

GRUNDSCHULE JENNELT

Zur Neuen Schule 2

26736 Krummhörn

<http://www.grundschule-jennelt.de>

gsjennelt@t-online.de

Tel: 04923-229 Fax: 04923-927960

Konzept zur Personalentwicklung

„Wo deine Gaben liegen, da liegen auch deine Aufgaben“

Deutsches Sprichwort

1. Grundlagen der Personalentwicklung

Das Konzept zur Personalentwicklung bezieht sich auf alle MitarbeiterInnen an der Schule. Entwicklungen finden in Schulen nur statt, wenn die Menschen, die dort arbeiten, bereit sind, selber die Verantwortung für die Verbesserung des Unterrichts und damit auch die Verbesserung der pädagogischen und fachlichen Handlungskompetenz zu übernehmen. Von außen gesetzte oder individuell formulierte Qualitätsansprüche können diese Prozesse alleine nicht steuern.

Wichtig ist aber, dass die Schulleitung als Verantwortliche für die Qualitätsentwicklung die Motivation, die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter im Blick hat und sie unterstützt und motiviert.

In der Grundschule Jennelt sind die inhaltlichen Schwerpunkte des schuleigenen Leitbildes und die im Schulprogramm festgelegten Entwicklungsziele und Arbeitsschwerpunkte Grundlagen für die Maßnahmen zur Personalentwicklung.

Die Schulleitung möchte vor allem die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der in der Schule tätigen KollegInnen stärken und sie in der optimalen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.

Leistungsfähigkeit meint das Feld des beruflichen Könnens. Dazu gehören die Bereiche Fach-, Methoden-, Sozial- und Erziehungskompetenz sowie Führungs- und Managementkompetenz.

Leistungsbereitschaft meint Motivation und Einsatzfreude.

Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft beinhalten sowohl individuelle als auch teamorientierte kollegiale Aspekte.

2. Ist-Zustand

Die Grundschule Jennelt ist eine verlässliche Grundschule mit 7 Klassen - drei Eingangsstufenklassen und jeweils zwei 3. und 4. Klassen.

Zum Stammpersonal gehören 9 Lehrkräfte und 2 Förderschullehrkräfte, die von 2 Pädagogischen Mitarbeiterinnen unterstützt werden. Zusätzlich ist bei uns eine Mitarbeiterin im Bundesfreiwilligendienst tätig.

Jede Klasse hat eine Klassenlehrerin, die mit einem möglichst hohen Stundenanteil in ihrer Klasse unterrichtet. Nach der Eingangsstufe findet ein Wechsel statt, verbunden mit einer neuen Klassenleitung und einer neuen Klassenzusammensetzung.

In jeder Klasse gibt es mindestens 2 FachlehrerInnen. Bereits in der Eingangsstufe sollte ein Hauptfach ausgegliedert werden. In der 3./4. Klasse wird ein Kernfach (in der Regel Mathematik) von einer Fachlehrerin unterrichtet.

Zur Erfassung des fachspezifischen Bestandes der GS Jennelt wird fortlaufend eine Tabelle erstellt, in denen die KollegInnen ihre Studienfächer sowie ihre Neigungsfächer eingetragen haben, um einen Überblick zu bekommen.

Besonders gut ist die Versorgung in den Fächern Deutsch, Mathematik und Sachunterricht - schlecht hingegen im Fach Sport und Englisch.

Darüber hinaus wird für jeden Kollegen ein Portfolio erstellt, aus dem auch die besuchten Fortbildungen bzw. Qualifikationen hervorgehen.

Bislang konnten die Unterrichtsfächer ohne Probleme nach der Stundentafel abgedeckt und Unterrichtskürzungen und fachfremder Unterricht weitgehend vermieden werden. Die KollegInnen teilen am Ende des Schuljahres ihre Wünsche bezüglich ihres Unterrichtseinsatzes für das kommende Schuljahr der Schulleitung mit. Diese erstellt auf der Grundlage dieser Wünsche in den Ferien den Stundenplan.

Allgemein kann gesagt werden, dass das Kollegium sich durch eine große Offenheit und Kollegialität auszeichnet. Das ermöglicht besonders den neuen KollegInnen, sich gut zu integrieren. Durch Fortsetzen der gegenseitigen Unterstützung und Ausbau der Zusammenarbeit wird dieses positive Klima und die Entwicklung des Kollegiums gepflegt.

3. Personalbedarfsermittlung

Die Personalbedarfsentwicklung an der Grundschule Jennelt findet mindestens halbjährlich durch die Statistik der Landesschulbehörde statt. Weiter gibt es Abfragen zur Unterrichtsversorgung durch die Landesschulbehörde, Außenstelle Aurich. Hier werden Veränderungen bei den Soll- und Ist-Stunden erfasst.

Außerdem finden regelmäßig Gespräche mit der zuständigen Dezernentin statt. Eine langfristige Planung gestaltet sich allerdings als schwierig, u.a. wegen unvorhergesehener Abordnungen, langfristiger Rückgang der Schülerzahlen (ein-

zwei- oder dreizügig), Versetzungen, Krankheiten, Ausbildung von LehramtsanwärterInnen mit unterschiedlichen Fächern, Pensionierungen, Teilzeitbeschäftigungen, Schwangerschaften und - wie zum Schuljahr 2011/12 - Reduzierung der unterrichtlichen Tätigkeit einer Kollegin durch Übernahme einer Pädagogikseminarleiterstelle

4. Personalfindung

Die Grundschule Jennelt hat in den letzten Jahren aufgrund von sinkenden Schülerzahlen, Abordnungen und Versetzungen einen geringfügigen personellen Wechsel erfahren.

In den kommenden 5 Jahren wird es einige Pensionierungen geben, so dass Einstellungen zu erwarten sind. Bei der Auswahl des Personals (ausgeschrieben als Schulstelle) wird ein Team von 4 gewählten KollegInnen und der Personalvertretung die Auswahlgespräche übernehmen und durch einheitliche Fragen (die es noch zu entwickeln gilt) versuchen, Bewerber zu finden, die zum Profil der Schule passen. Die Stellenausschreibung übernimmt die Schulleitung.

Dabei sind nicht nur die benötigten Fächer ausschlaggebend, sondern ebenfalls die Bereitschaft der Bewerber, sich auch in anderen (ebenfalls benötigten) Fächern zu qualifizieren und sich am Schulleben gemäß unseres Schulprogrammes zu beteiligen.

5. Personalführung

Ein wichtiges Instrument der Personalführung sind Feedback-Strukturen. Alle MitarbeiterInnen müssen die Bereitschaft erlangen, sich regelmäßig mit anderen auszutauschen, gemeinsam den Unterricht zu reflektieren und zu planen und auch ihr eigenes pädagogisches Handeln kritisch zu betrachten. Das findet statt in Dienstbesprechungen, Fachkonferenzen und den wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen der Jahrgangsstufen.

Auch kollegiale Supervision oder SchILf mit externen Beratern unterstützen diesen Prozess.

Ein weiterer Baustein zum Feedback sind Mitarbeitergespräche. Sie werden zukünftig ein fester Bestandteil des Schullebens sein und sollen regelmäßig einmal im Jahr stattfinden. Dabei geht es um die Zufriedenheit der Lehrkraft im Hinblick auf die Arbeit an der Grundschule Jennelt. Es werden Entwicklungsziele festgestellt sowie eine Wertschätzung für die geleistete Arbeit und das gezeigte Engagement ausgesprochen. Die Schulleitung unterstützt interessierte Lehrkräfte darin, sich fortzubilden oder nach Bedarf sich für weiterführende Aufgaben zu qualifizieren (s. Anlage „4-Augen-Gespräch“).

Hinzu kommen die anlassbezogenen Mitarbeitergespräche, u.a. zu Fragen der Diagnostik, der individuellen Förderung bzw. Zusammenarbeit mit verschiedenen Hilfseinrichtungen oder des Umgangs mit Unterrichtsstörungen. Meistens

werden diese Gespräche aber entweder mit allen MitarbeiterInnen auf Dienstbesprechungen oder in der dienstfreien Zeit besprochen.

6. Personalunterstützung

Neue KollegInnen an der Grundschule Jennelt erhalten sowohl schriftliches Informationsmaterial über die Schule als auch die Unterstützung durch alle MitarbeiterInnen. Ein ABC-Ordner der Schule befindet sich im Lehrerzimmer und wird zeitnah aktualisiert.

Bei der Ausbildung von LehramtsanwärterInnen sind besonders der Mentor, die KollegInnen der Parallelklasse sowie der Personalrat wichtige Ansprechpartner und Betreuer.

Die Schulleitung führt erste Gespräche mit den neuen MitarbeiterInnen, um sich einen ersten Eindruck zu verschaffen und Informationen, Hilfe und Beratung anzubieten. (s. „Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“)

Die Informationen für neue Kollegiumsmitglieder sollen regelmäßig überarbeitet werden.

7. Personalfürsorge

Personalentwicklung ist strategisch auf Qualitätsentwicklung ausgerichtet; aber keinesfalls auf technokratisches Verwaltungshandeln zu reduzieren. Personalentwicklung ist ein kommunikativer, sozialer Prozess, bei dem es um Fürsorge, Würdigung und Sich-Kümmern, vor allem um verbindliches Handeln aller Beteiligten geht. Diese persönliche Wertschätzung untereinander aber auch von der Schulleitung führen zu gegenseitiger Akzeptanz und Vertrauenswürdigkeit. Pädagogische und fachliche Gespräche sind wichtig, aber die persönlichen ebenso.

Zu besonderen Anlässen nehmen wir gern die Gelegenheit wahr, gemeinsam zu essen, zu feiern und Ausflüge zu unternehmen.

8. Unterrichtsbesuche

Lt. § 43 NSchG ist jeder Schulleiter verpflichtet, die Lehrkräfte im Unterricht zu besuchen. Diese sind zu unterscheiden von den anlassbezogenen Unterrichtsbesuchen zur Beendigung der Probezeit, der Verbeamtung und der Laufbahnentscheidung.

Ziel dieser Besuche ist es, einen aktuellen Gesamtüberblick über die pädagogische Arbeit des Kollegiums zu erhalten.

An der Grundschule Jennelt wird seit dem 1. Halbjahr 2011/12 versucht, die KollegInnen mindestens alle 2 Jahre zu besuchen und nach Bedarf zu beraten.

Die KollegInnen suchen sich anhand eines Terminplanes am schwarzen Brett einen Besuchstermin aus. Sie werden gebeten, in dem entsprechenden Fach

eine Kurzvorbereitung (Thema, Unterrichtsschwerpunkte) vorzulegen (s. „Anlage Konzept Beratungsbesuche“).

Eine Nachbesprechung erfolgt in einer angemessenen Zeitspanne.

Die Unterrichtsbesuche der LehramtsanwärterInnen werden, wenn möglich, von der Schulleitung mit wahrgenommen.

Unterrichtsbesuche können auch unter den KollegInnen stattfinden, um sich gegenseitig zu beraten oder gemeinsam erstellte Unterrichtseinheiten zu beurteilen o.ä. Kollegiale Beratung wird angestrebt.

Kinder und Lehrkräfte sollen von dieser regelmäßigen Hospitation profitieren. So bleibt das Gespräch über Unterrichtsqualität im Fluss - auf allen Seiten!

Verabschiedet von der Gesamtkonferenz und dem Schulvorstand der GS Jennelt am 07.11.2011.

Aktualisiert Januar 2018