

Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung

Mit E-Book inside

Bearbeitet von
Herausgegeben von: Prof. Dr. Claus G. Buhren, und Hans-Günter Rolff

2., durchgesehene und neu ausgestattete Aufl. 2017. Buch. 381 S. Kartoniert

ISBN 978 3 407 25790 1

Format (B x L): 24,6 x 17,5 cm

Gewicht: 838 g

[Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Schulen, Schulleitung > Schulleitung, Schulentwicklung](#)

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' is written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhalt

Vorwort 10

1. Grundlagen der Schulentwicklung 12

1.1 Zwei Quellen: Implementationsforschung und Einzelschulorientierung..... 14

1.2 Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung: Organisationsentwicklung, Unterrichtsentwicklung und Personalentwicklung..... 17

1.2.1 Organisationsentwicklung als Ausgangspunkt 17

1.2.2 Unterrichtsentwicklung 19

1.2.3 Personalentwicklung 24

1.3 Schulentwicklung im Systemzusammenhang 25

1.4 Auf dem Wege zur Lernenden Schule 27

1.5 Versuch, Schulentwicklung auf den Begriff zu bringen 30

1.6 Schulentwicklung als Gesamtzusammenhang..... 31

1.6.1 Ganzheitlichkeit statt Stückwerk 33

1.6.2 Distraktoren vermeiden 36

1.6.3 Vernetzte Regionen als pädagogische Entwicklungsblöcke..... 37

2. Schulentwicklungsprozesse und externe Beratung/Begleitung.. 40

2.1 Externe Schulentwicklungsberatung und -begleitung..... 41

2.1.1 Beratungsmodelle 43

2.1.2 Beraterrollen und Beratungsaufgaben..... 46

2.1.3 Langberatung oder Kurzberatung 49

2.2 Verbindung aufnehmen – Auftrag klären 50

2.2.1 Kontaktaufnahme und Auftragsklärung 51

2.2.2 Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung..... 54

2.2.3 Kontrakte schließen 56

2.3 Rollenklärungen 59

2.4 Erwartungen klären 60

2.5 Abbruch und Abschluss von Beratungsprozessen 61

2.5.1 Die letzte Sitzung mit der Steuergruppe 64

2.5.2 Absprachen 65

2.5.3 Schlussbericht an die Schule 66

6 Inhalt

2.6	Durchführung von Reviews – Rückschau ein Jahr nach Beendigung des Beratungsprozesses	66
2.7	Abschließende Hinweise zur Kooperation mit externen Berater/innen	68
3.	Steuergruppen und interne Begleitung.....	71
3.1	Aufgaben von Steuergruppen.....	72
3.2	Voraussetzungen und Arbeitsweise.....	73
3.3	Zustandekommen und Zusammensetzung.....	74
3.4	Kompetenzen und Mandat.....	77
3.5	Das Verhältnis der Schulleitung zur Steuergruppe.....	80
3.6	Startsituation.....	82
3.7	Externe Begleitung.....	83
3.8	Qualifizierung	84
3.9	Probleme.....	85
4.	Diagnostizieren und Bestandsaufnahme	90
4.1	Schulen sind besondere soziale Organisationen.....	90
4.1.1	Die Schüler/innen stehen im Mittelpunkt	91
4.1.2	Lehrer/innen sind unvollendete Professionelle.....	92
4.1.3	Die Arbeitsorganisation ist zellular	93
4.1.4	Die Ziele sind reflexiv – Erziehung zur Selbsterziehung	94
4.2	Zur Bedeutung von Diagnosen in Schulentwicklungsprozessen.....	95
4.3	Instrumente und Methoden der Datenerhebung.....	97
4.3.1	Methoden für Kurzdiagnosen	99
4.3.2	Expressive Methoden und Instrumente der Bestandsaufnahme	103
4.3.3	Diagnosebefragungsinstrumente für Schulen.....	104
4.4	Rollen und Aufgaben der Beteiligten im Rahmen der Diagnose.....	105
4.4.1	Diagnose mit externer Beratung.....	105
4.4.2	Zur Frage der Beteiligung von Schüler/innen und Eltern	107
5.	Ziele klären	109
5.1	Ziele in Schulentwicklungsprozessen.....	109
5.2	Zielabgleich mit dem Gesamtkollegium – Möglichkeiten und Methoden....	111
5.3	Prioritäten setzen	113
6.	Schulentwicklungskonferenzen	116
6.1	Schulentwicklungskonferenzen zur gemeinsamen Diagnose und Zielklärung.....	116

6.1.1	Datenfeedback – von der Datenanalyse zur gemeinsamen Diagnose.....	116
6.1.2	Gemeinsame Zielklärung und erste Aktionsplanung	118
6.1.3	Schulentwicklungskonferenzen mit Schülern – Leitbildentwicklung mit Schüler/innen im Gymnasium Liestal	120
6.2	Konferenzen zur Bilanzierung der Schulentwicklungsprozesse	125
7.	Moderation – Moderieren, Visualisieren, Präsentieren.....	127
7.1	Was ist Moderation?.....	127
7.2	Der Moderator bzw. die Moderatorin.....	128
7.3	Moderationstechniken.....	131
7.3.1	Steuern durch Fragen	131
7.3.2	Raum und Sitzordnung.....	132
7.3.3	Prinzipien der Visualisierung.....	133
7.3.4	Moderationsvorbereitung	137
7.3.5	Visualisierungsregeln.....	138
7.3.6	Ziele der Visualisierung	138
7.3.7	Sitzungsdesign	139
7.4	Moderation von Großgruppen	140
8.	Projekte in Teams planen und durchführen.....	147
8.1	Projekt	147
8.2	Projektmanagement.....	149
8.2.1	Projektmanagement als Konzept	150
8.2.2	Projektmanagement als Institution	154
8.2.3	Projektmanagement als Verfahren	157
8.3	Teamentwicklung	167
8.3.1	Gruppe, Coping-Gruppe und Team	167
8.3.2	Phasen der Teamentwicklung	171
8.3.3	Methoden der Teamentwicklung.....	173
8.3.4	Die Rolle der externen Beratung.....	176
9.	Mit Konflikten und Widerständen umgehen.....	179
9.1	Was sind Konflikte?.....	180
9.2	Relevante Konfliktarten in Schulentwicklungsprozessen	185
9.2.1	Hierarchiekonflikte.....	185
9.2.2	Werte- und Normenkonflikte	186
9.2.3	Kompetenzkonflikte	187
9.2.4	Rollenkonflikte.....	188

8 Inhalt

9.3	Mögliche Anlässe und Gründe für Konflikte.....	189
9.4	Mit und nicht gegen den Widerstand	191
9.4.1	Erscheinungsformen des Widerstands – heimliche Spielregeln.....	192
9.4.2	Mit dem Widerstand arbeiten – nicht gegen ihn	194
9.5	Konflikte – Lösungen und Interventionen	196
9.5.1	Konfliktlösungen	196
9.5.2	Interventionen bei Konflikten.....	197
9.6	Beraterrolle und Konfliktmanager	201
10.	Die Rolle der Schulleitung in Schulentwicklungsprozessen	203
10.1	Schlüsselrolle der Schulleitung.....	203
10.2	Schulleitungshandeln.....	204
10.2.1	Führung.....	205
10.2.2	Verteilte Führung: Einbeziehung mittlerer Führungskräfte.....	207
10.2.3	Neue Strukturen erfordern neue Führungskräfte.....	208
10.2.4	Management	208
10.2.5	Steuerung	209
10.3	Wie alles zusammengeführt wird: Konfluente Leitung.....	210
10.4	Wirksamkeit von Leitung für Schulqualität und Unterrichtsentwicklung....	211
10.5	Wirksamkeit von Schulleitung auf Schülerleistungen	213
10.5.1	Erstes Fazit: Gezielte Gestaltung des QM	215
10.5.2	Zweites Fazit.....	216
10.6	Schulleitung ist wie Kuchenbacken – Lehren aus Chicago	216
10.7	Coaching von Schulleitung.....	218
11.	Evaluieren	222
11.1	Grundlegendes	222
11.2	Evaluation – eine Arbeitsdefinition	224
11.3	Bestandsaufnahme	226
11.4	Feedback.....	228
11.5	Formen der Evaluation	229
11.6	Ein Praxisbeispiel zur Evaluation.....	231
11.7	Ethik und Kultur der Evaluation	237
12.	Austausch und Teilhabe durch Kollegiale Fallberatung und Supervision.....	241
12.1	Definitionen und Differenzierungen	242
12.2	Theoriebezüge.....	244
12.2.1	Das »Forschungsprogramm Subjektive Theorien«.....	244

12.2.2	Das Modell des »reflektierten Praktikers« von Donald Alan Schön ...	244
12.2.3	Übertragbarkeit der Axiome	245
12.3	Navigation durch die Kollegiale Fallberatung	246
12.3.1	Funktionsverteilung	246
12.3.2	Phasen der Kollegialen Fallberatung	248
12.3.3	Merkmale der Kollegialen Fallberatung und deren Wirkung	259
12.4	Einrichtung Kollegialer Fallberatung	260
12.4.1	Kontraktbildung	260
12.4.2	Anleitung und Begleitung durch Supervision.....	260
12.4.3	Anwendung in der Schulentwicklung	263
12.5	Zusammenfassung und Ausblick	264
12.6	Checkliste zur Durchführung einer Kollegialen Fallberatung.....	265
13.	Change Management	271
13.1	Grundüberlegungen zum Change Management.....	271
13.2	Unterrichtsentwicklung als Change Management	272
13.2.1	Bestandsanalyse und Prioritätensetzung.....	272
13.2.2	Entwurf künftiger Entwicklungen	274
13.2.3	Z-Konfiguration	275
13.2.4	Change Management über die Jahre	277
13.2.5	Unterrichtsentwicklung als ganzheitliches Change Management	278
13.3	Change Management und der personale Faktor	279
	Werkzeuge und Instrumente zur Schulentwicklung	284