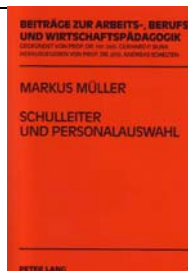

MÜLLER, Markus:

Schulleiter und Personalauswahl.

Frankfurt am Main: Peter Lang 2008.

ISBN 978-3-631-57588-8; 211 Seiten; 39,00 €



Rezension von Eva M. HERTLE

Einordnung und Aufbau der Monographie

Die Monographie und zugleich Dissertation „Schulleiter und Personalauswahl“ von MARKUS MÜLLER entstammt den Aktivitäten im Modellversuch AQUA (Adressatenbezogene Qualifizierung: Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen), der von Oktober 2001 bis September 2004 in Bayern durchgeführt wurde.

Nach einer Einleitung im ersten Kapitel erfolgen in Kapitel 2 und 3 die Skizierung der theoretischen Grundannahmen, auf denen die vorliegende Studie beruht, sowie Hinweise zur Praxis und zum Stand der Forschung schulischer Personalauswahl. In einem vierten Kapitel erfolgt die Darlegung der zu beantwortenden Fragestellung der Untersuchung und in Kapitel 5 wird der Modellversuch AQUA – u. a. über Hinweise zur Grundkonzeption, zur Wissenschaftlichen Begleitung, zu den teilnehmenden Schulen und Referendaren – als Forschungsfeld gekennzeichnet. Kapitel 6 ist den methodologischen Grundlagen gewidmet und in Kapitel 7 wird die Durchführung der Untersuchung erläutert sowie einer kritischen Reflexion unterzogen. Kapitel 8 dient der Darstellung der Ergebnisse, die wiederum in Kapitel 9 interpretiert werden. In Kapitel 10 werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Vertiefter Blick in die einzelnen Kapitel

Nach einem ersten einleitenden Kapitel wird in Kapitel 2 u. a. ein Überblick zu Methoden der Personalauswahl gegeben und für den Kontext Schule Schulleiter als die zentrale Instanz der Personalauswahl an Schulen identifiziert. In diesem Zusammenhang stellt MÜLLER für den Kontext Schule heraus, dass die für die Einstellung von Lehrkräften ausschlaggebende Staatsexamensnote wichtige Kriterienbereiche für die Personalauswahl – wie personale oder soziale Kompetenzen – vernachlässigen würde. Allerdings muss die Staatsexamensnote diese Kompetenzbereiche nicht zwingend vernachlässigen. Die bayerische Lehramtsprüfungsordnung II (§22) sieht durchaus vor, dass in einem Gutachten, welches in die Staatsexamensnote einfließt, u. a. soziale und personale Kompetenzen des Lehramtsanwärters in den Blick genommen werden. Was allerdings in der Tat gefragt werden kann ist, ob es tatsächlich gelingt, personale sowie soziale Kompetenzen in dieses Gutachten einzubeziehen.

Bereits in Kapitel 2 stellt MÜLLER zusammenfassend fest, dass „*schulische Personalauswahl zwar zunehmend mehr in den Aufgabenbereich der Schulleitung fällt, diese Aufgabe aber erst von einem geringen Teil der Schulleiter wahrgenommen wird*“ und unterstreicht hiermit die Forschungsrelevanz der Thematik. Noch stärkeres Gewicht erhalte sie aus Leser-

sicht, wenn sie über den ein oder anderen empirischen Befund gestützt oder am Ende der Ausarbeitung durch das eigene Material nochmals untermauert würde.

Kapitel 3 widmet sich der „Praxis schulischer Personalauswahl“ (3.1). Auf Basis ausgewählter Literatur – sowie vermutlich eigener Erfahrungen – wird zunächst die Praxis schulischer Personalauswahl beschrieben. Erst hierauf aufbauend erfolgt die Analyse vorliegender Forschungsarbeiten (3.2). Für die Darstellung des Forschungsstands wird insbesondere auf zwei Quellen zurückgegriffen. Eine entstammt der Forschergruppe um TERHART, die andere ist jene Forschergruppe, der der Autor selbst entstammt. Diese Auswahl wird mit der Enge des Forschungsfelds zur Forschungsfrage begründet – allerdings ist dem Leser zu diesem Zeitpunkt die genaue Forschungsfrage noch nicht bekannt und er – der Leser – muss sich auf die Bewertung des Autors verlassen. Ein Referenzwerk, welches möglicherweise die Arbeit MÜLLERs zusätzlich hätte bereichern können, ist die Dissertation von THOMAS HASENBANK (2001), der sich in seiner Arbeit mit der Führung und Leitung von (bayerischen) Berufsschulen und u. a. mit personalen Fragen des Schulleiterhandelns auseinandergesetzt hat.

In Kapitel 4 wird dem Leser dann die Forschungsfrage eröffnet: Nach welchen Kriterien treffen Schulleiter Entscheidungen zum Eingehen eines langfristigen Personalverhältnisses in der zweiten Phase der Lehrerausbildung? Hier könnte sich der ein oder andere Leser enttäuscht zeigen, dass die Frage nach der Personalauswahl auf die zweite Phase begrenzt bleibt. Im Klappentext des Buches wird nämlich auf diesen einschränkenden Hinweis verzichtet. So könnten bspw. angehende und ausgebildete Lehrkräfte MÜLLERs Arbeit aufgrund des Titels und des Klappentextes in der Erwartung lesen, Hinweise zu erhalten, wie sie sich durch die Lehreraus- und -fortbildung für den zukünftigen Dienstvorgesetzten attraktiv qualifizieren können.

In Kapitel 5 erfolgt die Kennzeichnung des Grundkonzepts des Modellversuchs AQUA (5.3), dessen Kennzeichnung als Untersuchungsfeld (5.2), die Skizzierung der Aufgaben sowie des Evaluationsdesigns der Wissenschaftlichen Begleitung im Modellversuch (5.4).

Kapitel 6 ist dem forschungsmethodischen Ansatz gewidmet. Es werden methodologische Grundüberlegungen (6.1) angestellt und eine qualitative Forschungsausrichtung begründet dargelegt. Aus einer Vielzahl an möglichen Datenerhebungsinstrumenten wird weiterhin eine durchdachte Entscheidung für das Experteninterview getroffen und ein entwickelter Interviewleitfaden vorgestellt. Die Analyse des Erhebungsinstrumentariums gibt dem Leser hier die Möglichkeit, die konkrete Zielrichtung des Forschungsvorhabens zu identifizieren. In Kapitel 6 erfolgen darüber hinaus die Auswahl der „Methoden der Datenauswertung“ (6.3), welche auf die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring hinaus läuft, sowie die Darstellung von „Gütekriterien“ (6.4) für eine qualitativ angelegte Forschungsarbeit.

Kapitel 7 ist der Beschreibung der „Durchführung der Untersuchung“ gewidmet. Im Gliederungspunkt „Datenerhebung“ (7.1) werden Einzelheiten wie Typ des Tonbandgeräts, Übernachtungsnotwendigkeiten etc. erläutert. Diese Details sind für inhaltlich interessierte Leser eher unbedeutend, können aber für angehende Forscherinnen und Forscher durchaus hilfreiche Informationen sein. Es werden weiterhin Hinweise zur „Datentransformation“ (7.2) mit MAXqda sowie zur „Datenauswertung“ (7.3) gegeben und eine „Methodenreflexion“ (7.4)

vorgenommen. In diesem Rahmen werden Hinweise zu Typen von Schulleitern generiert – diejenigen Leser, die sich mit der Forschungsarbeit von HASENBANK (2001) auseinandergesetzt haben, könnten hier Anknüpfungsmöglichkeiten sehen.

Die „Darstellung der Ergebnisse“ wird in Kapitel 8 vorgenommen. Diese Darstellungen erfolgen zunächst recht detailliert und deskriptiv. Mit der Erhebung sind womöglich gleichzeitig Hinweise für die Evaluation des Modellversuchs generiert worden, die in diesem Kapitel ebenfalls dargestellt werden, die aber zur Beantwortung der Forschungsfrage nur wenig beitragen. Im Gliederungspunkt 8.2.2.2 erfolgt die Darstellung des Kerns des Interesses für den Leser, die „Kriterien der Bewerberauswahl“. Der Autor gibt in diesem Rahmen u. a. einen Überblick über die aus seiner Untersuchung als am wichtigsten hervorgehenden Kriterien für die Personalauswahl: Persönlichkeit, Berufsausbildung, Lebenslauf, Zusatzqualifikationen, Bewerbungsunterlagen, Zweitfach, Studienschwerpunkte, Noten, Soziales. Als Abschluss von Kapitel 8 wird ein Exkurs zur langfristigen Verbleibsquote der Referendare vorgenommen.

In Kapitel 9 erfolgt die „Interpretation der Ergebnisse“. MÜLLER kommt hierauf aufbauend zum Ergebnis,

- dass an den Schulen kaum Instrumente zur Personalauswahl vorliegen und die Entscheidung als eine intuitive Potenzialentscheidung des Schulleiters über den Bewerber bewertet werden kann und
- die gezielte Stellenausschreibung noch nicht von allen Schulleitern als wichtiges Rekrutierungsinstrument erkannt wird und darüber hinaus die Attraktivität der Schule oder auch das Auswahlgremium wichtige Faktoren bei der Rekrutierung darstellen.

In 9.3 „Kriterien der Personalauswahl“ werden die bereits oben genannten Kriterien nochmals aufgegriffen. In 9.4 wird eine „Situationsbezogene Interpretation“ und in 9.5 eine „Gesamtchau“, in der während der Ausführungen bereits herausgestellte Aspekte nochmals gezielt diskutiert werden, angeboten. Bevor in Kapitel 10 eine Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt, werden in 9.6 Empfehlungen hinsichtlich der Stellenausschreibung, der Vorauswahl von Kandidaten anhand eines Bewerberprofils, des Einstellungsinterviews sowie zu den Auswahlkriterien gegeben. Diese Kriterien sollen nun nicht weiter beschrieben werden. Interessierte seien an dieser Stelle auf die Originalliteratur verwiesen.

Zusammenfassende Gedanken und Einschätzung

Die Lehrerbildung und die ihr zeitlich unmittelbar folgende Phase der Personalauswahl an Schulen sind höchst forschungsrelevante Gebiete, wie es von MÜLLER an vielen Stellen in seinen Ausarbeitungen herausgestellt wird.

Die Identifizierung von Entscheidungskriterien für die Personalauswahl von Schulleitern können für zukünftige Bewerber an Schulen wichtige Hinweise liefern, was von ihnen erwartet wird. Im Grunde genommen geht es um zu erfüllende Standards von angehenden bzw. sich bewerbenden Lehrkräften. So lässt sich der Titel der Monographie verstehen und verweist damit auf eine höchst interessante Lektüre. Das Buch hält allerdings nicht in jeder Facette das, was der Titel und der auf den ersten Seiten angerissene Problemkontext dem Leser zunächst in Aussicht stellen. Dies ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass das in

AQUA entwickelte und erprobte Lehrerausbildungsmodell in Bayern nicht weiter verfolgt wird. Vor diesem Hintergrund wäre eine Öffnung des Modellversuchskontextes AQUA wünschenswert gewesen, etwa dadurch, dass nicht nur die Auswahl der AQUA-Referendare, sondern auch die Personalauswahl im Allgemeinen und ggf. an Schulen außerhalb des Modellversuchs in den Blick genommen worden wären.

Neben einer Vielzahl an interessanten personalpolitischen Aspekten i. A. bietet das hier vorliegende Werk insbesondere zweierlei: Zum einen sind dies ein guter Überblick über mögliche und angewandte Instrumente der Personalauswahl an Schulen sowie detaillierte Informationen über die konkreten Kriterien zur Auswahl von Referendaren durch Schulleiter an den AQUA-Modellversuchsschulen. Diese Informationen werden gerade für Akteure in Schule und Bildungsverwaltung von Interesse sein, d. h. für Akteure der „Schulpraxis“ bzw. in deren unmittelbarer Nähe. Die Kennzeichnung und Reflexion des methodischen Designs der Studie bietet zum anderen dem wissenschaftlich interessierten Leser Einblicke in eine mögliche „Praxis der Modellversuchsforschung“.

Literatur

HASENBANK, T. (2001): Führung und Leitung einer Schule (FLeiS) als Dimension und Rahmenbedingung berufsschulischer Entwicklung. Eine Illustration am Beispiel bayerischer Berufsschulleiter vor dem Hintergrund der Einführung lernfeldstrukturierter Curricula. Paderborn.