



Personalentwicklungskonzept

Stand: April 2015

Personalentwicklung als Bestandteil der Qualitätssicherung und -entwicklung nimmt eine wichtige Funktion innerhalb jeder Schule wahr. Dabei stehen einerseits die fachliche und allgemeine Weiterbildung aller Lehrkräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zentrum, die Sicherung der Unterrichtsqualität sowie die Erhaltung von Gesundheit und Motivation aller Beteiligten. Andererseits stellen die Lehrkräfteausbildung, die Akquise neuer Kolleginnen und Kollegen und deren Einarbeitung an der Schule wichtige Bausteine dar. Ziel eines Personalentwicklungskonzepts ist es, Leitungs- und Befähigungspotential von Lehrkräften zu erkennen, auszubauen und zu fördern.

Es umfasst unterschiedliche Bereiche:

- Individuelle Berufswegplanung
- Entwicklung des Kollegiums hin zu verstärkter Teamarbeit
- Qualifizierung, Förderung und Beratung der Lehrkräfte
- Personalplanung, -verteilung und -einsatz
- Gewinnung und Personalauswahl von Führungskräften

Wichtig ist, dass jedes einzelne Mitglied des Kollegiums Personalentwicklung gestaltet.

Das Kaiser-Wilhelm-und Ratsgymnasium legt großen Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander sowie auf die Pflege der bestehenden guten Schulkultur.

Die Schulleiterin pflegt einen kooperativen Führungsstil mit

- funktionierenden Kommunikations- und Informationsforen im Kollegium
- einem Dialog innerhalb der Schulgemeinschaft
- Kollegialität
- Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen
- Transparenz von Entscheidungen
- Delegation von Verantwortung

Das Personalentwicklungskonzept (nachfolgend PE) basiert auf dem gemeinsam erarbeiteten und beschlossenen Leitbild des KWR und auf den bisherigen Erfahrungen an der Schule.

Das PE wird regelmäßig durch die Schulleiterin überprüft.

Wichtige und zentrale Elemente des PE sind die Personalgewinnung und die Personalführung.

1. Personalgewinnung

Leitidee	Ziele	Maßnahmen
1.1 Personalplanung		
Ein Ausscheiden aus der Schule oder die Schaffung einer neuen Stelle wird zum Anlass genommen, die Personalstruktur zu überprüfen (z.B. neue Aufgabenverteilung)	Die Personalplanung orientiert sich an den längerfristigen Zielen des KWR.	regelmäßige Gespräche SL mit der LSchB und dem Schulpersonalrat

1.2 Personalsuche		
Vorrangig werden alle potenziellen internen Kandidaten für die zu besetzende Stelle geprüft, bevor die externe Suche aufgenommen wird.	Die personellen Ressourcen des KWR werden optimal genutzt.	systematische Analyse der Personaldaten hinsichtlich der neuen Stelle
1.3 Personalauswahl		
Persönlichkeits-, fachliche und soziale Kompetenzen werden vorrangig betrachtet, wobei die Geschlechtervertretung und die Altersstruktur im Blick behalten werden.	Es wird die am besten geeignete Person ausgewählt.	ganzheitliche Beurteilung der Bewerbungen unter Beteiligung der Fachvertreter /-innen, der Schwerbehinderten- und der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrats Vorstellungsgespräche und gezielte Auswahl
1.4 Personaleinstellung		
vertraulicher Umgang mit Personaldaten		

2. Personalführung

Das KWR legt Wert auf eine regelmäßige Personalbestandsanalyse als Grundlage für eine perspektivisch angelegte Personalentwicklung. Dies geschieht in Form von individuellen Portfolios, die außer dem aktuellen Unterrichtseinsatz folgende Bereiche in den Blick nehmen:

- zusätzlich erteilten Unterricht (langfristige Vertretungen, Förderunterricht, Arbeitsgemeinschaften, Projekte),
- Übernahme von schulorganisatorischen Aufgaben (Klassen-, Fach-, Sammlungsleitung, Einsatz im Abitur)
- außerunterrichtliche Tätigkeiten (Betreuung von ReferendarInnen und PraktikantInnen, Beratung von SchülerInnen oder Eltern)
- Schulfahrten und Fortbildungen

Parallel dazu führt die Schulleiterin regelmäßige Unterrichtsbesuche durch, um dadurch mit den Lehrkräften über ihren Unterricht und über Unterricht all-gemein ins Gespräch zu kommen und im Gespräch zu bleiben.

Ein wichtiges Instrument ist das Mitarbeiter /-innengespräch, das zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Schulleiterin und Kollege /-in führt, das wertvolle Erkenntnisse liefern kann über Entwicklungspotentiale der Lehrkräfte, und zwar sowohl auf die schulische und unterrichtliche Arbeit als auch über Führungskompetenzen. Die Schulleiterin kann in dieser Form die Arbeit jeder Kollegin und jedes Kollegen besonders wertschätzen und ihre persönliche Anerkennung für das gezeigte Engagement in der Schule aussprechen. Zudem können Mitarbeitergespräche zum Ausbau einer Feedback-Kultur am KWR genutzt werden und sowohl zur Verbesserung des Arbeitsklimas als auch der Arbeitszufriedenheit beitragen helfen. Aus diesem Grund wurden Einführung und Durchführung vorher mit dem Personalrat abgestimmt.

Leitidee	Ziele	Maßnahmen
2.1 Personaleinführung		
Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden umgehend in das organisatorische Gefüge des KWR eingeführt.	Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen möglichst rasch ihre Aufgaben und die notwendigen Abläufe der Schule.	KWR-Handbuch KWR-Profile KWR-ABC Begrüßungsmappe Schulrundgang Begrüßungstreffen
2.2 Personalerhaltung		
Alle Kolleginnen und Kollegen arbeiten gern und motiviert am KWR. Dazu gehört die explizite Wertschätzung Einzelner und der Teams.	Alle Mitarbeitenden nehmen die ihnen entgegengebrachte Wertschätzung wahr.	SL-Evaluation Erfassung der psychosozialen Belastungen SchiLF o.ä.
2.3 Personalbeurteilung		
gerechte und faire Beurteilung		MitarbeiterInnengespräche durch die SL regelmäßige Unterrichtsbesuche
2.4 Personaleinsatz		
Beim Unterrichtseinsatz werden Aspekte der Personalentwicklung berücksichtigt.		Fachkonferenzleiterinnen und -leiter bereiten die Unterrichtsverteilung für die SL vor. Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeitenden werden im Rahmen des Möglichen und mit Blick auf das gesamte Kollegium berücksichtigt.
2.5 Personalweiterentwicklung		
umfassende Entwicklungsplanung im Sinne einer Balance zwischen den Interessen des Einzelnen und denen der Schule	Die Mitarbeitenden können ihre Kompetenzen an der Schule einsetzen und weiterentwickeln.	Lehrerportfolios MitarbeiterInnengespräche