



Maßnahmen: Was kann die Schulleitung tun?

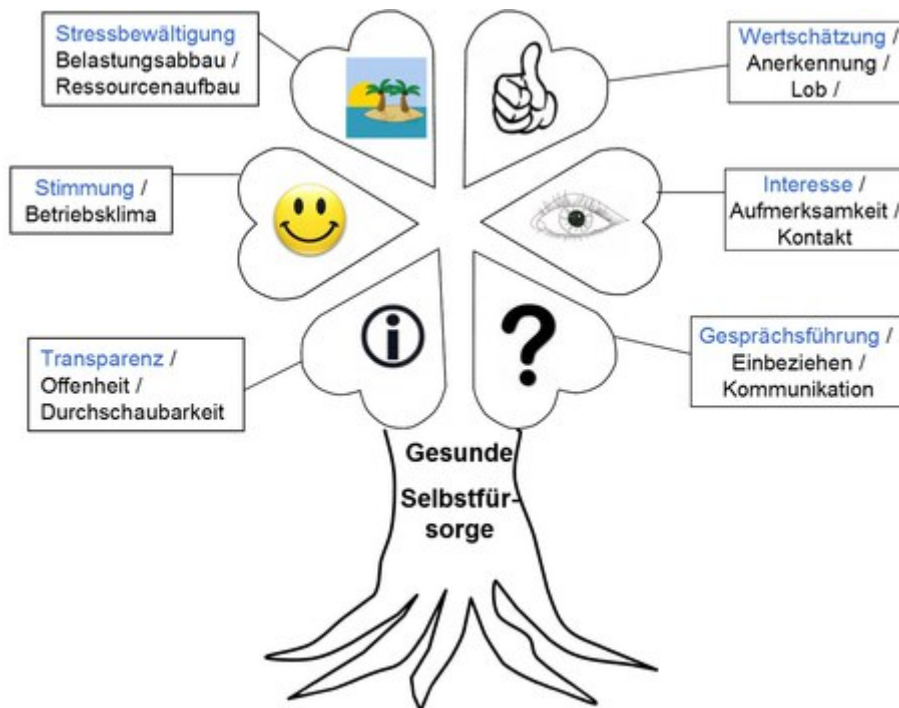


Abb.: „Dimensionen gesunder Führung“ in: A. Matyssek. Führung und Gesundheit. Norderstedt.

A. Matyssek hat die Dimensionen gesundheitsgerechten Führens in ein Bild verdichtet. Der Stamm des Baumes stellt die eigene Gesundheit der Führungskräfte dar, denn nur gesunde Schulleiterinnen/Schulleiter können sowohl die sachlichen als auch die sozialen Anforderungen erfüllen.

Wertschätzung und Anerkennung

Ein zentrales psychisches Bedürfnis aller Menschen ist das **Bedürfnis nach Wertschätzung**. In dem Maße, in dem die Lehrkräfte sich von der Schulleitung anerkannt fühlen, werden sie ebenfalls auf Wertschätzung basierende Beziehungen anbieten. Schulleiterinnen/Schulleiter sollten diesen Respekt auch von Ihren Vorgesetzten erwarten. Auch sollten sie sich bewusst machen, dass sie in exponierter Position immer als Modell wirken.

Interesse/Kontakt

Menschen sind soziale Wesen, sie haben das **Bedürfnis nach Zugehörigkeit**. Schulleiterinnen und Schulleiter sollten dieser Bedürfnis bei sich und den Kolleginnen und Kollegen anerkennen und von sich aus soziale Kontakte anbieten, z. B. durch die (möglichst häufige) Präsenz im Lehrerzimmer in den Pausen.

Kommunikation

Menschen befriedigen ihr Bedürfnis nach Zugehörigkeit durch verbale und nonverbale Kommunikation. Schulleitungen sollten nicht nur in der Schulleitungsrunde dieses Bedürfnis realisieren, sondern auch im Umgang mit dem Kollegium. Achtung: manche Schulleitungen suchen selektiv den Kontakt mit wenigen Lehrkräften, so dass Konflikte entstehen, weil sich die „ausgeschlossenen“ Kolleginnen und Kollegen durch diese „Nichtbeachtung“ gekränkt fühlen.

Transparenz

In vielen Schulen beklagen Kollegien, zu wenig Informationen und Gründe für Entscheidungen, in sie nicht einbezogen sind, zu bekommen. Dies kann dazu führen, dass die Lehrkräfte die Entscheidungen nicht umsetzen, was bei der Schulleitung erheblichen Stress auslöst. Salutogenes Führungshandeln besteht darin, die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so offen wie möglich in Entscheidungen einzubeziehen**. So wird sichergestellt, dass sie sich beteiligen an Problemlösungen, dadurch wissen, was sie tun sollen (Handhabbarkeit), weil sie Informationen haben, was das Ziel einer Maßnahme ist (Verstehbarkeit).

(Betriebs-) Schulklima

Schulleiterinnen und Schulleiter profitieren genauso wie die Kollegien von einem positiven Schulklima.

Die Verbesserung des Schulklimas durch eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation, Mitgestaltungsmöglichkeiten, Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. die Unterstützung der Qualifizierung für neue Aufgaben) und pädagogische Konferenzen und Stundenplangestaltung erhöhen die Arbeitszufriedenheit bei den Lehrkräften und reduzieren Konflikte und Belastungen durch die Vertretung erkrankter Lehrkräfte.

Ressourcenaufbau

Schulleiterinnen und Schulleiter sollten für sich selbst den Erhalt und Ausbau der eigenen Ressourcen genau so wichtig nehmen, wie die aktive Personalentwicklung bei den Lehrkräften. Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich fachlicher Fragen (z. B.: „Wie wird das Schulprogramm evaluiert?“), in Hinblick auf Gestaltungsmöglichkeiten der Beziehungen im Kollegium (z.B. „Wie erhöhe ich meine Konfliktfähigkeit“) und auch die Supervision in einer Schulleitungsrunde, die die speziellen Anforderung einer Leitungsfunktion reflektiert, sind gute Maßnahmen, um die eigenen Führungskompetenzen weiter zu entwickeln.

Angebote der NLSchB

Die Arbeitspsychologie bietet in Zusammenarbeit mit dem NLQ das Seminar "Gesund Führen" an. Weitere Informationen finden Sie in VeDab.

Siehe auch

<http://www.do-care.de/> Gesund führen nach Anne Kathrin Matyssek.

Artikel-Informationen

10.05.2016

Kurzlink:

www.aug-nds.de/?id=380

Bildrechte (v.o.n.u):

Anne Katrin Matyssek