

„Personalentwicklung.“

Arbeitspapier zur inhaltlichen und strukturellen Erneuerung der Personalentwicklungsgespräche
geplanter Roll-Out: 01. August 2022

VORWORT bzw. LEITFADEN zur Nutzung des neuen Personalentwicklungsgesprächsbogens

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Neugestaltung der Personalentwicklungsgesprächsbögen (PEG-Bogen) soll erreicht werden, dass Potentiale frühzeitig erkannt, Bedürfnisse besser befriedigt und Kompetenzen konkreter ausgebaut werden können, die für die persönliche sowie schulische Personalentwicklung relevant sind.

Jede*r Kollege*in soll innerhalb von zwei Jahren ein Personalentwicklungsgespräch mit der gewünschten AL geführt haben, damit den jeweiligen Akteuren auch die nötige Zeit gegeben wird, sich (weiter)entwickeln zu können. Im Kern geht es bei diesem Verfahren nicht um den Aspekt der Bewertung von individuellen Leistungen oder Befähigungen, sondern vielmehr darum Potenziale gemeinsam zu erkennen und Entwicklung systemisch nachhaltig zu unterstützen.

Vorbereitung

Die Vorbereitung des Personalentwicklungsgesprächs erfolgt sowohl durch die Schulleitung bzw. die Abteilungsleiter*innen als auch durch die beratenden Kollegen*innen. Der*die Beratende erhält vorab von der Schulleitung bzw. den Abteilungsleiter*innen den PEG-Bogen. Beide Beteiligten bereiten sich durch das Ausfüllen des PEG-Bogens auf das Gespräch vor.

Die Nutzung des Gesprächsbogens ist somit für alle Beteiligten verpflichtend.

Durchführung

Das Personalentwicklungsgespräch selbst wird von der Schulleitung bzw. den Abteilungsleiter*innen geführt. Der PEG-Bogen dient im Gespräch als Orientierung und Leitfaden.

Die Schulleitung bzw. die Abteilungsleiter*innen halten am Ende die Ergebnisse des Gesprächs in einem Protokoll fest.

Im Sinne der Transparenz der Informationen soll eine Kopie des Protokolls an die Handakte der beteiligten Kollegen, an die Schulleitung, an die Abteilungsleiter*innen, sowie - bei Bedarf - an die*den Fortbildungsbeauftragte*n (z. Zt.: *Anke Lanfermann*) gehen.

Im nächsten PEG, respektive nach zwei Jahren, wird überprüft, ob die jeweiligen Schwerpunkte und Zielsetzungen erreicht worden sind, wo noch weiterer Fortbildungsbedarf herrscht und ob ggf. neue Zielperspektiven aufgetaucht sind.

Zielsetzung

Durch die Nutzung des PEG-Bogens soll erreicht werden, dass präventiv auf potentiell neue Aufgaben vorbereitet und Bedarfe besser erfasst werden können. Denn für gewisse schulische Aufgaben sind Kompetenzen vonnöten, die somit frühzeitig verstärkt bzw. ausgebaut werden können, um die Kollegen*innen optimal auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten.

Dieses Vorgehen ist für uns als Schule sachlich, persönlich und auch systemisch notwendig, damit Fortbildung nicht (nur) aus individueller Perspektive, sondern als Teil eines systemischen Entwicklungsprozesses der Schule gesehen wird.

„Personalentwicklung.“

Arbeitspapier zur inhaltlichen und strukturellen Erneuerung der Personalentwicklungsgespräche
geplanter Roll-Out: 01. August 2022

NAME:

DATUM:

Gesprächspartner:

A. FORMALIA zu derzeitigem Personaleinsatz

Fächer, Bildungsgänge, Klassen

.....

.....

.....

.....

B. EINSCHÄTZUNG derzeitige persönliche (schulische) Situation

Unterrichtseinsatz, Teilnahme am Schulleben, Entfaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten,
Einbindung in die Schulorganisation

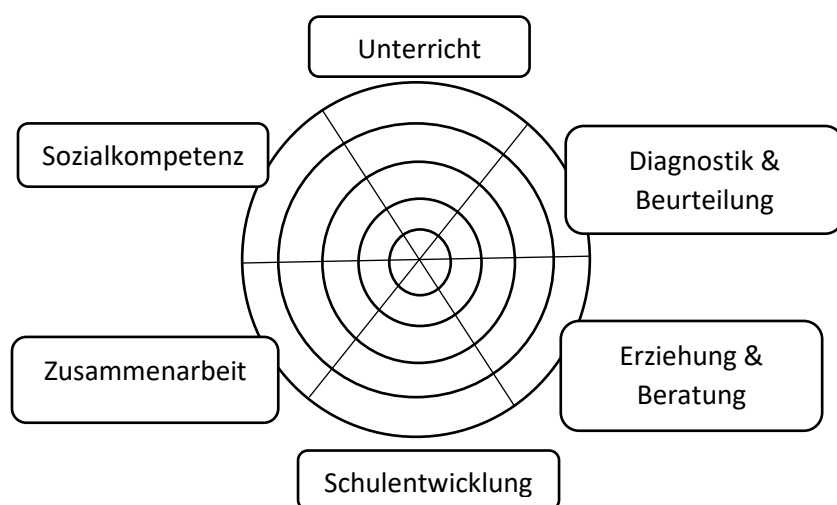
.....

.....

.....

.....

C. SELBSTEINSCHÄTZUNG – Leistungs- und Befähigungseinschätzung im Kontext allgemeiner dienstlicher Aufgaben als Lehrkraft



„Personalentwicklung.“

Arbeitspapier zur inhaltlichen und strukturellen Erneuerung der Personalentwicklungsgespräche
geplanter Roll-Out: 01. August 2022

Leitfrage(n): Wo sehe ich spezifische Stärken, wo sehe ich meinerseits Entwicklungspotenzial?

Je weiter innen, desto stärker ist ein Merkmal ausgeprägt, je weiter außen, desto weniger stark ist das Merkmal ausgeprägt.

Unterricht, dazu gehören Vorbereitung und Gestaltung des Unterrichts auf Grundlage der Richtlinien, Lehrpläne sowie schulinterner Absprachen und didaktischer Jahresplanungen, Fachkenntnisse, didaktisch-methodisches Vorgehen, Auswahl der inhaltlichen Schwerpunkte, schülergerechte differenzierte Förderung des Kompetenzerwerbs, Sicherung der Lernergebnisse, digitale Schlüsselkompetenzen (Medienkompetenz, Anwendungs-Know-How, informatische Grundkenntnisse), Reflexion von Lehr- und Lernprozessen, Unterrichtsatmosphäre und Classroom-Management

Diagnostik, dazu gehören fachgerechte Anwendung von Beurteilungsmaßstäben und Bewertungsmodellen, Erkennen von Entwicklungsständen, Lernhindernissen und Lernfortschritten, Begründung von Bewertungen und Aufzeigen von Perspektiven für das weitere Lernen

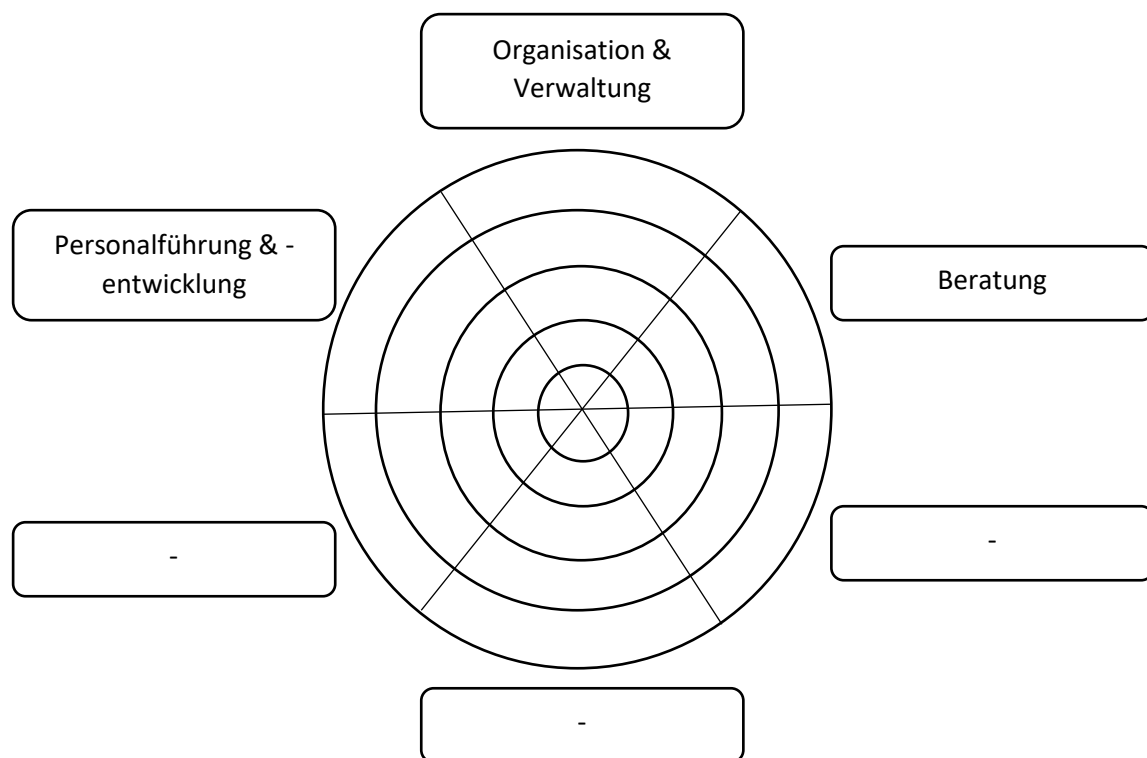
Erziehung und Beratung, dazu gehören Wirken im Sinne der Erziehungsziele des Schulgesetzes, Beachtung der sozialen und kulturellen Diversität in der jeweiligen Lerngruppe, Erkennen und Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikte, Förderung eigenverantwortlichen Engagements von Schüler*innen, Geschlechtersensible Diagnostik und Förderung in der Erziehung von Mädchen und Jungen, Beratung in Leistungs-, Laufbahn- und Entwicklungsfragen

Schulentwicklung, dazu gehören Beteiligung und Initiative bei Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und –sicherung, Engagement in schulischen Gremien, Arbeitsgruppen, Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben

Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Eltern, Vorgesetzten und Kooperationspartnern der Schule, Teamfähigkeit, aktive und passive Kritikfähigkeit

Sozialkompetenz, dazu gehören Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Loyalität, Lösungsorientiertes Handeln, Innovationsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung

D. SELBSTEINSCHÄTZUNG – Leistungs- und Befähigungseinschätzung im Kontext von bestehenden oder angestrebten Leitungs- und Koordinierungsaufgaben



Leitfrage(n): Wo sehe ich spezifische Stärken, wo sehe ich meinerseits Entwicklungspotenzial?

„Personalentwicklung.“

Arbeitspapier zur inhaltlichen und strukturellen Erneuerung der Personalentwicklungsgespräche
geplanter Roll-Out: 01. August 2022

Je weiter innen, desto stärker ist ein Merkmal ausgeprägt, je weiter außen, desto weniger stark ist das Merkmal ausgeprägt.

Organisation und Verwaltung, dazu gehören u.a. Konferenz- und Gesprächsleitung Schulrecht und schulfachliches Handeln sowie Ausbildungsrecht und ausbildungsfachliches Handeln Planung und Organisation, Ressourcenmanagement Steuerung von Schul- oder Seminarentwicklungsprozessen, geschlechtersensible Schul- oder Seminarentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung.

Beratung, dazu gehören u. a. kollegiale Beratung, Beratung der Unterrichtenden Bewertung fremden Unterrichts und Beurteilung der Unterrichtenden Beratung von Schul- oder Seminarleitung (pädagogisch, organisatorisch, schulfachlich und schulrechtlich sowie ausbildungsfachlich und ausbildungsrechtlich)

Personalführung und -entwicklung, dazu gehören u.a. Rollenklarheit Teamarbeit und Konfliktlösung Gleichstellung von Frau und Mann Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen Personalmanagement Planung und Durchführung von Maßnahmen der Personalentwicklung.

E. angestrebte SCHWERPUNKTE in der zukünftigen schulischen Arbeit und individueller FORTBILDUNGSBEDARF

.....

.....

.....

.....

F. ZIELPERSPEKTIVEN (vom Gesprächsführenden auszufüllen)

.....

.....

.....

.....

Unterschrift(en)

Kolleg*in – Gesprächspartner*in