

Leadership Academy
Abschlussforum Generation V

**„Leadership-Kompetenz auf dem
Prüfstand – Innensicht“**

Dr. Silvia Pool Maag

3. Dez. 2008

Leadership-Kompetenz-Skala (LKS):

- Selbsteinschätzung von Führungskompetenzen
- Führungsfeedback
- Qualifizierungsbedarf

„Leadership for learning“

Kollegiales Teamcoaching

Führungsverhalten in
Innovationsprozessen (KTC-
Checks; Projektdoku)

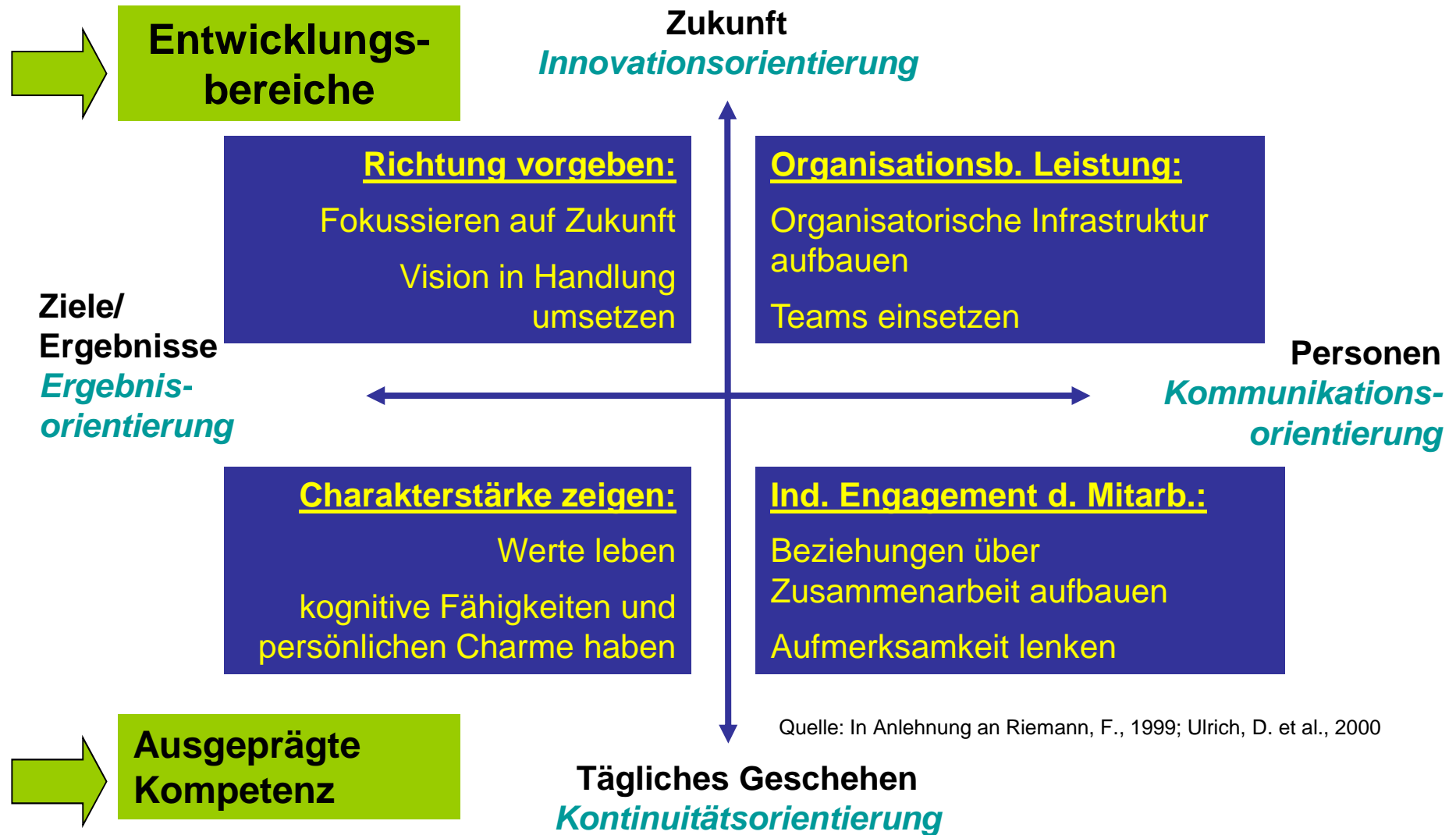
Mindsets (LKS):

- Funktion und Bedeutung
von Führung im
Berufsalltag

So beschreiben Sie sich



in Ihrer „Selbsteinschätzung“ (LKS)



Leadership-Stärken /Exzellenz



**Sie sehen sich
primär den
Menschen
nahe!**

...dies zeigt sich darin, dass es Ihnen in Ihrem Führungsalltag besonders gut gelingt:

- Vielfalt und Individualität zu fördern
- Beziehungen über Zusammenarbeit aufzubauen
- Innovationen möglich zu machen
- ein hohes Verantwortungsgefühl für das schulische Umfeld zu zeigen
- die Sichtweisen der SchülerInnen einzubeziehen

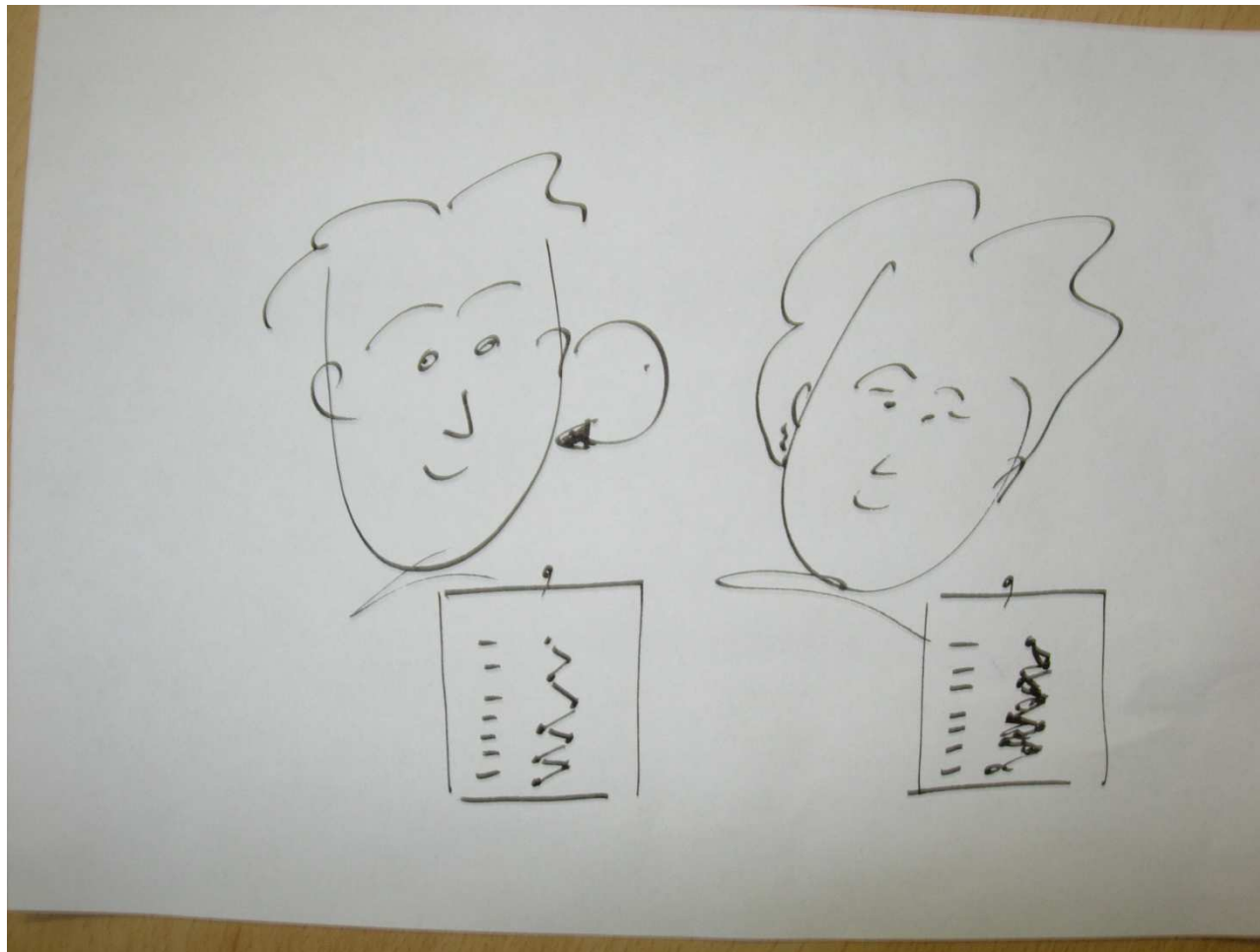
...daraus ergibt sich folgendes Führungsprofil:



Es ist Ihnen wichtig...:

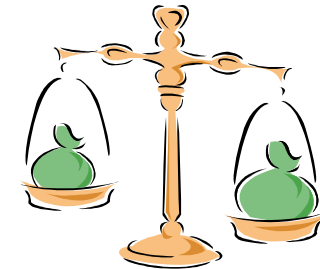
- als Vorbild zu wirken (Vorbildfunktion),
- zu motivieren,
- Orientierung zu geben und Sicherheit zu vermitteln,
- Identifikation zu ermöglichen,
- Qualität zu gewährleisten,
- Ziele zu erreichen und
- Entwicklung möglich zu machen und voranzutreiben.

„Führungsfeedback“



Selbst- vs. Fremdwahrnehmung

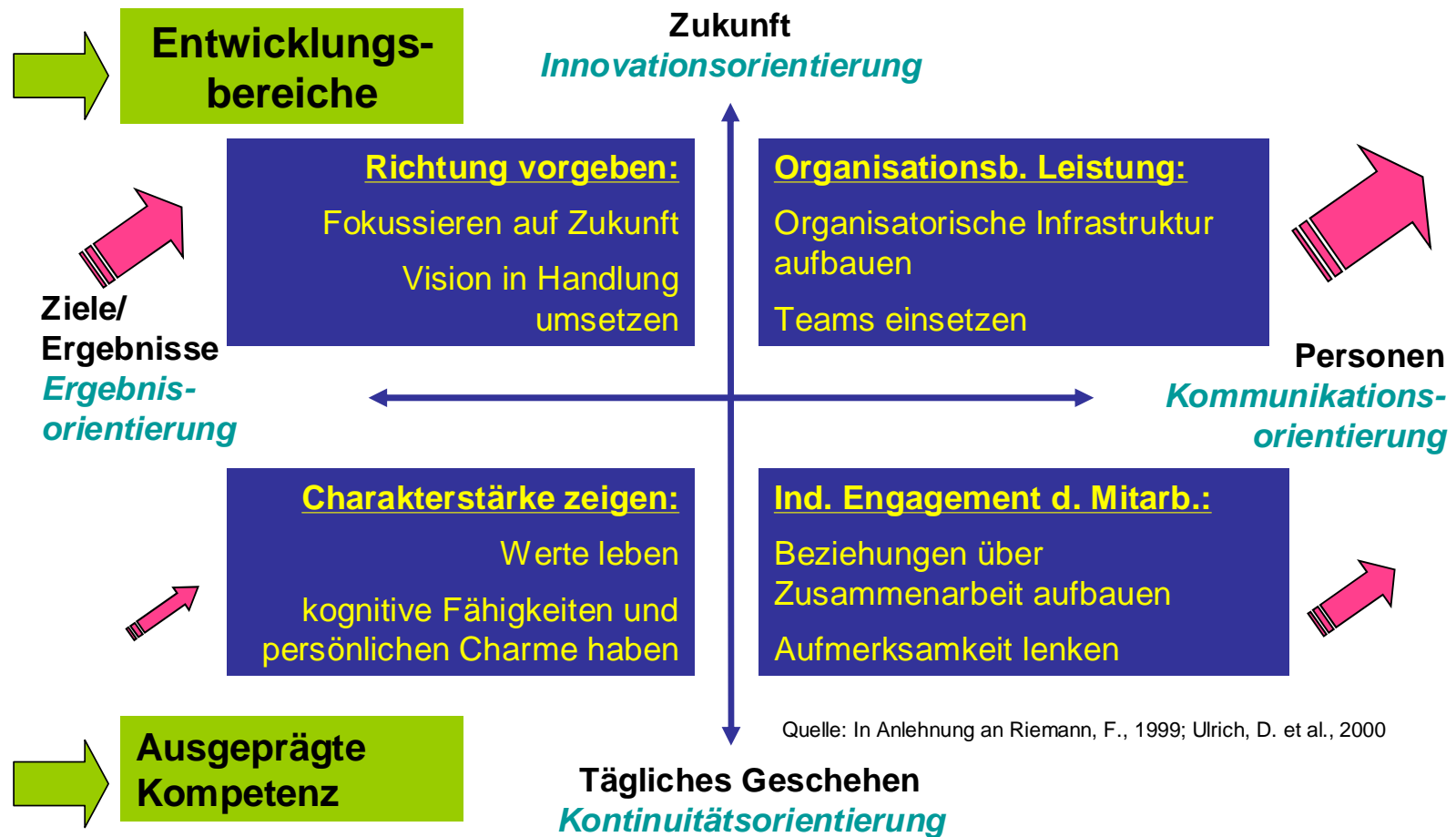
- Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigen sich sehr gut in Balance
- Grösster Kompetenzentwicklungswunsch der Mitarbeitenden: „Organisationsbezogene Leistungsfähigkeit erzeugen und Gemeinschaft bilden“
- Sie schätzen besonders: Verantwortungsgefühl für das schulische Umfeld, stets nach Möglichkeiten der Verbesserung suchen, Herausforderungen annehmen



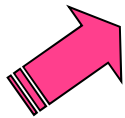
Bilanz der Arbeit in der LEA: Wirkungen im „Längsschnitt“ (LKS)



Kompetenzentwicklung der Führungskräfte:



Kompetenzentwicklung der Führungskräfte:

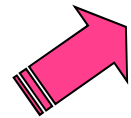


In den Ausprägungen aller vier
Eigenschaften besteht eine Entwicklung in
die Richtung hin zu mehr „Leadership-
Stärke“ und „Exzellenz“!

Kompetenzentwicklung der Führungskräfte:



Statistisch erhebliche Wirkungen zeigen
sich in den Führungsbereichen:



- Teams einsetzen
- Vision in Handlung umsetzen
- Aufmerksamkeit lenken
- Organisatorische Infrastruktur aufbauen
- Schulkultur und Lernkultur gestalten

Was ist Leadership?



Leadership als ein Balanceakt!

Quintessenz eines LEA-Teilnehmers aus der Generation 2:

*„Leadership braucht:
Zeit, aber keine Ewigkeit
Ziele, aber keine Fixsterne
Macht, aber keine Übermacht
Visionen, aber keine Träumereien
Beharrlichkeit, aber keinen Starrsinn
Selbstreflexion, aber keine Selbstverliebtheit
starke Persönlichkeiten, aber keine Halbstarken
die Fähigkeit zur Motivation, aber keine Rattenfänger
Entschlossenheit, aber keinen Justament-Standpunkt
den Blick fürs Wesentliche, aber keine Scheuklappen
Gefühl in den Fingerspitzen, aber keine Gefühlsduselei
Menschen und kein ‚Aber ...!‘“ (Mit freundlicher Erlaubnis des Autors).*

