

# **Erstes Dienstjahr - Probleme mit Fächern und Kollegen**

**Beitrag von „Meike.“ vom 14. Dezember 2016 17:31**

Meine Erfahrung ist eigentlich nicht, dass der grobe Keil die höhere Wirksamkeit erzeugt, Ausnahmen bestätigen die Regel.

Normalerweise ist die Reaktion auf eine Grobheit eine noch größere Grobheit oder totaler Rückzug. Das sagt mir die jahrelange Konfliktbegleitungsempirie.

Ich würde persönlich anders vorgehen. Ich würde - ggf. in Anwesenheit einer Moderation (eigentlich PR, hier vielleicht neutrale KollegIn, vertrauenswürdiges Mitglied eines SL-Gremiums, evtl extrener Berater - bei uns bieten das z.B. die Unterrichtsentwicklungsberater vom Amt an, auch die Schulpsychologen) erst einmal die Grundsätze der Teamarbeit verhandeln. Offensichtlich funktioniert das ja hier nicht / ungeregelt / nach Bauchgefühl.

Dabei kann man - da müsste saco einschätzen, zu welcher Kategorie die Kollegin gehört - sich ggf. "outen" und die eigene Überlastung zugeben, und klar stellen, dass Maßregelungen, Kritik ohne Hilfsangebote sowie alleine-Lassen, diese noch vergrößern und die Situation verschärfen. Erhöhte Überlastung führt zu weiter sinkender Leistungsfähigkeit, weiß ja jeder. Dann sollten Grundsätze der Teamarbeit verhandelt werden, die sacos Leistungsfähigkeit erhöhen, was man der Kollegin gut verkaufen kann als Entlastung für sie selber:

- Materialteilung
- klare Absprachen in bezug auf Kommunikation
- klare Verantwortlichkeiten (z.B. redet keiner dem anderen in die Korrekturen rein)
- Grundzüge der Kommunikation: Vorabsprachen wann und wie, Nachbesprechung wann und wie, Gleichberechtigungsgrundsatz, Entscheidungsgrundsätze bei verschiedener Meinung usw.
- entlastende Maßnahmen: Materialpool, Arbeitsteilung bei der Herstellung, evtl. mit Hilfe einer erweiterten Fachgruppe, uvm
- Haltung gegenüber den Schülern, u.a. keine Konflikte vor den Schülern austragen, keine Kritik am anderen den Schülern gegenüber äußern, erst miteinander sprechen und sich darauf einigen, was man dann der Klasse kommuniziert - kurz: definieren, was Team eigentlich heißt. Dazu könnte man sich zwecks Ideensammlung vorher [einlesen](#) um gute / zielführende Vorschläge und [Verfahrensweisen](#) zu finden und nicht im Nebel zu stochern. So eine Art kleiner Dienstvereinbarung.

Das kann man ruhig mal protokollieren und als Zielvereinbarung festlegen. Wichtig ist bei solcher Kommunikation, dem anderen immer die Möglichkeit zu geben, das Gesicht zu wahren, sonst ist wenig echte Veränderung zu erwarten. Unter Zwang passiert das in 90% der Fälle nicht.

Das probiert man dann erstmal eine Weile und, wenn es gut läuft und die Kollegin kein Unmensch ist, wächst die Qualität mit der zunehmenden Konfliktfreiheit und gegenseitigen Loyalität.

Sollte das dann nach einer längeren Probephase (die natürlich auch noch von Feinabsprachen geprägt sein wird) nicht funktionieren, kann man einen Schritt höher in der Eskalationsstufe gehen und dem SL vortragen, dass und warum es nicht läuft.

Hat man dann diese Zielvorgaben/Absprachen schriftlich und kann Schritt für Schritt nachweisen, woran sich nicht gehalten wurde, kann man das natürlich mit einem ganz anderen Nachdruck einfordern oder darum bitten, dass dieses Team aufgelöst und in ein anderes überführt wird, oder dass Unterstützung oder bestimmte Formen der Kommunikation durchgesetzt werden.

Insgesamt ist es gut, wenn sich eine Schule da eine Art Betriebsverfassung gibt, die es außerhalb der persönlichen Beliebigkeit stellt, wie man im Teams arbeitet oder wie man miteinander kommuniziert. Oder wie man grundsätzlich arbeitet. Ich finde da so ein paar Grundsätze der Betriebsethik für ein Thema / einen Antrag auf der GeKo oder übergeordneten Teamkonferenzen nicht schlecht:

#### Zitat

Wir betrachten uns als gleichberechtigte, menschlich und fachlich voll akzeptierte Partner

Wir handeln nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung

Wir kommunizieren offen, aktiv, ehrlich und fair, hören hin und tolerieren andere Meinungen

Wir alle, besonders ich, sind verantwortlich für eine freundliche, sachliche und motivierende Atmosphäre.

Wir bringen unsere volle Leistungskraft ein und fühlen uns stets verantwortlich für das Team, für die Aufgabe, für das Ergebnis und tragen alle Entscheidungen nach außen solidarisch mit.

Wir unterlassen abfällige und/oder abwertende Bemerkungen und Gesten, bzw. sorgen für deren sofortige Unterbindung.

Wir bereiten uns sorgfältig vor, informieren alle anderen Team-Mitglieder und gehen mit Informationen vertraulich um. Wir halten uns an verabschiedete Regeln, Vereinbarungen und Termine - Wir haben das vereinbarte Ziel und die persönliche Aufgabenstellung immer vor Augen, um das Ergebnis möglichst schnell, gut und wirtschaftlich herbeizuführen.

Konflikte werden von uns als solche akzeptiert und nicht unter den Tisch gekehrt, sondern zielgerichtet und fair und in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Ziel der

Einigung angegangen.

Alles anzeigen