



# LEITBILD ENTWICKLUNG FÜR EIN SCHULLEITUNGSTEAM

FALLBEISPIEL



Simone Gehr

## AUSGANGSLAGE

Eine Privatschule steht vor einem wichtigen Wandel. Nach dem Ausscheiden der bisherigen Schulleiterin übernimmt ein Team aus erfahrenen Pädagogen gemeinsam die Leitung. Die Kollegen kennen sich bereits gut, doch die neue Form der Zusammenarbeit ist für alle neu. Sie wünschen sich mehr Zusammenhalt im Team und eine klare Positionierung nach außen. Um diese Herausforderung zu meistern, entscheiden sie sich für eine Begleitung durch Simone Gehr.

## PROBLEM

Die Aufgaben einer Schulleitung sind zwar durch das Kultusministerium vorgegeben, doch wie diese umgesetzt werden, bleibt offen. Das Risiko ist groß, sich im Schulalltag in Details zu verlieren und auseinander zu driftten. Zudem gibt es Unsicherheiten: Eltern, Kollegen und der Vorstand sind mit der neuen Leitungsstruktur noch nicht vertraut. Manche wünschen sich sogar eine einzelne Schulleitung zurück, wie sie es gewohnt sind. Das Team braucht Klarheit über seine Rolle, Werte und eine funktionierende Struktur, um wirksam zu handeln.

## LÖSUNG

In einem strukturierten Beratungsprozess mit drei Etappen werden die Herausforderungen Schritt für Schritt angegangen:

### Schritt 1: Wertbeitrag des Leitungsteams ermitteln

In einem Workshop wird erarbeitet, welchen Beitrag das Team für die Schule leistet. Wer profitiert von ihrer Arbeit? Durch Brainstorming und Clustern werden die Bedürfnisse aller Stakeholder erfasst: Lehrer, Schüler, Vorstand und Eltern. Das Team formuliert in ganzen Sätzen, welchen Beitrag es für das Gelingen des Schulalltags leistet. Die eigene Bedeutung wird dadurch greifbar. Das stärkt das Selbstwirksamkeitserleben der Gruppe spürbar.

### Schritt 2: Gemeinsame Werte und Haltungen definieren

Jedes Teammitglied bringt persönliche Vorstellungen von guter Schulleitung ein. Diese werden sichtbar gemacht und diskutiert. Das Team wählt seine vier wichtigsten Werte aus und arbeitet diese in einem eigenen Konzept aus. Zu jedem Wert werden mehrere



praktische Beispiele aus dem Schulalltag entwickelt. So werden die Werte nicht nur benannt, sondern auch konkret handlungsleitend.

### **Schritt 3: Klare Strukturen definieren**

Im finalen Schritt geht es um die Führungsstruktur. Das Team entwickelt zwei Varianten: eine gleichwertig aufgeteilte Leitung durch alle Mitglieder oder eine Person an der Spitze mit mehreren Stellvertretern. In einer SWOT Analyse werden Chancen, Risiken und Voraussetzungen beider Optionen bewertet. In einer vertrauensvollen Atmosphäre wird eine Lösung gefunden, die dem Team neue Energie gibt und Klarheit schafft. Entscheidend für diesen Schritt war die neutrale Moderation.

## **ERGEBNISSE**

- ✓ Die Leitbildentwicklung war ein voller Erfolg. Das Team hat seine Identität, Leistungen und Werte klar definiert. Durch die gewonnene Klarheit kann das Team im Schulalltag einheitlich und überzeugend agieren.
- ✓ Das Team ist motiviert, sich klar zu positionieren. Die gewünschte Struktur wurde mit dem Vorstand besprochen und erfolgreich umgesetzt.
- ✓ Die anfängliche Unsicherheit ist verschwunden. An ihre Stelle ist echtes Selbstbewusstsein getreten.
- ✓ Der Alltag hat sich spürbar verändert: Durch die gegenseitige Klarheit herrscht ein entspannter Umgang im Team. Die Pädagogen agieren nun geschlossen und sprechen mit einer Stimme. Vorstand, Eltern und Kollegen erleben die neue Schulleitung als handlungsfähig und verlässlich.

***Sie möchten Ihr Leitungsteam stärken und für künftige Herausforderungen aufstellen?  
Lassen Sie uns über Ihre Situation sprechen.***

Simone Gehr Tel. +49 176 4553 3138 [info@gehrconsulting.de](mailto:info@gehrconsulting.de)