

aus Tradition
mit Verantwortung
in deine Zukunft



Schulleitungskonzept

Gymnasium Am Löhrtor

Prozessstand:

01. Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Beziehungen im Lehrerberuf anerkennen - ein zentraler Aspekt aktueller Schulentwicklung	3
2	Anerkennung im Unterricht und in der außerunterrichtlichen Arbeit: Die Gestaltung der Schüler-Lehrer-Beziehung	4
3	Anerkennung in der Personalführung: Die Gestaltung der Beziehung der Schulleitung zu den Lehrerinnen und Lehrern.....	7
4	Fazit.....	8
5	Beispiele für Anerkennung und Formen der Wertschätzung innerhalb der Arbeitsstrukturen des GAL	8

Konzept für die Schulleitung am Gymnasium Am Löhrtor, Siegen

Das Leitbild unserer Schule „Aus Tradition, mit Verantwortung, in deine Zukunft“ wird getragen durch die acht Leitsätze des Schulprogramms, die das Leitbild praxisorientiert umsetzen. Das Schulleitungs-Konzept hat die Umsetzung aller acht Leitsätze unseres Schulprogramms als Ziel. Dennoch konzentriert sich dieses Konzept vor allem exemplarisch auf den folgenden Leitsatz 5:

- Nr. 5 „Kollegiale Zusammenarbeit: Wir arbeiten engagiert und verantwortlich mit transparenten Grundlagen und gemeinsamen Zielen.“

Wesentliche Aufgaben bei der Leitung einer Schule sind die drei Säulen der Personalentwicklung, der Unterrichtsentwicklung sowie der Organisationsentwicklung. Das Gelingen dieser äußerst komplexen Aufgabenfelder ist jedoch im Kern von der Beziehungsfrage zwischen Schulleitung und Kollegium abhängig. Hintergrund ist die elementare Erfahrung, dass ein stabiles, verlässliches, vertrauensvolles Arbeitsklima durch Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen sowie deren Arbeit notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche und zielorientierte Zusammenarbeit bilden. Die erfolgreiche Umsetzung aller weiteren Leitsätze ergibt sich unmittelbar aus dieser Grundlage – oder eben nicht. Wertschätzung und Anerkennung fördern die Identifikation jedes Einzelnen mit dem Arbeitsplatz und Schule. Dies gilt übrigens auch für die Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern. Daher konzentriert sich dieses Schulleitungskonzept des Gymnasiums Am Löhrtor vor allem auf den Aspekt der „An-erkennung“, der die wichtige Gestaltung der Beziehungsebenen als Grundlage der Schulentwicklung am GAL definiert.

1 Beziehungen im Lehrerberuf anerkennen - ein zentraler Aspekt aktueller Schulentwicklung

Schulen stehen heute vor komplexen Herausforderungen, sie sind aufgefordert, sich organisatorisch, personell und pädagogisch im Rahmen eines in sich stringenten Schulkonzeptes weiterzuentwickeln und damit die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern. Hintergrund ist die im Schulgesetz NRW festgeschriebene zentrale Forderung nach individueller Förderung von Kindern und Jugendlichen. Diese Forderung begreifen wir als Sensibilisierung für das eigentlich Notwendige: Kinder und Jugendliche sollen in ihrer Persönlichkeit mit ihren Stärken und Schwächen wahrgenommen und in ihrer Entwicklung durch die Schule unterstützt werden. In den verschiedenen schulischen Förder- und Unterstützungsprozessen kommt dabei dem Aspekt der Anerkennung in der gemeinsamen Kommunikation eine zentrale Bedeutung zu. Das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung ist elementar für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, aber auch bestimmend in der Kommunikation zwischen Schulleitung, Lehrerinnen und Lehrern und den Eltern. Anerkennung im schulischen Kontext kann Beziehungen stabilisieren, Orientierung geben und die positive Leistungsentwicklung beeinflussen.

Im Kern der Arbeit in Schule geht um eine Bildung, die die Vermittlung von Wissen mit den zentralen Fragen der Identitätsbildung verknüpft, was für das eigene Leben tragfähig ist und wie Gegenwart und Zukunft persönlich wie auch gesellschaftlich gestaltet werden können. Lern- und Entwicklungsprozesse müssen also identitätsstiftend sein und damit die Persönlichkeitsbildung von Kindern und Jugendlichen als archimedischen Punkt in den Blick nehmen, damit das Lernen von Selbstständigkeit und Mündigkeit in Schule gelingen kann. Selbstständigkeit und Mündigkeit werden über den Aufbau von Selbstwertgefühl erlernt, Selbstwertgefühl entsteht durch Vertrauen, Vertrauen kann über Anerkennung vermittelt werden. In der schulischen Praxis können immer wiederkehrende, alltägliche und authentische Rituale bzw. Formen der Anerkennung insgesamt in eine „Kultur der Anerkennung“ münden und die Kommunikation zwischen Lehrkräften, Schülern und Eltern fördern. Eine Kultur der Anerkennung sensibilisiert also nicht nur für die notwendigen Schwerpunkte der Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern, sondern ebenso auch für eine wertschätzende Kommunikation der Schulleitung mit Lehrerinnen und Lehrern sowie des Kollegiums insgesamt mit den Eltern der Schule. Der Aspekt der Anerkennung, deren Kern gegenseitiges Vertrauen, gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung bilden, betrifft alle an schulischen Lern- und Bildungsprozessen Beteiligten und ist unverzichtbar für eine gelingende Schulpraxis und Schulentwicklung. Und da alle davon betroffen sind, muss die Bildung von Teamstrukturen auf allen Ebenen der Schulentwicklung umgesetzt werden. Schulleitung kann durch Vertrauensvorschuss und Abbau von Kontrolle diese Teamstrukturen sowie identitätsstiftende Prozesse der Anerkennung unterstützen und damit die Basis für kreative und vielfältige Schulentwicklungsmöglichkeiten sowie für professionelles Lehrerhandeln schaffen. Die im Folgenden skizzierten Überlegungen und Beispiele konkretisieren wesentliche Knotenpunkte, die für die eigene Schulentwicklung an unserer Schule bestimmend sind. Sie bilden zugleich regelmäßig wiederkehrende Themenschwerpunkte an Pädagogischen Tagen, Konferenzen sowie für schulinterne Fortbildungen.

2 Anerkennung im Unterricht und in der außerunterrichtlichen Arbeit: Die Gestaltung der Schüler-Lehrer-Beziehung

Neben der fachlichen und methodischen Ebene ist eine weitere Voraussetzung für gelingenden Unterricht eine positive Beziehungsebene zwischen den Lernenden und den Lehrerinnen und Lehrern. Eine positive Beziehungsebene kann durch Wertschätzung, Vertrauen, Transparenz sowie durch fachliche und methodische Fähigkeiten seitens der Lehrkräfte entwickelt werden. Konsequentes erzieherisches Handeln und die Klärung von Verhaltensgrenzen gehören als weiterer Faktor dazu, Schülerinnen und Schüler brauchen aber das Gefühl, dass die Lehrkräfte in diesem Spannungsfeld um sie ringen. In diesem Netz von Bedingungsfaktoren gelingenden Unterrichts haben Anerkennung und Wertschätzung in der alltäglichen Kommunikation und Unterrichtspraxis für Schülerinnen und Schüler ein großes Gewicht.

Fachliche Fundierung, eine transparente Unterrichtsstruktur sowie methodische Vielfalt bilden den Rahmen für professionelles Lehrerhandeln im Blick auf eine wertschätzende Beziehungsebene zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern. Entscheidend ist dabei die Kommunikation: Zuhören können und mit kommunikativer Sensibilität Unterrichtsprozesse moderieren und steuern. In der Unterrichtskommunikation schafft die Bereitschaft, seinen Schülerinnen und Schülern zuzuhören, die Voraussetzung dafür, Schülerperspektiven wahrzunehmen, wertzuschätzen und an-

zuerkennen. Wenn Lehrerinnen und Lehrer sich um Probleme, Lernschwierigkeiten, Lernblockaden, Befindlichkeiten und konkurrierenden Positionen innerhalb einer Lerngruppe kümmern, dann erfüllen sie damit eine zentrale Aufgabe professionellen Lehrerhandelns, sie nehmen Schülerinnen und Schüler individuell wahr und zeigen ihnen die notwendige Anerkennung, die für eine lernförderndes Unterrichtsklima und nachhaltiges Lernen unverzichtbar ist. Ein wesentlicher Bedingungsfaktor wertschätzender Beziehung und Anerkennung ist der Prozess der Mitwirkung, der eine kommunikative Beteiligung voraussetzt. Im Blick auf ritualisierte bzw. institutionalisierte Formen der Anerkennung sind Räume zu schaffen, die den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit bieten, sich über die täglichen Erfahrungen und Geschehnisse auszutauschen, die die einzelne Lerngruppe oder die Schulgemeinschaft betreffen. Im Rahmen von regelmäßig wiederkehrenden Klassenstunden oder innerhalb des Klassenrates werden Vorkommnisse bearbeitet und Meinungen gehört, Lösungsvorschläge ausgehandelt und Vereinbarungen getroffen. Die einzelnen Schülerinnen und Schüler erleben auf diese Weise Anerkennung und die Wirksamkeit von Bedingungsfaktoren für gelingende Kommunikation: Sie erfahren, wahrgenommen und gehört zu werden, wenn sie mit Offenheit und Verbindlichkeit, die sie ebenfalls für sich einfordern, anderen begegnen. Das Ermöglichen dieser Kommunikationsebenen im Unterrichtsraum zeigt ihnen, dass innerhalb von Gesprächen auf der Sachebene nicht nur Informationen ausgetauscht werden, sondern darüber hinaus vor allem auf der Beziehungsebene Verständigung als Voraussetzung für gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung ermöglicht wird. Diese Räume für Partizipation beziehen sich nicht nur auf Themen, die die Lerngruppen untereinander betreffen. Die Formen der Mitsprache beziehen sich auch auf den Unterricht, seine Durchführung und Gestaltung. Anerkennung der Schülerinnen und Schüler geschieht dabei durch methodische Angebote, die die Teamstrukturen fördern, wie beispielsweise kooperative Lern- und Arbeitsweisen oder die Abstimmung der Unterrichtsplanung als wichtige Form der Transparenz von Lernprozessen. Eine sehr elementare Bedeutung kommt dem sensiblen Aspekt der Bewertung zu. Bewertungsprozesse können dann anerkennend sein, wenn Bewertungskriterien transparent gemacht und konkret mit den Schülerinnen und Schülern vereinbart werden. Kriterien der Bewertung können darüber hinaus gemeinsam von Lehrenden und Lernenden im Rahmen des Bewertungsprozesses entwickelt werden. Die Bewertung von mündlichen wie auch schriftlichen Leistungen bezieht sich im Sinn der Transparenz auf die festgelegten Kriterien, die wiederum eine angemessene Feedback-Kultur erfordern. Regelmäßige institutionalisierte Einzelgespräche im Rahmen des Unterrichts, die den individuellen Lern- und Leistungsstand reflektieren und auch Einstellungen und Arbeitsverhalten in den Blick nehmen, fördern die Wahrnehmung der individuellen Stärken und Schwächen der Schülerinnen und Schüler und begleiten diese in einem kontinuierlichen Beratungsprozess. Professionelles Lehrerhandeln zeichnet sich gerade in Bewertungssituationen durch eine beratende, wertschätzende und transparente Kommunikation aus.

Prozesse der Anerkennung können neben dem Unterricht als Kernaufgabe über die außerunterrichtliche Arbeit gefördert werden. Institutionalisierte Möglichkeiten der Mitgestaltung, der Mitbestimmung sowie der Mitverantwortung in Schule sind vor allem durch eine Stärkung und Unterstützung der Schülervertretung (SV) als Organisationsform der Schülermitwirkung gegeben. Schulleitung kann durch die Schaffung von Kommunikationsstrukturen diese Prozesse wesentlich beeinflussen. Regelmäßige, fest terminierte Gespräche mit der Schülervertretung und den SV-Verbindungslehrern dienen der Partizipation und stärken die gemeinsame Kommunikation sowie die Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnislagen der Schülerinnen und Schüler. Ebenso benötigen die SV-Verbindungslehrer die notwendigen Freiräume, um sich angemessen um Schülerinteressen kümmern



zu können. Der Schülerversammlung ist aus organisatorischer Perspektive ein eigener Raum als Arbeitsmittelpunkt mit der notwendigen technischen Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Auf der Ebene der außerunterrichtlichen Angebote können bestimmte Organisations- und Projektstrukturen dazu beitragen, die gemeinsame Kommunikation und damit gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung zu fördern. Dies soll an drei Beispielen für die Arbeit in der Unter-, Mittel- und Oberstufe konkretisiert werden. Im Bereich der Unterstufe dient das „Lernen lernen-Projekt“, das die Schülerinnen und Schüler Lernmethoden, Strategien der Selbstorganisation vermittelt, der Bildung von gegenseitigem Vertrauen in einer wertschätzenden Kommunikationsstruktur. Dieses Projekt findet fächerübergreifend im 1. Halbjahr der Klasse 5 statt, gibt Orientierungshilfen in der neuen weiterführenden Schule und fördert zudem die Kommunikation mit den Eltern, indem diese im Rahmen eines Elternseminars über Aufgaben und Ziele informiert und zur Unterstützung ihrer eigenen Kinder dadurch eingebunden werden. Damit werden auch Fragen, Probleme und Bedürfnisse der Eltern wahrgenommen und durch einen Kommunikationsprozess anerkannt. Diese Form der individuellen Förderung sollte konsequent über die Mittelstufe bis zur Oberstufe durchdekliniert werden. So ist es konsequent, wenn Projekte der individuellen Förderung in der Mittelstufe daran anknüpfen. Das „Lerncoaching-Projekt“ der Mittelstufe erfüllt diese Aufgabe, indem es Kommunikationsräume schafft, die Schülerinnen und Schüler ganz individuell wahrnehmen und beraten. Ausgangspunkt sind Lernschwierigkeiten, die in den Klassenkonferenzen thematisiert werden. Diese empfiehlt bei Bedarf die Zusammenarbeit mit einem Lerncoach, eine durch Fortbildung für diese Bedürfnisse ausgebildete Lehrkraft, die den Schüler bzw. die Schülerin über einen vereinbarten Zeitraum begleitet und z.B. im Blick auf Lernverhalten und Lernblockaden berät und dabei die individuellen Stärken hervorhebt und anerkennt. Die Eltern werden durch einen Vertrag in diesen Beratungsprozess eingebunden, der dadurch die Zusammenarbeit und Kommunikation miteinander unterstützt. Auch in der Oberstufenarbeit sind Anerkennungs-Prozesse notwendig: Das „SegeL-Projekt“ (selbstgesteuertes Lernen auf der gymnasialen Oberstufe) zum Eintritt in die Oberstufe schafft Orientierungspunkte für die Arbeit der Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe und vermittelt ebenfalls Lernmethoden und -strategien sowie Möglichkeiten der Kooperation und Selbstorganisation. Auch hier bildet die Methodenvermittlung nur einen Schwerpunkt, genauso bedeutend ist das Projekt als vertrauensbildende Maßnahme, die die neuen Lernbedingungen und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für die Schülerinnen und Schüler wahrnimmt und anerkennt. Die schulischen Unterstützungs- und Förderangebote werden durch Beratungslehrerteam, deren Arbeit alle Jahrgangsstufen übergreift, ergänzt. Mehrere Beratungslehrer, die eine besondere Fortbildungsmaßnahme durchlaufen haben, bieten individuelle Beratung und Begleitung in persönlichen und schulischen Krisensituationen an. Dazu stellt das GAL eigens dafür eingerichtete Räume zur Verfügung, die als Rückzugsorte für Gespräche dienen. Die Aufgaben des Beratungslehrerteams sind im Kollegium und im Schulkonzept fest verankert, damit die dort arbeitenden Lehrerinnen und Lehrer die notwendige Unterstützung finden. Die oben genannten Beispiele sind Angebote, die für die Notwendigkeit einer wertschätzenden Kommunikation und alltäglichen Umgangs miteinander sensibilisieren. Vertrauensvolle Beziehungen zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern, die auf Anerkennung beruhen, haben den stärksten Einfluss auf eine positive Leistungsentwicklung. Ein weiteres wichtiges Entwicklungsfeld ist aus Schulleitungsperspektive die Arbeit mit den Lehrerinnen und Lehrern der Schule.

3 Anerkennung in der Personalführung: Die Gestaltung der Beziehung der Schulleitung zu den Lehrerinnen und Lehrern

Die bisher skizzierten Erfahrungen, die sich auf die Gestaltung der Schüler-Lehrer-Beziehung konzentrieren und für die Anerkennung und Wertschätzung bestimmend sind, setzen voraus, dass für die Schulleitung Anerkennung ebenfalls ein grundlegendes Element für die gemeinsame Arbeit im Kollegium ist. Eine wertschätzende Kommunikation zwischen Schulleitung und Kollegium führt zur Anerkennung der Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer und ist in hohem Maße identitäts- und damit sinnstiftend. Die Identifikation mit der eigenen Arbeit führt zur beruflichen Zufriedenheit und zugleich Motivation, als Lehrkraft finde ich mich selbst in meiner geleisteten Arbeit wieder. Die Motivation der Lehrerinnen und Lehrer ist Grundvoraussetzung für guten Unterricht, der Schülerinnen und Schüler mit ihren verschiedenen Voraussetzungen anerkennt.

Schulleitung muss daher in der Schule Präsenz zeigen, ansprechbar für das Kollegium sein, Gesprächsbereitschaft signalisieren und Offenheit für die Bedürfnisse der Lehrerinnen und Lehrer zeigen. Ein wichtiges Signal ist die offene Tür des Schulleiters, die nach Bedarf und Notwendigkeit geschlossen werden kann, aber grundsätzlich für Gespräche immer offen stehen sollte. Darüber hinaus ist das Angebot von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen eine Kommunikationsform, in der die Lehrkräfte die Gelegenheit haben, sich ein Feedback durch die Schulleitung einzuholen, die eigene Arbeit zu reflektieren und berufliche Perspektiven zu entwickeln. Für Schulleitung sind diese Gespräche wichtig, da sie die Schwerpunkte der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer deutlich machen, die im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Schule und des Schulkonzeptes zu unterstützen sind. Entscheidend ist, dass diese Mitarbeitergespräche ein Angebot der Schulleitung sind und ausschließlich auf freiwilliger Basis geführt werden, sie sind ein wichtiges Instrument, um die persönliche Anerkennung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen zum Ausdruck zu bringen. Für eine wertschätzende Kommunikation ist es notwendig, dass das Kollegium über aktuelle Entwicklungsstände und Entwicklungsperspektiven informiert wird. Möglich ist dies durch einen Wochenbrief: An jedem Freitag erhält das Kollegium zum Abschluss der Woche einen Brief in Form einer E-Mail von der Schulleitung, die ebenfalls neben Informationen durchgängig Anerkennung für die geleistete Arbeit enthält. Konferenzen wie auch pädagogische Tage dienen nicht nur der Weiterbildung, der Information sowie der Organisation, sondern zugleich dem wertschätzenden Feedback. Schulleitung sollte in hohem Maße für die Arbeit des Kollegiums aufmerksam sein und unmittelbar positives Feedback für die geleistete Arbeit geben können. Eine weitere Maßnahme ist der Aufbau von Teamstrukturen für die pädagogische und organisatorische Arbeit innerhalb von Schule. Vertrauen ist die Kernressource von Teams, Schulleitung ist herausgefordert, Vertrauensvorschuss zu leisten, Kontrolle aufzugeben und stattdessen Stärken und Schwächen des Kollegiums wahrzunehmen und entsprechend bei der Kooperationsfähigkeit und Teambildung zu unterstützen. Der Teamgedanke wird beispielsweise konkretisiert im Schulleitungsteam, im Unterstufen-, Mittelstufen- und Oberstufenteam oder Beratungslehrerteam. Insgesamt müssen fest verankerte Teamstunden oder Räume in Konferenzen geschaffen werden, in denen diese Teams Gelegenheit erhalten, ihre Arbeit zu reflektieren oder Entwicklungsziele vorzustellen. Letzteres ist ebenfalls eine Herausforderung für Schulleitung: Sie muss bereit sein, sich auf Entwicklungsziele der schulischen Teams einzulassen, mit der eigenen Position abzugleichen und gegebenenfalls die eigene Position zu revidieren, um so die sie Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer im Blick auf eine positive Gesamtentwicklung der Schule anzuerkennen.

4 Fazit

Anerkennung im schulischen Kontext bedeutet, verschiedene Spannungsfelder auszuhalten. Die Etablierung einer Kultur der Anerkennung, die Schülerinnen und Schülern hilft, ihren Weg zu finden, und positiven Einfluss auf ihre Leistungsentwicklung hat, ist aus heutiger Sicht unverzichtbar. Die Rolle der Schulleitung ist zentral: Sie kann diesen Prozess fördern, aber auch entscheidend verhindern. Schulleitung und Lehrkräfte können im Team eine Kultur der Anerkennung in Schule fördern: Durch eine wertschätzenden Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern, mit Lehrerinnen und Lehrern sowie den Eltern, durch Integrität und damit die Frage, ob die Schule und das Kollegium für die propagierten Werte in der Praxis einsteht, durch die notwendige Kompetenz (fachlich wie auch emotional) und schließlich durch persönliche Rücksichtnahme, indem sich Schule nach ihren Möglichkeiten um die Menschen kümmert, die ihr anvertraut sind.

5 Beispiele für Anerkennung und Formen der Wertschätzung innerhalb der Arbeitsstrukturen des GAL

In Anlehnung an die acht Leitsätze des Schulprogramms lässt sich das Handeln der Schulleitung ebenfalls in acht Leitziele durch Beispiele ausdifferenzieren.

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
1 – EFFIZIENTE SCHULVERWALTUNG – Wir leiten und organisieren unsere Schule in verantwortungsfördernden Teamstrukturen mit klaren Zuständigkeiten.	
Bildung von Teamstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bildung eines Schulleitungsteams (alle Koordinatoren der Abteilungen Unter, Mittel- und Oberstufe, stellvertretender Schulleiter und Schulleiter) ■ Bildung eines Unterstufen-, Mittelstufen- und Oberstufenteams ■ Vertrauen statt Kontrolle ■ Partizipation von Verantwortung und Entscheidungen ■ Regelmäßige Teamsitzungen, die die jeweiligen Koordinatoren leiten ■ Ermöglichung von Teilkonferenzen der Teams, z.B. an pädagogischen Tagen oder im Rahmen kurzer Konferenzen ■ Regelmäßige Treffen der Koordinatoren mit der Schulleitung im Sinne einer Feedbackkultur ■ Die Fachkonferenz als Team und Impulsgeber für Schule- und Unterrichtsentwicklung ■ Die Aufgabenfelder (Fremdsprachen, naturwissenschaftliche Fächer, geisteswissen-

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
	<p>schaftliche Fächer) als Team und Impulsgeber für Schul- und Unterrichtsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräche der Schulleitung (sog. Gesprächsrunden) mit den verschiedenen Teams zur Formulierung eines Zwischenfazits der bisherigen Arbeit und Perspektiven der Schulentwicklung des GAL (2018) ■ Die Steuergruppe als Team, Weiterarbeit an den Ergebnissen aus Gesprächsrunden
Erreichbarkeit der Schulleitung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bildung eines Schulleitungsteams: Schulleitung und alle Koordinatoren bzw. Abteilungsleiter ■ Prinzip der „offenen Tür“, in der Regel immer ansprechbar ■ Über das Sekretariat kurzfristige Terminvereinbarung für Schulleitung und erweiterte möglich ■ Beratung in allen schulischen Fragen
Kommunikation mit dem nichtlehrenden Personal (Sekretariat, Hausmeister, Nachmittagsbetreuung)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anerkennung als absolut wichtiges Team, das notwendige Voraussetzungen für den reibungslosen Ablauf des schulischen Alltags schafft ■ Sensibilität und Offenheit für Arbeitsbelastungen und Aufgabenfelder ■ Täglicher Austausch bzw. Kommunikation über Arbeitsstände und Entwicklungen ■ Beratung der Schulleitung für innovative Ideen zur Optimierung von Organisationsprozessen und -strukturen
Frühzeitige Terminplanung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erstellung eines verlässlichen Terminkalenders in den Sommerferien für das folgende Schuljahr ■ Zentrale Anlaufstelle für alle Terminkoordination im Büro des Stellv. Schulleiters
2 – SCHÜLERORIENTIERTE KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN – Wir fördern breite Kommunikationswege für eine Entfaltung der Schülerbedürfnisse.	
Kommunikation mit der Schülervertretung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Treffen mit der Schülervertretung ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit und transparente Kommunikation über die Schulentwicklung ■ Formulierung gemeinsamer Ziele und Informationsaustausch ■ Sensibilität für ein gutes Arbeitsklima
Beratungsarbeit und -angebote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hohes Maß an Sensibilität für Lernprobleme und Schulangst sowie für private und familiäre

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
	<p>re Konflikte unserer Schülerinnen und Schüler</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beratungslehrerteam bestehend aus drei von der regionalen Schulberatungsstelle ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen für Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern ■ SV-Lehrer-Team bestehend aus zwei SV-Lehrerinnen bzw. Lehrern ■ Bereitstellung eigener Beratungsräume ■ Schaffung von Beratungsangeboten durch eine enge Kooperation mit der regionalen Schulberatungsstelle für alle an Schule Beteiligten (Schülerinnen und Schüler, Eltern, Kollegium) ■ Ziel: Einstellung eines Schulsozialpädagogen am GAL. Dieser Wunsch konnte bisher aufgrund des Lehrerunterhangs noch nicht umgesetzt werden, da Stundenanteile aus dem Stundenkontingent des Lehrerkollegiums dafür berechnet werden
Kommunikation mit der Schulpflegschaft	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Treffen mit den Vorsitzenden der Schulpflegschaft ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit und transparente Kommunikation über die Schulentwicklung ■ Formulierung gemeinsamer Ziele und Informationsaustausch ■ Sensibilität für ein gutes Arbeitsklima
<p>3 – ZUKUNFTSORIENTIERTE UNTERRICHTSQUALITÄT – Wir unterstützen qualifizierten Unterricht mit eigenverantwortlichem Lernen und eine wertschätzende und bildende Erziehung.</p>	
Unterrichtsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eigenverantwortliche schulinterne Fortbildung durch das Team der Werkstattgruppe „Kooperatives Lernen“ am GAL ■ Anerkennung und Wertschätzung des innovativen Potenzials der Unter-, Mittel- und Oberstufenteams, der Fachkonferenzen als Team sowie der Teams der drei Aufgabenfelder und der Steuergruppe ■ Angebote verschiedener Projekte individueller Förderung durch die Teams: z.B. „Lernen lernen“-Projekt in der Unterstufe, Lerncoaching-Projekt in der Mittelstufe, Segel-Projekt in der Oberstufe (als Konzept zur individuellen Förderung von 5 bis Q2)
Konzeptionelle Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bildung und Unterstützung von Teams zur Erarbeitung und ständigen Fortschreibung von

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
Ausbildung des Lehrernachwuchs	<p>Konzepten (Fachcurricula, Förderkonzepte, Beratungskonzept usw.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Betreuung und Förderung der Referendare durch regelmäßige Unterrichtsbesuche mit anschließender Beratung ■ Unterstützung der Referendare und Praktikanten durch AKO- und Praktikantenbetreuungsteams ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Siegener ZfsL
<p>4 – AKTIVES SCHULLEBEN – Wir schaffen zusammen mit Kollegium, Schülerschaft und Eltern vielfältige Gelegenheiten zum gemeinsamen und identitätsstiftenden Schulleben.</p>	
Öffnung der Schulentwicklung: Formen der Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeinsame Arbeit des Kollegiums, der Schülerinnen und Schüler am Schulprogramm und der Schulbroschüre 2012 ■ Enge Zusammenarbeit mit dem Förderverein der Schule und den Ehemaligen: Veröffentlichung des Jahresheftes des GAL mit der Dokumentation der aktuellen Schulentwicklungsperspektiven, Darstellung der beruflichen Entwicklung von ehemaligen Abiturientinnen und Abiturienten, Anerkennung für Engagement und besonderen Leistungen von Schülerinnen und Schülern ■ Zusammenarbeit mit der lokalen Presse: Anerkennung von Engagement und Erfolgen der Schulgemeinde
Ehrungen vor den Ferien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vor den Weihnachts- und Sommerferien findet eine gemeinsame Abschlussveranstaltungen in der Aula des GAL statt: Hier bedankt sich die Schulleitung im Namen des Kollegiums bei einzelnen Schülerinnen und Schülern oder Gruppen für ihr schulisches Engagement ■ Begleitet wird die Veranstaltung von den vokalpraktischen Kursen des GAL
Schulkonzerte und Musicalaufführungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßig zwei Schulkonzerte im Schuljahr und Schulgottesdienst ■ Präsentationsmöglichkeit für Schülerinnen und Schüler ■ Anerkennung der besonderen musikalischen Leistung und des Engagements ■ Gemeinschaftsprojekte des GAL als Schulgemeinschaft
<p>5 – KOOPERATION MIT DEM KOLLEGIUM – Wir fördern vertrauensvolle, verantwortungsbewusste und ergebnisorientierte Zusammenarbeit in variablen Teamstrukturen.</p>	

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
Fortbildungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Offenheit und Sensibilität der Schulleitung für allgemeine und individuelle Fortbildungswünsche des Kollegiums ■ Kenntnis und Berücksichtigung individueller beruflicher Entwicklungswünsche
Mitarbeitergespräche	<ul style="list-style-type: none"> ■ Angebot regelmäßiger Mitarbeitergespräche für Lehrerinnen und Lehrer im Blick auf individuelle berufliche Entwicklungswünsche und -möglichkeiten ■ Form der Personalentwicklung durch transparente Kommunikation ■ Anerkennung und Wertschätzung individueller Leistungen
Kommunikation mit dem Lehrerrat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Treffen mit dem Lehrerrat ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit und transparente Kommunikation über die Schulentwicklung ■ Formulierung gemeinsamer Ziele und Informationsaustausch ■ Sensibilität für ein gutes Arbeitsklima
Wochenbriefe für das Kollegium	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wöchentlich freitags erhält das Kollegium des GAL einen Wochenbrief per Mail vom Schulleiter zum Abschluss der Woche ■ Rück- und Ausblick zu Projekten und Arbeitsständen, um Transparenz herzustellen ■ Anerkennung für geleistete Arbeit und Engagement
<p>6 – VIELFÄLTIGE KOOPERATIONSPARTNER – Wir initiieren, fördern und begleiten eine nachhaltige Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern für eine erfolgreiche Zukunft unserer Schülerinnen und Schüler.</p>	
Bildungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fritz-Busch-Musikschule, Freie Christliche Schulen in Siegen und in Freudenberg, Netzwerk Zukunftsschule NRW
Ausbildung und Trainingsangebote	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agentur für Arbeit, Siegenia-Aubi, Sparkasse Siegen, Barmer Ersatzkasse u.a.
Universität Siegen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mathematik-Labor, MINToringSI, Masterclass Physik u.a.
Unmittelbare Nachbarn	<ul style="list-style-type: none"> ■ Deutsche Bank, Stadtarchiv der Stadt Siegen, Museum für Gegenwartskunst, Amtsgericht Siegen, Apollo-Theater, Grundschulen u.a.
Sport und Darstellung	<ul style="list-style-type: none"> ■ TV Jahn 1879 e.V. Siegen, Tanzschule Tuppeck, Freilichtbühne Freudenberg e.V. u.a.
<p>7 – SELBSTBEWUSSTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT – Wir sorgen für eine starke Positionierung in unserer Region und eine profilbildende Außendarstellung unserer Schule und unserer pädagogischen Arbeit.</p>	

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
Arbeit mit der Homepage	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dokumentation des Schullebens sowie aller Veranstaltungen und Projekte ■ Serviceleistungen der Schule: Möglichkeit des Downloads wichtiger Formulare ■ Umfassende und detaillierte Transparenz der Schulentwicklung des GAL ■ Schnelle und umfassende Informationsmöglichkeit über aktuelle Entwicklungsstände ■ Veröffentlichung aller aktuellen Zeitungsmeldungen über das GAL ■ Anerkennung und Würdigung von Erfolgen und Engagement der Schulgemeinschaft
Schüler- und Elternbriefe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vor allen Ferienzeiten erhalten Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern des GAL einen Brief per Mail vom Schulleiter ■ Rück- und Ausblick zu Projekten und Arbeitsständen sowie zur Schulentwicklung im Sinne der Transparenz ■ Anerkennung für geleistete Arbeit und Engagement für die Schülerinnen und Schüler und deren Eltern
Zusammenarbeit mit den lokalen Medien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information über Schulaktivitäten an die Sieger Zeitung, Radio Siegen etc.
Schullogo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchgängige Nutzung unseres Schullogos (ggf. mit Schulmotto) auf Formularen, Briefen, Veröffentlichungen
8 – STÄNDIGE SCHULENTWICKLUNG – Wir begreifen Schulentwicklung als gemeinschaftliche Aufgabe der Schulgemeinde im ständigen Prozess.	
Offenheit für projektorientierte Arbeit im Sinne der Innovation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Offenheit und Wertschätzung der Schulleitung für Engagement des Kollegiums, der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern ■ Umsetzung von Einzelprojekten und langfristigen Projekten zur Ergänzung des Unterrichtsangebotes: z.B. Wandbild an der Aula-Außenwand, Kunst-Projekte innerhalb des GAL, Unterstützung der Schulsanitäter und der AG-Arbeit insgesamt, Teilnahme an Wettbewerben und Anerkennung von Erfolgen uvm. ■ Offenheit für Angebote externer Institutionen: Bildung von Kooperationen zur Optimierung der individuellen Förderungen unserer Schülerinnen und Schüler
Schulprogrammarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pädagogische Tage, Steuergruppenarbeit zur Ausgestaltung des Schulprogramms

Organisationsform bzw. Maßnahme	Inhaltliche Aspekte der Zusammenarbeit
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="746 286 1409 400">■ Kontinuierliche Fortschreibung des Schulprogramms zur Sicherung der Qualität und der Zukunft unserer Schule

Gymnasium Am Löhrtor
Oranienstraße 27
57072 Siegen
Tel: 0271 – 51516
Fax: 0271 – 22855
Mail: sekretariat@gal.de