

Qualifizierung des Personals der regionalen Geschäftsstellen in Bildungsregionen

Stand: 18.01.2016



NLQ
Hildesheim

Inhalt

1	EINLEITUNG	3
2	DIE GRUNDQUALIFIZIERUNG.....	4
	2.1 ZIELE DER GRUNDQUALIFIZIERUNG	4
	2.2 GESTALTUNG DER GRUNDQUALIFIZIERUNG	5
3	THEMEN DER GRUNDQUALIFIZIERUNG	6
	3.1 KOMPETENZORIENTIERUNG.....	6
	3.2 1. TRAINING: WER HAT WELCHE ROLLEN UND AUFGABEN?.....	8
	3.3 2. TRAINING: WIE WILL ICH MEINE ROLLE IN DER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE WAHRNEHMEN?	11
	3.4 3. TRAINING: WIE WILL ICH MEINE ROLLE IN DER REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLE GESTALTEN?	14
	3.5 4. TRAINING: DIE ARBEIT VON REGIONALEN GESCHÄFTSSTELLEN IN VERSCHIEDENEN REGIONEN – EINE PRAXISBÖRSE	17
4	VERNETZUNG UND BEGLEITQUALIFIZIERUNG	19
5	IMPRESSUM	19

1 Einleitung

In allen niedersächsischen Bildungsregionen sind regionale Geschäftsstellen eingerichtet. In der Regel arbeiten in den regionalen Geschäftsstellen kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit den vom Land an die Kommunen abgeordneten Lehrkräften. Beide Berufsgruppen benötigen ein hohes Maß an Koordinations- und Kommunikationskompetenz, Flexibilität und Teamfähigkeit. Aufgrund der unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen in Niedersachsen variieren in den regionalen Geschäftsstellen je nach Bildungsregion Aufgabenbereiche und Handlungsspielräume des Personals.

Im Rahmenkonzept für Bildungsregionen in Niedersachsen ist festgelegt, dass für die Unterstützung der Arbeit in den Bildungsregionen praxisrelevante und praxisnahe Qualifizierungsmaßnahmen für das Personal der regionalen Geschäftsstellen vorgehalten werden. Das Curriculum der Grundqualifizierung wurde im Jahr 2015 vom Niedersächsischen Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) in enger Zusammenarbeit mit der kommunalen Seite (Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände, Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der regionalen Geschäftsstellen, Transferagentur Niedersachsen) und in Kooperation mit der Universität Hildesheim entwickelt, erprobt und prozessbegleitend evaluiert.

Ziel der Grundqualifizierung ist es, das Personal der regionalen Geschäftsstellen bestmöglich auf die eigene Rolle und die Aufgaben im System der beteiligten Akteure sowie auf die Komplexität der Gestaltung der Prozesse in einer Bildungsregion vorzubereiten und/oder zu stärken. Im Idealfall nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen und des Landes gemeinsam an der Qualifizierung teil. Auf diese Weise können günstige Voraussetzungen zur Stärkung der regionalen Teams unter Beachtung der unterschiedlichen Professionen geschaffen werden. Ein besonderer Mehrwert der Qualifizierung wird auch darin gesehen, dass im Rahmen der grundlegenden Qualifizierung sowohl bereits in dieser Funktion tätige Personen als auch neu eingetretenes Personal phasenweise gemeinsam (weiter-)qualifiziert werden können.

2 Die Grundqualifizierung

Das Grundqualifizierungsangebot, das aus mehrstufigen, berufsbegleitenden Trainingsphasen besteht, richtet sich sowohl an die vom Land abgeordneten Lehrkräfte sowie an die kommunalen Bildungskordinatorinnen und Bildungskordinatoren der regionalen Geschäftsstellen.

2.1 Ziele der Grundqualifizierung

Die Arbeit in einer Bildungsregion erfordert vom Personal in den regionalen Geschäftsstellen besondere Kompetenzen zur Gestaltung von Kommunikation in regionalen Zusammenhängen, zur Organisation und Koordination von Entwicklungsaktivitäten, zur Zusammenarbeit in Teams sowie zum Projektmanagement. Da das Personal der regionalen Geschäftsstellen in der Regel vorher in Einzel-Organisationen tätig war und dort in der Regel ‚best practice‘-Erfahrungen erworben hat, kommt es nun darauf an, die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen zu unterstützen. Diese Netzwerk-Arbeit wird in der Literatur als eine ‚next practice‘ bezeichnet. Vor diesem Hintergrund ergibt sich die besondere Notwendigkeit, bei der Qualifizierung den jeweiligen Perspektivwechsel der unterschiedlichen Professionen und den Rollenwechsel von der Lehrkraft zur kommunalen Mitarbeiterin bzw. zum kommunalen Mitarbeiter in der Bildungsregion zu unterstützen.

Ziel der Grundqualifizierung ist es,

- ▶ einen Beitrag zur Klärung von Rollen und Aufgaben zu leisten,
- ▶ personale Kompetenzen zur Kommunikation, Koordination und Führung zu fördern,
- ▶ gestalterische Kompetenzen für Moderation, Projektmanagement und Vernetzungsarbeit zu fördern,
- ▶ für das Schnittstellen-/Übergangsmanagement zu qualifizieren
- ▶ und für Möglichkeiten (Formen/Aufwand, Nutzen, Chancen/Grenzen) eines datenbasierten Bildungsmonitorings zu sensibilisieren.

2.2 Gestaltung der Grundqualifizierung

- Zielgruppe:** Kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie vom Land an die Kommunen abgeordnete Lehrkräfte, die an den regionalen Geschäftsstellen der Bildungsregionen in Niedersachsen für Koordination zuständig sind. Grundsätzlich ist entsprechend der Ergebnisse der Pilotqualifizierung zu empfehlen, dass beide Personengruppen gemeinsam an der Qualifizierung teilnehmen.
- Teilnahme:** Alle neu beginnenden sowie bereits sich im Amt befindlichen Personen
- Umfang:** 8 Tage (in vier 2-tägigen Seminarblöcken)
- Es ist vorgesehen, im Rahmen der Grundqualifizierung das neu zu qualifizierende Personal mit bereits qualifiziertem Personal zu vernetzen, um einen Austausch zwischen den verschiedenen Bildungsregionen zu fördern.
- Lerninhalte:** Die Grundqualifizierung gliedert sich in folgende Themen:
1. Training: Wer hat welche Rollen und Aufgaben?
Jedes Bildungsbüro braucht einen Rahmen - Koordination in der Gemengelage von staatlichen und kommunalen Strukturen
 - ▶ Strukturen und Rahmenbedingungen
 2. Training: Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle wahrnehmen?
Förderung personaler Kompetenzen: Haltung, Einstellung, Reflexion
 - ▶ Führung und Steuerung der Kommunikation und Koordination im Netzwerk Bildungsregion
 - ▶ Gelingende Kommunikation: Theorie wertvoller Beziehungen und entsprechende Instrumente (Gesprächsführung, ...)
 - ▶ Führungsverständnis
 3. Training: Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle gestalten?
Förderung gestalterischer Kompetenzen
 - ▶ Moderation, Moderationstechniken, Moderation neuen Typs
 - ▶ Projektmanagement
 4. Training: Die Arbeit von regionalen Geschäftsstellen in verschiedenen Regionen – eine Praxisbörse
 - ▶ Wie gelingt es, dass ein datengestütztes Bildungsmonitoring zur Qualitätssicherung und -entwicklung von Bildung in der Region beiträgt?
 - ▶ Inwieweit gelingt die Förderung Biografie-orientierter Bildungsprozesse (Schnittstellen- und Übergangsmanagement)?

3 Themen der Grundqualifizierung

Der nachfolgende Abschnitt gibt einen Überblick über Inhalte und Kompetenzen der vier Trainingsblöcke der Qualifizierung.

3.1 Kompetenzorientierung

In Anlehnung an den von Prof. K. Dederling und M. Sowada im Dezember 2013 vorgelegten Abschlussbericht zum Projekt „Erfahrungen niedersächsischer Schulinspektor/innen“¹ wurde die Taxonomie von Kompetenzen nach Stevahn et al.² adaptiert und für die Qualifizierung des Personals regionaler Geschäftsstellen in Bildungsregionen angepasst.

¹ Vgl. Dederling, Sowada, Fritsch, Kierchhoff, Weyer, Kompetent inspizieren? Was dazu nötig ist, in: SchVw NI 5/2014

² Stevahn, L., King, J. A., Ghore, G., & Minnema, J. (2005). Establishing essential competencies for program evaluators. *American Journal of Evaluation*, 26(1), 43–59. doi:10.1177/1098214004273180

Taxonomie von Kompetenzen

(in Anlehnung an Stehvan et al. (2005); zit. nach Dederling und Sowada 2013)

Werte und Normen (Professional Practice)	Instrumentale Kompetenzen (Systematik Inquiry)	Analyse-kompetenzen (Situational Analysis)	Organisations-kompetenzen (Projekt Management)	Reflexions-kompetenzen (Reflective Practice)	Soziale- und kommunikative Kompetenzen (Interpersonal Competence)
Wesentliche Werte und Normen, die dem Handeln in einer Region mit verschiedenen bildungsrelevanten Institutionen/ Akteuren zu Grunde liegen.	Methodische Kompetenzen zur Gestaltung von Kommunikation und zur Organisation entsprechender Prozesse, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Information, • Moderation, • Berichterstattung, • Öffentlichkeitsarbeit. 	Kompetenzen zur Analyse und Beachtung des Einzelfalls und seiner spezifischen Interessen, Probleme und Kontextbedingungen als auch regionaler Erfordernisse; Kompetenzen zur Analyse von Daten; Kompetenzen zur Diagnose von Entwicklungen, z.B. Techniken der Organisationsdiagnose: <ul style="list-style-type: none"> • Wirkung von Führung, • Analyse von Abläufen, • Diagnose von Störungen und Umwelteinflüssen. 	Kompetenzen zur Gestaltung der Bildungsregion als soziales System: <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzen zur Initiierung, Unterstützung, Begleitung und Evaluation von typischen Prozessen • Kenntnisse zu einschlägigen Strategien des Veränderungsmanagements • operative Planung und Durchführung von Projekten (Kostenplanung, Koordination, Überwachung) • Kompetenzen im Veranstaltungsmanagement. 	Bewusstsein und Techniken <ul style="list-style-type: none"> • zur Selbstwahrnehmung, • zur Beobachtung, Interpretation und Erörterung der Ziele und Ergebnisse professioneller Handlungen in Bildungsregionen, • zur kollegialen Beratung, • zur gezielten Intervention und Wirkung von Irritationen für Entwicklung. 	Kompetenzen, die den zwischenmenschlichen Umgang zum Gegenstand haben: <ul style="list-style-type: none"> • ‚Geist‘ der sowie Chancen und Grenzen von Koordination, • Management von Stabilität und Instabilität, • Beidhändiges Denken zur Wertschätzung bestehender Angebote und Ermutigung/ Förderung neuer bildungsrelevanter Konzepte • Management des Unerwarteten.
Kompetenzen hinsichtlich Haltung und Rolle als Personal einer regionalen Geschäftsstelle einer Bildungsregion	Kompetenzen hinsichtlich der Prozesse, Verfahren einer regionalen Geschäftsstelle im Kontext der beteiligten Institutionen/Akteure	Kompetenzen hinsichtlich der Analyse und Bewertung von institutionellen und regionalen Erfordernissen sowie Daten und Vorgehensweisen	Kompetenzen hinsichtlich der organisatorischen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Sitzungen, Projekten, Veranstaltungen und anderen Aktivitäten der regionalen Geschäftsstelle	Kompetenzen hinsichtlich Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Feedback	Kompetenzen hinsichtlich der Gestaltung der Beziehungen und der Kommunikation mit beteiligten Institutionen und Akteuren sowie Teammitgliedern

3.2 1. Training: Wer hat welche Rollen und Aufgaben?

Titel des Trainings:

Wer hat welche Rollen und Aufgaben?

Jedes Bildungsbüro braucht einen Rahmen: Die Besonderheit der Koordinations-Funktion in der Gemengelage von staatlichen und kommunalen Strukturen

Ziele:

Das Personal der regionalen Geschäftsstellen...

- ▶ kennt wesentliche Rahmenbedingungen aus
 - » der staatlichen Schulverwaltung
 - » der kommunalen Verwaltung
- ▶ ist vertraut mit den für Bildungsregionen relevanten gesetzlichen Grundlagen
- ▶ entwickelt Rollenklarheit für die Aufgabe
- ▶ gestaltet Beziehungen im beruflichen Kontext professionell
- ▶ kennt das Unterstützungssystem der Niedersächsischen Landesschulbehörde

Zeitumfang:

- ▶ 2 Tage

Lernorte:

- ▶ Seminar

Inhalte:

1. Was würde Eltern veranlassen zu sagen: In dieser Region hat mein Kind gute Bildungschancen?
 - ▶ Die Bildungsregion als Beitrag zur Attraktivitäts-Steigerung der Region
2. Rolle und Aufgaben der staatlichen Schulverwaltung
 - ▶ Niedersächsisches Kultusministerium
 - ▶ Niedersächsische Landesschulbehörde
 - ▶ Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung
3. Rolle und Aufgaben der kommunalen Verwaltung
4. Rollenklärung für das Personal regionaler Geschäftsstellen in Bildungsregionen
5. Grundkenntnisse zu den Rechtsgrundlagen für Bildungsregionen:
 - ▶ Die Landesperspektive
 - ▶ Die kommunale Perspektive
6. Inanspruchnahme des Beratungs- & Unterstützungs-Portals durch die Bildungsregionen

Erwartete Kompetenzen:

Wissen: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ weiß um die Bildungsregion als Beitrag zu einer attraktiven Region und kennt Motive und Strategien bildungsregionaler Entwicklung der letzten 20 Jahre
- ▶ kennt das Rahmenkonzept für Bildungsregionen in Niedersachsen und kann die entsprechenden Ziele, Strategien und Unterstützungssysteme gezielt und klar kommunizieren
- ▶ kennt die Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten der staatlichen Schulverwaltung (des Niedersächsischen Kultusministeriums, der niedersächsischen Landesschulbehörde, des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätssicherung)
- ▶ hat Wissen über die Ziele und die Arbeit eigenverantwortlicher Schulen
- ▶ kennt das Beratungs- & Unterstützungs-Portal
- ▶ hat Wissen über Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen in Kommunen
- ▶ verfügt über ein ausgeprägtes Bewusstsein über die Besonderheit der innovation Bildungsregion (Umgang mit unterschiedlichem Vorwissen, vielfältige Herkunft der Akteure aus verschiedenen Organisationskulturen)

Fertigkeiten: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ setzt das Wissen in konkreten Situationen um
- ▶ setzt Verhaltensweisen entsprechend des eigenen Rollenprofils um
- ▶ lässt sich in Bezug auf das Selbstbild und Intention des Rahmenkonzepts auf Veränderungen ein
- ▶ handelt als aktiver Teil innerhalb der Akteure einer Bildungsregion
- ▶ nutzt personale Kompetenzen
- ▶ geht situationsbezogen professionell mit den Erwartungen an die jeweilige Rolle um
- ▶ kennt die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme des Beratungs- & Unterstützungs-Portals

Sozialkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ macht im Rahmen von Gesprächen, Aktivitäten ihre/seine jeweilige Rolle transparent
- ▶ erkennt Handlungsmöglichkeiten aus Feedback
- ▶ organisiert Beziehungen mit professioneller Haltung

Selbstkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ reflektiert die Rolle mit dem Ziel der Rollenklärung und passt ihre/seine Verhaltensweisen an
- ▶ greift auf Erfahrungen zurück
- ▶ reflektiert Selbst- und Fremdbild
- ▶ nutzt die Erkenntnisse für die eigene Weiterentwicklung
- ▶ kennt die Erwartungen an die eigene Rolle

Methodische Hinweise:

- ▶ Vortrag
- ▶ Diskussion
- ▶ Übung
- ▶ Reflexion

Medien und begleitende Dokumente:

- ▶ Broschüre Schulische Qualitätsentwicklung in Niedersachsen
- ▶ Präsentationen der beteiligten Referenten

Experten:

- ▶ Vertreter des Niedersächsischen Kultusministeriums, der niedersächsischen Landesschulbehörde, des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätssicherung
- ▶ Vertreter der Kommunen

3.3 2. Training: Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle wahrnehmen?

<p><u>Titel des Trainings:</u> Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle wahrnehmen? Förderung personaler Kompetenzen: Haltung, Einstellung, Reflexion</p>
<p><u>Ziele:</u> Das Personal der regionalen Geschäftsstellen...</p> <ul style="list-style-type: none">▶ kennt die Möglichkeiten, Kooperationen zu fördern und die Mitwirkung von Akteuren zu erreichen▶ kann Kommunikation professionell gestalten▶ kann wirkungsvoll Informationen und Wissen verbreiten▶ kann Informationen/Wissen für Problemlösungen reflektiert anwenden▶ ist sensibilisiert und motiviert für die Notwendigkeit und den Nutzen von Veränderungen
<p><u>Zeitumfang:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▶ 2 Tage
<p><u>Lernorte:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▶ Seminar
<p><u>Inhalte:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Welchen Charakter muss eine Zusammenarbeit haben, um die Mitwirkung von Akteuren zu erreichen, die einem nicht unterstellt sind?<ul style="list-style-type: none">▶ Der Geist der Koordination - oder: Vom Paradox, durch Nicht-Führung Führung zu bewirken2. Was kann ich in unserer Bildungsregion wirksam gestalten?<ul style="list-style-type: none">▶ Gestaltung von Kommunikation: Merkmale gewinnbringender Kommunikation und zielorientierte ‚Lenkung von Aufmerksamkeit‘▶ Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitstyp und der eigenen Resilienz▶ Organisation von Irritationen: Fünf Merkmale erfolgreicher Veränderung in Regionen und Merkmale des ‚Management von Stabilität und Instabilität‘3. Was würde Akteure veranlassen zu sagen „Da mache ich mit“? Oder: Welche Methoden führen zur Entdeckung der größten Gemeinsamkeiten unterschiedlicher Akteure?<ul style="list-style-type: none">▶ Arbeitstyp-Vielfalt und eigene Rolle▶ Organisieren von erfahrungsorientierten Lernprozessen▶ Neue Visionen sorgen für Stabilität. Oder: Von der ‚Best Practice‘ zur ‚Next Practice‘4. Projektion: Wie will ich/wollen wir ‚vier gute Fragen‘ in meiner/unserer Bildungsregion vorbringen?

Erwartete Kompetenzen:

Wissen: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ kennt die relevanten Aspekte von Regional- und Netzwerkmanagement
- ▶ hat Wissen über die Gestaltung von Kooperationen
- ▶ hat Wissen über die professionelle Gestaltung von Kommunikation
- ▶ hat Wissen über Lern-/Arbeitsstile und ihre Bedeutung für Veränderungsprozesse

Fertigkeiten: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ setzt Informationen/Wissen für Problemlösungen reflektiert ein
- ▶ nutzt das Wissen, um andere Akteure zur Mitwirkung zu gewinnen
- ▶ berücksichtigt Lern-/Arbeitsstil-bedingte Aspekte der Zusammenarbeit und nutzt die Vielfalt für die Gestaltung von Kommunikation und Kooperation

Sozialkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ arbeitet konstruktiv mit dem Umfeld zusammen
- ▶ gestaltet (Lern-)Prozesse in der Bildungsregion
- ▶ arbeitet teamorientiert und greift Irritationen konstruktiv auf
- ▶ identifiziert Chancen und Risiken von Veränderungsvorhaben
- ▶ kommuniziert transparent und professionell

Selbstkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ reflektiert das Vorgehen und die Ergebnisse des Prozesses
- ▶ geht mit Schwierigkeiten konstruktiv um
- ▶ bewertet Erfahrungen
- ▶ holt sich bei Bedarf die erforderliche Unterstützung
- ▶ reflektiert die eigene Rolle im systemischen Umfeld

Methodische Hinweise:

- ▶ Vortrag
- ▶ Diskussion
- ▶ Übung
- ▶ Präsentation
- ▶ Reflexion

Medien und begleitende Dokumente:

- ▶ Präsentationen der beteiligten Referenten
- ▶ Resilienz-Test
- ▶ Arbeitsstil-Analyse
- ▶ Literaturempfehlungen

Experten:

- ▶ Coaches des NLQ (Coaching-Angebot)

3.4 3. Training: Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle gestalten?

<u>Titel des Trainings:</u> Wie will ich meine Rolle in der regionalen Geschäftsstelle gestalten? Förderung gestalterischer Kompetenzen
<u>Ziele:</u> Das Personal der regionalen Geschäftsstellen... <ul style="list-style-type: none">▶ kennt vielfältige Moderationstechniken▶ kann Prozesse und Veranstaltungen moderieren▶ kann Projekte gestalten und koordinieren
<u>Zeitumfang:</u> <ul style="list-style-type: none">▶ 2 Tage
<u>Lernorte:</u> <ul style="list-style-type: none">▶ Seminar
<u>Inhalte:</u> <ol style="list-style-type: none">1. Einführung in das Thema ‚gelingende Kommunikation‘: Vom Bekannten ausgehen<ul style="list-style-type: none">▶ Zuhören, paraphrasieren, ...2. Praxisaufgaben zur kommunikativen Gestaltung<ul style="list-style-type: none">▶ Einzelgespräche führen mit Video-Feedback3. Moderation, Moderationstechniken, Moderation neuen Typs<ul style="list-style-type: none">▶ Begriffliche Klarheit gewinnen u. die Grund-Ideen (er-)kennen: Einen Modus finden!4. Praxisaufgaben zur kommunikativen Gestaltung<ul style="list-style-type: none">▶ Konzept und Praxis von Kleingruppen-Moderation▶ Moderation von größeren Gruppen und Großgruppenmoderation▶ Prinzipien und Merkmale von Regionalmoderation, Besonderheiten der Prozesse von Regional Governance5. Projektmanagement in vier Schritten begreifen<ul style="list-style-type: none">▶ Schritt 1: Projekt-Ideen mit/in einer größeren Gruppe generieren<ul style="list-style-type: none">» Rolle: Thematische Gemeinsamkeiten entdecken/aufklären (helfen)» Klärung: Welche PRObleme eignen sich für projektförmige Bearbeitung?▶ Schritt 2: Aus Projekt-Ideen professionelle PROjekte machen:<ul style="list-style-type: none">» Focus: Projekt-Design erarbeiten (helfen)» Klärung: Vision, Ziele, Maßnahmen, ...▶ Schritt 3: Projekte gekonnt managen: Dafür braucht man (erst) Projekt-Management<ul style="list-style-type: none">» Focus: Wie helfe ich Projekt-Gruppen, erfolgreich zu werden/zu sein?» Klärung: PM-Phasen beachten; Instrumente des Projektmanagements anwenden▶ Schritt 4: Mehrere Projekte in einer Region koordinieren: Den Überblick bewahren – Nachhaltigkeit anstreben<ul style="list-style-type: none">» Rollen: Projekte-Planer, -Steuerer, -Unterstützer, -Evaluator» Klärung: Projekt-Vielfalt der Region ‚wach halten‘ durch interne/externe Öffentlichkeitsarbeit, Projektmarketing u.a.

Erwartete Kompetenzen:

Wissen: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ kennt relevante Aspekte der Theorie wertvoller Beziehungen
- ▶ kennt die Strategien gelingender Kommunikation
- ▶ hat Wissen über professionelle Gesprächsführung
- ▶ hat Wissen über Moderation und Moderationstechniken
- ▶ hat Wissen über die Gestaltung von Kommunikation in Regionen
- ▶ hat Wissen über die Planung, Ablauf und Koordination von Projekten
- ▶ hat Wissen über Methoden zur Initiierung und Findung von Projektideen

Fertigkeiten: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ nutzt das Wissen über gelingende Kommunikation zur Gestaltung eigener Kommunikationsprozesse
- ▶ setzt Moderationstechniken zielorientiert ein
- ▶ nutzt Instrumente zur professionellen Gesprächsführung
- ▶ nutzt die Kenntnisse der Klein- und Großgruppenmoderation für die eigene Arbeit
- ▶ nutzt die Instrumente des professionellen Projektmanagements
- ▶ setzt die Methode der Zukunftskonferenz zur Strukturierung von Projektideen ein

Sozialkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ gestaltet Kommunikationsprozesse in der Bildungsregion
- ▶ hilft bei der Suche nach passenden Projektthemen/-ideen
- ▶ unterstützt Projektgruppen im Projektprozess
- ▶ berücksichtigt die unterschiedlichen Rollen der Projektbeteiligten und koordiniert Projekte nachhaltig
- ▶ sorgt durch strukturierte Methoden für gelingende Veranstaltungen

Selbstkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ reflektiert Kommunikationsprozesse und greift Erfahrungen für die Optimierung auf
- ▶ reflektiert Moderationserfahrungen für die Weiterarbeit
- ▶ geht auf unerwartete Projektverläufe ein und nutzt diese für den Prozess
- ▶ sorgt für produktive Projektverläufe durch Unterstützung von Projektteams
- ▶ ist sich der Funktion als Moderator bewusst und bewahrt die Grenzen

Methodische Hinweise:

- ▶ Vortrag
- ▶ Diskussion
- ▶ Übung mit Video-Feedback
- ▶ Präsentation
- ▶ Reflexion

Medien und begleitende Dokumente:

- ▶ Präsentationen der beteiligten Referenten
- ▶ Leitfaden für professionelle Gesprächsführung
- ▶ Handbuch Projektmanagement der Bildungsregion Wolfsburg
- ▶ Nagelspiel
- ▶ Literaturartikel zu Zukunftskonferenzen

Experten:

- ▶ Sozial- und Organisationspädagogen, Organisationspsychologen, Arbeitswissenschaftler
- ▶ Berater für Organisationsentwicklung und/oder Regionalentwicklung,
- ▶ Kommunikationswissenschaftler und entsprechende Trainer

3.5 4. Training: Die Arbeit von regionalen Geschäftsstellen in verschiedenen Regionen – eine Praxisbörse

Titel des Trainings:

Die Arbeit von regionalen Geschäftsstellen in verschiedenen Regionen – eine Praxisbörse

- ▶ Wie gelingt es, dass ein datengestütztes Bildungsmonitoring zur Qualitätssicherung und -entwicklung in der Bildungsregion beiträgt?
- ▶ Inwieweit gelingt die Förderung biografie-orientierter Bildungsprozesse (Schnittstellen- und Übergangsmanagement)?

Ziele:

Das Personal der regionalen Geschäftsstellen...

- ▶ kennt Stellenwert eines datengestützten Bildungsmonitorings aus der Perspektive des Landes und eines kommunalen Bildungsmonitorings
- ▶ kennt die Unterstützungsangebote und Leistung der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement
- ▶ kann Gespräche zum Thema Bildungsmanagement in Regionen professionell führen
- ▶ kennt relevante Aspekte zur Förderung biografie-orientierter Bildungsprozesse (Schnittstellen- und Übergangsmanagement)
- ▶ kennt Aspekte der Zusammenarbeit von Akteuren, um entlang einer Bildungsbiographie Bildung zu organisieren

Zeitungsfang:

- ▶ 2 Tage

Lernorte:

- ▶ Seminar

Inhalte:

1. Qualitätsentwicklung aus der Perspektive des Landes (Stellenwert eines datengestützten Bildungsmonitorings aus der Perspektive des Landes)
2. Qualitätsentwicklung aus der Perspektive der Kommunen (Stellenwert eines kommunalen Bildungsmonitorings)
3. Beratung und Unterstützung durch die Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement
4. Inwieweit gelingt die Förderung biografie-orientierter Bildungsprozesse (Schnittstellen- und Übergangsmanagement)?
Wie können die entsprechenden Akteure zusammen arbeiten, um entlang einer Bildungsbiographie Bildung zu organisieren?
 - ▶ Biografische Bildungsverläufe
 - ▶ Rolle der verschiedenen Institutionen/Einrichtungen/Angebote
 - ▶ Partizipation der Akteure bei der Gestaltung ihrer Bildungsbiografie
 - ▶ Verknüpfung mit anderen institutionellen Bereichen (Sozialplanung, Schulbehörde etc.)
 - ▶ Referenzmodell für ein regionales bedarfsorientiertes Übergangsmanagement
 - ▶ Transfer der Erkenntnisse auf die eigenen Regionen
5. Praxisbörse
 - ▶ Beitrag der Bildungsregionen für die künftigen Entwicklungstendenzen

Erwartete Kompetenzen:

Wissen: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ kennt die relevanten Aspekte des datengestützten Bildungsmonitorings aus Sicht des Landes und der Kommune
- ▶ hat Wissen über Bildungsberichte und nutzbare Datenbestände
- ▶ hat Wissen über biografie-orientierte Bildungsprozesse
- ▶ hat Wissen über die Gestaltung der Zusammenarbeit in Regionen

Fertigkeiten: Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ nutzt das Wissen für professionelle Gesprächsführung im Kontext von Bildungsmonitoring
- ▶ wirkt mit bei der Frage der Datennutzung und –Aufbereitung
- ▶ bringt das Wissen in die Prozesse zur Erstellung des Bildungsberichts ein
- ▶ setzt das Wissen zur Biografie-Orientierung für Bildungsprozesse für die Gestaltung der Zusammenarbeit der Akteure ein

Sozialkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ unterstützt Kommunikations- und Arbeitsprozesse zum Bildungsmonitoring
- ▶ wirkt mit bei der Gestaltung der Zusammenarbeit der Akteure

Selbstkompetenz (Haltung): Das Personal der regionalen Geschäftsstellen ...

- ▶ reflektiert Prozesse und greift Erfahrungen für die Optimierung auf
- ▶ reflektiert Erfahrungen bei der Erstellung von Bildungsberichten
- ▶ analysiert Aspekte der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der Förderung biografie-orientierter Bildungsprozesse

Methodische Hinweise:

- ▶ Vortrag
- ▶ Diskussion
- ▶ Übung
- ▶ Präsentation
- ▶ Reflexion

Medien und begleitende Dokumente:

- ▶ Präsentationen der beteiligten Referenten

Experten:

- ▶ Niedersächsisches Kultusministerium, Ref. 31 und Ref. 15
- ▶ Vertreter des kommunalen Bildungsmonitoring aus verschiedenen Kommunen
- ▶ Experte zur Förderung biografie-orientierter Bildungsprozesse

4 Vernetzung und Begleitqualifizierung

Das im Rahmen der Grundqualifizierung neu zu qualifizierende Personal wird mit bereits qualifiziertem Personal vernetzt, um einen Austausch zwischen den verschiedenen Bildungsregionen zu fördern. Hierbei wird zum Beispiel ein gemeinsamer Abendvortrag zwischen zwei Qualifizierungstagen zu einem aktuellen bildungspolitischen Thema wie zurzeit das Thema Flüchtlinge organisiert. Am Folgetag arbeiten beide Gruppen teilweise getrennt, teilweise zusammen weiter.

Überdies erhält das qualifizierte Personal in unregelmäßigen Abständen zu ausgewählten Themen begleitende Qualifizierungen (Begleitqualifizierung), was als Nebeneffekt den Vernetzungsgedanken fördert.

Begleitend werden außerdem Coaching-Angebote vorgehalten.

5 Impressum

Herausgeber:

Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung
Keßlerstraße 52
31134 Hildesheim
Internet: <http://qstv.nibis.de>

Bearbeitung:

Projektgruppe QRBK

Wissenschaftliche Leitung:

Universität Hildesheim
organization **studies**
Prof. Dr. Herbert Asselmeyer
Keßlerstraße 57
31134 Hildesheim
Internet: <http://www.organization-studies.de>

Stand: Januar 2016