

EINLEITUNG

Schulautonomie ist zu einem überragenden Schlagwort in der aktuellen Bildungslandschaft Österreichs geworden und initiiert eine Schulentwicklungsarbeit mit neuen Standards. Am 15. September 2017 trat das Bildungsreformgesetz (BGBl. I Nr. 138, 2017) in Kraft, mit welchem Schulen zukünftig selbstbestimmt, leistungsfördernd und zukunftsorientiert (BMfB, 2017, S. 3) agieren können. Es sind Schwerpunkte angeführt, die die Selbststeuerung in Bezug auf das Schulleitungsmanagement ansprechen und pädagogische, organisatorische und personelle Freiräume für die einzelnen Standorte ermöglichen. Unter anderem sollen schulische Führungskräfte zukünftige Personalentscheidungen selbstbestimmt treffen können.

FORSCHUNGSDESIGN

Damit an wenigen Fällen hinsichtlich vieler Aspekte detailliert geforscht werden konnte, wurde ein qualitatives Untersuchungsdesign (Döring & Bortz, 2016, S. 185), ein problemzentriertes Leitfadenterview, gewählt (ebda, S. 377). Dieses geht auf den Psychologen Witzel zurück, um die subjektive Wahrnehmung der Befragten zu erfassen. Die Grundgesamtheit bestand aus 633 Volksschulen Niederösterreichs. Die Stichprobe umfasste fünf Direktorinnen und Direktoren, die bereits seit mehr als sechs Jahren in dieser Funktion tätig waren. Somit konnten diese auf ein Erfahrungsspektrum, in Bezug auf Reformbewegungen und Gesetzesänderungen, zurückgreifen. Um ihre Aussagen bzgl. Ausbildung und Professionalisierung und das veränderte Aufgabenbild der Hochschule zu bestätigen, wurde im Zuge der Forschungsarbeit ein Experteninterview mit einer Vertreterin der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich durchgeführt, die für den Bereich Schulentwicklung und Schulmanagement maßgeblich verantwortlich ist. Selbiges galt für den Bereich des neuen Bildungsreformgesetzes. Hierfür wurde eine Vertreterin der Schulaufsicht interviewt. Die gesammelten Aussagen flossen in die Auswertungen und Ergebnisinterpretationen ein.

Die Auswertung erfolgte mit dem Online-Programm QCA-Map©, in dem den Gesprächen acht deduktive Kategorien zugeordnet wurden. Diese gliedern sich in drei Gruppen. Das erste Teilgebiet bestand aus den Kategorien „Selbstbestimmung“, „Autonomie“, „Motivation“ und „Demotivation“ und hatten die motivierte Grundhaltung der Führungskraft im Fokus. Der zweite Bereich befasste sich mit der Professionalisierung und der Kompetenzorientierung. Hierin unterschied die Autorin zwischen Ausbildungen, die selbst von der schulischen Führungskraft gewählt wurden, bzw. jenen, die von der Hochschule bzw. dem Landesschulrat für Niederösterreich vorgegeben wurden. Die Personalhoheit, welche durch das neue Bildungsreformgesetz 2017 zukünftig ermöglicht wird, umfasste den dritten Teilbereich.

ZIEL

Hauptziel der Arbeit war es, einen Aspekt des Bildungsreformgesetzes näher zu beleuchten – die Personalhoheit. Kernfrage der Forschungsarbeit war „Wie ist eine effektive Personalauswahl für eine Direktorin, für einen Direktor im Zuge des Bildungsreformgesetzes von 2017 möglich und wie erhöht das selbstbestimmte Handeln ihre bzw. seine Motivation?“ Durch problemzentrierte Leitfadenterviews soll analysiert werden, inwiefern die neue Gesetzgebung einen Einfluss auf das selbstbestimmte Handeln einer schulischen Führungskraft hat. Welche Forderungen können dadurch an die Pädagogische Hochschule Niederösterreich bzw. an die Bildungsdirektionen für Niederösterreich gestellt werden.

ERGEBNISSE

Schulische Führungskräfte ziehen ihre Motivation nicht nur aus Handlungen, die ihr eigenes Tun beeinflussen, sondern auch aus jenen, die ihr Umfeld beeinflussen. Dies zeigte in den Forschungsergebnissen die erhöhte Motivation, welche durch Autonomie entsteht. Die autonome Entscheidungsgewalt, in Bezug auf Personalentscheidungen, wird als starke Motivation angesehen (siehe Grafik). Es wird jedoch kritisiert, dass diese Veränderung für die durchführende Ebene der Bildungseinrichtungen zu wenig klar kommuniziert wurde. Dadurch bestehen Unsicherheiten im Bereich der direkten Verwaltungsaufgaben, sowie keine Klarheit in der direkten Umsetzung. Es zeigte sich, dass schulische Führungskräfte ihre Leitungsaufgabe auch in der persönlichen Erweiterung ihrer Professionalität sehen, da durch die Grundausbildung oftmals kein kompetenzorientiertes Fundament für die Gestaltungsaufgaben gelegt wurde. Gestaltwirksam zu sein und ein Umfeld zu schaffen, indem Schülerinnen und Schüler, sowie Pädagoginnen und Pädagogen zu Höchstleistungen und Kompetenzerweiterung kommen, sind motivierende Kriterien für Führungskräfte im Bildungssystem (siehe Grafik).

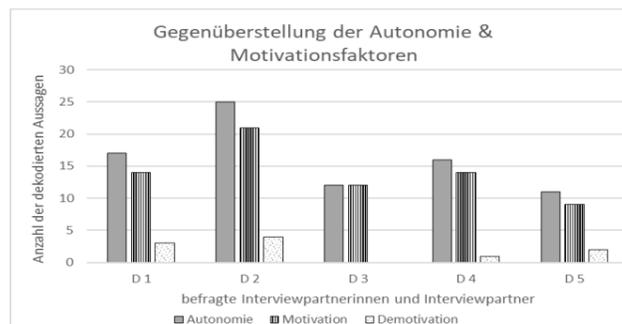
Die Pädagogische Hochschule sieht ihren Auftrag in der Kooperation zwischen den einzelnen Parteien des Bildungssystems und weist klar darauf hin, dass vielerorts dies schon umgesetzt, und aktuelles Thema in der Schulentwicklungsplanung sei. Während in der Grundausbildung die Anforderung an den „systemischen Weitblick“ gegeben ist, sollen in diversen Fort- und Weiterbildungsangeboten der Hochschule, sowie im Hochschullehrgang mit Masterabschluss für Schulmanagement und Schulqualitätsentwicklung ein Fokus auf die gestalterischen Aufgaben, sowie Kompetenzerweiterung für autonome Handlungsaufgaben für Direktorinnen und Direktoren gewährleistet werden.

REFERENZEN

BUNDESKANZLERAMT
RECHTSINFORMATIONSSYSTEM (2017):
Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 138, Teil 1. [online]. URL:
https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_138/BGBLA_2017_I_138.pdf [15.11.2017].

BUNDESMINISTERIUM für BILDUNG (2017):
Update Schule: Information zum Gesetzesentwurf des Autonomiepakets der Bildungsreform. Wien: Bundesministerium für Bildung.

DÖRING, N. & BORTZ, J. (2016):
Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Aufl.). Berlin: Springer.



Gegenüberstellung der Forschungsergebnisse zur Motivation durch Autonomie versus Bildungsreform

AUSWIRKUNGEN & CONCLUSIO

Wie in der Arbeit aufgezeigt wurde, bedarf es einer persönlichen Qualifizierung schulischer Führungskräfte, um adäquate Personalentscheidungen treffen zu können und um den Standard der neuen Schulleiterrolle als „change agent“ gerecht zu werden. Durch die Ansätze der neuen Steuerung wird die Verantwortung der Direktorinnen und Direktoren verstärkt und auch die Wirksamkeit neuer bildungspolitischer Maßnahmen ermöglicht. Diesen Anspruch gilt es zukünftig auch wissenschaftlich durch Durchführung von Tätigkeits- oder Anforderungsstudien zu untermauern. Es bedarf daher einer Analyse des Status-Quo hinsichtlich der bereits eingeführten Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschule. Auch die neuen Hochschullehrgängen mit Masterabschluss im Bereich „Schulmanagement“ müssen mit ihren Curricula dahingehend adaptiert werden, dass Personalentwicklung und Personalhoheit keine Fremdwörter mehr darstellen, sondern gelebter Schulalltag werden. Da die Studie zeigte, dass Direktorinnen und Direktoren ihre Rolle als Gestalterin und Gestalter einer Schule bewusst wahrnehmen möchten, bedarf es zukünftig auch der Einarbeitung von Management-Tools in das Curriculum der Ausbildungen.