Termine 2013:

Vorbereitungstermin:	06.05.2013	16.00 - 19.00 Uhr
Durchführungstermin:	10.05.2013	14.00 - 18.00 Uhr
	und 11.05.2013	09.00 - 18.00 Uhr
Gemeinsamer Reflexionstermin	07.06.2013	15.00 - 18.00 Uhr

Individuelle Reflexions-Rückmeldetermine nach Absprache

Potenzialanalyse für Lehrerinnen und Lehrer mit schulischen Leitungs- und Führungsaufgaben oder zu deren Vorbereitung

Potenzialanalyse

Zielgruppe	Lehrerinnen und Lehrer, die sich für schulische Leitungs- und Führungs-aufgaben interessieren oder sie bereits ausführen Alle, die persönliche Optimierungspotenziale erkennen und nutzen wollen
Anmeldung:	www.aib.uni-bremen.de
Teilnahmebeitrag:	325 Euro (inkl. schriftliches Zertifikat)
Durchführung:	Prof. Dr.-Ing. Franz J. Heeg, Leiter des arbeitswissenschaftlicheninstituts der Universität Bremen (aib) sowie des Steinbeis Transferzentrums für innovative Systemgestaltung und personale Kompetenzentwicklung (STZ) an der Universität Bremen. Er ist Lehrender Supervisor (SG), Lehrcoach und Lehrtrainer (SG, DVNLP) und führt mit seinem Team seit mehreren Jahren Potentialanalysen – u.a. für den Schulbereich – durch. www.aib.uni-bremen.de www.stz-bremen.de
	Anmeldung bitte bis zum: 29.04.2013
Ansprechpartner:	Prof. Dr.-Ing. F.J. Heeg Hochschulring 40 28359 Bremen Telefon: 0421-218 64700 eMail: hee@aib.uni-bremen.de

Mein Potenzial als Führungskraft im schulischen Bereich

Eine Möglichkeit für Leitungs- und Führungskräfte sowie Lehrer und Lehrerinnen auf dem Weg dorthin, zu überprüfen, inwieweit ihr Führungspotenzial bereits ausgeformt ist und welche Optimierungspotenziale vorhanden sind. Welche Möglichkeiten gibt es, die Stärken weiter auszubauen und zur Optimierung der persönlichen Potenziale zu nutzen?

Wissenschaftliche Grundlagen

Potenzialanalyse - theoretisch fundiert, praktisch erprobt und in praxisrelevanter Form durchgeführt

Die Potenzialanalyse das arbeitswissenschaftlichen instituts bremen (aib) und des Steinbeis Transferzentrums für innovative Systemgestaltung und personale Kompetenzentwicklung an der Universität Bremen (STZ Bremen) baut auf dem konsistenztheoretischen Modell des psychischen Geschehens sowie auf dem Modell der bedarfs- und bedürfnisausgleichenden Führung und dem der neuroenergetischen systemischen Führungs- und Organisationsentwicklung auf. Jeder Mensch strebt nach Konsistenz auf physischer und psychischer Ebene. Zum Ausdruck kommt dies in den allen Menschen gemeinsamen Grundbedürfnissen nach Orientierung und Kontrolle, Lustgewinn und Unlustvermeidung, Bindung sowie nach Selbstwerterhöhung und -erhalt. Die Befriedigung dieser Bedürfnisse geht einher mit einem breiten Spektrum an positiven Gefühlen, die Verletzung wird hingegen von vielerlei negativen Gefühlen begleitet. Die Energie des Menschen ist auf den Konsistenzerhalt gerichtet mit der Folge von entsprechender Motivation, mit Werthaltungen, Glaubenssätzen sowie Zielen und Wünschen, die in konkretes diesbezügliches Handeln (selektive Wahrnehmung, Handlungen zur Zielerreichung usw.) umgesetzt werden. Aufgabe von Führung ist es hierbei, die Bedarfe (z. B. Sachanforderungen von Institution, Umwelt) und (Grund-)Bedürfnisse aller jeweils relevanten Beteiligten zu einem Ausgleich zu bringen.

Daneben bedeutet Führung Zuständigkeit für die stetige Kompetenzentwicklung des zugeordneten Personals und die permanente Optimierung von Aufgaben, Abläufen und Strukturen im eigenen Verantwortungsbereich sowie im Gesamtsystem. Dies erfordert gute Kommunikation und Kooperation. Nicht zuletzt bedeutet Führung die Erzielung klarer, verbindlicher Regeln, Gespräche, Verhandlungen, Problemlösungen und Entscheidungen durch methodenbasiertes Handeln.

Ablauf der Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse besteht aus drei Teilen. Zur Hinführung auf die Potenzialanalyse gibt es zum Einen eine Einführungsveranstaltung, in der der wissenschaftlich theoretische Hintergrund sowie dessen Umsetzung in konkretes Handeln vorgestellt und reflektiert werden (ein halber Tag). Zum Anderen findet die eigentliche Potenzialanalyse an zwei aufeinander folgenden Tagen (Freitag von 14 bis 19 Uhr und Samstag von 9 bis 18 Uhr) statt. Hierbei werden verschiedene Aufgaben und unterschiedliche Anforderungen an die Teilnehmer/-innen gestellt. Die Bearbeitung der einzelnen Aufgabenstellungen unterschiedlicher Dauer und Ausgestaltung (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Gespräch, Verhandlung, komplexe Problemlöse- und Entscheidungssituation usw.) wird bewertet. Video-Aufnahmen, die nach der Durchführung ausgewertet werden, runden das Bild zum Führungspotential der Teilnehmer/-innen ab.

Als Basis zur Aussage über das Führungspotenzial dienen definierte konkrete und konkret beobachtbare Merkmale der Durchführung der Aufgaben und der erzielten Ergebnisse. Die individuell erreichten Ausprägungen der Merkmale ergeben in der Summe das jeweilige individuelle Führungspotenzial.

Rückmeldung zu den erzielten Ergebnissen

Die Aussagen zu den erzielten Ergebnissen erfolgen im Rahmen von diesbezüglichen Terminen (je ein gruppenbezogener und ein individueller Termin - hierbei auch Nutzung von Ausschnitten aus den Video-Aufnahmen) in detaillierter Form sowie in zusammenfassender Form eines Zertifikats. Die Führungs-Teil-Kompetenzen werden im Zertifikat genauer erläutert. Die Kompetenzbereiche decken einen wesentlichen Teil der Kompetenzen ab, die für eine bedürfnisausgleichende Führung unter komplex-dynamischen Rahmenbedingungen erforderlich sind.

Da Kompetenzen grundsätzlich situationsspezifischer Natur sind sowie hier eine handlungsbezogene Kompetenzsicht im Vordergrund steht, werden die Kompetenzen aus Merkmalen und deren Ausprägungen aus den einzelnen Aufgaben ermittelt. Die Merkmale werden so gewählt, dass sie konkret beobachtbar sind und entsprechende Deutungen und Interpretationen der Beobachter/-innen weitestgehend entfallen.

Kompetenzen	Erreichte Punktzahl im Verhältnis zur Durchschnittspunktzahl der Gruppe (in %)
Kommunikationskompetenz	**100 %**
Gesprächskompetenz	100 %
Verhandlungskompetenz	100 %
Konfliktmanagementkompetenz	100 %
Sozialkompetenz	**100 %**
Kooperationskompetenz	100 %
Informationsbeschaffungs- und - weitergabekompetenz	100 %
Verantwortungsübernahme- und -ausübungskompetenz	100 %
Methodenkompetenz	**100 %**
Problemlösekompetenz	100 %
Tool-/Werkzeug-Nutzungs- und - Entwicklungskompetenz	100 %
Führungskompetenz	**100 %**
Entscheidungskompetenz	100 %
Mitarbeiterführungs-Kompetenz	100 %
Unternehmensführungs-Kompetenz	100 %
Informationsvermittlungs-Kompetenz	100 %

Abb. 2: Bewertung der einzelnen Kompetenzen und Teilkompetenzen

Entsprechend charakterisieren die Aussagen über die jeweilige Ausprägung der Kompetenzen das Handeln und die dahinterstehenden Einstellungen, Werthaltungen und Sichten sowie den Umgang mit Bedürfnissen und Emotionen in einer „Blitzlichtaufnahme“ zu einem bestimmten Zeitpunkt und in einer spezifischen Lebenssituation sowie in spezifischen, jedoch verallgemeinerbaren Situationen. Die Aussagen ermöglichen entsprechend Hinweise auf gut und weniger gut ausgeprägte Kompetenz-Potenziale und zeigen über die in der Potenzialanalyse enthaltene gruppenbezogene und individuelle Rückmeldung Wege der Optimierung auf.

Nutzen der Teilnehmer aus der Potenzialanalyse

Die Teilnehmer/-innen erhalten auf der Basis einer fundierten Methode Aussagen zu ihrer Führungskompetenz und deren Teilkompetenzen, erfahren etliches Wissenswertes über ihr konkretes Handeln in den einzelnen Situationen in der Potenzialanalyse im Zusammenspiel mit der jeweiligen Aufgabenstellung sowie anderen Personen.

Sie erhalten eine Rückmeldung über Ihre Wirkung auf Andere und diese im Kontext konkreter Führungssituationen. Hinweise zu den Stärken und Schwächen des eigenen Führungsverhaltens bieten Anlass zur persönlichen Weiterentwicklung.

Bisherige Teilnehmer/-innen haben sich zur Potenzialanalyse wie folgt geäußert (Beispiele):

- wertvolle Bereicherung, insbesondere die Sicht von Außen auf das eigene Tun
- anspruchsvolle Aufgaben, wertschätzende Rückmeldung, viele Anlässe, über sich nachzudenken
- gute Entscheidungsmöglichkeit zur Fragestellung, ob Führung eine adäquate Aufgabe ist und wo es Entwicklungsmöglichkeiten gibt

Kontakt: Prof. Dr.-Ing. F.J. Heeg
Hochschulring 40
28359 Bremen
Telefon: 0421-218 64700
eMail: hee@aib.uni-bremen.de