

Workshop 4

Welche Formen der Professionalisierung sind geeignet, um in Schulen Entwicklungsvorhaben zu unterstützen?

Moderation: Veronika Rieder und Helmuth Mathà

Gruppe 1

Die externe Beratung ist eine der Bedingungen für die Entwicklung der autonomen Schulen. Die Herausforderung besteht darin, die geleistete Arbeit in der Schule zu „fixieren“ und für Nachhaltigkeit zu sorgen. Neben fachlichen skills ist Persönlichkeitsentwicklung einer der Wege um Veränderungsprozesse (die durch Beratung initiiert werden) in Gang zu halten.

Um Personen zu professionalisieren muss man systemisch denken. Welche Andockstellen im System Schule sind rezeptiv für Veränderungsprozesse. Hier spielen Schulführungskräfte eine wichtige Rolle. Sie müssen die professionellen Instrumente erhalten, um die Schule entwickeln zu können. Notwendig sind Parameter (Qualitätsrahmen) und Institutionen, die Professionalität bewerten können (z.B. Bewertung der SFK / externe Evaluation).

Neben der Professionalität der SFK müssen in komplexen Schulrealitäten aber auch Lehrpersonen Kompetenzen im Bereich der PE und OE haben um die Schulentwicklung zu unterstützen. Der Klippertsche Ansatz Lehrpersonen ausschließlich im Unterricht zu „entwickeln“ ist kontraproduktiv. Im Rahmen der Entwicklung des „middle management“ kann es Entwicklungsperspektiven geben. Dafür braucht es aber strukturelle Eingriffe in ein System, das Professionalisierung nicht belohnt und nach unten nivelliert.

Schulentwicklung kann nie ausschließlich theoretisch betrieben werden sondern muss den einzelnen Komponenten der Schulgemeinschaften über praktische Tätigkeiten und Vorhaben nahegebracht werden.

Gruppe 2

Im Mittelpunkt von Schulentwicklung muss der gute Unterricht stehen. Dafür sind die Ausbildung der Lehrpersonen, die Einführung in die Praxis und ihre Fortbildung unabdingbar. Der professionelle Austausch in der Schule muss ausgebaut und zugelassen werden. Zu diesem Zweck muss auch Führungshandeln neu gedacht werden. Führung muss auf mehreren Schultern verteilt werden, Teamstrukturen müssen ausgebaut werden. Es benötigt jemanden der das Gesamtsystem im Auge hat und orchestriert bzw. falls Bordmittel nicht reichen Hilfe von außen.

Eine Schwierigkeit besteht darin, dass es nicht einfach ist Lehrpersonen zu motivieren in Teamstrukturen mitzuarbeiten. Dazu bedarf es konkreter „Erfolgserlebnisse“. Für Lehrpersonen muss das Arbeiten im Team einen konkreten Anreiz bieten. (welchen Nutzen habe ich davon) Schulentwicklung muss sinnhaft erlebt werden.

Impulse zur Professionalisierung können auch von „außen“ kommen. Dabei kommt der Schulführung eine zentrale Rolle zu. Ein Beispiel dafür ist die Einführung von Standards. Sie können nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn die Schulführung dazu an den Schulen eine neue Kultur der Kooperation entsteht und Schulen auch (von außen) unterstützt werden. Führungskräfte müssen dabei Eigeninitiative entwickeln und Freiräume nutzen. Dabei können alte Verhaltensmuster hinderlich sein. (Ruf nach top down Steuerung in Krisensituationen sowohl von Lehrpersonen als auch von Schulführungskräften)

Der berufsbegleitenden Fortbildung kommt für die Professionalisierung eine zentrale Rolle zu. Dabei muss die Balance zwischen externen und internen Angeboten gefunden werden. Sofern möglich sollte dabei das „Supermarktmodell“ (Jeder wählt was er will) zugunsten einer schulscharfen Vereinbarung zwischen Lehrperson und SFK verzichtet werden.