

Engagiertes Kollegium - wie sich selbst schützen?

Beitrag von „kecks“ vom 21. Juni 2014 14:44

nele, bitte unterstell mir nichts. ich bin die letzte, die irgendwelches geschwätz schätzt, schon gar nicht in beruflichen kontexten. ihren namen können andere tanzen gehen, bitte ohne mich.

klar muss es "was bringen", was man da in der schule so tut. entscheidend ist, was man darunter versteht, was man als erfolg wahrnimmt/akzeptiert. "messbares", sagst du.

dieses, das da gebracht werden soll, kann sehr wohl von außen wenig sichtbare beziehungsarbeit sein in meinen augen. das kann man schwer "messen". oder die vielleicht ein kleines bisschen gewachsene frustrationstoleranz eines auffälligen schülers, der jetzt besser mitut und damit die anderen und sich selbst weniger beim lernen stört. oder die bessere laune einer lehrkraft, weil sie sich jetzt eine höhere selbstwirksamkeit zuschreibt als noch vor ein paar monaten, wo sie die schulleitung nie bestärkt hat, was die schulleitung jetzt aber öfters mal tut. etc. usw.

klar, man kann diese argumentation für die rechtfertigung von bohei und guckwietollaktionismus missbrauchen. das trifft aber genauso auf die "hey, wir brauchen messbare erfolge"-argumentation von dir zu - siehe pisa. da wollte man "messbare" erfolge (die berühmte output-orientierung und kompetenz-orientierung), die hat man jetzt, aber ob das die schullandschaft nur oder auch nur eher zum besseren verändert hat, ist ja dann eher fraglich. ich glaube nicht, dass du das so meinst, aber viele schwafeln von "messbaren erfolgen" und meinen genau sowas.

schulentwicklung geht nur im team und bei professioneller identifikation mit der schule und ihrem kerngeschäft unter fähiger führung. ob sowas vorliegt oder nur pseudokram gemacht wird ist von außen wirklich nicht immer so leicht festzustellen, wenigstens nicht in den ersten jahren der arbeit. ein sich gegenseitig stützendes kollegium ist jedenfalls ganz wichtig für sowas.