

Anne Will

Beitrag von „Meike.“ vom 2. Februar 2010 17:57

In England ist man davon ausgegangen, dass eine Entlohnung für Zusatzaufgaben immerhin besser ist, als gar keine Entlohnung für irgendwelches Engagement. Und in der Tat wird das Kerngeschäft als selbstverständlich vorausgesetzt, dafür bekommt man ja schließlich auch das Gehalt. Dass implizit auch vorausgesetzt wird, dass man dieses Kerngeschäft so gut wie möglich macht, ist in jedem Job so, dass es in der Realität nicht bei 100% der Kollegen so stattfindet, auch.

In England gehört übrigens auch das Korrigieren von Tests nicht zum Kerngeschäft. Dafür kann man sich freiwillig melden und wird bezahlt... 😅 Auf das Geld würde ich dann z.B. gerne freiwillig verzichten.

Nichtsdestotrotz ist es besser überhaupt und dann halt "externe" Anreize zu schaffen, als die Leute weiter so zu frustrieren. A14 Stellen nach prozentualer Ausstattung zu vergeben, gehört in keiner Weise zur Motivation -- da gebe ich Nele recht. Die paar Stellen, zum Teil noch heimlich nach dem Ancienitätsprinzip vergeben ("Dann basteln wir dem ... mal ne Ausschreibung, der ist jetzt mal "dran") reicht einfach nicht.

Dass Menschen schlechteren Unterricht machen, weil sie Zusatzjobs übernehmen, entspricht in keiner Weise meiner Erfahrung in der Fläche. Meist ballen sich die Aufgaben bei den in jeder Hinsicht Engagierten. Das darf ruhig entlohnt werden.

Und die Qualität von Unterricht kann man schon auch messbar machen, wenn auch lange nicht so einfach wie zusätzliches Engagement. Ich bin zum Beispiel auch für unangekündigte Unterrichtsbesuche. Jederzeit und von verschiedenen Personen, als ganz normaler Bestandteil des Arbeitens. Wenn das regelmäßig geschieht, zählt auch in der Summe das "da hatte ich nen schlechten Tag, sonst bin ich total gut" Argument nicht mehr: nach 12 schlechten Tagen hast du ein Personalgespräch... 😊

Bei meinen bekannten Kollegen in amerikanischen Schulen ist das völlig normal und keiner regt sich darüber auf. Und es ergibt sehr wohl ein Gesamtbild, mit dem man in den jährlichen Mitarbeitergesprächen arbeiten kann. Und hat was mit Qualitätsmanagement zu tun.

Bei uns sind jetzt einige Kollegen dazu übergegangen, nur noch bei offener Tür zu unterrichten (wenn nicht grad lautstark ein Musikstück oder ein Film läuft) - um ein Signal zu setzen: "Wir wollen Transparenz" und auch das Signal: "Wir wollen Qualität auch zeigen dürfen". Ich finde das gut (unterrichte schon lange bei offener Tür). Referendaren sagen wir, dass sie unangekündigt reinplatzen sollen, wann sie wollen.

Das traditionelle beamtische Gemauschel hinter verschlossenen Türen, wo jeder machen kann, was er will, im Guten wie im Bösen, intransparent bis zum Abwinken seit Jahrzehnten, das geht mir und vielen anderen Kollegen gehörig auf den Keks. Ebenfalls das Koordinationsverweigern und Horten von eigenem Material, weil man Angst hat man könne im Team Kritik ernten, und auch die Panik vor Offenlegung des eigenen Konzepts oder der Bewertungskriterien bei einigen Kollegen: Ja, da musste halt die Tür ganz fest zumachen und kollegialen Gesprächen ausweichen, bei Konferenzen krank sein und das Telefon abschalten.

Dieses Verhalten - immer noch zu finden, wenn auch tendenziell abnehmend - hat unseren Ruf festgezimmert. Und da bin ich nicht dafür.

Ich bin für leistungsbezogenes Gehalt, Transparenz, und ja, auch für Kontrolle - nicht in Form von nichtssagenden Schulinspektionen alle 4 Jahre mal mit Kriterien, die nicht auf die tatsächliche Arbeit der einzelnen Schule passen und keinerlei Konsequenzen haben, sondern so, wie in gut laufenden Betrieben schon seit... na, Ewigkeiten.