

Lehrerbeurteilungsverfahren

Beitrag von „anonym“ vom 21. August 2007 16:17

Bayern:

Hauptgrundlage für die Beurteilung sind die 3 unangekündigten Unterrichtsbesuche des Schulleiters. Hinzu kommen die sonstigen "Eindrücke" innerhalb des Dienstbetriebes (d.h. z.B. auch die Respizienz der Korrekturen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben etc).

Beurteilt werden die Kriterien:

- Fachliche Leistung (Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, Erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit, Sonstige dienstliche Tätigkeiten)
- Eignung und Befähigung (Entscheidungsvermögen, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Pädagogische Befähigung, Berufskenntnisse und ihre Erweiterung)

Insgesamt also 10 Kriterien, zu jedem muss etwas in der Beurteilung stehen. Natürlich muss das, was dort steht, vom Wortlaut her mit der Note in Einklang zu bringen sein.

Die Notenstufen sehen dann wie folgt aus:

- Note 1: Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist
- Note 2: Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt
- Note 3: Leistung, die die Anforderungen übersteigt
- Note 4: Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht
- Note 5: Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt
- Note 6: Leistung, die Mängel aufweist
- Note 7: Leistung, die insgesamt unzureichend ist

Die Problematik dabei ist, dass es vom Kultusministerium Vorgaben bezüglich des Durchschnitts innerhalb eines Kollegiums gibt. Das heißt, jeder Schulleiter darf nur ein "durchschnittliches" Kollegium haben, ansonsten gibt es Sanktionen.

Dies führt dann zu folgender Vorgehensweise:

Der Schulleiter vergibt die Bestnoten (= Note 2, Note 1 wird de facto nie vergeben) an die Funktionsträger wie z.B. Fachbetreuer, Seminarlehrer, Direktoratsmitarbeiter, weil die bei einer schlechten Note am falschen Platz wären und damit eine Menge Ärger ins Haus stünde.

Anschließend bekommen diejenigen die Noten 3 und 4, die bereits bei der letzten Beurteilung diese Noten hatten, denn ansonsten bräuchte es juristisch sichere Beurteilungen, wenn diejenigen jetzt schlechtere Noten bekämen, weil sonst der Klageweg offensteht, wenn nicht absolut einwandfrei bewiesen werden kann, warum, wann und wie genau die Leistung des

Kollegen diesmal schlechter geworden ist.

Außerdem bekommen noch diejenigen eine 3 oder 4, die seit Jahren dafür geschuftet haben und nun erstmals die bessere Note bekommen.

Am Schluss erhalten die Junglehrer je nach Fähigkeit die Noten 4-6 (im Normalfall erhält ein neuer Junglehrer bei seiner ersten Beurteilung die Note 5), weil irgendjemand dafür sorgen muss, dass der Durchschnitt des Kollegiums sich wiederum an die Vorgabe des Ministeriums annähert.

Oftmals sind die Sachzwänge des Direktors derart groß, dass die Beurteilung wirklich wenig mit der tatsächlichen Leistung der Kollegen zu tun hat. Manche Schulleiter äußern dies dann auch im persönlichen Gespräch, verweisen aber darauf, dass ihnen die Hände gebunden seien, weil sie den Schnitt einhalten müssen.

Wir diskutieren gerade darüber, ob die Beurteilung aufgrund dieser Sachzwänge eher zum "Demotivations-Instrument" degeneriert, denn es ist für viele schon sehr demotivierend, unabhängig von ihrer Leistung nicht nur eine schlechte Note zu bekommen, sondern auch noch die entsprechenden Formulierungen im Gutachten zu lesen, die ihre Leistung auch noch verbal herabwürdigen.

Edit:

Ergänzung: Je mehr Funktionsstellen es an einer Schule gibt, desto schlechter sind die Noten der Anfänger, weil man ja mehr Leute hat, die im guten Bereich bewertet werden müssen, und deshalb auch wieder ein Ausgleich benötigt wird.

Insgesamt glaube ich, dass die von Ulli angesprochene Tendenz in Bayern durchaus auch vorhanden ist.

Grüße