

Konzeptbezeichnung: Personalentwicklung

Stand: 01. Juli 2021

Autorin/Autor des Konzepts:

Cornelia Berghaus-Biermann

Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

Alle Lehrkräfte

Ziele des Konzepts, Indikatoren für das Erreichen der Ziele und Evaluationen/Evaluationszyklen:

Unsere Personalentwicklung hat folgende Ziele:

- die Weiterentwicklung unserer fachlichen Kenntnisse,
- die Fortentwicklung unseres Unterrichts hinsichtlich der eingesetzten Methoden und Medien,
- die Intensivierung unseres Agierens im sozialen und systemischen Kontext Schule,
- unseren Ausbau persönlicher Stärken und Interessen.

Durch die unten beschriebenen Maßnahmen der Personalentwicklung sollen die Kenntnisse und Qualifikationen der Lehrkräfte erweitert, die persönliche (Arbeits-)Zufriedenheit vergrößert und Aufstiegs- bzw. Karrierechancen eröffnet werden.

Indikatoren für eine gelungene Personalentwicklung sind:

- die persönliche Arbeitszufriedenheit
- die Erfüllung von Aufstiegs- und Karrierechancen an der Schule
- das Erkennen des Fortbildungsbedarf

Die Personalentwicklung soll über die Evaluation des Gesamtsystems erfolgen, die alle zwei Jahre stattfinden soll.

Beschreibung des Konzepts:

Es ist uns ein Anliegen, unsere Fach-, Methoden- und Medienkompetenz sowie unsere Humankompetenz kontinuierlich weiter zu entwickeln; denn sowohl unser schulisches Leben, d.h. der Beruf als Lehrkraft, als auch unser privates Leben unterliegen ständigen Veränderungen, an die wir uns anpassen müssen. Wir müssen Neues hinzulernen und in Bekanntes integrieren, damit Schulentwicklung im Zusammenwirken aller Akteure gelingen kann. Um gute Zusammenarbeit zu realisieren, arbeiten wir in unterschiedlichen Teams: es gibt „ständige“ Teams, z.B. für die Leitung eines Bildungsgangs oder ein EDV-Team sowie ein Stundenplanteam und es existieren „wechselnde“ Teams, z.B. von Lehrkräften, die gemeinsam Klausuren für alle Parallelklassen eines Bildungsgangs erstellen oder die gemeinsam die didaktischen Jahresplanungen eines Bildungsgangs überarbeiten.

Personalentwicklung findet aus diesem Grund auf verschiedenen Ebenen des schulischen Systems und in unterschiedlichen Entwicklungsphasen einer Lehrkraft durch die folgenden Maßnahmen statt:

1. Die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten während ihres Studiums dient dazu, den Studierenden einen Einblick in das schulische System zu vermitteln und sie in dem Praxiselement ihres Studiums zu begleiten (siehe Konzept *Praktikum während der Lehrerausbildung*).
2. Die Unterstützung der Referendarinnen und Referendare ist uns ein Anliegen, damit die jungen Kolleginnen und Kollegen in ihrer Ausbildung an der Schule das

notwendige Rüstzeug für den (selbstständigen) Berufseinstieg erhalten (siehe *Konzept Lehrerausbildung*).

3. Neue Lehrkräfte werden am bwv. von Mentorinnen und Mentoren unterstützt, die ihnen in den ersten Schuljahren an unserer Schule hilfreich zur Seite stehen (siehe *Konzept Betreuung und Unterstützung neuer Lehrkräfte am bwv.*).

4. Alle Lehrkräfte werden regelmäßig über die Fortbildungen der Bezirksregierung und weiterer Träger über Email informiert, damit sie mit der/dem Fortbildungsbeauftragten und der Schulleitung Kontakt aufnehmen können, um Fortbildungsbedarf anzuzeigen und Fortbildungen zu beantragen (siehe *Konzept Fort- und Weiterbildung*).

5. Es finden regelmäßig pädagogische Tage und pädagogische Halbtage mit schulinternen Fortbildungen statt, in denen besonders die systemischen Bedarfe der Schule berücksichtigt werden.

6. Die Schulleiterin/der Schulleiter führt mindestens einmal in zwei Schuljahren ein ausführliches Gespräch mit jeder Lehrkraft, in dem die Tätigkeit der Lehrkraft, möglicher Änderungs- bzw. Entwicklungsbedarf, durchgeführte Unterrichtsevaluationen, der Fortbildungsbedarf, die Einbindung ins Kollegium sowie außerunterrichtliche Tätigkeiten und Interessen erörtert und beleuchtet werden, um Unterstützung anzubieten und Weiterentwicklung zu begünstigen.