

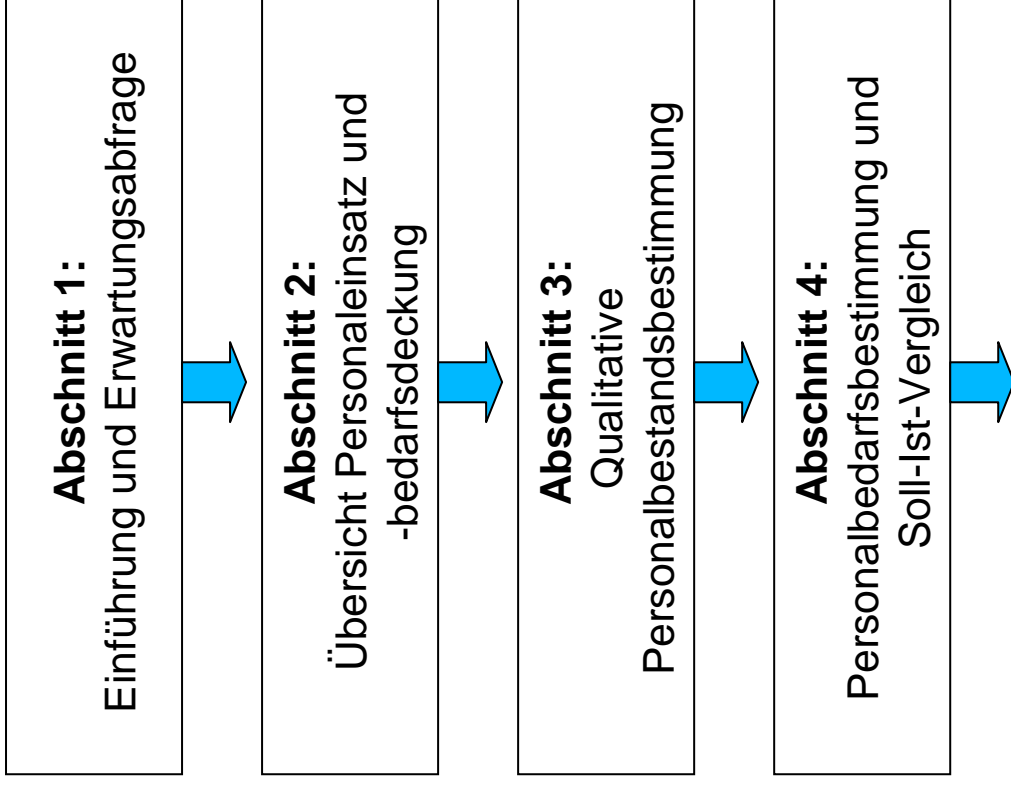
M4-A1 Vorstellung des Programms Modul 4

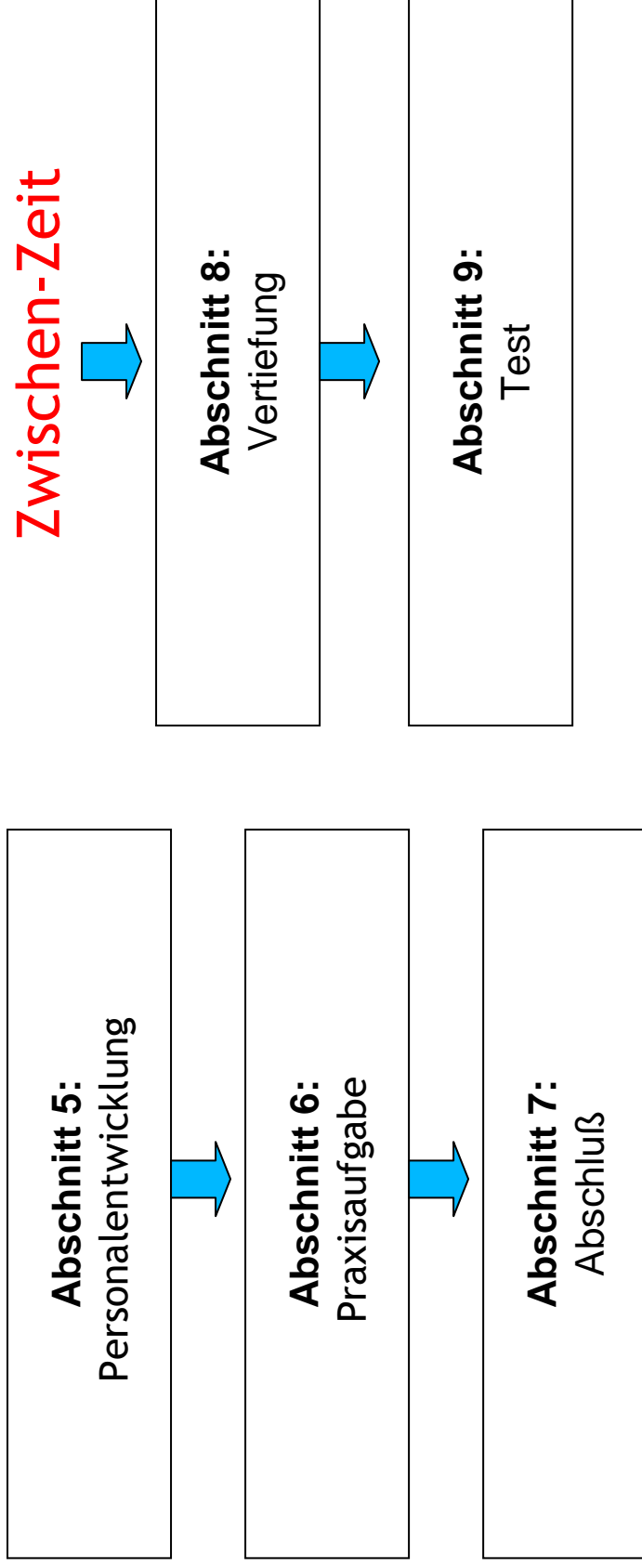
Sie

- haben einen Überblick über die Themen
- wissen über die Seminarorganisation Bescheid
- haben die Bedeutung der Themen für sich, ihre berufliche Karriere und für ihr persönliches Wohlbefinden erkannt
- haben ihre persönlichen Erwartungen an die Veranstaltung artikuliert

Methoden:

1. Vortrag
2. Einzelarbeit
3. Gruppenarbeit
4. Moderierte Gruppenarbeit





M4-A2 Übersicht Personaleinsatz und - bedarfsdeckung

Ziel

TN kennen die Aufgaben des Direktors bezüglich des Personals seiner Schule und können die Wechselwirkungen zwischen den Aufgabefeldern erklären. Sie haben verstanden, welche Folgen entstehen können, wenn Aufgaben schlecht oder gar nicht erfüllt wurden.

Zweck

Durch das Verstehen der Wechselwirkungen können TN in der eigenen Schule besser beurteilen, wo dringender Handlungsbedarf besteht.

Der Direktor hat die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass in seiner Schule die Mitarbeiter

- in der erforderlichen Anzahl (**Quantität**),
- mit der erforderlichen Qualifikation (**Qualität**),
- zum **richtigen Zeitpunkt** und
- am **richtigen Ort** zur Verfügung stehen.

Dazu gehören alle Maßnahmen, die dazu dienen, den erforderlichen Personalbestand zu planen, zu überwachen und zu steuern.

Aufgabenbereich

Personalinformation

- Stellenplan der Schule
- Stundendeputate und Fächer
- Arbeitszeitkonto
- Personaldaten
- Aktueller Unterrichtseinsatz

Personaleinsatz

- Zuordnung zu Aufgaben und Stellen
- Unterrichtsverteilung und Stundenplan
- Fachgruppen und Teams
- Sonderaufgaben und Funktionen
- Abordnung und Versetzung
- Arbeitszeit - Bandbreite

...

Folgen bei Nichtbearbeitung

Wenn Stellenplan fehlerhaft, fehlen Arbeitskräfte – Arbeit bleibt liegen.

Wenn Personaldaten fehlerhaft sind, können Lehrer nicht entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt werden.

Wenn das Arbeitszeitkonto nicht geführt wird, können die Lehrer nicht mit gleichmäßiger Belastung eingesetzt werden – das hat Unzufriedenheit der Lehrer zur Folge.
Etc.

M4-A3 Qualitative Personalbestandsbestimmung

Ziel:

TN können für ihre Schule eine qualitative Personalbestandsbestimmung durchführen.

Zweck:

Durch die qualitative Personalbestandsbestimmung wird der Direktor in die Lage versetzt, zu bestimmen, ob die gestellten Aufgaben mit dem vorhandenen Personal erfüllt werden können oder nicht.

1. Bei der Personalbestandsanalyse geht es nicht nur um die Bewertung des gegenwärtigen und zukünftigen Personalbestands in quantitativer, sondern auch in **qualitativer** Hinsicht.
2. Der Direktor muß
 - a. Art und
 - b. Ausprägungder einzelnen Lehrer erfassen und mit den Aufgaben der Schule abgleichen (Im Soll-Ist-Vergleich).
3. Welche Kompetenzen in einem Kollegium vorhanden sind, kann die Schulleitung in
 - a. Einzelgesprächen oder
 - b. in Gruppenerkunden.
4. Die folgende Übung ist eine Anregung, wie die Ressourcen
 - a. im Kollegium oder
 - b. in Teilgruppen des Kollegiumserschlossen werden können.

M4-A4 Personalbedarfsbestimmung und Soll-Ist-Vergleich

Ziel:

TN können für ihre Schule eine Personalbedarfsbestimmung und Soll-Ist-Vergleich durchführen

Zweck:

Durch die Personalbedarfsbestimmung und Soll-Ist-Vergleich wird der Direktor in die Lage versetzt, seinen direkten Vorgesetzten und gegenüber dem Kollegium eine starke Position zu beziehen.

Der Soll-Ist-Vergleich bestimmt die Maßnahmen der Personalbeschaffung, Personalfreisetzung, Personalentwicklung und Personalausbildung.

Die Entwicklung der Schülerzahlen im Einzugsgebiet wird beeinflusst durch:

1. Veränderungen der Einwohnerzahl
2. Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung
3. die Schließung oder die Ansiedlung von Unternehmen
o. Ä.
4. das Image der Schulformen und Schulen bei weiterführenden Schulen
5. die Beratung und Empfehlung der Primarschulen
6. die Trends bei der Wahl der Schulformen und der konkreten Schulen
7. die Berufswahl- und die daraus sich ggf. ergebende Schulabschlussorientierung der Schüler
8. oder durch die Veränderung des Unterrichtsangebots an anderen Schulen (z. B. durch neue Sprachunterrichte)

Die Entwicklung der Zahl an Klassen:

1. Sie ergibt sich z.T. aus der Entwicklung der Schülerzahlen und ist dann besonders kritisch, wenn die Schülerzahlen bei Werten knapp über den Obergrenzen für die Klassenbildung liegen.
2. Sie ist aber auch davon abhängig, für welche Fächer die Schüler sich entscheiden

Die Veränderungen der Schülervoraussetzungen:

Sie ergeben sich aus generellen Trends aufgrund der Veränderungen

1. in den Familienstrukturen und
2. der Umwelt der Kinder, können aber auch die Folge der
3. Veränderung der Sozialstruktur im Einzugsgebiet sein.

Sie können einen spezifischen Förder- oder Förderbedarf
oder an Schulsozialarbeit zur Folge haben.

Die Veränderung der Stundentafel oder der Lehrpläne:

Beispiele dafür sind die Einführung von Englisch oder Deutsch oder die Einrichtung neuer Bildungsgänge und beruflicher Fachrichtungen durch das Ministerium.

Für diese neuen Aufgaben und Anforderungen sind dann ggf. im Personalbestand der Schule keine Qualifikationen vorhanden.

Die Veränderung von Rechtsvorschriften, z. B. zum Schülertransport:

Wenn die Eltern einen höheren Kostenanteil übernehmen müssten, kann dies die Wahl der weiterführenden Schulen in der Weise beeinflussen, dass näher gelegene Schulen gewählt werden.

Die Einrichtung neuer Schulen der gleichen oder einer anderen Schulform der gleichen Schulstufe im regionalen Umfeld:

Sie führt zu einer Veränderung der Aufteilung der Schülerinnen und Schüler auf die Schulen in der Region

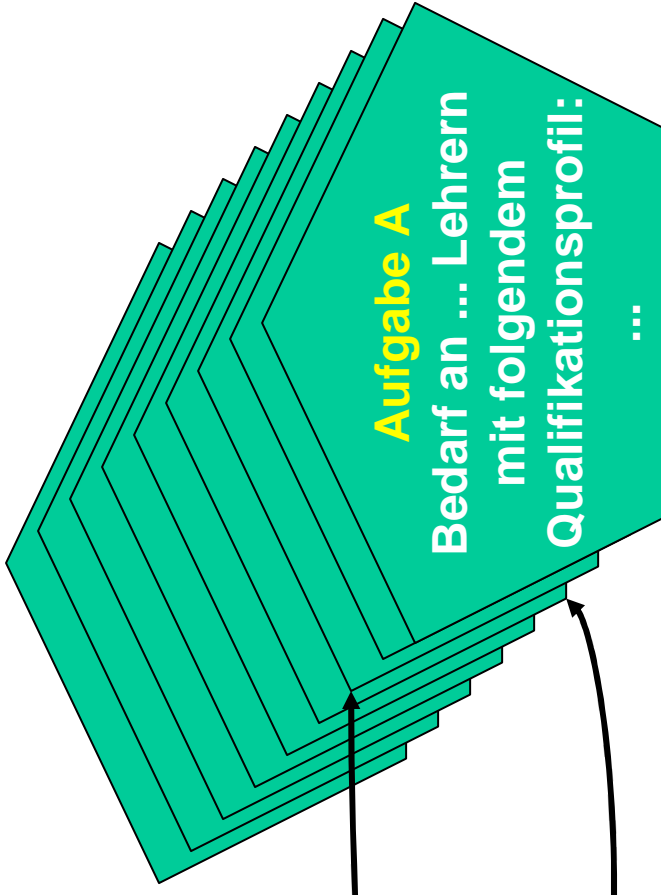
Die Veränderung des Schulprogramms und der Unterrichtsangebote der Schule:

So führt z.B. die Einrichtung eines neuen Fachs „Deutsch als Fremdsprache“ zu einem Bedarf an Deutschlehrern.

IST



SOLL



- Personal überzählig
- Personal zu wenig
- Personal nicht richtig qualifiziert
- Personal deckt punktgenau den Bedarf

- Personalfreisetzung
- Personalbeschaffung
- Personalentwicklung

-

M4-A5 Personalentwicklung – Titel
Folie # 1

M4-A5 Personalentwicklung

Ziel

TN können den Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen ermitteln und geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen einleiten.

Zweck

TN erreichen eine höhere Leistungsfähigkeit ihrer Schule durch bessere Motivation und Leistungsfähigkeit der Lehrer.

Leitfragen der Personalentwicklung

1. Wie können die vorhandenen Qualifikationen gesichert und erweitert werden?
2. Wie können Qualifikationen, die zusätzlich durch neue Aufgaben und Anforderungen erforderlich werden, bei dem vorhandenen Personal entwickelt werden?

Schritte der Personalentwicklung an der Schule

1. Der Direktor klärt den Bedarf an Kompetenzen als kurz- oder mittelfristigen Veränderungsbedarf, auch im Zusammenhang mit dem Schulentwicklungsplan.
2. Der Direktor klärt die vorhandenen Kompetenzen und vergleicht sie mit dem Personalbedarf (Soll-Ist-Vergleich).
3. Aus dem Vergleich leitet der Direktor ab, welche Personalentwicklungsmaßnahmen geplant werden und führt sie durch.
4. Für die Erfüllung dieser Aufgaben ist der Direktor verantwortlich.

Personalbedarfsbestimmung

Vergleich Personalbestand – Personalbedarf (Soll-Ist-Vergleich)

Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen

Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen

Nutzen:

- Die Personalentwicklung ist zum einen darauf ausgerichtet, die einzelnen **Lehrer in ihrer individuellen Entwicklung zu fördern**.
- Zum anderen und vorrangig geht es im
 - a. Interesse der Schule und**
 - b. des Schulsystems**insgesamt darum, die für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule erforderlichen Kompetenzen möglichst frühzeitig und vorausschauend zur Verfügung zu stellen.

Deshalb ist die Wahrnehmung von Personalentwicklungsmaßnahmen für die Lehrer zugleich ein Recht wie eine Verpflichtung.

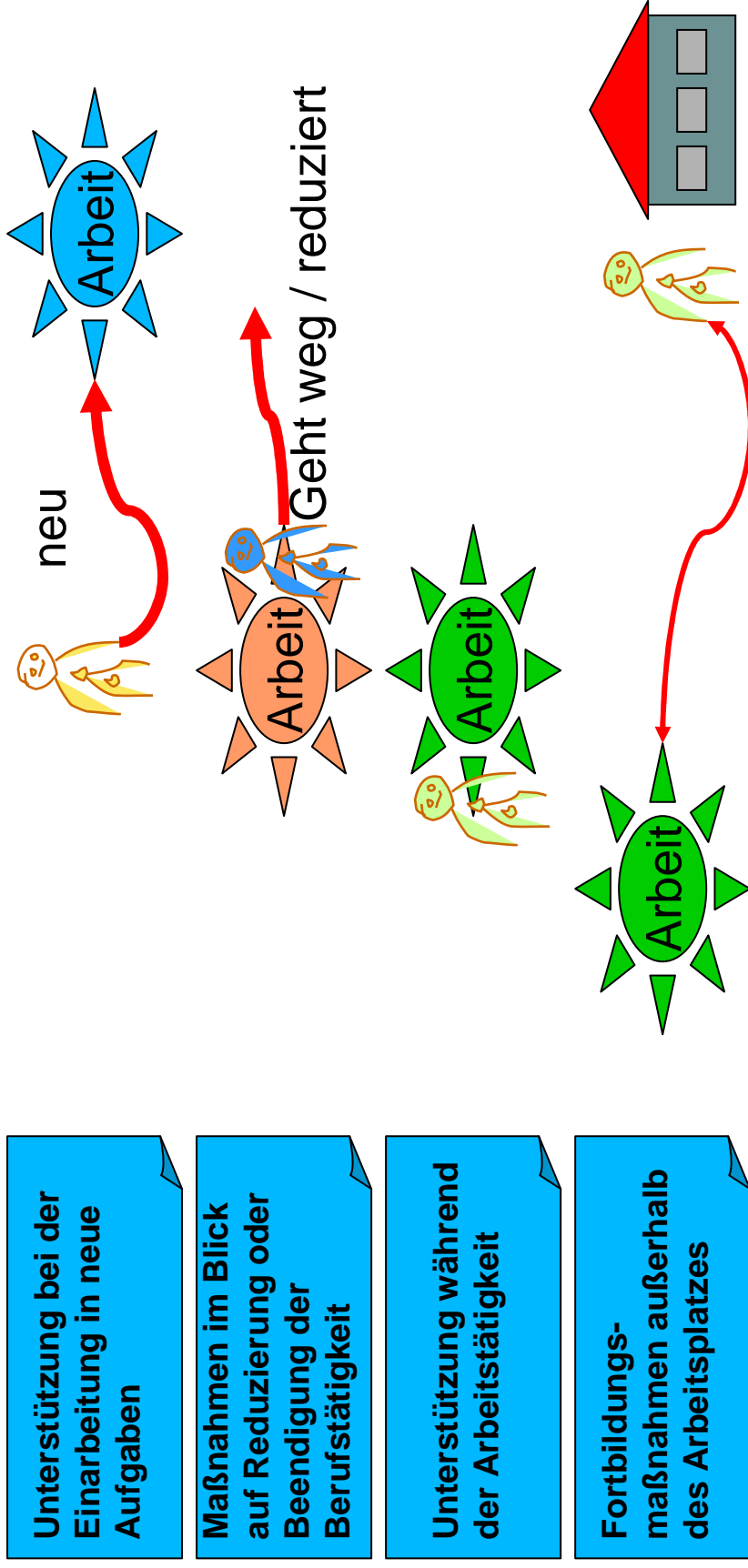
Aufgabe:

Bearbeiten Sie das Personalportfolio wie folgt:

1. Benenne einen Kollegen (anonym)
2. Zeige, wo er in der Matrix ist
3. Welche Personalentwicklungsmaßnahmen sind nötig / nicht nötig?

Nutzen Sie dabei die Hinweise aus dem Text „Tips zum Bearbeiten“

Gruppen von Personalentwicklungsmaßnahmen:



Verantwortlichkeit: In der Schule ist die Schulleitung dafür verantwortlich, die Maßnahmen entweder selbst durchzuführen oder dafür zu sorgen, dass sie für das Personal verfügbar sind.

Aufgaben

- ...für **Gruppe 1**: Beschreiben Sie, wie Sie als Direktor mit einem neuen Lehrer ein Einführungsgespräch gestalten würden und welche Inhalte Sie ansprechen würden;
- ...für **Gruppe 2**: Entwickeln Sie einen Fragenkatalog, den Sie mit einem Lehrer bearbeiten würden, der die Schule verlässt (er geht an eine andere Schule);
- ...für **Gruppe 3**: Entwickeln Sie ein Konzept, wie Sie an Ihrer Schule den „Kollegialen Austausch“ einführen würden.

M4-A6 Praxisaufgabe – Titel
Folie # 1

M4-A6 Praxisaufgabe

Entwicklen Sie für Ihre Schule ein
Personalkonzept mit den Abschnitten:

1. Personalbestand
2. Personalbedarf
3. Personalentwicklung

M4-A7 Abschluß - Titel
Folie # 1

M4-A7 Abschluss

- Zusammenfassung
- Abgleich der Erwartungen mit dem Verlauf
- Auswertung von Inhalten und Methoden mit den Teilnehmern mit der Absicht der Verbesserung des Konzeptes
- Ausblick auf den dritten Tag
- Verabschiedung

M4-A8 Vertiefung - Titel
Folie # 1

M4-A8 Vertiefung

Die Teilnehmer erhalten Gelegenheit, den in den ersten beiden Tagen des Moduls behandelten und im Selbststudium sowie in der Praxisaufgabe vertieften Stoff mit dem Dozenten und den Kollegen weiter zu vertiefen.