
Stimmen von einzelnen Mitarbeitern

2021

An der Montessori-Schule Mitwitz wurden mit Hilfe verschiedener DNLA-Analysen (DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz, DNLA TA - Teamanalyse und DNLA MM – Management) Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung der Lehrkräfte, insbesondere auf den Leitungsebenen, und zur Teamentwicklung gesetzt. Lesen Sie hier die Stimmen einiger Teilnehmerinnen:

Teilnehmerinnenfeedback Nr 1:

Kurz zu mir und meiner Position in der Schule:

Ich habe an der Schule die Position des Stufenbetreuers inne. Dies bedeutet, dass ich mehrere Kollegen meiner Stufe beraten und betreuen darf. Arbeitsgruppen innerhalb des Teams werden stellenweise von mir eingeteilt. Insgesamt fungiere ich als Schnittstelle zwischen der Schulleitung der der Stufe. Stufe bedeutet, dass das Kolleg/innen, welche die gleiche Jahrgangsmischung betreuen, zusammengefasst werden. Dazu zählt also die Lerngruppenleiter (vgl. Klassenlehrer) und die dazugehörigen Fachlehrer. Ich selbst war zu Beginn des Schuljahres, in dem wir DNLA ausprobierten, neu in meiner aktuellen Stufe, zuvor war ich Stufenbetreuer einer anderen Stufe.

Zu der „neuen Stufe“ (also der Stufe, in der ich aktuell arbeite):

Ich und weitere Kollegen kamen in dem Schuljahr, in dem DNLA eingeführt wurde, neu in die Stufe. Somit war das alte Sozialgefüge, welches sich über länger gebildet hatte, „verrückt“. In der Stufe gab es jedoch immer noch mehrere schon länger zusammenarbeitende Personen. Ungünstig an der „alten Besetzung“ der Stufe war, dass mehrere Kollegen schon länger „parallel“ nebeneinander gearbeitet haben, ohne viel auf die anderen Kollegen zu achten. Von den Typen her waren die Personen sehr unterschiedlich und da sie sich nicht mit der „Andersartigkeit“ des anderen auseinandersetzen wollten, wurde professionell nebeneinander her gearbeitet. Es gab mehrere lose Sozialverbindungen, alles lief reibungslos, jedoch gab es keinen ausgeprägten Team-Gedanken. Die Teammitglieder waren sehr höflich und freundlich zueinander. Jedoch wurden die Team-Sitzungen als „nervig“ und wenig effektiv beschreiben. Die Aussage „nervig“ kann man dadurch erklären, dass die Kolleg/innen durch ihre unterschiedlichen Persönlichkeiten verschiedene persönliche Einstellungen hatten und die Einstellung der anderen nicht nachfühlen konnten. Die Aussage der fehlenden Effektivität kann durch die verschiedenen Wünsche der Einzelnen und dadurch entstehende Diskussionen erklärt werden.

Erfahrungen für das Team

Nach dem Ausfüllen der DNLA – Fragebögen und den ersten Gesprächen mit den Kollegen war ein deutliches „aufeinander zugehen“ zu spüren. Mehrere Kollegen überdachten ihre „alteingefahrenen“ Denk- und Verhaltensweisen.

Gerade die Kollegen, die parallel nebeneinander arbeiteten erkannten, dass ihre weniger ausgeprägten Verhaltensweisen sich sehr gut mit denen der andere Teammitglieder ergänzen ließen. Einige Kollegen erkannten erst jetzt ihre schwächer ausgeprägten oder zu stark ausgeprägten Talente. Es

Stimmen von einzelnen Mitarbeitern

2021

kam zu konstruktiven Diskussionen im Team. Der Austausch von Material und Ideen wurde stark angekurbelt. Verschiedene problematische Verhaltensweisen wurden von den Mitarbeitern erkannt und selbstständig abgeändert.

Insgesamt kann man das Team als viel harmonischer beschreiben. Die Toleranz gegenüber den spezifischen Verhaltens- und Arbeitsweisen der anderen Mitglieder ist gestiegen. Teamsitzungen sind effektiver geworden, da Diskussionen, bei denen jeder auf seiner eigenen Meinung beharrt, vermieden werden. Kolleg/innen die nur „nebeneinander her“ gearbeitet haben, verknüpfen sich und versuchen gemeinsame Anknüpfungspunkte zu suchen. Neue Teammitglieder werden integriert und viel effektiver unterstützt.

Erfahrungen als Stufenbetreuer

Als Stufenbetreuer kann ich mich nur positiv über DNLA äußern. Die regelmäßigen Gespräche mit den Kollegen stärken die sozialen Verbindungen zu diesen. Ich habe nun einen guten Überblick über die verschiedenen Befindlichkeiten der Personen. Durch die Analyse der Stärken und ausbaufähigen Bereiche kann ich Aufgaben viel gezielter an die Stufenmitglieder verteilen. Zusammenstellungen von Kleinteams für verschiedene Aufgaben (Planung von Zeitplänen, Verteilung von Projekten) kann viel effektiver und gezielter erfolgen. Ich kann die Kollegen besser einschätzen. Vorher habe ich Aufgaben verteilt und mich gewundert, warum derjenige unzufrieden ist. Auf Nachfrage hieß es, es ist schon in Ordnung und man mache es gerne. Das alltägliche Verhalten zeigte jedoch ein anderes Bild. Nun weiß ich, dass es Charaktere im Team gibt, die niemals eine Aufgabe ausschlagen würden, jedoch diese Aufgaben nicht mögen. Somit kann ich nun nicht nur gezielter Aufgaben verteilen, die Aufgaben werden auch viel schneller erledigt, da die Personen mit den Aufgaben viel zufriedener sind.

Persönliche Erfahrungen

Ich selbst habe blinde Flecken bei mir entdeckt, mit denen ich nun viel besser umgehen kann. Ich bin ein sehr perfektionistischer Mensch, der einen sehr hohen Anspruch an sich selbst stellt. Durch die DNLA-Analyse konnte ich erkennen, dass „normale Leistung“ für mich etwas ganz anders bedeutet, als für andere. Meine Kollegen können teilweise das Pensum, das ich an mich stelle, nicht leisten. Ich habe erkannt, dass ich dann nicht unzufrieden werden darf. Ich kann die kleinen Erfolge meiner Kollegen schätzen, die ich früher als „zu wenig“ empfunden habe. Gebe ich Kollegen Hilfestellungen, kann ich nun gezielter und individueller auf die Bedürfnisse der Personen eingehen. Verschiedene Verhaltensweisen, die ich bis jetzt als „merkwürdig“ empfunden habe, kann ich durch mein erweitertes Wissen nun einordnen und verstehen. Auch im persönlichen Miteinander kann ich nun entspannter und professioneller reagieren.

Stufenbetreuerin
T.St.

Teilnehmerinnenfeedback Nummer 2:

Ich finde es immer wieder faszinierend, wie treffend die DNLA-Analyse-Ergebnisse sind. Obwohl man "lediglich" einen Pool an Fragen nach seinem eigenen Gefühl beantwortet, entsteht letzten Endes daraus ein Profil, welches die TeilnehmerInnen genau so als Person in den einzelnen Kriterien widerspiegelt: sei es, dass es die eigenen bestehenden Stärken und die aktuell auftretenden Schwächen aufzeigt. Auch wenn die zeitintensive Befragung eingangs bei meinen Teammitglieder meistens eher auf Ablehnung dieses Programms gestoßen ist, so hat sich diese Einstellung nach dem DNLA-Gespräch durchwegs ins Gegenteil verändert (hin zur Faszination und Dankbarkeit). Dankbarkeit deswegen, da durch die DNLA-Analyse oft Dinge ans Licht kommen bzw. die Ursache, was einen gerade unbewusst beschäftigt/belastet und somit ausbremst.

Toll und hilfreich zugleich ist für mich als Stufenbetreuerin auch, dass zu allen reflektierten Kompetenzen stets mögliche Ursachen sowie verschiedenen Optionen zur Problemlösung angeboten werden. Diese wenden wir im Gespräch auch stets an und können daraus einen individuell angepassten Handlungsplan für jede einzelne Person entwickeln.

Insgesamt ist die DNLA-Analyse ein hervorragendes Tool, was mir unglaublich das Coaching erleichtert und ferner stets treffsicher meine Einschätzung meiner Teammitglieder schwarz auf weiß belegt. SPITZE!

Stufenbetreuerin St.B.

Teilnehmerinnenfeedback Nummer 3:

Einige Wochen, nachdem ich die Fragen zur DNLA Analyse bearbeitet hatte, erfolgte mein Gespräch mit Erhard Jersch und meiner Stufenbetreuerin St. B.

Obwohl Herr Jersch digital zugeschaltet war, ergab sich eine angenehme Gesprächssituation, in der ich mich wohl fühlte. Das ist ja nicht selbstverständlich, schließlich werden die eigenen Eigenschaften, Reaktionsmuster und die persönliche Verfassung eingehend betrachtet und besprochen. So in den Fokus gerückt zu werden, ist erstmal eine ungewohnte Situation, der es sich aber zu stellen lohnt. Denn die DNLA Analyse birgt interessante und auch überraschende Erkenntnisse: Was ist die Quelle eigener Unzulänglichkeiten? Wo liegen die persönlichen Herausforderungen? Dies alles und noch mehr fand in dem fast zweistündigen Gespräch Platz. Gerade, dass auch konkrete Ideen und Ansätze zu meiner Weiterentwicklung eingebracht und diskutiert wurden, empfand ich als sehr hilfreich – und das spricht für mich sowohl für die Methode, als auch für die professionelle Erfahrung von Herrn Jersch.

Viele Grüße
Meike

Feedback zur Teamanalyse:

Feedback Teamanalyse DNLA

Das gesamte Team stand der Teamanalyse durch DNLA interessiert und offen gegenüber und alle Teammitglieder nahmen an der Analyse teil. Mit Hilfe der Teamanalyse durch DNLA wurde schnell, einfach und strukturiert ersichtlich, an welchem Punkt sich unser Team gerade befindet. Die Analyse zeigte sehr anschaulich, neben Verbesserungspotenzialen und kritischen Bereichen, die Stärken des Teams auf. Das wurde vor allem durch die anonyme Befragung erreicht. Durch ausführliche und fundierte Erklärungen zu den einzelnen Handlungsfeldern, wurde eine Arbeit an den zu verbessernden Punkten erleichtert und unterstützt. Außerdem waren somit interessante und aufschlussreiche Gespräche im Team möglich und Projekte konnten angestoßen werden. Alle Teammitglieder wurden einbezogen und konnten und können sich gemäß ihrer Stärken bei den einzelnen Projekten und Handlungsmaßnahmen einbringen.

Stufenbetreuerin
C.Sch.