

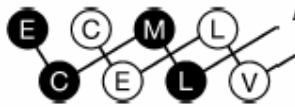
QualiTraining *Qualität und der menschliche Faktor*



Denken Sie an eine Leaderpersönlichkeit, die Sie hoch schätzen.
Welche besonderen Merkmale weist diese Persönlichkeit auf?

Zu zweit / in Kleingruppen, besprechen Sie die Merkmale, die Sie ermittelt haben – womöglich, ordnet sie den Führungsdimensionen zu (*QualiTraining-Leitfaden*, S. 33):

moralische Führung (moral leadership),
strategische Führung (strategic leadership),
betriebliche Führung (managerial leadership),
gemeinsame Führung (collaborative leadership),
interpersonelle Führung (interpersonal leadership),
kooperative Führung (distributed leadership).

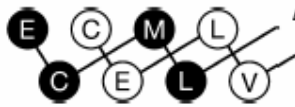


QualiTraining

Qualität und der menschliche Faktor

Entwicklung einer Qualitätskultur

Wenn Sie eine andere Institution besuchen oder mit MitarbeiterInnen anderer Einrichtungen zusammenarbeiten, woran erkennen Sie, dass diese sich für Qualität einsetzen?



QualiTraining

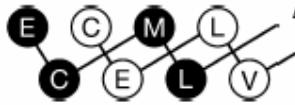
Qualität und der menschliche Faktor

Leadership und Qualität

Fallstudie: Eine Sprachschule

Im folgenden Szenario weist eine Sprachschule derzeit ein geringes Qualitätsbewußtsein auf. Es gibt eine Reihe an Herausforderungen:

- Die Führungskräfte möchten die Mitarbeitenden dazu bewegen, diese Probleme zu bewältigen, die vorhandenen Strukturen ermöglichen es aber nicht, dass die Lehrkräfte zusammenarbeiten.
- Eine Reihe von Management-Aufgaben wird an MitarbeiterInnen übertragen, jedoch erhalten diese nicht die Autonomie, neue Aufgaben zu bearbeiten.
- Der Fokus auf Lehren und Lernen ist nicht besonders ausgeprägt.
- Von den Lehrkräften werden innovative Lehrmethoden erwartet, sie haben jedoch nur begrenzt Zeit und sehr wenig Möglichkeiten, neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren.
- Die Lehrkräfte arbeiten hauptsächlich in informellen Gruppen und aus dem Stegreif. Sie verstehen nur schwer, wie sich ihre Arbeit in andere Entwicklungen einfügt.
- Die Schule hat eine hohe Fluktuation.



Leadership und Qualität

Welche Schritte könnte ein/e neue/r MitarbeiterIn in leitender Funktion einführen, um die Qualität dieser Organisation zu verbessern?

Vorbereitung der Qualitätskultur

Schaffung der Entwicklungsmöglichkeiten

Entwicklung der Organisation

Ermächtigung der Mitarbeiter und Verankerung der neuen Entwicklungen in die Organisationskultur (*Empowering and Embedding*)

QualiTraining

Qualität und der menschliche Faktor

Institutionelles Selbstlernen



Welche Veränderungen hat Ihre Institution in den letzten drei Jahren eingeleitet, um für Folgendes zu sorgen:

1. Neue Ansätze zur Wissenswahrnehmung
2. Neues Lernverständnis
3. Veränderte Karrieremuster
4. Neue Muster bei der globalen Interaktion zwischen Organisationen
5. Neue Informationstechnologien ?

QualiTraining

Qualität und der menschliche Faktor

Institutionelles Selbstlernen

Notieren Sie die Veränderungen, die Sie erörtert haben:

1.
2.
3.
4.
5.

Besprechen Sie nun die oben eingetragenen Ergebnisse mit den Mitgliedern Ihrer Gruppe. Gibt es einige Aspekte, die in verschiedenen Institutionen ähnlich sind?

QualiTraining

Qualität und der menschliche Faktor

Leadership für eine Qualitätskultur



Woran erkennen wir, dass wir eine Qualitätskultur haben?

Eine Skala ist ein Hilfsmittel, um eine aktuelle Situation abzubilden. Für die folgende Bewertungsaktivität wird eine einfache Skala* von 1 bis 5 vorgeschlagen.

Betrachten Sie die folgenden, auf Deskriptoren beruhenden Beispiele – an welcher Stelle der Skala würden Sie Ihre Institution platzieren? Geben Sie Gründe für die jeweilige Positionierung Ihrer Institution an.

Die Werte der Institution werden nicht geteilt und nur selten diskutiert.	1	2	3	4	5	Die Werte der Institution werden geteilt, sie sind realistisch und werden konstant befolgt.
Die Führungskräfte befassen sich hauptsächlich mit Verfahren und Systemen.	1	2	3	4	5	Die Führungskräfte arbeiten mit den Menschen zusammen.
Die Kommunikation in der Institution verläuft immer hierarchisch von oben nach unten.	1	2	3	4	5	Mit allen Beteiligten in der Institution findet ein offener, positiver Dialog statt.
Arbeitsgruppen haben nur einen begrenzten Zweck.	1	2	3	4	5	Die Arbeitsteams sind stark und organisieren sich selbst.
Mißerfolge werden als Scheitern betrachtet.	1	2	3	4	5	Aus Fehlern wird gelernt und es werden verschiedene Strategien getestet.
Vor dem Eingehen von Risiken wird gewarnt.	1	2	3	4	5	Das Eingehen von Risiken wird als Teil des Lernprozesses betrachtet.

* Basierend auf West-Burnham, J., *Managing Quality in Schools*.