Philipps Universität Marburg

Wie sieht eine erfolgreiche Schulentwicklung aus? Wie kann eine Schulentwicklung – auch mit Blick auf Geschlechteraspekte – gelingen?

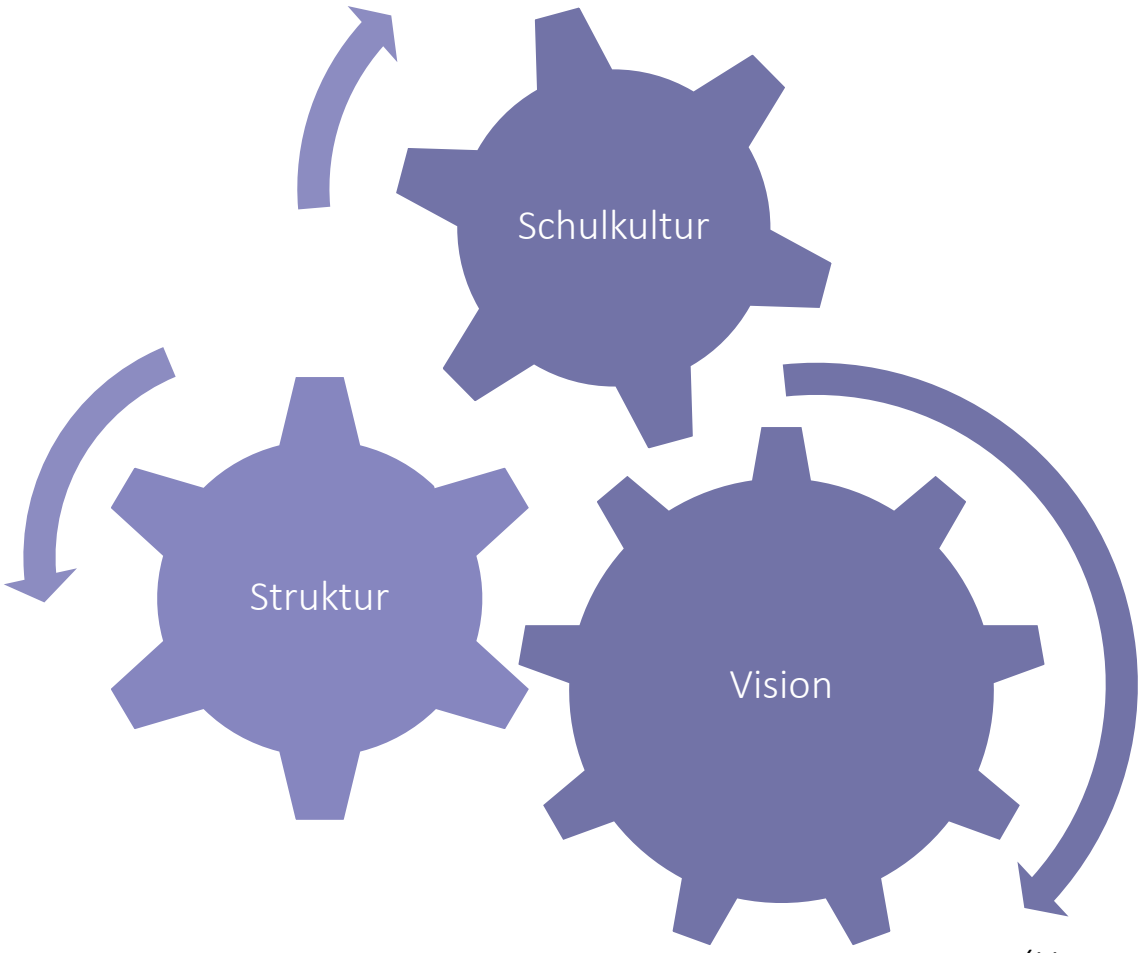
Prof. Dr. Esther Dominique Klein
Philipps-Universität Marburg

Vortrag im Rahmen der Fachtagung
Geschlechtersensible Bildung in Schule und ZfsL

7. September 2021

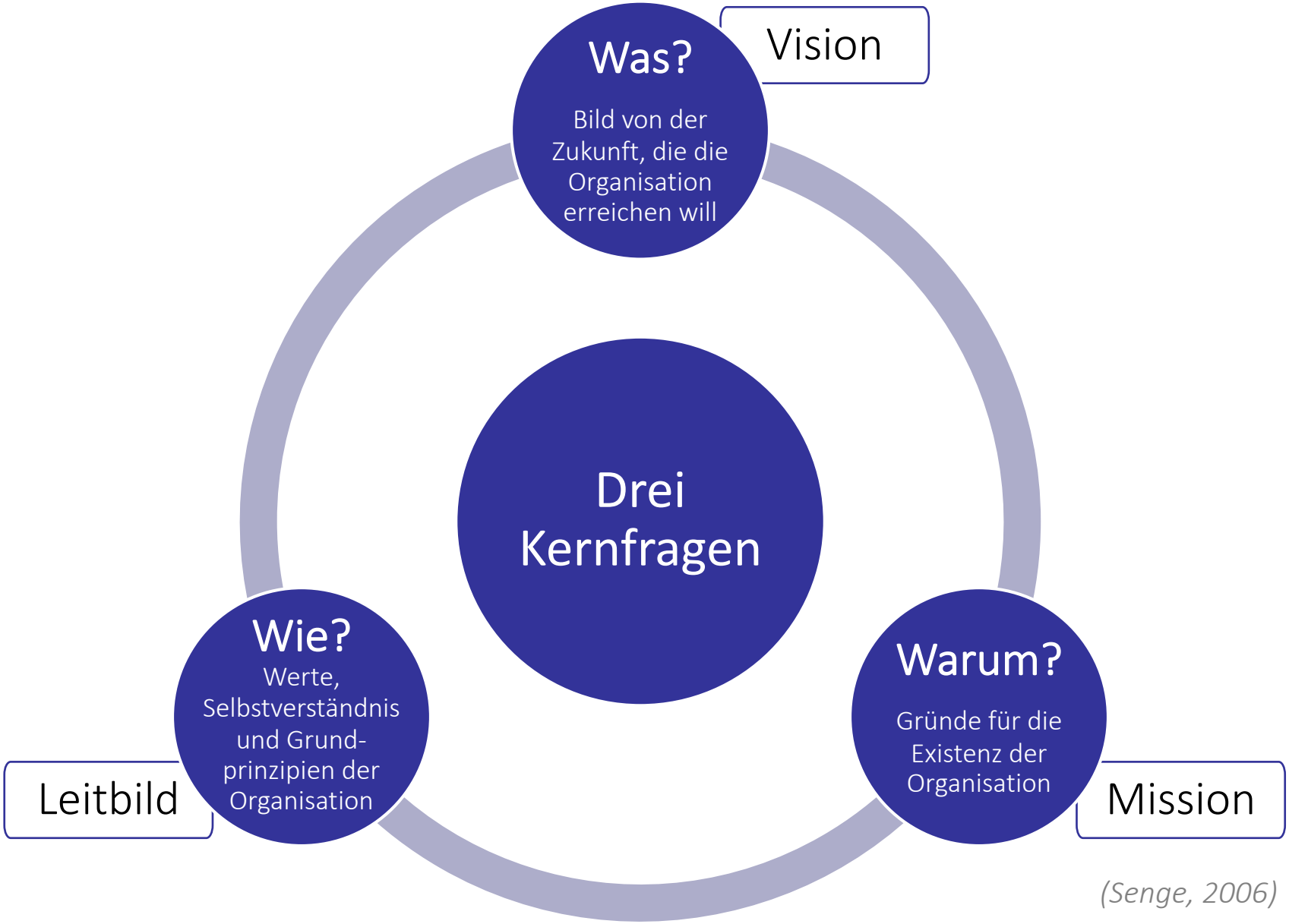
Twitter: @e_d_klein

Wo muss diversitätssensible Schulentwicklung ansetzen? – Kollektive Ebene / Organisation



(Hemmings, 2012; Senge, 2006)

Vision


Was?
Bild von der Zukunft, die die Organisation erreichen will
Vision
Drei Kernfragen
Wie?
Werte, Selbstverständnis und Grund-prinzipien der Organisation
Leitbild
Warum?
Gründe für die Existenz der Organisation
Mission

(Senge, 2006)

Warum ist die Vision so wichtig?

„Es gibt keine lernende Organisation ohne eine gemeinsame Vision. Ohne den Zug zu einem Ziel, das die Menschen wirklich erreichen wollen, können diejenigen Kräfte, die den Status quo erhalten wollen, überwältigend sein. […] Mit einer gemeinsamen Vision sind wir eher in der Lage, unsere Denkweisen zu entlarven, tief verwurzelte Ansichten aufzugeben und persönliche und organisatorische Mängel zu erkennen.“

(Senge, 2006, S. 195; übersetzt)

Struktur

Kapazitäten organisationalen Lernens

Organisations-struktur

Gemeinsame Werte & Ziele, Kooperation

Wissen und Fertigkeiten

Führung und Management

Qualitäts-sicherung und Zielüberprüfung

Partizipation der Lehrkräfte

Austausch mit der schulischen Umwelt

Marks et al. (2000)
Feldhoff (2011)

Kultur

Drei Ebenen der Organisationskultur *(Schein, 2010)*

Artefakte	sichtbare Manifestation der Organisationskultur
Anerkannte Werte	Wertvorstellungen, Verhaltensstandards und -richtlinien
Basis-annahmen	Unbewusste Handlungsgrundlagen

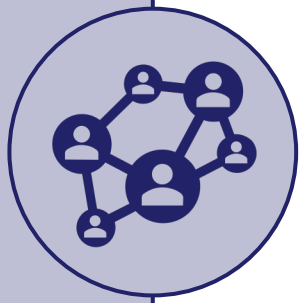
„Wenn eine Basisannahme in einer Gruppe stark vertreten ist, werden Mitglieder ein Verhalten, das einer anderen Prämisse folgt, für unvorstellbar halten."

(Schein, 2010, S. 28; übersetzt)

Basisannahmen durchziehen und beeinflussen das Handeln der Organisation

Auseinandersetzung mit Ansprüchen von Außen

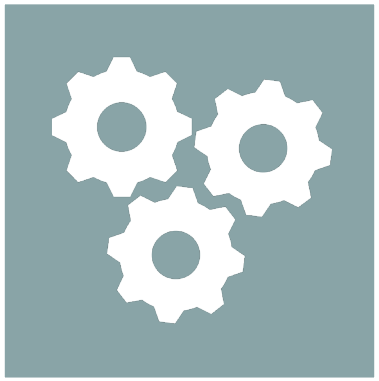
z. B. Vorstellungen von Mission und Zielen, Überzeugungen zu den richtigen Methoden, Vorstellungen zur „richtigen“ Rechenschaftslegung und Adressat*innen, Wahrnehmung möglicher Weiterentwicklung



Integration nach innen

z. B. gemeinsame Sprache und Konzepte, Gruppenzugehörigkeiten, Verteilung von Macht, Hierarchien, Regeln für Beziehungen, Belohnung und Sanktionierung, Realität und Mythen

(Schein, 2010)



Vision, Struktur und Organisationskultur als ineinandergreifende Dimensionen insbesondere bei diversitätssensibler Schulentwicklung

Gemeinsame Klärung von Vision und Zielen

Aufbau von Strukturen, die auf die Ziele ausgerichtet sind

Sichtbarmachung und Reflexion von Basisannahmen

Diversitätssensible Schulentwicklung braucht (Führungs-)Akteure mit den entsprechenden Kompetenzen

Professionalisierung von formalen Leitungspersonen und weiteren ‚Change Agents'

Projektmanagement *und* Führung von Menschen in einem professionellen Setting

Diversitätssensible Schulentwicklung braucht systematische Unterstützung

Klärung von Rollen und Aufgaben der Schulaufsicht

Professionalisierung des Unterstützungshandelns

Handeln der Schulaufsicht ist aber bislang für die Forschung weitgehend eine Blackbox

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit