

# Selbsteinschätzung

Im Rahmen von der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung am Standort ist die Erforschung der eigenen Wertvorstellungen und Annahmen von zentraler Bedeutung, denn sie bestimmen - oft unausgesprochen oder unartikulierte - eigene Handlungen und Ziele (vgl. Argyris und Schön 2008, Schön 1983, Senge 1992).

In einem Prozess vom „Ich“ zum „Wir“ kann jede/r für sich zunächst eigene Positionen und Sichtweisen einschätzen, um dann in den Austausch mit anderen zu gehen. Hierzu bieten Crowther et al. (2009, S. 114ff) ein Selbsteinschätzungstool, in dem eigene Perspektiven bzw. vorläufige Annahmen begutachtet und somit besprechbar gemacht werden können:

- Schritt 1: Jede einzelne Person füllt die Einschätzung aus, um eigene Sichtweisen und Vorstellungen zu klären.
- Schritt 2: Kolleg\*innen gehen in den Austausch.
  - Wie stehst du zu ... ?
  - Wie stehe ich dazu?
  - Welche gemeinsamen Annahmen haben wir?
  - Wo sind Unterschiede festzumachen?
- Schritt 3: Das Kollegium identifiziert die gemeinsame Basis zuerst und hält diese fest. Dann werden die Unterschiede identifiziert.
  - Wie wirken sich diese auf die Entwicklung einzelner?
  - Auf die Arbeit am Standort?
  - Auf Qualitätsentwicklung insgesamt?
  - Wo braucht es eine klare Position am Standort - trotz Unterschiede - um weiter voran zu kommen?

Schulen brauchen kein Teacher Leadership.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Schulen brauchen Leadership durch Lehrpersonen.
Teacher Leadership ist unverwechselbar.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leadership ist ähnlich wie andere Formen von Leadership.
Lehren, Lernen und Assessment sind der Fokus von Teacher Leadership.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Organisationsbelange sind der Fokus von Teacher Leadership.
Teacher Leadership ist dauerhaft und nachhaltig.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leader ist vorübergehend und situationsbezogen.
Teacher Leader sind durch wissenschaftliche Auswertung und Persönlichkeitsanalyse feststellbar.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leader können unerwartet auftauchen.
Alle Lehrpersonen sind potentiell Leader.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Manche Lehrpersonen sind potentiell Leader.
Teacher Leadership kann gefördert werden.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leadership ist angeboren.
Teacher Leader haben pädagogische Glaubwürdigkeit.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leader brauchen keine pädagogische Glaubwürdigkeit.
Teacher Leader arbeiten als individuelle Professionisten.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leader arbeiten als gemeinschaftliche Individuen.
Teacher Leader sind im Kollegium angesehen.	← 1 - 2 - 3 - 4 - 5 →	Teacher Leader werden im Kollegium als schwierig wahrgenommen.