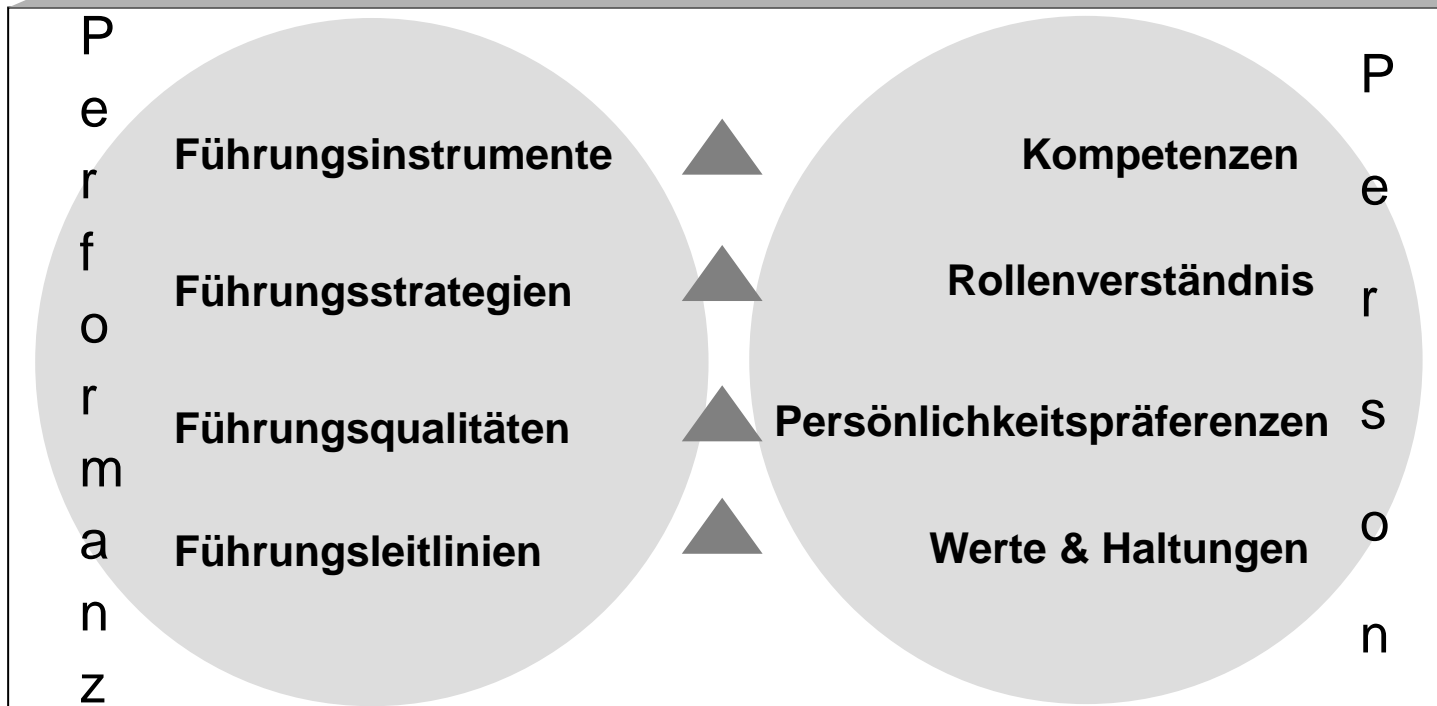


Führungskräfteentwicklung als Anleitung zur Übernahme von Verantwortung ?

Wie müssen wir uns als Führungskräfte entwickeln,
um verantwortlich handeln zu können?

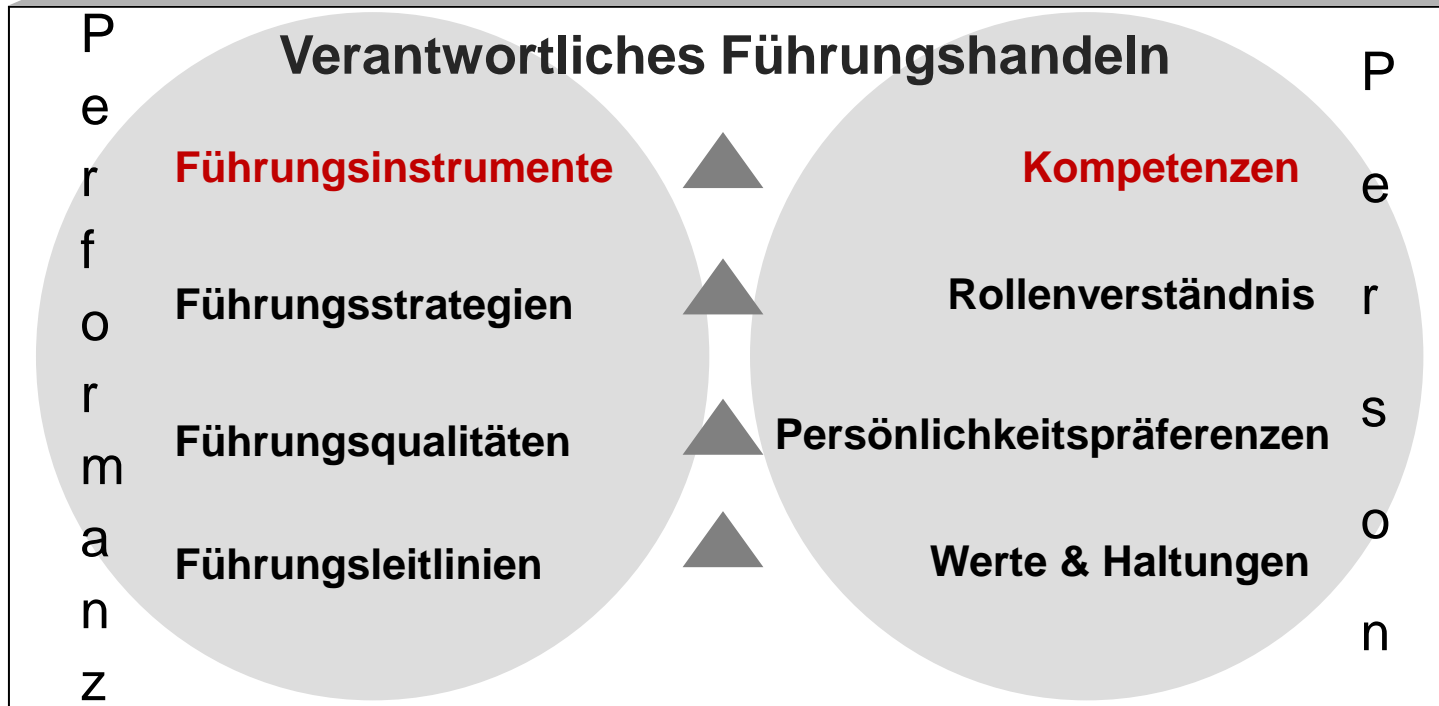
Verantwortliches Führungshandeln



Führungs(entwicklungs)modell

in Anlehnung an Goll Consulting GmbH

Qualitätsentwicklung



Führungs(entwicklungs)modell

in Anlehnung an Goll Consulting GmbH

Führungsinstrument: Führen und Steuern mit Zielen

✚ Zielvorgaben versus Zielvereinbarungen

✚ Ziele „Da wollen wir hin“ versus Maßnahmen „Das wollen wir tun“

✚ Gute Zielformulierung: **s m a r t**

✚ Zielarten: Anpassungs-, Erhaltungs-, Optimierungs-, Innovationsziele

✚ Ziele für **Personen** und **Organisationseinheiten**

Kompetenz & Kunst



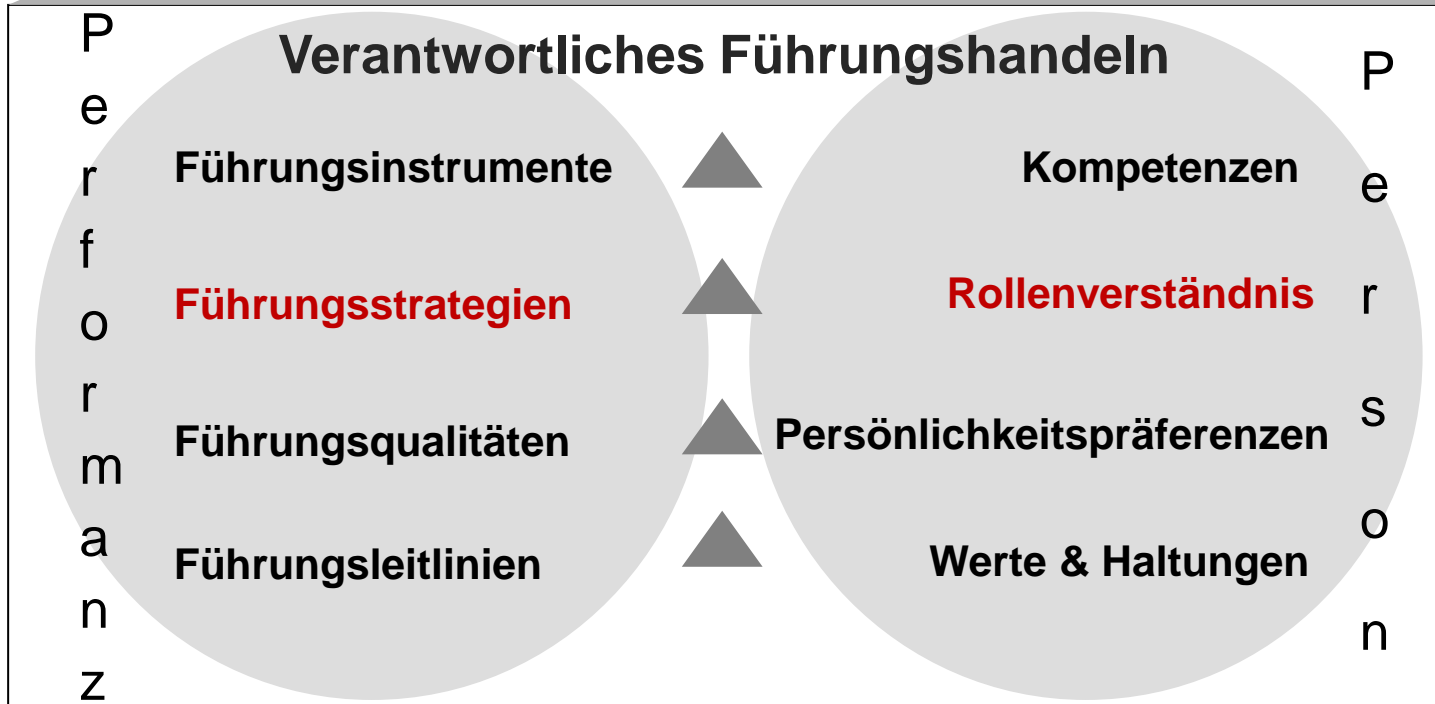
Instrument passend zur Schule & entwicklungsfördernd einsetzen

anschlussfähig zu Identität & Profilmertkmalen der Schule

nicht technisch-bürokratisch
sondern bedeutsam, sinnstiftend
& motivierend

klärt Prioritäten, konzentriert
Energie & entlastet

Qualitätsentwicklung



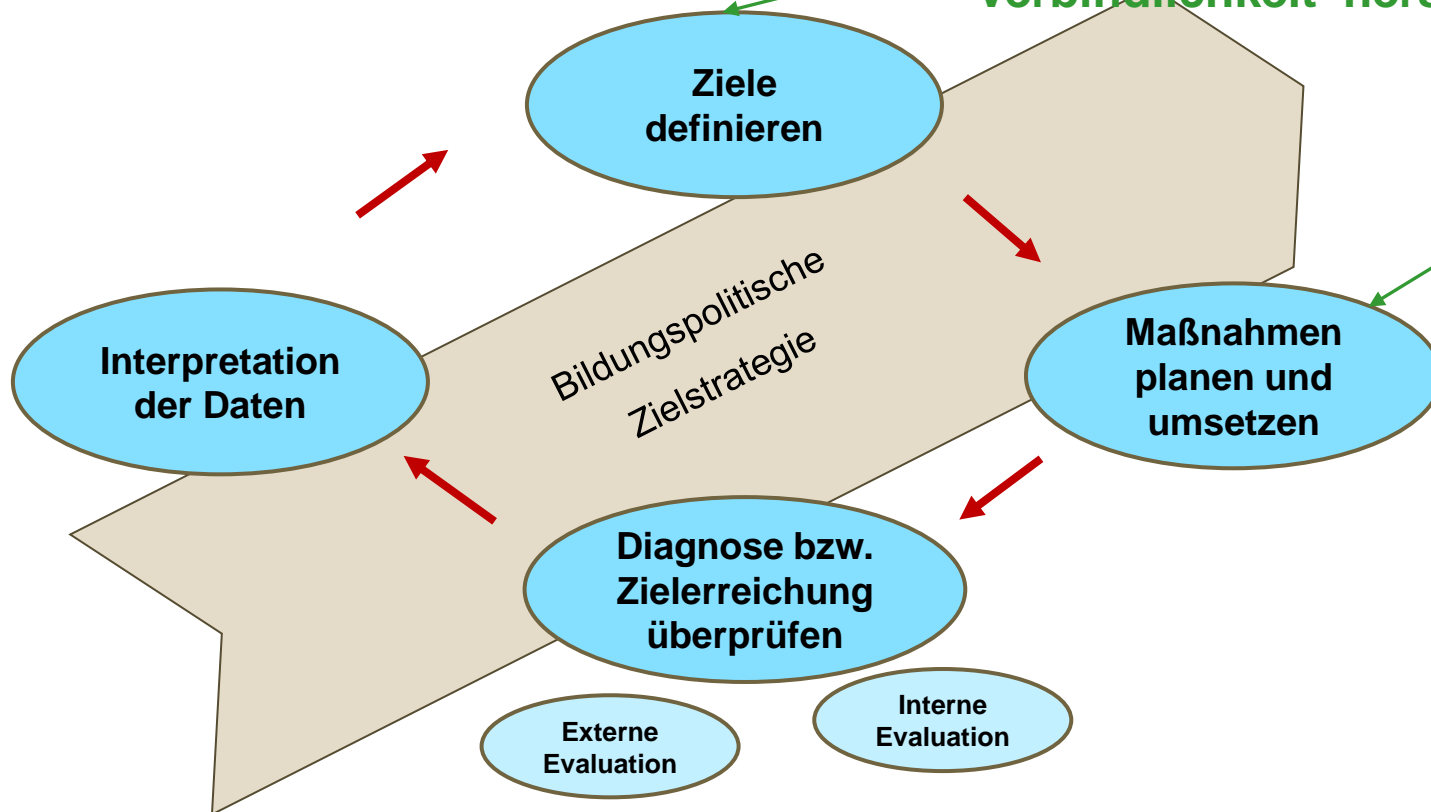
Führungs(entwicklungs)modell
in Anlehnung an Goll Consulting GmbH

Führungsstrategie: zielgerichtete Prozesssteuerung im Qualitätszyklus

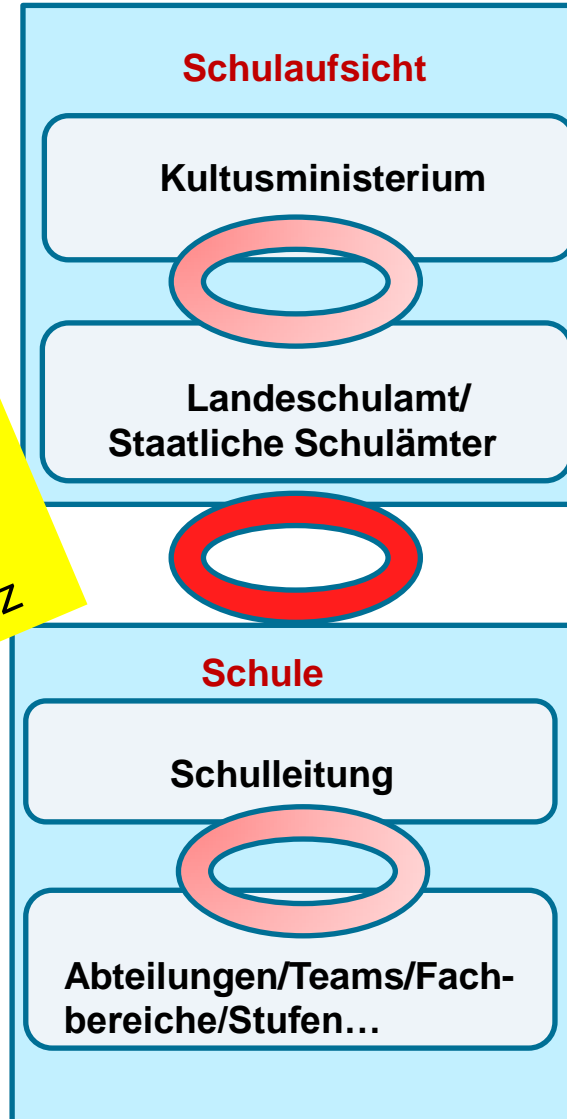
strategisches Denken &
klares Rollenverständnis

Rahmen setzen
Ziele aushandeln / vereinbaren
Verbindlichkeit herstellen

unterstützen
& beraten
auf Anfrage



Belastungsfaktoren:
* schnell wechselnde
bildungspolitische
Zielvorgaben
* Rolleninkonsistenz



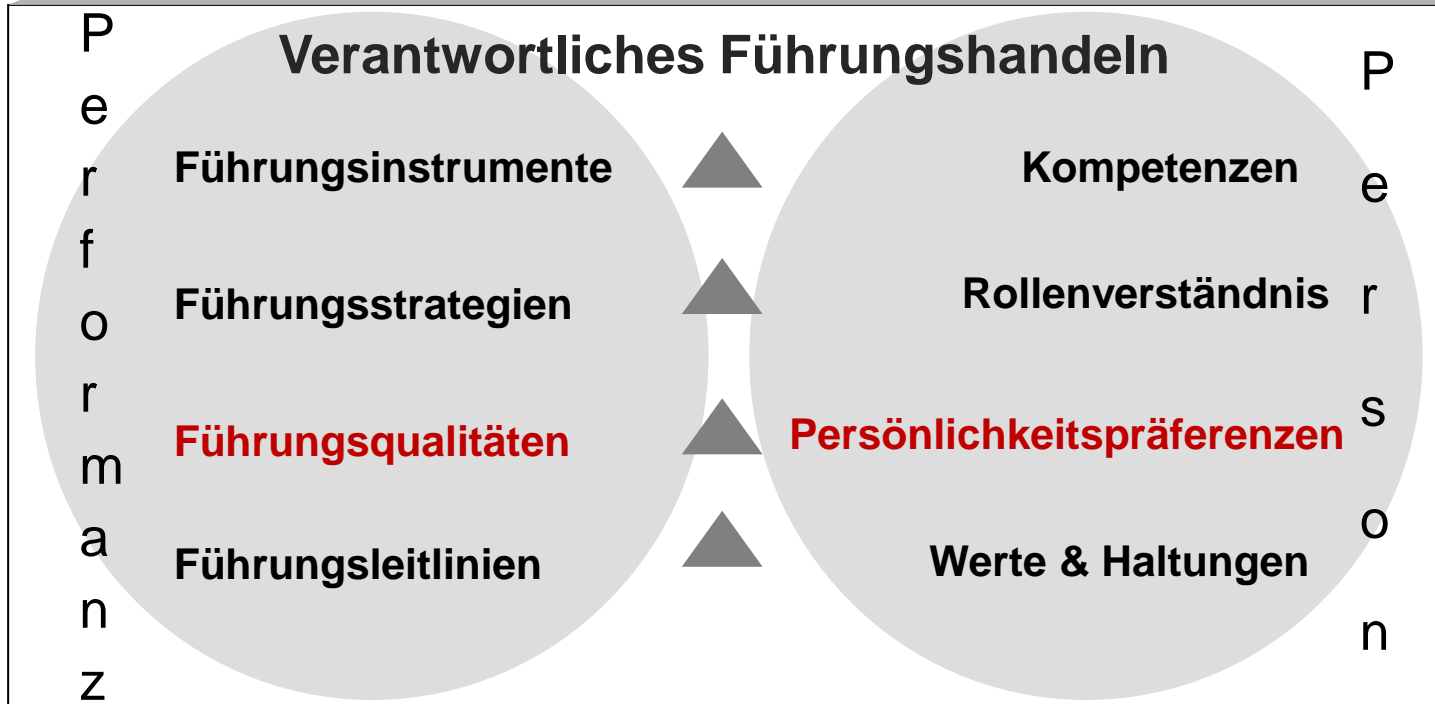
Bildungspolitische Ziele

Zielvereinbarungen
auf bildungspolitischer Ebene
für die Regionen

**Zielvereinbarungen
auf strategischer Ebene**
für das System Schule

**Zielvereinbarungen
auf operativer Ebene**
für Organisationseinheiten

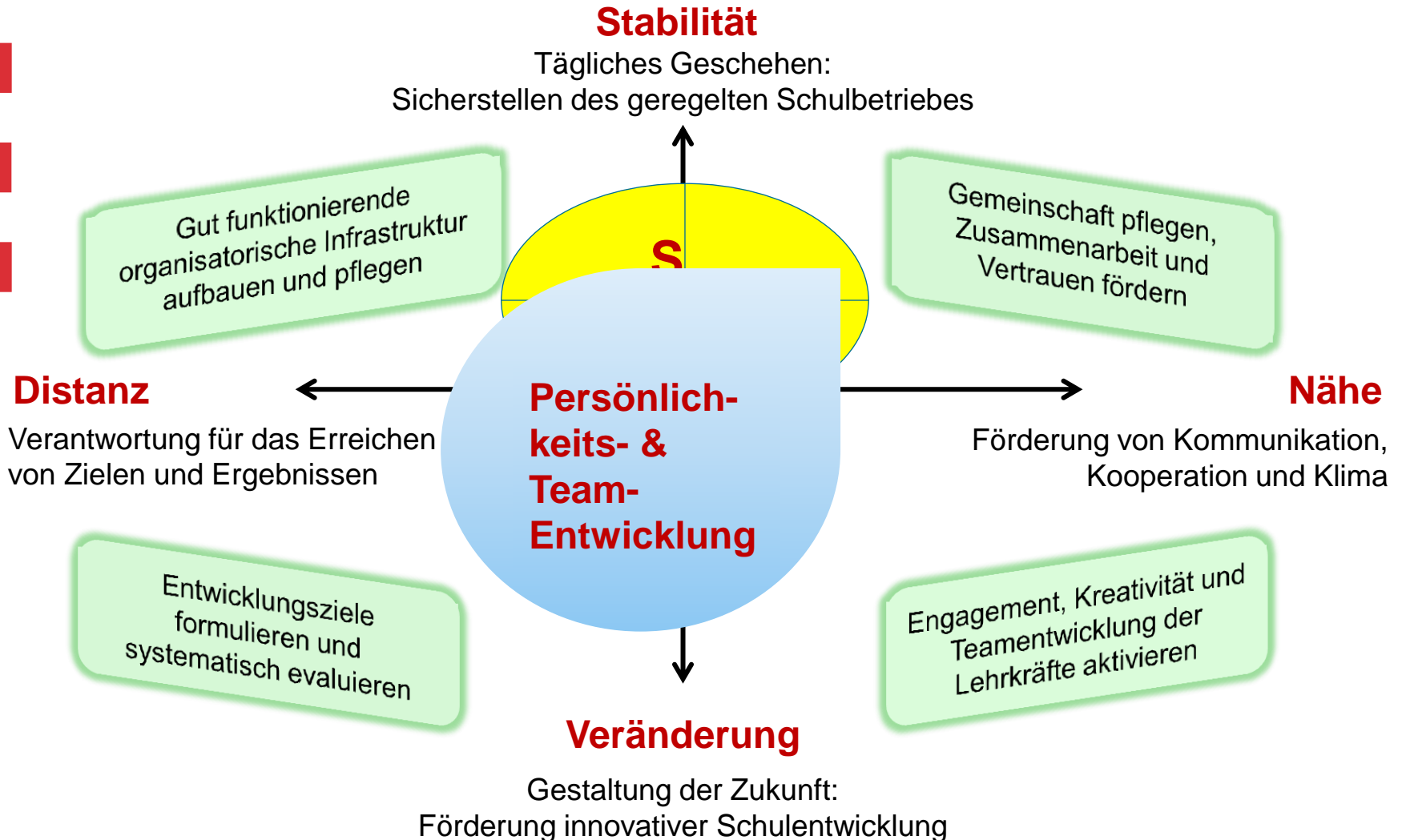
Qualitätsentwicklung



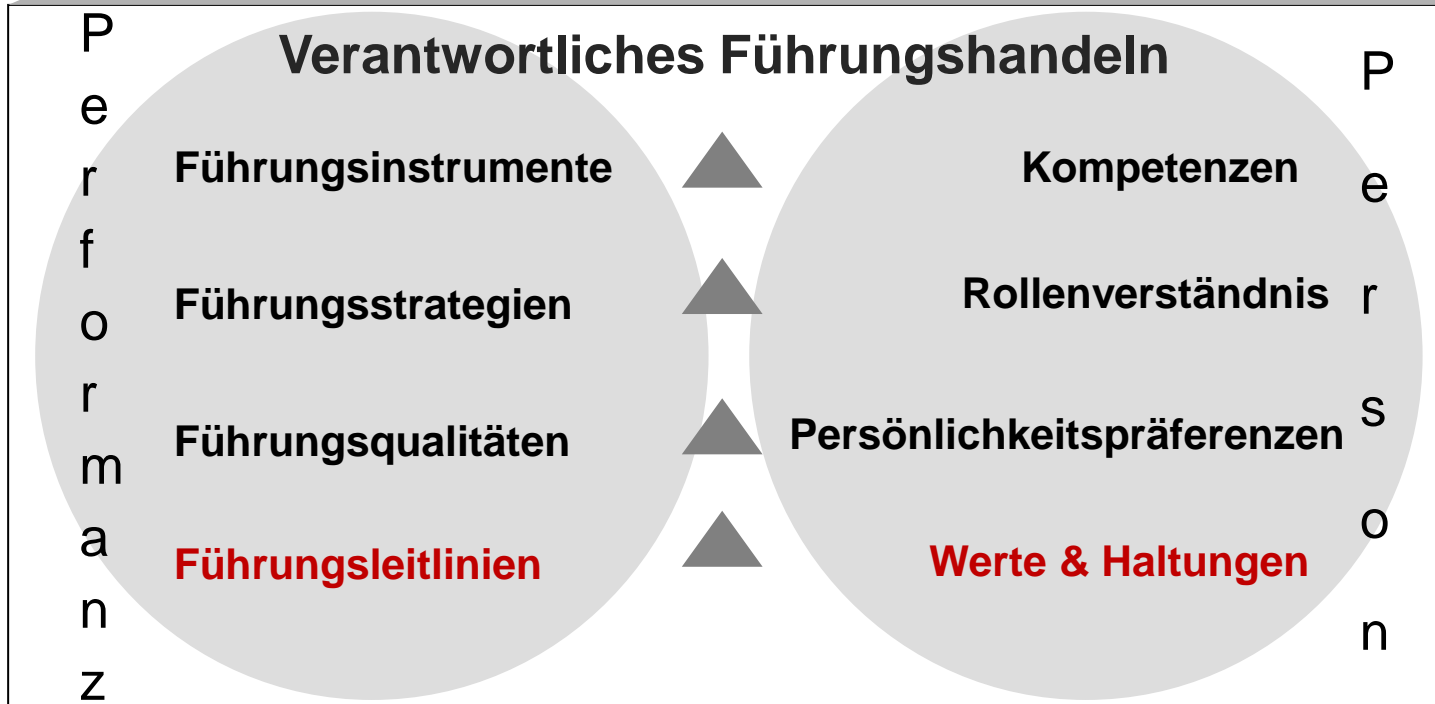
Führungs(entwicklungs)modell

(in Anlehnung an Goll Consulting GmbH)

Persönlichkeitspräferenzen & Führungsqualitäten



Qualitätsentwicklung



Führungs(entwicklungs)modell

in Anlehnung an Goll Consulting GmbH

Führungsleitlinien – Werte & Haltungen

Menschenbild

Führungsverständnis

„Der Mensch ist ein Sinnsuchender“
Frankl, 1946

„Wer Leistung will, muss Sinn bieten“
Böckmann, 1985

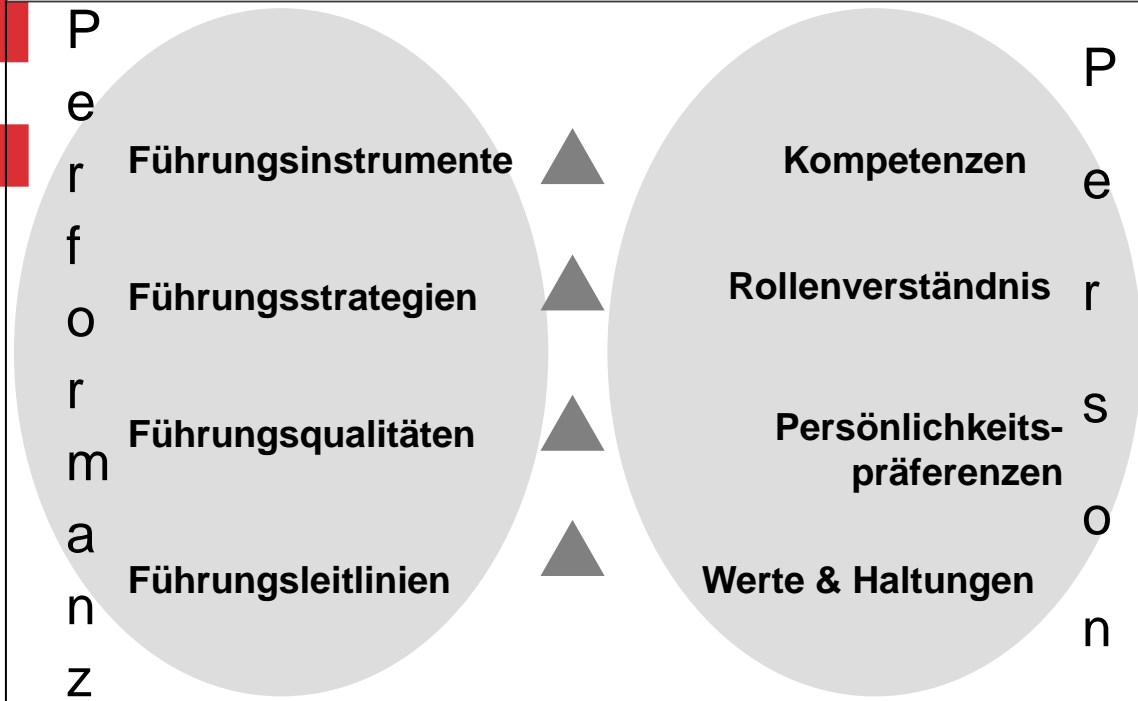
Die Kunst der Führung liegt in der Sinnstiftung

Die wichtigste Führungsaufgabe liegt darin,
zwischen dem Auftrag & den Zielen einer Organisation und
dem Sinnbedürfnis & den Wertvorstellungen der Mitarbeiter/innen
eine tragfähige Brücke zu bauen,
d.h. Sinnangebote (gemeinsam) zu entwickeln.

Leitfragen zur sinnstiftenden Weiterentwicklung des Schulprogramms

- ✚ Wie hat sich unsere Schülerschaft verändert und wo wollen wir deshalb in unserer Unterrichts- und Beratungsarbeit jetzt den Schwerpunkt legen, damit alle unsere Schülerinnen und Schüler die Chance haben, in dieser Gesellschaft ein selbstbestimmtes Leben aufzubauen?
- ✚ Wie sehen wir unsere (Biographie-) Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen in der Region? Was kann unser Beitrag sein, damit alle Kinder der Region eine gelingende schulische Laufbahn erleben können?
- ✚ Welche bes. Kompetenzen haben wir im Kollegium (auch außerberuflich erworbene, in der Schüler- und Elternschaft und wie können diese für unsere Ziele besser zur Geltung kommen?
- ✚ Wie können wir in Erfahrung bringen, wie sich unsere Schüler/-innen nach Schulabschluss weiterentwickelt haben und rückblickend ihre Schulzeit einschätzen?
- ✚ Wie können wir das, wofür wir stehen und Verantwortung übernehmen wollen, in einen Leitspruch („Slogan“) fassen, der sich nach innen und nach außen „griffig“ kommunizieren lässt?

Verantwortliches Führungshandeln



Angebote der
Führungsakademie

**Themenbezogene
Seminare**

**Prozessbegl. Reihen
für Schulleitungsteams**

**Personbezogene Reihen
für Führungskräfte**

**Coaching für
Führungskräfte & Teams**

Führungs(entwicklungs)modell

in Anlehnung an Goll Consulting GmbH

So kommen wir in Kontakt:

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Dezernat Führungsakademie
Abraham-Lincoln-Str. 38-43
65189 Wiesbaden
Tel.: 0611 – 135700 0
Fax: 0611 - 135700 33

Carmen.Kloft@lsa.hessen.de

Unser Veranstaltungsprogramm und die
Ansprechpartner finden Sie hier:

www.lehrerbildung.lsa.hessen.de

<Qualifizierung> <Führungskräfte in Schule
und Bildungsmanagement>



Manchmal werden die Dinge klarer, wenn wir Sie für einen Moment in ihr Gegenteil verkehren:

Fünf „goldene Regeln“ für die Qualitätsentwicklung

1. Ziele kann man sich gar nicht genug setzen. Unter zehn verschiedenen Zielen sollten Sie gar nicht erst antreten. Was sollen denn die anderen Schulen von Ihnen denken, wenn Sie sich nur einen Schwerpunkt vornehmen?
2. Konzentrieren Sie sich auf die Fehlschläge und tragen Sie Konflikte möglichst öffentlichkeitswirksam aus.
3. Seien Sie perfekt und machen Sie schnell.
4. Wenn es mal nicht so läuft, machen Sie aus einer Zielvereinbarung einfach eine Zielvorgabe. Oder suchen Sie sich einfach die nächste Baustelle.
5. Entwickeln Sie eine ausreichend undurchschaubare Bürokratie mit möglichst vielen unterschiedlichen, unübersichtlichen und umständlichen Formblätter oder – wahlweise – verzichten Sie völlig auf die Dokumentation von Zielvereinbarungen. So oder so, das liest ja eh kein Mensch mehr.