

76

Januar 2011



Inhalt

- Vorwort

Aktuell

- Gespräche mit den Landtagsfraktionen der SPD und der GRÜNEN über die Ergebnisse der Arbeitstagung vom 27.10.2010
- Stellungnahme des Schulleitungsverbandes Schleswig-Holstein

Fortbildung

Material zum Schulleitungskongress 2010

- Erläuterungen zum Workshop: „Reiss Profile“
- Erläuterungen zum Workshop: „Das Schulintranet als Kommunikations- und Informationsplattform für Lehrkräfte“
- Erläuterungen zum Workshop: „Gute Kommunikation – gute Schulleitung – gute Schule“

SLVSH intern

- Neue Mitglieder
- Ansprechpartner in den Kreisen
- Impressum

Schulleitungsverband Schleswig Holstein e.V.

*Die Interessenvertretung für
Schulleiterinnen und Schulleiter,
Stellvertreterinnen und Stellvertreter*
www.slvsh.de

information



Uwe Nikiel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahreswechsel wage ich in diesem Jahr nicht den Blick zurück um zu fragen, was es für unsere Schulen gebracht hat. Aber auch der Blick nach vorn stimmt nicht sonderlich optimistisch. Wird das kommende Jahr kurz vor der nächsten Landtagswahl noch unbedingt umzusetzende Reformen für die Schulen bringen? Oder setzt sich die Idee des von der Opposition angestrebten runden Tisches für die Bildung in Schleswig-Holstein doch noch durch?

Wir hatten vor Jahren auf einem unserer Kongresse zum Thema „Eigenverantwortliche Schule“ Referenten aus Finnland. Sie berichteten einhellig vom Erfolgsgeheimnis der finnischen Bildungspolitik. Dort hatten alle politischen Fraktionen in den 70er Jahren über alle Parteigrenzen hinweg ein langfristiges und für alle verbindliches Konzept

für die Bildungspolitik erstellt. Unabhängig von den jeweiligen Regierungen galten die Richtlinien über mehrere Jahrzehnte.

Schön wäre es, wenn dies im Jahre 2011 für unser Land Wirklichkeit würde. Wir hätten dann endlich die Ruhe in der Schulentwicklung, die wir so dringend bräuchten.

Stattdessen kommt die nächste Landtagswahl schon mit Riesenschritten auf uns zu. Wird sie die Reform der Reformen bringen, wenn die Mehrheiten sich ändern? Ich hoffe nicht.

Bis zur Wahl wünsche ich mir eine Bildungspolitik mit Weitsicht, mit ruhiger Hand und ohne Kehrtwendungen.

Ihnen und Ihren Familien wünsche ich einen ruhigen und gelassenen Start in das neue Jahr.

Ihr

Gespräche mit der SPD und den Grünen

Am 11. November konnten der Vorstand des slvsh mit den Mitgliedern des Landtages Herrn Dr. Höppner und Herrn Duda (SPD) und am 30. November mit MdL Anke Erdmann (Grüne) die Ergebnisse unserer Arbeitstagung vom 27. Oktober diskutieren. Die Vertreter der beiden Oppositionsparteien nahmen unsere Forderungen mit Interesse zur Kenntnis und sagten zu, sie in ihre Beratungen einfließen zu lassen. Bei den Gesprächen wurde deutlich, dass die vom Landtag verabschiedeten Gesetze vom Ministerium nicht immer im Sinne des Gesetzgebers umgesetzt werden. Verordnungen und Erlasse spiegeln nicht immer die Intentionen der Abgeordneten wider. Um so wichtiger ist es, dass die Abgeordneten von uns aus erster Hand über die Auswirkungen von Gesetzen, Erlassen und Verordnungen informiert werden. Es wurde vereinbart, diese Gespräche, die jeweils zwei Stunden dauerten, in regelmäßigen Abständen fortzusetzen. Mit der CDU und der FDP werden solche Runden Anfang des nächsten Jahres geführt werden.

Hier nun die Grundlage der Gespräche:

Ergebnis der Arbeitstagung des Schulleitungsverbandes vom 27. Oktober 2010 in Kaltenkirchen

Wir fordern eine ausreichend lange Zeit, die von den Schulen mit viel Engagement und Zeitaufwand erarbeiteten und vom Ministerium genehmigten Konzepte zu erproben und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Um die Konzepte nachhaltig wirksam werden zu lassen, sind folgende Forderungen zu erfüllen.

1. ALLGEMEINE FORDERUNGEN

- 1.1 Für Binnendifferenzierung ist dauerhaft zusätzliches Personal als Doppelbesetzung bereit zu stellen. Dieses Personal darf nicht dazu verwendet werden, kranke oder anderweitig abwesende Kolleginnen zu ersetzen, weil sonst Differenzierung nicht möglich ist. Die ungleiche Versorgung der Schulen mit Personal muss verhindert werden.

- 1.2 Wir fordern eine Stufenlehrausbildung, die auch die gleiche Besoldung für die gleiche Arbeit in einer Klasse mit sich bringen muss.
- 1.3 Wir fordern, dass Neuerungen, die in den Schulen eingeführt werden sollen, grundsätzlich durch das Ministerium in Zusammenarbeit mit den Verbänden entwickelt, auf Praxistauglichkeit überprüft und vorbereitet werden
- 1.4 Wir fordern, dass den Schulen Erlasse und Verordnungen so rechtzeitig bekannt gegeben werden, dass sie in der Planung berücksichtigt werden können. (z.B. Altersermäßigung)
- 1.5 Wir fordern verpflichtende qualifizierte kostenlose Fortbildung für alle Lehrkräfte in festgelegtem Umfang innerhalb und außerhalb der Unterrichtszeit. Die bisher vorhandenen Fortbildungsangebote müssen in Zusammenarbeit mit den Verbänden ausgebaut werden.
2. **ZUSÄTZLICHE FORDERUNGEN FÜR DIE REGIONAL- UND GEMEINSCHAFTSSCHULEN:**
 - 2.1 Wir fordern vom Ministerium erstellte Muster-Curricula für alle Fächer inklusive WPU. Diese Curricula müssen vorliegen, bevor die Schulen mit der Entwicklung eigener Curricula beginnen.
 - 2.2 Wir fordern eine zum Schulprofil passende fachbezogene Lehrerbesetzung. (besonders WPU). Um dies erreichen zu können, ist eine entsprechende Lehrerausbildung zu gewährleisten (z.B. Französisch)
 - 2.3 Die Gruppengrößen müssen bei binnen differenziertem Unterricht auf max. 26 Kinder verbindlich festgelegt werden. Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf müssen dabei doppelt gezählt werden.
 - 2.4 Wir fordern eine Personalzuweisung, die die Umsetzung der von den Schulen entwickelten Konzepte des binnen differenzierenden Unterrichts ermöglicht. Dazu gehört auch die Zuweisung von Gymnasiallehrkräften in ausreichendem Maße. Realschullehrkräfte dürfen nur dann an Gymnasien versetzt werden, wenn der Bedarf an der Regional- bzw. Gemeinschaftsschule gedeckt ist.
 - 2.5 Wir fordern, dass G9 ausschließlich an Gemeinschaftsschulen angeboten wird. Die Möglichkeit der Gymnasien, G9 anzubieten, hat zur Folge, dass Schüler zu diesen Gymnasien abwandern und damit die Gemeinschaftsschulen schwächen.
 - 2.6 Wir fordern die Auswahl der Koordinatoren deutlich vor Halbjahres- bzw. Schuljahresende, damit ihre Einsetzung an den Schulen zum 1.2. bzw. 1.8. erfolgen kann.
 - 2.7 Wir fordern die Überprüfung der von den Schulen erarbeiteten Zeugnisse auf Rechtssicherheit.

Stellungnahme des Schulleitungsverbandes Schleswig-Holstein

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein

ARTIKEL 1 ÄNDERUNG DES SCHULGESETZES

§ 3 Selbstverwaltung der Schule, Absatz 3

Der Schulleitungsverband (slvsh) lehnt die Streichung des 2. Satzes ab, da in diesem die Schule gestärkt wird, in einer Offenen Ganztagschule auch Angebote zur Vertiefung und Erweiterung des Bildungsauftrages der Schule durchführen zu lassen.

§ 7 Absatz 2, letzter Satz

Welcher Unterricht ist dem Religionsunterricht gleichwertig?

§ 18 Absatz 3

Zur Vermeidung der Beendigung von Schulverhältnissen ohne Schulabschluss sollten die Schülerinnen und Schüler in allen Schularten durch Verordnung an der Teilnahme der schriftlichen Prüfungsarbeiten zum Hauptschulabschluss und zum mittleren Schulabschluss zur Teilnahme verpflichtet werden. Jeder Schulabschluss einer allgemein bildenden Schule sollte durch eine Prüfung erreicht werden. Da die Prüfungsarbeiten als Klassenarbeiten genutzt werden können, bedeuten sie auch keine Mehrarbeit.

§ 42

Der slvsh begrüßt die Erweiterung der pädagogischen Arbeit in der Regionalschule ausdrücklich. Die pädagogische Freiheit darf aber nicht dahin führen, dass in den Klassenstufen 5 und 6 (Orientierungsstufe) kein gemeinsamer Unterricht mehr stattfindet.

Zu den Abschlüssen gilt unsere Stellungnahme zu § 18.

Die zu erreichenden Abschlüsse müssten nach KMK-Vereinbarung Hauptschulabschluss und Mittlerer Schulabschluss heißen, denn für diese gelten gemeinsame Standards.

§ 43

Die geltende Fassung soll unverändert gelten. Die Besonderheit der Gemeinschaftsschule, gemeinsamer Unterricht vor allem durch Formen binnendifferenzierenden Unterrichts, hat eine sehr große Zustimmung in unserem Land bei Schulträgern und Schulkonferenzen gefunden. Die Schulen und Schulträger haben mit pädagogischen Konzepten die Genehmigung dieser Schulart beantragt.

Eltern haben bei freier Schulwahl in überzeugender Weise die Gemeinschaftsschule gewählt. Der slvsh lehnt die Möglichkeit der Umwandlung der Gemeinschaftsschule

in eine quasi Regionalschule bzw. verkappte Realschule ab.

Die Erfolge der Schulart, die seit vielen Jahren gemeinsamen Unterricht durchführt, die Erfolge der Grundschulen unseres Landes, sollten Beweis genug sein, dass längeres gemeinsames Lernen auch in der SEK I angestrebt werden muss. Notwendige äußere Differenzierung ist kein Widerspruch.

Zu den Abschlussprüfungen gilt unsere Stellungnahme zu §18.

§ 44

Auch hier soll nach Auffassung des slvsh die gültige Fassung unverändert gelten.

Der Bildungsgang zum Abitur in 9 Jahren wird lt. Schulgesetz in geltender Fassung über die Regionalschule und die Gemeinschaftsschule angeboten.

Die geplanten Änderungen des Schulgesetzes im § 44 werden den neuen Schularten schaden.

Eltern, die bewusst den 9jährigen Bildungsgang an der Gemeinschaftsschule dem 8jährigen am Gymnasium vorgezogen haben, würden in großer Zahl ihre Kinder wieder am Gymnasium anmelden.

Die Gemeinschaftsschule und die Regionalschule können in ihrer pädagogischen Arbeit nur dann erfolgreich sein, wenn alle Leistungsgruppen angemessen vertreten sind.

Ist dies in Zukunft nicht mehr zu garantieren, besteht die Gefahr, dass diese noch jungen Schularten mit dem offenen oder versteckten Zusatz „Restschule“ versehen werden.

Die Folgen, siehe Schulart Hauptschule, sind uns allen bekannt; es würde ihren „Tod“ bedeuten.

In seiner Stellungnahme zum Schulgesetz 2007 hat der slvsh das Erreichen des Abiturs in der Schulart Gymnasium nach 12 Jahren be-

grüßt. Er fühlt sich heute dadurch bestärkt, dass die Gymnasien in 15 Bundesländern, Schleswig-Holstein eingeschlossen, in zwölfjährigen Bildungsgängen zum Abitur führen sollen. In Rheinland-Pfalz gibt es das Abitur z.Zt. nach zwölf oder nach dreizehn Jahren.

Der slvsh ist der Meinung, dass die damalige Begründung des Ministeriums für Bildung und Frauen für die Einführung von G8 auch nach drei Jahren noch richtig ist.

§ 53

Der slvsh stimmt zu, dass das Nebeneinander der Begriffe „mittlerer Schulabschluss“ und „Realschulabschluss“ Außenstehenden nicht vermittelbar ist. Er kommt nur zu einem anderen Schluss, es sollte einheitlich der Begriff „mittlerer Schulabschluss“ verwandt werden. Die Schulart Realschule wird es mit Beginn des Schuljahres 2011/12 nicht mehr geben und die KMK hat Bildungsstandards für den mittleren Schulabschluss festgelegt. Schleswig-Holstein sollte hier keinen Alleingang gehen.

§ 65 Absatz 2

Die Nr. 5 ist beizubehalten, da der § 19 Abs. 3 nicht geändert werden sollte.

§ 131 Absatz 5

In der Begründung für die Änderung des Abs.5 wird es als sinnvoll angesehen, eine Aufsichtsfunktion im Ministerium im Ausnahmefall auch Beamtinnen und Beamten, die über beide juristische Staatsexamen verfügen, einzuräumen.

Dieser Begründung kann der slvsh folgen. Im vorgeschlagenen Gesetztext ist die Begründung leider nicht umgesetzt. Deshalb wird der neue Satz 2 abgelehnt.

ARTIKEL 2 ÄNDERUNG DES MITBESTIMMUNGSGESETZES

Der Schulleitungsverband Schleswig-Holstein (slvsh) fordert, das Mitbestimmungsgesetz dahingehend zu ändern, dass die Schulleitungsmitglieder als Gruppe eine eigene Vertretung im Hauptpersonalrat erhält, da ihre Interessen nicht von den Lehrkräften vertreten werden.

*Im Auftrag
Olaf Peters*

Erläuterungen zum Workshop „Reiss Profile“

Steven Reiss ist Professor an der Ohio State University. Mit seinen Forschungsergebnissen gelingt es, schnell und präzise zu diagnostizieren, was einen Menschen wirklich antreibt. Im einzelnen sind das 16 trennscharfe Lebensmotive, die als intrinsische Motivatoren wirken. Wer nach seinem persönlichen Profil lebt, erreicht einen hohen Grad an Zufriedenheit. Die Ausprägung der einzelnen Motive liefert der Reiss Profile™ Test mit seinen 128 Fragen. Die Beantwortung erfolgt über einen Passwort geschützten Internetzugang. Ein Auswertungsgespräch mit dem zertifizierten Master führt dann zu den individuellen Erkenntnissen, um so die berufliche und persönliche Entwicklung zu unterstützen.

WAS IST DAS: REISS PROFILE?

- Es ist ein neues und in seiner Präzision einzigartiges Diagnoseinstrument für Motivation auf der Ebene der Persönlichkeit.
- Es verdeutlicht die grundlegenden Werte, Ziele und Motive der menschlichen Persönlichkeit.
- Es zeigt auf Basis von 16 Lebensmotiven auf, welche dauerhaften individuellen Aspekte das Handeln eines Menschen von innen her bestimmen.
- Es bildet den Menschen in seiner Individualität ab und versucht auf der Basis des Individuums eine nachvollziehbare Reduzierung der Komplexität zu erreichen.

WOZU DIENEN PERSÖNLICHKEITSTESTS?

- Das Ziel von Persönlichkeitstests besteht darin, grundlegende Dimensionen zu bestimmen und zu beschreiben, in denen sich die Menschen voneinander unterscheiden.
- Das Wissen über die Persönlichkeit ist von unerlässlichem Nutzen für alle Entscheidungen, die hinsichtlich dauerhafter Leistung zu treffen sind. Eine überdauernde Leistungsfähigkeit steht Menschen nur im Rahmen ihrer individuellen Persönlichkeit zur Verfügung. Je größer die Übereinstimmung der Persönlichkeit mit ihren Lebensumständen ist, umso einfacher kann sie ein hohes Leistungsniveau erreichen und halten.
- Dabei spielt auch der Wunsch nach einer Reduzierung der Komplexität der menschlichen Persönlichkeit eine Rolle.
- Alle Tests haben, abhängig von der ihnen zugrunde liegenden Theorie und methodischen Entwicklung, Schwächen und Stärken. Sie sind je nach Fragestellung und Zielsetzung ein nützliches Werkzeug.

WELCHE ERKENNTNISSE BRINGT DAS REISS PROFILE?

- Das Reiss Profile ermittelt die individuelle Motiv- und Antriebsstruktur eines Menschen und bildet diese ab.
- Jeder erhält für sich eine Auskunft darüber, was in seinem Leben tatsächlich wichtig ist, was er „wirklich“ will und was seine wirkliche Leistungsplattform darstellt.
- Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Selbstakzeptanz eines jeden Menschen und die Grundlage für den Respekt und die Toleranz gegenüber anderen Menschen.

- Lebensmotive wirken sich unmittelbar auf die Wahrnehmung aus: Reize, die ausgeprägte Lebensmotive ansprechen, werden fokussiert, gegenteilige Reize werden ausgeblendet. Lebensmotive bestimmen die persönliche Wahrheit.

WAS MACHT DAS REISS PROFILE SO EINZIGARTIG?

- Herkömmliche Testverfahren beschäftigen sich primär mit Denkstil- und Verhaltensanalysen. Das Reiss Profile hingegen erfasst die Ursachen für menschliches Verhalten.
- Der Ansatz von Professor Steven Reiss beruht auf einer wissenschaftlichen Theorie, die die Ansätze von Gordon Allport und Abraham Maslow integriert und weiterentwickelt.
- Reiss folgte einem konsequent empirischen Ansatz und entwickelte auf der Basis von Studien mit weltweit über 10.000 Befragten die zur Zeit am besten validierte Methode, um menschliche Persönlichkeit in ihren Werten, Zielen und Motiven zu erfassen.
- Anstatt eine weitere theoretische Typologie des Menschen vorzunehmen, hebt das Reiss Profile die Individualität des Einzelnen hervor.

WO FINDET DAS REISS PROFILE EINSATZ?

- Motivation ist das Durchsetzen von Werten. Von außen motivieren kann nur, wer weiß, was der andere wirklich will.
- Das Reiss Profile wird überall dort eingesetzt, wo es darum geht, menschliche Leistungsfähigkeit zu steigern:

- Human Resources Management
- Unternehmens- und Mitarbeiter-Führung
- Coaching, Beratung und Training
- Life-Balance
- Leistungssport
- in der psychologischen Beratung
- im Vertrieb
- in Marketing und Kommunikation

Besuchen Sie auch die Internetseiten des Reiss Profile:

<http://www.reissprofile.eu/>



**Ronald Büssow –
Reiss Profile Master Instructor**

Ronald Büssow – Denkfabrik Bordesholm

Das Schul-Intranet als Kommunikations- und Informationsplattform für Lehrkräfte

Das Schul-Intranet als Kommunikations- und Informationsplattform für Lehrkräfte

Referent: Dr. Stefan Anderssohn, Kiel
stefan@anderssohn.info | www.anderssohn.info

Workshop auf dem Kongress des
Schulleiterverbandes
am 8.11.2010 in Rendsburg

PiCO.net
Professionalität in der
Schule

Netzwerkbasierende Anwendungen (Intra-/Internet)

Außenwirkung: Webseite

Funktion:
Information und
Kommunikation
mit Schülern Eltern
und interessierten
Bürgerinnen und Bürgern

Anwendung:
Content-Management-
System
(CMS)

Leistungsfähige Anwendungen
als Open Source verfügbar

Interne Organisation, Kommunikation, Information

Funktion:
Verbesserung der Information,
Kommunikation und
Kooperation von
Lehrkräften; Organisation
von Dokumenten und
wiederkehrenden
Prozessen

E-Learning

Funktion:
Unterstützung des
Präsenzunterrichts,
Bereitstellung von
Lernmaterialien

Anwendung:
Learning-Management-
System
(LMS)
Leistungsfähige Anwendungen
als Open Source verfügbar

Virtuelle Schule

Lernen, interne/externe Kommunikation, Prozess-Organisation, Information/PR

Schule als lebendige Organisation

„Stellen Sie sich vor, Sie sind entweder Schiedsrichter, Trainer, Spieler oder Zuschauer bei einem Fußballspiel. Das Spielfeld ist rund, mehrere Tore sind willkürlich am Spielfeldrand verstreut. Die Leute können in das Spiel einsteigen und es verlassen wann sie wollen; sie können Bälle einwerfen wann es ihnen passt; sie können sagen: „Ich habe ein Tor gemacht“ wann und so oft sie wollen. Das ganze Spiel findet auf einem schrägen Spielfeld statt, und das Spiel wird so gespielt, als ob es Sinn macht. Wenn Sie jetzt Schulleiter mit Schiedsrichtern, Lehrer mit Trainern, Studenten mit Spielern, Eltern mit Zuschauern und Bildung mit Fußball austauschen, bekommen Sie eine unkonventionelle Darstellung einer Bildungsorganisation.“

PiCO.net
Professionalität in der
Schule

Schule als Expertenorganisation



PiCO.net
Professionalität in der
Schule

Schule als Expertenorganisation – Merkmale:

-  Lehrkräfte als hoch spezialisierte Expert/innen
-  lose Kopplung der Akteure
-  flache Hierarchien
-  gegenseitiger Austausch als „Motor“ der Organisation

Schulische Prozesse



Ebenen der professionellen Kooperation (Stenort et al. 2006)	Zunahme des systematischen, wechselseitig adaptiven und integrierten Lehrerhandelns durch Lehrkooperation im Kollegium		
	Integration: vernetztes Zielkonzept und abgestimmtes Lehrerhandeln; Transparenz und wechselseitige Adaptivität im Unterrichtshandeln; systematische Beobachtung von Lehrerhandeln und Lehrerentwicklungen; Selbst- und Fremdevaluation; vernetzte Fortbildung	27% —	Begründung: „Gegenseitige Unterstützung und ein selbstverantwortliches Teilnehmen an der Arbeit.“
	Interaktion: detailliertes Zielkonzept; umfassend abgestimmtes Lehrerhandeln; ausdifferenzierte und zueinander abgestimmte Fachkompetenzen und Fachwissen; umfassende Kooperation im Unterrichtsplanungs- und -durchführung; wechselseitige Beratung; fachliche und überfachliche Inhalte; Dialogik; Diagnostik; umfassende Fortbildung	14% 3%	Begründung: „Wir haben eine fachlich-übergreifende Zusammenarbeit, die sich so gegenseitig Themen vermittelt.“
	Koordination: globales Zielkonzept; umfassende Information; fachspezifisch abgestimmtes Lehrerhandeln; partielle Kooperation zur Planung und Durchführung des Unterrichts; Austausch über Fachwissen und -didaktik; Normenaktivität; Selbstreflexion; informelle und schulinterne Fortbildung	28% 12%	Begründung: „Die Ergebnisse aus Arbeitsgruppen werden regelmäßig bekannt gegeben.“
	Differenzierung: globales Zielkonzept; formal geregelter Informations-, fach- und abgabenspezifischer abgestimmter Lehrerhandeln und Kooperation im Unterrichtsplanungs- und -durchführung; Austausch über Curricula, Fachdidaktik und Normen; Selbstreflexion über Lehrerhandeln; informelle Fortbildung	32% 62%	Begründung: „Wir haben eine ganz fachspezifische Zusammenarbeit.“
	Fragmentierung: unklare Zielkonzeption; isoliertes, wenig abgestimmtes Lehrerhandeln; vernetzte fachlicher Austausch und informelle Fortbildung	9% 17%	Die Aufdeckung dieses Issues wird erfüllt.
Abnahme des systematischen, wechselseitig adaptiven und integrierten Lehrerhandelns durch Lehrkooperation im Kollegium			

Von der Theorie zur Software Wichtige Konzepte

-  „Desynchronization“
Alvin Toffler
-  „Wissensmanagement“
-  „Web 2.0“
Tim O'Reilly
-  professional community



Abbildung schulischer Prozesse

Instrumente zur Interaktion und Abstimmung	informell
4 Kommunikation und Koordination: alle Formate, die einen informellen Austausch unter mehreren Personen zu einem Thema ermöglichen.	autonom
Instrumente zur kollaborativen Wissensarbeit und Kopplung	produktiv
3 Kollaboration (zum Begriff der Kollaboration vgl. BOHLE et al 2009, 112): Formate, die der gemeinsamen, intensiven Erarbeitung von Wissen dienen oder der Erzeugung von Metawissen (Verschließgewinn, Bewertung, Kommunikation).	autark
Instrumente des Wissensmanagements	formal
2 Informationen sammeln und teilen: Formate, die dazu dienen, Daten, Dokumente und Informationen zu sammeln und strukturiert zu machen.	gelenkt
Instrumente der Prozessautomation	qualitäts-sichernd
1 Prozessautomation: Hier werden Prozesse der Tätigkeiten von Lehrkräften direkt in Formaten abgebildet, automatisiert und optimiert.	

Prozessautomatisierung

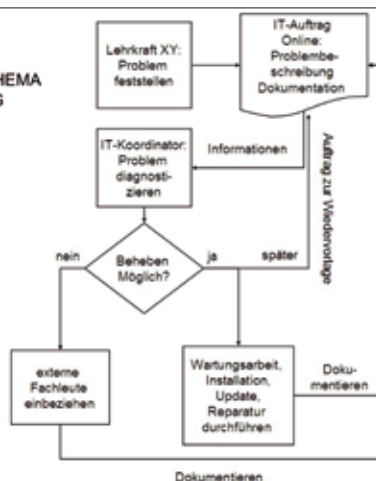


IT-SERVICE-MANAGEMENT



FORTBILDUNGSMANAGEMENT

ABLAUFSCHHEMA IT-AUFTRAG



Informationen sammeln und teilen

Bereich »Administration & Organisation«



Schuldokumente: Hier werden alle offiziellen Dokumente, Formulare und Vordrucke abgelegt, die im Alltag öfter gebraucht werden, z.B. Abrechnungsformulare, Fahrpläne usw.



Schulbibliothekskatalog sowie Katalog der ausleihbaren Schulsoftware.

Informationen sammeln & teilen

Bereich »Planung und Unterrichtsmedien«

-  **Gemeinsame Sammlung und Verwaltung von offiziellen Adressen** außerschulischer Institutionen, von Fachleuten und Ansprechpartnern.
-  **Gemeinsame Linksammlung**, kategorisiert nach spezifischen Themen.
-  **Unterrichtsmaterialien** wie Arbeitsbögen oder digitale Medien und Programme können hier eingeträgt werden. Grenzen werden hier allerdings durch das Urheberrecht gesetzt (vgl. OTTO 2007).
-  **Inventarisierung von Schulmaterialien:** Kolleg/innen inventarisieren Material aus ihren Klassenzimmern, bzw. selbst erstellte ausleihbare Materialien.
-  **Profilen** Nutzer/innen können auf Wunsch Profile ihrer beruflichen Tätigkeit, – z.B. Fächer und derzeitige Arbeitsschwerpunkte – erzeugen. Außerdem wird die Mitgliedschaft in Arbeitsgruppen (s. Kapitel 3.2.5) angezeigt.
-  Auf der Informationsleiste (s. Abbildung 1 in Anhang A) werden die fünf aktuellsten Neuzugänge aufgelistet.

Kollaborative Wissensarbeit

-  **Verteilte Arbeitsgruppen**, in denen sich Mitglieder zueinanderfinden, Dokumente erstellen, Themen diskutieren, Informationen verifizieren.
-  **Wikis** gemeinsames Arbeiten an Dokumenten, z.B. Artikel zu bestimmten Wissensgebieten und Themen. Nach dem Erstellen kann ein Dokument von anderen Mitgliedern des Kollegiums verändert und/oder erweitert werden, vordringende Versionen gehen nicht verloren, sondern bleiben erhalten. Die Erstellung von Wikis im akademischen Kontext wird erst in jüngerer Zeit diskutiert (DITTLER et al. 2007).
-  **Arbeit mit Metadaten: Verschlagwortung (Tagging):** Diese Funktion bietet die Verschlagwortung jedes einzelnen Objekts im PICO-Netzwerk an, z.B. einer Linkadresse, ein Unterrichtsmaterial o.ä. Die Schlagwörter werden gesammelt und in einer Tag-Cloud (Schlagwortwolke) typografisch nach Auftretenshäufigkeit visualisiert. Auf diese Weise werden aufgenommen Ressourcen mit Metadaten angereichert. Das Tagging ist eine starke neue Kulturtechnik des Web 2.0, die ebenso erst in jüngerer Zeit Forschungsinteresse auf sich gezogen hat (GABLER et al. 2008).
-  In Kapitel 3.2.3 wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Informationen von Expert/innen in das Netzwerk aufgenommen werden. Die Funktion zur **Bewertung (Rating)** und **Kommensurierung** ermöglicht Nutzer/innen eine Rückmeldung auf die Güte und Beschreibbarkeit dieser Informationen, quasi als erweiterte Qualitätskontrolle des Informationsgutes.

Kommunikation & Koordination

-  **E-Mail:** Nachrichten werden auf der Plattform zwischen Mitgliedern des Netzwerkes gezielt ausgetauscht.
-  **Terminkalender:** Hier werden Termine publiziert, die das gesamte Kollegium oder Teile davon betreffen: Schreibausschüttungen, Konferenzttermine, Arbeitsgruppentermine.
-  **Diskussionsforum:** Das Forum bietet die Möglichkeit, Themen strukturiert und ortsumabhängig zu diskutieren, Beiträge anderer Nutzer/innen aufzugreifen und zu kommentieren. Hiermit kann zwar kein persönlicher Austausch ersetzt werden, allerdings bietet das Diskussionsforum eine Plattform, auf der Meinungsbilder eingebracht werden können und Argumentationslinien für alle sichtbar dokumentiert werden. Dies kann Reibungsverluste in der Face-to-face-Kommunikation reduzieren helfen.
-  **Virtualles Schwarzes Brett:** Dieses Medium erfüllt im Netzwerk den Zweck des Schwarzen Brettes. Hier kann Wissen/wissen informell veröffentlicht werden, z.B. Anrufe an Kollegen, Materialanfragen, Informationen zu besonderen Veranstaltungen, aber auch Offizielles.

Private Internetnutzung

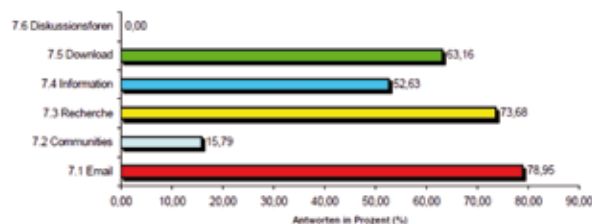
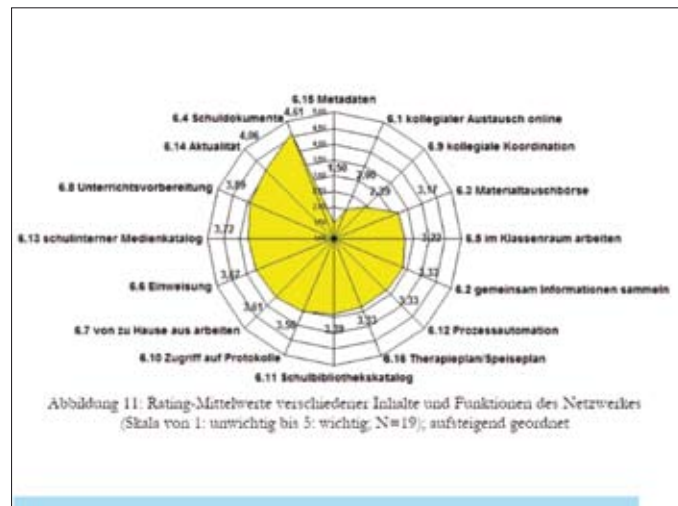


Abbildung 12: Private Internetnutzung der Lehkräfte (N=19)



Gute Kommunikation - gute Schulleitung - gute Schule

Schulleitungskongress Rendsburg 8.11.2010
Workshop „Gute Kommunikation – gute Schulleitung – gute Schule“ (14.30 bis 15.45)

Ablauf

•Eröffnung, Vorstellen, Überblick

2) Beitrag der Schulleitung zu guter Schule: Zahlen, Forschungsergebnisse und Schlussfolgerungen für „gute Kommunikation“

3) Austausch in Tandems

4) Ein Modell zwischenmenschlicher Kommunikation

5) Ausblick: die eigene Kommunikationsfähigkeit verbessern...

1

2) Beitrag der Schulleitung zu guter Schule: Zahlen, Forschungsergebnisse und Schlussfolgerungen für „gute Kommunikation“

1. Deutsche Untersuchung (Bonsen, M. u.a.)

Schulleiter „guter Schulen“ tragen durch folgende Führungsmerkmale zur Schulqualität bei:

•Zielbezogene Führung

•Innovationsbereitschaft

•Partizipation in der Entscheidungsfindung

•Organisationskompetenz

2

2. Forschungsstand angloamerikanischer Sprachraum zum Zusammenhang „Schulleitung und Schülerleistungen“ (Leithwood, K. u.a.)

Alle (schulischen und außerschulischen) Bedingungsfaktoren:

•„school makes a difference“: Schule trägt mit 10 bis 20% zu den Leistungsunterschieden zwischen Schülern im Laufe ihrer schulischen Lernbiographie bei

3

Schulische Bedingungsfaktoren:

•Führungshandeln erklärt ca. ein Viertel der Leistungsunterschiede und ist damit zweitmächtigster Wirkfaktor hinter Unterrichtsqualität („classroom management“, ca. ein Drittel)

•Unterrichtsqualität und Leitungshandeln erklären somit mehr als die Hälfte der bei Schülern gemessenen Leistungsunterschiede

•Die Führungs-Effekte sind besonders groß bei Schulen in schwieriger Lage: Keine solcher Schulen hat den „turnaround“ ohne eine effektive Schulleitung geschafft

4

Wodurch wirken effektive Schulleitungen?

• „By *setting directions* – charting a clear course that everyone understands, establishing high expectations and using data to track progress and performance.

• By *developing people* – providing teachers and others in the system with the necessary support and training to succeed.

• And by *making the organization work* – ensuring that the entire range of conditions and incentives in districts and schools fully supports rather than inhibits teaching and learning.“

5

3. Schulleitungen in OECD Studien: Schlussfolgerungen (Schleicher)

Vier Führungsaufgaben werden von moderner SL erwartet:

- Unterstützung, Evaluierung und qualitative Weiterentwicklung der Arbeit der Lehrkräfte (Abstimmung von Curricula und Unterrichtsprogrammen, Monitoring der Lehrerqualität, Unterstützung von Fortbildung und Kooperation)
- Setzung von Lernzielen und Implementierung kluger Leistungsmessungssysteme (Unterricht->nationale Standards, schulinterne Leistungsziele, Kontrolle von Fortschritten)
- Strategische Nutzung von Ressourcen, ihre Verwendung im Sinne der pädagogischen Ziele (operative Schulaktivitäten)
- Engagement der SL auch außerhalb der Schule (Netzwerken, regionale Bildungslandschaften)

6

4. Schlussfolgerungen: Merkmale „guter Kommunikation“ im Leitungshandeln...

- ...rollenklar, keine Scheu vor Macht und Einfluss
- ...Sach- und Beziehungsebene auseinanderhalten, „vierohrig“ hören
- ...antinomiefähig, rollenadaequates und entscheidungsbereites Ausbalancieren von gegensätzlichen Erwartungen
- ...situativ passend, Gefühl für das, „was geht“, „was los ist“
- ...klar in der Ansage, ziel- und resultateorientiert
- ...reflektiert, gut im Kontakt mit sich selbst -> „inneres Team“, Selbstmanagement
- ...konfliktfähig
- ...Vertrauen geben
- ...Wertschätzung, Einfühlsamkeit

7

3) Austausch in Tandems

Mit Blick auf die Schlussfolgerungen:

- Wo sehe ich bei mir Stärken?
- Was sind nächste Entwicklungsschritte?

8

4) Ein Modell der Kommunikationspsychologie

Der Klassiker „Kommunikationsquadrat“:
vier Botschaften einer Nachricht - ein Beispiel



9

Das Botschaftsgeflecht einer Nachricht unter der Lupe des Kommunikationsquadrates: Sachaussage (Farbe) – Appell (gib Gas) – Beziehung (Du brauchst mich) – Selbstkundgabe (ich hab es eilig)



10

Der „vierohrige“ Empfänger oder: Man hört was man hören will



11

Anwendungsübung Kommunikationsquadrat:

Sie haben eine potenzialstarke Kollegin in den letzten Jahren sehr gefördert und ihr auch zu verstehen gegeben, dass sie sie sehr gerne als Nachfolgerin auf der demnächst freiwerdenden Abteilungsleiterstelle haben möchten. Das hat sie mit zustimmendem Interesse zur Kenntnis genommen. Die Kollegin teilt Ihnen jetzt unerwartet und beiläufig auf dem Flur mit: "Ich hab mich schon sehr auf die Leitungsperspektive gefreut und mich innerlich darauf eingestellt. Leider, leider wird aber jetzt mein Mann von seiner Firma für ein Jahr nach Dubai geschickt, und ich gehe mit."

Aufgabe

Bitte bearbeiten Sie in Gruppen die vier Aspekte des Kommunikationsquadrates und antworten Sie wörtlicher Rede unter dem Sachaspekt, der Selbstkundgabe, der Beziehungsebene und dem Appellaspekt.

12

5) Ausblick: die eigene Kommunikationsfähigkeit verbessern...

- Fachlektüre
- Selbstreflexion: Stärken/Schwächen, „Hör“gewohnheiten
- Entwicklungsziele setzen, kleine, überprüfbare nächste Schritte
- Rückmeldung informell (Freunde, Partner, Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter)
- Rückmeldung formalisiert (Führungsfeedback, Personalbeurteilung durch Vorgesetzte)
- Rückmeldekultur und -system aufbauen
- Einzelcoaching
- Kollegiale Fallbesprechung -> Intervention
- Supervision
- Seminarteilnahme

13

Literatur

Bonsen, M., von Gathen, J., Pfeiffer, H. (2004): Wie wirkt Schulleitung? Schulleitungshandeln als Faktor für Schulqualität. In: H.-G. Rolff u.a. (Hrsg.): Jahrbuch der Schulentwicklung Band 12. München: Juventa.

Kreggenfeld, U. (2007): Direkt im Dialog. Professionelle Gesprächsführung in Unternehmen und Organisationen. Bonn: managerSeminare.

Leithwood, K., Seashore Louis, K., Andersen, St., Wahlstrom, K. (2004): How leadership influences student learning. Review of research. University of Minnesota, University of Toronto. Commissioned by The Wallace Foundation.

Schleicher, A. (2009): Moderne Schulleitung im Wandel. Schlussfolgerungen aus OECD-Analysen. DDS 2009, Heft 4, S. 311-322

Schulz von Thun, F., Ruppel, J., Stratmann, R. (2005): Miteinander reden. Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Neuausgabe: Reinbek b. Hamburg 2003, 9.Aufl. 2005.

14

Dr. Hajo Sassenscheidt



Wir begrüßen als neue Mitglieder:

Rektorin	Greta Redlefsen	Gemeinschaftsschule	Pinneberg
Rektorin	Arngard Janiesch	Grundschule	Bredstedt
Rektor	Hans F. Sönnichsen	Regionalschule	Niebüll
Koordinatorin	Christine Scherres	Gemeinschaftsschule	Henstedt-U.

Ihre Ansprechpartner in den Kreisen

Kreis	Name	Telefon
Dithmarschen	Uwe Niekel (GanztagsS) Günter Orgis (GemS) Elke Reimers (GS)	04852 - 23 21 0481 - 850 8630 04804 - 18 110
Flensburg und Schleswig-Flensburg	Olaf Peters (RegS mit GS)	04642 - 98 46 00
Herzogtum Lauenburg	Susanne Nürnberg (GS)	04154 - 26 26
Kiel	Hauke Landt-Hayen (GemS)	0431 - 60 06 920
Neumünster	Martina Behm-Kresin (GS)	04321 - 942 2278
Nordfriesland	Knut Jessen (GemS)	04671 - 930 370
Pinneberg	Andreas Kelber (RegS)	04106 - 65 36 24
Rendsburg-Eckernförde	Uwe Löptin (GemS)	04331 - 30 07 20
Segeberg	Barbara Schirmacher (GemS) Angelika Speck (GS) Elisabeth Horsinka (FöZ)	040 - 525 2290 04193 - 96 81 70 04193 - 76 29 06 04193 - 96 81 55
Steinburg	Herbert Frauen (GemS)	04124 - 609 00 50
Ostholstein	Albrecht W. Dudy (RegS mit GS)	04527 - 99750

Schulleitungsverband Schleswig Holstein
So erreichen Sie uns über die Geschäftsstelle:
Pommernweg 33, 24582 Wattenbek

Gemeinsam mit uns Herausforderungen erkennen Aufgaben anpacken Probleme lösen

Impressum

Sie erreichen uns über die Geschäftsstelle:
Schulleitungsverband Schleswig-Holstein
Pommernweg 33
24582 Wattenbek

Geschäftsführer:

Klaus-Ingo Marquardt
Tel.: 04322 – 23 62
Fax: 04322 – 88 89 22

Email: kmarquardt@slvsh.de
www.slvsh.de

Der geschäftsführende Vorstand:

Vorsitzender: Uwe Niekel
Email: uniekel@slvsh.de
Tel: 04852 – 23 21
privat: 04825 – 91 21
Fax: 04825 – 91 22

Schatzmeister: Reinhard Einfeldt
Email: einfeldt@slvsh.de
Tel: 04621 – 25 02 9
privat: 04621 – 99 90 024
Fax: 04621 – 98 99 65

Namentlich gekennzeichnete Beiträge in unserer Zeitung
geben nicht unbedingt die Meinung des Vorstandes wieder.