

# Selbsteinschätzung des Führungshandelns von Schulleitungen

## Ziele

- Eigene Einschätzung des Führungshandelns vornehmen
- Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung des Führungshandelns

## Vorgehensweise

Auf den folgenden Seiten sind 36 Aussagen abgedruckt, die unterschiedliches Führungshandeln und Führungsaktivitäten beschreiben. Bitte lesen Sie diese Aussagen sorgfältig durch und beurteilen Sie dann selbst, in welchem Umfang Sie entsprechend handeln bzw. die genannte Tätigkeit ausüben. Kreisen Sie die Zahl ein, die zu der Beschreibung passt, die Sie gewählt haben. Sie haben fünf Möglichkeiten.

1. Wenn Sie das in der Aussage beschriebene **kaum** oder **nie** tun, kreisen Sie die Zahl **1** ein.
2. Wenn Sie das in der Aussage beschriebene **hin und wieder** tun, kreisen Sie die Zahl **2** ein.
3. Wenn Sie das in der Aussage beschriebene **manchmal** tun, kreisen Sie die Zahl **3** ein.
4. Wenn Sie das in der Aussage beschriebene **ziemlich oft** tun, kreisen Sie die Zahl **4** ein.
5. Wenn Sie das in der Aussage beschriebene **fast immer** tun, kreisen Sie die Zahl **5** ein.

Seien Sie realistisch bei der Wahl Ihrer Antwort in Bezug auf das tatsächliche Ausmaß der genannten Verhaltensweise, die Sie ausüben. Es soll nicht notiert werden, wie Sie sich gerne sehen möchten oder wie Sie meinen, sich verhalten zu müssen. Die eingekreisten Zahlen sollen ihr ganz normales typisches Verhalten wiedergeben.

Wenn Sie den Bogen ausgefüllt haben, übertragen Sie bitte Ihre Ergebnisse in die Kästchen auf der letzten Seite und addieren Sie die Zahlen in den Spalten.

## Anmerkungen

Der Selbsteinschätzung des Führungshandelns kann eine Fremdeinschätzung gegenübergestellt werden (siehe Fremdeinschätzung des Führungshandelns von Schulleitungen in diesem Handbuch).

Der Leadership Practice Inventory (LPI) wurde von Kouzes und Posner entwickelt und an mehreren tausend Führungspersonen (auch im Bildungsbereich) in den USA geeicht. Wir haben es für den Schulbereich adaptiert. Dieses Instrument wird zur Selbsteinschätzung von den Führungskräften ausgefüllt (Selbsteinschätzung), aber anschließend auch von den Geführten (Fremdeinschätzung). Vor dem Hintergrund des Abgleichs zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung können Führungsgrundsätze auf einer empirischen Basis erörtert, vereinbart, schriftlich niedergelegt und das Verhalten später wieder überprüft werden.

Ihr Name: \_\_\_\_\_

Wie sehr ist das folgende Handeln bzw. die Ausübung folgender Aktivitäten bei Ihnen ausgeprägt? Kreisen Sie die passende Zahl ein.

1 = Kaum

2 = Hin und Wieder

3 = Manchmal

4 = Ziemlich Oft

5 = Fast Immer

- 
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ich suche nach Gelegenheiten, die mich herausfordern, meine Fertigkeiten und mein Können zu erproben.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ich stelle anderen dar, welche Gestalt von Zukunft ich mit ihnen gemeinsam verwirklichen möchte.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Ich beziehe andere in die Planung gemeinsamer Vorhaben ein.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Ich habe eine klare Vorstellung von meiner „Philosophie“ der Führung.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Ich nehme mir Zeit, Erreichtes zu feiern, wenn wichtige Phasen eines Projektes abgeschlossen sind.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Ich halte mich auf dem Laufenden über neue Entwicklungen, die meine Schule betreffen.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Ich versuche andere anzuregen, eine Vision gemeinsam mit mir zu erarbeiten.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Ich behandle andere Menschen mit Würde und Achtung.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ich Sorge in von mir geleiteten Projekten für überschaubare Zwischenschritte.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Ich achte darauf, jedem(r) Einzelnen für seinen Beitrag zum Erfolg unseres Projektes zu danken.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Ich hinterfrage immer die Art und Weise, wie wir arbeiten.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Ich vermittele klar und eindeutig ein positives, hoffnungsvolles Zukunftsbild unserer Schule.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Ich gebe dem Lehrpersonal viel Entscheidungsfreiraum.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Ich setze mich dafür ein, dass alle an zu vereinbarenden Normen festhalten.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Ich anerkenne das Lehrpersonal für gute Arbeit.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Ich suche nach innovativen Wegen, wie wir die Arbeit in unseren Schulen verbessern können.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Ich erläutere anderen, wie wir unsere langfristigen Zukunftsinteressen durch das „Engagement für eine gemeinsame Vision“ verwirklichen können. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Ich entwickle kooperative Beziehungen zum Lehrpersonal.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 19. Ich mache anderen meine Vorstellung deutlich, wie unsere Schule am besten geführt wird.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Ich gebe dem Lehrpersonal viel Anerkennung und Unterstützung.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Ich frage: „Was können wir daraus lernen?“, wenn Dinge nicht wie geplant laufen.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Ich schaue voraus und erläutere mein Zukunftsbild.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. In den von mir geleiteten Projekten bemühe ich mich um eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Ich lebe meine Wert- und Leitbilder.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Ich finde Anlässe für Herzlichkeit.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Ich erprobe neue Arbeitsansätze und gehe dafür Risiken ein, selbst wenn es Misserfolg geben könnte.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Ich schaffe es, mit meiner Begeisterung und meinem Enthusiasmus über Zukunftsvorhaben andere zu motivieren.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Ich vermittele anderen das Gefühl, dass es „ihre Projekte“ sind, in denen sie arbeiten.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Ich Sorge dafür, dass wir in von mir geleiteten Projekten klare Ziele vereinbaren, planerisch handeln und erreichbare Zwischenerfolge anstreben. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Ich lege Wert darauf, anderen von der guten Arbeit meiner Gruppe zu berichten.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Ich entscheide gerne zügig.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Ich beziehe andere bei meinen Entscheidungen ein.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Ich delegiere Verantwortung.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. In Entscheidungsprozessen bemühe ich mich um ein gutes Klima.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Wenn wichtige Entscheidungen anstehen, Sorge ich für umfassende Informationen.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Konflikthaften Entscheidungen gehe ich nicht aus dem Wege.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Übertragung der Ergebnisse

<b>Prozesse initiieren</b>	<b>Gemeinsame Visionen schaffen</b>	<b>Andere befähigen, selbst zu handeln</b>	<b>Wege aufzeigen und bereiten</b>	<b>Fördern und Bestätigen</b>	<b>Ent- scheidungen treffen</b>
1.	2.	3.	4.	5.	31.
6.	7.	8.	9.	10.	32.
11.	12.	13.	14.	15.	33.
16.	17.	18.	19.	20.	34.
21.	22.	23.	24.	25.	35.
26.	27.	28.	29.	30.	36.
Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe