

Soll jeder Lehrer das verdienen was er verdient?

Beitrag von „anjawill“ vom 23. Oktober 2017 19:10

Zitat von Scooby

Guter Ansatz. Das mindestens stört mich allerdings. Zu unpräzise.

Leider von der Realität in der bereits erprobten kollegialen Hospitation ausgehebelt. Kollegen betrachten es als zusätzlichen Stress und nehmen ihre Kumpel mit, die dann sehr positiv formulierte Protokolle abhaken. Verbesserung des Unterrichts. Null.

Zitat von Scooby

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)

Das halte ich tatsächlich für eine gute Idee. Warum nicht einmal schulinterne Fortbildungen mit „Experten“ bestücken, die sich zum Thema „work-life“ Balance äußern.

(Hat dann aber keinen Platz in einer Zielvereinbarung, brächte allerdings größeren Mehrwert als der Vortrag einer Kollegin, die sich auf Grund ihrer Zielvereinbarung profilieren muss.)

Zitat von Scooby

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

Wird doch bereits gemacht und gilt als selbstverständlich.

Zitat von Scooby

d) Die Lehrkraft arbeitet sich in eine Videoschnittsoftware ein und erstellt eine Videodokumentation zum Tag der offenen Tür.

Wer kann das heutzutage noch nicht? Das in einer Zielvereinbarung festzuhalten, führt wahrscheinlich zu großem Gelächter. Aber gut, es gibt auch Kollegen, die Probleme haben, ein pdf zu öffnen. Für diese Kollegen wäre das etwas.

Zitat von Scooby

e) Die Lehrkraft geht völlig unvorbereitet in eine Unterrichtsstunde (Hintergrund wie bei b).

Okay, jetzt fehlt mir das Verständnis. Das hat nichts mit work life balance zu tun, sondern ist eine verlorene Stunde für beide Seiten. Es funktioniert, man kann völlig unvorbereitet in eine Stunde gehen, aber die Vereinbarung so einer Stunde in einer Zielvereinbarung, finde ich seltsam.

Zitat von Scooby

f) Die Lehrkraft erprobt Möglichkeiten zur individuellen Förderung im Fach XY und berichtet über ihre Erfahrungen bei einer Sitzung der Fachschaft.

Passiert auch bereits.

Zitat von Scooby

g) Die Lehrkraft stellt die Ziele der durchgeführten Exkursionen im Fach XY übersichtlich zusammen, sodass alle FachkollegInnen davon profitieren.

D'accord.

Zitat von Scooby

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

Hui, da sind wir wieder bei der Selbstoptimierung. Wie soll das überprüft werden? Wenn die Lehrkraft jeden Morgen strahlend durch das Lehrerzimmer hüpf und Zusatzbelastungen weglächelt? Und ich bin gespannt, wie du Wohlfühlen messbar machen willst.

Zitat von Scooby

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.

Der kompetenzorientierte Lehrplan. Spitze. Es gab und gibt dazu Fachsitzungen. Aber noch nicht alle Lehrbücher. Mehr sage ich dazu nicht. Synergieeffekte. Alles klar. Hier sollte man lieber an das Pareto Prinzip denken.

Zitat von Scooby

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.

Gute Idee, einverstanden.

Zitat von Scooby

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.

Ich glaube auch nicht, dass Schülerzufriedenheit objektiv messbar ist. Elternzufriedenheit schon gar nicht. Zu viele subjektive Faktoren und im schlimmsten Fall führt es zur Noteninflation, weil man „beliebt“ sein möchte oder möglichst wenig Probleme haben möchte. Solche Kollegen gibt es schon heute.

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.

Warum soll die mittlere Führungsebene dann an Beurteilungen mitwirken und Unterrichtsbesuche machen? Wenn es nur um Beratung gehen würde, dann wären diese Bestandteile der mittleren Führungsebene nicht enthalten. So führt es erneut weg von der eigentlich gewollten Kooperation.

Aber danke für deine Beispiele.

PS Okay, ich nehme die PC Fortbildung. Zitieren für Anfänger 😊