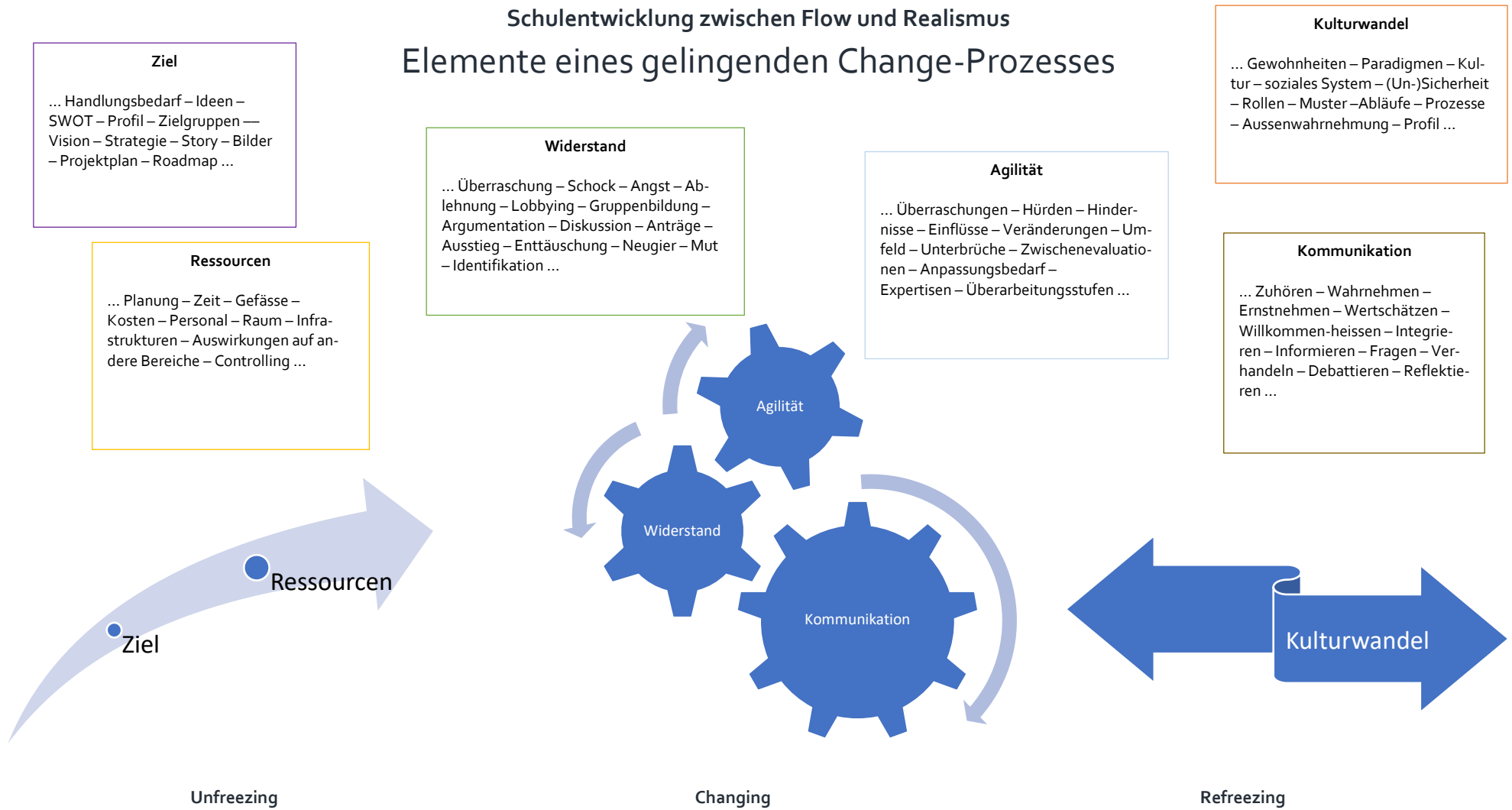


Schulentwicklung zwischen Flow und Realismus

Elemente eines gelingenden Change-Prozesses



Ziel
 ... Handlungsbedarf – Ideen – SWOT – Profil – Zielgruppen – Vision – Strategie – Story – Bilder – Projektplan – Roadmap ...

Ressourcen
 ... Planung – Zeit – Gefässe – Kosten – Personal – Raum – Infrastrukturen – Auswirkungen auf andere Bereiche – Controlling ...

Widerstand
 ... Überraschung – Schock – Angst – Ablehnung – Lobbying – Gruppenbildung – Argumentation – Diskussion – Anträge – Ausstieg – Enttäuschung – Neugier – Mut – Identifikation ...

Agilität
 ... Überraschungen – Hürden – Hindernisse – Einflüsse – Veränderungen – Umfeld – Unterbrüche – Zwischenevaluierungen – Anpassungsbedarf – Expertisen – Überarbeitungsstufen ...

Kulturwandel
 ... Gewohnheiten – Paradigmen – Kultur – soziales System – (Un-)Sicherheit – Rollen – Muster – Abläufe – Prozesse – Aussenwahrnehmung – Profil ...

Kommunikation
 ... Zuhören – Wahrnehmen – Ernstnehmen – Wertschätzen – Willkommen-heissen – Integrieren – Informieren – Fragen – Verhandeln – Debattieren – Reflektieren ...

Drängende Kräfte gewinnen überhand, Veränderung wird vorbereitet. Dazu gehören Analyse, Zielbildung, Information, Diskussion und Motivation. Veränderungsbewusstsein wird initiiert.

Spiel zwischen Flow (Vision, Ziel, Enthusiasmus) und Realismus (Aufwand, Ressourcenplanung)

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

Integration aller Beteiligten durch Zuhören, Verhandlungen sowie flexible Prozessanpassung

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.

Ende des Prozesses als Beginn einer neuen Epoche mit Veränderungswirkung auf Rollen und Muster