

# Leitbild der Schulleitungsgruppe

an der Irena-Sendler-Schule



Matthias Greite  
Schulleiter

Sybille Freimann  
Thomas Schumacher  
Abteilungsleitung 5-7

Norbert Freitag  
stv. Schulleiter

Norbert Voigt  
Abteilungsleitung 8-10

Ulrich Meyer  
didaktischer Leiter

Lars Lankow-Mischur  
Abteilungsleitung 11-13

## I Haltungsfragen

### **Wir leiten die Schule auf der Grundlage eines kooperativen Führungsverständnisses**

Wir leiten die Schule auf der Grundlage eines kooperativen Führungsverständnisses. Das Schulleitungsteam (SLT) fördert und lebt eine Kultur von Vertrauen, Offenheit, Wertschätzung und demokratischer Beteiligung. Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie alle anderen Mitarbeiter sollen unter für sie guten Bedingungen an der Schule lernen und arbeiten können. Verschiedenheit an Meinungen und konstruktive Kritik betrachtet das SLT als Gewinn für die Schule. Die Pflege des Schulklimas ist ein wichtiges Anliegen der Schulleitung. Konflikte werden offen, konstruktiv und frühzeitig gelöst. Deswegen ist es uns wichtig:

- Impulse zu setzen, Entwicklung zu initiieren und die Prozesse zu steuern,
- auf Verbindlichkeit von allen Seiten und die Umsetzung gemeinsam entwickelter Konzepte zu achten und
- unsere Vorbild- und Kontrollfunktion wahrzunehmen.

### **Konkret bedeutet dies:**

- die Entwicklung von Zielvorstellungen und Schwerpunkten für die schulische Arbeit zu begleiten
- Wir eröffnen Möglichkeiten für alle (Lehrer, Mitarbeiter, Honorarkräfte, Schüler, Eltern)
- Wir zeigen Respekt und fordern Respekt.
- Wir vereinbaren Regeln und handeln konsequent.

### **Notwendige Schritte:**

- Wir sind loyal und arbeiten vertrauensvoll und verlässlich zusammen.
- Wir sorgen für die Voraussetzungen für einen fortschrittlichen und Schüler gemäßen Unterricht.
- Wir unterstützen die individuelle Beratung unserer Schülerinnen und Schüler.
- Wir ermöglichen unseren Schülerinnen und Schülern einen Abschluss zu machen bzw. einen Anschluss zu finden.
- Wir fördern die Eigenverantwortung der Schülerschaft, stärken die Schülervertretung (SV) und unterstützen ihre Aktivitäten.
- Wir arbeiten eng mit dem Elternrat zusammen und binden die Eltern in die Schulentwicklungsprozesse ein.

- Wir finden Wege, wie wir die Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiter und unserer Schüler- und Elternschaft würdigen, und machen sie für alle bekannt.
- Wir fördern und fordern Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit.
- Wir delegieren Aufgaben und fördern Selbstverantwortung innerhalb klarer, transparenter Strukturen.
- Wir gehen mit personellen und materiellen Ressourcen der Schule ökonomisch und ergebnisorientiert um.
- Wir schaffen entsprechende Rahmenbedingungen für mehr Arbeitszufriedenheit und tragen so zu einem guten Arbeitsklima, klaren Strukturen und Verlässlichkeit im schulischen Alltag bei.

## II Vision /Strategie

### Unser Ziel: Die ISS ist eine „Gute Schule“!

Wir haben ein gemeinsames Verständnis von „Guter Schule“, an dem sich unser Handeln orientiert. Die Prozesse der Schulentwicklung sind auf dieses Ziel ausgerichtet und messen sich an ihm. Unsere Personalentwicklung folgt diesem Ziel, alle Projektgruppen werden in Hinblick auf dieses Ziel eingerichtet. Wir streben an, dass sich die Irena-Sendler-Schule beim deutschen Schulpreis bewirbt.

### Konkret bedeutet dies:

- Wir machen unser Ziel transparent und werben im Kollegium, bei Eltern und Schülern dafür, diesen Schritt gemeinsam zu gehen.
- Auf unsere Initiative hin entwickelt das Kollegium ein gemeinsames Verständnis von „Guter Schule“.
- Wir werden ggf. neue Gremien einrichten, neue Strukturen schaffen, alte Strukturen/Gremien überprüfen.
- Wir beteiligen Eltern und Schüler an dem Prozess.

### Notwendige Schritte:

- Wir entwickeln, beginnend mit einer zweitägigen Tagung am 17./18.2. 2017, unser Verständnis von „Guter Schule“.
- Wir unterbreiten dem Kollegium einen Vorschlag für einen Plan, wie das Ziel „Gute Schule“ gemeinsam gefunden und umgesetzt werden kann.
- Wir klären für uns, wie die laufenden organisatorischen Aufgaben und die strategischen Planungen zur Neuaufstellung der Schule nebeneinander möglich sind.
- Wir überprüfen unsere Arbeitsstruktur und verbessern diese.

## III Prozesse

### Unsere Prozesse sind klar und transparent

Unsere Prozesse folgen dem übergeordneten Ziel von „Guter Schule“. Sie sind klar, verbindlich und erleichtern die Arbeit. Beim Start eines Prozesses werden alle betroffenen Personen bzw. Gremien beteiligt. Unsere Prozesse werden mit dem QZS<sup>1</sup>-Tool beschrieben und dokumentiert.

Wir haben einen Überblick über die Schulentwicklungsprozesse, initiieren und steuern diese in enger Zusammenarbeit mit der Steuergruppe. Unsere Prozesse werden auf einer jährlichen Bilanz- und Strategiekonferenz bilanziert und evaluiert, die Ergebnisse führen ggf. zu neuen Prozessen.

#### Konkret bedeutet dies:

- Schulinterne Prozesse werden auf Grundlage des Ziels „Gute Schule“ priorisiert.
- Zu jedem unserer Prozesse gibt es eine Prozessbeschreibung, wodurch die Kernfragen „Wer?“, „Wie?“, „Was?“ und „Bis wann?“ geklärt sind.
- Unsere Prozesse werden in einem Qualitätshandbuch dokumentiert und veröffentlicht.
- Unsere Prozesse werden den entsprechenden Gruppen/Gremien transparent gemacht.
- Die Steuergruppe bereitet die jährliche Strategie- und Bilanzkonferenz vor.

#### Notwendige Schritte:

- Wir stellen eine Zugänglichkeit für die Prozessbeschreibungen her (Handbuch / Eduport / Organigramm).
- Wir informieren regelmäßig über laufende Prozesse durch Beiträge in der Wochenvorschau und durch regelhafte Berichte der Steuergruppe auf den Lehrerkonferenzen.
- Wir achten auf sinnhafte Zusammensetzungen der Projektgruppen.

---

<sup>1</sup> QZS = Qualitätszentrierte Schulentwicklung

## **IV Kommunikation und Kooperation**

### **Wir arbeiten in guter Kooperation und nach klaren Regeln zusammen.**

Für uns ist gelingende Kommunikation die Basis für ein gutes Miteinander. Dazu trägt wesentlich das persönliche Gespräch bei. Eine gelingende Kommunikation und Kooperation befördert eine von uns gewünschte professionelle Schulkultur. Deshalb haben wir auf verschiedenen Ebenen Kooperations- und Kommunikationsstrukturen, die für uns wichtig sind: Zwischen der SL und dem Kollegium, innerhalb des Kollegiums (JTK, JFK, ...) und zu den verschiedenen Gremien wie u.a. Steuergruppe, Elternrat, Schülerrat.

#### **Konkret bedeutet dies:**

- Unsere Kommunikations- und Kooperationsstrukturen sind beschrieben, Aufgaben und Zuständigkeiten sind klar und werden genutzt.
- Unsere Strukturen dienen dem Ziel „Gute Schule“.
- Wir pflegen eine Feedbackkultur.
- Wir machen eine vorausschauende und verlässliche Personal- und Jahresplanung.
- Wir beziehen Gremien und Personen regelhaft in die sie jeweils betreffenden Entwicklungen ein.

#### **Notwendige Schritte:**

- Wir stellen unser Leitbild dem Kollegium vor, nehmen Rückmeldungen auf und arbeiten diese ggf. in unser Leitbild ein.
- Wir überprüfen vorhandene Kommunikationsstrukturen.
- Wir schaffen zusammen mit dem Kollegium eine Feedbackkultur an der Schule.
- Wir etablieren eine transparente Personaleinsatzplanung („Besetzungscfe“).

## V Entwicklung

### **Die Schul- und Personalentwicklung ist Kernaufgabe der Schulleitung**

Das Schulleitungsteam (SLT) begreift die Personalentwicklung als Kernaufgabe der Schulleitung und initiiert, fördert und gestaltet die Schulentwicklung. Feedback und Evaluation sind dabei wichtige Instrumente.

#### **Konkret bedeutet dies:**

- Wir geben regelmäßig Gelegenheit für ein Schulleitungs-Feedback.
- Wir nehmen Impulse zur Schulentwicklung von Kolleginnen und Kollegen, der Schüler- und Elternschaft auf.

#### **Notwendige Schritte:**

- Wir entwickeln genaue Vorstellungen für die Personalentwicklung.
- Wir erstellen einen schulischen Fortbildungsplan.
- Wir sprechen regelmäßig mit den Kolleginnen und Kollegen, geben ihnen regelmäßig Feedback und unterstützen sie in ihrer persönlichen Berufsentwicklung.
- Wir hospitieren regelmäßig den Unterricht und bieten unseren Unterricht für Hospitationen an.
- Wir geben uns regelmäßig Rückmeldungen.

## **VI Repräsentieren**

### **Wir pflegen das gute Image unserer Schule**

Neben der Innenwirkung der Schulleitung sehen wir, dass wir im gesellschaftlichen Kontext arbeiten und die Schule in der Öffentlichkeit repräsentieren. Wir nehmen am Leben vor Ort teil und pflegen Kooperationen mit außerschulischen Partnern. Wir stellen die Bedeutung von Bildung und Erziehung zum Wohle unserer Schülerinnen und Schüler als die wichtigste gemeinsame Aufgabe aller an Schule Beteiligter heraus.

#### **Konkret bedeutet dies:**

- Wir machen unsere schulischen Angebote bekannt.
- Wir stellen die Qualität unserer Arbeit öffentlich dar.
- Wir nehmen an schulischen Veranstaltungen teil.
- Wir pflegen ein gutes Verhältnis mit der BSB und benachbarten Schulen.
- Wir pflegen ein partnerschaftliches Verhältnis zu Kammern, Innungen, Ausbildern, Eltern und kooperierenden Einrichtungen.
- Wir sind offen für Projekte mit außerschulischen Personen und Einrichtungen.

#### **Notwendige Schritte:**

- Wir definieren, wie wir Öffentlichkeitsarbeit verstehen und entwickeln dafür ein Konzept.
- Wir integrieren das Kollegium in diesen Prozess.
- Wir identifizieren, welche außerschulischen Partner für die Weiterentwicklung der ISS hilfreich sein können.