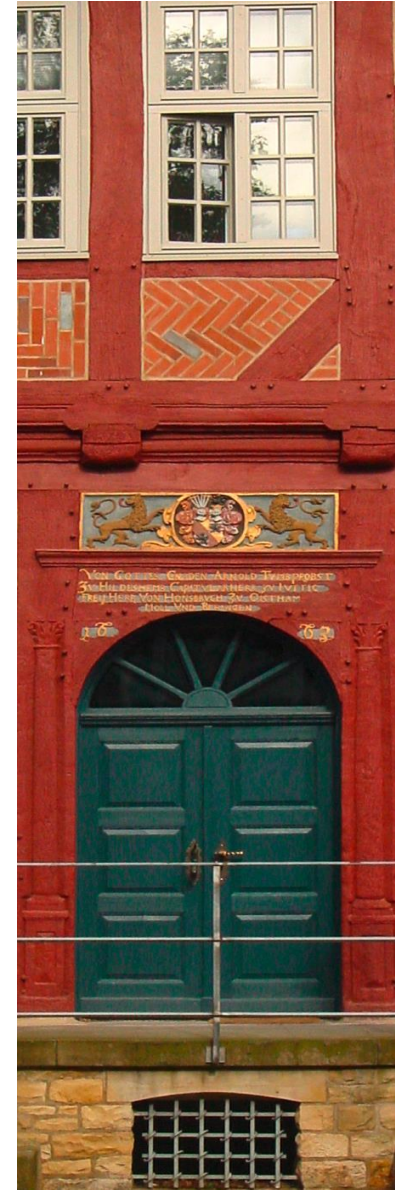

Qualifizierung
Berufsbegleitung
Führungskräfte
Inklusion

Führung - Update unter den
Bedingungen der Inklusion



formale
Autorität

„Amtsautorität“

Einfluss geknüpft an die
Position, Rechte, Funktion.

funktionale
Autorität

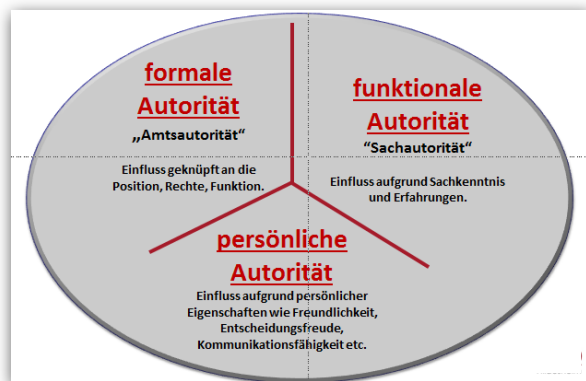
“Sachautorität“

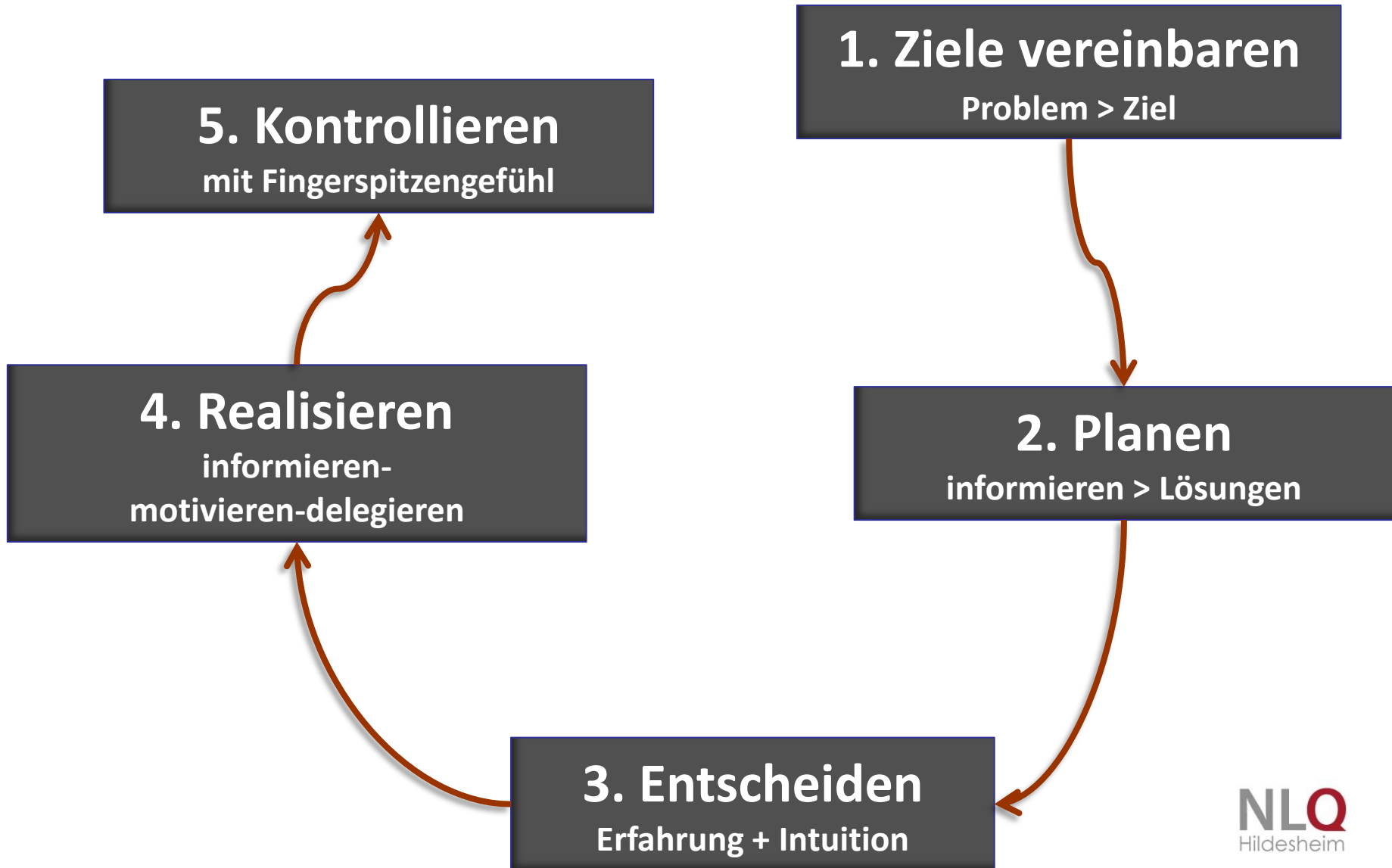
Einfluss aufgrund Sachkenntnis
und Erfahrungen.

persönliche
Autorität

Einfluss aufgrund persönlicher
Eigenschaften wie Freundlichkeit,
Entscheidungsfreude,
Kommunikationsfähigkeit etc.

Notieren Sie jetzt zu jedem Aspekt, was Ihre Autorität ausmacht





1. Ziele und Konzepte entwickeln und organisieren
2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum schaffen
3. MitarbeiterInnen unterstützen
4. MitarbeiterInnen in gemeinsame Entscheidungen einbinden
5. Kontrollieren und auf Leistung orientieren

Blick aus verschiedenen Richtungen

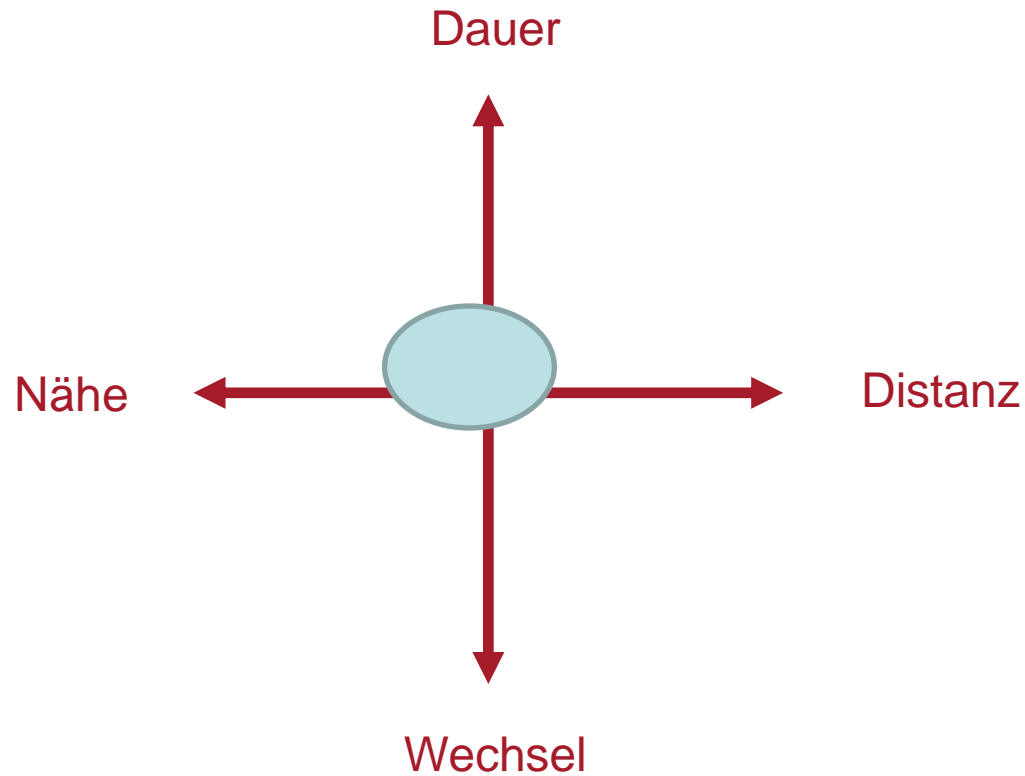
KONZEPTE ÜBER FÜHRUNG

Autoritärer Stil:
„Ich bin der Herr
im Hause“

**Patriarchalischer
Stil:**
„Ich kümmere
mich drum,
Kind.“

Laissez-fairer Stil:
„Du schaffst das
schon,
bestimmt.“

Kooperativer Stil:
„Hallo, Partner.“



Was bedeutet das für Sie als Führungskraft?

- ▶ Wenn Sie insgesamt 20 Punkte vergeben können: Wie ist Ihre persönliche Ausrichtung?
- ▶ In welchen Situationen/Umgebungen/Teams ist Ihre Ausrichtung hilfreich, in welchen nicht?
- ▶ Wovon hätten Sie gerne mehr/weniger und wie erreichen Sie das?

Was bedeutet das für Teams?

- ▶ Teams sind durch eine eigene Persönlichkeit geprägt, sind eher an Nähe oder Distanz orientiert, eher an Dauer oder Wechsel.
- ▶ In unterschiedlichen Teams können wir uns ganz unterschiedlich verhalten.
- ▶ Teams sind harmonischer, wenn alle ähnlich sind. Sie sind oft leistungsfähiger, wenn unterschiedliche Pole vertreten sind und sich alle der Stärken, die sich daraus ergeben, bewusst sind.

Aufgabenorientiert:

Kann oder will ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin nicht?

SITUATIVES FÜHREN

MitarbeiterIn will und kann

- ▶ Prinzip der „langen Leine“
 - » Vorgabe, was zu tun ist bis wann
 - » Freiraum, wie es erledigt wird

MitarbeiterIn will, kann aber nicht

- ▶ mehr Informationen und Wissen
 - » schulen
 - » hospitieren lassen
 - » Mentoring

MitarbeiterIn kann, will aber nicht

- ▶ Statt „hellsehen“ fragen, welche Probleme es gibt: Was stört?
 - » evtl. fehlt der Sinn → Sinn für MA herstellen (nicht für sich selbst!)
 - » evtl. fehlt der Bezug → dto.
 - » evtl. gibt es Konflikte → lösen

MitarbeiterIn will nicht und kann nicht

- ▶ beide Strategien einsetzen
 - » damit er/sie kann: informieren – schulen – hospitieren
 - » damit er/sie will: Sinn herstellen – Bezug herstellen – Konflikte lösen

- ▶ Haben Sie schon einmal erlebt, dass ein ganzes Team nicht kann/nicht will ...
- ▶ ...

Sie haben verschiedene Modelle kennengelernt: auf persönlicher Ebene, auf Mitarbeitererebene und auf Teamebene.

Analysieren Sie einen konkreten Fall anhand von einem Modell Ihrer Wahl.

▶ Partnerarbeit 30 Minuten

„Als Chef muss ich meine Mitarbeiter motivieren!“ oder:

MOTIVATIONS-MYTHEN

Unbewusst wird in Sekundenbruchteilen entschieden:
ja oder nein?



- 1. Halte ich das Ziel für wichtig?**
- 2. Tue ich das gern?**
- 3. Kann ich das, was ich da tun soll?**

3 x nein = keine Chance, das Ziel zu erreichen
2 x nein = fast keine Chance, das Ziel zu erreichen
1 x nein = eher unwahrscheinlich, das Ziel zu erreichen
nur bei 3 x ja = sehr gute Chance, das Ziel zu erreichen

Anschluss

- geliebt werden

Leistung

- etwas möglichst perfekt beherrschen

Macht

- sich überlegen fühlen

Wenn ein Ziel erreicht wird, werden vom Belohnungszentrum Glückshormone ausgeschüttet.



Das Gehirn lernt dadurch:
Das Ergebnis ist den Aufwand wert.

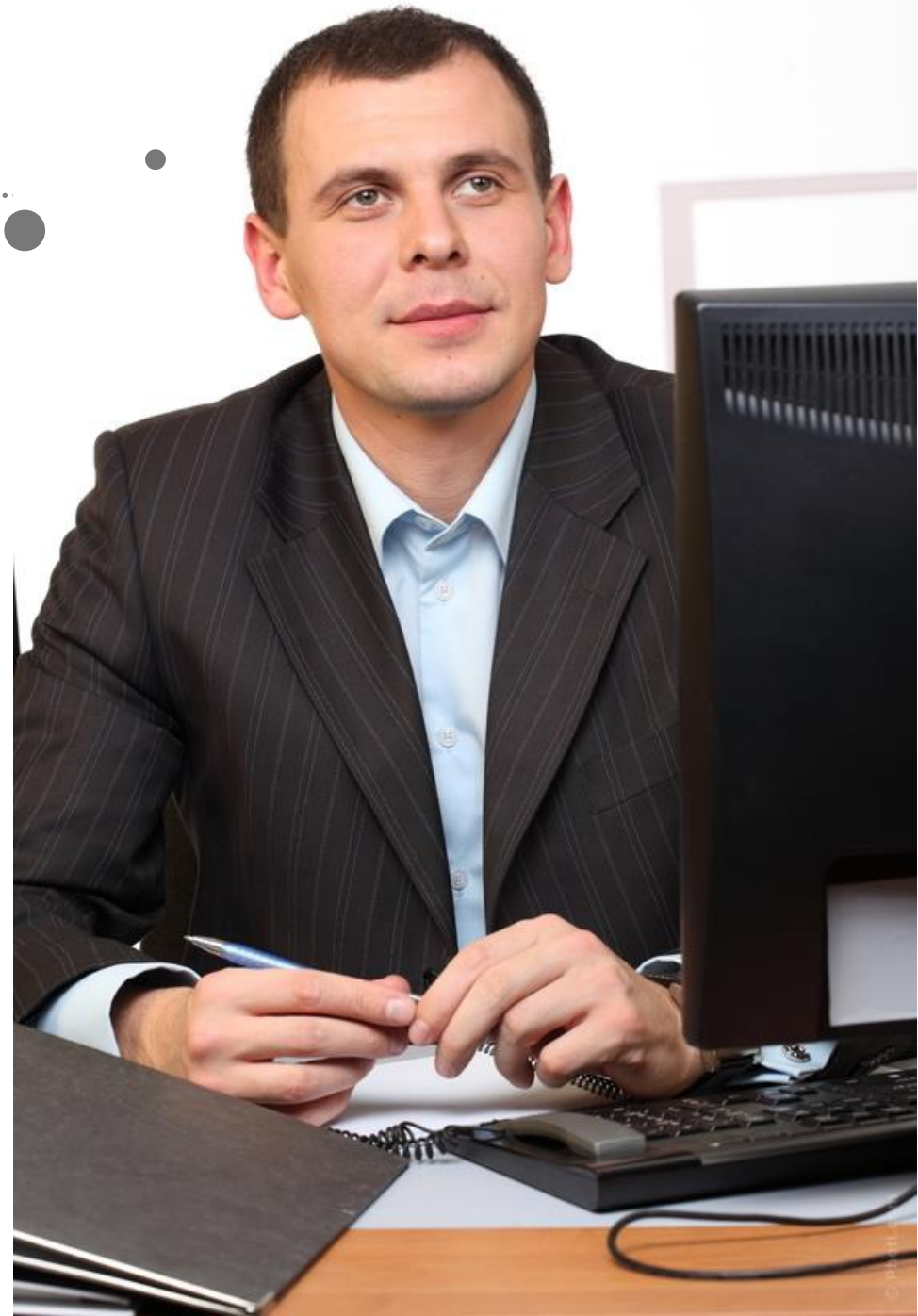
Das erhöht die Ausdauer und damit die Wahrscheinlichkeit, zukünftig Ziele zu erreichen.

~~Wie kann ich
meine
Lehrkräfte
motivieren?~~

**Und was heißt das jetzt für mich als
Führungskraft?**

Wie kann ich meine Lehrkräfte motivieren, ist
eine Sackgasse.

Was stattdessen?



**Wie schaffe ich Bedingungen,
dass meine Lehrkräfte motiviert bleiben?**

Vor allem durch
Ausschalten
aller
demotivierenden
Faktoren wie

- Achtlosigkeit
- überzogene Kritik
- mangelndes Zutrauen
- unklare Ziele und Anweisungen
- kleinliche Kontrollen