

Soll jeder Lehrer das verdienen was er verdient?

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 18:26

[Zitat von anjaby](#)

scooby, auf Grund deiner genannten Kriterien der Leistungsbewertung ist Leistung bei dir eben nicht positiv besetzt.

1) Einhaltung von Zielvereinbarungen? Selbst im Mitarbeitergespräch der freien Wirtschaft sind die Zielvereinbarungen oft sehr schwammig. Welche Zielvereinbarungen sollten es denn im Schulbereich sein? Schöner formatierte Arbeitsblätter? Drei Exkursionen pro Jahr?

Bitte eine konkrete Angabe, wie so eine Zielvereinbarung im Schulbereich aussehen könnte. Selbst in großen bayerischen Unternehmen gibt es standardisierte digitale Abhaklisten für die ungeliebten Zielvereinbarungen in Mitarbeitergesprächen.

Also wie würdest du eine Zielvereinbarung im Schulbereich formulieren?

2) Rückmeldung von Eltern? Schülern? Ergeben höchstens ein Stimmungsbild, aber sicher keine valide Leistungsmessung. Ich gebe zu, dass gerade Oberstufenschüler häufig die Qualität von Unterricht einschätzen können. Aber das als Grundlage einer Leistungsbeurteilung zu nehmen, halte ich für sehr gewagt.

Du beschreibst keine positive Leistungskultur, sondern genau die controlling orientierte Leistungskultur, die du ja nicht möchtest. Deshalb auch dein Faible für die mittlere Führungsebene, was nichts weiter als ein weiteres Kontrollinstrument ist.

Dann steh doch dazu. Ist ja nichts Schlimmes, aber ich halte es eben für Schulen für kontraproduktiv.

Alles anzeigen

ad 1) Hier mal ein paar (echte) Beispiele:

a) In mindestens einem Fach findet mindestens ein kollegialer Unterrichtsbesuch statt, der anschließend im Kollegengespräch ausgewertet wird (Hintergrund: Verbesserung der Zusammenarbeit auf Wunsch der Kollegin).

b) Die Lehrkraft erprobt Wege, Unterricht mit geringerem Aufwand vorzubereiten (Work-Life-Balance) und berichtet darüber. (Hintergrund: Burn-Out-Gefahr bei junger Kollegin, die zum Perfektionismus neigt)

c) Die Lehrkraft besucht eine Fortbildung zum Thema XYZ und gibt die Inhalte bei einer

schulinternen Lehrerfortbildung weiter.

- d) Die Lehrkraft arbeitet sich in eine Videoschnittsoftware ein und erstellt eine Videodokumentation zum Tag der offenen Tür.
- e) Die Lehrkraft geht völlig unvorbereitet in eine Unterrichtsstunde (Hintergrund wie bei b).
- f) Die Lehrkraft erprobt Möglichkeiten zur individuellen Förderung im Fach XY und berichtet über ihre Erfahrungen bei einer Sitzung der Fachschaft.
- g) Die Lehrkraft stellt die Ziele der durchgeführten Exkursionen im Fach XY übersichtlich zusammen, sodass alle FachkollegInnen davon profitieren.
- h) Die Arbeit für die Schule ist so gestaltet, dass ausreichend Zeit für die Pflege des Privatlebens, der Hobbys und die eigene physische und psychische Gesundheit zur Verfügung steht. Indikator ist das persönliche Wohlfühlen mit der Situation
- i) Die Lehrkraft überprüft die Lernbereiche und Kompetenzformulierungen des neuen Lehrplans in den Fächern XYZ auf Gemeinsamkeiten und stellt mögliche Synergiebereiche bei einer gemeinsamen Sitzung der Fachschaften vor.
- j) Die Lehrkraft sichtet das Angebot an audiovisuellen Medien des Onlineportals XYZ auf die Nutzbarkeit für das Fach XYZ und stellt die Ergebnisse der Fachschaft in geeigneter Weise zur Verfügung.

Sind jetzt nur einige Beispiele und sicher nicht alle perfekt; grundsätzlich haben viele unserer Zielvereinbarungen die Richtung, das Einzelkämpfertum aufzubrechen und eine bessere Zusammenarbeit (z.B. durch kollegiale Beratung oder Zurverfügungstellen von Informationen und Erfahrungen) anzubahnen; manche Lehrkräfte sind da manchmal etwas träge, da kann so ein Schubs von außen hilfreich sein.

ad 2) Hier geht unsere Meinung tatsächlich auseinander. Ich halte Eltern- und Schülerfeedback (die richtige Einordnung und den richtigen Umgang damit vorausgesetzt) für ein durchaus nutzbares Element zur Leistungsmessung. Wie das genau aussehen könnte, müsste man allerdings aufwändig ermitteln; m.W. wird das noch kaum systemisch sauber gemacht.

Die mittlere Führungsebene ist mir sympathisch, weil es die Führungsspanne verkleinert. Ich sehe, dass ich 50 Mitarbeiter nicht in guter Qualität begleiten kann; alleine der Zeitaufwand für die dafür nötigen Mitarbeitergespräche (50 x 2 Stunden jedes Jahr) ist sehr groß. Als ich noch für 20 KollegInnen verantwortlich war, ging das besser, eine Führungsspanne von 12-15 würde ich als optimal empfinden. Da sehe ich persönlich das große Potential der mittleren Führungsebene; das hat allerdings mit Bewertung und Bezahlung gar nichts zu tun, da geht es nur um Beratung und Begleitung mit einem konsequent stärkenbasierten Fokus.