Führung –Schulleiterin/ Innovative Lernprozesse in Mittelschule Altstadt Lößnitz

Projektphasen	Vision/Ziele	Strategie	Struktur	Kultur
Ausgangsposition: Ungleichheit im Kollegium – Überforderung musisches Profil, Unterforderung andere Fächer				
Idee/Initialphase	• Wege suchen, um Schule zu entwickeln • Vision von guter Schule unter Beteiligung aller Lehrer	• Strategie über neues Profilkonzept und Erprobung mehr und andere Kollegen beteiligen • Vorstellungen von Ideensammlungen, Ressourcen freilegen	• Interessengruppe aus dem Profilbereich unterstützt und formuliert Bewerbung •	• im Kollegium Gruppenbildung mit ständigem Wandel – geht Schritt um Bewerbung offiziell mit
Beginn PROFIL-Q				

Planung	• Festschreiben eines ersten Planes Vereinbarung schulischer Arbeitsfelder, die entwickelt werden sollen	• Bildung erster Arbeitsgruppen
		• Kollegen arbeiten in WTH und NK an gemeinsamen Zielen / Verbindung zum CI aktiviert
		• SCHILF: Organisationsentwicklung, SOFT-Analyse
		• Zusammenarbeit mit Regionalbegleiter an Schule
		• Leitbild und Schulprogramm
			• Teilnahme an Workshops:
			  ○ SL und 2 Koll.
			  ○ Kein Projektleiter
			• Problem: Doppelrolle SL
			• Initiierung einer Steuergruppe aus Interessenvertretern
				Zu wenig Transparenz und Information an Kollegen
				
				Auf vielen Ebenen Unsicherheit und Misstrauen

Implementierung Durchführung
 	
Ständige, begleitende
	• Bewusstwerden der pädagogischen Grundorientierung und Erarbeitung von Konzepten zur Unterrichtsentwicklung
	
	Vision von guter Schule wird hinterfragt
		• SL initiiert: Lehrergruppen besuchen andere Schulen mit Schulentwicklung
		• Plattform schaffen für Netzwerk, NK
		• Gezielte Personalentwicklung
		• SCHILF Unterrichtsmethoden
		• Methodenlehrplan unterstützen
		• Mitarbeit im Förderkonzept HS
		• Kontakte der Kollegen zu anderen Schulen ermöglichen
		• Entscheidung SL, PL / Koll.: Arbeit mit PM
		• Vision von guter Schule wird hinterfragt, entsprechen Ziele unserem heutigen Erkenntnisstand
		• Überlegung zum Blockmodell neu auf dem Plan
			• Vorstellen der Mentorenschule
			• Arbeitsgruppen werden gebildet
			• Zusammenarbeit mit Kollegium
			• Umstrukturierung der Steuergruppe
			• Ausschreibung der Stelle des Projektleiters durch SL
			• Zusammenarbeit PL-SL (Kontaktstunde regelmäßig)
			• FoBi-Plan für L-E-S
				• gezielte Personalentwicklung
				  ○ FB
				  ○ Streitschlichter
				  ○ Expertenteams
				  ○ LRS-Verantwortliche
				  ○ Referenten FoBi
				  ○ Jeder findet seinen Platz
				• Entlastung des SL
				• Veränderung des Führungsverhaltens (Abgeben von Macht – Zutrauen in die Fähigkeiten v. Koll.) -> positiveres Klima
				• Vielseitige Unterstützung der Koll. untereinander

Evaluation	• SL evaluiert Aussagen der Schulabgänger über 5 Jahre über Schulzufriedenheit, Unterrichtsmethoden, eigenes Lernen und L-S-Beziehungen und Häufigkeit der tatsächlichen Anwendung moderner Unterrichtsmethoden (Ende des 4. Erprobungsjahres)