

Soll jeder Lehrer das verdienen was er verdient?

Beitrag von „cubanita1“ vom 19. Oktober 2017 20:51

Spannendes Thema ... Schon vielfältig diskutiert ...

<http://magazin.sofatutor.com/lehrer/2017/10...as-er-verdient/>

Beitrag von „svwchris“ vom 19. Oktober 2017 21:03

Tja, da stellt sich schon wieder die Frage was ein guter Lehrer ist und nach welchen Kriterien man ihn bezahlt...

Und man wird merken, dass das leider unmöglich ist.

Beitrag von „Krabappel“ vom 19. Oktober 2017 21:12

Bei mir stellt sich eher die Frage, warum Lehrerblogs so selten lustig sind 

Beitrag von „undichbinweg“ vom 19. Oktober 2017 21:35

Artikel aus einer Englisch Zeitung, finde ich sehr einleuchtend!

Q1. What makes an "incompetent" teacher?

Exam results? Ability to control the most disruptive? Parents' perception? Pupil's perception? The Head's perception? These often contradict each other...

Case A: Teacher gets outstanding exam results. Pupils hate teacher as teacher very strict. Parents complain that teacher gives out too many detentions which inconveniences them after school. Lesson observations show teacher is average. Incompetent?

Case B: Teacher does not get good exam results. Excellent lesson observations. Pupils love teacher. Pupils love the subject and want to study it further. Incompetent?

Case C: Teacher gets excellent results. Parents do not like "trendy" methods of teacher. Pupils enjoy the subject. Lesson observations are poor. Incompetent?

Case D: Teacher is expert in subject and gets excellent results for high ability classes. Since taking on lowest ability classes, can not control the disruptive, abusive, violent and apathetic pupils. Incompetent?

Beitrag von „Morse“ vom 19. Oktober 2017 21:47

Warum nur Lehrer? Die blonde Bäckereiverkäuferin bedient immer viel freundlicher als ihre brünette Kollegin - "Warum schlägt sich das eigentlich nicht in der Bezahlung nieder?"

Meine Güte, da will ich lieber jetzt gleich von einem Roboter ersetzt werden, bevor ich mich darauf konzentriere bestimmte "Säulen" zu bedienen um noch meine Brötchen zu verdienen.

Beitrag von „Bolzbold“ vom 19. Oktober 2017 21:51

Würde sich die Bezahlung danach richten, wären wir mittelbar erpressbar.

Beitrag von „nionale“ vom 19. Oktober 2017 21:52

Ist zwar nur SPON, könnte aber dennoch schneller gehen, as du so denkst!

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen...-a-1173713.html>

Beitrag von „Yummi“ vom 19. Oktober 2017 21:59

Ein hochmotivierter Junglehrer für den sein Job die Berufung ist...und der nächste Burn-Out-Kandidat 😂

Wenn ich schon lese, dass die Kollegin häufig Muffins für die Schüler backt 😊

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 19. Oktober 2017 23:43

Den Hauptgrund, warum eine Bezahlung nach persönlicher Leistung in bestimmten Berufen per se nicht angebracht ist, hat Bolzbold ja schon genannt. An der Stelle könnte man demnach den Thread sterben lassen. Man könnte aber auch eine rein philosophische Diskussion draus machen, könnte eventuell spannend werden. Ich vermute einfach mal, dass die TE (die ich ansonsten für eine äusserst seriöse Forstin halte) das so ähnlich im Sinn hatte. 😊

Ich schildere einfach mal meine Situation: Ich arbeite in einem Angestelltenverhältnis, da in der Schweiz das Berufsbeamtentum schon vor einiger Zeit per Volksentscheid abgeschafft wurde. Dennoch geniessen wir als Angestellte im Öffentlichen Dienst gewisse Privilegien, z. B. kann man uns nicht aus wirtschaftlichen Gründen künden. Gibt gerade im Baselland einen Vorschlag für eine Volksinitiative, dass das Arbeitsrecht an der Stelle pro Arbeitgeber verändert werden soll, wogegen die Gewerkschaft völlig zurecht ganz massiv Alarm schlägt. Wir verdienen als Lehrer an egal welcher Schulstufe gut bis sehr gut, ich meine sogar, dass weltweit nur Luxemburg seine Lehrer besser bezahlt, als die Schweiz. Die Lohnklasse bleibt für einen schweizer Gymnasiallehrer sein ganzes Berufsleben lang die selbe, sofern er nicht in die Schulleitung wechselt. Es gibt allerdings Erfahrungsstufen, d. h. man bekommt einfach automatisch - und eben völlig unabhängig von dem, was und wie man arbeitet - jedes Jahr ein bisschen mehr Geld, bis irgendwann die letzte Erfahrungsstufe erreicht ist.

Ich habe bisher an drei verschiedenen Schulen je mind. 1 Jahr lang gearbeitet + diverse Stellvertretungen an weiteren Schulen + Praktika während der Ausbildung an insg. 7 verschiedenen Schulen, also doch schon einige Kollegien mal mehr oder weniger lange erlebt. Kein einziges mal habe ich irgendwo gehört, dass jemand befindet, ein Kollege sollte weniger verdienen, weil er sich zu wenig engagiert. Doch, es gibt hin und wieder Unmut darüber, dass Kollegen eben schluffi sind, auch in meinem jetzigen Kollegium, aber wirklich noch *nie* habe ich jemanden sagen hören "der/die xy müsste eigentlich weniger verdienen als ich". Mich persönlich interessiert es ehrlich gesagt gar nicht, was meine Kollegen so verdienen. Ich könnte ja einfach in der Lohntabelle nachschauen, es geht mir aber wirklich meilenweit am Allerwertesten vorbei, weil ich finde, ich verdiente selbst echt mehr als genug. Hin und wieder regt sich irgendjemand drüber auf, dass Zürich vielleicht besser zahlt, als Baselland, aber dann

Können einem umgekehrt die Kollegen in Neuchâtel auch leid tun, die erheblich weniger verdienen, als wir.

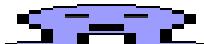
Es gibt an meiner Schule (und auch an vielen anderen Schulen, die ich kennengelernt habe) aber tatsächlich etablierte Mechanismen, nach denen engagierte Lehrer belohnt und die Schluffis abgewatscht werden: 1. Bei der Verteilung der Pensen fürs neue Schuljahr werden zuerst diejenigen, die wirklich ackern, auf ihr Pensum gemäss Anstellungsgrad aufgefüllt und der Rest der Stunden wird dann eben irgendwie verteilt. 2. Es unterrichtet nicht jeder Schwerpunktfach, der das gerne möchte, sondern die Schulleitung berücksichtigt zuerst diejenigen, die sie für würdig befindet. Das funktioniert natürlich nur, weil die meisten Kollegen bei uns Teilzeit arbeiten. Im schlimmsten Fall sammelt man nach diesem Prinzip so lange Minusstunden, bis der Anstellungsgrad zwangsläufig reduziert werden muss und man - tataa - dann eben doch weniger Geld verdient.

Ich finde das absolut OK so, weil man an meiner Schule eigentlich nichts zu befürchten hat, wenn man seinen Job einfach anständig macht. Ich meine jetzt wirklich "nur" anständig und nicht überengagiert. Ich hab mich dieses Schuljahr tatsächlich ein bisschen überengagiert, wofür ich nun einen Zusatzarbeitsvertrag am Hals habe, der mein Pensum auf 100 % aufstockt. Dazu schiebe ich immer noch Plusstunden, die in die Stundenbuchhaltung gehen und betreue einen Studenten der PH, was separat vergütet wird. Ich hab mir das so ausgesucht und mich entsprechend profiliert um zu bekommen, was ich will muss aber ehrlich sagen, dass ich heilfroh bin, wenn ich meine lauschigen 86 % zurück habe. Dazu kann ich nächstes Schuljahr noch 4 Plusstunden abfeiern und das ist sehr gut, weil ich mit dem Geld, das ich dieses Jahr verdiene und der Zeit, die ich nächstes Schuljahr haben werde, für mich ganz persönlich ganz konkret so einiges vor habe. 😊

Beitrag von „cubanita1“ vom 20. Oktober 2017 07:46

Zitat von Krabappel

Bei mir stellt sich eher die Frage, warum Lehrerblogs so selten lustig sind



Ich fand den lustig, du nicht?

Beitrag von „cubanita1“ vom 20. Oktober 2017 07:48

Zitat von Wollsocken80

Ich vermute einfach mal, dass die TE (die ich ansonsten für eine äusserst seriöse Forstin halte) das so ähnlich im Sinn hatte.

Danke 😊

Tjoa, ich find ja schon, dass ich aufgrund meines Engagements am allermeisten verdienen müsste. Na gut, [@immergut](#), auch noch ... neeee, die kriegt ja jetzt A13 aufgrund ihres neudeutschen Abschlusses ;-), also doch nur ICH.
... und Sportlehrer am allerwenigsten. Punkt!

Beitrag von „Seph“ vom 20. Oktober 2017 07:58

Zitat von Wollsocken80

Im schlimmsten Fall sammelt man nach diesem Prinzip so lange Minusstunden, bis der Anstellungsgrad zwangsläufig reduziert werden muss und man - tataa - dann eben doch weniger Geld verdient.

Ich weiß ja nicht, wie das in der Schweiz geregelt ist, aber in Deutschland stehen da arbeitsrechtliche Regelungen deutlich entgegen. Wenn der Arbeitgeber zu wenig Arbeit zu verteilen hat und ich als Arbeitnehmer dennoch meine Arbeitskraft (laut Vertrag) anbiete, kommt mein Arbeitgeber in Annahmeverzug und ich erhalte dennoch meine volle Bezahlung weiter. Ein aufaddieren von Minusstunden ist dann übrigens gar nicht möglich.

Bei Beamten sieht das wiederum anders aus: Hier ist eine bestimmte Anzahl Minusstunden durchaus möglich, diese soll ("soll" bedeutet im Recht anders als in der Alltagssprache: "muss, außer es stehen sehr gewichtige Gründe entgegen") sehr schnell wieder ausgeglichen werden. In Nds. liegt die Grenze z.B. bei 40 Stunden (entsprechend 1 Wochenstunde über ein Schuljahr). Habe ich also entsprechende Minusstunden gesammelt, wäre ich vorrangig zu berücksichtigen bei der Zuweisung von Stunden im nächsten Schuljahr.

Beitrag von „Bolzbold“ vom 20. Oktober 2017 08:13

Wir sollten auch berücksichtigen, dass die freie Wirtschaft genau wie der öffentliche Dienst Überengagierte wie Minderleister meist stillschweigend "mitschleppt". Lediglich in den üblichen Lästereien über andere Kollegen wird dann mal Dampf abgelassen.

Der Grund dafür ist derselbe, der weiter oben angeführt ist. Es fehlen klare Kriterien, um die eigentliche Leistung objektiv zu bewerten. Und im Grunde sind wir da genauso wie unsere Schüler. Wir sehen unsere Leistung grundsätzlich als gut bzw. besser als die von anderen an. Und solange wir gefühlt immer noch mehr leisten, als der schwächste Kollege, können wir SO schlecht gar nicht sein... 😊

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 20. Oktober 2017 11:55

Zitat von Seph

Ich weiß ja nicht, wie das in der Schweiz geregelt ist, aber in Deutschland stehen da arbeitsrechtliche Regelungen deutlich entgegen.

Ja ... das Arbeitsrecht ist in der Schweiz eben deutlich arbeitgeberfreundlicher, als in Deutschland 😊 Dafür ist der Arbeitsmarkt aber nicht nur dynamischer, sondern auch flexibler. Ich sehe das grundsätzlich eher als Vorteil. Wobei die wirtschaftliche Lage natürlich auch sehr gut ist ... die Leute würden sicher anfangen zu murren, wenn es dem Land wirtschaftlich schlechter ginge. Aber das ist dann wiederum die Frage nach der Henne und dem Ei.

Beitrag von „Krabappel“ vom 20. Oktober 2017 14:11

@cubanita1 hatte ein bisschen reingeleSEN und fand's nicht so lustig. Liegt aber vermutlich daran, dass man als Lehrer irgendwann alles selber mal erlebt hat und sich über nichts mehr wundert...

Zitat von Morse

Warum nur Lehrer? Die blonde Bäckereiverkäuferin bedient immer viel freundlicher als ihre brünette Kollegin - "Warum schlägt sich das eigentlich nicht in der Bezahlung nieder?"

Und der Lokführer erst? Kriegt der Abzüge oder Zulagen, je nachdem wie gut er seinen Job macht? 😊

Lehrer sind weder von Kunden bezahlte Dienstleister noch arbeiten sie in wirtschaftlich konkurrierenden Betrieben. Sie vermitteln vom Kultus vorgegebenes Wissen, überprüfen den Lernerfolg nach vorgegebenen Massstäben nachdem sie in 2 Examina nachgewiesen haben, dass sie das können. Das „wie“ zumindest bleibt ihnen überlassen.

Außerdem hab ich als Lehrer praktisch keine Aufstiegschancen, kaum ernsthafte Qualifizierungsmöglichkeiten, übliche Fortbildungen sind Pflicht. Ich kann also rein theoretisch nicht mal „besser“ werden, um mehr verdienen zu können. Man könnte mir höchstens mehr dafür zahlen, dass ich meine Arbeit angemessen erledige, das ergibt keinen Sinn.

Beitrag von „cubanita1“ vom 20. Oktober 2017 14:47

Au mann, ich wollte nicht ernsthaft und nicht philosophisch, ich wollte blödeln. Und keiner macht mit. Nicht mal zu meinem Ferienanfang. LEHRER!

Beitrag von „immergut“ vom 20. Oktober 2017 14:56

Vielleicht hättest du dann eher den Off-Topic Bereich wählen sollen? Ich leg jetzt die lebenszeitlichen A13 Hufe hoch und läute die Ferien ein. Übrigens stand GEW newsletter, dass auch NRW A13 durchsetzen wird, aber nur für Abschlüsse ab 2009 (? , so in dem Dreh)

Beitrag von „hanuta“ vom 20. Oktober 2017 15:05

Woran soll man denn festmachen, was Engagement ist?
Muffins backen? Wohl eher nicht

Ja, es gibt Lehrer, die engagieren sich gar nicht. Vermutlich hat jedes Kollegium so einen Herrn L. Nur dass die Ls die ich bisher kennen lernen durfte, auch nichts organisieren.
Ich beneide auch keinen L. darum, dass er für weniger Arbeit das gleiche verdient. Ich habe

Freude an meiner Arbeit, Herr L. leidet unter seinem Job.

Und was soll denn gerechte Bezahlung bedeuten? Bekommt Herr L. dann weniger oder ich mehr?

Oder vielleicht bekommt sogar Herr L. mehr? Schließlich ist es für ihn schon Quälerei, überhaupt Schüler um sich zu haben. Mir macht das oft sogar Spaß- muss ich da überhaupt bezahlt werden?

Und Frau K? Da sollte man auf jeden Fall was abziehen. Wenn die noch Zeit hat zum Muffins backen.

Beitrag von „Friesin“ vom 20. Oktober 2017 15:10

Zitat von Seph

ch weiß ja nicht, wie das in der Schweiz geregelt ist, aber in Deutschland stehen da arbeitsrechtliche Regelungen deutlich entgegen. Wenn der Arbeitgeber zu wenig Arbeit zu verteilen hat und ich als Arbeitnehmer dennoch meine Arbeitskraft (laut Vertrag) anbiete, kommt mein Arbeitgeber in Annahmeverzug und ich erhalte dennoch meine volle Bezahlung weiter. Ein aufaddieren von Minusstunden ist dann übrigens gar nicht möglich.

hast du das irgendwo schriftlich?
das interessiert mich brennend

Beitrag von „Krabappel“ vom 20. Oktober 2017 15:13

Zitat von cubanita1

Au Mann, ich wollte nicht ernsthaft und nicht philosophisch, ich wollte blödeln. Und keiner macht mit. Nicht mal zu meinem Ferienanfang. LEHRER!

Achso, dann ändere vielleicht die Einleitung von „spannend“ in ein anderes Attribut 😊

Schöne Ferien! Ich bin schon wieder in der Mühle zwischen Herbst- und Weihnachtsferien...

Beitrag von „cubanita1“ vom 20. Oktober 2017 15:19

@immergut ist doch aber ontopic 😊 ... lehrer-Sorgen halt

@Krabappel och, ich finde schon spannend, welche Argumente da kommen und wie einige reagieren.

Na denn schöne Ferien an alle, die welche haben

Beitrag von „Morse“ vom 20. Oktober 2017 17:06

Zitat von Krabappel

@cubanita1 hatte ein bisschen reingelesen und fand's nicht so lustig. Liegt aber vermutlich daran, dass man als Lehrer irgendwann alles selber mal erlebt hat und sich über nichts mehr wundert...

Und der Lokführer erst? Kriegt der Abzüge oder Zulagen, je nachdem wie gut er seinen Job macht? 😞 Lehrer sind weder von Kunden bezahlte Dienstleister noch arbeiten sie in wirtschaftlich konkurrierenden Betrieben. Sie vermitteln vom Kultus vorgegebenes Wissen, überprüfen den Lernerfolg nach vorgegebenen Massstäben nachdem sie in 2 Examina nachgewiesen haben, dass sie das können. Das „wie“ zumindest bleibt ihnen überlassen.

Was Du mit den Lokführern meinst versteh ich nicht. Mein Beispiel mit der Bäckerei war ironisch gemeint!

Der Lehrbetrieb ist kein Betrieb wie andere, aber auch hier wird grundsätzlich nach ökonomischen Interessen verfahren - es gibt eine Kosten-Nutzen-Rechnung. Das Schulsystem ist kein Selbstzweck, weil Wissen per se so schön ist, sondern ein Mittel zum Zweck der Konkurrenz mit anderen Staaten. Und auch einzelne Schulen konkurrieren untereinander - aus ökonomischen Gründen (z.B. Schülerzahlen und die damit einhergehenden Gelder).

Beitrag von „Lindbergh“ vom 20. Oktober 2017 17:44

Ich bin ja schon länger der Meinung, dass das Gehalt von Lehrern sich stärker nach Leistung orientieren sollte, gerade um gute Lehre zu belohnen und diesen einen Anreiz zu geben, ihre Lehre auf hohem Niveau zu halten. Wie schon oft genug gesagt wurde, es gibt Lehrer, die 0815-Unterricht machen - *auch* weil diese sich denken, dass es keinen Sinn mache, sich mehr Mühe zu geben, da diese zusätzliche Mühe auch nicht in mehr Geld resultiert.

Ich arbeite in einem Bereich, in dem explizit nach Leistung bezahlt wird (also Grundgehalt + optionales Bonusgehalt) und da schätze ich es natürlich, wenn ich nach einer Arbeitsschicht weiß, wofür ich mich extra ins Zeug gelegt habe, um eine gute Arbeit zu machen 😊. Davon haben letztendlich alle etwas: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kunden.

In der Schule müsste man nur überlegen, nach welchen Kriterien eine solche Bonuszahlung erfolgen könnte. Besonders gute Ergebnisse in Klausuren könnte zu Noteninflation führen, besonders gutes Verhalten der Schüler sehe ich ebenso schwierig an (denn manche Schüler sind von Haus aus wohlerzogen und Lehrer im Brennpunkt sind, wie wir alle wissen, nicht die schlechteren Lehrer, nur weil die Schülerschaft schwieriger ist), (außer-)schulisches Engagement kann auch gerne mal übertrieben werden, was auch nicht zweckmäßig wäre. Am wahrscheinlichsten wäre wohl die unangekündigte Überprüfung durch vom Kultusministerium betreute und entsprechend geschulte pädagogische Experten, die die Unterrichtsqualität der Lehrer unter Berücksichtigung der vor Ort bestehenden Verhältnisse und Voraussetzungen bewerten. Außerdem muss es für besonders gute Lehrer mehr Aufstiegsmöglichkeiten geben; da besteht aktuell noch sehr viel Luft nach oben.

Beitrag von „Krabappel“ vom 20. Oktober 2017 17:58

Der Lokführer macht seine Arbeit, wenn er was falsch macht, sind alle tot. Niemand kontrolliert, ob er Muffins für die Schaffner mitbringt oder in seiner Freizeit schöne Unterrichtsmaterialien bastelt. Kaffeetrinkengehen wär halt fatal.

Ich meine damit, dass Lehrer nicht mit Bäckereifachverkäufern zu vergleichen sind. Natürlich kann die Meisterin sich für die Blonde, Freundliche entscheiden und bei hohen Verkaufszahlen Weihnachtsgeschenke an den Mitarbeiter des Monats machen.

Unser Arbeitgeber muss aber davon ausgehen, dass wir unsere Aufgaben erfüllen. Für Zusatzarbeit gibt es Abminderungsstunden. Die Schulen könnten mehr davon bekommen, z.B. für Klassenlehrertätigkeit oder für Kinder mit Förderbedarf, das wäre sinnvoll.

Und Herr T. darf natürlich nicht in der Unterrichtszeit kopieren, er hat Aufsichtspflicht und muss Stoff vermitteln. Das steht außer Frage, deswegen aber Frau K. besser zu bezahlen, weil sie im Unterricht anwesend ist?

Die Aufgaben sind klar umrissen, dafür gibt's Lohn oder Sold, für Fehlverhalten eine Abmahnung. Dass man unterrichten kann hat man mit dem Examen bewiesen, über das Wie darf man zum Glück selbst entscheiden.

Beitrag von „Krabappel“ vom 20. Oktober 2017 18:04

Zitat von Lehramtsstudent

...Am wahrscheinlichsten wäre wohl die unangekündigte Überprüfung durch vom Kultusministerium betreute und entsprechend geschulte pädagogische Experten, die die Unterrichtsqualität der Lehrer unter Berücksichtigung der vor Ort bestehenden Verhältnisse und Voraussetzungen bewerten...

Genau! und der soeben überprüfte Herr Lehramtsstudent, der gerade schnell kopiert, verliert seinen Job. Oder er hat Glück, weil er gerade vom Kopieren zurück ist, muss aber mit Gehaltskürzungen rechnen, weil Kopien austeilten gerade pädagogisch nicht angesagt ist. Oder weil er die Relevanz des Zehnerübergangs unterschätzt hat 😊

Beitrag von „Lindbergh“ vom 20. Oktober 2017 18:13

Es war ja nur ein Vorschlag. Hättest du, Krabappel, bessere Kriterien, nach denen Bonuszahlungen gerechtfertigt werden können? Im Verkauf (bzw. Dienstleistungen allgemein) läuft das ja oft über eine Gewinnbeteiligung: Ab einer erwirtschafteten Summe X erhält der Arbeitnehmer einen bestimmten Prozentsatz an der Differenz oder es erfolgt eine gestaffelte Beteiligung an den Erträgen (ab Umsatz X A%, ab Umsatz Y B%, ab Umsatz Z C%). Das fällt im Lehrerjob ja weg, da der Lehrer im Rahmen seiner Arbeit keinen Umsatz erwirtschaftet oder etwas Greifbares produziert...

Beitrag von „Krabappel“ vom 20. Oktober 2017 19:06

Zitat von Lehramtsstudent

Hättest du, Krabappel, bessere Kriterien, nach denen Bonuszahlungen gerechtfertigt werden können?

Nein, weil ich bereits 2 mal erklärt habe, warum ich die Diskussion als solche unsinnig finde. Es gibt keine Kriterien.

Beitrag von „Philio“ vom 20. Oktober 2017 19:48

Zitat von Lehramtsstudent

Am wahrscheinlichsten wäre wohl die unangekündigte Überprüfung durch vom Kultusministerium betreute und entsprechend geschulte pädagogische Experten, die die Unterrichtsqualität der Lehrer unter Berücksichtigung der vor Ort bestehenden Verhältnisse und Voraussetzungen bewerten.

Es geht doch nichts über eine gute Satire...

Beitrag von „Fudell“ vom 21. Oktober 2017 06:43

also ich denke ich sollte am meisten verdienen weil nur ich mehr arbeite als alle anderen. Außerdem ist meine ganze Persönlichkeit besser als alle anderen für den Beruf ausgerichtet. Ich habe nie einen schlechten Tag und beleuchte immer jedes Thema von allen nur denkbaren Perspektiven.

Beitrag von „cubanital“ vom 21. Oktober 2017 09:15

Na, Fudell, endlich einer, der das so sieht wie ich. Ich krieg noch ein wenig mehr, weil ich als erste die Idee hatte und gut is. 😊

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 21. Oktober 2017 09:35

Fudell,

Jetzt wo du es sagst. Ich finde, dass dir, solange es keine leistungsgerechte Lehrerbezahlung gibt, jeder hier 10 % seines Gehalts freiwillig überweisen sollte. 

Kl.gr.Frosch

Beitrag von „kodi“ vom 21. Oktober 2017 14:30

Persönlich fände ich es gut, wenn die Probezeit abgeschafft würde (nützt nix gegen Minderleister) und dafür die Stufenaufstiege eine dienstliche Beurteilung voraussetzen. Über die Form der Überprüfung muss man sicher sprechen. Ich stelle mir da so eine Punkte/Kriterienliste vor, die jenseits des klassischen Unterrichtsbesuchs noch andere Optionen erlaubt.

Beitrag von „DePaelzerBu“ vom 21. Oktober 2017 14:32

Zitat von kodi

... dafür die Stufenaufstiege eine dienstliche Beurteilung voraussetzen.

.

hö? Tun sie doch.

Gruß,
DpB

Beitrag von „chilipaprika“ vom 21. Oktober 2017 14:37

nee... Stufen sind nach Alter / Dienstalter.

Beurteilung erfolgt nur nach Höhereingruppierung / höhere Besoldungsgruppe.

Beitrag von „DePaelzerBu“ vom 21. Oktober 2017 14:48

ah sorry, verwechselt.

Beitrag von „Meerschwein Nele“ vom 21. Oktober 2017 15:05

Zitat von Krabappel

Für Zusatzarbeit gibt es Abminderungsstunden. Die Schulen könnten mehr davon bekommen, z.B. für Klassenlehrertätigkeit oder für Kinder mit Förderbedarf, das wäre sinnvoll.

Es wird niemals genug Entlastungsstunden im Schultopf geben, um die durch Zusatz- oder auch nur Normalaufgaben anfallende Mehrarbeit über das reine Unterrichten hinaus auch nur ansatzweise abzudecken. Man kann auch nicht "mehr Entlastungsstunden bekommen", zumindest in NRW nicht. Die werden nach einem festen Schlüssel entsprechend der Kollegiumsgröße berechnet. Bei Verhandlungsgeschick der Schulleitungen kann man eventuell noch Entlastungsstunden von der BezReg oder ähnlichem bekommen, aber Entlastung ist ein extrem rares Gut, von dem jeder zu wenig hat. Daran wird sich natürlich auch nichts ändern, das wäre zu teuer.

De facto sind Entlastungsstunden nicht mehr als eine Art symbolisches Schulterklopfen, ein "haste gut gemacht, hier gibt's ein Bonbon." Meine zwei wöchentlichen Entlastungsstunden für den Monat sind im Regelfall zu Beginn der zweiten Woche aufgebraucht. In Spitzenzeiten zu Semesterbeginn auch schon in der ersten Wochenhälfte.

Engagement in der Schule ist unbezahlte Mehrarbeit. Das ist ein strukturelles Problem, aber wegreden kann man das nicht.

Beitrag von „immergut“ vom 21. Oktober 2017 15:59

Zitat von chilipaprika

Beurteilung erfolgt nur nach Höhereingruppierung / höhere Besoldungsgruppe.

Und da in Brandenburg niemand Lust und Zeit für über 6000 dienstliche Beurteilungen hat, sind wir bei der Höhergruppierung jetzt alle drumherum gekommen. Ich bin gespannt, wie es andere, nachziehende BL halten werden.

Beitrag von „Krabappel“ vom 21. Oktober 2017 17:05

Zitat von Meerschwein Nele

...De facto sind Entlastungsstunden nicht mehr als eine Art symbolisches Schulterklopfen, ein "haste gut gemacht, hier gibt's ein Bonbon." Meine zwei wöchentlichen Entlastungsstunden für den Monat sind im Regelfall zu Beginn der zweiten Woche aufgebraucht...

Wenn ein Grundschullehrer z.B. 4 Inklusionskinder hat, dann macht es doch einen gewaltigen Unterschied, ob er 23 oder 27 Stunden jede Woche unterrichten muss. Förderpläne, Absprachen, gerissene Geduldsfäden... das kostet eben Zeit. Und Nerven, leider nicht messbar. Man kann nun aber schlecht für jedes anstrengende Kind mehr bezahlen, nach welchem Schlüssel denn auch? Förderei gehört zu den Aufgaben eines Lehrers und trifft jeden mal.

Beitrag von „primarballerina“ vom 21. Oktober 2017 17:52

Zitat von Krabappel

Wenn ein Grundschullehrer z.B. 4 Inklusionskinder hat, dann macht es doch einen gewaltigen Unterschied, ob er 23 oder 27 Stunden jede Woche unterrichten muss. Förderpläne, Absprachen, gerissene Geduldsfäden... das kostet eben Zeit. Und Nerven, leider nicht messbar.

Hier müsste der Konjunktiv stehen: *Wenn ein Grundschullehrer z.B. 4 Inklusionskinder hat, dann würde es doch einen gewaltigen Unterschied machen...*

Oder kommst du aus einem Bundesland, wo der Klassenlehrer pro Inklusionskind eine Entlastungsstunde bekommt? Gibt es das? In NRW wird lediglich etwas durch die Schülerzahl entlastet. Klassen mit Inklusionskindern sollen maximal 22 Schüler haben. Immerhin.

L.G. Pia

Beitrag von „Milk&Sugar“ vom 22. Oktober 2017 09:25

Zitat von Lehramtsstudent

Ich bin ja schon länger der Meinung, dass das Gehalt von Lehrern sich stärker nach Leistung orientieren sollte, gerade um gute Lehre zu belohnen und diesen einen Anreiz zu geben, ihre Lehre auf hohem Niveau zu halten.

So etwas in der Art gibt es schon. Bei uns kann ein Schulleiter pro Jahr einen Bonus verteilen an einen besonders engagierten Kollegen.

edit: gibt es meist für die Leitung von AGs, Projekten ...

Beitrag von „NannyOgg“ vom 22. Oktober 2017 10:13

Brr. Allein die Vorstellung...

Nun bin ich geschädigt durch einen (nein, nicht nur meiner Meinung nach) auf allen relevanten Ebenen faszinierend inkompetenten Schulleiter. Das in Kombination mit zumindest einer Stufenleitung, die ihren Posten nur nominell innehat und ansonsten jegliche Tätigkeiten ebenso geschickt wie unverschämt delegiert...

Nun, man kann sich vielleicht vorstellen, dass ich jeglicher Bewertung seitens einer solchen Schulleitung eher kritisch gegenüber stehe. Auch kann ich mir kaum vorstellen, dass selbst kompetenter Schulleitungen völlig frei sind von Ausstrahlungseffekten, persönlichen Vorlieben und... nun ja, halt ganz normal subjektiv urteilen. (?)

Puh... Was so etwas mit einem Kollegium machen könnte...

Beitrag von „Friesin“ vom 22. Oktober 2017 11:04

Zitat von Milk&Sugar

auch diese Stammtischparole kann nur aus völlig unberufenem Mund stammen.

allein das Wort "Lehre" für Unterricht*grusel* 

Beitrag von „Das Pangolin“ vom 22. Oktober 2017 11:17

Der Gedanke klingt nachvollziehbar, aber wie andere hier sehe ich das Problem einmal darin, wie und woran man das messen will und zum anderen darin, dass wir dann "erpressbar" wären.

So wäre bei gleichem (!) Engagement ein Lehrer in einer leistungsstarken Klasse gegenüber einem Lehrer in einer leistungsschwachen Klasse benachteiligt. Ebenso ein Lehrer, deren "Schülereltern" ihn unterstützen und mitziehen als einer, der sich mit Querulanten herumplagen muss und natürlich ein strenger Lehrer wäre benachteiligt gegenüber einem, der alles durchgehen lässt und immer nur macht, was Spaß macht usw.-usf.

Es sind einfach zu viele unterschiedliche Faktoren, die eine Rolle spielen und die Auffassungen darüber, was guter Unterricht und was ein guter Lehrer denn sei, auch.

Beitrag von „Das Pangolin“ vom 22. Oktober 2017 11:18

Auf Auswüchse, wie sie in dem Artikel beschrieben werden und die natürlich abzulehnen sind, müsste wohl die Schulleitung achten, denke ich. Spätestens wenn Klagen von Schülern, Eltern, (Kollegen) kommen - und die kommen dann doch auch über kurz oder lang.

Beitrag von „WillG“ vom 22. Oktober 2017 13:09

Zitat von kodi

Persönlich fände ich es gut, wenn die Probezeit abgeschafft würde (nützt nix gegen Minderleister) und dafür die Stufenaufstiege eine dienstliche Beurteilung voraussetzen. Über die Form der Überprüfung muss man sicher sprechen. Ich stelle mir da so eine Punkte/Kriterienliste vor, die jenseits des klassischen Unterrichtsbesuchs noch andere Optionen erlaubt.

In Bayern gibt es nicht nur die bereits angesprochenen Bonuszahlungen. Hier werden alle verbeamteten Lehrkräfte alle vier Jahre beurteilt. Innerhalb dieses Beurteilungszeitraums kommt der Schulleiter zu drei unangekündigten Unterrichtsbesuchen. Daneben zählen auch dienstliches Verhalten, pädagogisches Wirken und dienstliches Engagement in die Beurteilung als Kriterien.

Die Beurteilungsnote entscheidet dann über den Zeitpunkt der Beförderung auf A14, die hier noch eine Regelbeförderung ist, also ohne Ausschreibung etc.

Auch bei Bewerbungen auf A15-Stellen gibt es keine eigenen Beurteilungen mehr, es wird lediglich die aktuelle Beurteilung aus der Personalakte herausgezogen.

Beitrag von „DePaelzerBu“ vom 22. Oktober 2017 13:16

Zitat von WillG

Auch bei Bewerbungen auf A15-Stellen gibt es keine eigenen Beurteilungen mehr, es wird lediglich die aktuelle Beurteilung aus der Personalakte herausgezogen.

Klingt für mich ehrlich gesagt fairer als bei uns, wo nur das übliche Lehrproben-Kasperltheater, gepaart mit Mitarbeit in sinnlosen offiziellen Gremien, die halt auf dem Papier gut aussehen, zu Beförderungen führen.

Aber wo's bei mir gerade am Verständnis hakt: Welches ist denn dann die aktuelle Beurteilung, wenn es für die vorherigen Aufstiege auch schon keine gab? Die letzte, die der SL beim unangekündigten UB geschrieben hat?

Gruß,
DpB

Beitrag von „Milk&Sugar“ vom 22. Oktober 2017 13:48

Zitat von DePaelzerBu

Klingt für mich ehrlich gesagt fairer als bei uns, wo nur das übliche Lehrproben-Kasperltheater, gepaart mit Mitarbeit in sinnlosen offiziellen Gremien, die halt auf dem Papier gut aussehen, zu Beförderungen führen.

Aber wo's bei mir gerade am Verständnis hakt: Welches ist denn dann die aktuelle Beurteilung, wenn es für die vorherigen Aufstiege auch schon keine gab? Die letzte, die der SL beim unangekündigten UB geschrieben hat?

Gruß,
DpB

Ja, immer die letzte die sich in der Personalakte findet.

Beitrag von „WillG“ vom 22. Oktober 2017 14:31

Ja. Die Beurteilungszeiträume sind für ganz Bayern genau festgelegt. Die letzte Beurteilung war, glaub ich, 2015 fällig, dann wäre die nächste Beurteilung 2019. Wenn ich mich jetzt auf eine A15 bewerben würde, würde also die Beurteilung von 2015 herangezogen.

Das mit der Arbeit in Gremien etc. spielt dabei natürlich eine Rolle. Wenn ich jetzt weiß, dass ich mich in den nächsten Jahren auf eine Funktion bewerben möchte, dann sollte ich mich im aktuellen Beurteilungszeitraum schon entsprechend profilieren. In den Beurteilungen gibt es eine eigene Rubrik zum Punkt "Einsatzempfehlungen" (oder so ähnlich). Hier kann der SL bspw. schon reinschreiben, dass der Beurteilte für das Aufgabenfeld "Oberstufenkoordination" oder "Schulleitung" besonders geeignet wäre. Das ist dann für eine entsprechende Bewerbung besonders relevant (neben der Note) und sollte sich natürlich auch inhaltlich in der Beurteilung durch entsprechendes Engagement abbilden.

Mir erscheint das auch fairer, aber man sollte nicht unterschlagen, wie viel Unruhe diese Beurteilungen in ein Kollegium bringen. Der SL kann natürlich nicht beliebig viele gute Beurteilungen im Kollegium streuen. Unser SL hat uns mal gesagt, dass er vom Ministerialbeauftragten (das ist in etwa die Ebene des Schulamts in anderen Bundesländern) eins auf den Deckel bekommt, wenn gute Beurteilungen nicht durch eine entsprechende Zahl an schlechten Beurteilungen ausgeglichen werden. Ob das so stimmt oder vielleicht auch nur eine Macke unseres Ministerialbeauftragten ist, weiß ich nicht.

Jedenfalls führt das dazu, dass junge Kollegen, die noch recht weit von der Regelbeförderung auf A14 entfernt sind, im Zweifelsfall eher schlechte Beurteilungen bekommen, um die Kollegen, die auf dem Sprung auf A14 oder A15 sind, mit guten Beurteilungen pushen zu können. Dadurch wird das System natürlich ein Stück weit zur Farce. Positiv ist allerdings, dass

man durch die regelmässigen Unterrichtsbesuche immer wieder Feedback bekommt und auch gezwungen ist, den eigenen Unterricht immer mal wieder nach den Maßstäben, die man mal gelernt hat, sowie nach aktuellen pädagogischen und didaktischen Gesichtspunkten zu überdenken.

Denn selbst, wenn ich keine Ambitionen auf A15 habe und es mir egal ist, ob die automatische Beförderung auf A14 etwas früher oder später kommt, möchte sich doch kaum einer die Blöße geben, bei einem unangekündigten UB nur einen 45minütigen Lehrervortrag zu zeigen.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 22. Oktober 2017 15:47

Wir führen jedes Jahr ein Mitarbeitergespräch mit einem Mitglied der Schulleitung, in dem alle Engagements des Jahres protokolliert werden. Es gibt vom Kanton auch so ein Formular, in das irgendwelche Stundenzahlen nach verschiedenen Bereichen eingetragen werden. Also offiziell ist es sogar festgelegt, wie viel Zeit man mindestens mit Beratung von Schülern zugebracht haben sollte, mit Elterngesprächen, gemeinnütziger Arbeit für die Fachschaft, Fortbildungen, etc. Jedes zweite Jahr findet ein "grosses Mitarbeitergespräch" mit Unterrichtsbesuch statt.

Beitrag von „Das Pangolin“ vom 22. Oktober 2017 19:44

Zitat von Wollsocken80

Wir führen jedes Jahr ein Mitarbeitergespräch mit einem Mitglied der Schulleitung, in dem alle Engagements des Jahres protokolliert werden. Es gibt vom Kanton auch so ein Formular, in das irgendwelche Stundenzahlen nach verschiedenen Bereichen eingetragen werden. Also offiziell ist es sogar festgelegt, wie viel Zeit man mindestens mit Beratung von Schülern zugebracht haben sollte, mit Elterngesprächen, gemeinnütziger Arbeit für die Fachschaft, Fortbildungen, etc. Jedes zweite Jahr findet ein "grosses Mitarbeitergespräch" mit Unterrichtsbesuch statt.

Furchtbar.

Alles muss geregelt, erfasst, protokolliert werden. Ist das nicht typisch deutsch? Naja, typisch "Schweizerdeutsch" dann womöglich? 😊

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 22. Oktober 2017 20:38

Was ist daran furchtbar? Ich schrieb ja "offiziell ist es festgelegt" etc. Meine Schulleitung betrachtet diese Stundenzahlen nur als grobe Richtlinie. Es soll einfach klar sein, dass wir neben dem Unterrichten noch weitere Aufgaben zu erledigen habe und die jeweils unterschiedlich gewichtet sind. Wichtig ist, dass man am Ende überhaupt was vorzuweisen hat und ja, da gibt es schon die Spezialisten, denen es zu doof ist, mal auf die ein oder andere Fortbildung zu gehen. Das ist dann eben eher unvorteilhaft.

Beitrag von „Scooby“ vom 22. Oktober 2017 23:47

Ich habe (kurz nach meinem Ref) dazu [schonmal was geschrieben](#) und ehrlich gesagt sehe ich es heute (als Schulleiter) immer noch genauso (bis auf ein paar Details), deshalb zitier ich mich hier mal selbst:

[...]

Wir müssen endlich dahin kommen, dass auch Lehrkräfte leistungsbezogen besoldet werden. Variable Gehaltsteile in einer Größenordnung von 15%, die nach Leistung vergeben werden, wären ein erster Schritt in die richtige Richtung. Es kann einfach nicht richtig sein, dass der Kollege, der seit 20 Jahren den gleichen Stiefel macht und pünktlich um fünf nach eins verschwunden ist, erheblich mehr verdient als der Kollege, der nach 5 Jahren Dienst aufwändige Projekte betreut, sich in der Fortbildung engagiert und Mitverantwortung in der Schulleitung übernimmt.

Dass darüber hinaus die auch besoldungsrechtliche Gleichstellung aller Lehrämter erstrebenswert ist, ist ein weiterer Aspekt: Wir sind Grundschule, Hauptschule und Realschule in einem Haus; dass hier vom Grundsatz her unterschiedliche Bezahlungen durch irgendwelche äußeren Faktoren berechtigt wären, erkenne ich nicht, wohl aber, dass es in allen drei Schularten Mehr- und Minderleister gibt.

Ich finde, dass die Tatsache, dass Lehrerleistung nicht so ganz einfach messbar ist, den Dienstherrn nicht davon entbindet, entsprechende Instrumente zu entwickeln und die Leistung als Teilkriterium in die Höhe der Bezahlung einfließen zu lassen. Ich hatte gerade letzte Woche eine Führungskräfte-Fortbildung, wo der Tenor des Referenten (allerdings aus der Wirtschaft) genau in diese Richtung geht: Einziehen einer mittleren Führungsebene in die Schulen, die diesen Namen auch verdient (Stichwort: Mitwirkung bei der Beurteilung); leistungsbezogene Gehaltsbestandteile für Lehrkräfte in Größenordnungen von 10-15%.

Kriterien wären für mich z.B.

- Unterrichtsqualität und -erfolg (z.B. als Delta der Schülerleistung bei standardisierten Tests binnen eines Schuljahres)
- Engagement (Achtung: nicht: Was fängt er an? sondern Was bringt er erfolgreich zu Ende?)
- Rückmeldungen von SchülerInnen und Eltern
- außerunterrichtliche Aktivitäten (Referententätigkeit, Schulbuchautoren, etc.)
- Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Schule
- Einhaltung, bzw. Erreichen von Zielvereinbarungen
- ...

Diese Dinge ließen sich, wenn man das wirklich will, mit vertretbarem Aufwand evaluieren und als Teilkriterien in die Beurteilung mit einbringen, die dann jährlich oder alle zwei Jahre den leistungsbezogenen Anteil der Besoldung mit bestimmt. Dass dabei soziale Härten vermieden werden müssen, steht außer Frage. Aber dass diejenigen, die das System Schule in Deutschland durch ihren Mehreinsatz tatsächlich vorantreiben, eine auch monetäre Anerkennung verdienen, davon bin ich fest überzeugt.

Beitrag von „Das Pangolin“ vom 23. Oktober 2017 00:41

Zitat von Wollsocken80

... Es gibt vom Kanton auch so ein Formular, in das irgendwelche Stundenzahlen nach verschiedenen Bereichen eingetragen werden. Also offiziell ist es sogar festgelegt, wie viel Zeit man mindestens mit Beratung von Schülern zugebracht haben sollte, mit Elterngesprächen, gemeinnütziger Arbeit für die Fachschaft, Fortbildungen, etc. ...

Das finde ich furchtbar.

Beitrag von „Das Pangolin“ vom 23. Oktober 2017 00:54

Zitat von Scooby

Ich habe (kurz nach meinem Ref) dazu [schonmal was geschrieben](#) und ehrlich gesagt sehe ich es heute (als Schulleiter) immer noch genauso (bis auf ein paar Details), deshalb zitier ich mich hier mal selbst:

[...]

Diese Dinge ließen sich, wenn man das wirklich will, mit vertretbarem Aufwand evaluieren und als Teilkriterien in die Beurteilung mit einbringen, die dann jährlich oder alle zwei Jahre den leistungsbezogenen Anteil der Besoldung mit bestimmt. Dass dabei soziale Härten vermieden werden müssen, steht außer Frage. Aber dass diejenigen, die das System Schule in Deutschland durch ihren Mehreinsatz tatsächlich vorantreiben, eine auch monetäre Anerkennung verdienen, davon bin ich fest überzeugt.

Damit es nicht zu lang wird, habe ich das Meiste rausgekürzt, steht ja oben.

Nein, ich finde das auch furchtbar. Ich weiß gar nicht so recht, warum. Es klingt so unglaublich stark nach Kontrolle und Wettbewerb und sich ständig rechtfertigen müssen und irgendwelche Vorgaben abarbeiten bzw. ihnen hinterherhechten ... Für mich hat die **pädagogische Freiheit** einen sehr hohen Stellenwert. Die scheint mir sowieso immer mehr eingeschränkt. Auch durch sowsas. Ich käme mir vor wie ein Akkordarbeiter. Man könnte kaum noch auf reale, fehlbare Menschen und situationsbezogene, oft nicht ideale Bedingungen eingehen, alles genormt, evaluiert und festgelegt. Pro Schuljahr muss man mindestens drei Schüler mit Notendurchschnitt 1,0 "produzieren" und nicht mehr als 10% dürfen eine 6 auf dem Zeugnis haben usw.-usf. Wie Krankenhäuser, die ein Minus haben, wenn nicht genügend Leute krank, also Betten belegt werden ...

Nein, das klingt alles so furchtbar nach "Schülerfabriken" und "Lehrerroboter" und Fließbandarbeit. Gruselig.

Für mich gilt im Lehrerberuf immer noch, was ich der Ausbildung lernte: "weniger, konkreter, intensiver" und nicht "schneller, höher, weiter"!

Beitrag von „Firelilly“ vom 23. Oktober 2017 02:13

[Zitat von Scooby](#)

- Unterrichtsqualität und -erfolg (z.B. als Delta der Schülerleistung bei standardisierten Tests binnen eines Schuljahres)
- Engagement (Achtung: nicht: Was fängt er an? sondern Was bringt er erfolgreich zu Ende?)
- Rückmeldungen von SchülerInnen und Eltern
- außerunterrichtliche Aktivitäten (Referententätigkeit, Schulbuchautoren, etc.)
- Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Schule
- Einhaltung, bzw. Erreichen von Zielvereinbarungen
- ...

Alles anzeigen

Davon willst Du das Gehalt abhängig machen? Erfolge der Schüler bei standardisierten Tests sind also wichtig, soso, na dann werde ich während des Tests ein paar wertvolle Tipps geben. Rückmeldungen von Schülern und Eltern? Die werden dadurch auch besser.

Was zählt denn da an Rückmeldungen? Beliebtheit? Lässt sich auch gut steigern....

Nein, nein, in dem Moment wo mein Gehalt an den Erfolgen der Schüler oder der Zufriedenheit der Eltern hängt wird die Notengebung und der Lehrerberuf ad absurdum geführt.

Man stelle sich das mal in vergleichbaren Berufen vor, wo man wichtige unabhängige Entscheidungen treffen sollte.

Beispielsweise Ärzte die danach bezahlt werden, ob der Patient geheilt wird. Ohh Krebsverdacht.... nee, den Patienten schicke ich lieber weiter. Oder: Die Operation ist seine letzte Chance, aber wenn er verstirbt sinkt meine Erfolgsquote und dann verdiene ich weniger, ich schreib einfach ins Gutachten "inoperabel" und habe den Streß nicht....

Man kann einfach nur froh sein, dass Du "nur" Schulleiter bist und dementsprechend wenig Schaden anrichtest mit Deinen Ideen. Man stelle sich vor diese würden im Bildungsministerium kursieren.

Beitrag von „svwchris“ vom 23. Oktober 2017 06:27

Zitat von Scooby

Ich habe (kurz nach meinem Ref) dazu [schonmal was geschrieben](#) und ehrlich gesagt sehe ich es heute (als Schulleiter) immer noch genauso (bis auf ein paar Details), deshalb zitiere ich mich hier mal selbst:

[...]

Wir müssen endlich dahin kommen, dass auch Lehrkräfte leistungsbezogen besoldet werden. Variable Gehaltsteile in einer Größenordnung von 15%, die nach Leistung vergeben werden, wären ein erster Schritt in die richtige Richtung. Es kann einfach nicht richtig sein, dass der Kollege, der seit 20 Jahren den gleichen Stiefel macht und pünktlich um fünf nach eins verschwunden ist, erheblich mehr verdient als der Kollege, der nach 5 Jahren Dienst aufwändige Projekte betreut, sich in der Fortbildung engagiert und Mitverantwortung in der Schulleitung übernimmt.

Dass darüber hinaus die auch besoldungsrechtliche Gleichstellung aller Lehrämter erstrebenswert ist, ist ein weiterer Aspekt: Wir sind Grundschule, Hauptschule und Realschule in einem Haus; dass hier vom Grundsatz her unterschiedliche Bezahlungen durch irgendwelche äußereren Faktoren berechtigt wären, erkenne ich nicht, wohl aber, dass es in allen drei Schularten Mehr- und Minderleister gibt.

Ich finde, dass die Tatsache, dass Lehrerleistung nicht so ganz einfach messbar ist, den Dienstherrn nicht davon entbindet, entsprechende Instrumente zu entwickeln und die Leistung als Teilkriterium in die Höhe der Bezahlung einfließen zu lassen. Ich hatte gerade letzte Woche eine Führungskräfte-Fortbildung, wo der Tenor des Referenten (allerdings aus der Wirtschaft) genau in diese Richtung geht: Einziehen einer mittleren Führungsebene in die Schulen, die diesen Namen auch verdient (Stichwort: Mitwirkung bei der Beurteilung); leistungsbezogene Gehaltsbestandteile für Lehrkräfte in Größenordnungen von 10-15%.

Kriterien wären für mich z.B.

- Unterrichtsqualität und -erfolg (z.B. als Delta der Schülerleistung bei standardisierten Tests binnen eines Schuljahres)
- Engagement (Achtung: nicht: Was fängt er an? sondern Was bringt er erfolgreich zu Ende?)
- Rückmeldungen von SchülerInnen und Eltern
- außerunterrichtliche Aktivitäten (Referententätigkeit, Schulbuchautoren, etc.)
- Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Schule
- Einhaltung, bzw. Erreichen von Zielvereinbarungen
- ...

Diese Dinge ließen sich, wenn man das wirklich will, mit vertretbarem Aufwand evaluieren und als Teilkriterien in die Beurteilung mit einbringen, die dann jährlich oder alle zwei Jahre den leistungsbezogenen Anteil der Besoldung mit bestimmt. Dass dabei soziale Härten vermieden werden müssen, steht außer Frage. Aber dass diejenigen, die das System Schule in Deutschland durch ihren Mehreinsatz tatsächlich vorantreiben, eine auch monetäre Anerkennung verdienen, davon bin ich fest überzeugt.

Alles anzeigen

Wenn ich das so lese, würde ich dankend und mit einem Lächeln auf die 10-15% verzichten. Ich finde das was du da schreibst ebenso absolut furchtbar. Es hört sich auch sehr stark nach Wettbewerb unter den Lehrern an und übt sicher auch Druck aus. Er macht das, du machst weniger. Du solltest und müsstest auch ein bisschen mehr machen. Und das dann alles noch von einem Schulleiter... 😱

Sei mir nicht böse, aber das ist genau das, was uns die Damen vom KM oder Schulamt (es sind zu 99% Frauen) immer und immer erzählen. Mehr Engagement, mehr Elternarbeit, mehr Schülerarbeit außerhalb des Unterrichts, warum nicht noch ein bisschen Mitarbeit in der Schulleitung, warum nicht noch ein paar Projekte, warum nicht grundsätzlich einfach mehr... Einfach mehr von allem, dann wird es schon besser und so können sie die Welt retten. Oder zumindest mal ihre Schüler.

Furchtbar. Und das alles auf dem Rücken der Lehrer für lächerliche 10% mehr.

Das was du forderst ist eine Arbeitszeiterhöhung zum Dumping Preis. Geht gar nicht.

Beitrag von „Midnatsol“ vom 23. Oktober 2017 06:44

Zitat von Scooby

Kriterien wären für mich z.B.

- Unterrichtsqualität und -erfolg (z.B. als Delta der Schülerleistung bei standardisierten Tests binnen eines Schuljahres)
- Engagement (Achtung: nicht: Was fängt er an? sondern Was bringt er erfolgreich zu Ende?)
- Rückmeldungen von SchülerInnen und Eltern
- außerunterrichtliche Aktivitäten (Referententätigkeit, Schulbuchautoren, etc.)
- Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Schule
- Einhaltung, bzw. Erreichen von Zielvereinbarungen
- ...

Alles anzeigen

Zu 1): Nicht messbar da keine klaren Kriterien vorhanden sind. Diese werden auch in den kommenden Jahrzehnten nicht gefunden werden, wäre das möglich, wären die Ergebnisse hoffentlich inzwischen in der Referendarsausbildung etabliert und lösten die endlosen Willkürdebatten ab. Zudem werden hier Kollegen in lernwilligen Klassen definitiv bevorteilt. Und wie sollen solche Test in Fächern wie z.B. Kunst aussehen? Kurzum: Nicht objektiv machbar.

Zu 2): Sehe ich ebenfalls kritisch. Die Voraussetzungen der Kollegen sind hier sehr unterschiedlich. Manche haben Familie zu Hause und haben deswegen weniger Zeit für Zusatzengagement als ich Kinderlose. Gut, das ist Privatsache. Aber auch beruflich sind starke Unterschiede gegeben: Der Korrekturfachlehrer, der viele Nachmittage und Wochenenden an den Korrekturen hängt hat weniger Chance sich noch nebenbei zu engagieren als der Nebenfachkollege (vorausgesetzt ersterer möchte nicht geradewegs auf den Burnout zusteuern). Folge: Kollegen, die ohnehin schon weniger Arbeit haben, haben nun auch noch die bessere Chance auf ein besseres Gehalt. Absurd.

Zu 3): Also ab jetzt nur noch Kuschelpädagogik, geschenkte Noten und alle 2 Wochen Muffins für die Schüler mitbringen und keine konsequente Aktion mehr bei Regelverstößen. Bei Elternbeschwerden sofort kleinbeigeben. Soso. Sehr sinnvoll.

Zu 4): Das wird ohnehin schon zusätzlich bezahlt. Warum sollten bezahlte, schulbezogene "Zweitjobs" auch noch zu einer Steigerung des Erstjobgehaltes führen, mein Engagement im Ganztags der wohnortnahmen Grundschule aber nicht?

Zu 5): Einbezogen werden sollten aber nur solche Ämter und Funktionen, die nicht ohnehin schon einen Stufenaufstieg in der Besoldung mit sich bringen, also z.B. sowas wie Fachschaftsvorsitz. Aber auch da muss man sagen, dass verschiedene Ämter a) ein sehr unterschiedliches Maß an Arbeit mit sich bringen, b) nicht für jeden leistbar sind (in großen Fachschaften wird man evtl. einfach nicht gewählt, obwohl man willens ist), c) von verschiedenen Personen mit wieder sehr unterschiedlich starkem Engagement ausgeführt werden können. Vergleichbarkeit? Zumindest zweifelhaft. Nichtsdestotrotz das einzige Kriterium, über das man nachdenken könnte.

Zu 6): Ist mir zu schwammig, kann ich nichts zu sagen.

Beitrag von „Philio“ vom 23. Oktober 2017 08:05

Zitat von Scooby

Ich hatte gerade letzte Woche eine Führungskräfte-Fortbildung, wo der Tenor des Referenten (allerdings aus der Wirtschaft) genau in diese Richtung geht: Einziehen einer mittleren Führungsebene in die Schulen, die diesen Namen auch verdient (Stichwort: Mitwirkung bei der Beurteilung); leistungsbezogene Gehaltsbestandteile für Lehrkräfte in Größenordnungen von 10-15%.

Na, wenn der Mensch aus der Wirtschaft das sagt, dann wird's schon stimmen. Analog zum freundlichen Unternehmensberater im 1000-Euro-Anzug der, natürlich frei von lästiger persönlicher Verantwortung, lächelnd 10-15% Personalfreistellung empfiehlt ...

Ohne Ironie - ein solches System würde auf eine de-facto-Lohnkürzung hinauslaufen, ähnlich wie das an Hochschulen nach der Umstellung der C-Besoldung auf die W-Besoldung (mit leistungsbezogenem Gehaltsanteil) jetzt schon der Fall ist.

Beitrag von „Seph“ vom 23. Oktober 2017 08:23

Eine Flexibilisierung der Lehrerbezahlung setzt meines Erachtens vor allem eins voraus: Wettbewerb, auch der Arbeitgeber untereinander. Im Moment bin ich auf Gedeih und Verderb meinem Dienstherren ausgeliefert, kann nicht einfach die Schule wechseln (selbst wenn die Zielschule es wünscht) oder gar das Bundesland. Im Gegenzug bekomme ich im Beamtenverhältnis genau diese Planungssicherheit was Arbeitsplatzgarantie und festen Sold angeht zurück.

Eine einseitige Flexibilisierung der Besoldung dürfte i.d.R. zur Absenkung der Besoldung bei (fast) allen führen. Es muss also im Gegenzug möglich werden, leichter zu attraktiveren Stellen (Schulen, Länder) wechseln zu können, wie das ein Arbeitnehmer in der Wirtschaft auch versuchen würde. Das wiederum ist im Beamtenverhältnis kaum denkbar.

Zitat von Midnatsol

Zu 5): Einbezogen werden sollten aber nur solche Ämter und Funktionen, die nicht ohnehin schon einen Stufenaufstieg in der Besoldung mit sich bringen, also z.B. sowas wie Fachschaftsvorsitz. Aber auch da muss man sagen, dass verschiedene Ämter a) ein sehr unterschiedliches Maß an Arbeit mit sich bringen, b) nicht für jeden leistbar sind (in großen Fachschaften wird man evtl. einfach nicht gewählt, obwohl man willens ist), c) von verschiedenen Personen mit wieder sehr unterschiedlich starkem Engagement ausgeführt werden können. Vergleichbarkeit? Zumindest zweifelhaft. Nichtsdestotrotz das einzige Kriterium, über das man nachdenken könnte.

Das halte ich zwar durchaus auch für ein wichtiges (und abrechenbares) Kriterium, aber wenn ich sehe, wie das bei Beförderungen oft abläuft, auch für wenig aussagekräftig. Auch A14 Stellen werden nicht unbedingt mit den zeitaufwendigsten Funktionen ausgeschrieben sondern häufig genug mit dem Blick, jetzt Person A zu befördern (weil man sich so gut versteht) und

dann mal zu schauen, was diese Person denn für ein Profil hat. Die Gefahr, eine flexible (Bonus-)Bezahlung nach persönlichen Vorlieben zu gewähren ist ebenfalls hoch.

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 09:18

Zitat von Firelilly

Davon willst Du das Gehalt abhängig machen? Erfolge der Schüler bei standardisierten Tests sind also wichtig, soso, na dann werde ich während des Tests ein paar wertvolle Tipps geben. Rückmeldungen von Schülern und Eltern? Die werden dadurch auch besser.

Was zählt denn da an Rückmeldungen? Beliebtheit? Lässt sich auch gut steigern....

Nein, nein, in dem Moment wo mein Gehalt an den Erfolgen der Schüler oder der Zufriedenheit der Eltern hängt wird die Notengebung und der Lehrerberuf ad absurdum geführt.

Man stelle sich das mal in vergleichbaren Berufen vor, wo man wichtige unabhängige Entscheidungen treffen sollte.

Beispielsweise Ärzte die danach bezahlt werden, ob der Patient geheilt wird. Ohh Krebsverdacht.... nee, den Patienten schicke ich lieber weiter. Oder: Die Operation ist seine letzte Chance, aber wenn er verstirbt sinkt meine Erfolgsquote und dann verdiene ich weniger, ich schreib einfach ins Gutachten "inoperabel" und habe den Streß nicht.... Man kann einfach nur froh sein, dass Du "nur" Schulleiter bist und dementsprechend wenig Schaden anrichtest mit Deinen Ideen. Man stelle sich vor diese würden im Bildungsministerium kursieren.

Ich finde es doch immer wieder bemerkenswert, wie reflexhaft viele Lehrkräfte, die ständig damit befasst sind, andere zu bewerten und zu beurteilen, in eine Abwehrhaltung fallen, wenn es um die Frage geht, wie ihre eigene Leistung gemessen und beurteilt werden könnte - warum ist das eigentlich so?

Welche Kriterien würdest du denn vorschlagen, wenn alles, was ich vorschlage, ja so schrecklicher Unsinn ist?

Ganz unabhängig davon kann es durchaus auch die Zufriedenheit in einem Kollegium steigern, wenn Leistung - im Rahmen der Möglichkeiten - gesehen, gewürdigt und honoriert wird. Wer's nicht glaubt, erhält per PN gerne die Kontaktdaten des Personalrats und kann dort nachfragen, wie und ob das funktioniert. Dass diejenigen, die den Lehrerberuf als gut bezahlten Halbtagsjob ansehen, dann an so einer Schule sich mittelfristig unwohl fühlen würden, wäre für mich persönlich ok.

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 09:23

Zitat von svwchris

Das was du forderst ist eine Arbeitszeiterhöhung zum Dumping Preis. Geht gar nicht.

Nein, das was ich schrieb, gehört eigentlich - zumindest in meinem Bundesland - qua Gesetz zu den regulären Aufgaben jeder (!) Lehrkraft. Dass manche meinen, mit dem Abhalten ihres Unterrichts (egal in welcher Qualität) ihre Arbeit erledigt zu haben und für alles andere nicht zuständig zu sein, ändert daran nichts. Dass Belastbarkeit ein höchst subjektives Phänomen ist und vor allen anderen Aufgaben die Fürsorgepflicht für die eigenen Mitarbeiter oberste Aufgabe jedes Schulleiters ist, ist natürlich auch klar. Umso schwieriger ist es natürlich, in diesem trügen System Anreize für Leistung zu schaffen, was ich persönlich schade finde.

Beitrag von „svwchris“ vom 23. Oktober 2017 09:32

Wo gibt es denn bitte noch Lehrer, die 'nur' ihren regulären Unterricht abhalten?
Ich kenne keinen...

Beitrag von „Ruhe“ vom 23. Oktober 2017 09:38

Ich auch nicht.

Beitrag von „helmut64“ vom 23. Oktober 2017 11:23

Könnte Schulleiter Scooby vielleicht ein Beispiel dafür sein, dass Marx doch recht hatte mit seiner Behauptung "Das Sein bestimmt das Bewusstsein"?

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 11:42

Zitat von helmut64

Könnte Schulleiter Scooby vielleicht ein Beispiel dafür sein, dass Marx doch recht hatte mit seiner Behauptung "Das Sein bestimmt das Bewusstsein"?

Abgesehen davon, dass die Bedeutung, die du (vermutlich) intendierst, mit der ursprünglichen Verwendung des (Gesamt-)Zitats nicht viel zu tun hat (s. [hier](#)), frage ich mich, wieso du versuchst, die Diskussion weg von der Sachfrage (Ist Lehrerleistung messbar? Wenn ja, wie könnte das geschehen und sollte die individuelle Leistung auch Niederschlag in der Besoldung finden?) auf eine rein persönliche Ebene der (Ab-)Wertung zu ziehen? Oder verstehst du dein Posting falsch?

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 23. Oktober 2017 12:13

Du sprichst die Fürsorgepflicht des Schulleiters an. Man kann als Schulleiter nicht gleichzeitig erwarten, dass die Kollegen immer mehr draufpacken, weil sie für die Bewertung auffallen wollen, aber auf der anderen Seite darauf aufpassen, dass sie sich nicht überarbeiten.

Wie Bolzbold ziemlich weit oben schon schrieb - bei einer Leistungsabhängigen Bewertung wird ein Lehrer erpressbar. Auch die von dir genannten Kriterien bringen diese Erpressbarkeit mit sich. Das wollen wir nicht, und daher ist die Nicht - Leistungsabhängige Bezahlung schon okay.

Kl. Gr. Frosch

Beitrag von „Bolzbold“ vom 23. Oktober 2017 12:44

Falls es jemals so etwas wie "Mehrleistungsprämien" geben sollte, werden die Messlatten dafür vom Ministerium bewusst sehr weit oben angesetzt.

Es steht nämlich zu befürchten, dass bei den weiter oben angeführten Kriterien womöglich deutlich mehr als 50% der KollegInnen dann berechtigten Anspruch auf diese Prämien hätten. Kein Bundesland würde hier freiwillig mehr bezahlen wollen als unbedingt nötig.

Würde man dann vorsorglich die Anzahl der KollegInnen, die maximal in den Genuss solcher Prämien kommen können, künstlich begrenzen, würde das wiederum jeglichen Leistungsanreiz zerstören.

Der öffentliche Dienst ist so gestrickt, dass man bei Beamten vom Guten im Menschen ausgeht und die Beamten ihre Arbeit mit "voller Hingabe" erledigen. Dafür erhalten sie eine Arbeitsplatzgarantie sowie ein überdurchschnittliches und sicheres Gehalt. Vom Guten und vom Bösen (=> Minderleister) kann es jeweils zu viel oder zu wenig geben - es liegt an jedem einzelnen von uns, dafür Sorge zu tragen, dass wir uns innerhalb einer vertretbaren Bandbreite bewegen.

Als junger Mensch kann ich mich gerade in der heutigen Zeit genauestens über die Arbeitsbedingungen im ÖD informieren. Es steht mir dann frei, ob ich mich darauf einlasse oder nicht.

Intelligenz zeigt sich auch bei der Berufswahl.

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 12:56

Zitat von Bolzbold

Der öffentliche Dienst ist so gestrickt, dass man bei Beamten vom Guten im Menschen ausgeht und die Beamten ihre Arbeit mit "voller Hingabe" erledigen

Trifft das deiner Meinung nach auf die Mehrzahl der Lehrkräfte in deinem Wahrnehmungsbereich zu ("mit voller Hingabe")? Und welche Möglichkeiten siehst du - jenseits persönlichen Lobs - Lehrkräfte, die besonders gute Leistungen bringen, zu würdigen? Oder ist das deiner Ansicht nach überhaupt kein erstrebenswertes Ziel?

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 12:59

Zitat von kleiner gruener frosch

Man kann als Schulleiter nicht gleichzeitig erwarten, dass die Kollegen immer mehr draufpacken, weil sie für die Bewertung auffallen wollen, aber auf der anderen Seite darauf aufpassen, dass sie sich nicht überarbeiten.

Das erwartet doch auch keiner ("immer mehr draufpacken"). Aber es ist auch klar, dass die Vielzahl der Aufgaben, die zunehmend seitens der Gesellschaft auf die Schule übertragen wird, nur dann in ordentlicher Qualität zu bewältigen ist, wenn möglichst viele bereit sind, sich zu engagieren; ggf. auch über das Pflichtprogramm hinaus. Und da kann ich es schon verstehen, wenn leistungsbereite KollegInnen irgendwann die Sinnfrage stellen, wenn sie sehen, dass diejenigen, die den Job sehr freizeitorientiert angehen, am Monatsende genau das Gleiche in der Tasche haben...

Beitrag von „svwchris“ vom 23. Oktober 2017 13:26

Man könnte auch seitens des Landes für Entlastungsstunden sorgen. Wäre doch auch eine Möglichkeit beispielsweise für Eltern-/Schülergespräche.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 14:10

Ich finde es spannend, dass eigentlich alle, die gegen eine leistungsbezogene Zahlung in unserem Beruf argumentieren, wie selbstverständlich davon ausgehen, dass ein Grossteil unserer Kollegen sich wirklich erpressen lassen würde. Nur man selbst natürlich nicht, gell? 😊 Ich befürchte es ja selbst auch, dass es so sein könnte, aber wenn man genau drüber nachdenkt, ist das schon eine sehr tragische Annahme.

Überhaupt gilt die Annahme der Erpressbarkeit doch eigentlich für jeden Beruf. Ich kenne jetzt viele Leute, die wissenschaftliche Grossgeräte im Aussendienst verkaufen, die werden natürlich leistungsorientiert bezahlt. Da käme jetzt aber keiner auf die Idee, ein Gerät für 200000 CHF oder so für nur die Hälfte zu verkaufen, nur damit es eben verkauft ist. Das ist geschäftsschädigend und das rechtfertigt natürlich keine Bonuszahlung. Es muss doch auch bei uns im Beruf möglich sein, vor allem die Qualität und nicht primär die Quantität des Engagements eines Lehrers zu beurteilen. Muffins backen ist also kein Qualitätsmerkmal von guten Unterricht und gute Noten sind es auch nicht. Es stimmt ja auch einfach nicht, dass ein Kollege die ganzen guten Klassen hat und der andere die ganzen schlechten Klassen und so die Bewertung der Unterrichtsqualität verzerrt wird. Ich unterrichte zur Zeit 7 verschiedene Kurse und natürlich ist da bunt gemischt alles dabei, genau wie bei meinem Kollegen immer bunt gemischt alles dabei ist. Sicher ist das an der Grundschule z. B. anders, wo man sehr viele Stunden in einer Klasse unterrichtet.

Ganz blöd finde ich die Idee also nicht, vor allem, je mehr ich von Scooby aus Sicht des Schulleiters lese. Ich schrieb ja schon, dass es bei uns durchaus ein etabliertes "Belohnungssystem" gibt, zudem gibt es (noch) auch relativ viele Entlastungsstunden für alles mögliche.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 23. Oktober 2017 14:21

Zitat

, wie selbstverständlich davon ausgehen, dass ein Grossteil unserer Kollegen sich wirklich erpressen lassen würde. Nur man selbst natürlich nicht, gell?

Ich weiß ja nicht, wie du darauf kommst, aber ich meinte meine Erpressbarkeit. Und ich lasse mich nicht gerne erpressen.

Kl. Gr. Frosch

Beitrag von „Morse“ vom 23. Oktober 2017 14:24

Zitat von kleiner gruener frosch

Du sprichst die Fürsorgepflicht des Schulleiters an. Man kann als Schulleiter nicht gleichzeitig erwarten, dass die Kollegen immer mehr draufpacken, weil sie für die Bewertung auffallen wollen, aber auf der anderen Seite darauf aufpassen, dass sie sich nicht überarbeiten.

Es freut mich sehr, dass jmd. mal diesen **Gegensatz** als solchen herausstellt! Ein Verfechter des "Leistungsgedankens" würde wahrscheinlich antworten: "Für mich (!) ist es ja gar keine Belastung über die anderen zu triumphieren in der Konkurrenz!"

Wirklich erschreckend, wie viele hier gerne in eine Konkurrenz mit Ihren Kollegen einsteigen würden. Womöglich glauben sie dabei noch, dass sie selbst letztlich davon profitieren würden.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 23. Oktober 2017 14:40

Zitat von Wollsocken80

Ich finde es spannend, dass eigentlich alle, die gegen eine leistungsbezogene Zahlung in unserem Beruf argumentieren, wie selbstverständlich davon ausgehen, dass ein Grossteil unserer Kollegen sich wirklich erpressen lassen würde. Nur man selbst natürlich nicht, gell? 😊 Ich befürchte es ja selbst auch, dass es so sein könnte, aber wenn man genau darüber nachdenkt, ist das schon eine sehr tragische Annahme.

oh, ich gehe sehr wohl davon aus, dass ich dadurch erpressbar wäre. Man sieht es doch alleine an der ganzen Probezeit, da fühlt man sich nur genötigt, tolle Sachen zu machen und wenn man irgendwann eine gewisse Stellung oder Nische in der Schule haben will, dann muss man irgendwo / irgendwann Weichen stellen. und natürlich fühlt man sich genötigt, dies und dies mehr zu machen..

Wenn die Regierung erstmals alle Gehälter um 20% kürzt, um dann irgendwelche Leistungsprämien großzügig zu verteilen, werden ständig irgendwelche Streitereien entstehen. Nur ein Beispiel (und wir reden hier nur über Probezeit-Gutachten): Eine Kollegin hat am Curriculum ihres Fachs gearbeitet. Ihre Kolleginnen haben sich zurückgehalten, die Fachvorsitzende meinte "ach, mach das doch alleine zu Ende, dann kannst du es fürs Gutachten aufschreiben".(nur als Info: kleines Fach mit wenig Jahrgängen, also durchaus "machbar") Tja, ist ganz nett, aber Hilfe hätte sie trotzdem gerne angenommen. Allerdings war das soweit so gut.

Ein Jahr später fiel aber der Fachvorsitzenden auf, dass sie gerne eine Beförderungsstelle hätte und beschloss also, dass sie 2 Zeilen im Curriculum verändern könnte und dann diese Arbeit für ihr Gutachten schreiben könnte.

Pech für sie, der Schulleiter konnte sich noch gut erinnern und meinte, er hätte doch im Gespräch mit Frau XY darüber diskutiert, dass sie die ganzen Reihenbeschreibungen gemacht hätte und so weiter...

Wie sieht es denn bei Leistungsprämien aus? Wie behält die Schulleitung im Blick, wer an welchem Projekt wie zu welchem Anteil mitgewirkt hat??!

Zitat

Es stimmt ja auch einfach nicht, dass ein Kollege die ganzen guten Klassen hat und der andere die ganzen schlechten Klassen und so die Bewertung der Unterrichtsqualität verzerrt wird. Ich unterrichte zur Zeit 7 verschiedene Kurse und natürlich ist da bunt gemischt alles

dabei, genau wie bei meinem Kollegen immer bunt gemischt alles dabei ist. Sicher ist das an der Grundschule z. B. anders, wo man sehr viele Stunden in einer Klasse unterrichtet.

Alles anzeigen

Es mag sein, dass es nicht durchgehend und 10 Jahre lang immer so ist, ich sehe es aber in der Mittelstufe ganz anders als in der Oberstufe (und selbst da gibt es nunmal KollegInnen, die immer den LK bekommen. WEIL..)

Wir haben bei uns Klassen mit besonderen Profilen. Der Mathelehrer, der die mathematisch-naturwissenschaftliche Klasse, hat einfach viel einfacheres Spiel. Der Sprachlehrer in der Klasse übrigens auch.

Ich habe seit Jaaaaahren immer die "profillose" Klasse in der Mittelstufe. Hat sich mal ergeben. Irgendwann habe ich auch gesagt, "ach, ich nehme die 6D, ich bin ja dankbar, dass ich den Oberstufenkurs haben durfte, ich mache es einfach". Die Klasse hatte ich aber 4 Jahre am Hals. und ich hatte bei (anfänglich 30 SchülerInnen, am Ende) 22 SchülerInnen mehr als die Hälfte bei 4minus, 5 oder 6. und ganz ehrlich: die 1 war eine 1, hätte aber nie im Leben eine 1 in einer anderen Klasse/Schule zum selben Zeitpunkt bekommen. Das Niveau war schon gesenkt.

Bei solchen "Leistungszulagen im Hinblick auf Ergebnissen der Klassenarbeiten" würden alle KollegInnen sich um die NaWi-Klasse kloppen oder um den bili-Kurs in Englisch. Es ist zur Zeit schon so. Aber wer verliert, hat vielleicht Stress und weniger Spass im Unterricht, aber dafür nicht 20% Gehaltskürzungen ...

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 15:54

Zitat von Midnatsol

Zu 1): Nicht messbar da keine klaren Kriterien vorhanden sind. Diese werden auch in den kommenden Jahrzehnten nicht gefunden werden, wäre das möglich, wären die Ergebnisse hoffentlich inzwischen in der Referendarsausbildung etabliert und lösten die endlosen Willkürdebatten ab. Zudem werden hier Kollegen in lernwilligen Klassen definitiv bevorteilt. Und wie sollen solche Test in Fächern wie z.B. Kunst aussehen? Kurzum: Nicht objektiv machbar.

Zu 2): Sehe ich ebenfalls kritisch. Die Voraussetzungen der Kollegen sind hier sehr unterschiedlich. Manche haben Familie zu Hause und haben deswegen weniger Zeit für Zusatzengagement als ich Kinderlose. Gut, das ist Privatsache. Aber auch beruflich sind

starke Unterschiede gegeben: Der Korrekturfachlehrer, der viele Nachmittage und Wochenenden an den Korrekturen hängt hat weniger Chance sich noch nebenbei zu engagieren als der Nebenfachkollege (vorausgesetzt ersterer möchte nicht geradewegs auf den Burnout zusteuern). Folge: Kollegen, die ohnehin schon weniger Arbeit haben, haben nun auch noch die bessere Chance auf ein besseres Gehalt. Absurd.

Zu 3): Also ab jetzt nur noch Kuschelpädagogik, geschenkte Noten und alle 2 Wochen Muffins für die Schüler mitbringen und keine konsequente Aktion mehr bei Regelverstößen. Bei Elternbeschwerden sofort kleinbeigeben. Soso. Sehr sinnvoll.

Zu 4): Das wird ohnehin schon zusätzlich bezahlt. Warum sollten bezahlte, schulbezogene "Zweitjobs" auch noch zu einer Steigerung des Erstjobgehaltes führen, mein Engagement im Ganztag der wohnortnahmen Grundschule aber nicht?

Zu 5): Einbezogen werden sollten aber nur solche Ämter und Funktionen, die nicht ohnehin schon einen Stufenaufstieg in der Besoldung mit sich bringen, also z.B. sowas wie Fachschaftsvorsitz. Aber auch da muss man sagen, dass verschiedene Ämter a) ein sehr unterschiedliches Maß an Arbeit mit sich bringen, b) nicht für jeden leistbar sind (in großen Fachschaften wird man evtl. einfach nicht gewählt, obwohl man willens ist), c) von verschiedenen Personen mit wieder sehr unterschiedlich starkem Engagement ausgeführt werden können. Vergleichbarkeit? Zumindest zweifelhaft. Nichtsdestotrotz das einzige Kriterium, über das man nachdenken könnte.

Zu 6): Ist mir zu schwammig, kann ich nichts zu sagen.

Ich kann gut verstehen, dass - vielleicht auch aufgrund der knappen Darstellung - einige der Vorschläge Kritik hervorrufen, möchte aber doch dazu einladen, nochmal genau hinzuschauen, was hier eigentlich postuliert wird:

ad 1) Unterrichtsqualität und -erfolg pauschal als nicht messbar abzustempeln, halte ich für zu kurz gesprungen. Schulleitungen müssen (zumindest in Bayern) permanent den Unterricht von Lehrkräften beurteilen und die einschlägige Literatur dazu füllt Bände. Zudem liegt spätestens mit "Lernen sichtbar machen" auch eine sauber gearbeitete Metastudie dazu vor, was Lehren potentiell erfolgreicher oder eben weniger erfolgreich macht. Auch das Delta im Kompetenzerwerb oder Wissenszuwachs aller unterrichteter Lerngruppen über einen gewissen Zeitraum würde ich schon für aussagekräftig halten; dass da mal intrinsisch motiviertere und weniger motivierte Lerngruppen dabei sind, ist eh klar, aber m.E. mittelt sich das raus. Niemand sagt, dass Unterrichtserfolg einfach zu messen ist. Da es aber das wichtigste ist, was wir in der Schule so machen, halte ich es ein Stück weit für fahrlässig zu postulieren, dass man eh nicht sinnvoll überprüfen kann, was dabei rauskommt und deshalb einfach jeder machen kann, was er will.

ad 2) Die Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler sind auch unterschiedlich: Manche haben Eltern, die sich kümmern, andere nicht. Manche haben ungestörten Raum zum Lernen andere nicht. Manche haben eine Begabung für den Umgang mit Zahlen, andere nicht. Trotzdem maßen wir uns ständig an, all diese individuellen Fälle nach einheitlichen Kriterien zu bewerten und zu beurteilen, wiewohl diese Beurteilung massive Konsequenzen für das weitere Leben dieser Kinder und Jugendlichen hat. Genauso bringen natürlich auch Lehrkräfte unterschiedliche Begabungen, Rahmenbedingungen (z.B. die Fächerwahl) und Möglichkeiten mit (wie das in jedem anderen Beruf der Welt eben auch ist). Aber wieso sollte das ein Argument dagegen sein, besonders gute Leistungen zu würdigen und zu honorieren? Menschen sind nunmal unterschiedlich und nicht jedem stehen alle Möglichkeiten offen; mir geht es bei dem Punkt aber schon auch um fehlende Leistungsanreize, wo ich das bestehende System bisweilen als sehr träge empfinde.

ad 3) Schülerinnen, Schülern und Eltern jegliche Fähigkeit zu qualitativ hochwertigem Feedback über Unterricht abzusprechen, halte ich für unfassbar arrogant und geringschätzig. Jeder, der das ernsthaft versucht, wird sehen, dass die Rückmeldungen sehr differenziert und wertvoll sind. Im Übrigen ist es auch so, dass die KollegInnen, die straff führen und bei denen viel gelernt wird, mitnichten bei den SuS unbeliebt sind; viel häufiger schätzen gerade die SuS und natürlich auch deren Eltern diese KollegInnen ganz besonders.

ad 4) Einsatz in der Lehrplankommission, in der Lehrerfortbildung, als Schulbuchgutachter, in zentralen Arbeitskreisen wird - zumindest in Bayern - nicht separat bezahlt. Die einzige Ausnahme ist die Mitarbeit bei neuen Schulbüchern, aber auch da steht Aufwand/Ertrag selten in einem guten Verhältnis; insofern finde ich schon, dass auch so etwas gewürdigt werden könnte.

ad 5) Komm mal bissl von deinem gymnasialen Standpunkt runter, wo es für viele Zusatzaufgaben Funktionsstellen gibt; an den meisten Schularten gibt es nahezu keine funktionsbezogenen Beförderungsstellen, da wird eine Fachschaftsleitung und die Systembetreuung teilweise über Jahrzehnte von einer "ganz normalen" Lehrkraft einfach so - im besten Fall mit einer (!) Anrechnungsstunde - nebenher mitgemacht. Und ja, diese KollegInnen leisten hier etwas besonderes und ich finde durchaus, dass sich das auch in Geld niederschlagen sollte.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 15:56

Zitat von chilipaprika

Man sieht es doch alleine an der ganzen Probezeit, da fühlt man sich nur genötigt, tolle Sachen zu machen und wenn man irgendwann eine gewisse Stellung oder Nische in der Schule haben will, dann muss man irgendwo / irgendwann Weichen stellen.

Das ist jetzt aber ein typisches Problem des Berufsbeamtentums. Ihr seid verbeamtet um nicht erpressbar zu sein und dann seid ihr es eben doch. Dazu schrieb weiter oben schon mal jemand:

Zitat von Seph

Eine Flexibilisierung der Lehrerbezahlung setzt meines Erachtens vor allem eins voraus: Wettbewerb, auch der Arbeitgeber untereinander. Im Moment bin ich auf Gedeih und Verderb meinem Dienstherren ausgeliefert, kann nicht einfach die Schule wechseln (selbst wenn die Zielschule es wünscht) oder gar das Bundesland.

Als ich vor 3 Jahren an meine jetzige Schule gewechselt bin, bin ich nach 3 Monaten - also noch während der Probezeit und in befristeter Anstellung! - zu meiner Schulleitung gelatscht und habe um eine Festanstellung gebeten, weil sonst ... Und glaub mir, ich wäre gegangen und hätte auch eine neue Anstellung gefunden. So habe ich auch meine erste Schule verlassen. Ihr gebt mir nicht so viele Stunden, wie ich gerne hätte? Na gut, dann tschüss (obendrein fand ich das Klima dort auch sch***).

Zitat von chilipaprika

Wenn die Regierung erstmals alle Gehälter um 20% kürzt, um dann irgendwelche Leistungsprämien großzügig zu verteilen, werden ständig irgendwelche Streitereien entstehen.

Ich finde es sehr spannend, dass Du davon ausgegst, man würde Dir erst 20 % wegnehmen, bevor man Dich eventuell für Dein Engagement belohnt. Versteh mich nicht falsch ... vermutlich kommt Dein Pessimismus nicht von ungefähr, aber jemand der in der freien Wirtschaft in eine Gehaltsverhandlung geht, würde niemals davon ausgehen, dass man sein Gehalt erst kürzt um es dann wieder verbessern zu können.

Zitat von chilipaprika

Der Mathelehrer, der die mathematisch-naturwissenschaftliche Klasse, hat einfach viel einfacheres Spiel.

Ja nun ... ich hätte halt auch nicht Mathe studieren können, dafür bin ich zu blöd.

Zitat von chilipaprika

Bei solchen "Leistungszulagen im Hinblick auf Ergebnissen der Klassenarbeiten" würden alle KollegInnen sich um die NaWi-Klasse kloppen oder um den bili-Kurs in Englisch.

Echt? Ich habe gerade dieses Schuljahr die schlechtesten Prüfungen ausgerechnet in meinen Schwerpunktachkursen zurückgegeben. Das ist mir jetzt alles ein bisschen zu viel Klischees-breitreten. So ganz unbeteiligt an den Leistungen der Schüler ist man dann als Lehrer wohl doch nicht.

Ihr schreibt doch schon auch regelmässig irgendwelche Vergleichsarbeiten, oder? Werden die Ergebnisse denn auch mal schulintern danach aufgedröstelt, welcher Lehrer welche Klasse unterrichtet? Wir haben ja keine zentralen Prüfungen, dafür aber pro Fachschaft alle 2 Jahre ein "gemeinsames Prüfen". Sprich mind. 3 Kollegen derselben Fachschaft müssen in ihren Klassen einmal exakt die gleiche Prüfung stellen. Ich habe letztes Jahr mitgemacht und siehe da, nichts auffälliges, was man auf uns Lehrer zurückführen könnte. Die Klassen, die eben insgesamt (und zwar in allen Fächern) schwach sind, schneiden dann halt auch in einer solchen Prüfung schlecht ab und die guten sind eben gut. Wir haben sehr wenige Lehrer im Kollegium, bei denen so ganz klassisch die Schüler *immer* gut oder *immer* schlecht im Fach sind. Das kann ich wirklich an einer Hand abzählen und ja, ich finde schon, da bestünde eigentlich auch Handlungsbedarf. Vor allem übrigens, weil ich es blöd finde, dass genau aus diesem Grund gerne mal ganze Fachbereiche besonders gut oder besonders schlecht dastehen.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 16:04

Zitat von kleiner gruener frosch

Und ich lasse mich nicht gerne erpressen.

Dann lass Dich doch nicht erpressen? Ich schrieb ja in meinem Beitrag Nr. 72, dass ich ne Menge Leute kenne, die in ihrem Beruf grundsätzlich auch erpressbar wären gerade *weil* sie

sehr stark leistungsabhängig bezahlt werden und sich aus genannten (sehr guten!) Gründen eben nicht erpressen lassen.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 23. Oktober 2017 16:09

Ich wäre aber erpressbar - und das ist in unserem Beruf ein Unding.

kl. gr. frosch

Beitrag von „Miss Jones“ vom 23. Oktober 2017 16:10

"gekürzt" werden dürfte natürlich überhaupt nichts, aber ich denke, belohnt werden unter Umständen schon (eben wenn man doch mehr tut als der Extrem-Dienst-nach-Vorschrift Kollege mit Nullinteresse an Weiterentwicklung und einer Empathie von -wasweißlich - und wer meint den gibts nicht kann froh sein, ihn noch nicht erlebt zu haben).

Das Problem ist natürlich, "Leistung" bei so etwas komplexem wie Unterricht objektiv zu bewerten. Was ist "wünschenswert"?

MMn ist die "richtige Mischung" wünschenswert - einerseits ist natürlich fachliche Kompetenz notwendig, andererseits bringt das alles nichts, wenn diese Inhalte den SuS nicht vermittelt werden können. Von daher geht es weniger um "gute Notenschnitte", sondern um verstandenen Stoff (und auch diesen in Erinnerung zu behalten, nicht nur kurzfristig auswendig lernen!), und auch ein für alle - SuS wie auch Lehrkräfte - möglichst angenehmes Unterrichtsklima. Ein Unterricht, der "flüssig", ohne allzu viel Störungen (meist passieren die ja doch aus Frust) verläuft und die Inhalte im vorgegebenen Rahmen vermittelt, wäre das, was jeder Lehrer anstreben sollte.

Von daher sollten auch die Reaktionen der SuS (und ggf der Eltern) beachtet werden - wenn es irgendwann nur noch offenes Geheimnis ist, bei welcher Lehrkraft die SuS lieber unterrichtet werden wollen, und der "unbeliebte" Kollege nicht einmal darüber nachdenkt, woran das liegen könnte... dann läuft da irgendetwas falsch. Klar, man kann nicht immer mit jedem Schüler auf einer Wellenlänge sein. Aber wenn die Mehrheit schon auf einen Lehrer "keinen Bock" hat, spricht das wohl eher gegen das Unterrichtskonzept...

Was zusätzliches Engagement angeht - da hat [@Scooby](#) etwas wichtiges herausgestellt: Eben auch weiter betreiben, nicht nur "lostreten" und dann einfach laufen lassen.

ich sehe das Ganze nicht unbedingt als "Wettbewerb" - aber wenn ich für "guten" Unterricht, den die SuS auch gerne besuchen, mehr bekommen könnte, als ein Kollege, der quasi nur "Zeit

abmacht", fände ich das nicht verkehrt.

Beitrag von „DePaelzerBu“ vom 23. Oktober 2017 16:21

Moment mal...

in den meisten Bundesländern (wenn ich's jetzt richtig verstanden habe in Bayern nicht, dafür gibt's dort ein anderes Modell) GIBT es doch genau das schon, was die Pro-Bewertungs-Fraktion fordert: Bei jedem Aufstieg beurteilt die SL meinen Unterricht und meine sonstigen Aktivitäten in der Schule. Bei allem ab A14 geschieht dies nicht durch die SL, sondern durch die nächsthöhere Stelle.

Heißt: Wenn ich mehr verdienen möchte, muss ich irgendwelche formell festgelegten Kriterien erfüllen.

Das auf alle Lehrer, auch auf die, die NICHT höher hinauswollen, anzuwenden würde allerdings tatsächlich faktisch zu Gehaltskürzungen bei einigen führen. Und zwar nichtmal zwingend bei den "faulen Hunden", sondern tatsächlich bei denen, die über das Kerngeschäft hinaus Dinge erledigen, die nirgends verschriftlicht sind (EDIT:... wie beispielsweise Nachhilfe in den Pausen für die ganz schwachen, "Jobsuche" für wechselwillige etc. - und sich dafür von offiziellen Posten wie diesen unsäglichen Methodenkommissionen etc. fernhalten).

Wie vermutlich schon mehrfach irgendwo erwähnt ist übrigens genau der letzte Punkt - dass sich die Beurteilungen nur auf irgendwelche nachweisbaren Gremien mit ordentlicher Angeber-Außenwirkung beschränken - der Grund, warum ich für mich beschlossen habe, auf jegliche Karriere zu verzichten, solange das Geld reicht. Dafür ist mir die Zeit zu Schade.

Gruß,
DpB

Beitrag von „chilipaprika“ vom 23. Oktober 2017 16:49

Zitat von Wollsocken80

Ich finde es sehr spannend, dass Du davon ausgebst, man würde Dir erst 20 % wegnehmen, bevor man Dich eventuell für Dein Engagement belohnt. Versteh mich nicht falsch ... vermutlich kommt Dein Pessimismus nicht von ungefähr, aber jemand

der ein der freien Wirtschaft in eine Gehaltsverhandlung geht, würde niemals davon ausgehen, dass man sein Gehalt erst kürzt um es dann wieder verbessern zu können.

hö, leg mir bitte keine Gedanken in den Mund!

Ich gehe nicht davon aus, dass man MIR weniger Geld gibt, sondern: wo soll denn bitte Geld für Zulagen und Prämien kommen. Die Idee hinter solchen Prämien ist doch nicht, dass man merkt, dass es Leute gibt, die sich super genial engagieren (obwohl es so ist), sondern dass man Anreize setzen will, damit einige Leute mehr machen als jetzt (weil man der Meinung ist, sie würden nicht ihren Job vollständig machen). Also muss man doch - von dem Gedanken ausgehend - erstmals kürzen, um die Leute zu bestrafen, die nicht den vollen Job machen, um diejenigen zu belohnen, die das tun. und noch mehr, wenn sie noch mehr machen.

und klar kann ich mir ein neues Fantasialand ausdenken, aber ich denke bei solchen Gedankengängen auch gerne halb systemimmanent und da sind wir nunmal unkündbar und es gibt nur einen Arbeitgeber auf dem Markt.

und schön, wenn du, mit deiner Mangel-Naturwissenschaft ziemlich sicher sein kannst, immer gesucht zu werden.

Ich hab durchaus gute Argumente auf meiner Seite, aber ich möchte nicht ständig glauben können, dass man mich durch die jüngeren, neuen AbsolventInnen ersetzen kann.

Beitrag von „anjawill“ vom 23. Oktober 2017 17:09

Ich halte es für durchaus angemessen, dass Mehrarbeit entlohnt wird. Meines Wissens gibt es dafür auch einen finanziellen Pool an Schulen und dieses Instrument wird genutzt. In kleinlichen Kollegien führt dies natürlich zu Streit und Neid. Deshalb sind SL bei der Vergabe meist eher dezent und es läuft im Hintergrund.

Aber im Grunde weiß doch jeder, wer im Kollegium echte Mehrarbeit und echtes Engagement zeigt (u.a. Systembetreuer usw) und wer nur im Beurteilungszeitraum ein paar außerschulische Aktivitäten zeigt oder den Unterricht ordentlich vorbereitet. Das wirkt manchmal lächerlich. Gute SL erkennen das wahrscheinlich, während andere sicherlich auf die schlecht gemachte Selbst-PR hereinfallen.

Ich kann scooby also verstehen, wenn er leistungsgerechte Bezahlung fordert. Mit seinen Kriterien bin ich allerdings nicht einverstanden und ich halte es für fatal, dass sich SL inzwischen als Manager sehen. Sie sind keine, auch wenn es das xte Management-Seminar für Führungskräfte an Schulen verspricht. Manchmal vermute ich sogar, dass NLP Kurse dabei sind



Mit zehn Jahren Verspätung kommen alle Ideen aus der freien Wirtschaft auch in der Schule an

und versuchen aus einer Schule mit Controlling Methoden mehr Output im Sinne von positiver Außenwirkung zu generieren. Dabei gerät das eigentliche Ziel "Unterrichten" ins Hintertreffen und Lehrer, die Lehrer wurden, weil sie gerne unterrichten und Wissen vermitteln wollen, stehen diesem wettbewerbsorientierten Treiben oft ratlos gegenüber. Die Stimmung in Kollegien verschlechtert sich (Wettbewerb, keine Kooperation) und viele ziehen sich zurück, wenn sie nicht zu den narzissistischen Rampensäuen gehören (wollen) oder nicht damit klar kommen, dass Kollegen plötzlich keine Kollegen mehr, sondern Konkurrenz sind.

In einem Beruf, in dem es kaum Aufstiegsmöglichkeiten gibt und in dem es auch keine Ausweichmöglichkeiten gibt natürlich das perfekte Demotivationsinstrumentarium. Diejenigen, die den SL diese veralteten Managementmethoden als neuesten Hype verkaufen, gehören geteert und gefedert.

Ich gönne jedem seine Mehrarbeitsprämie und komme auch mit Wettbewerb ganz gut klar, aber ich hoffe, dass sich Schule wieder zu dem entwickelt, was es sein sollte. Ein geschützter Lernraum, in dem Schüler auch lernen mit verschiedenen Persönlichkeiten/Lehrertypen zurechtkommen.

Beitrag von „alias“ vom 23. Oktober 2017 17:16

Ich bin der Meinung, dass die Qualität einer Schule und des Unterrichts nicht dadurch steigt, dass der Schulleiter ständig "Rankinglisten" seines Kollegiums führt, um Leistungszulagen vergeben zu können. Im Gegenteil. Kollegialität und Zusammenarbeit bringen eine Schule voran. Nicht Konkurrenz und Neidhammel- und Denunziantentum.

Seit Jahren wird diskutiert, wie die Leistung von Lehrern "gerecht" gemessen werden kann. Welcher Lehrer hat verdient, mehr zu verdienen? Der, dessen Klasse vorwiegend aus Kindern mit Hubschraubereltern besteht, denen keine Nachhilfe zu teuer ist und ständig 2-er-Schnitte kassiert, oder derjenige, der Schülern einer Klasse 7 endlich die schriftliche Subtraktion beibringen konnte und den Schnitt von 4,5 auf 3.9 anhebt?

Die Aktionisten, die ständig um den Chef rumnödeln, verdienen sich dadurch vielleicht eine höhere Gehaltsklasse. Verdient haben sie sie jedoch nicht.

Suchst du nur ein neues Machtinstrument, Scooby?

Beitrag von „alias“ vom 23. Oktober 2017 17:18

Zitat von anjaby

Aber im Grunde weiß doch jeder, wer im Kollegium echte Mehrarbeit und echtes Engagement zeigt (u.a. Systembetreuer usw)

Nö. Die Arbeit können sich die Kollegen gar nicht vorstellen. der Admin hockt eh blos vor dem Monitor und stiert da rein. Das soll Arbeit sein? 😊

Beitrag von „Walburga“ vom 23. Oktober 2017 17:19

Zitat von chilipaprika

@'Wollsocken80

die Einführung von leistungsorientierten Gehalt geht auch in der freien Wirtschaft durchaus mit Gehaltseinbußen daher. Es gibt dann so Ziele, die vom Deckungsbeitrag der Abteilung oder des Bereichs abhängen, also Ziele auf die man als Arbeitnehmer nicht unbedingt Einfluss hat und wenn diese Ziele unterschritten sind, dann gibt es halt nur 90% des vorherigen Festgehalts. Das ist Realität - man kann sich dann natürlich je nach Arbeitsmarktlage einen anderen Arbeitgeber suchen.

Beitrag von „Lindbergh“ vom 23. Oktober 2017 17:24

Wer sagt denn, dass leistungsorientierte Bezahlung automatisch in Ellenbogenkonkurrenz mündet? Wie ich schon schrieb, in meinem Nebenberuf ist das die übliche Bezahlungsart und trotzdem versteht man sich im Kollegium und quatscht und witzelt miteinander. Es kann natürlich sein, dass es in Neid endet, wenn Kollege A regelmäßig deutlich mehr verdient als Kollege B, aber im Grunde soll es auch darum gehen, dass Kollege B seine Arbeit noch mehr optimiert und sich den einen oder anderen Kniff bei Kollege A abschaut, sodass dieser letztendlich auch mehr verdient und der Betrieb von zwei motivierten Kollegen mehr profitiert als wenn alle nur Arbeit nach Plan machen.

Zwischenzeitlich hatten wir (nach Einführung des Mindestlohns) ein System, bei dem ausschließlich nach Zeit (+ Trinkgeld) bezahlt wurde, und nachdem das System wieder verändert wurde, hat man gemerkt, dass einzelne Kollegen ihre Arbeit doch ein gutes Stück engagierter betrieben, auch mal ein paar Schritte mehr als absolut nötig liefen und sich deutlich stärker zugunsten der Wünsche der (zugegebenermaßen auch mal schwierigen)

Kundschaft einsetzen. Und schwupp - manchmal fiel auch das Gehalt etwas üppiger aus.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 23. Oktober 2017 17:28

Zitat von anjaby

Aber im Grunde weiß doch jeder, wer im Kollegium echte Mehrarbeit und echtes Engagement zeigt (u.a. Systembetreuer usw) und wer nur im Beurteilungszeitraum ein paar außerschulische Aktivitäten zeigt oder den Unterricht ordentlich vorbereitet. Das wirkt manchmal lächerlich. Gute SL erkennen das wahrscheinlich, während andere sicherlich auf die schlecht gemachte Selbst-PR hereinfallen.

Klar "kennt man" seine KollegInnen...
oder aber eben nicht...

Ich bin seit 2-3 Jahren für einen Austausch zuständig. Klar wusste ich, dass die KollegInnen, die den Parallelaustausch betreuen viel Arbeit haben. Aber NIE im Leben hätte ich mir vorstellen können, wieviel Arbeit es zum Teil (Aufbau) ist.

Was die KollegInnen in den naturwissenschaftlichen Sammlungen machen? Für mich (rein geistes- und sozialwissenschaftlich unterwegs) ist es überhaupt nicht quantifizierbar und mit einer gewissen vorgespielten Arroganz des Korrekturlehrers würde ich behaupten "das bisschen Gläser waschen? pff"

den Tag der offenen Tür organisieren? Ach komm, ist doch nur ein Tag. Dass das Ganze schon wochenlang geplant wird, vergisst man oft. Klar hat man bekannte Abläufe. Trotzdem muss man jedes Jahr anpassen und genau diese Sachen wiederholen..

Ich glaube, wir wissen oft (viel zu) wenig, was unsere KollegInnen machen. schätzen das mit unserem eigenen, gefärbten Blick. Dass ich mir denke, "ach mein Gott, in Sport haben sie einfach nur ein schönes Leben, kann der Sportlehrer einmal einen Sportwettbewerb betreuen...", dafür denkt der Chemielehrer "ach, klar die Korrekturen.. selbst schuld, Intelligenz zeigt sich bei der Fächerwahl, ihr Problem..."

Beitrag von „Scooby“ vom 23. Oktober 2017 17:29

Zitat von alias

Ich bin der Meinung, dass die Qualität einer Schule und des Unterrichts nicht dadurch steigt, dass der Schulleiter ständig "Rankinglisten" seines Kollegiums führt, um Leistungszulagen vergeben zu können. Im Gegenteil. Kollegialität und Zusammenarbeit bringen eine Schule voran. Nicht Konkurrenz und Neidhammel- und Denunziantentum. [...]

Welcher Lehrer hat verdient, mehr zu verdienen? Der, dessen Klasse vorwiegend aus Kindern mit Hubschraubereltern besteht, denen keine Nachhilfe zu teuer ist und ständig 2-er-Schnitte kassiert, oder derjenige, der Schülern einer Klasse 7 endlich die schriftliche Subtraktion beibringen konnte und den Schnitt von 4,5 auf 3,9 anhebt?

Das, was du da beschreibst, wäre ja die Perversion einer (funktionierenden) Leistungskultur - wieso sollte das irgendjemand für erstrebenswert halten? Lehrkräfte, die im Bereich der Zusammenarbeit besondere Leistungen erbringen und so die Schule voranbringen, wären doch die ersten, die von einer Leistungskultur profitieren könnten; den isolierten Einzelkämpfer braucht doch schon lang keiner mehr...

Und dass Schülerleistungen sowieso nur als Teilbaustein und nur unter Berücksichtigung einer größeren Datenmenge und dann niemals aufgrund individueller Leistungen, sondern nur im Delta der Ergebnisse bei standardisierten Tests Teil der Leistungsbewertung von Lehrkräften sein könnten, hab ich ja jetzt schon vielfach beschrieben - wieso unterstellst du mir hier anderes? Und dass Führung an Schulen ganz sicher nicht über Druck und Controlling funktioniert, wissen wir beide, insofern kannst du dir den persönlichen Angriff auch sparen. Ich find's echt erstaunlich und ein bisschen auch erschreckend, vor allem aber schade, wie sehr sich manche hier angegriffen fühlen, wenn man das Wort "Leistung" mal positiv besetzen möchte :-O

Beitrag von „Morse“ vom 23. Oktober 2017 17:36

Lohnkosten sollen gesenkt werden durch "Leistungsgerechtigkeit", bei der sich jeder für einen Profiteur halten darf der meint, er hätte mehr verdient.

Dieses Interesse von Arbeitgebern ist der einzige Grund für die Einrichtung solcher Prämiensysteme; ein Interesse, das dem der Arbeitnehmer diametral entgegengesetzt ist.

Beitrag von „Krabappel“ vom 23. Oktober 2017 17:36

1. Unterrichtsqualität mag messbar sein. Jedoch liegt es in unserer pädagogischen Freiheit, Unterricht im Rahmen der rechtlichen Vorgaben so zu gestalten, wie wir es für sinnvoll halten. Bewiesen, dass wir das nach einschlägigen Kriterien können, haben wir bereits im 1. und 2. Stex.
2. Wer eine Funktionsstelle innehaltet, hat *andere Aufgaben*, als ein Lehrer. Das wird über die höhere EG *anders bezahlt*. Damit nicht die Golfclubzugehörigkeit oder die Oberweite die Aufgabenzuweisung bestimmen, wird Bestenauslese vorgenommen. Dass möglicherweise irgendwo irgendwer eine Funktionsstelle ausfüllt, ohne befördert zu werden, steht auf einem anderen Blatt.
3. Was Schüler- und Elternmeinungen hier zu suchen haben, verstehe ich überhaupt nicht, schon gar nicht im Umkehrschluss dazu, dass wir ja auch die Leistung der Kinder rückmelden. Ich sage dem/der SchülerIn, inwieweit sie/er die Inhalte beherrscht, die im Lehrplan vorgegeben sind. Nicht mehr und nicht weniger. Nach dem Schulabschluss überprüfe ich nicht jahrelang wieder, ob er/sie sich alles gemerkt hat. Schon gar nicht teile ich dem Einserschüler mehr Geld zu  Äpfel und Birnen...

Beitrag von „anjawill“ vom 23. Oktober 2017 17:55

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.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 18:20

Zitat von DePaelzerBu

Dinge erledigen, die nirgends verschriftlicht sind (EDIT:... wie beispielsweise Nachhilfe in den Pausen für die ganz schwachen, "Jobsuche" für wechselwillige etc.

Na das kann ich tatsächlich in mein tolles Formular einfüllen 😊

@chilipaprika Ich sag dir was der Chemielehrer tatsächlich denkt: Wie gut dass ich keine Aufsätze korrigieren muss, da stelle ich mich doch lieber 3 Stunden ins Labor und denke mir ein neues Praktikum aus.

Dass Sprachen nicht zu den Mangelfächern gehören hast Du schon als Studentin gewusst oder? Mit Intelligenz hat meine Studienwahl jetzt nicht viel zu tun, da unterstellst du mir was. Für Mathe wäre ich wirklich zu blöd gewesen und damit entfällt für mich automatisch jeder Neid auf meine Mathe Kollegen. Ich bin auf überhaupt niemanden neidisch. Sowieso ist bei uns praktisch nur noch Mathe Mangefach, alle andern haben mehr oder weniger grosse Konkurrenz. Wie ausserhalb des Mikrokosmos Schule halt auch. Hier wird man ja beim Vorstellungsgespräch schon gefragt was man denn so Tolles kann. 😊

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

nein, der Spruch von meinem Kollegen mit der Intelligenz meint "wer intelligent ist, studiert keine Korrekturfächer".

Tatsächlich wusste ich im Studium gar nichts von Mangelfächern, weil ich mein Studium unter ganz anderen Voraussetzungen begonnen habe und meine Fächerwahl dadurch anders bedingt war.

Gut, es sind keine Mangelfächer an sich aber trotzdem gesucht. also nicht überfüllt. Wir suchen seit Jahren nach einer neuen Lehrkraft, wir finden keinen. Ich hatte nach dem Ref in NDS mehrere Angebote von Sek I-Schulen mit Verbeamtung auf A13, weil Französisch eben dort tatsächlich Mangelfach in der Sek I ist. In der Sek II zyklus- und regionsbedingt.

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 durchgeföhrten 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 gemeinsam 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.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 18:40

Zitat von chilipaprika

weil ich mein Studium unter ganz anderen Voraussetzungen begonnen habe und meine Fächerwahl dadurch anders bedingt war

Ja siehst Du, war bei mir eben auch so und jetzt zahlt es sich aus, dass ich Chemie unterrichten kann und nicht grad einer von hunderten von stellensuchenden Biolehrern bin. Du hast aber doch eine Festanstellung, also Lebenszeitverbeamtung, wieso denkst Du denn, dass Du mit ein bisschen mehr Konkurrenzdenken an der Schule was zu verlieren hättest? Bei uns hat wie gesagt niemand was zu befürchten, der sein Soll einfach anständig erfüllt. Der schärfste Konkurrenzdruck herrscht bei uns eindeutig bei denjenigen, die neu eingestellt werden. Da wird per se schon mal niemand mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt und ja, es werden wirklich Lebensläufe gesichtet und bei uns in den NaWis z. B. (unter anderem) danach entschieden, welches Thema jemand im Master oder Doktorat bearbeitet hat und ob sich daraus noch spannende Kontakte in die Industrie oder an die Uni ergeben könnten.

Beitrag von „Morse“ vom 23. Oktober 2017 18:55

Warum bekomme ich nicht Zeit um mich selbstständig mit meinem Unterricht befassen zu können, anstatt mir immer ein Korsett "von oben" zu verordnen, das nicht zu mir passt?

So eine Liste zu lesen frustriert mich. Da kann ich wieder irgendwas abarbeiten, was sich jemand anders am Schreibtisch ausgedacht hat und nicht zu mir passt. Hauptsache auf dem Papier findet zählbare "Qualitätsentwicklung" statt. Mein Unterricht, ich und meine Schüler, profitieren dadurch meistens überhaupt nicht - es ist eine Alibiveranstaltung.

Beitrag von „Wollsocken80“ vom 23. Oktober 2017 19:01

Ich verstehe es so, dass Beispiele a) bis j) Alternativvorschläge zum Punkt "mögliche Zielvereinbarungen" sind?! Also ehrlich ... ich war jetzt noch auf keiner Fachfortbildung, die mir und damit schlussendlich auch meinen SuS nichts gebracht hätte.

Beitrag von „Morse“ vom 23. Oktober 2017 19:08

Ich war schon auf Fortbildungen die mir gar nichts gebracht haben und ich auch bei weitem nicht der einzige Teilnehmer war, dem das so ging.

Aber zurück zum Thema: wenn der Besuch von 4 Fortbildungen im Jahr eine Prämie gibt, na dann machen wir das doch!

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 hüpfst 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 gemeinsam 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 😊

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

Ich war auch schon auf Fortbildungen, die mir überhaupt nichts gebrachte haben und bei denen die Teilnehmen zum Teil nach einer Stunde gegangen sind, weil das so eine sinnlose Veranstaltung war.

Die Bonuszahlung / Leistungsprämie in Bayern ist durchaus auch kritisch zu sehen, wenn sie von einer Schulleitung verteilt wird, die Freundinnen im Kollegium hat und nicht mehr ganz so objektiv denken kann.