

# Potentialanalyse

- Zielgruppe:** Lehrerinnen und Lehrer, die sich für schulische Leitungs- und Führungsaufgaben interessieren
- Anmeldung:** [www.lis.bremen.de](http://www.lis.bremen.de)  
Stichwort: Potentialanalyse
- Teilnahmebeitrag:** 150 Euro (Lehrerinnen und Lehrer öffentl. Bremer Schulen, für Teilnehmerinnen und Teilnehmer privater Schulen oder aus Schulen anderer Bundesländer gelten die Regelungen der jeweiligen Ausschreibungen)  
Schriftliches Zertifikat zusätzlich zur mündlichen Ergebnisrückmeldung: 100 Euro (vgl. Muster auf der Innenseite)
- Durchführung:** Prof. Dr.-Ing. Franz J. Heeg, Leiter des „arbeitswissenschaftlichen instituts“ (aib) sowie des „Steinbeis Transferzentrums für innovative Systemgestaltung und personale Kompetenzentwicklung“ (STZ) an der Universität Bremen. Er ist Lehrender Supervisor (SG), Lehrcoach/Lehrtrainer (SG, DVNLP) und führt mit seinem Team seit mehreren Jahren Potentialanalysen – u.a. für das Landesinstitut für Schule – durch.  
→ [www.aib.uni-bremen.de](http://www.aib.uni-bremen.de) / [www.stz-bremen.de](http://www.stz-bremen.de)
- Ansprechpartner im LIS:** Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an:  
Petra Köster-Gießmann (Nachwuchsförderung Führungskräfte)  
Telefon: 0421 361-18197  
eMail: [pkoester-giessmann@lis.bremen.de](mailto:pkoester-giessmann@lis.bremen.de)  
oder  
Christian Buchberger (Leiter Referat Personalentwicklung)  
Telefon: 0421 361-16160  
eMail: [cbuchberger@lis.bremen.de](mailto:cbuchberger@lis.bremen.de)  
  
Bei organisatorischen Fragen wenden Sie sich bitte an:  
Ivonne Grigoleit (Fortbildungsservice)  
Telefon: 0421 361-14464  
eMail: [igrigoleit@lis.bremen.de](mailto:igrigoleit@lis.bremen.de)

Die **gedruckte Langfassung dieses Beitrags** ist beim LIS erhältlich und als PDF abrufbar: [www.lis.bremen.de/info/schulleitung](http://www.lis.bremen.de/info/schulleitung)

**Informationen zur Unterstützung der schulischen Personalentwicklung durch das LIS:** [www.lis.bremen.de/info/personalentwicklung](http://www.lis.bremen.de/info/personalentwicklung)

## Mein Potential als schulische Führungskraft erkennen!



**Potentialanalyse für Lehrerinnen und Lehrer, die sich für schulische Führungsaufgaben interessieren**

# Mein Potential als schulische Führungskraft erkennen!

**Theoretisch fundiert, praktisch bewährt, praxisrelevant durchgeführt: Die Potentialanalyse ist eine Möglichkeit für schulische Führungskräfte – sowie Lehrerinnen und Lehrer auf dem Weg zur Führungskraft - zu überprüfen, inwieweit und in welcher Hinsicht ihr Führungspotential bereits ausgeformt ist, welche Stärken und Schwächen vorhanden sind, welche Möglichkeiten es gibt, Stärken auszubauen und an Schwächen zu arbeiten. Ein Beitrag von Prof. Franz J. Heeg.**

Die Potentialanalyse des „arbeitswissenschaftlichen instituts bremen“ (aib) hat fundierte wissenschaftlichen Grundlagen. Sie baut auf dem konsistenztheoretischen Modell des psychischen Geschehens, dem Modell der bedarfs- und bedürfnisgleichenden Führung sowie dem Modell der neuroenergetischen systemischen Führungs- und Organisationsentwicklung auf.

## Wissenschaftliche Grundlagen

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 Selbstwerterhöhung und -schutz.

Die Befriedigung dieser Bedürfnisse geht mit einem breiten Spektrum positiver Gefühle einher, ihre Verletzung wird von vielerlei negativen Gefühlen begleitet. Die Energie des Menschen wird auf den Konsistenzerhalt gerichtet – mit der Folge entsprechender Motivation, entsprechender Werthaltungen, Glaubenssätze sowie entsprechender Ziele und Wünsche, die in konkretes Handeln umgesetzt werden. Dazu gehören (selektive) Wahrnehmung, Handlungen zur Zielerreichung, Wunscherfüllung etc.

Aufgabe von Führung ist es dann die Bedarfe, z.B. Sachanforderungen von Institutionen und generell der „Umwelt“ und Bedürfnisse aller jeweils relevanten Beteiligten zu einem Ausgleich zu bringen. Daneben bedeutet Führung die Zuständigkeit für die stetige Kompetenzentwicklung des zugeordneten Personals und die permanente Optimierung von Aufgaben, Abläufen und Strukturen im eigenen Verantwortungsbereich wie im Gesamtsystem. Dies erfordert gute Kommunikation und Kooperation. Nicht zuletzt bedeutet Führung die Formulierung klarer und verbindlicher Regeln, das Führen von Gesprächen und Verhandlungen sowie Problemlösungen und Entscheidungen durch methodenbasiertes Handeln.

## Ablauf der Potentialanalyse

Bei der Potentialanalyse werden verschiedene Aufgaben und unterschiedliche Anforderungen an die Teilnehmer/innen gestellt. Die Bearbeitung der Aufgabenstellungen unterschiedlicher Dauer und Ausgestaltung (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Gespräch, Verhandlung, Problemlösung und Entscheidung usw.) wird bewertet. Videoaufnahmen, die nach der Durchführung ausgewertet werden, runden das Bild des Führungspotentials der Teilnehmer/innen ab.

Als Basis der Aussage über das Führungspotential dienen definierte und konkret beobachtbare Merkmale der Bewältigung der Aufgaben und der erzielten Ergebnisse. Die individuell erreichten Ausprägungen der Merkmale ergeben in der Summe das jeweilige individuelle Führungspotential zum Zeitpunkt der Beobachtung.

Die Aussagen zu den erzielten Ergebnissen erfolgen im Rahmen eines Rückmeldegesprächs in detaillierter Form sowie auf Wunsch in zusammenfassender Form als Zertifikat, das die benannten Kompetenzen genauer erläutert.



Prof. Dr.-Ing. Franz J. Heeg  
Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft  
Fachbereich Produktionstechnik

## Zertifikat über die Teilnahme an einer Potentialanalyse

Herr / Frau  
hat vom 00.00.0000 bis 00.00.0000  
an einer Potentialanalyse von 1,5 Tagen Dauer  
für „Leitungskräfte im Kontext Schule“ teilgenommen.

Die folgenden Kompetenzen, die auf der dritten Seite näher beschrieben sind, wurden im Verhältnis zum Durchschnitt der Gesamtgruppe bewertet:

Kompetenzen	Erreichte Punktzahl im Verhältnis zur Durchschnittspunktzahl (%)
Perspektivwechsel	00%
Problemlösen / Entscheiden	00%
Analysekompetenz / Synthesekompetenz	00%
Ganzheitliches / komplexes Denken	00%
Wertbezogenheit	00%
Selbstorganisationsfähigkeit	00%
Ambiguitätstoleranz	00%

## Nutzen der Teilnehmer/innen

Die Teilnehmer/innen erhalten auf der Basis einer wissenschaftlich fundierten Methode Aussagen zu ihrer (aktuellen) Führungskompetenz und den Teilkompetenzen. Sie erfahren etliches Wissenswerte über ihr konkretes Handeln in den einzelnen Situationen in der Potentialanalyse – im Kontext der jeweiligen Aufgabenstellung sowie bezüglich des Zusammenspiels mit anderen Personen.

Sie erhalten Rückmeldungen über ihre Wirkung auf Andere im Rahmen konkreter Führungssituationen. Hinweise zu den Stärken und Schwächen des eigenen Führungsverhaltens bieten Anlass zur persönlichen Weiterentwicklung.

## Rückmeldungen

Bisherige Teilnehmer/innen haben sich zur Potentialanalyse wie folgt geäußert:

- Wertvolle Bereicherung, insbesondere die Sicht von außen auf das eigene Tun.
- Anspruchsvolle Aufgaben, wertschätzende Rückmeldung.
- Viele Anlässe, über sich selbst nachzudenken!
- Gute Entscheidungshilfe zur Frage, ob Führung eine adäquate Aufgabe ist und wo es Entwicklungsmöglichkeiten gibt.