

David Frankenstein

Volksschule Lanzendorf

Carina Thaler

Volksschule Ada-Christen-Gasse, Wien

Strategien für Lehrer*innenmotivation

Welche Strategien können schulische Führungskräfte einsetzen, um das Lehrer*innenteam zu motivieren und zu stärken, insbesondere in Zeiten erhöhten Arbeitsdrucks?

DOI: <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2024.i1.a409>

Durch die Beobachtung der Führungspersonen wurde die Wichtigkeit einer professionellen Kommunikationsfähigkeit und einer lösungsorientierten Grundhaltung hervorgehoben. Empathie und Kooperationsfähigkeit können von einer künstlichen Intelligenz nicht ersetzt werden. Die Einzigartigkeit jeder Schule und jedes Lehrer*innenteams machen Motivationsstrategien individuell und verlangen nach menschlichem Gespür.

Shadowing, KI, wirksame Führungsperson

Shadowing

Der eigentlichen Beobachtung einer Führungsperson gingen zunächst essentielle Überlegungen voraus. Welche Erkenntnisse möchten wir gewinnen? Welche Schulform eignet sich hierfür am besten? Welche Führungsperson ist dafür bestmöglich geeignet?

In der ersten Kontaktaufnahme mit den Führungspersonen einer Wiener und einer Burgenländischen Volksschule stellten wir uns vor, klärten vorab-Fragen und räumten Sorgen aus. Als sprechender Schatten begleiteten wir die Führungspersonen in der Schule und gingen im Verlauf der Beobachtungen auf die fünf Dimensionen der Führungskultur (Heißenberger, 2023) ein. Ein Rückmelde-Gespräch am Ende des Arbeitstages nutzten wir, um gemeinsam das Erlebte zu reflektieren.

Der Wechsel der Perspektive und die Organisation der Verwaltung in der Diskrepanz zur Gestaltung von Schule haben uns neue, interessante Erkenntnisse gebracht. Eine klare und res-

pektvolle Kommunikation in unterschiedlichen Kommunikationskanälen, effiziente Lösungsfindung, entschlossene Zielsetzungen, wirksame Selbstorganisation der Führungsperson und des Kollegiums konnten uns wichtige Elemente von Führungskultur erkennen und erleben lassen.

KI-Beantwortung

Prozessinformation

Verwendet wurde ein KI-Chatbot, Modell GPT-3.5 Turbo am 30. Dezember 2023 und Pocket AI am 2. Jänner 2024.

Prompt

Beantworte wissenschaftlich in 3 Sätzen folgende Fragestellung: Welche Strategien können schulische Führungskräfte einsetzen, um das Lehrerteam zu motivieren und zu stärken, insbesondere in Zeiten erhöhten Arbeitsdrucks?

Antwort auf Fragestellung

Um das Lehrerteam zu motivieren und zu stärken, können schulische Führungskräfte verschiedene Strategien verwenden. Eine Möglichkeit ist es, regelmäßig Teammeetings abzuhalten, um die Kommunikation und den Austausch unter den LehrerInnen zu fördern. Zudem können Anreize wie Anerkennung oder Belohnung für gute Leistungen eingesetzt werden, um die Motivation zu steigern. Wichtig ist außerdem, den LehrerInnen Unterstützung anzubieten und sie bei der Bewältigung des erhöhten Arbeitsdruck zu entlasten, sei es durch zusätzliche Ressourcen, Fortbildungen oder flexible Arbeitszeiten.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass jede Schule und jedes Lehrerteam einzigartig ist. Daher sollten Führungskräfte individuelle Bedürfnisse und Vorlieben berücksichtigen, um die bestmöglichen Strategien zur Motivation und Stärkung des Lehrerteams zu entwickeln.

Reflexion

Ein angenehmes Arbeitsumfeld ist in einer Schule von hoher Bedeutung. Gerade in Zeiten erhöhten Arbeitsdrucks sind Pausen, Unterstützung, Anerkennung, Kommunikation und Teamarbeit wichtig. Ein wertschätzender und von Vertrauen geprägter Umgang kann den Schulstandort schon für Junglehrer*innen attraktiver machen und sie in hohem Maße motivieren. (Lichtenschopf, 2023)

Regelmäßige Teammeetings, in Form von Konferenzen und Peergroup-Treffen, können laut „Artificial Intelligence“ (AI) helfen, den Austausch unter den Lehrer*innen zu fördern. Wie sich in unserer Beobachtung zeigte, ist es den Führungskräften ein Anliegen, den regelmäßigen Austausch zu fördern. Meetings gehen jedoch Kommunikationskompetenzen und Empathie voraus, um diese anzuleiten, auf den Punkt zu bringen und auch leise Stimmen zu hören.

Die künstliche Intelligenz „spricht“ auch von Anreizen in Form von Belohnungen und Anerkennung. In der Schule können Anreize in Form von gemeinsamen Aktivitäten und kleinen Aufmerksamkeiten möglich gemacht werden. Dies wurde im Zuge des Shadowings beobachtet, als die Schulleitung an jedem Tag im Advent eine kleine Überraschung für eine Klasse oder Lehrperson vorbereitet hatte oder als eine Schulleitung von ausgelassenen Heurigenbesuchen mit dem Kollegium erzählt hatte. Manchmal wirkt aber auch schon ein konkretes Lob für eine erfolgreiche Arbeit als hilfreicher Motivator.

Zusätzliche Ressourcen und Fortbildungen sollen laut „AI“ ebenfalls helfen, Lehrer*innen mit erhöhtem Arbeitsdruck zu entlasten. Praktisch muss abgewogen werden, welche Ressource oder Fortbildung sinnvoll und entlastend eingesetzt werden kann, um keine zusätzliche Belastung zu werden und das Lehrer*innenteam auch längerfristig zu stärken. Dafür benötigen Führungskräfte auch oft menschliches Gespür, das der künstlichen Intelligenz weit voraus ist – zumindest noch.

Literaturverzeichnis

Heißenberger, P., & Schmiedl, B. (2023). Follow me! Shadowing und Führungskultur: Der (Lern)Raum Schule als Reflexionsanlass für schulische Führungskräfte. *#schuleverantworten*, 3(1), 20–28.

<https://doi.org/10.53349/sv.2023.i1.a293>

Lichtenschopf, P., & Schwarz, J. (2023). Berufseinstieg – motivationsförderlich durch Onboarding.

#schuleverantworten, 3(1), 46–53. <https://doi.org/10.53349/sv.2023.i1.a311>

Autor*innen

David Frankenstein, BEd

Seit 2017 Lehrer an der Volksschule Lanzendorf, davor Mittelschullehrer in einer Expositurklasse der Jakob-Thoma-MS, Mentor für Student*innen und Berufseinsteiger*innen und QMS-Koordinator.

Kontakt: david.frankenstein@noeschule.ac.at

Carina Thaler, BEd

Seit 2018 Lehrerin an der Volksschule Ada-Christen-Gasse in 1100 Wien, davor seit 2011 Lehrerin an der Volksschule Campus Monte Laa in 1100 Wien, Mentorin für Student*innen und Berufseinsteiger*innen und Motopädagogin.

Kontakt: carina_thaler@hotmail.com