

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 9 |
| I. Den Wandel wahrnehmen | 11 |
| 1. Unruhige Zeiten brauchen Leadership | 12 |
| Geschlossene Schulen und ver-rückte Lerngelegenheiten | 12 |
| Möglichkeitsräume für Entwicklung und Freiheit | 14 |
| Aufgaben von Schule für ein unbekanntes Morgen | 16 |
| Management braucht Leadership – und umgekehrt | 18 |
| 2. Resonant führen – Atmosphäre schaffen | 24 |
| Beziehungsorientiertes Führungsverständnis | 25 |
| Was ist Resonanz? | 27 |
| Das Zusammenspiel von Feedback und Resonanz | 31 |
| Resonanz fördert Lernen | 33 |
| Eine Kultur der Resonanz einführen | 34 |
| Ineinanderfließende Sphären | 39 |
| Wie Resonanz wirkt | 40 |
| 3. Beziehung als gestalterische Kraft | 43 |
| Beziehung als existenzielle Bindung | 44 |
| Entwicklung und Wachstum | 45 |
| Fühlen, was die Welt fühlt | 46 |
| Die Qualitäten des Zuhörens | 46 |
| Mit Haltung in Beziehung sein – Die vier Grundhaltungen des professionellen Beziehungslernens | 52 |
| Die Kraft der Einladung | 56 |

| | |
|--|------------|
| Die Krise, die Enttäuschung und der Schmerz | 57 |
| Gewohntes loslassen und die Zukunft einladen | 58 |
| Geschichte einer spektakulären Entwicklung | 58 |
| 4. Auf die Haltung kommt es an! | 73 |
| Leadership braucht Haltung, aber welche? | 73 |
| Haltung baut auf Resonanz | 75 |
| Haltung als biografische Entwicklungsaufgabe | 79 |
| Lernseitige Haltung schafft (Selbst-)Wirksamkeit | 81 |
| Haltung zum Thema machen | 84 |
| 5. Verantwortung für und Gestaltung von Ziel und Weg | 88 |
| Richtungsverantwortung in bewegten Zeiten | 89 |
| Transformationale Führung leben | 91 |
| Lernseits führen | 94 |
| Agiles Führen zwischen Komplexität und Chaos | 102 |
| Krisen als Musterbrecher | 106 |
| 6. Den Kulturwandel gestalten | 111 |
| Authentische Kommunikationskultur | 113 |
| Führung und lebendiges Lernen | 114 |
| Abschied vom Einzelkämpferdasein und die Begrüßung des Gemeinwohls | 115 |
| Unsere Gene wollen sich entfalten! | 116 |
| Wahrnehmung des eigenen Selbst in Beziehung zur Welt | 118 |
| Ausbrechen aus der Macht des Gewohnten | 119 |
| Ambivalenztauglichkeit und Dilemma-Management | 120 |
| Der Umgang mit Instabilität – Ungewissheit in Gewissheit verwandeln | 121 |
| Das Denken in Lösungen | 122 |
| Wie der Wandel gelingen kann | 127 |

| | |
|--|------------|
| Geschichte einer schöpferischen Schulentwicklung | 130 |
| Wohin geht die Entwicklung? | 146 |
| II. Werkzeuge zur Gestaltung des Wandels | 149 |
| 7. Spurensuche und systemische Erkundung | 150 |
| W1 Das Wissensaudit: Den blinden Flecken auf der Spur | 151 |
| W2 Der Classroom Walkthrough als unterrichtsbezogenes Führungsinstrument | 155 |
| 8. Gewohntes verlassen – Neues entstehen lassen | 162 |
| W3 Presencing – Im Hier und Jetzt schöpferische Energien aktivieren | 163 |
| W4 Den Musterwechsel anbahnen | 171 |
| W5 Workshop Transformation | 175 |
| W6 Achtsamkeit als Haltung | 181 |
| 9. Der schulischen Innovation Raum und Gestalt geben | 191 |
| W7 Systemische Aufstellungen – Resonanzen im System | 192 |
| W8 World Café | 198 |
| W9 <i>Frei Day</i> – Lernen, die Welt zu verändern | 207 |
| 10. Das Alte verabschieden, das Neue begrüßen | 213 |
| W10 (In-)Kompetenz auf der Spur: Aus der Macht des Gewohnten ausbrechen | 214 |
| W11 Freewriting: Gewohntes verlassen – Neues entstehen lassen | 220 |
| 11. Disruptionen gestaltend begegnen | 224 |
| W12 Agile Haltung und Systemblick – Mit ACT im Ökosystem verantwortungsvoll und akzeptierend agieren | 225 |
| W13 Kollegiales Teamcoaching (KTC): Resonanz für das Entstehen des Neuen nutzen | 230 |

| | |
|---|-----|
| 12. Teamgeist als energetische Kraft | 238 |
| W14 Energie-Matrix zur Gestaltung von Führungssituationen | 239 |
| W15 Personalentwicklung als Basis für Kooperation und Teamarbeit | 244 |
| LEA-Zukunftswerkstatt | 252 |
| Pioneers of Education – Bildung transformieren mit der Kraft des Wir | 254 |
| Danksagung | 256 |
| Literaturverzeichnis | 257 |
| Abbildungsverzeichnis | 261 |