

impakt
schulleitung

SCHULENTWICKLUNGSBEGLEITUNG
UND
SCHULLEITUNGSCOACHING

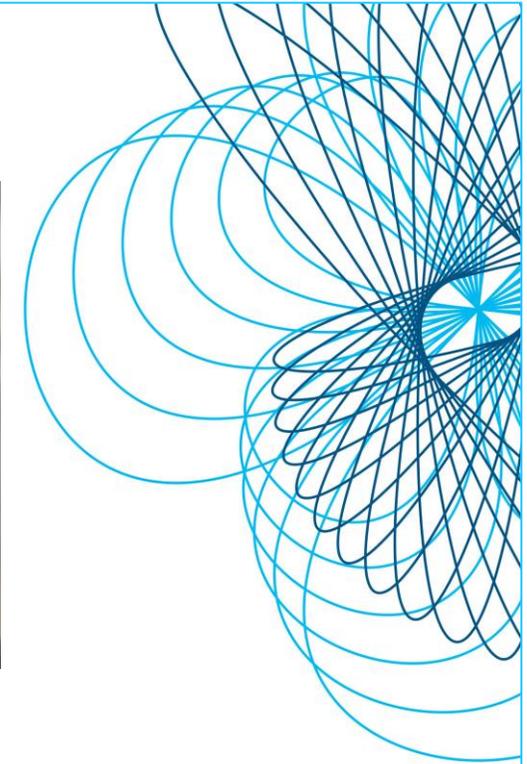
ADA-SOPHIA LUTHE

Coachin

Schulentwicklungsberaterin

Supervisorin (DGSV)

Lehrerin a.D.(SII + SL-Team) bis 2012



Im impakt schulleitung Programm:

- Schulentwicklungsberaterin und Coachin Gruppe 1(Reg. Bezirk Köln)
- Schulentwicklungsbegleiterin Gruppe 2 (Reg. Bezirk Düsseldorf)

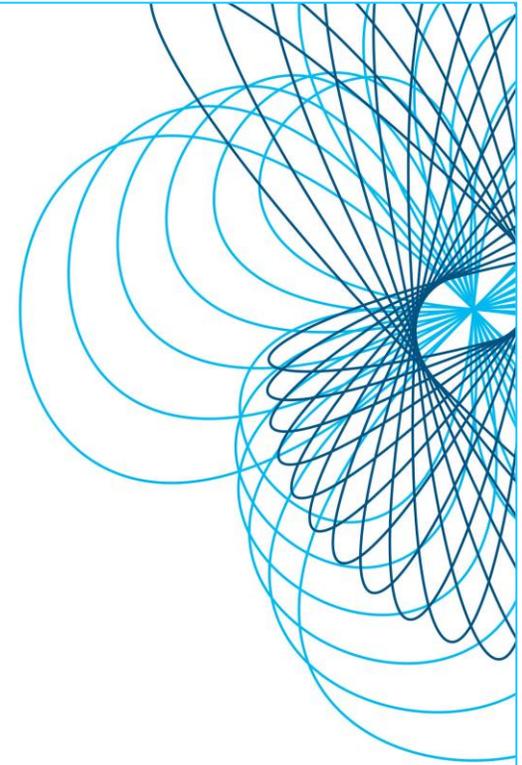
UNTERSTÜTZEN . STÄRKEN . BERATEN
MIT HERZ, HIRN UND FLIPCHART

UNTERSTÜTZUNGSFORMAT: **SCHULENTWICKLUNGSBEGLEITUNG (SEB)**

ZIELE

- Beratung/Begleitung zur pädagogischen und organisatorischen Weiterentwicklung der Schule zu Gunsten bildungsbenachteiligter Schülerinnen und Schülern
- Begleitung von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie Steuerungsgruppen bei der Entwicklung und partizipativen Umsetzung eines konkreten Projekts

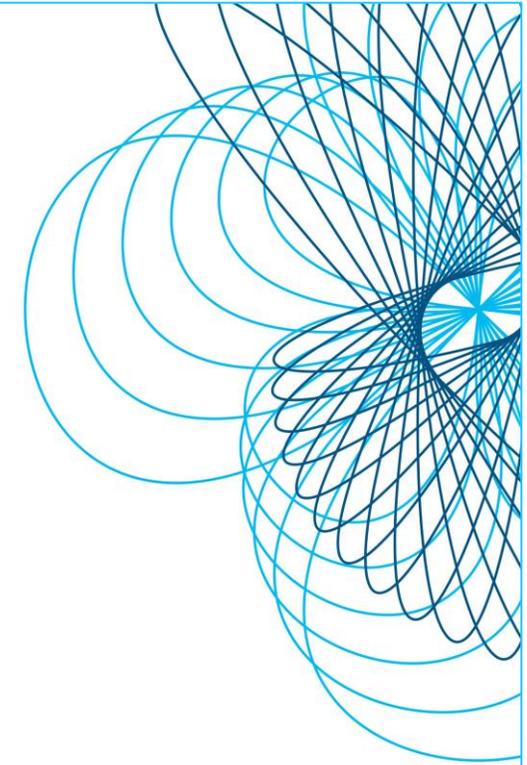
- Schule ist verantwortlich für die Inhalte und Ziele des Projektes
- Beraterin ist verantwortlich für die systematische und systemische Prozessgestaltung



RAHMENBEDINGUNGEN SEB

- 3 Programmjahre
4 Schulen/3 Schulen
9-12 Termine (Zeitstunden á 60 Minuten) für Begleitung/Beratung
- Berichtspflicht zum Prozessverlauf nach jedem Termin für die wissenschaftliche Begleitung
- Teilnahme an Workshops und Austausch/ Reflexionsmöglichkeiten mit anderen SEB, Coaches und Akademieleitungen
- Austausch und ggfs. Beratung mit Projektmanagerin der Wübben Stiftung
- Intervision mit anderen SEB

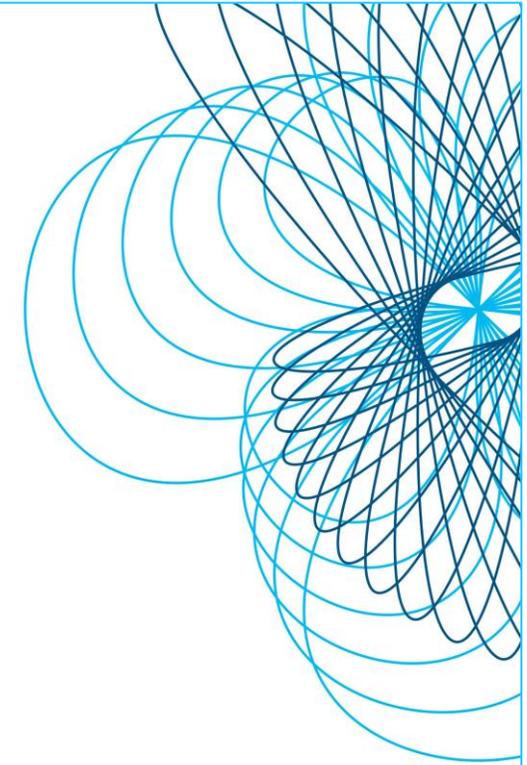
Wertschätzung der Arbeit und angemessene Bezahlung der SEB durch die Stiftung



AUFGABEN (ÜBERGEORDNETE EBENE) SEB

- Vertrauensgrundlage schaffen/Schulleitung unterstützen, stärken
- Komplexität reduzieren – Orientierung geben
- Prozessbewusstsein wecken –Entwicklungsbedarf „aufzeigen“
- Binnenstrukturen (z.B. Steuergruppen) unterstützen
- Moderieren, ggf. auch Konfliktmoderation
- Selbst-Lernfähigkeit der Schulleitung, Kollegium, System Schule unterstützen
- Feedback und Evaluation initiieren
- Fortbildungs-Maßnahmen anregen /ggfs. durchführen
- Balance zwischen Vision und Realität im Blick behalten

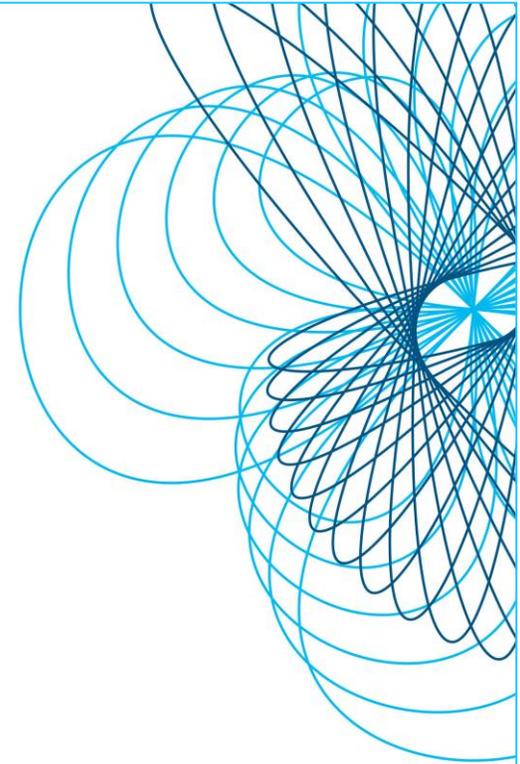
Schulentwicklung kohärent gestalten - Umsetzung hat sichtbare Folgen, die positiv erlebt werden



AUFGABEN (OPERATIVE EBENE) SEB

- Auftragsklärung (Dreiecksvertrag) und Zielvereinbarung
- Begleitung und Moderation der Steuerungs- oder Projektgruppe
 - Unterstützung bei der Findung und Formulierung schulpasender, pädagogischer und organisationsbezogener Ziele
 - Beratung bei der Durchführung einer Schulentwicklungsbilanz
 - Ggfs. Beratung zu Implementierung und Aufgaben einer Steuergruppe
 - Moderation von Schulentwicklungskonferenzen oder Pädagogischen Tagen
 - Beratung bei der Planung von Projektvorhaben/ „Projektplänen“
 - ✓ Projektmeilensteine und Umsetzung des Projekts
 - ✓ Evaluation des Projekts
 - ✓ Verwendung des Schulentwicklungsbudgets

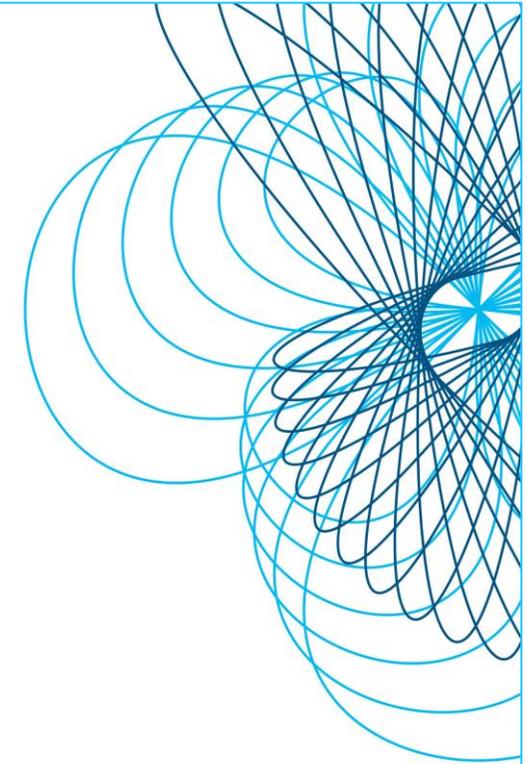
Schulentwicklungsprozesse auf einige wenige Schwerpunkte konzentrieren



PROJEKTTHEMEN SEB LUTHE

- Leistungskonzept für alle Unterrichtsfächer
- Leistungskonzept Deutsch/Türkisch, Sachkunde und Mathematik
- Pädagogischer Konsens, das Grundgesetz der UKS
- Komplexe Systeme vereinfachen
- Schulorganisatorisch-strukturelle und inhaltlich curriculare Optimierung des Konzeptes der VK der UNSESCO – Schule Essen
- Optimierung schulischer Strukturen und Konzepte, geprägt von einem umfassenden Gesundheitsverständnis aller am Schulleben Beteiligten
- Konzept, mit dem die Schüler*innen ihre Lebenswelt sinnvoll erfahren
- Wirkungsvolle Zusammenarbeit mit der Offenen Ganztagschule

Balance zwischen Vision und Realität finden



VORGEHEN SEB

1. Vorbereitung

- Thema/ Tagesordnung mit SL/Sprecher*in der Steuergruppe
- Rahmen: aktuelle Herausforderungen, Ziel andenken, Zeitumfang, Teilnehmende, Methoden

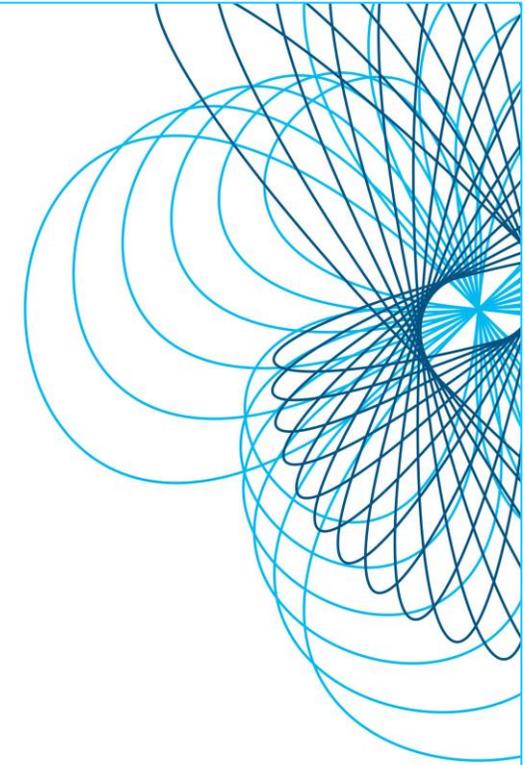
2. Durchführung

- Zielvereinbarung mit Teilnehmenden abstimmen
- Abarbeiten der anstehenden Themen, z.B. Berichte der einzelnen Maßnahmen sammeln bündeln, nachjustieren
- Knackpunkte identifizieren und Lösungen erarbeiten
- Nächste Schritte planen und Aufgaben formulieren
- Vereinbarungen treffen

3. Rückblick

- Zielüberprüfung und Ergebnisse bewerten
- Rückkoppelung zum Projektziel

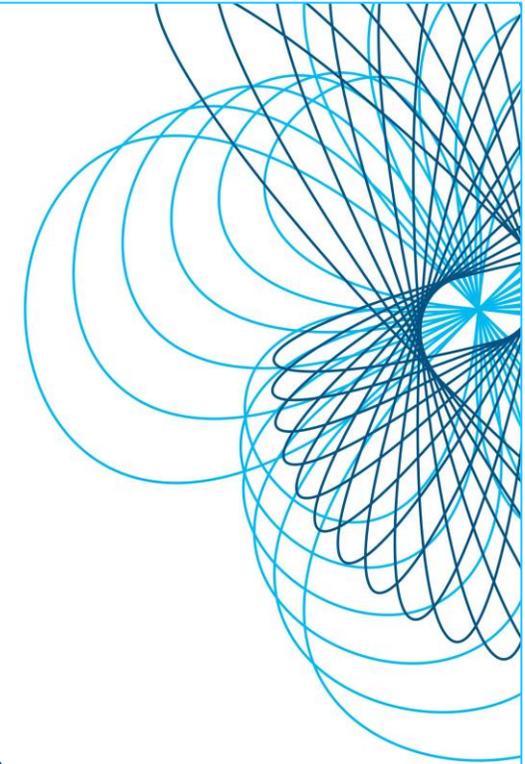
Blinde Flecken in der Selbstwahrnehmung gilt es zu beleuchten



METHODEN SEB

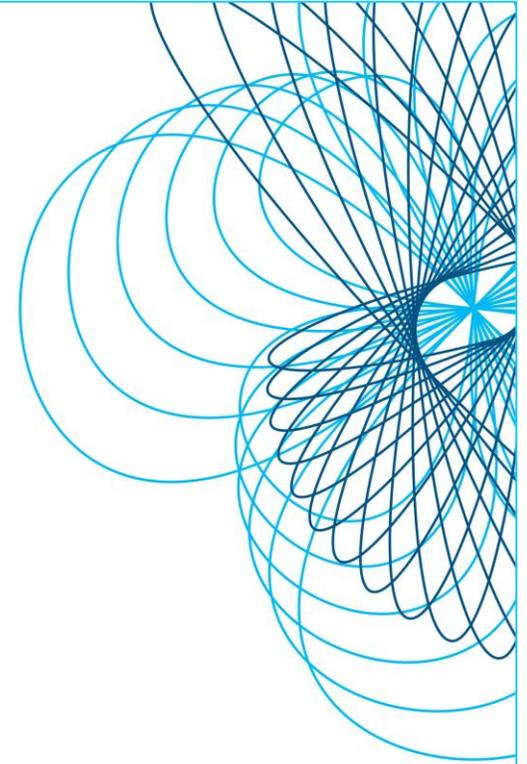
- GROW Modell
- Interaktive Methoden aus der systemischen Organisations- und Strategieentwicklung (u.a. SWOT-Analyse, World Café, Zukunftswerkstatt, Fishbowl, Facetteninterview, Appreciative Inquiry...)
- Projektmanagement
- Teamentwicklung und wertschätzende Kommunikationsmethoden
- Ressourcenorientiertes Empowerment
- Wertschätzung und Beziehungsgestaltung (Fokus auf Möglichkeiten, Stärken)
- Social Groupwork
- Arbeit mit dem Index für Inklusion
- Reflexions- und Evaluationsmethoden

Die Methoden richten sich nach Zielen und Möglichkeiten lernender Systeme



CHANCEN UND GRENZEN SEB

- Schulen in Ihrer Entwicklung unterstützen
- Prozesse anstoßen
- Schulleitungen stärken
- Ermutigen; Chance, Prozesse durchzustehen
- Reflexion anregen
- Hilfe zur Selbsthilfe bewirken - Selbstwirksamkeit fördern
- Für schnellstmöglichen Ausstieg der Schulentwicklungsbegleitung sorgen

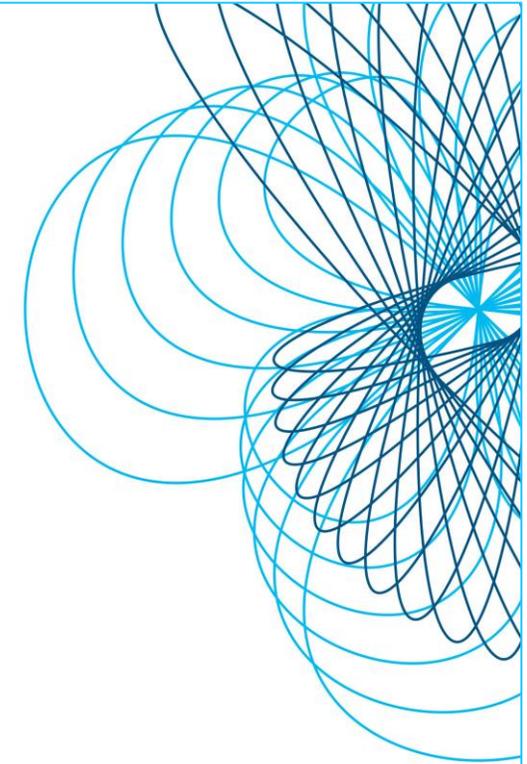


Externe und unabhängige Schulentwicklungsbegleitung stärkt und entlastet Schulleitungen

CHANCEN UND GRENZEN SEB

- Zeitlimit: nicht alle Schulentwicklungsvorhaben werden nach Plan abgeschlossen
- Die Komplexität des Themas ist höher als die Ressourcen
- Blinde Flecken in der Selbstwahrnehmung
- Rahmenbedingungen ändern sich (neue Erlasse, gesellschaftspolitische Veränderungen...)
- Die Schulentwicklungsbegleitung wird Teil des Systems
- Wechsel der Schulleitung

Schulentwicklung endet nie und erreicht immer nur Zwischenziele

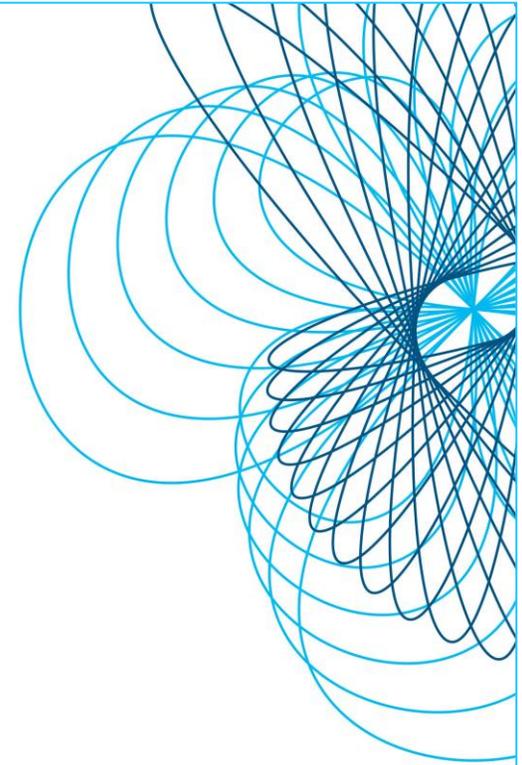


UNTERSTÜTZUNGSFORMAT: **SCHULLEITUNGSCOACHING (SLC)**

ZIELE

- professionelle Weiterentwicklung der **Schulleiter*innen** unterstützen
- Stärkung der Schulleitung als pädagogische Führungskraft
- die Schulleiter*innen in Ihrer Rollenfindung unterstützen
- Schulleitungen ermutigen, Antworten und Lösungen für ihre Anliegen zu finden

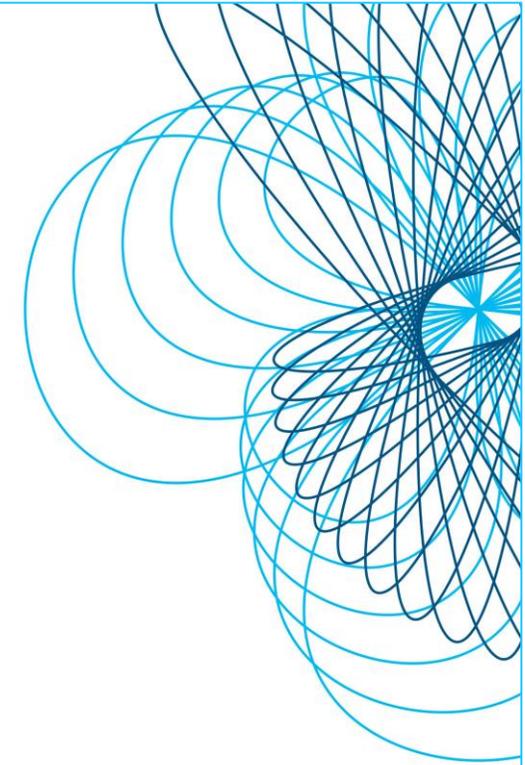
Schulleitungs-Coaching macht Selbstwirksamkeit erlebbar



RAHMENBEDINGUNGEN SLC

- 3 Programmjahre/4 Schulleitungen
10 Termine (Stunden á 90 Minuten), Aufstockung auf Antrag des Coachee möglich
- Berichtspflicht zum Prozessverlauf für die wissenschaftliche Begleitung
- Teilnahme an Workshops (u.a. Austausch mit anderen Coaches, SEB und Akademieleitungen)
- Austausch und ggfs. Beratung mit Projektmanagerin der Wübben Stiftung
- Verfassen von anonymisierten Kurzberichten für die wissenschaftliche Begleitung

Wertschätzung und angemessene Bezahlung der Arbeit durch die Stiftung



AUFGABEN (ÜBERGEORDNETE EBENE) SLC

- Vertrauensgrundlage schaffen
- „persönliche Standortbestimmung“ der Schulleitung anregen
- Formulierung realistischer persönlicher Entwicklungsziele
- Unterstützung der Schulleitungen bei der professionellen Weiterentwicklung und dem Ausbau von Führungskompetenzen
- Führungsstil reflektieren
- Selbstwahrnehmung stärken
- Autonomie stärken
- Balance zwischen Aufgabenerfüllung und Belastungsgrenze finden

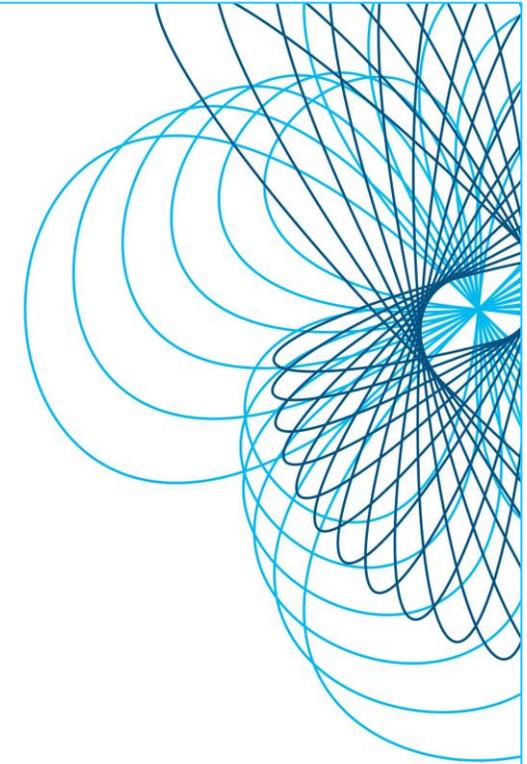
Die Coachin als „Critical Friend“ und Sparring Partnerin



BERATUNGSTHEMEN SLC

- Selbstwertschätzung und Selbsterlaubnis
- Rollenklarheit – Führungsrolle/Führungsstil
- Selbstmanagement, Zeitmanagement und Entlastung
- Innere Antreiber – Umgang mit Glaubenssätzen
- Umgang mit Enttäuschungen und eigenen Emotionen
- Umgang mit Widerstand und Konflikten
- Aufgaben delegieren und Partizipation stärken
- Umgang mit Macht
- Stress und Burn-out Prophylaxe
- Wertschätzende Kommunikation

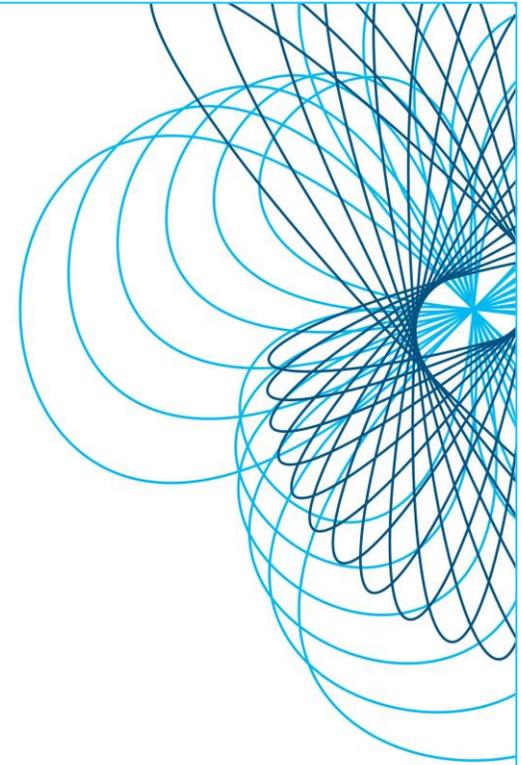
Die Schulleitung gibt die Themen/Ziele vor, die Coaching gestaltet die Methoden



VORGEHEN SLC

- Vertrauensgrundlage schaffen – Beziehung gestalten
- Entwicklungsziele allgemein festlegen
- Ziele für den jeweiligen Coaching-Termin festlegen
- Problemanalyse
- Lösungssuche/ Maßnahmen finden
- Nächste Schritte festlegen und ggfs. Aufgaben vereinbaren
- Auswertung

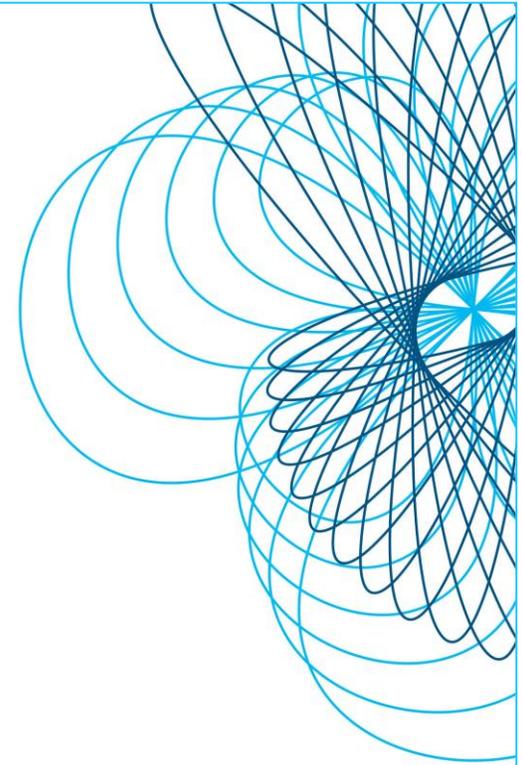
Die Autonomie und Selbstverantwortung der Coachees stärken



METHODEN SLC

- Biographiearbeit
- GROW
- Systemische Aufstellungen
- Inneres Team
- Reflecting Team
- Lösungsorientiertes Konfliktmanagement
- Gesprächstechniken (z.B. Aktives Zuhören, Zirkuläre Fragen)
- Feedbackmethoden
- Imaginationen
- Reflexionsanregungen
- Rollenspiele
- Evaluationen
- Fragebögen

Die Beziehung im SLC ist das Salz in der Suppe

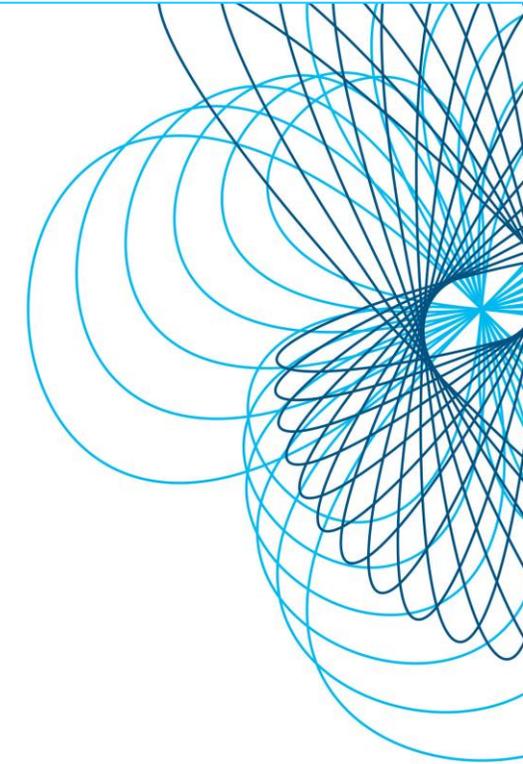


CHANCEN SLC

- Persönlichkeitsentwicklung
- Schulleitung hat Aufgaben und Rollenklarheit
- Gesundheit und Freude
- Ermutigen, Chance Prozesse durchzustehen
- Systemisches Denken
- Reflexionsfähigkeit
- Eigenständigkeit und Mut
- Selbstwirksamkeit erleben

GRENZEN SLC

- Coachee erkennt keinen Sinn im Coaching
- „Chemie stimmt nicht“
- mangelnde professionelle Distanz
- Ressourcen sind begrenzt



Schulleitungscoaching macht Freude und fördert die Entwicklung bei Coachee und Coachin

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Luthe-Beratung

Coaching • Supervision • Schulentwicklung

www.luthe-beratung.de

