

Aufgaben der Schulleitung (Auswahl, nach Schulgesetz)	Möglichkeiten der SL im Gesundheitsmanagement (nach Hundeloh 2010)
<b>Unterrichtsentwicklung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Unterstützung der Lehrkräfte und des sonstigen Schulpersonals bei der Schaffung guter Lernbedingungen</li> <li><input type="checkbox"/> Durchführung regelmäßiger Unterrichtsbesuche</li> <li><input type="checkbox"/> Beurteilung der Lehrkräfte bzgl. der Unterrichtsqualität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Initiierung kollegialer Reflexion und Bereitstellung entsprechender Strukturen (Tandemarbeit, Triaden, PGL, Qualitätszirkel)</li> <li><input type="checkbox"/> Bereitstellung von Wissen über Unterricht und Gesundheit</li> <li><input type="checkbox"/> Aufbau einer anerkennenden Feedback- und Evaluationskultur</li> <li><input type="checkbox"/> Mitwirkung bei der Entwicklung und Festlegung von Kriterien für guten und gesunden Unterricht</li> <li><input type="checkbox"/> Schaffung von Voraussetzungen für eine systematische Fortbildung der Lehrkräfte in der gesundheitsbezogenen Unterrichtsentwicklung</li> </ul>
<b>Personalentwicklung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Entwicklung eines Personal- und Fortbildungskonzeptes</li> <li><input type="checkbox"/> Beteiligung an Personalauswahlentscheidungen</li> <li><input type="checkbox"/> Planung des Einsatzes von Lehrkräften</li> <li><input type="checkbox"/> Durchführung regelmäßiger Personalgespräche/-beurteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen für LuL'</li> <li><input type="checkbox"/> Initiierung und Unterstützung von Maßnahmen zur Förderung der individuellen Gesundheit und Gesundheitskompetenz</li> <li><input type="checkbox"/> Angemessener Personaleinsatz unter Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen und Ressourcen</li> <li><input type="checkbox"/> Erfassung der Belastungen und Ressourcen der Beschäftigten</li> <li><input type="checkbox"/> Schaffung einer Balance von Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung</li> <li><input type="checkbox"/> Unterweisung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz</li> </ul>
<b>Organisationsentwicklung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bewirtschaftung der Schule auf Basis der verfügbaren Haushaltsmittel</li> <li><input type="checkbox"/> Aufsicht der Schulanlage, des Schulgebäudes sowie des Schulinventars</li> <li><input type="checkbox"/> Qualitätsentwicklung und -sicherung</li> <li><input type="checkbox"/> Entwicklung, Fortsetzung und Umsetzung des Schulprogramms</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeits- und Gesundheitsschutz</li> <li><input type="checkbox"/> Förderung der Zusammenarbeit der Lehrkräfte und des sonstigen Schulpersonals</li> <li><input type="checkbox"/> Vertretung der Schule nach Außen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Entwicklung Implementierung von Maßnahmen in Sinne des Carings (z.B. Frühstück, Mittagessen, Erholungspausen für Lehrkräfte)</li> <li><input type="checkbox"/> Schaffung und Erhalt gesundheitsförderlicher und bedürfnisgerechter Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen</li> <li><input type="checkbox"/> Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen</li> <li><input type="checkbox"/> Festlegung der Zuständigkeiten, Verantwortungen, Befugnisse sowie die Bestellung von Beauftragten</li> <li><input type="checkbox"/> Institutionalisierung und Förderung der Kooperation und kollegialen Zusammenarbeit zw. SL und Kollegium, den KuK, zw. L und E sowie L und S</li> </ul>

aus: Dadaczynski, Kevin (2012). Die Rolle der Schulleitung in der guten gesunden Schule. S. 210. In: DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.): Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen, 197-228. Köln: Carl Link