

- Wie problematisch ist es aus Ihrer Sicht, dass an knapp neun Prozent aller Schulen in NRW keine Schulleiterin oder Schulleiter tätig ist?

Die Tatsache, dass an knapp neun Prozent aller Schulen in Nordrhein-Westfalen keine Schulleiterin oder Schulleiter tätig sind, stellt eine ernsthafte Herausforderung dar, die weitreichende Auswirkungen auf den Schul-Alltag hat. Diese Unterversorgung beeinträchtigt nicht nur die Schülerinnen und Schüler, sondern wirkt sich auch negativ auf das gesamte Kollegium aus.

- Was sind die Folgen für den Schul-Alltag – also für die Schüler, aber auch für das Kollegium?

Für die Schülerinnen und Schüler bedeutet das Fehlen einer stabilen Schulleitung oft eine Beeinträchtigung ihres schulischen Umfelds. Die Organisation des Schulbetriebs kann leiden, und es mangelt möglicherweise an klaren pädagogischen Richtlinien und strategischer Ausrichtung. Dies kann die Qualität des Unterrichts und das allgemeine Lernklima beeinträchtigen. Die Schülerinnen und Schüler könnten unter den Unsicherheiten und Unregelmäßigkeiten im Schulbetrieb leiden, was sich wiederum auf ihre schulische Entwicklung auswirkt.

Auch das Kollegium ist von den Auswirkungen der fehlenden Schulleitung betroffen. Lehrerinnen und Lehrer sowie weiteres päd. Personal stehen vor zusätzlichen Herausforderungen, wenn es um organisatorische Angelegenheiten, Entscheidungsfindung und das Bewältigen von Konflikten geht. Ein Mangel an Führung und Unterstützung kann zu einem Anstieg der Arbeitsbelastung führen und das Arbeitsklima am Arbeitsplatz beeinträchtigen.

Den Lehrkräften und multiprofessionellen Mitarbeitenden fehlen Unterstützungsangebote und eine klare Führung in der Weiterentwicklung der schulischen und unterrichtlichen Belange. Die Arbeit der Mitarbeitenden kann „auseinanderdriften“, weil ein führungsloses System jeden Mitarbeitenden so arbeiten lässt, wie er/sie meint, dass es richtig ist. Das hat massive Auswirkungen auf die Qualität von Unterricht und Systementwicklung.

- Wenn sich niemand auf die Stelle bewirbt, werden oft die stellvertretenden Schulleiter, aber teilweise auch „normale“ Lehrkräfte kommissarisch in die Leitung berufen. Wie stehen Sie dazu?

Die Praxis, stellvertretende Schulleiter oder sogar Lehrkräfte kommissarisch in die Leitung zu berufen, kann und darf nur eine kurzfristige Lösung sein. Während diese Personen oft engagiert sind, können sie möglicherweise nicht die notwendige Erfahrung und Qualifikationen für die Schulleitung mitbringen. Dies könnte zu Überlastung und einer Vernachlässigung ihrer eigentlichen Lehraufgaben führen.

Der Beruf „Schulleitung“ ist ein neues Aufgabenfeld für Lehrkräfte und bedarf vieler Qualifikationen im Bereich „Führung“/„Kommunikation“/„Konfliktmanagement“/„Changemanagement“/„Personalführung“/„Organisationgestaltung“/„Rechtliche Angelegenheiten“/„Systementwicklung“ u.v.a.m. Es gibt für angehende Schulleitungen Qualifikationsangebote und Eignungsfeststellungsverfahren. Wenn Schulen von Dienstältesten Lehrkräften oder kommissarisch eingesetzten Menschen geleitet werden fehlen oft Know How und das Handeln speist sich aus Erfahrungen und „Bauchgefühl“. Das geht zu Lasten der Qualität.

- Warum sind Ihrer Meinung nach so viele Stellen unbesetzt?

Die Gründe für die hohe Anzahl unbesetzter Schulleitungsstellen sind vielfältig. Die Attraktivität des Schulleitungsberufs ist entscheidend betroffen. Die hohe Arbeitsbelastung, bürokratische Hürden und eine oft als unzureichend empfundene finanzielle Entlohnung tragen zu diesem Problem bei.

Gleichzeitig fehlen vielen Schulleitungen die notwendige Unterstützung durch den „Dienstherrn“, sprich die Schulaufsicht und das MSB. Dieser Missstand wird von vielen Lehrkräften bemerkt und trägt wenig bis gar nicht zur Motivation bei, sich auf Schulleitungsstellen zu bewerben.

- Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern? Stichwort: Bezahlung, mehr Unterstützung bei administrativen Aufgaben, etc.?

Um dieser Herausforderung zu begegnen, ist eine umfassende Strategie erforderlich. Eine Reformierung des Besoldungsgefüges für Schulleiterinnen und Schulleiter, die ihre Verantwortung und die Herausforderungen ihrer Position widerspiegelt, ist unerlässlich. Es ist wichtig, Anreize zu schaffen, um qualifizierte Fachkräfte für diese zentrale Rolle zu gewinnen.

Darüber hinaus sind gezielte Maßnahmen notwendig, um angehende Schulleiterinnen und Schulleiter besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Zielgerichtete Fortbildungsprogramme sollten verstärkt werden, um ihnen die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Eine kompetente und engagierte Unterstützung durch Schulaufsicht und Schulverwaltung ermöglicht es Schulleiterinnen und Schulleitern, ihre komplexe und verantwortungsvolle Arbeit im Sinne ihrer Schülerinnen und Schüler und Kollegien bestmöglich zu bewältigen. Hier gibt es reichlich Luft nach oben.

Schulleitungen fehlt eine adäquate Personalvertretung. Die Personalvertretungen für Lehrkräfte sollen auch die Personalvertretungen für Schulleitungen sein. Leider nehmen die Personalvertretungen letzter Aufgabe nur sehr rudimentär bis gar nicht wahr. Derzeit stehen Schulleitungen mit ihren vielfältigen Aufgaben und den daraus resultierenden Problemen oft allein. Die Arbeit des Beratungsdiensts der SLV NRW zeigt sehr deutlich diese Missstände.

Die Schulleitungsvereinigung ist der Überzeugung, dass nur durch eine umfassende Veränderung dieser Rahmenbedingungen sichergestellt werden kann, dass jede Schule in Nordrhein-Westfalen über eine kompetente und engagierte Schulleitung verfügt. Dies ist entscheidend, um die bestmögliche Bildung und Entwicklung für unsere Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten.