

Management von Bildungseinrichtungen

Beitrag von „neleabels“ vom 11. April 2014 10:43

Ich habe einen Schulleiter, der lange in der "freien Wirtschaft"(tm) tätig war und unsere Schule jetzt auch nach unternehmerischen Gesichtspunkten führt. Er rechnet sehr viel und liebt Statistiken. 😊 Dennoch herrscht hier eine sehr gute Unternehmenskultur.

Was ich oben meinte, war nicht so sehr, dass ein geschlossener Widerstand im Kollegium Schulleiter irgendwie erziehen könnte. Wir Lehrer können Arbeitskampf nicht, das ist bekannt.

Ich halte so einen Führungsstil aus einem anderen Grund für vollkommen ineffizient, wenn nicht gar ineffektiv. Einerseits ist der Lehrerberuf so angelegt, dass er nicht nur erhebliche Kreativität und eigenverantwortliche Leistung erfordert. Man braucht Lehrer die ständig mitdenken und bereit sind, die Prinzipien der Arbeitsorganisation an ihren Schulen zu durchdenken und selbst nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen, bzw. Verwaltungs- und Rechtsvorgaben sinnvoll auf die lokalen Gegebenheiten anwenden und dafür funktionierende Umsetzungen zu suchen. Das geht nur mit motivierten Leuten. Demotiviere ich als Schulleiter meine Leute, werde ich keine guten Arbeitsergebnisse erhalten, da kann ich noch so sehr die Peitsche schwingen. Das hat nicht einmal etwas mit organisiertem Widerstand zu tun - das ist einfach ein ganz triviales Prinzip der Arbeitsorganisation. Befehl und Gehorsam kann als Managementgrundlage funktionieren, aber das funktioniert nur in feingliedrig definierten Arbeitsorganisationen, in denen individuelle Arbeitsleistung klar zu messen und zu diagnostizieren ist. Das geht im Lehrerberuf nuneinmal nicht.

Auf der anderen Seite unterscheidet sich der Lehrerberuf nun einmal von der "freien Wirtschaft"(tm) dadurch, dass festangestellte oder verbeamtete Lehrer ziemlich bombenfest auf ihren Stellen sitzen. Ein Schulleiter muss sich ganz schön langmachen und wirklich triftige Gründe finden, z.B. schwere Disziplinarvergehen, wenn er einen Lehrer gegen seinen Willen loswerden will. Abgesehen davon, dass die Bezirksregierungen da auch ein Wörtchen über den Verwaltungsaufwand von Neuausschreibungen mitzureden haben und passende Lehrer genau so wenig auf Bäumen wachsen wie qualifizierte Fachkräfte in der Wirtschaft. Die raren Beförderungsstellen benötigt er schon als Zuckerbrot, deshalb kann ihre Verweigerung nicht als Peitsche dienen. Das mit dem "Hire and Fire" funktioniert nun einmal nicht so, wie sich die Stammtische das so vorstellen!

Was wird passieren, wenn ich einen "Minderleister isoliere"? Wird der dadurch besser? Werde ich den dadurch los? Nein, das einzige, was verlässlich passiert, ist, dass der zu einem wachsenden Krankenstand beiträgt. Wenig zielführend... Mein Chef bringt es auf einen ziemlich klaren Punkt: "Wenn es euch gut geht, seid ihr besser. Deshalb ist es in meinem Interesse, dass es euch gut geht."

Nele