

Personalentwicklungskonzept

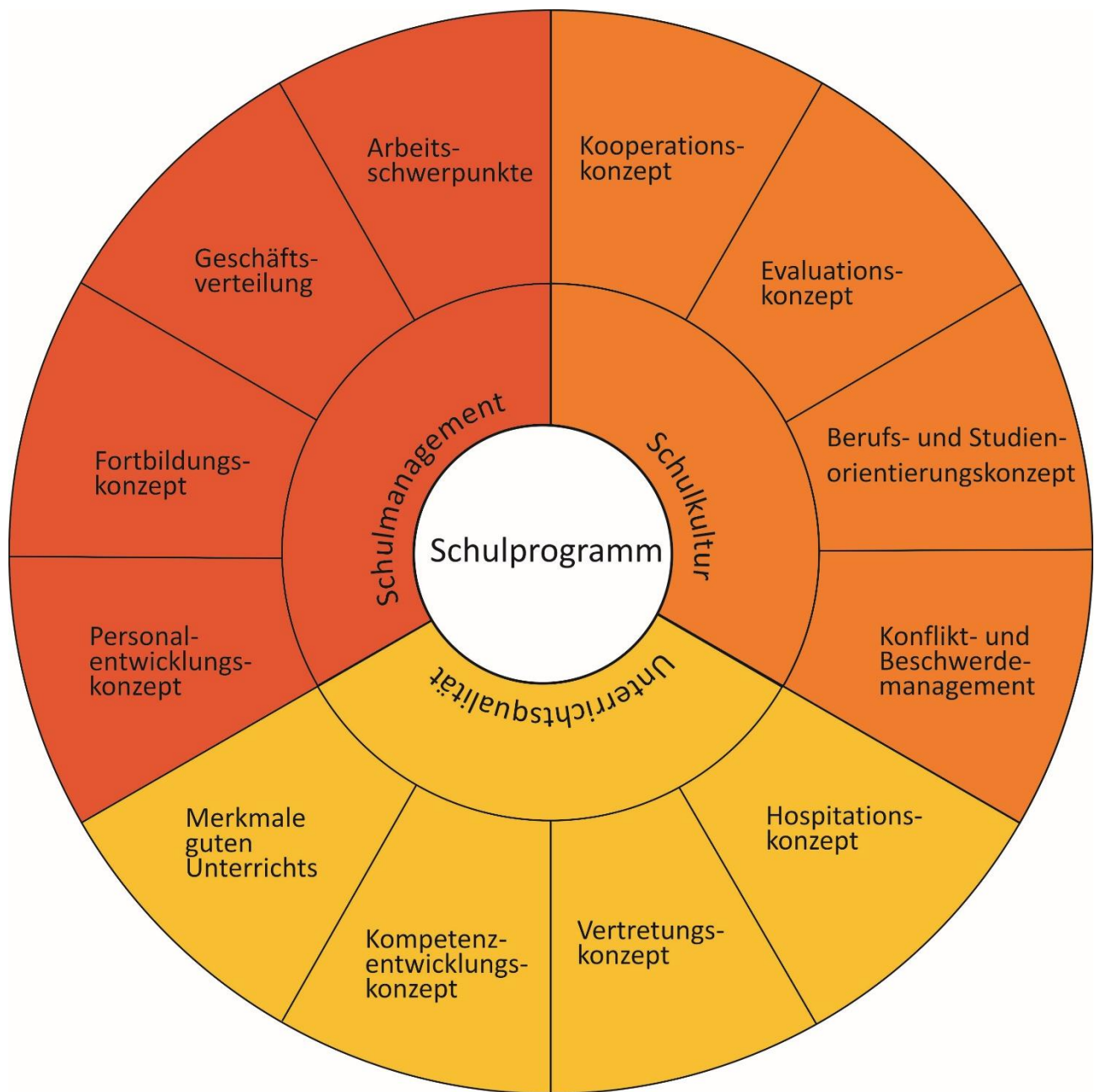
Baustein 3 - Schulmanagement

OSZ 
B A R N I M

Inhaltsverzeichnis

Hinweis: per Mausklick auf die Angaben gelangen Sie direkt zum Menüpunkt

	Seite
1 Präambel	4
2 Ziele des Personalentwicklungskonzeptes	4
3 Personalentwicklung	
3.1 Neueinstellung	4
3.2 aktive Personalentwicklung	4
4 Dokumentation und Evaluation	5
5 Anlagen	
Anlage I Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch Lehrkräfte	6
Anlage II Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch Schulleitung	7



1 Präambel

Das Personalentwicklungskonzept schafft den Rahmen für das Wachsen des OSZ II Barnim und die Qualitätsentwicklung. Es wird ergänzt durch das Fortbildungs- und Evaluationskonzept.

2 Ziele des Personalentwicklungskonzeptes

Unser Ziel ist die systematische Gestaltung des Prozesses der Personalentwicklung als ein Schlüsselfaktor unserer Schulqualität, der von allen mitgetragen wird. Die Beteiligten werden dazu befähigt, den täglichen Anforderungen erfolgreich und effizient gerecht zu werden und sich selbstbewusst und motiviert neuen Herausforderungen zu stellen. Für die Lehrkräfte ergeben sich

- ▶ Aufrechterhaltung und Verbesserung der fachlichen und persönlichen Qualifikation,
- ▶ Aktivierung bisher ungenutzter Potenziale und Fähigkeiten,
- ▶ Übertragung neuer/erweiterter Aufgaben,
- ▶ verbesserte Karriere- und Laufbahnmöglichkeiten,
- ▶ Steigerung der individuellen Flexibilität,
- ▶ Verbesserung der Selbstverwirklichungschancen und
- ▶ Entfaltung der Persönlichkeit.

3 Personalentwicklung

3.1 Neueinstellung

Ziel der Einstellung von neuen Lehrkräften, möglichst mit geeigneter Fachausbildung, ist die Absicherung des Unterrichts.

Dazu kann die Schulleitung Einstellungen und Vertragsverlängerungen, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen veranlassen. Dies erfolgt auf Grundlage der jährlich aufzustellenden Bedarfsanalyse, durch Befragungen und unter Berücksichtigung der Entwicklungsziele des gesamten OSZ II Barnim.

Nach der Personalgewinnung und Einstellung von Lehrkräften für das OSZ II Barnim schließen sich Personalmaßnahmen gemäß des Fortbildungskonzepts an. Die Einarbeitungsphase neuer Lehrkräfte gestalten wir mittels des Mentorensystems.

3.2 aktive Personalentwicklung

Um geeignetes Personal für das OSZ II Barnim zu gewinnen, bemühen wir uns aktiv um die Ausbildung von Lehramtskandidaten. Dazu signalisieren wir dem Staatlichen Schulamt Frankfurt/Oder die Bereitschaft, als Ausbildungsschule die Entwicklung der angehenden Fachkräfte zu unterstützen. Die Begleitung der schulpraktischen Ausbildung stellen wir durch fachlich und fachdidaktisch qualifizierte Ausbildungslehrkräfte sicher.

Wir arbeiten aktiv mit den Studienseminaren in Bernau und Cottbus zusammen, um hier aktuellen Lehrkräftebedarf zu signalisieren und Lehramtskandidat_innen für das OSZ II Barnim zu interessieren und zu gewinnen.

Die begleitende Qualifizierung von fachfremd eingesetzten Lehrkräften erfolgt auf Grundlage von Mitarbeiter_innengesprächen, in denen der Unterrichtseinsatz geplant wird. Bei Übernahme neuer Aufgaben und Herausforderungen sorgt die Schulleitung für eine angemessene Vorbereitungs- und Einarbeitungszeit. Für Seiten- und Quereinsteiger_innen wird die notwendige Qualifizierung durch pädagogische Grundqualifizierung oder ein berufsbegleitendes Referendariat angestrebt.

Die wichtigsten schulischen Unterstützungsinstrumente zur Professionalisierung sind:

- ▶ kollegiale Unterrichtshospitation
- ▶ die Ermöglichung von Paralleleinsatz, um den Erfahrungstransfer zwischen den Lehrkräften zu unterstützen
- ▶ Bildung von Lehrkräfteteams
- ▶ Aktivierung des Mentorensystems

- ▶ Arbeit der Fach- und Lernbereichskonferenzen
- ▶ Fortbildungskonzept
- ▶ Information, Ermutigung und Entsendung zu außerschulischen Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Um dem Anspruch gerecht zu werden, das OSZ II Barnim als lernende Organisation zu gestalten, schafft die Schulleitung verschiedene Möglichkeiten, damit sich die Lehrkräfte ständig weiterentwickeln können. U.a. durch:

- ▶ Aufgabenwahrnehmung als Abteilungsleiter_in
- ▶ Fachkonferenz- und Lernbereichskonferenzleitung
- ▶ Mitwirkung in der Steuergruppe
- ▶ Ausbau/ Stärkung eines Bildungsganges, z.B. Berufsfachschule Grundbildung Plus
- ▶ Mitarbeit in Projekten: Schulpartnerschaften, Solarboot, Berufemarkt und Zukunftstag
- ▶ Übernahme von Aufgaben: Sicherheitsbeauftragte/-r, Berater im BUSS, Abordnung zum LISUM, Fachseminarleitertätigkeit, Kooperation in Netzwerken
- ▶ Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Schulentwicklung
- ▶ Unterstützung der Eigeninitiative der Lehrkräfte durch die Schulleitung

Ein wesentliches Element der Qualitätsentwicklung, der Personalführung und Personalentwicklung sind die alle zwei Jahre durchzuführenden Leistungs- und Entwicklungsgespräche. Sie sollen die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Lehrkräfte fördern und zu einem besseren Arbeitsklima beitragen. Zur Vorbereitung des Gesprächs erhalten alle Lehrkräfte den Gesprächsbogen, welcher gleichzeitig Leitfaden dafür ist (Anlage I), und bereiten das zu führende Fortbildungsportfolio auf. Im Gespräch werden folgende Inhalte thematisiert:

- ▶ Arbeitssituation
- ▶ Arbeitsaufgaben
- ▶ Leistungsniveau
- ▶ Zusammenarbeit
- ▶ Entwicklungsziele
- ▶ Entwicklungsmöglichkeiten.

4 Dokumentation und Evaluation

Das Personalentwicklungskonzept und das Fortbildungskonzept bilden eine Einheit und sollen zusammen alle drei Jahre (2024, 2027) überarbeitet werden. Grundlagen bilden das Evaluationskonzept und die jährliche Bedarfsanalyse.

Die Dokumentation der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes erfolgt durch:

- ▶ Einsatzplanungslisten und Anrechnungstatbestände
- ▶ individuelle Fortbildungsportfolios
- ▶ Mitarbeiterbefragungen und -gespräche
- ▶ Organigramm
- ▶ Stunden- und Lehrkräftezuweisungen durch das Staatliche Schulamt
- ▶ schriftliche Zielvereinbarungen.

Die Evaluation erfolgt durch die Auswertung der o.g. Dokumente. Die statistische Auswertung erfolgt jeweils auf der Gesamtlehrerkonferenz im Herbst eines Schuljahres.

5 Anlagen¹**Anlage I Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch - Lehrkräfte -**

1. Leistungsniveau als Lehrkraft

1.1	Unterrichten Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
1.2	Erziehen Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
1.3	Beurteilen Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
1.4	Innovieren Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

2. Eignung und Befähigung

Befähigungskriterium		
2.1	Belastbarkeit	
2.2	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
2.3	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
2.4	Kommunikationsfähigkeit	
2.5	Konfliktfähigkeit	
2.6	aktive/passive Kritikfähigkeit	
2.7	Lernbereitschaft	
2.8	Selbstständigkeit	
2.9	Teamfähigkeit	
2.10	Urteilsvermögen	
2.11	Verantwortungsbewusstsein	
2.12	vorbildhaftes Verhalten	

¹ [https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg_i/attachments \(10.04.2021\)](https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg_i/attachments (10.04.2021))

Anlage II Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch - Schulleitung -

1. Leistungsniveau als Lehrkraft

1.1	Unterrichten Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
1.2	Erziehen Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
1.3	Beurteilen Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
1.4	Innovieren Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

2. Leistungsniveau als Schulleiter_in, Stellvertreter_in, Abteilungsleiter_in

2.1	Führung der Schule kooperative Wahrnehmung der Gesamtverantwortung, zielgerichtete Personalführung und -entwicklung	
2.2	Schulleitungshandeln und Qualitätsentwicklung Steuerung, Unterstützung und Sicherung des Prozesses der schulischen Qualitätsentwicklung	
2.3	Schul- und Unterrichtsorganisation effektive und transparente Planung des Unterrichts und schulischer Maßnahmen unter Nutzung der Lehrkräftekompetenzen	
2.4	Verwaltungs- und Ressourcenmanagement effektive Planung der Schulressourcen und deren Verbesserung	

3. Eignung und Befähigung

Befähigungskriterium		
3.1	Belastbarkeit	
3.2	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
3.3	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
3.4	Kommunikationsfähigkeit	
3.5	Konfliktfähigkeit	
3.6	aktive/passive Kritikfähigkeit	
3.7	Lernbereitschaft	
3.8	Selbstständigkeit	
3.9	Teamfähigkeit	
3.10	Urteilsvermögen	
3.11	Verantwortungsbewusstsein	
3.12	vorbildhaftes Verhalten	