



Teilnehmerinteressen für weitere Arbeit formuliert von den Teilnehmern der Baseler ESHA Konferenz:

- Personalentwicklung
- Entwicklung von Halbtags- zur Ganztagschule: Gymnasien
- European Citizenship+ dessen Evaluation
- Wie verläuft eine Regionalkonferenz im ESHA und wie setzt sie sich fort
- Fortsetzung guter Vorstandsarbeit einer Schulleiterorganisation
- Externe Evaluation (Iso- Norm): Gibt es Alternativen?
- Motivation von Lehrern für Schulentwicklung und schulbezogenes Selbstverständnis
- Schulpolitische Forderungen und Durchsetzung von Rahmenbedingungen
- Professionelle Lerngruppen (bei großer Fluktuation) in der Schule etablieren
- Verhältnis von Regionalität und Vielfalt im europäischen Bezug
- Curriculum von SL- Ausbildung im nationalen und europäischen Bezug
- Wie kann man von Wissen, Kompetenzen und Vernetzung von Schulleitungspersonen systematisch bewerkstelligen? Nachhaltigkeit und Innovation bei gleichzeitiger Lebenszeitstellung der SL
- Schulinterne Qualitätsentwicklung und externe Evaluation: Position der Schulführungskraft in diesem Spannungsfeld
- Ehrenkodex, Berufs-Selbstverpflichtung der SL
- Schulführung und Unterrichtsqualität durch Lehrercoaching: Wie kann Schulorganisation das befördern? Wie muss Schule strukturiert sein?
- Interne Evaluation
- Aktuelles Schulleiterverständnis in Europa
- Organisation und Verwaltung kleiner Schulen
- Einstellungshoheit ohne Entlassungshoheit-
- Führungsverständnis; Leitungskompetenz bei Lehrkräften unterstützen; Verantwortung für Kollegiumsqualität
- Motivierung und Professionalität von Fachkonferenzen
- Netzwerk der deutschsprachigen Regionen im europäischen Rahmen
- Rolle und Leitbild: Verbindung von Unterricht und Leitungsaufgaben
- Selbststeuerungseinrichtungen verbessern
- Wie gewinne ich Lehrpersonen für die Schule als Ganzes? Personalentwicklung
- Andere Sichtweisen kennenlernen
- Erfahrungsaustausch zu professionellen Lerngemeinschaften
- Überwindung des riesigen Anteils an Bürokratie
- Führungskompetenz weiterentwickeln gegenüber Lehrern und Stärkung von deren Leitungsfähigkeit
- Internationale Entwicklung als „Schub“ nutzen; längere Entwicklungen nutzen
- Horizont erweitern; Suche nach neuen Wegen
- Entwicklungsmöglichkeiten, besondere Lernformen

Formulierte Interessen:

1. Professionelle Lerngemeinschaften
2. (Professionelle) Schulleitung (im europäischen Kontext)
3. Anschluss an internationale Arbeit
 - Austausch über Möglichkeiten und gute Praxis (best praxis)
 - Systematisch von allen Regionen vorbereitet
4. Weiterentwicklung der Schulleitungsorganisation

Bedingungen für Schulleitung in den Regionen:

1. Wie wird man Schulleiter/in?
2. Welche Handlungskompetenzen hat Schulleitung:
 - Budget
 - Personal
 - Curriculum
 - Organisation
 - Rechenschaft
 - Evaluation
 - Schulentwicklung
3. Status- Berufsbild
4. Organisationsformen der Schulleiter

Mitschrift:

TU Dortmund

- Unveröffentlichte Ergebnisse des „Modellversuchs Selbständige Schule“
- Eigenverantwortung = Trend in fast allen OECD- Ländern
- Zusammenhang mit Schülerleistungen?

Aufgaben SL:

Leitung

Führung

Management

Steuerung

- Feststellung: Zusammenhang zwischen Selbstevaluation und Schülerleistungen
- Schülererwartungen: 1. Verständlichkeit, 2. Gerechtigkeit, 3. Zeit für individuelle Beratung
- Capacity of Change- Kapazität für Wandel
- Professionelle Lerngemeinschaften der Lehrkräfte wirken positiv auf die Schülerleistungen
- Fehlertoleranz- Hilfekultur
- Keine direkte Wirkung des SL auf Schülerleistungen, aber die indirekte Wirkung ist umso größer!

- *Marzano*: 7 Treiber
- am wichtigsten: Capacity of Change
- 1. Ein Schulsystem kann nur so gut sein, wie seine Lehrer
- 2. Jeder Schüler muss die Möglichkeit haben, einen guten Abschluss zu machen
- 3. Lernen zu verbessern ist die Qualität der Interaktion zwischen Schülern und Lehrern zu verbessern (Auswahl und Entwicklung effektiver Führungskräfte)
- Lernen lernen
- www.blickueberdenzaun.de (Austausch der Schulen untereinander)
- „Das Haus des Lernens“
- Europäischer Geist muss an alle durchdringen. Das muss Schulleitern mehr ermöglicht werden.
- Rollenbewusstsein des SL unterscheidet sich sehr in den Ländern: Schulleiter als Manager (wissenschaftliche Erkenntnisse existieren vielfältig in der BWL- man müsste nicht alles neu entwickeln)
- Autonomie des Schulleiters ist nicht als Prozess zu fordern, sondern die Zielvorstellung muss einfach beschlossen werden.