

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung richtet sich strategisch auf das Leitbild der Schule aus und sichert die Organisation und Weiterentwicklung schulischer Prozesse. In diesem Rahmen wird langfristig die personelle Ausstattung der benötigten Qualifikationen geplant und koordiniert. Die bedarfsgerechte Einsatzplanung berücksichtigt dabei das Grundbedürfnis nach sinnerfüllter Tätigkeit, Anerkennung, Zuwendung und sozialer Zugehörigkeit. Im Mittelpunkt stehen dabei die kompetenten Lehrkräfte und Erzieher*innen, deren Entwicklung nur in einer Einheit mit Fortbildung, Teamarbeit und Kommunikation möglich ist.

Professionelle, motivierte und zufriedene Lehrkräfte und Erzieher*innen bilden die Grundlage einer jeden Schule und zeichnen sich durch folgende Stärken aus:

- Souveränität und fachdidaktische Fähigkeiten.
- Verständnis zur Förderung und Begleitung von Lernprozessen.
- Fähigkeit zum Erkennen spezifischer Lernvoraussetzungen und einer differenzierten Beurteilung.
- Fähigkeit zur Beratung von Lernenden und Eltern.
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit, kollegialem Austausch, für Schulentwicklung und Innovation.
- Fähigkeit eigenes Handeln kritisch zu reflektieren und kommen mit den praktischen Erfordernissen im Schulalltag zurecht.

Was?	Wie? (Maßnahmen)	Wer?	Wann?
personelle Sicherung des Einsatzes von Pädagog*innen mit besonderen Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz und ggf. Fortbildung von Fachkräften zur Beratung mit den Themenschwerpunkten: DaZ, LRS, Rechenschwierigkeiten, sonderpädagogische Förderung, Begabtenförderung, Soziales Lernen/Klassenrat, Gewaltprävention, Suchtprophylaxe, Medien, Computer, Kinderschutz • Aufnahme der Verantwortlichen in den Geschäftsverteilungsplan 	Schulleiterin	zum Schuljahresbeginn
Entwicklung und Unterstützung von Nachwuchskräften	Einsatz von erfahrenen Lehrkräften zur <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung von Lehramtsstudenten im Praxissemester • Ausbildung von Referendar*innen/ Quereinsteiger*innen mit dem Ziel diese möglichst bei Bedarf nach der Ausbildung weiter an der Schule einzusetzen. • Förderung und Werbung von fachlich und persönlich geeigneten Lehrkräften zur Übernahme von Leitungsaufgaben • Aufnahme und Ausbildung von Praktikant*innen im Bereich der eFöB 	Schulleiterin koord. Fachkraft ausgewählte Lehrkräfte Erzieher*innen	bei Bedarf
Durchführung von Personalstandsanalysen zur Absicherung von Bedarfen	<ul style="list-style-type: none"> • personenbezogene Erfassung von Einsatz im Unterricht, Klassenleitung, Funktionen an der Schule, pädagogischen und organisatorischen Sonderaufgaben • Erstellung einer Übersicht zur Arbeitsverteilung im Kollegium 	Schulleiterin koord. Fachkraft	zum Schuljahresbeginn
Einarbeitung von neuem Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung durch eine*n Mentor*in als Ansprechpartner*in, Bereitstellung von Informationsmaterial zur Schule (u.a.) 	Schulleiterin koord. Fachkraft	zum Schuljahresbeginn bzw. mit Dienstantritt

	Schulprogramm, Schulcurriculum, Aufnahme in die Schulcloud) <ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitergespräch zum Beginn der Tätigkeit und nach 4 Wochen 	ausgewählte Lehrkräfte und Erzieher*innen	
Erfassung und Begleitung des Ausscheidens von Personal aus der Schule	<ul style="list-style-type: none"> Erfassung des perspektivischen Ausscheidens aus dem Dienst bzw. der Schule zur langfristigen weiteren Personalentwicklung nach Möglichkeit Sicherung und Weitergabe von Erfahrungen vor dem Ausscheiden wertschätzende Verabschiedung aus der Schulgemeinschaft 	Schulleiterin koord. Fachkraft	zum Schuljahresende bzw. bei Ausscheiden
Professionalisierung durch Entwicklung und Qualifizierung der Kolleg*innen entsprechend ihrer fachlichen Ausbildung und ihrer Neigungen und Verbesserung der Arbeits- zufriedenheit	<p>Führung von Mitarbeitergesprächen, Inhalte u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexion und Wertschätzung der bisherigen Tätigkeit und der Zufriedenheit Auswertung von Unterrichtsbesuchen und Projekten zur Sicherung und Verbesserung der Unterrichtsqualität Erfassung von Wünschen zum Einsatz im Unterricht, von persönlichen Entwicklungszielen und zur Mitarbeit in Teams Erfassung zusätzlicher Kompetenzen und Interessen Absprachen zum weiteren Einsatz an der Schule unter Berücksichtigung persönlicher und schulischer Interessen Dokumentation der absolvierten Fortbildungen und Austausch zur weiteren persönlichen Fortbildungsplanung Möglichkeiten der Entlastung bei Arbeitsüberlastung im Rahmen des Gesundheitsmanagements, Beratung zu Teilzeitmöglichkeiten Aufnahme von Vorschlägen zur weiteren Entwicklung schulischer Prozesse Rückmeldung der Pädagog*innen an die Schulleitung zur Qualität des Leitungshandeln <p>Rückmeldungen zum Einsatz im neuen Schuljahr möglichst bis 4 Wochen vor Schuljahresende</p>	Schulleiterin koord. Fachkraft	mindestens alle zwei Jahre
Professionalisierung des Personals	<ul style="list-style-type: none"> siehe <i>Fortbildung und Teamarbeit</i> 	Schulleiterin koord. Fachkraft	