



MEHR SELBSTVERANTWORTUNG AN RHEINLAND-PFÄLZISCHEN SCHULEN

Ergebnisse der Abschlussevaluation
Stand: 29.09.2017



Inhalt

1. Auftrag, Ziel und Umfang der Evaluation	3
2. Stichprobenszusammensetzung	4
3. Ergebnisse der Abschlussevaluation – Zusammenfassung	5
4. Ergebnisse der schriftlichen Befragung	8
4.1 Häufigkeitstabellen - Gesamteindruck des Schulversuchs	8
4.2 Häufigkeitstabellen - Budgetierung	10
4.3 Häufigkeitstabellen – Personalgewinnung	15
4.4 Häufigkeitstabellen – Einsatz von Verwaltungskräften	19
5. Trendanalyse Zwischen- und Abschlussevaluation	22
6. Tabellenverzeichnis	27

1. Auftrag, Ziel und Umfang der Evaluation

Ausgangslage:

Der Schulversuch „Mehr Selbstständigkeit für rheinland-pfälzische Schulen“ (SVS) ist zum Schuljahr 2014/15 an sieben Schulen in Rheinland-Pfalz gestartet. Ziel des Schulversuchs ist es eine erweiterte administrative Selbstverantwortung der Schulen zu ermöglichen und daraus einen positiven Einfluss auf die schulische Qualitätsarbeit der Schulen zu generieren. Die Verantwortung der Schulen wird administrativ betrachtet vornehmlich im Bereich der Personalgewinnung gesteigert. Ermöglicht durch eine erweiterte Budgetverantwortung und unterstützt durch den Einsatz von Verwaltungskräften soll an den teilnehmenden Schulen das Potenzial dieser erweiterten Möglichkeiten bzw. deren Auswirkungen auf die schulische Qualitätsarbeit erprobt werden.

Evaluation:

Das Ministerium für Bildung in Rheinland-Pfalz führt im Rahmen des Schulversuchs eine Evaluation der eingesetzten Verfahren und Handlungsspielräume durch. Als Themen der Evaluation sind die administrativen Gestaltungsspielräume der

teilnehmenden Schulen bzw. die Funktionalität der eingesetzten Unterstützungssysteme im Fokus der Betrachtung. Eine Evaluation der Entwicklungen in der schulischen Qualitätsarbeit der Versuchsschulen ist nicht Teil der Evaluation.

Die Evaluation des Schulversuchs bezieht sich dabei konkret auf die Themen:

- Personalgewinnung
- Budgetierung
- Einsatz von Verwaltungskräften

Weitere Eckpunkte der beauftragten Evaluation waren:

- Fragebogenerhebung zu den genannten Themen
- Weitgehende Perspektivenvergleiche zwischen den Einschätzungen der Schulen und den Einschätzungen der Bildungsadministration
- Versand und Rücklauf der Befragungen erfolgen durch das Ministerium für Bildung. Aufbereitung und Auswertung erfolgen extern.

2. Stichprobenzusammensetzung

Die eigens für die Evaluation des Schulversuchs entwickelten Fragebögen wurden zum Schuljahresende 2016/17 vom Ministerium für Bildung an die teilnehmenden sieben Schulversuchsschulen sowie an die zuständigen Mitglieder der Schulaufsicht verschickt.

Für die teilnehmenden Schulen wurden jeweils drei Fragebögen pro Schule bereitgestellt, so dass neben der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter noch zwei weitere Personen aus der Schulleitung, die mit dem Schulversuch befasst sind, Rückmeldungen zu den Verfahrensweisen und Abläufen geben konnten.

Die befragten Vertreter der Schulaufsicht erhielten jeweils einen Fragebogen mit der Bitte um Rückmeldung.

Die Erhebung wurde somit als Vollerhebung konzipiert und durchgeführt. Von den möglichen sieben Rückmeldungen aus der Schulaufsicht wurden sieben ausgefüllte Fragebögen zurückgesendet. Von den teilnehmenden Schulen wurden von den versendeten einundzwanzig Fragebögen neunzehn an das Ministerium für Bildung zurückgeschickt.

Die Rücklaufquoten sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tab. A: Rücklaufquoten der Befragung

Befragtengruppe	Versendete Fragebögen	Rücklauf Fragebögen	Prozentualer Rücklauf
Schulaufsicht	7	7	100%
Schulische Vertreter	21	19	90,5%

3. Ergebnisse der Abschlussevaluation – Zusammenfassung

Ergebnisse auf einen Blick:

- Es zeichnen sich über alle verwaltungsbezogenen Schwerpunkte des Schulversuchs hohe Zufriedenheitswerte bei den beteiligten Versuchsschulen ab.
- Die Personalauswahl an der Schule vor Ort wird besonders positiv hervorgehoben und als wichtige Handlungsoption für die pädagogische Profilierung der Schule herausgestellt. Diese Effekte werden auch von den befragten Mitgliedern der Schulaufsicht bestätigt.
- Die Budgetierung vor Ort wird teilweise als arbeitsintensive Praxis erlebt, bietet aus Sicht der Versuchsschulen jedoch eine erhöhte Transparenz und Gestaltungsräume für die schulische Arbeit. Aus übergreifender Perspektive der Schulaufsicht sind Aufwand und Nutzen der schulindividuellen Budgetierung kritischer zu bewerten.
- Der Einsatz von Verwaltungskräften hat die komplexe rechtliche und administrative Aufgabenvielfalt des Schulversuchs entlastend begleitet.
- Der Verwaltungsaufwand und die neuen Aufgaben zeichnen sich im Verlauf des Schulversuchs als nicht unerheblich ab. Überwiegend werden die evaluierten Themen dennoch als Gewinn für die schulische Praxis wahrgenommen.
- Die Schulaufsicht wird als kompetenter Berater und guter Ansprechpartner in den verwaltungsrechtlichen Angelegenheiten hervorgehoben.

3.1 Gesamteindruck

Die Ergebnisse der Abschlussevaluation zeichnen ein positives Bild des Schulversuchs „Mehr Selbstverantwortung an rheinland-pfälzischen Schulen“.

Ein deutliches Votum zum Schulversuch zeigt sich darin, dass sich alle schulischen Vertreter rückblickend erneut für eine Teilnahme am Schulversuch entscheiden würden. Aus Sicht der beteiligten Schulen ist dies ein starkes Signal, dass die etablierten Verfahren und Abläufe einen direkten Mehrwert im schulischen Alltag aufweisen.

Aus Sicht der befragten Mitglieder der Schulaufsicht wird deutlich, dass die zu erprobenden Verfahrensschritte praktikabel umgesetzt werden konnten. Diese Erprobung ermöglichte viele neue

Erkenntnisse über die Eignung und die Herausforderungen der einzelnen Maßnahmen für die Umsetzung an Schulen in Rheinland-Pfalz. Insgesamt hat der Schulversuch also die Möglichkeiten eröffnet die Verfahrensabläufe zur veränderten Personalgewinnung und zur Budgetierung sinnvoll zu testen.

Aus diesem Votum der Mitglieder der Schulaufsicht ergibt sich, dass die Ergebnisse der Evaluation einen zuverlässigen Eindruck über die angewendeten Verfahren und Abläufe erlauben. Ein zentrales Ziel, nämlich das ergebnisoffene Testen dieser Verfahren, konnte somit im Schulversuch erreicht werden.

Die administrative Begleitung der Schulversuchsschulen durch die Schulaufsicht parallel zum Regelbetrieb wurde überwiegend als handhabbar

eingeschätzt. Einschränkend muss angemerkt werden, dass sowohl in der Zwischen- als auch in der Abschlussbefragung deutlich wurde, dass die erprobten Verfahren teilweise zu einer Mehrbelastung in der Schulaufsicht führten. Eine weitere Standardisierung der Verfahren und Vorgaben könnten zukünftig helfen Abstimmungs- und Rückfragebedarfe zu minimieren.

Mit Blick auf die Versuchsschulen geben die befragten Schulaufsichtsmitglieder an, dass die Einarbeitung in die neuen Aufgaben und Themenfelder des Schulversuchs für die Schulen aufwendig war. Das lässt darauf schließen, dass eine intensive Betreuung und Beratung in der Personalgewinnung an Schulen vor Ort sichergestellt sein muss. Aus Sicht der schulischen Vertreter wird diese Einarbeitungszeit ebenfalls wahrgenommen, jedoch weniger stark betont. Betrachtet man die Ergebnisse der Zwischen- im Vergleich zur Abschlussbefragung zeigt sich, dass die Bedenken hier über den Zeitverlauf sinken. Daher ist zu vermuten, dass ein erhöhter Initialaufwand bei der Übertragung dieser Verfahren auf die Versuchsschulen festzustellen war, diese Mehrbelastung jedoch mit zunehmender Praxis abnimmt.

Aus Sicht der schulischen Vertreter erklärt sich diese Tatsache auch durch den Einsatz von Verwaltungskräften, die als großer Gewinn in diesen Aufgaben wahrgenommen werden.

3.2 Ergebnisse zur Budgetierung

Die Budgetierung wird in den Ergebnissen der Abschlussbefragung des Schulversuchs in den Grundsätzen positiv eingeschätzt. Beide Befragtengruppen zeigen sich zufrieden mit der Kooperation von Schulaufsicht und Versuchsschulen in Bezug auf die Budgetierung. Dies ist sicherlich ein positives Signal, da die Zusammenarbeit in diesem Thema neu etabliert werden musste. Die schulischen Vertreter geben zudem an im Grundsatz auch mit den Planungsgrundlagen, den zeitlichen Abläufen

und dem Verfahren der Budgetierung als solchem zufrieden zu sein.

Betrachtet man die Einschätzungen der Budgetierung im Detail wird ein differenzierterer Blick möglich. Zustimmung äußern sich alle Beteiligten bezüglich der Bedeutung der Budgetierung an der Schule vor Ort und den Möglichkeiten mit dem vorhandenen Budget die notwendigen Differenzierungen und schuleigene Schwerpunkte umzusetzen. So werden generell Freiräume in der Budgetverwendung festgestellt und die Versuchsschulen sehen den Aufwand für die Budgetierung im Bereich der Einzelschule als gerechtfertigt an. Die Mitglieder der Schulaufsicht hingegen äußern sich zur Budgetierung etwas kritischer. Aus dem gesamtsystemischen Blick der Schulaufsichtsmitglieder hat die Budgetierung an der Schule mehr Nach- als Vorteile und auch die gesteigerten Gestaltungsmöglichkeiten der Einzelschule rechtfertigen den Aufwand aus ihrer Sicht eher nicht.

Die Folgen der Budgetierung aus Sicht der Schulen sind in den Freitextantworten zu entnehmen. Der Tenor hier lautet, dass die Budgetierung der Einzelschule flexibleres Arbeiten ermöglicht und die Unterrichtsversorgung insgesamt stärker nachvollziehbar ist. Dennoch wird auch von Seiten der Schulen der Aufwand teilweise hervorgehoben und die Handlungsmöglichkeiten im vorgegebenen Budget sind sowohl aus Sicht der Schulaufsicht als auch aus Sicht der Schulen eingeschränkt.

3.3 Ergebnisse zur Personalgewinnung

Die Personalgewinnung zeichnet sich in der Evaluation durch ein besonders positives Votum der Befragten aus. Hier sind sowohl die Aussagen der befragten Schulaufsichtsmitglieder als auch der schulischen Vertreter fast durchgehend positiv zu allen Aspekten der Personalauswahl vor Ort. Zentrales Ergebnis der Evaluation zu diesem Thema ist die Tatsache, dass die Schulen einen Gewinn für

ihr pädagogisches Profil sehen, was auch die Schulaufsichtsbefragung bestätigt. Auf der operativen Ebene bescheinigen beide Befragten Gruppen dem Verfahren einen gewissen Aufwand, welcher aber im Vergleich zum Ertrag als sinnvolle Investition erachtet wird.

Die Versuchsschulen geben an, dass sie ausreichend und geeignetes Personal gewinnen konnten und Vorlauf sowie Abwicklung der Einstellung als Verwaltungsakt in Kooperation mit der Schulaufsicht gut funktioniert. Betrachtet man die Werte der Zwischenevaluation im Vergleich zu den aktuellen Werten zeigt sich sogar eine gewisse Entlastung in Bezug auf die empfundene Komplexität und Arbeitsintensität z.B. in der Ausschreibungsgestaltung. Als Ansatz für weitere Entwicklung und Beobachtung wird in den Kommentaren der Versuchsschulen insbesondere die Bestenauslese genannt. Hier sehen die Schulen die Option durch Schärfung der Definition der Bestenauslese über die reine Note hinaus noch erhebliches Potenzial für die pädagogische Personalauswahl zu erreichen.

Die Ziele der Personalgewinnung (vgl. Tab. 7) wurden in der Erhebung gesondert von den Versuchsschulen erhoben und stützen die Relevanz pädagogischer Profilierung durch die Personalauswahl weiter. Die am häufigsten genannten Ziele sind ein fachliches und pädagogisches Anforderungsprofil ausschreiben zu können sowie die Möglichkeit sich im Bewerbungsgespräch ein Bild über die Bewerber und deren Passung zur Schulgemeinschaft machen zu können.

3.4 Ergebnisse zum Einsatz von Verwaltungskräften

Die Einstellung von Verwaltungskräften an den Schulversuchsschulen wird ebenfalls von allen Beteiligten in der Evaluation positiv eingeschätzt. Die Kompetenz von Verwaltungskräften in der organisatorischen und rechtlichen Umsetzung der Personalauswahl und allen damit verbundenen Themengebieten wird als Gewinn für die schulische Organisation verstanden. So sehen sowohl die schulischen Vertreter als auch die Mitglieder der Schulaufsicht mehrheitlich eine fachliche Entlastung. Die Verwaltungskräfte sind aus Sicht der Befragten im Rahmen des Schulversuchs eine sinnvoll eingesetzte Ressource.

Einzelne kritische Elemente sind dennoch auch in Bezug auf den Einsatz von Verwaltungskräften aus den Daten ersichtlich. Dies bezieht sich vor allem auf die Abgrenzung der Verwaltungskräfte vom Verantwortungsbereich des Schulsekretariats und damit des Schulträgers. Diese Frage wird auch nach Abschluss des Schulversuchs genauer zu beobachten sein und damit verbunden die Tätigkeitsbeschreibung und Aufgabenflexibilität der Verwaltungskräfte an den jeweiligen Schulen. Weiter wird auch die Tendenz der Befragten zugunsten dem Einsatz von Verwaltungskräften gegenüber Anrechnungsstunden für die Schule sichtbar. Hier lässt sich eine gewisse Varianz feststellen. Mögliche Erklärungen könnten hier in der Schulform, Schulgröße oder den verwaltungsrechtlich vorhandenen Kompetenzen an den Einzelschulen begründet liegen.

4. Ergebnisse der schriftlichen Befragung

4.1 Häufigkeitstabellen - Gesamteindruck des Schulversuchs

Tab. 1: Gesamteindruck des Schulversuchs – Schulische Vertreter

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Wir würden uns als Schule rückblickend erneut für eine Teilnahme am Schulversuch entscheiden.	94,7%	5,3%	-	-	19
Es war aufwendig uns in die Personalgewinnung an der Schule (Ausschreibung, Stellenbesetzungsvorschlag und die zugehörigen Verwaltungsabläufe) einzuarbeiten.	31,6%	5,3%	47,4%	15,8%	19
Insgesamt betrachtet ist der Einsatz einer Verwaltungskraft an unserer Schule ein Gewinn.	63,2%	36,8%	-	-	19

Tab. 2: Gesamteindruck des Schulversuchs - Schulaufsicht

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Rückblickend hat der Schulversuch viele neue Erkenntnisse zur Praktikabilität der einzelnen Maßnahmen ermöglicht.	14,3%	71,4%	-	14,3%	7
Es war für die Schulen aufwendig, sich in die neuen Themen (Ausschreibung, Stellenbesetzungsvorschlag und die zugehörigen Verwaltungsabläufe) einzuarbeiten.	57,1%	42,9%	-	-	7
Die unterschiedliche Handhabung von Versuchsschulen und Nicht-Versuchsschulen war parallel schwierig.	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	6
In Bezug auf die Versuchsschulen sind die erprobten Verfahrensschritte sinnvoll umzusetzen.	-	100,0%	-	-	7

Tab. 3: Bedarfe für konkretisierte Abläufe und Handlungsvorgaben – Schulische Vertreter

An welchen Stellen der Budgetierung und Personalgewinnung in Zusammenarbeit zwischen Schule und Schulaufsicht wären konkret formulierte Abläufe und Handlungsvorgaben hilfreich?
Eine Zusammenfassung aller Informationen in einem Kompendium wie in NRW wäre hilfreich.
An allen Gelenkstellen! Vornehmlich Budgetierung!
Einstellung nach schulischen Bedürfnissen (ungleich) Notendurchschnitt Feste Einstellungsfenster im Schuljahr
Bei allen.
Besonders an der Stelle, an der Bedarf/Budget ermittelt wird; dann entschieden werden muss, welche Fächer die Schule benötigt, wie Ausschreibungstexte formuliert werden müssen.
Hoher zeitliche Aufwand bei Auswahlgesprächen/Lesen der Bewerbungen Hilfe bei Ausschreibungstexten.
An allen Stellen. Warum wird nicht auch die Rolle + Steuerung durch das BMin evaluiert?
Ggfs. Fragenkatalog/Sammlung f. Bewerbungsgespräche Formulierungshilfen f. Protokoll.
Hilfreich wäre eine allgemeine Handreichung für Schule und Schulaufsicht gemeinsam, indem auch der Zeitplan neben den Abläufen festgehalten wird.
Gleiche Budgetblätter und aktuelle Schülerzahlen.

N = 10

Tab. 4: Bedarfe für konkretisierte Abläufe und Handlungsvorgaben - Schulaufsicht

An welche Stellen der Budgetierung und Personalgewinnung in Zusammenarbeit zwischen Schule und Schulaufsicht wären konkret formulierte Abläufe und Handlungsvorgaben hilfreich?
Die Anleitung u. Vorgaben zur Erstellung von Ausschreibungstexten sollten genauer sein, um Fehler zu vermeiden u. Schwierigkeiten im Abstimmungsprozess mit den Personalräten zu vermeiden (Stichwort "Bestenauslese").

N = 1

Tab. 5 Verbesserungsvorschläge/Anmerkungen - Schulaufsicht

Haben Sie Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Budgetierung in Absprache zwischen Schulaufsicht und Schule?
Sowohl Budgetierung als auch Personalgewinnung bedeuteten keinerlei Entlastung für die Schulaufsicht sondern eine deutliche Mehrbelastung.

N = 1

4.2 Häufigkeitstabellen - Budgetierung

Tab. 6: Aspekte der Zufriedenheit mit der Budgetierung an der Schule – Schulische Vertreter

Wie zufrieden waren Sie mit schulischen Möglichkeiten der Budgetierung in Bezug auf die folgenden Aspekte?

	zufrie- den	eher zufrie- den	eher unzu- frieden	unzu- frieden	N
Zeitlicher Vorlauf für ausschreibbare Planstellen	57,9%	42,1%	-	-	19
Möglichkeit eigenverantwortlich Personalschätzungen zu treffen (vorläufiger Gliederungsplan/Budgetberechnung)	84,2%	15,8%	-	-	19
Spielräume in der Budgetverwendung	61,1%	33,3%	5,6%	-	18
Deckung zwischen Budgetermittlung aufgrund des vorläufigen Gliederungsplans und dem tatsächlichen Personalbedarf	55,6%	33,3%	11,1%	-	18
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht in der Umsetzung der Budgetierung (z. B. Verbindlichkeit, Kommunikationsdichte, Zeitläufe)	63,2%	31,6%	5,3%	-	19

Tab. 7: Aspekte der Zufriedenheit mit der Budgetierung an der Schule - Schulaufsicht

Wie zufrieden sind Sie mit der Budgetierung in der Schule in Bezug auf den folgenden Aspekt?

	zufrie- den	eher zufrie- den	eher unzu- frieden	unzu- frieden	N
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht in der Umsetzung der Budgetierung (z. B. Verbindlichkeit, Kommunikationsdichte, Zeitläufe)	60,0%	40,0%	-	-	5

Tab. 8: Einschätzungen zur Umsetzung der Budgetierung – Schulische Vertreter

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zur Budgetierung ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Die Budgetierung vor Ort war für die Ziele des Schulversuchs wichtig.	73,7%	26,3%	-	-	19
Bei Fragen zur Budgetierung war die zuständige Schulaufsicht ein kompetenter Berater für uns als Schule.	52,6%	47,4%	-	-	19
Die Budgetierung hier an der Schule hat insgesamt mehr Vor- als Nachteile.	89,5%	5,3%	-	5,3%	19
Die Abdeckung des Pflichtunterrichts incl. der notwendigen Differenzierungen gelang uns im Rahmen des Schulversuchs gut.	89,5%	10,5%	-	-	19
Die Abdeckung der schuleigenen Schwerpunktsetzungen war im Schulversuch möglich.	89,5%	10,5%	-	-	19
Die Freiräume in der Budgetierung waren im Schulversuch ausreichend.	31,6%	68,4%	-	-	19
Die Budgetierung auf Basis der Prognosewerte (vorl. Gliederungsplan) ist hinreichend genau.	33,3%	55,6%	5,6%	5,6%	18
Die zur Verfügung stehenden Stellenanteile haben wir sofort vollständig ausgeschrieben.	88,2%	11,8%	-	-	17
Im Schulversuch gab es Unter- bzw. Überdeckungen aufgrund der Prognosewerte.	17,6%	47,1%	17,6%	17,6%	17
Die Auswirkungen von Unter- oder Überdeckung im Gesamtbudget für den folgenden Zyklus sind schlecht abzufedern.	31,3%	18,8%	25,0%	25,0%	16
Die Gestaltungsmöglichkeiten im Schulversuch rechtfertigen den Aufwand für die Schule im Hinblick auf die Budgetierung.	89,5%	10,5%	-	-	19

Tab. 9: Einschätzungen zur Umsetzung der Budgetierung - Schulaufsicht

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zur Budgetierung ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Die Festlegung der Budgets vor Ort (an der Schule) war für die Ziele des Schulversuchs wichtig.	60,0%	40,0%	-	-	5
Bei Fragen zur Budgetierung haben die Versuchsschulen die Schulaufsicht für Beratungen konsultiert.	20,0%	60,0%	20,0%	-	5
Die Budgetierung an der Schule hat insgesamt mehr Vor- als Nachteile.	-	40,0%	40,0%	20,0%	5
Die Abdeckung des Pflichtunterrichts incl. der notwendigen Differenzierungen gelingt den teilnehmenden Schulen gut.	60,0%	40,0%	-	-	5
Die Abdeckung der schuleigenen Schwerpunktsetzungen ist den teilnehmenden Schulen möglich.	60,0%	20,0%	20,0%	-	5
Die Freiräume in der Budgetierung für die Versuchsschulen sind ausreichend.	60,0%	-	40,0%	-	5
Die Budgetierung auf Basis der Prognosewerte (vorl. Gliederungsplan) ist hinreichend genau.	-	60,0%	40,0%	-	5
Die Auswirkungen von Unter- oder Überdeckung der Budgetierung für den folgenden Zyklus sind schlecht abzufedern.	40,0%	20,0%	40,0%	-	5
Die Gestaltungsmöglichkeiten im Schulversuch rechtfertigen den Aufwand für die Budgetierung durch die Schule.	-	20,0%	40,0%	40,0%	5

Tab. 10: Verfahrensbewertung Budgetierung – Schulische Vertreter

Wie bewerten Sie das Verfahren der Budgetierung im Schulversuch insgesamt?
Die Schule hat damit eine hohe Planungssicherheit, aber auch eine große Verantwortung, da Überdeckungen und Unterdeckungen auszugleichen sind; insgesamt aber eine sehr gute
Die starr definierte Zeit der prognostischen Erhebungen waren nicht immer zielführend. Die Statistikformen sind nicht immer aussagekräftig. Hier wäre mehr Flexibilität für die Schulen
Grundsätzlich positiv. Individuelle Belange und Besonderheiten der Schulen können besser und zeitnah berücksichtigt werden.
Als zufriedenstellend.
Das Verfahren war nachvollziehbar in der Struktur, angepasst an die Bedarfe der Schule.
Sehr gut - insbesondere im Hinblick auf Aspekte wie Mutterschutz/Elternzeit etc. Flexibilität Planstellen zu schaffen statt Vertretungsstellen.
Sehr transparent, bietet mehr Planungssicherheit und "persönliche Nähe".
Anfänglich kompliziert, später lief es routiniert.
Grundsätzlich positiv im Hinblick auf klaren Informationsgehalt.
Der Zeitraum zwischen vorl. Gliederungsplan und neuem Schuljahr ist zu groß. Eine ständige Aktualisierung ist notwendig. Größere Schulen haben Vorteile, kleine Nachteile.
Positiv, da die Zahlen fortgeschrieben werden.

N = 11

Tab. 11: Verfahrensbewertung Budgetierung – Schulaufsicht -

Wie bewerten Sie das Verfahren der Budgetierung im Schulversuch insgesamt?
Die gemachten Aussagen gelten nur für eine Budgetierung bei 100 Prozent! (Anmerkung der Auswertung: Der/Die Befragte verknüpft diese Aussage mit den Items zur Abdeckung von Differenzierungen, Schwerpunktsetzungen und den vorhandenen Freiräumen. Bei diesen Fragen hat der/die Befragte positive Rückmeldungen gegeben).

N = 1

Tab. 12: Verbesserungsvorschläge Budgetierung – Schulische Vertreter

Haben Sie Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Budgetierung in Absprache zwischen Schulaufsicht und Schule?
Eher nicht!
Weiterer Einsatz des Budgetberechnungsbogens/regelmäßige Fortschreibung Bonus/Malus-Regelung anpassen und beibehalten.
Die Differenzen zw. GIP und Budgetberechnungsblatt sollten abgestellt werden.
indirekt... Die Budgetierung ist sinnlos, wenn das Ministerium der Schulaufsicht nicht ausreichend Stellen gibt (Budgetierung auf oberer Ebene erforderlich).
Nein.
Schulaufsicht braucht auch einen aktuellen Personalplan.

N = 6

4.3 Häufigkeitstabellen – Personalgewinnung

Tab. 13: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Personalgewinnung – Schulische Vertreter

Wie zufrieden sind Sie mit der Personalgewinnung von Lehrkräften in Bezug auf die folgenden Aspekte?

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	N
Verfahren der Personalgewinnung im Schulversuch (vereinfachtes schulscharfes Verfahren)	94,7%	5,3%	-	-	19
Entscheidungsfreiräume in der schulscharfen Ausschreibungsgestaltung	63,2%	36,8%	-	-	19
Anzahl der Bewerbungen auf die schulscharfen Ausschreibungen der Schule	82,4%	17,6%	-	-	17
Fachliche Eignung und Passung der Bewerbungen auf die schulscharfen Ausschreibungen der Schule	82,4%	17,6%	-	-	17
Entscheidungsfreiräume in der schulscharfen Bewerberauswahl	63,2%	31,6%	-	5,3%	19
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht in Bezug auf die einzelnen Personalmaßnahmen	70,6%	29,4%	-	-	17
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht im Schulversuch insgesamt.	66,7%	33,3%	-	-	18

Tab. 14: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Personalgewinnung - Schulaufsicht

Wie zufrieden sind Sie mit der Personalgewinnung der teilnehmenden Schulen in Bezug auf die folgenden Aspekte?

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	N
Verfahren der Personalgewinnung im Schulversuch (vereinfachtes schulscharfes Verfahren)	57,1%	42,9%	-	-	7
Anzahl der Bewerbungen auf die Ausschreibungen der Schule	42,9%	42,9%	14,3%	-	7
Fachliche Eignung und Passung der Bewerbungen auf die Ausschreibungen der Schule	85,7%	14,3%	-	-	7
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht in Bezug auf einzelne Personalmaßnahmen	71,4%	28,6%	-	-	7
Kooperation zwischen Schule und Schulaufsicht im Schulversuch insgesamt.	71,4%	28,6%	-	-	7

Tab. 15: Einschätzungen zum Verfahrensablauf der Personalgewinnung – Schulische Vertreter

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Verfahrensablauf ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Die Erstellung von Ausschreibungen (z. B. Texterstellung, Beachtung der rechtlichen Vorgaben und Fristen) fiel uns schwer.	6%	12%	18%	65%	17
Der vorgegebene Verfahrensablauf im Schulversuch von der Bedarfsermittlung bis zur Ausschreibung war sinnvoll gestaltet.	44%	50%	6%	-	18
Der Aufwand für Ausschreibungen im Schulversuch war vertretbar.	68%	26%	5%	-	19
Die Terminfindung für Auswahlgespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern ließ sich gut mit dem Schulalltag vereinbaren.	41%	47%	12%	-	17
Der Verwaltungsablauf nach der Auswahlentscheidung war angemessen.	59%	35%	6%	-	17
Wir konnten anhand der von uns definierten Auswahlkriterien im Bewerbungsprozess eine geeignete Bewerberin bzw. einen geeigneten Bewerber auswählen.	100%	-	-	-	17

Tab. 16: Einschätzungen zum Verfahrensablauf der Personalgewinnung - Schulaufsicht

Im Rahmen des Schulversuchs wird ein Großteil der Verfahrensschritte der Personalgewinnung durch die Schule durchgeführt. Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Verfahrensablauf ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Die Erstellung von Ausschreibungen (z. B. Texterstellung, Beachtung der rechtlichen Vorgaben und Fristen) fällt den teilnehmenden Schulen schwer.	14%	43%	43%	-	7
Der vorgegebene Verfahrensablauf im Schulversuch von der Bedarfsermittlung bis zur Ausschreibung ist sinnvoll gestaltet.	17%	67%	17%	-	6
Der Aufwand für Ausschreibungen im Schulversuch ist vertretbar.	17%	50%	17%	17%	6
Der Verwaltungsablauf nach der Auswahlentscheidung ist angemessen.	29%	57%	14%	-	7

Tab. 17: Ziele der Personalgewinnung vor Ort

Welche Aspekte der Personalgewinnung im Schulversuch an der Schule waren aus Ihrer Sicht besonders wichtig?

	Ziele der Personal- gewinnung – Zustimmung	N
Im Rahmen des Schulversuchs konnten wir ein genaueres fachliches Anforderungsprofil anlegen (z.B. Zusatzqualifikationen, Bereitschaft zum Engagement bei bestimmten Themen und Projekten)	57,8 %	11
Die Bewerberinnen und Bewerber persönlich kennenzulernen, hilft dabei festzustellen, ob sie gut in die Schulgemeinschaft passen.	52,6 %	10
Die Personalgewinnung hier vor Ort hilft uns bei der schulischen Qualitätsarbeit und Profilschärfung.	47,4 %	9
Es ist sinnvoll, dass die Personalentscheidungen stärker direkt vor Ort am künftigen Dienort getroffen werden.	31,6 %	6
Die Erwartungen an die/den zukünftige/n Stelleninhaber/in sind transparent und ermöglichen für beide Seiten Klarheit.	31,6 %	6
Bei der Einstellung vor Ort können wir die gesuchte Fächerkombination optimal sicherstellen.	26,3 %	5
Die (fachbezogene) Unterrichtsversorgung kann durch die Personalgewinnung im Schulversuch besser gesteuert werden.	21,1 %	4
Die Personalauswahl hier vor Ort stärkt die Arbeit hier an der Schule, da sich gemeinsam auf ein Profil für die Ausschreibung geeinigt werden muss.	15,8 %	3
Durch die selbstgesteuerte Einstellung von Lehrkräften haben wir mehr Planungssicherheit zum Schuljahresbeginn.	10,5%	2

Tab. 18: Globalbewertung Personalgewinnung – Schulische Vertreter

Wie bewerten Sie die Personalgewinnung im Schulversuch insgesamt?
Sehr gut! Allerdings Blockadehaltung beim BPR; Eignung, Leistung und Befähigung weitgehend nach Notengrenzen auszurichten ist kontraproduktiv.
Unter der Prämisse, dass in bestimmten Fällen von der Marge von 0,5 Prozentpunkten abgewichen werden kann, sehr positiv!
Positiv und gelungen.
Als sinnvoll.
Die Schule zog Gewinn aus dem Verfahren, grade was die pädagogische Profilierung anbelangt.
Sehr positiv.
Sehr gut - die sehr enge + Notenbezogene "Bestenauslese" sorgt für die Auslese der Besten -> Verfahren in NRW ist hier besser. Noten nur für Einladung zur Bewerbung wichtig nicht im
siehe Punkt 3 =>am bedeutendsten!
Positiv, da eine Ausschöpfung der einzelnen Profile möglich ist.
Überaus positiv, da in hohem Maße planbar und transparent. Die beim Schulversuch erreichte größere Auseinandersetzung der Bewerber mit ihrer möglichen Zielschule trug bereits zu einer deutlich besseren Passung der Kandidaten an unserer Schule bei.
Viel Arbeit bei der Stellenausschreibung, Auswahlverfahren. Pos. Rückmeldung durch das Kollegium.
Positiv, da die Personen gut ins Schulprofil passen.

N = 12

Tab. 19: Globalbewertung Personalgewinnung – Schulaufsicht

Wie bewerten Sie Personalgewinnung im Schulversuch insgesamt?
Schulen an weniger attraktiven Standorten können sich präsentieren, so dass auf diesem Wege motivierte Bewerber gefunden werden.
Aus Sicht der Schulen sehr positiv, da passgenauer Personal gefunden werden konnte.

N = 2

4.4 Häufigkeitstabellen – Einsatz von Verwaltungskräften

Tab. 20: Zufriedenheit mit dem Einsatz von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter

Wie zufrieden sind Sie mit dem Einsatz von Verwaltungskräften in Bezug auf die folgenden Aspekte?

	zufrie- den	eher zufrie- den	eher unzu- frieden	unzu- frieden	N
Generelle Möglichkeit zum Einsatz einer Verwaltungskraft in der Schule.	68,4%	26,3%	5,3%	-	19
Entlastung von Schulleitung und Lehrkräften von verwaltungsbezogenen Aufgaben durch die Verwaltungskraft.	57,9%	36,8%	5,3%	-	19
Im Schulversuch zur Verfügung stehendes Stellenvolumen für die Verwaltungskraft.	52,6%	36,8%	10,5%	-	19

Tab. 21: Zufriedenheit mit dem Einsatz von Verwaltungskräften - Schulaufsicht

Wie zufrieden sind Sie mit dem Einsatz von Verwaltungskräften in Bezug auf die folgenden Aspekte?

	zufrie- den	eher zufrie- den	eher unzu- frieden	unzu- frieden	N
Generelle Möglichkeit zur Einstellung einer Verwaltungskraft im Schulversuch.	50,0%	33,3%	-	16,7%	6
Im Schulversuch zur Verfügung stehendes Stellenvolumen für die Verwaltungskraft.	71,4%	28,6%	-	-	7

Tab. 22. Einschätzungen zum Einsatz von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Einsatz einer Verwaltungskraft ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Eine Verwaltungskraft ist für die verwaltungsbezogenen Themen (Neueinstellung, Vertragsangelegenheiten, ...) eine fachlich hilfreiche Ergänzung des schulischen Personals.	73,7%	26,3%	-	-	19
Der Einsatz einer Verwaltungskraft ist unter den Umständen des Schulversuchs sinnvoll.	94,7%	5,3%	-	-	19
Die klare Trennung der Aufgaben der Verwaltungskraft im Schulversuch von den Aufgaben des Sekretariats ist im Alltag schwierig.	10,5%	31,6%	26,3%	31,6%	19
Auf lange Sicht wären uns Anrechnungsstunden lieber als eine Verwaltungskraft.	5,6%	11,1%	50,0%	33,3%	18
Die durch die Verwaltungskraft freiwerdenden Ressourcen durch die Entlastung bei Verwaltungsaufgaben haben wir in die pädagogischen Schwerpunktthemen/Qualitätsentwicklung der Schule gesteckt.	47,4%	42,1%	10,5%	-	19
Die durch die Verwaltungskraft freiwerdenden Ressourcen haben wir zur Entlastung des schulischen Personals eingesetzt.	42,1%	31,6%	26,3%	-	19

Tab. 23. Einschätzungen zum Einsatz von Verwaltungskräften - Schulaufsicht

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Einsatz einer Verwaltungskraft ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	N
Eine Verwaltungskraft ist für die verwaltungsbezogenen Themen (Neueinstellung, Vertragsangelegenheiten, ...) eine fachlich hilfreiche Ergänzung des schulischen Personals.	57,1%	14,3%	28,6%	-	7
Der Einsatz einer Verwaltungskraft ist unter den Umständen des Schulversuchs sinnvoll.	57,1%	14,3%	28,6%	-	7
Auf lange Sicht wären Anrechnungsstunden für die Schulen besser als eine Verwaltungskraft.	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	7

Tab.24: Bewertung des Einsatzes von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter

Wie bewerten Sie den Einsatz von Verwaltungskräften insgesamt?
Die bisherigen Erfahrungen sind weitgehend positiv.
Eine Verwaltungsfachkraft ist nur dann hilfreich, wenn sie weder von der S2 noch von dem 17er Schlüssel finanziert werden muss. Die Kosten der Kraft müssten alternativ finanziert werden.
Positiv, sollte beibehalten werden. Bei Einsatz d. Verwaltungskraft von Beginn an wäre wohl noch effektiveres und besseres Agieren möglich gewesen.
Als sehr positiv.
Hilfreiche Ergänzung und kompetente Unterstützung.
Die Aufgaben d. Verwaltungskraft müssen klar definiert sein und sich von denen der Sekretärin getrennt sein. Die Aufgabenbereiche entwickeln sich nach und nach! + positiv
Hilfreich bei effizienter Ausführung von Organisation/Verwaltung.
Sehr positiv - größere Professionalität in den Verwaltungsabläufen.
Die zunehmende zu verarbeitende Flut an Daten und Prozessen erfordert den Einsatz von Verwaltungskräften.
Temporärer Arbeitsanfall schwer zu bewerkstelligen (mal viel, mal wenig). Breiteres Betätigungsfeld wäre sinnvoll
Positiv, da alle Statistiken auf dem aktuellen Stand sind.

N = 11

Tab.25: Bewertung des Einsatzes von Verwaltungskräften - Schulaufsicht

Wie bewerten Sie den Einsatz von Verwaltungskräften insgesamt?
Verwaltungskräfte ohne Verwaltungsausbildung müssen den Umgang mit dem Beamtenrecht und Tarifrecht erlernen. Die Arbeiten für den Schulversuch dürften die Verwaltungskräfte in anderen Tätigkeiten hilfreich sein, müssten alle Schulen, die Möglichkeit haben VW'kräfte einzustellen.
Als hochproblematisch wegen Abgrenzung zu den Sekretariaten und den pädagogischen Arbeitsbereichen: Gestaltung von Vertretungsunterricht und Vertretungsplan (s. Aussagen der Schulen im BM am 07.06.17!).
Die Rückmeldung der Schulen war überwiegend positiv, da genug Aufgabengebiete "zur Verfügung stehen", die von der Verwaltungskraft übernommen werden können u. so für Entlastung (nicht nur der SL, sondern auch der gesamten Lehrerschaft) gesorgt werden kann.

N = 3

5. Trendanalyse Zwischen- und Abschlussevaluation

Die Abschlussevaluation greift in der Befragung eine Reihe von Items der Pilotierung bzw. der Zwischenevaluation auf. Dies dient dem Zweck in einzelnen Themenfeldern auch die Veränderung über den Versuchszeitraum hervorzuheben.

In den folgenden Tabellen werden die Veränderungen im Antwortverhalten von der Zwischen- zur Abschlussevaluation dargestellt. Verglichen wurden ausschließlich Items, die in beiden Evaluation identisch oder inhaltlich vergleichbar enthalten sind.

Die untenstehenden Tabellen zeigen jeweils den Ergebnisstand der Abschlussevaluation an und in der letzten Spalte wird der Trend der neuen Ergebnisse im Vergleich zu den letzten Ergebnissen graphisch aufbereitet.

Die Trendanalyse kann dabei drei verschiedene Ausprägungen annehmen. Die Pfeile zeigen an, ob die Veränderung positiv (↑), negativ (↓) oder gleichbleibend (→) ist.

Analysiert wurde die Veränderung im Antwortverhalten zwischen „(eher) zufrieden“/„(eher) unzufrieden“ bzw. „trifft (eher) zu“/„trifft (eher) nicht zu“. Konkret bedeutet das, wenn beispielsweise die Zufriedenheit der Schulischen Vertreter mit den Spielräumen in der Budgetverantwortung in der Zwischenevaluation bei 77,77% lag und nun in der Abschlussevaluation mit 94,4% deutlich positiver ausfällt ist als Visualisierung dieses Effekts ein (↑) als Trend angegeben.

Trendtabelle. 1: Budgetierung I - Schulische Vertreter

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trend
Möglichkeit eigenverantwortlich Personalschätzungen zu treffen (vorläufiger Gliederungsplan/Budgetberechnung)	84,2%	15,8%	-	-	→
Spielräume in der Budgetverwendung	61,1%	33,3%	5,6%	-	↑
Deckung zwischen Budgetermittlung aufgrund des vorläufigen Gliederungsplans und dem tatsächlichen Personalbedarf	55,6%	33,3%	11,1%	-	→

Trendtabelle 2: Budgetierung I - Schulaufsicht

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Trend
Die Budgetierung an der Schule hat insgesamt mehr Vor- als Nachteile.	-	40,0%	40,0%	20,0%	↑
Die Abdeckung des Pflichtunterrichts incl. der notwendigen Differenzierungen gelingt den teilnehmenden Schulen gut.	60,0%	40,0%	-	-	→
Die Abdeckung der schuleigenen Schwerpunktsetzungen ist den teilnehmenden Schulen möglich.	60,0%	20,0%	20,0%	-	↓
Die Freiräume in der Budgetierung für die Versuchsschulen sind ausreichend.	60,0%	-	40,0%	-	↓
Die Gestaltungsmöglichkeiten im Schulversuch rechtfertigen den Aufwand für die Budgetierung durch die Schule.	-	20,0%	40,0%	40,0%	↓

Trendtabelle 3: Budgetierung II – Schulische Vertreter

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Trend
Die Budgetierung hier an der Schule hat insgesamt mehr Vor- als Nachteile.	89,5%	5,3%	-	5,3%	↑
Die Abdeckung des Pflichtunterrichts incl. der notwendigen Differenzierungen gelang uns im Rahmen des Schulversuchs gut.	89,5%	10,5%	-	-	→
Die Abdeckung der schuleigenen Schwerpunktsetzungen war im Schulversuch möglich.	89,5%	10,5%	-	-	↑
Die Freiräume in der Budgetierung waren im Schulversuch ausreichend.	31,6%	68,4%	-	-	↑

Trendtabelle 4: Personalgewinnung I – Schulische Vertreter

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trend
Verfahren der Personalgewinnung im Schulversuch (vereinfachtes schulscharfes Verfahren)	94,7%	5,3%	-	-	→
Entscheidungsfreiräume in der schulscharfen Ausschreibungsgestaltung	63,2%	36,8%	-	-	→
Anzahl der Bewerbungen auf die schulscharfen Ausschreibungen der Schule	82,4%	17,6%	-	-	→
Fachliche Eignung und Passung der Bewerbungen auf die schulscharfen Ausschreibungen der Schule	82,4%	17,6%	-	-	→
Entscheidungsfreiräume in der schulscharfen Bewerberauswahl	63,2%	31,6%	-	5,3%	↑

Trendtabelle 5: Personalgewinnung I - Schulaufsicht

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trend
Verfahren der Personalgewinnung im Schulversuch (vereinfachtes schulscharfes Verfahren)	57,1%	42,9%	-	-	↑
Anzahl der Bewerbungen auf die Ausschreibungen der Schule	42,9%	42,9%	14,3%	-	↑
Fachliche Eignung und Passung der Bewerbungen auf die Ausschreibungen der Schule	85,7%	14,3%	-	-	→

Trendtabelle 6: Personalgewinnung II – Schulische Vertreter

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Trend
Die Erstellung von Ausschreibungen (z. B. Texterstellung, Beachtung der rechtlichen Vorgaben und Fristen) fiel uns schwer.	5,9%	11,8%	17,6%	64,7%	↑
Der vorgegebene Verfahrensablauf im Schulversuch von der Bedarfsermittlung bis zur Ausschreibung war sinnvoll gestaltet.	44,4%	50,0%	5,6%	-	↑
Der Aufwand für Ausschreibungen im Schulversuch war vertretbar.	68,4%	26,3%	5,3%	-	↓
Die Terminfindung für Auswahlgespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern ließ sich gut mit dem Schulalltag vereinbaren.	41,2%	47,1%	11,8%	-	→
Der Verwaltungsablauf nach der Auswahlentscheidung war angemessen.	58,8%	35,3%	5,9%	-	↓
Wir konnten anhand der von uns definierten Auswahlkriterien im Bewerbungsprozess eine geeignete Bewerberin bzw. einen geeigneten Bewerber auswählen.	100,0%	-	-	-	→

Trendtabelle 7: Personalgewinnung II - Schulaufsicht

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	Trend
Die Erstellung von Ausschreibungen (z. B. Texterstellung, Beachtung der rechtlichen Vorgaben und Fristen) fällt den teilnehmenden Schulen schwer.	14%	43%	43%	-	→
Der vorgegebene Verfahrensablauf im Schulversuch von der Bedarfsermittlung bis zur Ausschreibung ist sinnvoll gestaltet.	17%	67%	17%	-	→
Der Aufwand für Ausschreibungen im Schulversuch ist vertretbar.	17%	50%	17%	17%	↓
Der Verwaltungsablauf nach der Auswahlentscheidung ist angemessen.	29%	57%	14%	-	↑

Trendtabelle 8: Einsatz von Verwaltungskräften I - Schulische Vertreter

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trend
Generelle Möglichkeit zum Einsatz einer Verwaltungskraft in der Schule.	68,4%	26,3%	5,3%	-	↓
Entlastung von Schulleitung und Lehrkräften von verwaltungsbezogenen Aufgaben durch die Verwaltungskraft.	57,9%	36,8%	5,3%	-	↑
Im Schulversuch zur Verfügung stehendes Stellenvolumen für die Verwaltungskraft.	52,6%	36,8%	10,5%	-	↓

Trendtabelle 9: Einsatz von Verwaltungskräften I - Schulaufsicht

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden	Trend
Generelle Möglichkeit zur Einstellung einer Verwaltungskraft im Schulversuch.	50,0%	33,3%	-	16,7%	↑
Im Schulversuch zur Verfügung stehendes Stellenvolumen für die Verwaltungskraft.	71,4%	28,6%	-	-	↑

6. Tabellenverzeichnis

Tab. A: Rücklaufquoten der Befragung	4
Tab. 1: Gesamteindruck des Schulversuchs – Schulische Vertreter	8
Tab. 2: Gesamteindruck des Schulversuchs - Schulaufsicht	8
Tab. 3: Bedarfe für konkretisierte Abläufe und Handlungsvorgaben – Schulische Vertreter	9
Tab. 4: Bedarfe für konkretisierte Abläufe und Handlungsvorgaben - Schulaufsicht.....	9
Tab. 5 Verbesserungsvorschläge/Anmerkungen - Schulaufsicht.....	9
Tab. 6: Aspekte der Zufriedenheit mit der Budgetierung – Schulische Vertreter	10
Tab. 7: Aspekte der Zufriedenheit mit der Budgetierung an der Schule - Schulaufsicht.....	10
Tab. 8: Einschätzungen zur Umsetzung der Budgetierung – Schulische Vertreter	11
Tab. 9: Einschätzungen zur Umsetzung der Budgetierung - Schulaufsicht.....	12
Tab. 10: Verfahrensbewertung Budgetierung – Schulische Vertreter	13
Tab. 11: Verfahrensbewertung Budgetierung – Schulaufsicht -	13
Tab. 12: Verbesserungsvorschläge Budgetierung – Schulische Vertreter	14
Tab. 13: Zufriedenheit mit der Personalgewinnung – Schulische Vertreter	15
Tab. 14: Zufriedenheit mit der Personalgewinnung - Schulaufsicht	15
Tab. 15.: Verfahrensablauf der Personalgewinnung – Schulische Vertreter	16
Tab. 16: Verfahrensablauf der Personalgewinnung - Schulaufsicht.....	16
Tab. 17: Ziele der Personalgewinnung vor Ort	17
Tab. 18: Globalbewertung Personalgewinnung – Schulische Vertreter	18
Tab. 19: Globalbewertung Personalgewinnung – Schulaufsicht	18
Tab. 20: Zufriedenheit mit dem Einsatz von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter.....	19
Tab. 21: Zufriedenheit mit dem Einsatz von Verwaltungskräften - Schulaufsicht	19
Tab. 22. Einschätzungen zum Einsatz von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter	20
Tab. 23. Einschätzungen zum Einsatz von Verwaltungskräften - Schulaufsicht.....	20
Tab.24: Bewertung des Einsatzes von Verwaltungskräften – Schulische Vertreter	21
Tab.25: Bewertung des Einsatzes von Verwaltungskräften - Schulaufsicht	21
Trendtabelle. 1: Budgetierung I - Schulische Vertreter	22
Trendtabelle 2: Budgetierung I - Schulaufsicht	22
Trendtabelle 3: Budgetierung II – Schulische Vertreter.....	23
Trendtabelle 4: Personalgewinnung I – Schulische Vertreter.....	24
Trendtabelle 5: Personalgewinnung I - Schulaufsicht	24
Trendtabelle 6: Personalgewinnung II – Schulische Vertreter.....	25
Trendtabelle 7: Personalgewinnung II - Schulaufsicht	25
Trendtabelle 8: Einsatz von Verwaltungskräften I - Schulische Vertreter	26
Trendtabelle 9: Einsatz von Verwaltungskräften I - Schulaufsicht.....	26