

Personalentwicklungskonzept

der Grundschule Lichtenberg – Entwurf 2015

Die Aufgabe der Personalentwicklung nach § 43; 2 NSchG wird nach dem vorliegenden Konzept ausgerichtet. Das vorliegende Personalentwicklungskonzept tritt ab dem 01.05.2015 in Kraft.

Mit dem Schulpersonalrat ist am 13.04.2015 gem. § 75 NPersVG das Benehmen hergestellt worden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist am 13.04.2015 beteiligt worden. Das Personalentwicklungskonzept ist dem Schulvorstand am 15.04.2015 und in der Gesamtkonferenz am 29.04.2015 vorgestellt worden.

1. GRUNDLAGEN

Das Personalentwicklungskonzept (PEK) basiert

- auf dem Leitbild der Schule „Wir bauen gemeinsam Brücken“
- den Qualitätsanforderungen nach dem Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen, insbesondere des Qualitätsbereiches 5: Lehrerprofessionalität¹
- und konkretisiert die Anforderungen, die sich aus der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO)² ergeben.

¹Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen: „Schule ist stärker als andere Institutionen eine auf Personen bezogene und von Personen getragene Organisation, die einen öffentlichen Erziehungs- und Bildungsauftrag zu erfüllen hat. Die Motivation, Kompetenz und Professionalität der Lehrkräfte sowie deren Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit beeinflussen die Qualität der entsprechenden Lern- und Lehrprozesse entscheidend. Dies gilt auch für ihr Zusammenwirken mit Schülerinnen, Schülern, Eltern, Unternehmen und weiteren Partnern. Systematische Personalentwicklung ist deshalb von zentraler Bedeutung für Erfolg und Wirksamkeit der Schule.“

²NLVO vom 30.03.2009, Nds. GVBl. 7/2009, S. 118, § 2 Abs. 2

„(2) ¹Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sollen verwendungs- und entwicklungsbezogen durch Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen gefördert werden. ²Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere

1. Fortbildungsmaßnahmen,
2. die Vermittlung von Kompetenzen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
3. dienstliche Beurteilungen,
4. die Qualifizierung für die Wahrnehmung von Ämtern mit Führungsverantwortung (Führungskräftequalifizierung),
5. strukturierte Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen,
6. die Einschätzung von Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Wechsel der Verwendung zur Erweiterung der Fähigkeiten und Kenntnisse und
8. Mentoringprogramme“

2. ZIELE

Die Personalentwicklung an der Grundschule Lichtenberg verfolgt folgende Ziele:

1. Berücksichtigung und Förderung der individuellen Fähigkeiten in der Unterrichtseinsatzplanung
2. Vorbereitung und Durchführung der gemeinsam geplanten Arbeitsschwerpunkte
3. Entlastung der Lehrkräfte durch verstärkte Lehrerkooperation (Teamarbeit: Klassenteams, Jahrgangsteams, Fachteams)
4. Besuch von Fortbildungen zur Lehrgesundheit durch Multiplikatoren

und der Zuordnung nach Zielfeldern:

Zielfelder der Personalentwicklung bis 2017		
Individuelle Entwicklung	Teamentwicklung	Entwicklung der Schulkultur
<ul style="list-style-type: none"> • Zusatzausbildung für fachfremd unterrichtende SportlehrerInnen • Ausbildung mit Vokation für fachfremd unterrichtende ReligionslehrerInnen • Fortbildung der MathematiklehrerInnen zur Rechenschwäche (im Team) • Fortbildung (im Team) zur Lehrerentlastung zur Prävention von Burnout • Erweiterte Zusammenarbeit Kindergärten und Schule über Nifbe - Qualifizierungsmaßnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Fest installierte Termine für Teamtreffen (im Jahrgang – fächerübergreifend und Jahrgangstreffen der Hauptfächer) • Evaluationstreffen zur umgesetzten Teamarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> •

3. PERSONALGEWINNUNG

Leitideen	Ziele	Umsetzung	Mittel / Instrumente
Personalplanung			
Ein Austritt (Pensionierung) wird zum Anlass genommen, die Personalstruktur zu überprüfen.	Die Personalplanung orientiert sich an den längerfristigen Zielen der Schule.	Umfassende Ist-Sollanalyse auf der Ebene der Tätigkeiten, Strukturen, Personen und Infrastruktur.	Bei Personalbedarf: Schriftliche Information der Schulleitung an die Landesschulbehörde.
Personalauswahl			
<p>Hauptkriterium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundschul-lehramt, Bewerbernote • Persönlichkeits-, Fach- und Sozialkompetenz <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> • paritätische Geschlechtervertretung und Teampassung als Ziel 	<p>Es wird die am besten geeignete Person ausgewählt nach den Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eignung • Leistung • Befähigung • Passung zum Schulprofil 	<ul style="list-style-type: none"> • Ganzheitliche Beurteilung der Bewerbungen mit Blick auf das Aufgaben- und Anforderungsprofil unter Beteiligung mehrerer Personen (Fachleitungen der ausgeschriebenen Fächer, PR) • Entscheidung durch Schulleitung 	<p>Ablaufschema für die Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Bewerbungsunterlagen • Dokumentenanalyse • Gezielte Bewerbergespräche • Begründeter Auswahlvermerk • Gremienbeteiligung <p>Vorgaben der LSchB: Ablauf- und Terminplan sowie Handreichungen</p>
Personaleinstellung			
Es wird die am besten geeignete Person eingestellt	Die Personalplanung ist zum Abschluss zu bringen.	<ul style="list-style-type: none"> • Einführungsge-spräch mit der Schulleitung • Übergabe notwendiger Schlüssel und Materialien • Betreuung durch Mentor 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gespräche • Gremien (DB, GK, Schulvorstand) • Leitfaden für neue LehrerInnen

4. PERSONALFÜHRUNG

Leitideen	Ziele	Umsetzung	Instrumente/Mittel
Personaleinführung			
Möglichst rasche Einführung der neuen Lehrkräfte (und ggf. anderer Mitarbeiter) in den organisatorischen Ablauf der Schulen.	Die neuen Lehrkräfte kennen möglichst rasch ihre Aufgaben und sind mit Unterstützung ihres Mentors schnell in die Organisation integriert.	<p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung durch Mentor • Dienstantrittsmeldung an LSchB Berufsanfänger / Neueinstellungen • Begleitung und Beratung in der Probezeit • Feststellung der Bewährung 	<p>Allgemein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100-Tage-Gespräch <p>Berufsanfänger / Neueinstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführungskurse der regionalen Fortbildung <p>Lehrkräfte in der Probezeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abschlussgespräch • Bewährungsbericht an LSchB
Personalerhaltung			
<ul style="list-style-type: none"> • Keine Anträge auf Versetzung aus beruflichen Gründen 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Förderung der persönlichen Stärken • Entlastung von zusätzlichen Arbeiten • Unterstützungsangebote für Lehrer • Gesundes Kollegiumsteam 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung eines sozialen Stundenplanes für Seminarleitungen und GHR 300 Mentoren • Transparenz bei der Übernahme von zusätzlichen Ämtern gemessen an der Unterrichtsverpflichtung • Belastungen reduzieren durch Teamarbeit; Bereitstellung von Unterrichtsmaterial ; Beratung durch SL • Förderung des sozialen Miteinanders 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der freien Tage und geringen Unterrichtsverpflichtung in der Stundenplanung • Ämterplan • Freie Konferenztage für Teamsitzungen; Materialordner und Unterrichtsbesuche • Regelmäßige gemeinsame Kollegiumstreffen

Personalbeurteilung			
Leitideen	Ziele	Umsetzung	Instrumente/Mittel
<p>Gerechte und faire Beurteilung der Lehrkräfte</p> <p>Eine Beurteilung durch die Schulleiterin kommt an der Grundschule Lichtenberg aufgrund dienstrechtlicher Befugnisse nur in Betracht für</p> <p>a) Lehrkräfte in der Probezeit:</p> <p>b) als Leistungsbericht auf Anforderung der LSchB aus besonderem Anlass</p>	<p>Die Lehrkräfte haben das Gefühl, fair beurteilt zu werden.</p> <p>Die Lehrkräfte erhalten eine fachlich kompetente Rückmeldung und vergleichen sie mit ihrer Selbsteinschätzung.</p>	<p>Beurteilung durch den Schulleiter</p> <ul style="list-style-type: none"> • erstreckt sich ganzheitlich auf den Aufgabenbereich der Lehrkräfte • berücksichtigt die Qualitätskriterien des „Orientierungsrahmens Schulqualität in Niedersachsen“ • berücksichtigt gesundheitsrelevante Aspekte („Salutogenese“) 	<p>Prozessablauf für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feststellung der Bewährung • Vorbereitung und Ablauf der Mitarbeitergespräche für Lehrkräfte

Stand: 13.04.2015, Binder