



Berufsbegleitende Fortbildungen für Leitungsmitglieder: Rollenklärung

1 Leitungshandeln und pädagogische Gesamtverantwortung bei Unterrichts- und Qualitätsentwicklung sowie Personalführung (Nr. 3.575.2014 Wy)

Eine praxisorientierte Fortbildung und ein Anschubangebot für die Bildung von Netzwerken für Schulleiterinnen und Schulleiter neu im Amt.

Neue Schulleitungen benötigen eine Fortbildung, in der sie auf der Basis von zunehmender Klarheit in der neuen Rolle die zentralen Handlungskompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Managementfähigkeit aufbauend auf den Grundqualifikationen der SLQ prozesshaft und praxisnah reflektieren und weiter entwickeln können. Problemstellungen der Teilnehmenden sollen bezogen auf die Schlüsselkompetenzen des Leitungshandelns aufgegriffen und am Lernort Schule in Kleingruppen praxisnah bearbeitet werden.

Die Fortbildung behandelt die thematischen Schwerpunkte

- Leitungshandeln in lernenden Organisationen
- Dialog und Kommunikation
- Personalentwicklung und -führung
- Unterrichtsentwicklung
- Qualitätsmanagement und Evaluation.

Bezogen auf diese thematischen Schwerpunkte sollen in der Fortbildung folgende Kompetenzen gestärkt werden:



1. Leitungshandeln in lernenden Organisationen
Schulleitung analysiert und reflektiert ihr Leitungshandeln im Kontext formeller und informeller Strukturen in ihrer Schule und kann mit den Rollenerwartungen unterschiedlicher Anspruchsgruppen umgehen.
2. Dialog und Kommunikation
Schulleitung erweitert ihre Kenntnisse in Gesprächs-führung, erkennt Gesprächstypen bezogen auf verschiedene Anlässe, unterscheidet Gesprächsphasen. Sie erprobt ihre Kenntnisse in unterschiedlichen Trainingssequenzen (Rollenspiele, Simulationen)
3. Personalentwicklung und –Führung
Schulleitung kann auf Basis einer Personalbestandanalyse Bewerbungsverfahren und Auswahlentscheidungen handhaben.
4. SL im Prozess der Unterrichtsentwicklung
Schulleitung kann Unterricht der Lehrkräfte qualifiziert beraten bzw. die Reflexion und die systematische und sachgerechte Evaluation initiieren
5. Qualitätsmanagement und Evaluationskultur
Schulleitung kann Ergebnisse externer Qualitätssicherung in schulische Handlungsplanung umsetzen und nutzt angemessene und adressatengerechte Formen der Rechenschaftslegung.

Die Fortbildung wird als ein Prozess gestaltet, der sich an obligatorischen Referenzthemen orientiert und mit ihnen abgeglichen wird, aber in dem nicht Einzelthemen nacheinander bearbeitet werden. Die Präsenztage dienen vorrangig dem Training, der Übung und Erprobung und das Lernen in der Fortbildung erfolgt überwiegend als Simulation, Feedback, Reflexion und Austausch in der Kursgruppe. Die Fortbildung greift Praxissituationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf und bearbeitet sie so, dass sowohl der systemische Zusammenhang des Schulleitungshandelns wie die Vernetzung unterschiedlicher Themen bewusst werden. Sie wird mit der Erprobung der Lernerfahrungen in der Schule als Lernort verknüpft und in kleineren Praxisgruppen intensiv erörtert; die Erfahrungen werden



dann wieder im Kurs bearbeitet. Dies erfordert eine sequenzielle Folge der Fortbildungstage mit einer festen Kursgruppe und einer festen Leitung. Die Sequenzialisierung ist auch eine Voraussetzung für die Einrichtung von Lernpartnerschaften und Praxisgruppen, auch über die Dauer der Fortbildung hinaus. Der Fortbildungskurs wird unter dieser Voraussetzung zum Ort, in dem vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen der Amtsneulinge nah an der Wirklichkeit gemeinsam gelernt wird; die Gruppe wird zur Lerngemeinschaft, die über Praxisgruppen (in halbtägigen Blöcke eingebettet in die Sequenz der Präsenztage) intensiv an gemeinsamen Themen arbeitet und die Ergebnisse nachträglich im Plenum austauscht und reflektiert.

Adressaten: Schulleiterinnen und Schulleiter, die seit kurzem in ihr Amt eingestiegen sind

Zeit: 88 Fortbildungsstunden, davon 1/3 in der unterrichtsfreien Zeit – aufgliedert in 9,5 Seminartage und 3 halbtägige Blöcke (je 4 Fortbildungsstunden) in Praxisgruppen

2 Führungsverantwortung in der Stellvertretung: Gestaltungsräume oder Stolpersteine in der Sandwich- Position? (neu im Amt der Stellvertretung)

Die konkreten Fortbildungsthemen werden im Sinne einer Teilnehmerorientierung gewählt, dass sie die Verbindung von allgemeinen pädagogischen Kompetenzen (Leitungshandeln auf Basis von Rollenklarheit, Dialog und Kommunikation) in verschiedenen Arbeits- und Entwicklungsfeldern von Schule (Unterrichtsentwicklung, Qualitätsmanagement, Personalführung und –entwicklung) aufgreifen, z.B.



- Gespräche zum Unterrichtseinsatz' als Instrument der Personalführung, des Qualitätsmanagements und der Unterrichtsentwicklung
- Steuerung interner Evaluationsprozesse zur Standardsicherung' als Instrument der Qualitätssicherung, der Unterrichtsentwicklung und Ausdruck des Leitungshandelns

Für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter konkretisieren sich die Lernbereiche auf Leitungshandeln im Zusammenhang mit der pädagogischen Steuerung der Unterrichts- und der Qualitäts- sowie der Organisationsentwicklung. Durch die Bearbeitung von Praxisfällen aus der Leitungsarbeit werden Handlungssituationen zu den zentralen Themen der Leitungsrolle verdeutlicht und Kompetenzen in der Ausgestaltung der Leitungsrolle gestärkt. Unter dem Aspekt von Teilnehmer- und Prozessorientierung werden Inhalte und Themen entlang den o.g. allgemeinen personalen Kompetenzen und Arbeits- und Entwicklungsbereichen in Ausgestaltung und Gewichtung von den Kursleitungen mit den Teilnehmergruppen im Rahmen der Erwartungsklärung in der Bedeutung für die spezielle Ausgestaltung der Stellvertretung in der Leitungsverantwortung präzisiert.

Adressaten: Stellvertretungen - § 60(1) SchulG, die seit kurzem in ihr Amt eingestiegen sind

Zeit: 4 Tage