

## Anhang I – Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden diene als strukturierende Orientierung für die leitfadengestützten Interviews. Die Reihenfolge der Fragen konnte je nach Gesprächsverlauf variieren.

<b>Einstiegsfrage</b>
<b>Beschreibung der beruflichen Rolle und des Tätigkeitsbereichs der interviewten Person.</b>
<b>Hauptphase</b>
<b>Erwartungen an die Schulleitung im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung aus der jeweiligen beruflichen Perspektive.</b>
<u>Rückfragen:</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Konkretisierung der genannten Erwartungen.</li><li>• Benennung von Beispielen.</li><li>• Einordnung der Erwartungen in Unterrichtsentwicklung, Personalentwicklung oder Organisationsentwicklung.</li><li>• Einschätzung relevanter Haltungen und Kompetenzen.</li></ul>
<b>Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Schulleitung aus Sicht der interviewten Person.</b>
<u>Rückfragen</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Konkretisierung der genannten Aufgaben und Verantwortungsbereiche.</li><li>• Benennung von Beispielen.</li><li>• Einschätzung eindeutig geregelter Zuständigkeiten sowie bestehender Unklarheiten.</li></ul>

**Wahrgenommene Herausforderungen für Schulleitungen in der generalistischen Pflegeausbildung.**

Rückfragen

- Konkretisierung der benannten Herausforderungen.
- Benennung von Beispielen.
- Einschätzung struktureller, personeller oder organisatorischer Hindernisse.

**Einschätzung zentraler Erwartungen an Schulleitungen in rückblickender, gegenwärtiger und zukünftiger Perspektive.**

Rückfragen

- Konkretisierung der benannten Erwartungen.
- Benennung von Beispielen.
- Einschätzung gewünschter zukünftiger Veränderungen.
- Benennung von Aspekten, die bewahrt werden sollten.

**Abschlussphase**

**Offene Ergänzungen zum Thema aus Sicht der interviewten Person.**

## Anhang II - Codierleitfaden

Der vollständige Codierleitfaden wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Datenschutzes nicht veröffentlicht. Der digitale Anhang enthält einen exemplarischen Auszug zur Veranschaulichung des Auswertungsverfahrens.

### **1. Curriculare Gestaltung und Schulentwicklung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Kategorie umfasst alle Aspekte der konzeptionellen Arbeit an der Pflegeausbildung, insbesondere die inhaltliche Gestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Curriculums sowie damit verbundene Prozesse schulischer Entwicklung

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Curriculare Gestaltung und Schulentwicklung“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn entsprechende Inhalte in den Interviews thematisiert werden.

#### **1.1 Entwicklung und Anpassung des Curriculums**

Inhaltliche Beschreibung: Die Subkategorie erfasst Aussagen zur inhaltlichen und didaktischen Weiterentwicklung des Curriculums. Dazu gehören die Planung und Anpassung von Curriculareinheiten, Lernzielen und Unterrichtskonzepten im Schulteam.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über die Gestaltung, Überarbeitung oder strukturelle Weiterentwicklung des Curriculums sprechen, etwa im Rahmen von Konferenzen.

Beispiel für die Anwendung: Gemeinsame Abstimmung im Kollegium zur Verteilung curricularer Themen und Zuständigkeiten (Schulleitung).

#### **1.3 Verzahnung von Theorie und Praxis**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst alle Maßnahmen und Verantwortlichkeiten, mit denen die Verbindung zwischen theoretischer Ausbildung und praktischer Umsetzung gefördert wird. Dazu zählen die Abstimmung von Lerninhalten mit Praxiserfahrungen, die Integration praxisnaher Methoden im Unterricht sowie die Zusammenarbeit mit Praxispartner\*innen zur Verbesserung der Ausbildung.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen treffen, die die Verzahnung von Theorie und Praxis betreffen, etwa Praxisbezüge im Unterricht oder gemeinsame Planung mit Praxispartner\*innen.

Beispiel für die Anwendung: Frühzeitige Einbindung von Praxispartner\*innen und systematische Rückmeldung von Praxiserfahrungen zur Weiterentwicklung des Unterrichts (Pflegedirektion).

## **2 Personalführung und -entwicklung**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst alle Aspekte der Führung und Entwicklung von Personal in der Pflegeausbildung. Dazu zählen die Gewinnung und Bindung von Lehrenden, die Förderung ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenzen, der Umgang mit unterschiedlichen Alters- und Kompetenzstrukturen sowie die Gestaltung einer positiven Arbeits- und Lernkultur. Ebenfalls umfasst sind Prozesse der Delegation.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Personalführung und -entwicklung“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **2.1 Personalgewinnung und -bindung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst alle Maßnahmen und Strategien, mit denen Schulleitungen dafür sorgen, dass ausreichend qualifizierte Lehrende gewonnen und langfristig an die Schule gebunden werden.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen zur Rekrutierung, Mitarbeiterbindung, Umgang mit Personalengpässen oder Personalfluktuationsproblemen treffen.

Beispiel für die Anwendung: Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterbindung, etwa durch Teamentwicklung oder zusätzliche Anreize für Lehrende (Personalmanagement).

### **2.2 Förderung der fachlichen und pädagogischen Qualifizierung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst Maßnahmen, mit denen Schulleitungen die fachlichen und didaktischen Kompetenzen der Lehrenden stärken, etwa durch Fort- und Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen oder individuelle Förderung.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen zur Unterstützung bei Weiterbildungswünschen, zur Planung von Qualifizierungsangeboten von Lehrenden tätigen.

Beispiel für die Anwendung: Unterstützung individueller Weiterbildungsbedarfe und Berücksichtigung persönlicher Entwicklungsinteressen von Lehrenden (Pädagogin).

### **3 Organisation, Verwaltung und Schulbetrieb**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst alle Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Schulleitung, die zur Sicherstellung des organisatorischen und administrativen Schulalltags beitragen. Dazu zählen die Strukturierung und Koordination interner Abläufe, rechtliche und verwaltungstechnische Pflichten sowie Maßnahmen der Qualitätssicherung im Schulbetrieb.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Organisation, Verwaltung und Schulbetrieb“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

#### **3.1 Sicherstellung des Schulbetriebs**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst organisatorische Maßnahmen und Führungspraktiken, mit denen die Schulleitung den Ablauf des Schulalltags gewährleistet. Dazu zählen beispielsweise Ausfallmanagement, Überwachung von Abläufen und Unterstützung des Lehrpersonals bei organisatorischen Problemen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Schulbetriebs sprechen, z. B. bei Störungen oder organisatorischen Problemen.

Beispiel für die Anwendung: Sicherstellung reibungsloser Unterrichtsabläufe durch organisatorische Unterstützung des Lehrpersonals und Koordination im Schulalltag (Schulleitung).

#### **3.2 Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie erfasst Aussagen zur Gewährleistung gesetzlicher, administrativer und finanzieller Vorschriften im operativen Schulbetrieb. Dazu zählen z. B. die Einhaltung von Prüfungsordnungen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen über rechtliche oder administrative Vorgaben oder zur Kontrolle gesetzlicher Rahmenbedingungen sprechen.

Beispiel für die Anwendung: Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher Vorgaben im Ausbildungs- und Prüfungsbetrieb (Pädagogin).

#### **4 Kommunikation und Kooperation**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst alle Aspekte der internen und externen Kommunikation sowie der Zusammenarbeit, die für den funktionalen und sozialen Schulbetrieb relevant sind. Dazu zählen der Informationsfluss innerhalb des Kollegiums, der Austausch mit externen Partner\*innen, die Außendarstellung der Schule sowie Maßnahmen zur Konfliktlösung und Teamentwicklung.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Kommunikation und Kooperation“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

##### **4.1 Interne Kommunikation**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie erfasst alle Formen des strukturierten und informellen Informationsaustauschs innerhalb der Schule, zwischen Schulleitung, Lehrenden und Auszubildenden.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über konkrete Kommunikationswege, Gesprächsformate, Erreichbarkeit, Umgang mit Anfragen oder Kommunikationsqualität im schulischen Alltag sprechen.

Beispiel für die Anwendung: Niedrigschwellige, wertschätzende Kommunikationsstrukturen zwischen Schulleitung und Mitarbeitenden im schulischen Alltag (Personalmanagement).

##### **4.2 Externe Vernetzung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst den Aufbau, die Pflege und Weiterentwicklung von Kooperationen mit externen Institutionen und Akteur\*innen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen über Kooperationen, Netzwerktreffen, Partnerschaftspflege oder Zusammenarbeit mit externen Organisationen machen.

Beispiel für die Anwendung: Zusammenarbeit mit externen Trägern und Kooperationspartner\*innen zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Pflegeausbildung (Pflegedirektion).

## **5 Leitungsverständnis von Schulleitungen**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie erfasst das Selbstverständnis von Schulleitungen in Bezug auf ihre Führungsrolle. Dazu zählen die Wahrnehmung der Gesamtverantwortung, das Vertreten und Weiterentwickeln eines pädagogischen Leitbilds, die strategische Ausrichtung der Schule sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion im Leitungshandeln.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Leitungsverständnis von Schulleitungen“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **5.1 Gesamtverantwortung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst alle Aussagen, die verdeutlichen, dass die Schulleitung die übergeordnete Verantwortung für Organisation, Qualität und Ergebnisse der Ausbildung sowie für den gesamten Schulbetrieb trägt.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen betonen, dass die Schulleitung verantwortlich für Entscheidungen, Prozesse oder Strukturen im Rahmen der Pflegeausbildung ist.

Beispiel für die Anwendung: Bezugnahme auf die rechtlich verankerte Gesamtverantwortung der Schule für die Organisation und Qualität der generalistischen Pflegeausbildung (Praxiskoordinatorin).

### **5.3 Strategische Ausrichtung**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst Aussagen zur langfristigen Planung und Steuerung schulischer Entwicklung durch die Schulleitung. Dazu zählen strategische Ziele, Positionierung der Schule im Ausbildungssystem.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über die mittel- oder langfristige Ausrichtung der Schule, deren Weiterentwicklung oder Anpassung an externe Anforderungen sprechen.

Beispiel für die Anwendung: Strategische Ausrichtung der Schule unter Berücksichtigung arbeitsmarktbezogener Anforderungen und zukünftiger Qualifikationsbedarfe (Trägervertretung).

## **6 Kompetenzen von Schulleitungen**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst die Kompetenzen, die Schulleitungen zur Ausübung ihrer Führungsrolle benötigen. Dazu zählen pädagogisch-fachliche, soziale, kommunikative sowie organisatorisch-managementbezogene Fähigkeiten und Qualifikationen, die im Berufsalltag relevant sind.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Kompetenzen von Schulleitungen“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **6.1 Pädagogische-fachliche Kompetenz**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst die fachlichen und didaktischen Kenntnisse, die Schulleitungen benötigen, um die Ausbildung inhaltlich fundiert mitzugestalten. Dazu zählen Kompetenzen in Pflegepädagogik, Curriculumarbeit, didaktischer Planung sowie Verständnis für die Perspektive der Lehrenden und die Fähigkeit, evidenzbasiert Inhalte zu vermitteln.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen über fachliche Qualifikationen, pädagogisches Wissen oder zur Unterrichtsgestaltung treffen.

Beispiel für die Anwendung: Einschätzung der fachlichen und pädagogischen Kompetenz der Schulleitung zur Unterstützung und Begleitung des Unterrichts (Personalmanagement).

### **6.3 Kommunikative Kompetenz**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst die Fähigkeit von Schulleitungen, intern wie extern klar, transparent, adressatengerecht und wertschätzend zu kommunizieren. Dazu zählen aktives Zuhören, Feedback geben, Dialog auf Augenhöhe.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen über Kommunikationsverhalten, Gesprächsführung, Informationsweitergabe, Feedbackprozesse oder den Umgang mit verschiedenen Gesprächspartner\*innen machen.

Beispiel für die Anwendung: Wertschätzende und dialogorientierte Kommunikationspraxis der Schulleitung im Umgang mit Mitarbeitenden und weiteren Akteur\*innen (Pädagogin).

## **7 Haltung von Schulleitungen**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Kategorie fasst persönliche Einstellungen und Haltungen von Schulleitungen zusammen, die ihr Handeln im schulischen Kontext prägen. Dazu gehören Offenheit für Veränderung, resiliente Führung, die Bereitschaft zur eigenen Weiterentwicklung und Engagement mit Vorbildcharakter.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Haltung von Schulleitungen“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **7.1 Resiliente Führungshaltung**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie beinhaltet Aussagen, die aus einer belastbaren, gelassenen und lösungsorientierten Haltung von Schulleitungen im Führungsalltag hinweisen. Dazu zählt der konstruktive Umgang mit Stress und Rückschlägen oder die Fähigkeit in herausfordernden Zeiten Stabilität zu geben.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen darüber treffen, wie Schulleitungen mit Belastungen, Unsicherheit oder Krisen umgehen, z. B. durch Ruhe, Reflexion oder Optimismus.

Beispiel für die Anwendung: Bedachtes und reflektiertes Vorgehen der Schulleitung bei komplexen oder belastenden Entscheidungssituationen (Schulleitung).

### **7.3 Vorbildfunktion und Engagement**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Subkategorie umfasst Aussagen über das Verhalten von Schulleitungen als Vorbilder im schulischen Alltag. Dazu gehören Engagement, Verantwortungsbewusstsein, pädagogische Haltung.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über persönliches Engagement oder über die Wirkung der Schulleitung als prägende Figur.

Beispiel für die Anwendung: Reflexion der eigenen Vorbildrolle und bewusste Gestaltung des pädagogischen Handelns durch die Schulleitung (Trägervertretung).

## **8 Herausforderungen für Schulleitungen**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Kategorie umfasst Aussagen zu strukturellen, personellen, rechtlichen oder gesellschaftlichen Herausforderungen, mit denen Schulleitungen in der generalistischen Pflegeausbildung konfrontiert sind. Dazu gehören Fachkräftemangel, Heterogenität, organisatorische Schnittstellenprobleme sowie ökonomische und politische Rahmenbedingungen.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Herausforderungen für Schulleitungen“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **8.1 Bewerbergewinnung für die Ausbildung**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie umfasst Aussagen zu den Herausforderungen, ausreichend geeignete Bewerber\*innen für die Pflegeausbildung zu gewinnen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen über Schwierigkeiten oder Lösungsansätze bei der Gewinnung von Auszubildenden sprechen.

Beispiel für die Anwendung: Herausforderungen bei der Sicherstellung voll besetzter Ausbildungskurse und der Gewinnung geeigneter Auszubildender (Personalmanagement).

### **8.3 Ökonomischer Druck und Ressourcenknappheit**

Inhaltliche Beschreibung: Die Subkategorie umfasst Aussagen zu finanziellen und strukturellen Begrenzungen im Schulbetrieb, dazu zählen wirtschaftliche Anforderungen durch den Träger, Finanzierungsschwierigkeiten, nicht ausgelastete Klassen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen ökonomische Zwänge, fehlende Ressourcen oder strukturelle Begrenzungen nennen, die den Handlungsspielraum der Schulleitung einschränken.

Beispiel für die Anwendung: Wahrnehmung finanzieller und struktureller Rahmenbedingungen, die die Handlungsmöglichkeiten der Schulleitung begrenzen (Pädagogin).

## **9 Zukunftserwartungen an Schulleitungen**

Inhaltliche Beschreibung: Diese Kategorie umfasst Aussagen über zukünftige Anforderungen und strategische Handlungsfelder, die aus der Sicht der

Interviewpartner\*innen an Schulleitungen in der generalistischen Pflegeausbildung herangetragen werden. Dazu gehören übergeordnete Ziele, gesellschaftliche Entwicklungen oder systemische Veränderungen, die über bestehende Aufgabenbereiche hinausgehen und eine vorausschauende Ausrichtung schulischer Leitungen erfordern.

Anwendung der Kategorie: Die Hauptkategorie „Zukunftserwartungen an Schulleitungen“ wird nicht direkt codiert. Codiert werden die nachfolgenden Subkategorien, wenn im Interview entsprechende Inhalte genannt werden.

### **9.2 Integration von Vielfalt**

Inhaltliche Beschreibung: Die Kategorie beinhaltet Erwartungen an Schulleitungen, Konzepte und Strukturen zu schaffen, um mit zunehmender sprachlicher, kultureller oder sozialer Vielfalt in der Schülerschaft und im Kollegium angemessen umzugehen.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen die Notwendigkeit benennen, Vielfalt zukünftig zu integrieren und darauf vorbereitet zu sein.

Beispiel für die Anwendung: Erwartung an die Schulleitung, auf wachsende Vielfalt in Ausbildung und Kollegium mit geeigneten Konzepten und Unterstützungsangeboten zu reagieren (Schulleitung).

### **9.3 Gestaltung digitaler Lehr- und Lernprozesse**

Inhaltliche Beschreibung: Die Subkategorie beinhaltet zukünftige Erwartungen an Schulleitungen, digitale Technologien, KI oder neue Prüfungsformate in Unterricht und Organisation zu integrieren.

Anwendung der Kategorie: Die Subkategorie wird codiert, wenn Interviewteilnehmer\*innen Aussagen über digitale Innovationen oder strategische Digitalisierung mit Ausblick auf die Zukunft gemacht haben.

Beispiel für die Anwendung: Erwartung an die Schulleitung, digitale Entwicklungen und neue Technologien vorausschauend in schulische Lehr- und Lernprozesse einzubinden (Hochschulverantwortlicher).

## Anhang III - Gegenüberstellung der Perspektiven

Hauptkategorie	Schulleitung	Pädagogin	Praxiskoordinatorin
<b>Curriculare Gestaltung und Schulentwicklung</b>	Möchte pädagogische Konzepte eigenverantwortlich entwickeln und inhaltlich gestalten	Erwartet Beteiligung und Zeit für Austausch im Team	Erwartet bessere Abstimmung von Theorie und Praxis
<b>Personalführung und -entwicklung</b>	Legt Wert auf Delegation, Motivation und Unterstützung des Teams	Erwartet Mitsprache, Wertschätzung und gezielte Förderung durch Leitung	–
<b>Organisation, Verwaltung und Schulbetrieb</b>	Sieht sich verantwortlich für die Organisation und Umsetzung gesetzlicher Vorgaben	Nimmt strukturelle Überlastung wahr, wünscht verlässliche Planung	Erlebt Schnittstellenprobleme mit Trägern und Praxiseinrichtungen
<b>Kommunikation und Kooperation</b>	Betont Präsenz, Gesprächsangebote, strukturierte Kommunikation	Erwartet Kommunikation auf Augenhöhe und transparente Entscheidungen	Erwartet klare Zuständigkeiten, Austausch mit Leitung
<b>Leitungsverständnis</b>	Sieht sich in Gesamtverantwortung, möchte pädagogisch gestalten	Erwartet eine fördernde Rolle der Schulleitung im Sinne eines Rahmens	Erwartet, dass alle Fäden bei der Schulleitung zusammenlaufen

<b>Kompetenzen</b>	Reflektiert Anforderungen an pädagogische, kommunikative und organisatorische Kompetenzen	–	Erwartet Leitungskompetenz und Verlässlichkeit in der Koordination
<b>Herausforderungen</b>	Sieht strukturelle Grenzen, Personalmangel, hohe Verantwortung	Nimmt Heterogenität und Belastung im Kollegium wahr	Heterogenität, neue Anforderungen durch Lernortkooperation
<b>Zukunftserwartungen</b>	Möchte neue Konzepte erproben, Projekte weiterentwickeln	–	Erwartet stärkere Rolle der Schule im Bildungssystem und bessere Koordination

Hauptkategorie	Pflegedirektion	Trägervertretung	Personalmanagement	Hochschulverantwortlicher
<b>Curriculare Gestaltung und Schulentwicklung</b>	Erwartet Umsetzung strategischer und pädagogischer Konzepte	Erwartet Umsetzung des trägerspezifischen Leitbilds im Curriculum	–	Erwartet pädagogisches Konzept, das im Unterricht sichtbar wird
<b>Personalführung und -entwicklung</b>	Sieht Leitung in Verantwortung für Personalbindung und Unterstützung	Erwartet strategische Personalentwicklung	Erwartet, dass Personal gewonnen, gebunden und motiviert wird	Legt Wert auf Qualifikation der Lehrkräfte und gezielte Förderung
<b>Organisation, Verwaltung und Schulbetrieb</b>	Erwartet funktionierende Schulorganisation	Erwartet wirtschaftlich tragfähige Organisation	Erwartet rechtssichere Abläufe, gute Planung, klare Abstimmung mit HR	Sieht Leitung verantwortlich für Organisation und rechtlich-finanzielle Umsetzung
<b>Kommunikation und Kooperation</b>	Erwartet stabile Kooperation, Beteiligung an Sitzungen und Vernetzung mit Politik	Erwartet klare interne und externe Kommunikation	Erwartet enge Abstimmung für Planung und Recruiting	Erwartet kommunikatives Bindeglied zwischen Schule und Systempartnern
<b>Leitungsverständnis</b>	Erwartet Leitung mit pädagogischem und strategischem Profil	Erwartet, dass Leitung Leitbild repräsentiert und strategisch implementiert	–	Erwartet Leitung, die pädagogische Idee trägt und strategisch agiert
<b>Kompetenzen</b>	Erwartet Fachwissen, pädagogische Kompetenz, moderne Unterrichtsgestaltung	Erwartet Leitung mit Managementkompetenz und	Erwartet strukturiertes, vorausschauendes Arbeiten	Erwartet Leitung mit juristischem, organisatorischem und kommunikativem Wissen

Überblick über Bildungsprozesse

<b>Herausforderungen</b>	Sieht Fachkräftemangel und Schnittstellen als Herausforderung	Sieht Fachkräftemangel, Finanzierung und Steuerungsprobleme	Erkennt ökonomischen Druck und Recruiting-Herausforderungen	Erkennt Heterogenität der Auszubildenden und wachsende externe Anforderungen
	<b>Zukunftserwartungen</b>	Erwartet stärkere Vernetzung, neue Schulformate, Digitalisierung	Erwartet strategisch vorausschauende Leitung mit Bildungsperspektive	Erwartet aktive Rolle im Recruiting und Außenwirkung der Schule

