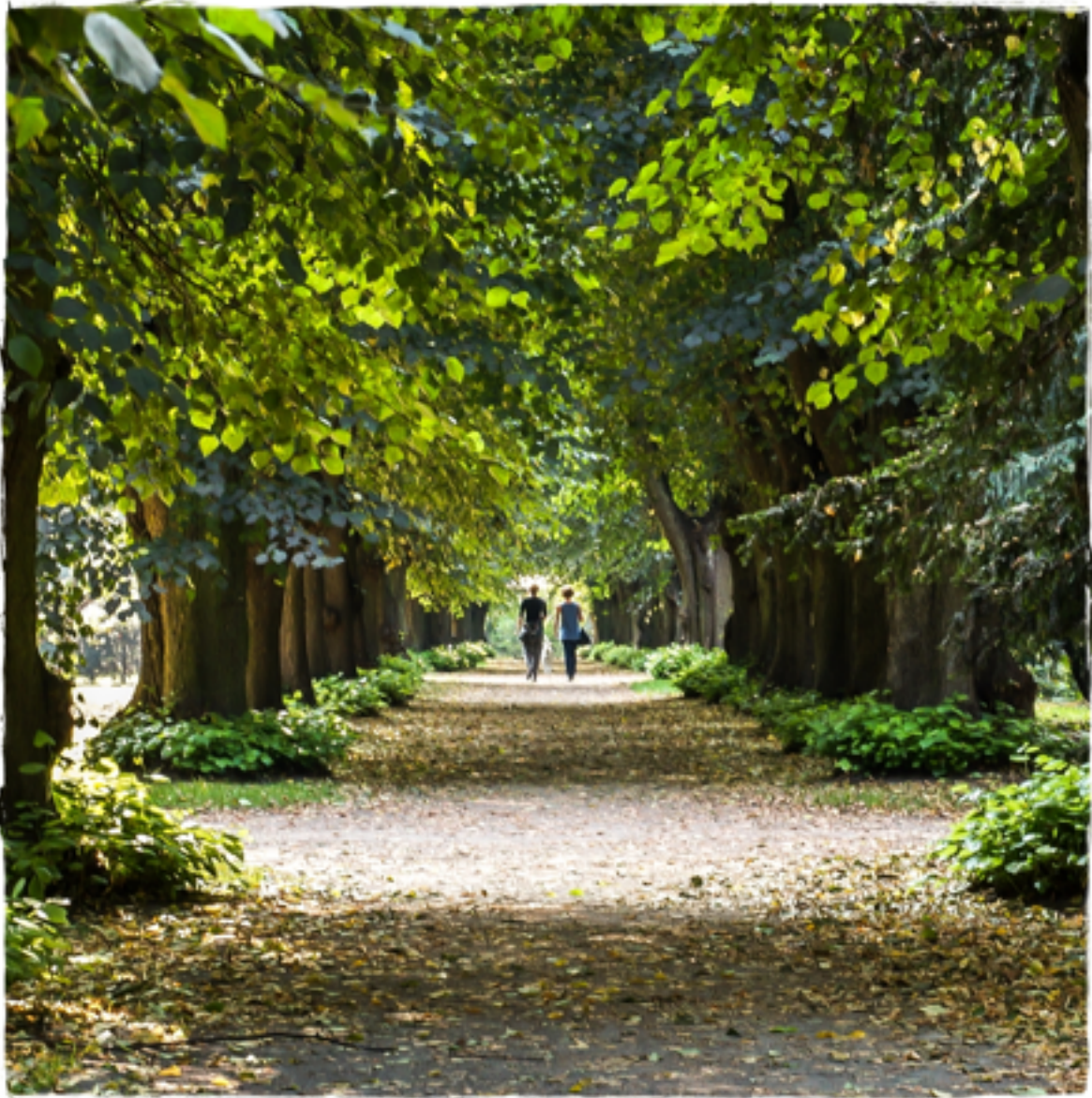


Integrale Schulentwicklung - StarterSet



Jeder Weg beginnt mit deinem ersten Schritt!

**Hier haben wir die ersten drei Schritte für deine Schulentwicklung:
Praxiserprobtes Material zur Arbeit an der Schulkultur**

Schulentwicklung mit der integralen Landkarte

Vorwort

Jeder gute Schulentwicklungsprozess sollte mit einer Standortbestimmung beginnen. Wo stehen wir? Wo wollen wir hin? Was ist uns dabei wichtig?

Wer Schulkultur verändern will, braucht ein Bewusstsein darüber, was die momentane Kultur ausmacht und was der nächste Schritt ist.

Wichtig im Vorfeld zu wissen: eine/r alleine macht keine neue Kultur! Bevor man in See sticht zu neuen Ufern, sollte man wissen, wer mit im Boot sitzt.

Im folgenden werden Schritte beschrieben, die man als Schulleitungsteam oder mit dem Kollegium gehen kann.

1. Schritt

Die 4 Quadranten der Schulentwicklung

Informiere dich über die Inhalte in den Vier Quadranten (Material M1)

Arbeitsblatt M2: Fragen dazu: Welches Thema beschäftigt dich gerade? Welchen Anteil siehst du dabei bei dir persönlich (Oben links - Gedanken, Haltungen, Gefühle, ...), Was gibt es zu tun auf der Ebene des individuellen Handelns (Oben rechts - Verhalten, Rollen, Methoden, ...), Welche Auswirkungen hat es auf das Miteinander (unten links - Kultur, Atmosphäre, geteilte Werte, ...) und was betrifft die ganze Organisation (Ressourcen, Struktur, Organisation)

Trage deine Stichworte in den entsprechenden Quadranten ein. Somit entsteht ein ganzheitliches Bild. Bei mehreren Mitgliedern in einem Schulleitungsteam: vergleicht eure Einschätzungen!

Ganzheitliche Schulentwicklung hat Anteile auf allen vier Quadranten, die miteinander in Wechselwirkung stehen. Dann wird sie nachhaltig.

2. Schritt

Meine Werte und unsere Kultur - eine Einschätzung

2.1 Beantworte die Fragen im Fragebogen M3. Auch wenn es möglicherweise mehrere Antworten geben könnte, entscheide dich für das Zutreffendste. Nimm eine zweite Farbe und beantworte die Fragen aus der Sicht eines/r Kollegen/in, mit dem/der du öfter in Konflikte gerätst, noch einmal.

2.2. Übertrage die gefundenen Antworten auf die Landkarte (M4). Was fällt auf?

Wenn ihr zu mehreren im Schulleitungs-Team seid: Wertet zunächst einzeln aus, und übertrag dann eure Standpunkte und die „der anderen“ mit unterschiedlichen Farben oder Klebpunkten auf die gleiche Landkarte (ein Ausdruck in DIN A3 oder DIN A2 empfiehlt sich). Diskutiert das entstandene Bild

3. Schritt

Einordnung der Ergebnisse und weitere Überlegungen

Stellt fest, wo es im Team untereinander Abweichungen gibt und tauscht euch darüber aus, was euch wichtig ist. Welche Haltungen und Werte vertreten Kollegen, die sich im Widerstand befinden? Was könnte der nächste Schritt sein? (Im Kompass geht die Entwicklung von Innen nach aussen hin zu mehr Komplexität und erweiterteren Perspektiven. Entwicklung erfolgt immer zum nächsten Wertebereich, man kann keinen Bereich überspringen. Um Personen, die sich einer Stufe zugehörig fühlen zu überzeugen, bedarf es Argumente der gleichen oder nächsthöheren Stufe. Bei Positionen, die sich weit voneinander entfernt befinden, kann man überlegen, wo man sich dazwischen treffen kann). Informiert euch über Spiral Dynamics (Material M6) und die Potenzialentfaltung mit Spray Dynamics im Kollegium (Material M5).