

Partizipativ angelegte Leitbild- und Schulprogrammarbeit





- Spezifisch, d. h. Ziele müssen situations- und personenorientiert sein,
- Messbar, d.h. Ziele müssen überprüfbar und qualitätsorientiert sein,
- Attraktiv, d.h. Ziele müssen anziehend und herausfordernd sein,
- Realistisch, d.h. Ziele müssen überschaubar und inhaltlich begrenzt sein,
- Terminiert, d.h. Ziele müssen zeitlich festgelegt sein.



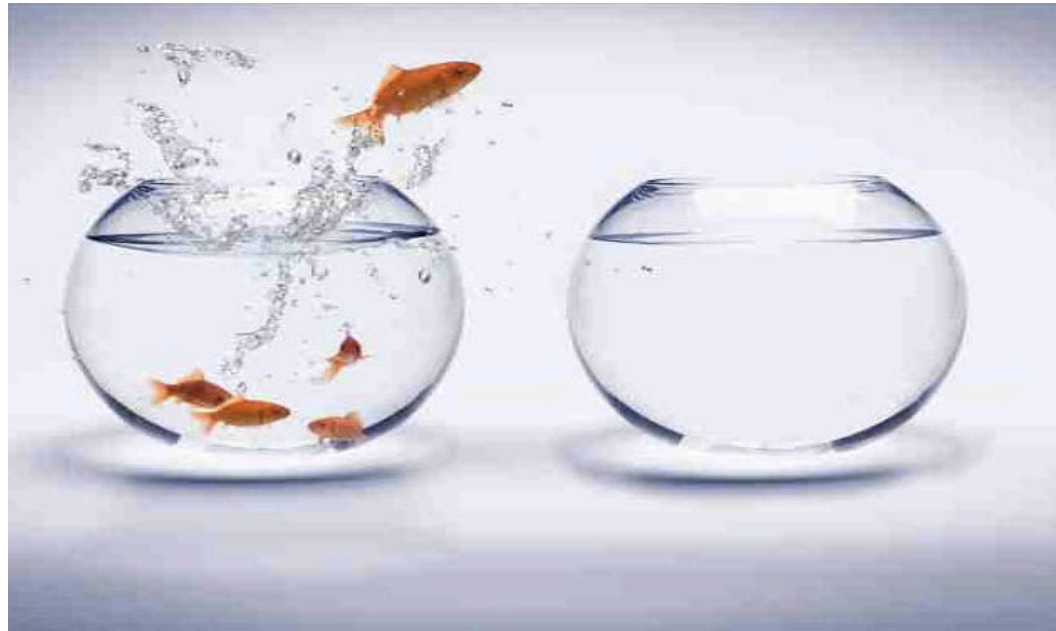
Wie sieht unsere Schule im Jahr 2019 aus?



Wie entsteht Motivation?

Motivation  von etwas weg (Reduzierung von Belastung)

Motivation  zu etwas hin (Erlangen von Wohlbefinden)



Veränderungen und Kohärenz

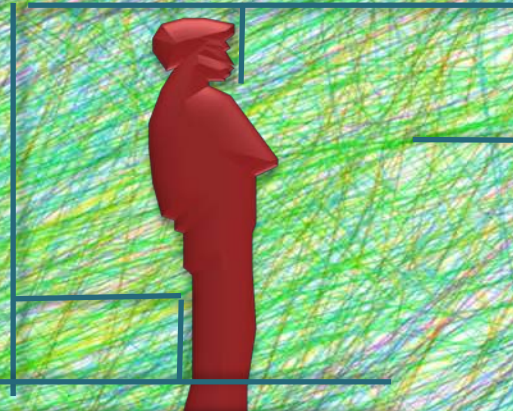
verstehbar

SOLLEN/MÜSSEN

- Veränderung der Situation
- Verordnungen
- Anweisungen/Forderungen

KÖNNEN

- Fähigkeiten
- Fertigkeiten
- Wissen



WOLLEN

- Motivation
- Anreize
- Nutzen

machbar

DÜRFEN/ERMÖGLICHEN

- Rahmenbedingungen
- Befugnisse
- Möglichkeiten

sinnhaft

Kosten

- zum Teil schwierige Klärungsverfahren
- (viele) gemeinsame Termine
- oft mühselige Einigungsprozesse
- Aufgabe individueller Vorlieben
- Erlernen und Einüben neuer Muster
- Unsicherheit bzgl. des Gelingens

...

Nutzen

- Freude an der Arbeit
- höhere Arbeitszufriedenheit
- höhere Problemlösekompetenz
- Reduktion von Entscheidungsrisiken
- höhere Kompetenzen/Professionalität
- breitere Wahrnehmungsbasis
- bessere Proaktivität

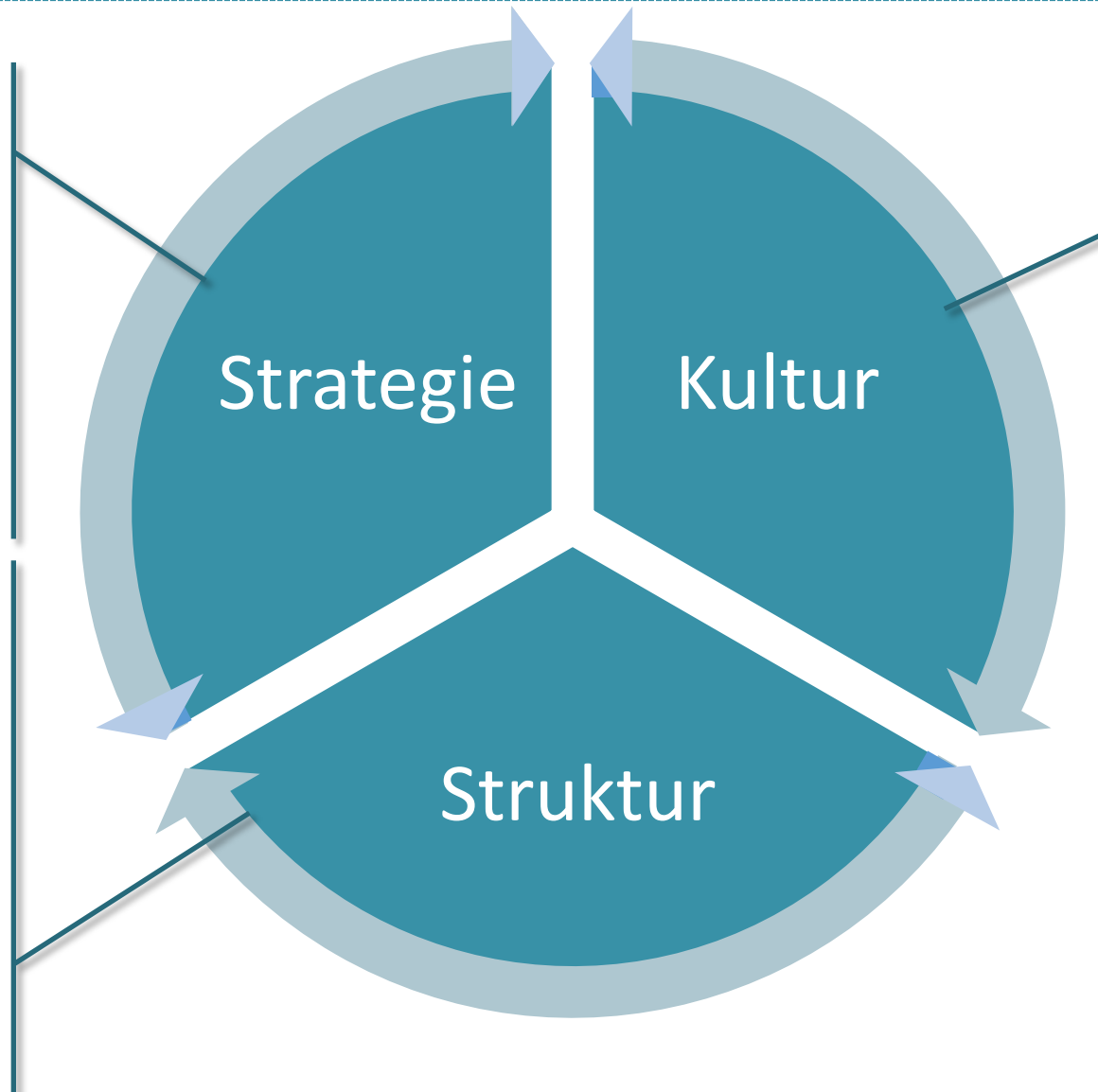
- konzentrierte(re) Kinder
- mehr Zeit für individuelle Förderung
- gemeinsame, verbindliche Regeln
- klare Rituale, mehr Zeit für ...
- höhere Lernfreude und -bereitschaft

- bessere Lehrergesundheit =
- weniger Unterrichtsausfall
- weniger Vertretungsstunden
- bessere Work-Life-(Learn)-Balance

Worüber sprechen wir bei „Schulentwicklung“?

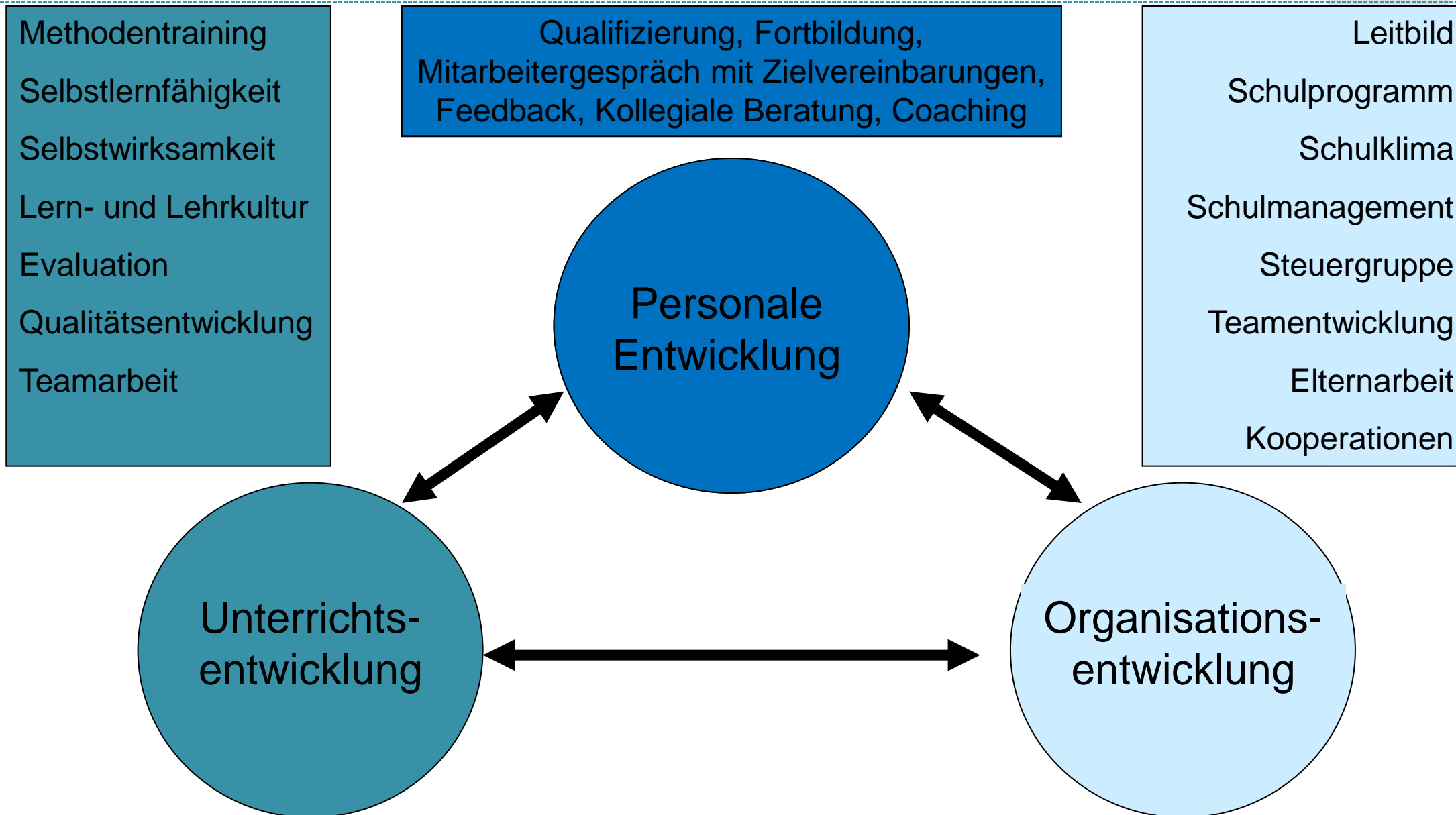
- Entscheidungen datengestützt treffen und transparent machen
- Prozesse optimieren
- Betroffene an Entwicklungen beteiligen

- Mandatiertes Evaluationsteam
- Evaluation als institutionalisierter Baustein der Schulentwicklung (= Abgestimmte Regeln, abgestimmtes Vorgehen)



- Selbstverständnis als „lernende Schule“ = erfolgreiches „Lernen“ als zentrales Ziel päd. Handelns
- Gegenseitige Hilfe und Unterstützung
- Übernahme von Verantwortung für die Qualität (als Person/als Schule)
- Veränderungsbereitschaft in Bezug auf professionelles Handeln
- Lösungs- statt Problem-orientierung
- ...

Wie entwickeln sich Schulen?



Veränderung lohnt sich ...



...für Lehrerinnen und Lehrer,

- wenn dadurch das Unterrichten einfacher wird.
- wenn sich dadurch die Unterrichtsergebnisse verbessern.
- wenn dadurch ihre individuellen Belastungen reduziert werden.

- **für Schülerinnen und Schüler**
 - wenn dadurch das Lernen leichter wird.
 - wenn sich dadurch die Leistungen verbessern.
 - wenn dadurch ihre individuellen Belastungen reduziert werden.
- **für Eltern**
- **für externe Kooperationspartner**

Veränderung lohnt sich

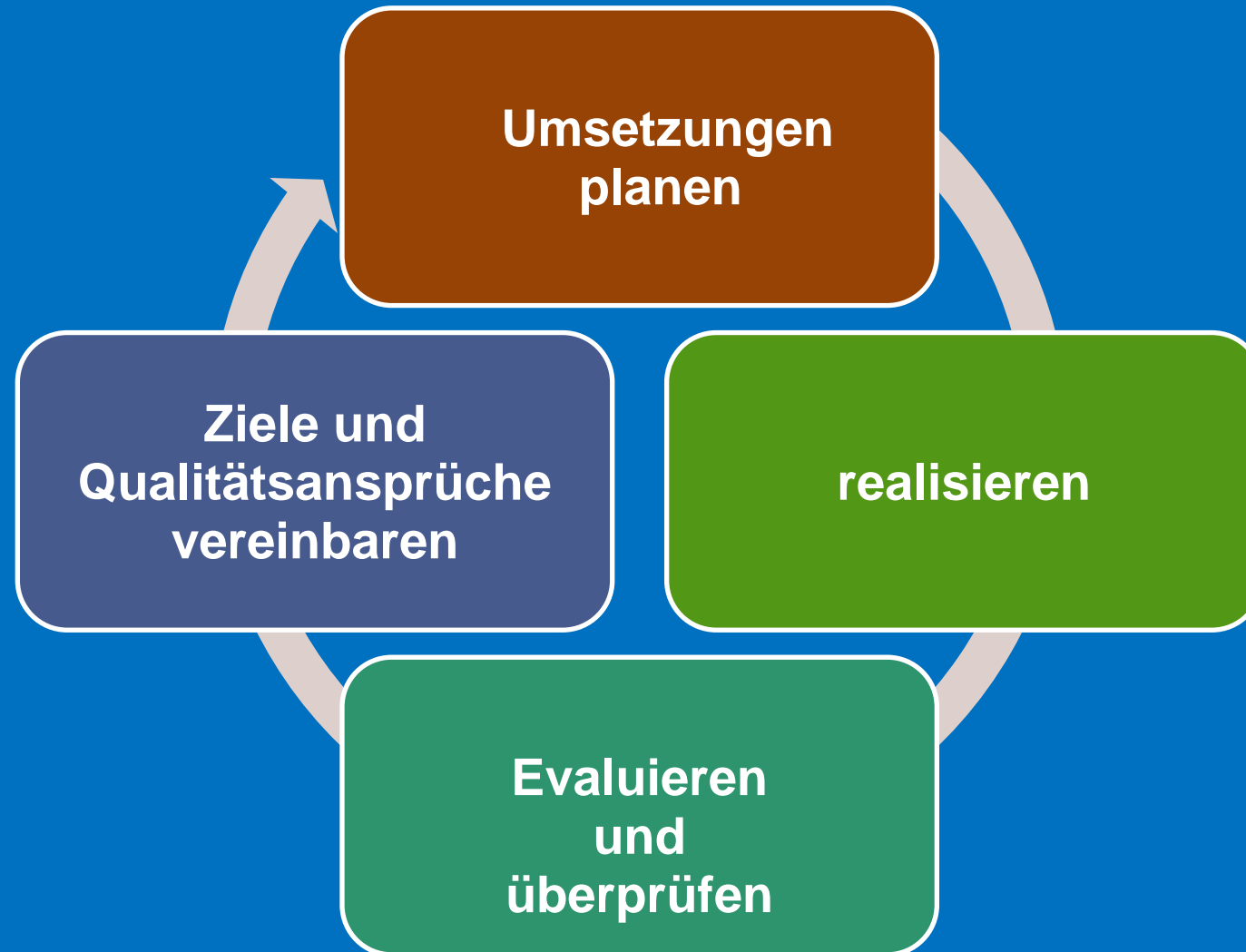
.....für eine Schule,.....

- wenn sie dadurch ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag effektiver erfüllen kann.
(weniger Aufwand für gleichen Erfolg/mehr Erfolg bei gleichem Aufwand)
- wenn sie dadurch ihr Bild in der Öffentlichkeit steigern kann.
- wenn sie dadurch zusätzliche Ressourcen gewinnen kann.
- wenn sich die Veränderung für jeden der Schulgemeinschaft lohnt.



Veränderungen gelingen.....

.....wenn sie strukturiert geplant werden:



- ✓ **2/3 Zustimmung zum Entwicklungsprozess**
- ✓ **Die Schulen benennen ihre Entwicklungsziele mit Indikatoren und machen diese öffentlich**
- ✓ **Entscheidungen, Aufträge, Aufgaben und Erledigungen werden dokumentiert**
- ✓ **Die interne Kommunikation über den Entwicklungsprozess ist gesichert**
- ✓ **Der Entwicklungsprozess wird in seinen Phasen dokumentiert**
- ✓ **Verbindlichkeit der Termine und Absprachen**



- ✓ **Beschluss der Schulkonferenz u. Lehrerkonferenz
(Lehrerkonferenz & Eilkonferenz)**
- ✓ **Eingangs- und Ausgangsevaluation
sowie kontinuierliche Selbstevaluation**
- ✓ **Aktive Mitwirkung der Schulleitung**
- ✓ **Bildung einer Steuergruppe**
- ✓ **Ressourcen stehen zur Verfügung
Freistellung von Lehrkräften für die Mitarbeit**



- ✓ Prozesse initiieren und koordinieren
- ✓ Impulse setzen
- ✓ Projektgruppen einrichten
- ✓ Gemeinsame Ziele finden und setzen
- ✓ Für Partizipation und Transparenz sorgen
- ✓ Informieren und Dokumentieren



- ✓ Leitbild überprüfen
- ✓ Schulprogramm als Arbeitskonzept ausformulieren
- ✓ Pädagogische Prinzipien und Methoden/Arbeitsformen
salutogen formulieren
- ✓ Gute gesunde Schule als „roten Faden“



Qualitätsrahmen Gute gesunde Schule

Lebensraum 1	Unterricht 2	Lernen 3	Schulklima 4	Schulführung 5	Personalentwicklung 6	Qualitätsmanagement 7	Wirkungen 8
Gesundheitsstatus L + S	Schulprogramm GF + Prävent.	Selbst-reguliertes gesundes Lernen	Schulgemeinschaft	Pädagogische Leadership	Zielgerichtete Personalentwicklung	Qualitätsziele	Bildungs- und Erziehungsauftrag
Lernräume	Unterrichtsgestaltung	Kooperatives Lernen	Kommunikations-, Feedb.-, und Konfliktkultur	Kluge Aufgabenverteilung	Weiterentwicklung von Kompetenzen	Steuerung der Q-Prozesse	Kompetenzen
Tagesstrukturen	Klassenführung	Lernen mit allen Sinnen	Kooperation und Teamarbeit	Entscheidungsprozesse	Ressourcenmanagement	Individual-Feedback	Schul- und Laufbahnerfolg
Arbeitsbedingungen	Lernbegleitung	Bedürfnisorientierung	Partizipation der Eltern u. SchülerInnen	Schulorganisation	Erkennen Q-Defizite u. soziale Unterstützung	Schulentwicklung, Evaluation	Zufriedenheit der Anspruchsberechtigten
GF Kooperation mit externen Partner	GF Kurse und Programme	individuelle Betreuung	GF Schulklima	GF als Führungsaufgabe	betriebliche Gesundheitsförderung	QM der GF und Prävention	Gesundheit und Wohlbefinden

GF ⇔ Gesundheitsförderung
Gesundheitsbezogen

Gute gesunde Schule



Lebensraum	Unterricht	Lernen	Schulklima	Schul-führung	Personal-entwicklung	Qualitäts-management	Wirkungen
Gesundheits-status L + S	Schul-programm GF + Prävent.	Selbst-reguliertes gesundes Lernen	Schul-gemein-schaft	Pädagogische Leadership	Zielgerichtete Personal-entwicklung	Qualitäts-ziele	Bildungs- und Erziehungs-auftrag
Lernräume	Unterrichts-Gestaltung	Kooperatives Lernen	Feedback-Kultur	Kluge Aufgab-erteilung	Weiter-entwicklung von Kompetenzen	Steuerung der Q-Prozesse	Kompetenzen
Tages-strukturen	Klassen-führung	Lernen mit allen Sinnen	Kooperation und Teamarbeit	Entschei-dungs-prozesse	Ressourcen-management	Individual-Feedback	Schul- und Laufbahn-erfolg
Arbeits-bedingungen	Individuelle Förderung	Bedürfnis-orientierung	Partizipation der Eltern u. SchülerInnen	Schul-organisation	Erkennen Q-Defizite u. soziale Unterstützung	Schul-entwicklung, Evaluation	Zufriedenheit der Anspruchs-berechtigten
GF Kooperation mit externen Partner	GF Kurse und Programme	individuelle Betreuung	GF Schul-Klima	GF als Führungs-aufgabe	betriebliche Gesundheits-förderung	QM der GF und Prävention	Gesundheit und Wohlbefinden

Lebensraum

Unterrichten

Lernen

Schulklima

Schulführung

Personalentwicklung

Qualitätsmanagement

Wirkungen

Gute gesunde Schule

