

Werkstatt-Tag: Resiliente Schulen, 05.11.2018

Führung aus der Stärke von Menschen und Organisationen gestalten

Susanne Quistorp, Zürich

Erziehung und Bildung als „Halt-Gebung“ und Führung wie „Anregung von Entwicklung“ verstehen

Dazu tragen wir ein relevantes Erfahrungswissen in uns.

einzelnen und in Gruppe:

- Was sind meine besten Führungserfahrungen mit Erziehenden, Lehrenden, Vorgesetzten....
- Was daran war für mich besonders stärkend, motivierend, halt-gebend?
- Austauschen der Erfahrungen in der Tischgruppe:
Welche Eigenschaften bester Führungserfahrungen finden wir gemeinsam heraus?

Die Haltung der „neuen Autorität“ mit Blick auf Führung:

1. **Innere Orientierung verorten:** leitende Werte, eigene Stärken, Haltgebungen
2. **Sichernde Rahmung** (Verständigung und Entwicklung brauchen Sicherheit)
3. **Prioritätensetzung** (Führung braucht fokussierte Entschiedenheitsenergie)
4. **Präsente und entschiedene Positionierung:**
Welche Werte und Haltungen leiten uns
Führungsverantwortliche gemeinsam?
Wie und woran erkennen Kollegen, Eltern, SchülerInnen, Behörden etc. das nachhaltig?
(Verweis auf Prioritäten: Minimalisieren von Regelwerk etc....)
5. **WIR-Kultur:** Führung als bewusste, gemeinschaftliche Verbindung/Energie in Bezug auf Werte, Leitplanken, Ziele gestalten;
zusammenstehen, miteinander tragen, voneinander lernen
6. **Dranbleibende Reflexion** von Haltung, Handeln, Wirkung

Thesen:

1. Führung kann man als verantwortliche, sichernde und inspirierende Steuerung des Abenteuers von Entwicklungsprozessen verstehen, mit „Leuchttürmen“ im Blick.
2. Alleine kann das keine Person. Führung ist somit eine systemisch relevante Funktion, die meist durch mehrere Personen repräsentiert wird (im Kontext Schule alle Erwachsenen mit unterschiedlichen Führungsaufgaben)
3. Damit diese Funktion die Resilienz der Organisation Schule stärkt, braucht es ein in den Grundhaltungen und Zielsetzungen verbundenes Führungs-WIR

Reflexion meiner Selbstsicherung und meiner haltgebenden Wirkung:

- Worauf kann ich mich bei mir selbst verlassen
- Wie sichere ich mich, wenn ich unsicher bin
- Worauf können sich meine SchülerInnen, Eltern, Mitarbeitende, Vorgesetzte bei mir verlassen
- Wie würden unsere SchülerInnen, Eltern, Mitarbeitende, Vorgesetzte die Frage nach dem beantworten, worauf sie sich in unserem Schulhaus verlassen können?

Mit wem denke ich weiter über diese Fragen nach? Hinweis auf Selbstcheck

Fragen, Kommentare

Stärkende Führung

Selbstcheck für eine persönliche Standortbestimmung

Innere Orientierung

- Welche Werte leiten mich in meinem Leben?
- Wo finde ich sie wieder, im privaten wie beruflichen Umfeld?
- Welche positiven Führungserfahrungen erinnere ich ganz persönlich?
- Was daran war für mich besonders haltgebend, stärkend, motivierend?
- Wo finde ich diese Erfahrungen in meiner Führungshaltung wieder?
- Was gibt mir heute Halt geben, was stärkt mich?
- Was an meinen Aufgaben bereitet mir Freude?

Sichernde Rahmung

- Worauf kann ich mich selbst bei mir verlassen?
- Wie „sichere“ ich mich, wenn ich unsicher bin?
- Worauf können sich meine Mitarbeitenden, meine KundInnen verlassen?

Prioritätensetzung

- Wie setze ich meine Prioritäten?
- Was sind meine priorisierten Ziele?
- Werden diese von meinem Umfeld verstanden und geteilt?
- Wie setze ich mich für meine Prioritäten ein?

Präsenz und entschiedene Positionierung

- Wie setze ich mich nachhaltig für meine Ziele ein?
- Wie mobilisiere ich breite Unterstützung für meine Zielsetzungen?
- Wie interpretiere ich „Widerstand“, der mir entgegenweht, und wie gehe ich damit um?

Wir-Kultur

- Wie gestalte ich die Unterstützung für mein Führungshandeln?
- Wie mobilisiere ich ein gemeinschaftliches Verantwortungsbewusstsein?

Reflexivität

- Wie stelle ich die Reflexion meines Handelns sicher?
- Wie offen bin ich für die daraus gewonnenen Erkenntnisse?
- Wie Sorge ich für meine persönliche „Work-Life-Balance“?