

Die Fortbildungsmaßnahme „Schulleitung: Mentoring zur Gewinnung von Nachwuchskräften“ richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer, die praktische Erfahrungen in leitungsnahe Funktionen oder übertragene Koordinierungsfunktionen vorweisen können; die Bezirksregierungen richten die Maßnahme im Umfang von einem Jahr ein. Mit dieser Maßnahme wird ein weiteres Angebot für Lehrkräfte geschaffen, die an der Übernahme einer Schulleitungsfunktion interessiert sind.

Zu BASS 20-22 Nr. 8

Fort- und Weiterbildung; Strukturen und Inhalte der Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal (§§ 57-60 SchulG); Ergänzung Anlage 1 Nummer XIV

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung
v. 06.09.2019 - 424-6.07.02.06-148134

Bezug:

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 06.04.2014
(BASS 20-22 Nr. 8)

Anlage 1 XIV des Bezugserlasses wird wie folgt geändert:

1. Nummer 2.2 wird wie folgt gefasst:

„2.2 Für Lehrerinnen und Lehrer, die praktische Erfahrungen in leitungsnahe Funktionen oder übertragene Koordinierungsfunktionen vorweisen können, richten die Bezirksregierungen die Maßnahme „Schulleitung: Mentoring zur Gewinnung von Nachwuchskräften“ im Umfang von einem Jahr ein.

Ziel

Ziel des Mentoring in einem Zweierprozess ist es, im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung Lehrerinnen und Lehrern ein weiteres praxisnahes, zeitlich flexibles Fortbildungsangebot der Führungskräfteentwicklung und -gewinnung zu bieten.

Im Mentoring unterstützt eine erfahrene Führungskraft (Mentorin oder Mentor) eine Nachwuchskraft mit Führungspotenzial (Mentee), indem diese in einer hierarchieunabhängigen Tandembeziehung direkte Einblicke in professionelles praktisches Führungshandeln erhält, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten - auch unter Aspekten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - reflektieren kann und eine Stärkung für die Entscheidung zur Übernahme einer Schulleitungsfunktion erfährt. Wesentliches Element des Angebots ist die an Praxiserfahrungen ausgerichtete persönliche Beratungsbeziehung als Unterstützung und persönliche Selbstvergewisserung auf dem Weg in die Schulleitung.

Unter Gleichstellungsperspektive hat das Angebot die Zielsetzung, Führungskräfte zu gewinnen und Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsämtern abzubauen.

Dauer und Gestaltung

Es finden mindestens sechs individuell vereinbarte Tandemtreffen statt, die regelmäßig über ein Jahr verteilt sind. Darin enthalten sind Shadowing-Tage an der von der Mentorin oder dem Mentor geleiteten Schule, um Einblicke in den Praxisalltag von Schulleitung zu ermöglichen. Das Angebot wird durch eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung gerahmt.

Begleitend werden Fortbildungen (für Mentees im Umfang von mindestens 32 Stunden, für Mentorinnen und Mentoren im Umfang von mindestens 16 Stunden) angeboten, insbesondere zu den Inhaltsfeldern:

- Rollen und Methoden im Mentoringprozess
- Auseinandersetzung mit Rollenerwartungen an Schulleitung
- Umgang mit Ambivalenzen und Motivation
- Vereinbarkeit von Schulleitung und Familie.

Dabei werden auch die Einflüsse geschlechterbezogener Sozialisation z.B. auf Karriereplanung, Selbsteinschätzung, Führungsstile, Kommunikation und Selbstpräsentation berücksichtigt.

Die Fortbildungen sollen einen Austausch in geschlechtshomogenen Gruppen ermöglichen. Die Bezirksregierungen organisieren das Matching von Mentee und Mentorin oder Mentor zu Beginn einer Maßnahme.

Eine Rückkopplung für Mentees findet nach ca. einem Jahr statt, um die Nachhaltigkeit zu prüfen.

Voraussetzungen Mentee

Als Mentee können im Schuldienst stehende Lehrkräfte teilnehmen, die praktische Erfahrungen in leitungsnahe Funktionen oder übertragene Koordinierungsaufgaben vorweisen können.

Voraussetzungen Mentorinnen und Mentoren

Als Mentorinnen und Mentoren werden Schulleiterinnen und Schulleiter eingesetzt, die sich im aktiven Dienst befinden und über prozessbegleitende Kompetenzen und Genderkompetenz verfügen.

Auswahl der Mentee

Die Bezirksregierungen schreiben die Plätze für Mentees unter Berücksichtigung des Bedarfs an neuen Schulleiterinnen und Schulleitern sowie einer Unterrepräsentanz von Frauen im Leitungsamt aus.

In den Ausschreibungen werden Frauen, ebenso Lehrkräfte mit familiären Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen i.S.d. § 64 Absatz 1 LBG be-

sonders ermutigt, sich zu bewerben.

Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung gemäß § 17 Absatz 1 LGG ist sicherzustellen.“

2. Die bisherige Nummer 2.2 wird Nummer 2.3.

Der Runderlass tritt sofort in Kraft. Er gilt für Lehrkräfte an Grundschulen und Realschulen befristet bis zum 31.07.2021.

ABI. NRW. 09/19