

Handbuch Führungskräfteentwicklung. Grundlagen und Handreichungen zur Qualifizierung und Personalentwicklung im Schulsystem

1. Auflage 2013
ca. 1100 Seite(n), kartoniert
Bücher Carl Link Verlag
ISBN 978-3-556-06033-9



Herausgeber

Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber,
Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie (IBB)
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PHZ) Zug

Beschreibung

Vor dem Hintergrund einer erweiterten Eigenständigkeit und stärkeren Eigenverantwortung der Einzelschule gewinnt die kontinuierliche Professionalisierung von schulischen Führungskräften stark an Bedeutung. Die daraus folgenden aktuellen Entwicklungen, die auch innovative Lehr-Lern-Arrangements innerhalb der Führungskräfteentwicklung beinhalten, sollen im Handbuch aufgezeigt werden.

Das Handbuch bietet einen Überblick über zentrale Bereiche der Führungskräfteentwicklung. Es beinhaltet Beiträge zum Hintergrund, zu Inhalten und Methoden der Führungskräfteentwicklung sowie zu wichtigen Themen, die in der Führungskräfteentwicklung aktuell relevant sind. Darüber hinaus werden ausgewählte Konzeptionen der systematischen Qualifizierung und Personalentwicklung exemplarisch vorgestellt und die Qualität bzw. die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert.

Generell werden im Handbuch in unterschiedlicher Intensität drei Perspektiven aufgegriffen. Im Fokus stehen schulische Führungskräfte als Lernende und deren Professionalisierung im Rahmen der Führungskräfteentwicklung. Fortbildnerinnen und Fortbildner finden zahlreiche Anknüpfungspunkte für die Umsetzung von Themen und Methoden in der Qualifizierung. Schulische Führungskräfte tragen aber auch selbst Personalverantwortung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen an den Schulen und für deren professionelle (Weiter-)Entwicklung. Auch für diese Perspektive bietet das Handbuch Anregungen.

Inhaltsverzeichnis

I. Schule, Führung, Führungskräfteentwicklung – Grundlagen und aktuelle Themen	
Editorial	Stephan Gerhard Huber
<i>I.1 Schule und Führung</i>	
1. Qualität und Entwicklung von Schule: die Rolle von schulischen Führungskräften	Stephan Gerhard Huber
2. Schulleitung: Aufgabenerweiterung und Rollenkomplexität aus internationaler Perspektive	Stephan Gerhard Huber
3. Zentrale Handlungsfelder von Schulmanagement	Stephan Gerhard Huber
4. Kooperative Führung	Stephan Gerhard Huber
5. System Leadership	Stephan Gerhard Huber
6. Konfluente Leitung	Hans-Günter Rolff
7. Emotionale Führung	Claudius Fischli
8. Frauen in Führung	Annette Pillich-Krogoll
9. Das System Schule	Heinz Rosenbusch
10. Der Zusammenhang von Erziehung und Organisation: Organisationspädagogik	Heinz Rosenbusch
11. Organisationspädagogische Führungsprinzipien	Heinz Rosenbusch
12. Bildungseinrichtungen – schwer steuerbare Expertenorganisationen?	Gerd Schweizer & Céline Feige
<i>I.2 Führungskräfteentwicklung – Trends und Voraussetzungen</i>	
13. Internationale Trends in der schulischen Führungskräfteentwicklung	Stephan Gerhard Huber
14. Entwicklung von Führungskompetenz am Arbeitsplatz	Maja Dammann
15. Die Auswahl von Schulleiterinnen und Schulleitern in den deutschen Bundesländern	Stephan Gerhard Huber
16. Durch geeignete Fortbildnerinnen und Fortbildner die Qualität der Führungskräfteentwicklung steigern	Stephan Gerhard Huber
17. Qualität der Fortbildnerinnen und Fortbildner: zwischen Qualitätsansprüchen und Bedarfsdeckung	Marion Tröster
18. Qualifizierung für Fortbildnerinnen und Fortbildner der Führungskräfteentwicklung (Train-the-trainer)	Roland Louis & Michael Pelzer
19. Öffentlichkeitsarbeit und Marketing für die Führungskräfteentwicklung	Norbert Ryl
20. Bedarfsanalyse - ein multiperspektivischer Zugang	Stephan Gerhard Huber
21. Zielvereinbarungen mit neu ernannten Schulleitungsmitgliedern	Gabriele Pollack
<i>I.3 Führungskräfteentwicklung als kontinuierliche Aufgabe</i>	
22. Führungskompetenzen angehender Lehrerinnen und Lehrer stärken	Michael Baer & Heike Gleibs
23. Nachwuchskräftegewinnung und -förderung	Natalie Schick
24. Nachwuchsführungskräftepool	Bernd-Uwe Althaus
25. Vorbereitende Qualifizierung, Mehrphasigkeit und Modularisierung: Ausbau und Professionalisierung des Qualifizierungsangebots	Stephan Gerhard Huber
26. Lebensphasenorientierte Personal- und Führungskräfteentwicklung	Doreen Molnár
<i>I.4 Wirksamkeit, Nachhaltigkeit, Outputorientierung in der Führungskräfteentwicklung</i>	
27. Wirksamkeit der Führungskräfteentwicklung	Stephan Gerhard Huber
28. Handlungstheoretische Betrachtungen zur Kluft zwischen Wissen und Handeln	Dominik Bernhart, Diethelm Wahl & Katrin Weible
29. Qualifizierungskurse: innovative Designs für den Weg vom Wissen zum Handeln	Susan Rosen & Diethelm Wahl
30. Outputorientierung in der Führungskräfteentwicklung	Heinrich Wottawa
31. Die Führungskräftequalifizierung wirksam und nachhaltig gestalten	Adolf Bartz

II. Inhalte der Führungskräfteentwicklung	
1. Inhalte: Schwerpunkt auf Führung als soziales Handeln in komplexen Situationen	Stephan Gerhard Huber
II.1 Funktion und Rollenklärung	
2. Rolle und Selbstverständnis von Schulleitung	Adolf Bartz
3. Schulleitungshandeln im rechtlichen Rahmen	Adolf Bartz
II.2 Kooperation, Kommunikation und Beratung	
4. Kooperation in der Schule	Stephan Gerhard Huber & Sigrid Hader-Popp
5. Gelingensbedingungen für Kooperation in der Schule	Stephan Gerhard Huber & Frederik Ahlgrimm
6. Projektmanagement	Jörg Schett
7. Delegation	Stephan Gerhard Huber
8. Kommunikation	Ulrich Müller & Mirjam Soland
9. Kollegiale Hospitation	Claus Buhren
10. Beratung	Stephan Gerhard Huber, Nadine Schneider & Sigrid Hader-Popp
11. Konfliktmanagement	Maike Reese
12. Schulnetzwerke: Kooperation zwischen Schulen	Stephan Gerhard Huber & Armin Lohmann
13. Schulinspektion als Lernchance	Thomas Prescher
II.3 Organisation, Innovation und Bewahren	
14. Arbeitsorganisation / Organisationsgestaltung	Adolf Bartz
15. Organisationsentwicklung	Uwe Hameyer
16. Schulentwicklungsprogramm	Michael Lämmerhirt & Hartmut Wenzel
17. Unterrichtsentwicklung	Rolf Arnold, Markus Lermen & Thomas Prescher
18. Qualitätsmanagement	Stephan Gerhard Huber & Nadine Schneider
19. Wissensmanagement	Uwe Hameyer
20. Corporate Identity	Wulf Wersig
II.4 Personalmanagement	
21. Personalmanagement	Stephan Gerhard Huber & Adolf Bartz
22. Personalauswahl	Maren Hiltmann
23. Personalführung	Adolf Bartz
24. Personalentwicklung	Barbora Zimmer
25. Schulspezifische Fortbildungsplanung	Angela Kling & Eckhard Spethmann
26. Personaleinführung	Maja Dammann
27. Personalbeurteilung	Hajo Sassenscheidt
28. Selbstmanagement	Jörg Schett

III. Methoden der Führungskräfteentwicklung	
1. Lernmodelle für Erwachsene: multiplen Lernanlässen nutzen	Stephan Gerhard Huber
III.1 Lernen im Selbststudium	
2. Selbststudium: Literaturempfehlungen	Stephan Gerhard Huber, Sigrid Hader-Popp & Nadine Schneider
3. Selbstbildung	Ulrich Müller
III.2 Lernen in Kursveranstaltungen	
4. Großgruppenarrangements	Franziska Wohlberedt
5. Individuelle Handlungskompetenz erlangen in heterogenen Lerngruppen	Annerose Kropp
6. Form folgt Funktion: die Gestaltung adäquater Veranstaltungsdesigns	Kerstin Lüder
7. Lernen mit Praxisbezug: Problemorientiertes Lernen	Stephan Gerhard Huber & Sigrid Hader-Popp
8. Ziele und Nutzen von Lernaufgaben in der FKE	Renate Brauner
9. Innere Bilder – Mental Maps	Jeroen Imants
10. Mit heterogenen Teilnehmergruppen in der Leitungsqualifizierung arbeiten	Simone Schlepp
11. Durch Blended Learning eine kontinuierliche Professionalisierung sichern	Ulrich Iberer
12. Blended-Learning-Seminare in der Führungskräfteentwicklung	Johannes Böttcher & Katharina Schlamp
13. „Happy Learning“: zur Wende in der Führungskräfteentwicklung und zur Rolle der Dissonanz	Stephan Gerhard Huber, Hans Brandes & Vera Bender
14. Keine Lust auf Fortbildung? Durch Begleitung und Unterstützung Interesse neu wecken	Karin Oechslein
15. Tagungsjournal	Edwin Stiller
16. Portfolio	Gabriele Pollack & Kerstin Lüder
III.3 Lernen in der Praxis und durch die Praxis	
17. Vom Workshop zum Workplace	Stephan Gerhard Huber
18. Coaching für und durch pädagogische Führungskräfte	Stephan Gerhard Huber & Robert Fischbach
19. Tandem-Coaching	Susanne Verspermann
20. Persönliches Projekt	Martina Pleuse
21. Das persönliche Projekt: eine empirische Untersuchung	Gabriele Pollack
22. Hospitationspraktikum	Sibylle Engelke
23. Arbeiten mit Fällen und Shadowing	Leif Moos
24. Führung in anderen Handlungsfeldern: Lernen aus dem Vergleich	Stephan Gerhard Huber
25. Partners in Leadership	Silke Ramelow
III.4 Kollegiale Lernformen	
26. Professionelle Lerngemeinschaften	Stephan Gerhard Huber & Sigrid Hader-Popp
27. Kollegiale (Fall-)beratung	Nadine Schneider & Stephan Gerhard Huber
III.5 Lernen durch Feedback	
28. Vorgesetzten-Feedback	Hans-Günter Rolff
29. Systematische »Selbst-Diagnose«	Carmen Kloft
30. Das Self-Assessment Kompetenzprofil Schulmanagement (KPSM)	Stephan Gerhard Huber

IV. Curricula der Führungskräfteentwicklung

1. Aktuelle Entwicklungen: Ausdifferenzierung der Curricula der Führungskräfteentwicklung	Stephan Gerhard Huber
<i>IV.1 Exemplarische Entwicklungen in deutschen Bundesländern</i>	
2. Bremen	Christian Buchberger & Jens Reißmann
3. Hessen	Carmen Kloft & Hans Brandes
4. Nordrhein-Westfalen	Olaf Schmiemann
5. Sachsen-Anhalt	Norbert Ryl & Sabine Schmidt
6. Sachsen	Petra Werlisch & Kerstin Wilde
7. Thüringen	Annerose Kropp
<i>IV.2 Exemplarische Entwicklungen an Hochschulen und auf regionaler Ebene</i>	
8. Fernstudium Schulmanagement an der TU Kaiserslautern	Rolf Arnold & Carsten Ansorge
9. „Lernen am Unterschied“ – das Modell der PH Ludwigsburg	Ulrich Iberer & Ulrich Müller
10. MAS Schulmanagement der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz	Martin Riesen & Stephan Gerhard Huber
11. Netzwerk Erfurter Schulen (NES)	Stephan Gerhard Huber & Nadine Schneider