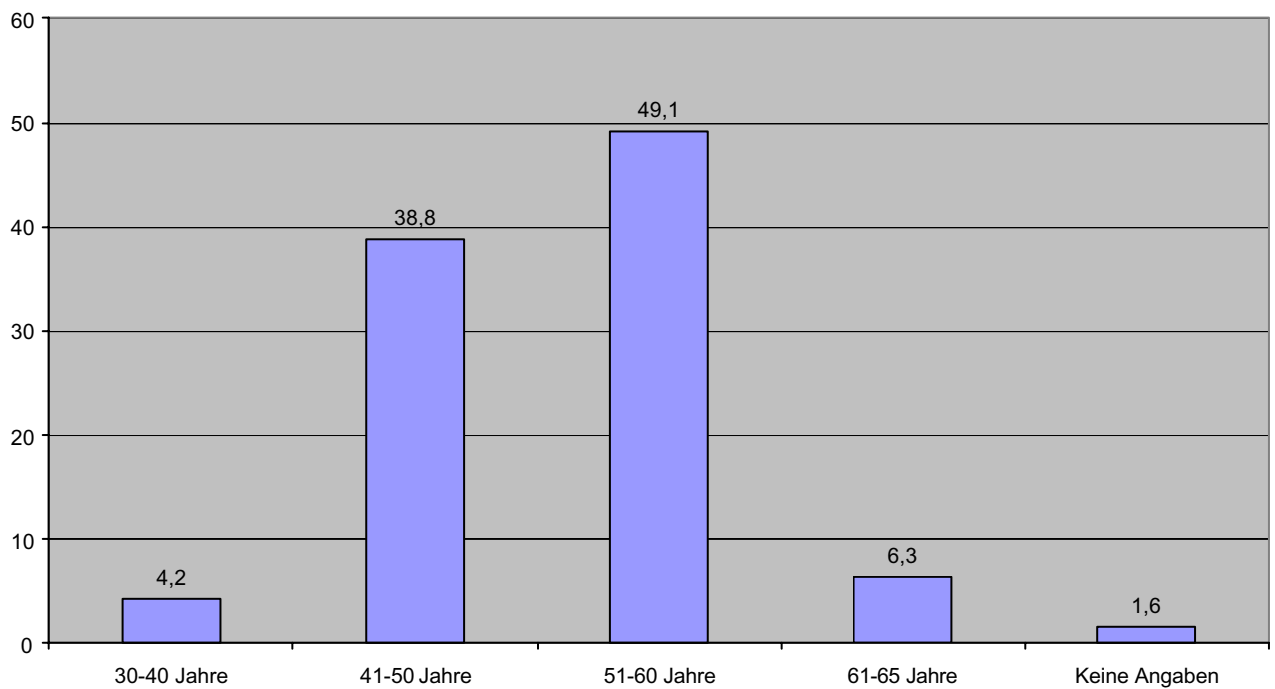
Frage 41: Sollte es Ihrer Meinung nach die Möglichkeit geben, den Posten als KR/StV wieder abzugeben?



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**

*Schulf (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 B.Jsp/Stadtheisterschaften, 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, Schulfesten, 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,  
Sicherheitsbeauftragt., 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 Lehrerdateri (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., /Lehrerdateri 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

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

Schulamt spricht zuerst mit Schulleiter, SL dann mit KR; KR dann mit Schulamt  
Schulamtsebene 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 wegnv Überfüllung abgewiesen (neue Anmeldung erfolgt)  
Anmeldung zum Stellvertreterkurs wg. Überfüllung abgelehnt  
Antrag wurde wegen zu starkem Andrang abgelehnt  
Aus- und Weiterbildung wurde stets abgelehnt (Schulamt/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 Schulam  
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

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( F5.0 )) cpct( v1( PCT5.1 ) 'Spalten%':v1 ).
Ressourcen	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 – Schulamts (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	37,5%	528	83,7%	93	85,3%	89	84,8%	20	76,9%	



## Konrektorenstudie

<b>Forderung – mehr Mitsprache (Code 1-4)</b>	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%						
<b>Innovative Ideen – verwirklichen? (Code 1-3)</b>	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%		
<b>Innovative Ideen – unterstützt? (Code 1-6)</b>	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%
<b>Unterstützung Verwaltungsbereich (Code 0-1)</b>	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%
<b>Unterstützung – Personalführung (Code 0-1)</b>	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%
<b>Unterstützung – KR-Aufgaben (Code 0-1)</b>	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%
<b>Unterstützung – Unterricht (Code 0-1)</b>	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%
<b>Unterstützung – gering (Code 0-1)</b>	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%
<b>Unterstützung – anderen Bereichen (Code 0-1)</b>	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%
<b>Bei Kollegen akzeptiert? (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Spannungsfeld (Code 1-4)</b>	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%
<b>Teamarbeit (Code 1-2)</b>	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

<b>Ausgabe erstellt</b>		09-MAR-2003 01:32:42
<b>Kommentare</b>		
<b>Eingabe</b>	<b>Daten</b>	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav
	<b>Filter</b>	<keine>
	<b>Gewichtung</b>	<keine>
	<b>Aufgeteilte Datei</b>	<keine>
	<b>Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei</b>	880
<b>Syntax</b>	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 ).	
<b>Ressourcen</b>	<b>Verstrichene Zeit</b>	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	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 ).	
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( 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%	
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%		
<b>Anzahl angemessen? (Code 1-2)</b>	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%
<b>Rolle (Code 1-3)</b>	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%
<b>Bei Mitarbeiter-Gesprächen dabei? (Code 1-3)</b>	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

<b>Ausgabe erstellt</b>	13-MAR-2003 19:28:50		
<b>Kommentare</b>			
<b>Eingabe</b>	<b>Daten</b>	C:\Eigene Dateien\Projekte\chott\KR-Ausw-Gesamt.sav	
	<b>Filter</b>	<keine>	
	<b>Gewichtung</b>	<keine>	
	<b>Aufgeteilte Datei</b>	<keine>	
	<b>Anzahl der Zeilen in der Arbeitsdatei</b>	880	
<b>Syntax</b>	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 ).		
<b>Ressourcen</b>	<b>Verstrichene Zeit</b>	0:00:00,39	

	Geschlecht (Code 1-2)						
	0		1		2		
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%	
<b>Bewert. – Fühle mich wohl (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Überfordert (Code 1-4)</b>	,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

<b>Bewert. – Ziel: Selbst Schulleiter (Code 1-4)</b>	,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%	
<b>Bewert. – Chancen: Selbst Schulleit. (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Wunsch: Mehr Aufgaben (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Kooperative Leitungsaufg. (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Wunsch: Klassenführung abgeben (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Wunsch: Größere Schule (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Bewert. – Wunsch: Andere Schule (Code 1-4)</b>	,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%
<b>Aussagen – Mitsprach (Code 1-3)</b>	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%
<b>n Meinungsverschiedenheiten (Code 1-2)</b>	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%
<b>Art der Meinungsverschiedenheiten (Code 1-4)</b>	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%
<b>Einschätzung – Schulleiter (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Einschätzung – Kollegen (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Einschätzung – Schulamt (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Einschätzung – Bezirksregierung (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Geschäfts-Verteilungsplan – Schriftlich? (Code 1-2)</b>	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%
<b>Geschäfts-Verteilungsplan – mitformuliert? (Code 1-2)</b>	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%
<b>Geschäfts-Verteilungsplan – umgesetzt? (Code 1-3)</b>	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%
<b>nBesprechungen mit Schulleiter (Code 1-4)</b>	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%
<b>Besprechungen mit Schulleiter – initiiert (Code 1-3)</b>	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%
<b>Forderung – mehr Mitsprache (Code 1-4)</b>	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%
<b>Innovative Ideen – verwirklichen? (Code 1-3)</b>	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%
<b>Innovative Ideen – unterstützt? (Code 1-6)</b>	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%
<b>Unterstützung – Verwaltungsbereich (Code 0-1)</b>	0	14	82,4%	231	46,3%	193	53,2%
	1	3	17,6%	268	53,7%	170	46,8%
<b>Unterstützung – Personalführung (Code 0-1)</b>	0	15	88,2%	299	59,9%	243	66,9%
	1	2	11,8%	200	40,1%	120	33,1%
<b>Unterstützung – KR-Aufgaben (Code 0-1)</b>	0	13	76,5%	173	34,7%	171	47,1%
	1	4	23,5%	326	65,3%	192	52,9%
<b>Unterstützung – Unterricht (Code 0-1)</b>	0	15	88,2%	324	64,9%	237	65,3%
	1	2	11,8%	175	35,1%	126	34,7%
<b>Unterstützung – gering (Code 0-1)</b>	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 – Berufsentsch. (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

<b>Ausbildung – Fachliteratur (Code 0-1)</b>	0	17	100,0%	338	67,7%	246	67,8%
	1			161	32,3%	117	32,2%
<b>Ausbildung – keine (Code 0-1)</b>	0	15	88,2%	242	48,5%	183	50,4%
	1	2	11,8%	257	51,5%	180	49,6%
<b>Bevorstehende Ausbildung? (Code 1,2,8)</b>	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%
<b>Bewertung – Ausbildung (Code 1-3)</b>	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%
<b>Posten abgeben? (Code 1-2)</b>	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