

Change

Entwicklung im
Schulumfeld managen

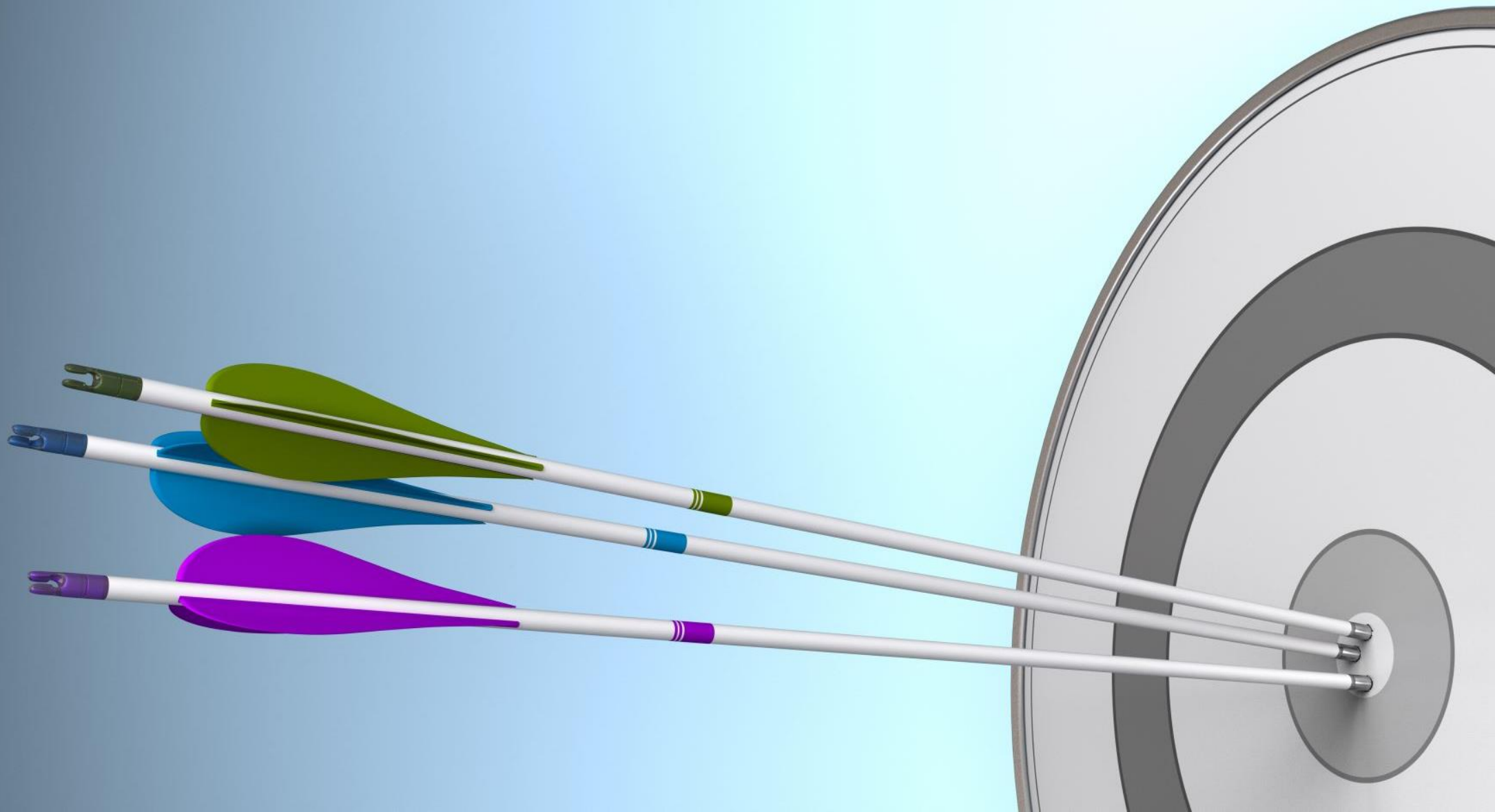


Ablauf

1. Zwei 3-Minuten-Inputs
2. Blitzvorstellung Teilnehmende
3. Aufteilung in zwei Erfahrungsgruppen
 - Projekt vorstellen
 - Fragen
 - Eigene Erfahrungen
 - Evtl. Einbettung in die Theorie
 - Erkenntnisse sammeln
4. Teilen der Erkenntnisse und Debatte
5. Zusammenfassung und Blick in die Theorien

Change in der Schule







Widerstand gehört dazu!

Kommt in rationalen Argumenten verkleidet daher und überdeckt Ängste.

* Angst, Gewohnheiten und Sicherheiten aufzugeben

- Angst, Energie aufwenden zu müssen
- Angst, Kontrolle abzugeben
- Angst, der Entwicklung nicht gewachsen zu sein
- Angst, auf Privilegien verzichten zu müssen

Widerstand positiv kanalisieren

Widerstand Raum geben



Widerstand in wertvolle Jobs
umwandeln



Bedingungen aushandeln

Auftauen – Unfreezing

Aus einer Idee wird Energie. Drängende Kräfte gewinnen überhand. Veränderung wird vorbereitet: Im Fokus stehen Analyse, Zielbildung, Information, Diskussion und Motivation. Veränderungsbewusstsein wird initiiert.



Ziel

Auf welcher Grundlage basiert das Ziel (Vision, Bedürfnis, Relevanz...)? Haben alle dieselben inneren Zukunftsbilder? Wie *gut" ist das Ziel: Konkret? Realistisch? Attraktiv? Erreichbar? Messbar?




Ressourcen

Personelle Ressourcen klären: Wer wird involviert (Begeisterte und konstruktiv Kritische)? Wann wird am Projekt gearbeitet (konkrete Zeitgefässe, geklärte Entschädigung)? Was haben wir vergessen?

Bewegen – Changing

Der Status Quo wird verlassen, der Prozess kommt in Gang. Änderungen werden durchgeführt, Lösungen generiert, Neues ausprobiert. Dies erfolgt durch Verantwortungsübernahme, Trainieren und Überwachen der Prozesse.





Offene Türen – Ermutigung – Feedbacks – Reviews –
Updates – Erwartungen klären und transparent machen –
Change-Newsletter?

Kommunikation

Die Integration aller Beteiligten
ist weit mehr als regelmässige
Information.



Widerstand

Verhandeln statt
sanktionieren



Agilität

Kleine Schritte planen und Meilensteine setzen, Veränderungen antizipieren. Müssen wir dahin oder müssen wir das Ziel anpassen? Kurs überprüfen, Anpassungen vornehmen, Teilerfolge feiern



Einfrieren – Refreezing

Hier geschieht die Gewöhnung an die neue Situation. Durch Stabilisierung und Implementierung der neuen Strukturen soll ein Rückfall vermieden und ein neues Gleichgewicht hergestellt werden.



Selbstevaluation – MA-Gespräche – Coaching?
Supervision? Intersivision?

Kulturwandel

Und wer sind wir jetzt?

Change heisst auch Veränderung des Systems,
inkl. Rollen, Beziehungen, Abläufe

Change auf einen Blick

Zielbild

Ressourcenplanung

Widerstand

Kommunikation

Agilität

Kulturwandel

