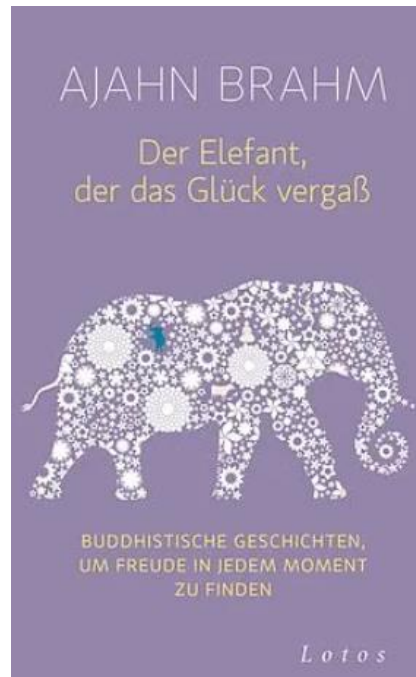


Referat 4:

**Was Holz fällen, Hühnermist,
Hundehaufen, Zweifel und
Sandwich mit Positive
Leadership zu tun haben**

Oh shit – Hundehaufen, S. 17



Professionelle Begleitungen

- Coaching mit Schulinspektorin
- **Intervision-/Supervisionsgruppen** in der Co-Schulleitung des Schulstandortes oder im Schulleitungsteams des Schulkreises
- div. **Führungskoachings** PHBern mit unterschiedlichem Fokus (bspw. systemisch oder organisationsentwickelnd)
- div. **Fachcoachings** PHBern bspw. im Schulbau
- Psychologische Begleitung / **Psychotherapie**
- Coaching spazierend mit Fokus auf **körperliche Reaktionen**
- **Kinesiologie** - Lebensberatung - **Selbstcoaching**methoden
- **4-D Coaching** – systemische Strukturaufstellung - Vielperspektivität

Fazit Selbstführung

- Dauernde Persönlichkeitsentwicklung -
- Weg zu sich,
- seinem inneren Team,
- sich wahrzunehmen,
- seine Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren,
- Weg zur **Selbstliebe** und dadurch
- zu innerer Klarheit und somit Freiheit,
- welche nach aussen ausstrahlt
- und zu grösserer Zufriedenheit, Glücksgefühlen
- und zu mehr Gelassenheit und Leichtigkeit führt.

Ausschreibungstext Referat

- Eine **Schulkultur** zu erarbeiten, braucht Zeit, **familiäre Zellen, kleine wie grosse Hände, Öppis fürs Gmüet, Wertschätzung, Vertrauen, Innovation, Commitment** und immer wieder **Flow**.
- Führungspersonen übernehmen den Stab von den **Vorgängern** und übergeben ihn in der **Zukunft** weiter.
- Ein praktischer Einblick in die Führung eines Schulkreises zeigt, wie positive Aspekte in der **a) Selbstführung, b) Führung Anderer** sowie **c)** in der Führung der **Gesamtorganisation** eingebracht werden können.

Führung Anderer

Verständnis pädagogischer Schulleitung:

Kernaufgabe ist es die LK

- für die Gestaltung von qualitativ gutem **Unterricht** zu motivieren.
- für ein Klima der **Zusammenarbeit** sorgen
- für eine zielgerichtete **Weiterbildung** sorgen

„When teachers stop growing, so do their students
(Barth 1990)



Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung



#674304v1

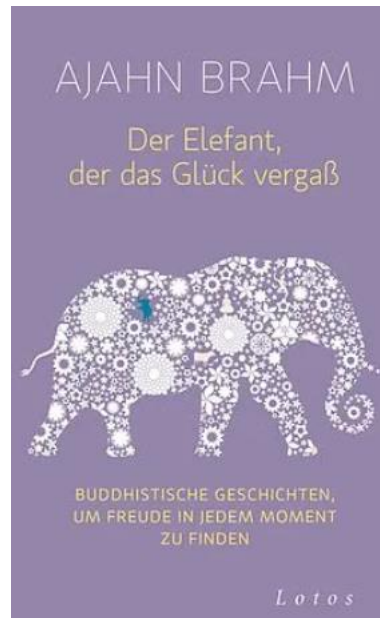
Standortbestimmung und Zielvereinbarung im Rahmen eines Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs (MAG) für Lehrpersonen

- Welche meiner Stärken/Talente kann ich einbringen? (*CAS pos. Psych.*)
- Was hat in der Ausübung meiner Tätigkeit meine Motivation und meine Gesundheit in den letzten zwei Jahren beeinflusst? (*HR Stadt Bern*)
- Was ist mein Beitrag, damit ich in zwei Jahren meine Tätigkeit motiviert und gesund ausüben kann?
- Was ist meine Erwartung an den Arbeitgeber / an die SL, damit ich in zwei Jahren meine Tätigkeit motiviert und gesund ausüben kann?

Die 4 Weisheiten des Spiegels

- **1. Weisheit:** Alles, was mich am anderen stört, aufregt und in Wut geraten lässt und was ich anders haben will, habe ich **selbst in mir**.
- **2. Weisheit:** Alles, was der andere an mir kritisiert, bekämpft und verändern will, **betrifft** - sofern es mich verletzt - **mich selbst**, da dies in mir noch nicht gelöst und mein Ego beleidigt ist.
- **3. Weisheit:** Alles, was der andere an mir kritisiert, bekämpft, vorwirft und anders haben will, ist, sofern dies mich nicht berührt und mich nicht an mir selbst zweifeln lässt, sein eigenes Bild, sein eigener Charakter, **seine eigene Unzulänglichkeit**, die er auf mich projiziert.
- **4. Weisheit:** Alles, was mir am anderen gefällt, was ich an ihm liebe, **bin ich selbst**, habe ich selbst in mir und liebe dies im anderen.

Die Sandwich-Methode, S. 61



Die Giraffensprache (gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg) ist auch empfehlenswert zu verinnerlichen.

Fazit Führung Anderer Herz und Klarheit

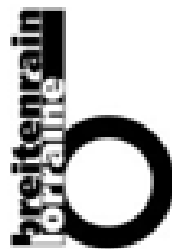
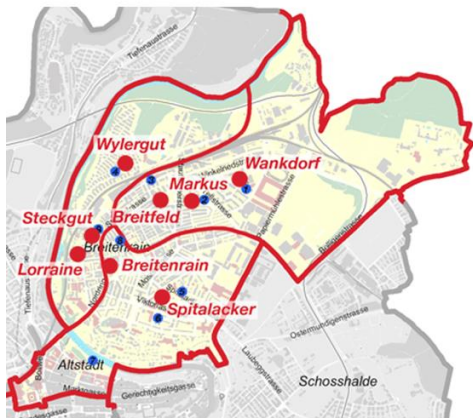
Führung mit

- Wertschätzender und lösungsorientierter Haltung
- Grosszügigkeit, Menschlichkeit und Verständnis
- Flexibilität und Kreativität
- «Ausnahme der Regel»

Führung mit

- Klarheit und Stehvermögen
- Einstehen und Schutz der Kultur, der Werte und des Ganzen
- Gesichtsverluste vermeiden
- Aushalten der Disharmonie durch «bei sich bleiben»
- «nur der nächste Schritt zählt», da ich nicht über den Berg sehe
- Ich muss es nicht kontrollieren können
- und bleibe im Vertrauen, dass alles seine Richtigkeit hat und ich es ev. später einmal verstehen werde

Kurzportrait der Schule



Zum **Schulstandort Spitalacker/Breitenrain** gehören:

910 Schülerinnen und Schüler (S*)

200 Mitarbeitende (Unterricht, Betreuung, Reinigung)

7 Leitungspersonen

9 Schulgebäude (von einer Klasse - Anlage mit 600 S*)

Wachstum in 5 Jahren: **1000 SuS** (2005: unter 600 S*)-
Neubau +15 Klassenzimmern (2020)

Umstellung **Basisstufen-** (Z1), **Mehrjahrgangsklassen** (Z2),
Sek- vs. Realklassen zu **Mischklassen** (Z3)

Ganztagesschulklassen (2020) zu Ganztagesstrukturen



PHBern Perspektiven 2024: über sieben Brücken zum Erfolg

Was macht ein Schulentwicklungsprojekt zu einer Erfolgsgeschichte?

Spitalacker/Breitenrain: die Erfahrungen rund um Blockzeiten und neue Lernumgebungen.

2024: Verhaltenscodex – Neue Autorität

2025: ev. Interkantonale Schulleitungstagung (BE, FR, VS)

- 1) Die Abschaffung der Frühstunden (Zyklus 3)
- 2) Unterricht nach dem Churer Modell (v.a. Zyklus 2&3); Einrichten von altersdurchmischem Lernen und Mehrjahrgangsklassen
- 3) Abschaffung der 5-Minuten-Pausen
- 4) Überführung aller Zyklus 1-Klassen in Basisstufenklassen (meist Teamteaching, 4 Jahrgänge in einem Zimmer)
- 5) Ankommenszeit am Morgen (08.00-08.25 Uhr)
- 6) Eröffnung der Ganztageschule

Führung der Gesamtorganisation

Quartierschule (eine Schule: Betreuung und Unterricht, 4–16-Jährige)

Leitungsebene:

- Fachbereiche (KG-4. Kl. // 5.-9. Kl. // Betreuung // Backoffice)
- Knowhow sicherstellen (gg. Stellvertretung; pro Fachbereich 2 Pers.)
- Effektivität (nicht alle alles; Geschäftsleitungsmodell – 1 P. / Fachb.)

Mittelbau:

- Zyklus-, Stufen-, Fachgruppenleitungen; Hausvorstände je Gebäude
- Steuergruppe mit Fach- und Zyklusvertretungen

Familiäre Zellen, Einheiten:

- Einheiten, welche nicht zu klein, aber auch nicht zu gross sind.
Bspw. ein Doppelklassensystem bringt Halt und Synergien.
- Intervisions-/Coachings- oder Supervisionsgruppen

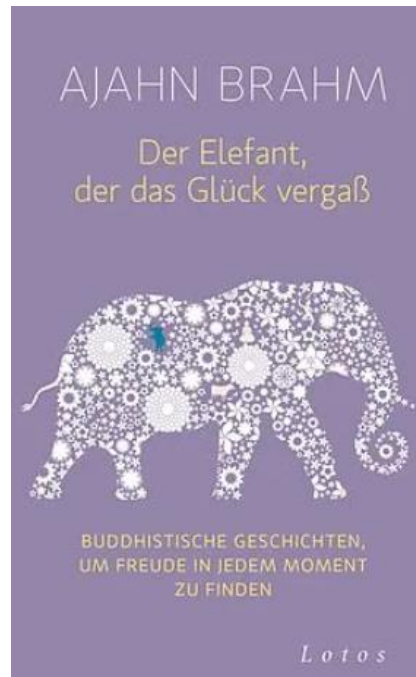
**Eine Schul- und Zusammenarbeitskultur zu erarbeiten,
braucht Zeit (5-10 Jahre) und soll stets gepflegt werden**

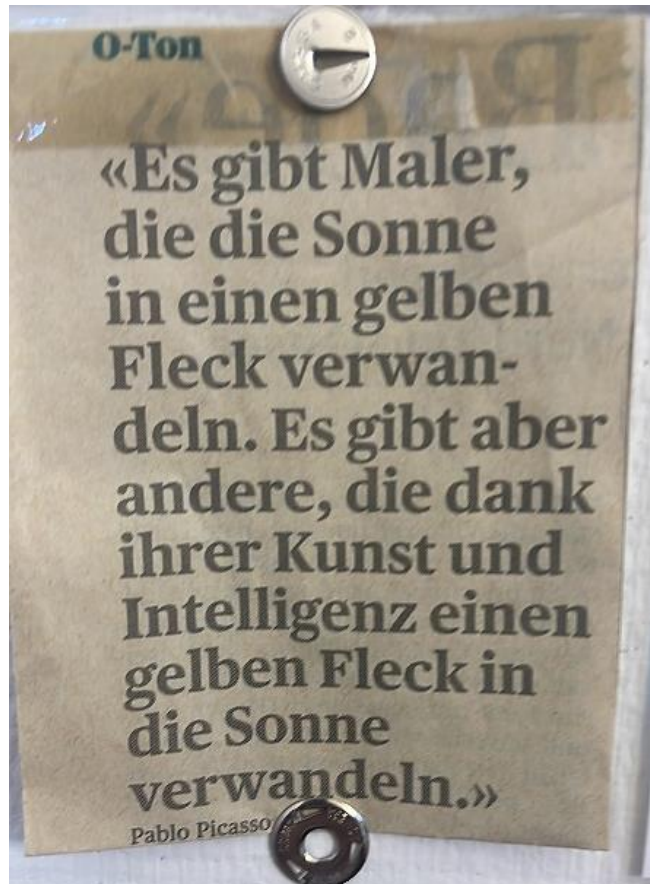
Ein Mann beobachtet einen Holzfäller,
Wie er unter grösster Anstrengung Bäume absägt.
„Ihr Sägeblatt ist ganz stumpf“, bemerkt der Mann,
„Sie müssen es schärfen, dann geht alles viel besser.“
– „Schärfen?“, fragt der Holzfäller.
„Dazu habe ich keine Zeit; ich muss doch sägen!“

«Dienlich zu sein und Ideen von Mitmenschen zum Fliegen zu bringen, ist mir enorm wichtig.»

- **Zuhören** und sich dafür **Zeit nehmen**. Mitarbeitende wie SuS ermutigen Ihre Bedürfnisse oder Ideen auszusprechen.
- Ich lebe in unzähligen Sitzungen, Koordinationsgefässen, Arbeitsgruppen von dem, was mir meine Mitarbeitenden erzählt haben. **Sie sind die Fachpersonen**. Ich vertrete diese, versuche diese zum Fliegen zu bringen und/oder bessere Rahmenbedingungen zu schaffen.
- **Konstruktive Energie/Engagement** gilt es zu unterstützen, allenfalls zu kanalisieren und zu fördern.
- **Buntheit, Vielfalt, Querdenken** wird geschätzt und ist gewollt. Die gemeinsame Richtung und die gewollte Breite sind darin wichtig.
- Der **Dialog** ist mir wichtig. Ich schenke **Vertrauen** und schätze es, wenn mir dieses auch geschenkt wird.
- Wenn du keine Zweifel mehr hast, dann nur, weil du auf deinem Weg stehengeblieben bist (Paolo Cuelho. Leben 2007, p. 38)

Die Fabel von den zwei Hühnerbauern, S. 27





**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit,
gutes Gelingen
und den dazu
nötigen Mut!**