

DAS Profession Schulleitung PHSZ/PHZG

Diploma of Advanced Studies in Profession Schulleitung

Aufbau des Lehrgangs und Kompetenzbeschreibungen

Inhaltsverzeichnis

Modul 1 - Fokus Organisation:.....	2
Modul 2 - Fokus Führungsperson:.....	6
Modul 3 - Fokus Mitarbeitende:.....	9
Modul 4 - Fokus nationales, kantonales, lokales Umfeld:	12
Modul 5 - Fokus Organiasation:.....	14
Abschlussmodul:.....	16

Voraussetzungen

Für die Zulassung zum DAS Profession Schulleitung benötigen die Teilnehmenden ein abgeschlossenes CAS Schulleitung / Leadership von mind. 15 ECTS. Aufnahmen „sur dossier“ obliegen der Lehrgangsführung.

Arbeitsaufwand

In den Modulen wird mit folgenden Lehr-Lernformen gearbeitet:

- Synchron: Präsenzveranstaltung (physisch vor Ort) und Webinar online (virtuell)
 - Asynchron: Selbststudium, 3-er-Lerngruppe (i.d.R. online), konsekutiver Leistungsnachweis
-
- 21 Kurstage / 149 Stunden synchron
 - 301 Stunden asynchron inkl. konsekutiver Leistungsnachweis
-

Modul 1 – Fokus Organisation

ECTS-Punkte

3 ECTS, 90 Stunden

Arbeitsaufwand

- 4.5 Kurstage / 33.5 Stunden synchron
 - 56.5 Stunden asynchron
-

Ziel

- Das Modul 1 befähigt die Teilnehmenden, ihre Schule als komplexes System im Spannungsfeld zwischen pädagogischen, organisatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen zu steuern und gezielt weiterzuentwickeln.
-

Handlungsfelder

- Einführung und Grundverständnis in die Systemtheorie (1 Tag)
 - Bildung im gesellschaftlichen Kontext (1 Tag)
 - Zukunft Schule (1 Tag)
 - Betriebswirtschaftliche Führung – unternehmerisches Handeln (1 Tag)
 - Systemische Perspektive (½ Tag)
-

Inhalte

Einführung und Grundverständnis in die Systemtheorie

- Grundlagen der Systemtheorie
- Schule als komplexes soziales System
- Feedback- und Wirkungszusammenhänge
- Systemisches Denken in der Führung
- Einführung in den konsekutiven Leistungsnachweis

Bildung im gesellschaftlichen Kontext

- Eckwerte zur Educational Governance
- Akteure im Bildungssystem
- Situierung und Funktionen der Akteure
- Rolle der Schulleitung im Mehrebenensystem
- Bildungstrends und Treiber der Entwicklung

Zukunft Schule

- Schule 2040
- Von der Vision zum Leitbild zum Schulprogramm
- Agilität in der Veränderung und deren Einflussfaktoren
- Methoden zur Umsetzung zu Agilität (z.B. Design Thinking)

Betriebswirtschaftliche Führung – unternehmerisches Handeln

- Spannungsfeld Betriebswirtschaft – Pädagogik

- Finanzströme
- Handlungsspielräume der Schulleitung
- Verhandlungen mit Stakeholder

Systemisches Denken und organisationales Verständnis

- Systemischer Blick auf das Fokusthema mit ergänzenden Perspektiven und Impulsen; Diskussion und Übungen
 - Kontingenz: Wie könnte man eine Situation (Thema, Muster, Dynamik, Verhalten) auch noch interpretieren? «Spielen» mit Hypothesen und Optionen zur Stärkung der eigenen Beweglichkeit in der Führungsrolle
 - Blick auf Beobachtungen, Erkenntnisse und Irritationen aus der eigenen Praxis zwischen den Modulen
 - Rollen- und Führungsverständnis; Reflexion von Mustern und eigenen Beiträgen
 - Reflexion und Entwicklung einer persönlichen Fragestellung für den Leistungsnachweis
 - Formen und Methoden sozialer Praxis
-

Kompetenzen

Die Teilnehmenden erwerben in den Handlungsfeldern folgende Kompetenzen:

Einführung und Grundverständnis in die Systemtheorie

Die Teilnehmenden können...

- grundlegende systemtheoretische Konzepte verstehen und auf schulische Zusammenhänge übertragen.
- die Schule als komplexes System analysieren und Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Akteuren und Ebenen erkennen.
- Rückkopplungsprozesse identifizieren und für die gezielte Steuerung und Entwicklung der Schule nutzen.
- Entscheidungen unter Berücksichtigung von Wechselwirkungen und langfristigen Auswirkungen systemisch reflektieren.

Bildung im gesellschaftlichen Kontext

Die Teilnehmenden können...

- die Grundprinzipien der Educational Governance erläutern und anhand von Beispielen nachvollziehen.
- zentrale Akteure im Bildungssystem Schule identifizieren und deren Funktionen beschreiben.
- die Rolle der Schulleitung im Mehrebenensystem differenziert erfassen und die Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme auf verschiedenen Ebenen einschätzen.
- aktuelle Bildungstrends und gesellschaftliche Entwicklungen analysieren und auf Basis dieser Erkenntnisse eigene strategische Überlegungen für die Weiterentwicklung der Schule formulieren.

Zukunft Schule

Die Teilnehmenden können...

- Szenarien zur „Schule 2040“ entwerfen und deren Implikationen für Führung, Unterricht und Organisation analysieren.
- Mithilfe von Visionen und Leitbilder ein Schulprofil entwickeln, das auf zukünftige Bildungsbedürfnisse ausgerichtet ist.
- Zusammenhänge zwischen Vision, Leitbild, strategischen Zielen und Schulprogramm erläutern.
- agile und innovationsfördernde Steuerungsformen adaptiv auf ihre Schule übertragen.

Betriebswirtschaftliche Führung – unternehmerisches Handeln

Die Teilnehmenden können...

- betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Daten interpretieren und für strategische Entscheidungen nutzen.
- Zielkonflikte zwischen pädagogischen und ökonomischen Rahmenbedingungen erkennen und begründet bearbeiten.
- zentrale Stakeholder identifizieren und diese in die strategische Schulentwicklung einbeziehen.
- Verhandlungsprozesse mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen gestalten.

Systemisches Denken und organisationales Verständnis

Die Teilnehmenden können...

- Schulen als soziale Systeme mit wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen Individuen, Gruppen, Strukturen und Umwelt verstehen.
- organisationale Muster, Strukturen und Rückkopplungen erkennen und deren Einfluss auf Entscheidungen und Entwicklungen analysieren.
- eigene Führungsentscheidungen im Spannungsfeld von Stabilität und Veränderung reflektieren.
- systemische Konzepte (z. B. Zirkularität, Selbstorganisation, Kontextsensibilität) auf die Schulführung übertragen.
- organisationale Veränderungen unter Berücksichtigung systemischer Wirklogiken planen und steuern.

Modul 2 - Fokus Führungsperson

ECTS-Punkte

3 ECTS, 90 Stunden

Arbeitsaufwand

- 4.5 Kurstage / 31 Stunden synchron
 - 58.5 Stunden asynchron
-

Ziel

- Das Modul 2 befähigt die Teilnehmenden, durch ein vertieftes Rollenbewusstsein die Verantwortung als Schulleitung zu übernehmen.
-

Handlungsfelder

- Führungsansätze in der Expertinnen- und Expertenorganisation Schule (1 Tag)
 - Coachingorientierte Führungsansätze (1 Tage)
 - Selbstmanagement (1 Tage)
 - Salutogene Führung im Kontext des betriebliches Gesundheitsmanagements (1 Tag)
 - Systemische Perspektive (½ Tag)
-

Inhalte

Führungsansätze in der Expertinnen- und Expertenorganisation Schule

- Teacher Leadership / Laterale Führung
- Distributed / Shared Leadership
- System Leadership und schulübergreifende Kooperationen
- Umgang mit Verantwortung und Ethik

Coachingorientierte Führungsansätze

- Werte und Haltungen (Motivations- und Sinnquellen)
- Psychologische Sicherheit und psychologischer Vertrag
- Führungskraft als Coach
- Positive School Leadership und wertschätzende Führung

Selbstmanagement

- Selbstfürsorge und persönliches Erwartungsmanagement
- Arbeits- und Zeitmanagement: Haltungen, Techniken, Tools
- Nachhaltige Selbstführung

Salutogene Führung im Kontext des betriebliches Gesundheitsmanagements

- Organisationales Energiemanagement
- Rolle der Schulleitung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- Umsetzungen im BGM

Systemische Perspektive

- Systemischer Blick auf das Fokusthema mit ergänzenden Perspektiven und Impulsen; Diskussion und Übungen
 - Kontingenz: Wie könnte man eine Situation (Thema, Muster, Dynamik, Verhalten) auch noch interpretieren? «Spielen» mit Hypothesen und Optionen zur Stärkung der eigenen Beweglichkeit in der Führungsrolle
 - Blick auf Beobachtungen und Erkenntnisse; Irritationen aus der eigenen Praxis zwischen den Modulen
 - Rollen- und Führungsverständnis; Reflexion von Mustern und eigenen Beiträgen
 - Reflexion und Entwicklung der persönlichen Fragestellung für den Leistungsnachweis
 - Formen und Methoden sozialer Praxis
-

Kompetenzen

Die Teilnehmenden erwerben in den Handlungsfeldern folgende Kompetenzen:

Führungsansätze in der Expertinnen- und Expertenorganisation Schule

Die Teilnehmenden können...

- zentrale Modelle der Führung in Expert:innenorganisationen beschreiben und deren Bedeutung für die Schule reflektieren.
- Die eigene Führungsrolle im Zusammenspiel kollektiver und geteilter Führung gestaltet und weiterentwickeln.
- die eigene Schule systemisch vernetzen und schulübergreifende Kooperationen initiieren.
- Spannungsfelder der Führung reflektiert bearbeiten und auch in widersprüchlichen Situationen handlungsfähig bleiben.

Coachingorientierte Führungsansätze

Die Teilnehmenden können...

- ihre eigenen Werte und Haltungen reflektieren und daraus Erkenntnisse für die eigene Führung ableiten.
- Bedeutung psychologischer Sicherheit als Basis für Lernen und Zusammenarbeit verstehen.
- coachingorientierte Gespräche führen, die Entwicklung, Selbstreflexion und Eigenverantwortung fördern.
- Prinzipien der positiven und wertschätzenden Führung anwenden, um Wohlbefinden, Engagement und Leistungsfähigkeit im Schulteam zu stärken.

Selbstmanagement

Die Teilnehmenden können...

- ihre eigenen Belastungsfaktoren und Ressourcen reflektieren und Strategien der Selbstfürsorge gezielt in ihren Führungsalltag integrieren.
- wirksame Haltungen, Methoden und digitale Tools des Zeit- und Aufgabenmanagements anwenden, um ihre Arbeit zielgerichtet und effizient zu gestalten.
- Prioritäten im Spannungsfeld zwischen strategischen, operativen und pädagogischen Aufgaben setzen und ihren Arbeitsalltag entsprechend strukturieren.
- ihre eigene Leistungsfähigkeit realistisch einschätzen, Grenzen kommunizieren und Verantwortung situationsgerecht delegieren.

Salutogene Führung im Kontext des betriebliches Gesundheitsmanagements

Die Teilnehmenden können...

- ein gesundheitsförderndes Klima gestalten.
- Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Leistungsfähigkeit erkennen.
- ihre Rolle im BGM aktiv wahrnehmen.

- die körperliche und mentale Gesundheit aller Mitarbeitenden und Schüler:innen systematisch fördern.
- Ziele im Bereich des BGM für die Schule definieren und entsprechende Programme skizzieren.

Systemische Perspektive

Die Teilnehmenden können...

- ihre eigene Führungsrolle im Zusammenspiel mit organisationalen Dynamiken reflektieren.
- systemische Fragen und Interventionen nutzen, um Wirkungsebenen und Beziehungsmuster sichtbar zu machen.
- Wechselwirkungen zwischen Selbstführung, Teamführung und Organisationsentwicklung erkennen.
- in komplexen und ambivalenten Führungssituationen Orientierung geben, ohne vorschnelle Lösungen zu forcieren.
- persönliche Handlungsmuster erkennen und auf deren systemische Wirkung prüfen.

Modul 3 - Fokus Mitarbeitende

ECTS-Punkte

3 ECTS, 90 Stunden

Arbeitsaufwand

- 4.5 Kurstage / 31 Stunden synchron
 - 58.5 Stunden asynchron
-

Ziel

- Das Modul 3 befähigt die Teilnehmenden, Personalführung und -entwicklung in ihren Schulen nachhaltig und strategisch zu gestalten.
-

Handlungsfelder

- Strategisches Personalmanagement (1 Tag)
 - Personalentwicklung und Teamführung (1 Tag)
 - Personalführung und Pädagogik (1 Tag)
 - Operatives Personalmanagement (1 Tag)
 - Systemische Perspektive (½ Tag)
-

Inhalte

Strategisches Personalmanagement

- Strategisches Personalmanagement an Schulen
- Vertiefung der einzelnen Phasen von Personalmanagementprozessen
- Strategisches Employer Branding / Retention Management
- Verbindung mit weiteren Steuerungsinstrumenten (Leitbild, Schulprogramm, Q-Entwicklung)

Personalentwicklung und Teamführung

- Personalentwicklung im Kontext der Organisation Schule
- Führung in multiprofessionellen Teams
- Teamentwicklung
- Systematische Weiterbildungsplanung und -durchführung
- Wissensmanagement

Personalführung und Pädagogik

- Direkter und indirekter Einfluss der Schulleitung auf das Lernen der Schüler:innen
- Leadership for Learning & Instructional Leadership
- Lernende Organisation
- Initiierung, Steuerung und Begleitung von Unterrichtsentwicklung als Schulleitung

Operatives Personalmanagement

- Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen
- Case Management

- Führungsunterstützung im Personalmanagement

Systemische Perspektive

- Systemischer Blick auf das Fokusthema mit ergänzenden Perspektiven und Impulsen; Diskussion und Übungen
 - Kontingenz: Wie könnte man eine Situation (Thema, Muster, Dynamik, Verhalten) auch noch interpretieren? «Spielen» mit Hypothesen und Optionen zur Stärkung der eigenen Beweglichkeit in der Führungsrolle
 - Blick auf Beobachtungen, Erkenntnisse, Irritationen aus der eigenen Praxis zwischen den Modulen
 - Rollen- und Führungsverständnis; Reflexion von Mustern und eigenen Beiträgen
 - Reflexion und Entwicklung der persönlichen Fragestellung für den Leistungsnachweis
 - Formen und Methoden sozialer Praxis
-

Kompetenzen

Die Teilnehmenden erwerben in den Handlungsfeldern folgende Kompetenzen:

Strategisches Personalmanagement

Die Teilnehmenden können...

- das Personalmanagement im Kontext der Bildungsstrategie gestalten sowie Massnahmen definieren und umsetzen.
- Employer Branding und Retention-Massnahmen planen.
- Personalressourcen gezielt steuern und Bedarfe systematisch erheben.

Personalentwicklung und Teamführung

Die Teilnehmenden können...

- Personalentwicklung strategisch planen und individuelle wie kollektive Lernprozesse initiieren und begleiten.
- Herausforderungen und Chancen multiprofessioneller Teams erkennen und gezielt steuern.
- kollektive Professionalisierung durch individuelles und organisationales Weiterbildungs- und Wissensmanagement betreiben.

Personalführung und Pädagogik

Die Teilnehmenden können...

- Führungsstrategien entwickeln, die das Lernen aller in den Mittelpunkt der Schulentwicklung stellt.
- Unterrichtsentwicklung als zentrale Führungsaufgabe verstehen und Lehrpersonen gezielt in ihrer professionellen Praxis begleiten.
- Strukturen und Kulturen schaffen, in denen gemeinsames Lernen, Reflexion und kontinuierliche Verbesserung im Kollegium verankert sind.

Operatives Personalmanagement

Die Teilnehmenden können...

- Arten von Mitarbeitendengesprächen unterscheiden und rollenbewusst durchführen.
- Mitarbeitendengespräche planen, führen, Feedback geben und individuelle Potenziale zur Förderung von Kompetenzen und Motivation nutzen.
- anspruchsvolle Personalsituationen frühzeitig erkennen, ein Repertoire entwickeln und für den professionellen Umgang anwenden.
- geeignete Führungsunterstützung passend in Anspruch nehmen.
- Konflikte frühzeitig wahrnehmen, verstehen und konstruktiv und professionell bearbeiten.

Systemische Perspektive

Die Teilnehmenden können...

- Schulkultur als System von expliziten und impliziten Regeln, Werten und Erwartungen analysieren.
- Kommunikations- und Beziehungsmuster im Kollegium erkennen und deren Wirkung auf Kooperation und Lernen reflektieren.
- Entwicklungsimpulse so setzen, dass sie an vorhandene Muster anschlussfähig sind und Energie im System freisetzen.
- Spannungsfelder zwischen individuellen Bedürfnissen, Teaminteressen und organisationalen Zielen systemisch ausbalancieren.
- Feedback, Konflikte und Widerstände als Teil der Selbststeuerung des Systems verstehen und konstruktiv nutzen.

Modul 4 - Fokus nationales, kantonales, lokales Umfeld

ECTS-Punkte

3 ECTS, 90 Stunden

Arbeitsaufwand

- 4.5 Kurstage / 31 Stunden synchron
 - 58.5 Stunden asynchron
-

Ziel

- Das Modul 4 befähigt die Teilnehmenden, den Kontext der Organisation Schule ganzheitlich zu verstehen.
-

Handlungsfelder

- Stakeholdermanagement (1 Tag)
 - Bildung im gesellschaftlichen Kontext (2 Tage)
 - Digitalität und Innovationen (1 Tage)
 - Systemische Perspektive (½ Tag)
-

Inhalte

Stakeholdermanagement

- Beziehungsgestaltung und Öffentlichkeitsarbeit im Mehrebenensystem
- Lobbying
- Schülerinnen-/Schüler- und Elternpartizipation
- Mitwirkungs-, Entscheidungs- und Verhandlungsprozesse

Bildung im gesellschaftlichen Kontext

- Tagesstrukturen / Ganztageschulen
- Diversität und Heterogenität
- Chancengerechtigkeit und Migration
- Inklusive Schulführung
- Führung in sonderpädagogischen Fragen

Digitalität und Innovationen

- Digital Leadership in Education
- Digitalität und Schulentwicklung
- Innovationsfreundliche Schul- und Lernkultur
- Neue Arbeitswelt – technologische Innovationen

Systemische Perspektive

- Systemischer Blick auf das Fokusthema mit ergänzenden Perspektiven und Impulsen, Diskussion und Übungen
- Kontingenz: Wie könnte man eine Situation (Thema, Muster, Dynamik, Verhalten) auch noch interpretieren? «Spielen» mit Hypothesen und Optionen zur Stärkung der eigenen Beweglichkeit

in der Führungsrolle

- Blick auf Beobachtungen, Erkenntnisse, Irritationen aus der eigenen Praxis zwischen den Modulen
 - Reflexion von Mustern, eigenen Beiträgen, Rollen- und Führungsverständnis
 - Reflexion und Entwicklung der persönlichen Fragestellung für den Leistungsnachweis
 - Formen und Methoden sozialer Praxis
-

Kompetenzen

Die Teilnehmenden erwerben in den Handlungsfeldern folgende Kompetenzen:

Stakeholdermanagement

Die Teilnehmenden können...

- die wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen lokalen und kantonalen Akteuren erfassen und ein Netzwerk aktiv aufbauen.
- Partizipationsprozesse mit internen und externen Anspruchsgruppen initiieren und steuern.
- tragfähige Beziehungen mit relevanten Akteuren systematisch aufbauen und pflegen.
- Formen von Schülerinnen-/Schüler- und Elternpartizipation konzipieren und ihre Wirkung reflektieren.

Bildung im gesellschaftlichen Kontext

Die Teilnehmenden können...

- Konzepte von Ganztageschulen und Tagesstrukturen im Kontext von gesellschaftlichen und bildungspolitischen Anliegen einordnen sowie ihren Nutzen für die Schule abschätzen.
- Potenzial von Heterogenität erfassen und Strategien zur Förderung von Chancengerechtigkeit entwickeln.
- inklusive Schulentwicklung gestalten, in dem sie Strukturen, Haltungen und Prozesse fördern, die Teilhabe und Lernen auf allen Ebenen für alle Schülerinnen und Schüler sichern.
- sonderpädagogischen Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten im Schulsystem und der eigenen Schule differenziert verstehen.
- im Spannungsfeld zwischen Integrationsanspruch, Leistungsanforderungen und Ressourcenverteilung verantwortungsvoll führen.

Digitalität und Innovationen

Die Teilnehmenden können...

- Digitalität als strategische Führungsaufgabe verstehen und Transformationsprozesse so konzipieren, dass sie für das Lernen und Lehren nutzbar werden.
- Chancen und Risiken neuer Technologien pädagogisch, organisatorisch und ethisch beurteilen.
- Bedingungen, kreative Arbeitsformen und Technologien für eine innovationsfördernde Schul- und Lernkultur schaffen.

Systemische Perspektive

Die Teilnehmenden können...

- die Schule als Teil eines Mehrebenensystems (Politik, Verwaltung, Eltern, Gesellschaft) verorten und Wechselwirkungen reflektieren.
- Einflussbeziehungen zwischen internen und externen Stakeholdern analysieren.
- in Netzwerkstrukturen denken und systemische Zusammenhänge zwischen Bildungspolitik, Schulrecht und lokaler Steuerung erkennen.
- Dynamiken zwischen Steuerung und Selbstorganisation verstehen und in Führungshandeln übersetzen.
- den eigenen Handlungsspielraum im Spannungsfeld von Erwartungen, Autonomie und Verantwortung systemisch reflektieren.

Modul 5 - Fokus Organisation

ECTS-Punkte

2 ECTS, 60 Stunden

Arbeitsaufwand

- 2 Kurstage / 14 Stunden synchron
 - 46.5 Stunden asynchron
-

Ziel

- Das Modul 5 befähigt die Teilnehmenden, Good-Practice-Beispiele zu analysieren und Schlüsse zu ziehen auf die eigene Schule.
-

Handlungsfelder

- Exkursion (1 Tag)
 - Systemische Perspektive, Schlussbilanz (1 Tag)
-

Inhalte

Exkursion

- Learning-Journey zu Schulen und Organisationen mit einer ausgeprägten Innovationskultur

Systemische Perspektive, Schlussbilanz

- Systemischer Blick auf das Fokusthema mit ergänzenden Perspektiven und Impulsen, Diskussion und Übungen
 - Kontingenzt: Wie könnte man eine Situation (Thema, Muster, Dynamik, Verhalten) auch noch interpretieren? «Spielen» mit Hypothesen und Optionen zur Stärkung der eigenen Beweglichkeit in der Führungsrolle
 - Rollen- und Führungsverständnis; Reflexion von Mustern und eigenen Beiträgen
 - Reflexion und Entwicklung der persönlichen Fragestellung für den Leistungsnachweis
 - Formen und Methoden sozialer Praxis
-

Kompetenzen

Die Teilnehmenden erwerben in den Handlungsfeldern folgende Kompetenzen:

Exkursion

Die Teilnehmenden können...

- Beobachtungs- und Analyseinstrumente gezielt nutzen, um Best-Practice-Elemente in einer Schule oder einem Unternehmen zu identifizieren.
- Good-Practice-Beispiele kritisch reflektieren und Rückschlüsse auf die eigene Organisation ziehen.

Systemische Perspektive, Schlussbilanz

Die Teilnehmenden können...

- systemische Analyseinstrumente auf reale Organisationen anwenden (z. B. Strukturaufstellungen,

Beobachtungsraster, Feedbacksysteme).

- Muster, Spannungsfelder und Entwicklungsdynamiken in der eigenen Schule sichtbar machen.
- Beobachtungen aus der Learning Journey (z. B. Besuch innovativer Schulen) systemisch auswerten und für die eigene Organisation adaptieren.
- aus der Vogelperspektive reflektieren, wie Steuerung, Kultur und Führung ineinandergreifen.
- Entwicklungshebel formulieren, die nachhaltig und anschlussfähig an das bestehende System wirken.

Abschlussmodul

ECTS-Punkte

1 ECTS, 30 Stunden

Arbeitsaufwand

- 1 Kurstag / 7 Stunden synchron
 - 23 Stunden asynchron
-

Ziel

- Im Abschlussmodul präsentieren die Teilnehmenden einen Aspekt aus ihrem konsekutiven Leistungsnachweis mit Entwicklungsfokus.
-

Kolloquium

- Präsentation der Arbeit
-

Kompetenzen

Die Studierenden können...

- systemische Denk- und Handlungsmuster in ihrer Organisationsanalyse erkennen und begründen.
 - die eigene Führungsidentität im Kontext der Organisations- und Systementwicklung reflektieren.
 - ihren individuellen Lernprozess mit den systemischen Erkenntnissen aus allen Modulen verbinden.
 - Feedback aus dem Kolloquium als Resonanz aus dem System interpretieren und für zukünftige Entwicklung nutzen.
 - ein persönliches Leitbild systemischer Schulführung formulieren.
-

Leistungsnachweis

- Konsekutiver Leistungsnachweis: Organisationsanalyse mit Entwicklungsfokus (Person, Organisation, Umfeld, Führung)
 - Präsentation der Organisationsanalyse mit Entwicklungsfokus im Rahmen des Kolloquiums
-

Bewertungsform

Erfüllt / nicht erfüllt

Goldau, Januar 2026