



Objektive Überforderung

Strukturelle Defizite können nur bis zu einem gewissen Grad durch persönliches Engagement kompensiert werden. Irgendwann ist der Punkt erreicht, an dem nicht gleichzeitig die Inklusion eingeführt, die Digitalisierung vorangetrieben, der covidbedingte Lernrückstand kompensiert, die Nichtbesetzung von Planstellen aufgefangen und alles mögliche Andere, das schön und wünschenswert wäre (Schulrenovierung, Elternbetreuung, Mensaangebot ...) nebenbei erledigt oder verbessert werden kann.

Wenn dieser Zustand einer objektiven Überforderung eingetreten ist, sollte nicht resigniert und die Flinte ins Korn geworfen werden. Demgemäß wird im Rahmen dieser Fortbildung in möglichst weitgehendem Konsens der KollegInnen (oder zunächst nur der Steuergruppe) eine Prioritätenliste erstellt und festgelegt, welche Aufgaben vordringlich erledigt, welche verschoben, welche an andere Instanzen delegiert und welche ganz gecancelt werden sollen. Eine solche Flurbereinigung bringt eine erhebliche Erleichterung mit sich. Man kann sich auf die nächsten Ziele konzentrieren und hat gleichzeitig im Hinterkopf eine Roadmap, in der die verschiedenen Arbeits- und Schulentwicklungsschritte in eine sinnvolle, realistische Abfolge gebracht sind.

Alle paar Jahre kann und sollte diese Roadmap natürlich evaluiert und aktualisiert werden. Aber die grundsätzliche Differenzierung in sofort, später, eventuell und nie Realisierbares bleibt dabei immer erhalten, was zu einer spürbaren Entlastung und neuer Arbeitsmotivation führt.

- Welche Ressourcen sind bei uns besonders knapp?
- Wird sich das bald ändern oder nicht?
- Welche Projekte können wir trotzdem aktuell stemmen?
- Welche können wir delegieren? Wer könnte uns unterstützen (Förderverein, Lokalzeitung, Sponsoren, Schulträger, Kommunalpolitik ...)?
- Welche sollten wir auf später verschieben?
- Welche müssen wir auf absehbare Zeit ganz canceln?
- Was sind die nächsten Schritte? Wer macht konkret wann was?