

Wirksamkeit von Mitarbeitendenbeurteilungen an Musikschulen

In meiner Master Thesis habe ich mich damit beschäftigt, welche Form, Periodizität und Voraussetzungen von Mitarbeiterbeteiligungen an den Musikschulen welche Wirksamkeit erreichen. Als Basis dafür habe ich diverse MAB-Systeme analysiert, die Unterschiede zwischen Musikschule und Volksschule erörtert und aus zwei quantitativen und einzelnen qualitativen Umfragen aussagekräftige Erkenntnisse gewinnen können. Ziel meiner Arbeit war es, aus der aktuellen Praxis und auf der Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen, Empfehlungen zur wirksamen Gestaltung von Mitarbeitendenbeurteilungen abzuleiten.

Dass die Volksschule im Kanton Zürich im August 2021 auf eine neue Form der Mitarbeitendenbeurteilung umgestellt hat, verleiht meiner Master Thesis Arbeit im Musikschulkontext eine grosse Aktualität, da verschiedene Musikschulen unter Druck geraten, die Vorgaben der Volksschule eins zu eins umzusetzen, ohne dass die Unterschiede zwischen Volksschule und Musikschulen thematisiert werden. Die Unterschiede habe ich ausführlich beschrieben und den Sinn einer differenzierten Betrachtungsweise wissenschaftlich (EvaMAB Studie, Motivationstheorie, Merkmale guten Unterrichts, Konstruktivismus, Kommunikation und Feedback etc.) begründet.

Empfehlungen



Form und Inhalt



Kommunikation



Selbstwirksamkeit
und Motivation



Beurteilende und
Führungsebene

Aufgrund der Umfrageresultate, der theoretischen und wissenschaftlichen Hintergründe und der Unterschiede zwischen Volksschule und Musikschule, lassen sich Empfehlungen zu Form und Inhalt der MAB, zur Kommunikation im Prozess sowie zur Förderung von Selbstreflexion und Motivation der Lehrpersonen ableiten. Die Basis einer erfolgreichen Mitarbeitendenbeurteilung bildet eine etablierte Vertrauenskultur, gekoppelt mit einer wertschätzenden Grundhaltung, Einfühlungsvermögen der Beurteilenden, Toleranz, Bescheidenheit und Offenheit. Die Beurteilenden sollten echtes Interesse zeigen und im ganzen Prozess sachlich, ehrlich und wertschätzend kommunizieren. Zudem fühlen sich Mitarbeitende ernst- und wahrgenommen, wenn der Prozess strukturiert, transparent und für sie sinnvoll und nachvollziehbar durchgeführt wird. Wenn sich Lehrpersonen selbst einbringen können und sie ihre eigenen Erkenntnisse formulieren, sind sie motiviert, sich zu entwickeln und Neues auszuprobieren. Das Ziel sollte sein, sie in ihrer Entwicklung zu stärken. Zudem sollte ihnen ein breites Angebot an Weiterbildungen, Mentoraten, Supervision oder eine individuelle Prozessbegleitung geboten werden. Optimal Führen heisst: Den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, im Interesse der Organisation über sich selbst hinauszuwachsen. Eine Qualitätsentwicklung anstatt einer Qualitätsüberprüfung ist nachhaltiger und steigert die Motivation im Prozess. Durch kriteriale Beobachtungspunkte, basierend auf wissenschaftlichen Grundlagen, sind die Beurteilungen nachvollziehbar und gleichzeitig juristisch gut abgestützt. Externe Beurteilende stärken den Prozess und erhöhen die Wirksamkeit. Eine stetige Weiterentwicklung und Weiterbildung des Beurteilungsteams in den Bereichen Kommunikation und Unterrichtsbeurteilung sowie zur Frage, was guten Unterricht ausmacht garantiert und steigert die Qualität der Mitarbeitendenbeurteilung.