



Anforderungen an die Schulleitung

Die Anforderungsprofile sind auf der Basis der verdichteten Pflichthefte erstellt worden. Sie wollen die wesentlichen Anforderungen ausdrücken – so genannte Muss-Anforderungen – die jede/r Stelleninhaber/in erfüllen muss. Damit sie in der Summe überhaupt erfüllbar sind, dürfen es nicht mehr als 3-5 sein. Wenn andere Fähigkeiten und Fertigkeiten mitgebracht werden, so ist dies wunderbar, doch nicht Bedingung.

(Muss-) Anforderungen Gesamtleiter/in der Schule

(die weibliche und männliche Form wird abwechselnd gebraucht)

1. Die Stelleninhaberin verfügt über ein hohes Bewusstsein zur eigenen und zu den Rollen anderer. Auf der Basis von Kooperation weiss sie die Mitarbeiter mit zu nehmen, die Vorgesetzten und politischen Rollen zu begeistern, Fachexperten und Peers adäquat ein zu beziehen.

Erläuterung:

Die Rolle der Gesamtleiterin steht im Angelpunkt der politischen und professionellen Anspruchsgruppen. Hier ist Rollenbewusstheit sehr entscheidend – und die fängt bei der eigene Rolle an. Sie muss zudem auf der Klaviatur der 4 Richtungen der Führung (noch oben, nach unten, zu den Fachexperten und zu den Kollegen anderer Schulen) spielen, dieser unterschiedlichen Beziehung Rechnung tragen können. Und dies auf der Basis eines vorherrschenden kooperativen Stils und Umgangs, ohne sich jedoch in Effizienz und Effektivität einschränken zu lassen (siehe auch 2. und 4.).

2. Der Stelleninhaber kann moderativ strategisch arbeiten und operativ effektiv entscheiden.

Erläuterung:

Die strategischen Aufgaben erfordern eine hohe Kompetenz in moderativen Arbeitsformen, zumal die Fachkompetenz oft bei der Schulleitung bzw. den Lehrkräften liegt, die Handlungskompetenz jedoch bei den Behörden (siehe auch Anforderung 3). In den operativen Aufgaben ist eine gute Effizienz gefragt, die sich mit der Anforderung 4 kreuzen muss (kooperativer Stil).

3. Die Stelleninhaberin kann den Diskurs zwischen pädagogischen, organisatorischen, persönlichen und wirtschaftlichen Anliegen erfolgreich gestalten und ihre eigene Meinung wohlwollend vertreten.

Erläuterung:

Die 4 Themenfelder bestimmen den Schulalltag permanent und (fast) jede Handlung. Vor allem die Anspruchsgruppen ausserhalb der unmittelbaren Schule (Eltern, Bürger, Politiker, Bildungswissenschaftler und Betriebswirtschaftler und Juristen in der Bildungsdirektion) werden immer wieder damit argumentieren. Um Oberwasser zu behalten, ist ein spielerischer Umgang mit deutlichen eigenen Positionen überlebenswichtig – für sich selbst und für die Organisation.



4. Der Stelleninhaber hat eine animierende und transparente Arbeits- und Lerntechnik.

Erläuterung:

Es ist zentral, dass eine Gesamtleiterin einen reflektierten Zugang zur eigenen Arbeits- und Lerntechnik hat. Die Vorbildwirkung wird vieles erleichtern, auch wenn Vorbild nicht meint, kopieren zu müssen. Animierende Arbeits- und Lerntechnik beflügelt die Mitstreiter.

(Muss-) Anforderungen Schulleiter/in (Leiter/in einer Schuleinheit)

(die weibliche und männliche Form wird abwechselnd gebraucht)

1. Die Stelleninhaberin verfügt über ein hohes Bewusstsein zur eigenen und zu den Rollen anderer. Auf der Basis von Kooperation weiss sie die Vorgesetzten und Peers für ihre Anliegen zu gewinnen und die Mitarbeitenden in Rollenfragen zu unterstützen.

Erläuterungen:

Diese Anforderung ist ähnlich zu der des Direktors. Die Anspruchsgruppen sind jedoch primär die Schülerinnen, die Eltern und die Lehrpersonen in ihrer unterschiedlichen Rollen. Die Schulleiterin muss primär ihre Peers und den Vorgesetzten für ihre Anliegen begeistern und die Mitarbeitenden in der Rollenklärung unterstützen können.

2. Die Stelleninhaberin kann im strategischen Rahmen die vielfältigen Möglichkeiten der operativen Umsetzung aufzeigen und die Mitarbeitenden zur aktiven Mitgestaltung animieren.

Erläuterung:

Die Rolle der Schulleiterin erfordert vor allem die motivierende Übersetzung von strategischen Leitlinien in konkrete Handlungen und Massnahmen. Es geht vor allem darum, den strategischen Raum auf zu zeigen und zu nutzen und ihn nicht (nur) als Eingrenzung zu erleben.

3. Die Stelleninhaberin kann den Diskurs zwischen pädagogischen, organisatorischen, persönlichen und wirtschaftlichen Anliegen erfolgreich gestalten und ihre eigene Meinung wohlwollend vertreten.

Erläuterung:

Diese Anforderung deckt sich mit derjenigen der Direktorin. Die Anspruchsgruppen sind allerdings im unmittelbaren Umfeld zu suchen: Schüler, Eltern, Klassenlehrerinnen, Fachlehrpersonen, Sonderpädagogik, Ressourcen im Sinne von Franken und Stunden. Die Qualität der Zusammenarbeit und damit des Lernens wird durch klare und auch unterschiedliche Positionen massgebend positiv beeinflusst.

4. Die Stelleninhaberin versteht sich ganz deutlich als vorgesetzte Person: heisst, dass Sie sich deutlich für die Führung von primär pädagogischen Fachexperten entschieden hat. Sie ist primär in der Führung von Mitarbeiter/innen professionell.

Erläuterungen:

Es soll der Gefahr begegnet werden, dass sich eine Schulleiterin mit den guten Lehrpersonen misst statt mit einer Führungskraft. Sie vertritt die Organisation Schule und nicht die Lehrpersonen, auch wenn ihr klar ist, dass nur motivierte Mitarbeitende die gewünschte Qualität erbringen werden.