

Arbeitsbereich (AB) Titel	4 Personalmanagement 4.1 Personalbedarf
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule erprobt die Ermittlung des Bedarfs an Lehrkräften, Assistenzkräften und externen Experten.
AB Verantwortliche(r):	Jörg Buechler 0511-220 68 0 Joerg.buechler@freenet.de
Berichtsstand:	Ende der aktiven Modellversuchsphase per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	11/2005 bis 11/2006
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	Einrichtung einer Teilprojektgruppe, bestehend aus einer auf Dauer installierten Teamleitung (ohne dispositive Aufgaben), dem Personalratsvorsitzenden und sonstigen Lehrkräften AP 4.1.1: Begründete Personalbedarfsplanung (Lehrkräfte) Lieferung einer Prozessbeschreibung, die dem/den Personalverantwortlichen einen Handlungsfahrplan für eine begründete Personalbedarfsplanung zur Verfügung stellt (darin u.a. ausgewiesen: Begründung durch Personalbestandsanalyse, der Darstellung von [prognostizierten] Über- und Unterdeckungen, des erwarteten Personalbedarfs und der Anforderungsprofile sowie einer Priorisierung des Personalbedarfs / Bedarfsplanungsbeteiligte / Formulierung von Erfolgskriterien) Erstellung eines Kommentars mit Bedienungshinweisen sowie Formblättern zur Personalbedarfsplanung für eine einfache Umsetzung nach Freigabe erfolgte eine Erprobung in einzelnen Teams bzw. der Abteilung Vollzeit keine Evaluation zum Nachweis des Erfolgs AP 4.1.1: Begründete Personalbedarfsplanung (Assistenzkräfte/externe Experten) <i>nicht bearbeitet</i>
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Das Leistungsversprechen konnte bislang nur auf konzeptioneller Ebene erreicht werden. Eine schulweite Erprobung steht noch aus.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> Teamstruktur (Fraktale), sofern Teamleitungen von sich aus den Vorschlag aufgenommen haben <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> zeitliche Ressourcen Komplexität und Diskontinuität der Personalbedarfsplanung nur unter erheblichem Aufwand abbildbar <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>
Was ist uns am Ende wichtig?	In einer fraktalen Organisation muss der Personalbedarf durch die Schulleitung unter Mitwirkung der Teams erhoben werden. Entwicklungen können so frühzeitig erkannt, angezeigt und sowohl im Team als auch auf Abteilungsebene bearbeitet werden.

Arbeitsbereich (AB) Titel	4 Personalmanagement 4.2 Personalbeschaffung
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule erprobt die Übertragung der personalrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Befugnisse.
AB Verantwortliche(r):	Jörg Buechler 0511-220 68 0 Joerg.buechler@freenet.de
Berichtsstand:	Ende der aktiven Modellversuchsphase per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	06/2005 bis 03/2006
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	- Einrichtung einer Teilprojektgruppe wie bereits dargestellt AP 4.2.1: Personalbeschaffung (neue, zu beamtende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) Lieferung einer Prozessbeschreibung zur Gewinnung/ Einstellung neuer, zu beamtender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (A13) nach Abschluss einer begründeten Personalbedarfsplanung im Sinne einer transparenten Personalentwicklung Erstellung eines Kommentars mit signifikanten Hinweisen auf einschlägige rechtliche Vorschriften aus dem Schulleitungshandbuch, NBG, NLVO, GG etc. in Zuordnung zu den Prozessschritten Erstellung einer Bewerbungsmatrix als Grundlage zur Reflexion von Bewerbungsgesprächen sowie zur Ermittlung geeigneter Bewerber einmalige erfolgreiche Umsetzung von Teilen der Prozessbeschreibung sonst keine Evaluation zum Nachweis des Erfolgs AP 4.2.2: Personalbeschaffung (Beförderungsstellen) Lieferung eines Konzepts zur Findung, Zuteilung, Besetzung und inhaltlichen Fortschreibung von Beförderungsstellen (Steigerung der Transparenz) soweit bekannt: Umsetzung nur von Teilen des Konzepts keine Evaluation zum Nachweis des Erfolgs
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Das Leistungsversprechen konnte bislang weitestgehend nur auf konzeptioneller Ebene erreicht werden. Eine schulweite Erprobung steht noch aus.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> Grenzsetzungen durch Fortschreibung eines bestehenden Stellenplans nur eine Einstellung einer neu zu beamtenden Mitarbeiterin (Erprobungshemmnis) <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>
Was ist uns am Ende wichtig?	Die bereitgestellten Prozesse stellen einen wichtigen Baustein der transparenten Personal- und damit Schulentwicklung dar und werden durch die Schulleitung weiter erprobt.

Arbeitsbereich (AB) Titel	4 Personalmanagement 4.3 Fort- und Weiterbildung
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule erprobt Verfahren und Instrumente der Ermittlung des Bedarfs an Fort- und Weiterbildung für das Personal und das Konzept der Umsetzung
AB Verantwortliche(r):	Jörg Buechler 0511-220 68 0 Joerg.buechler@freenet.de
Berichtsstand:	Ende der aktiven Modellversuchsphase per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	04/2006 bis 12/2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	Einrichtung einer Teilprojektgruppe wie bereits dargestellt AP 4.3.1: Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und Fortbildungsmanagement Lieferung einer Prozessbeschreibung für die Erhebung, Priorisierung, Entscheidung und Durchführung von Fortbildungen (Der Prozess berücksichtigt dabei die Ziele und Strategien der lernenden Organisation genauso wie die individuellen Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) konzeptionelle Grundlagensetzung für ein datenbankbasiertes Fortbildungsmanagement Erprobung und Evaluation ist bisher nicht erfolgt AP 4.3.2: Personalgespräche <i>(Das AP wird unter das oben genannte Leistungsversprechen subsumiert, weil die Funktionen des Personalgesprächs u.a. das Treffen von verbindlichen Vereinbarungen vor allem hinsichtlich der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz durch Fort- und Weiterbildung vorsieht, um daraus den optimalen innerschulischen Einsatz des Personals entsprechend seiner Fähigkeiten abzuleiten. Die Funktionen des Personalgesprächs sind mit dieser Zuordnung im Abschlussbericht nicht vollständig erfasst.)</i> 1. Lieferung eines Konzepts für Personalgespräche mit Bezug auf das Leitbild der Schule (Funktion in Hinblick auf die Personalentwicklung) 2. Entwicklung von Formblättern für die Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation von Personalgesprächen 3. Implementierung in das schuleigene QM (Vi-flow) 4. vereinzelte Erprobung 5. Evaluation ist nicht erfolgt
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Das Leistungsversprechen konnte bislang nur auf konzeptioneller Ebene erreicht werden. Eine schulweite Erprobung steht noch aus. Rückmeldungen bezüglich einzelner Erprobungen sind nicht erfolgt.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<u>aus schulinterner Sicht: keine</u> <u>bezogen auf Schulträger: keine</u> <u>bezogen auf Landesebene: keine</u>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> fehlende/r Fortbildungsbeauftragte/r nicht geklärt Dissens bezüglich folgender Alternativen (A): A1- der Schulleiter führt Personalgespräche mit allen Beschäftigten/ A2- der Schulleiter führt Personalgespräche (nur) mit den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, Beauftragten, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, dem Schulasistenten und dem Schulhausmeister, Personalgespräche mit sonstigen Lehrkräften führt bei dieser Alternative die/der jeweilige den Abteilungsleiter/in <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>

Was ist uns am Ende wichtig?

Fort- und Weiterbildung muss den Bedarf der Organisation als Ganzes erfüllen und dient damit der Steuerung schulischer Qualität.

Arbeitsbereich (AB) Titel	4 Personalmanagement 4.4 Arbeitszeit
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule entwickelt Modelle der Arbeitszeit für das Personal und erprobt diese.
AB Verantwortliche(r):	Jörg Buechler 0511-220 68 0 Joerg.buechler@freenet.de
Berichtsstand:	Ende der aktiven Modellversuchsphase per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	06/2003 bis 02/2005
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	- Einrichtung einer Teilprojektgruppe wie bereits dargestellt 4.4.1: Entwicklung von Arbeitszeitmodellen (Teilzeitarbeitskräfte) 1. Ermittlung der Jahresarbeitszeit von Teilzeitlehrkräften im Vergleich zur Jahresarbeitszeit von Vollzeitlehrkräften / Problematisierung der Arbeitssituation von Teilzeitlehrkräften 2. keine Weiterverfolgung, da hier kein Arbeitszeitmodell sondern ein Kompensationsmodell erarbeitet wurde
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Das Leistungsversprechen wurde nicht erreicht.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine</i>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	<u>aus schulinterner Sicht</u> personelle Umbesetzung der TPG PM <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> <u>bezogen auf Landesebene</u> <i>keine zielführenden Vorgaben</i> zu enger rechtlicher Rahmen
Was ist uns am Ende wichtig?	

Arbeitsbereich (AB) Titel	4 Personalmanagement Teamentwicklung (durch AB 1 Qualitätsmanagement bearbeitet)
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule entwickelt ein Modell zur Bildung, zu den Aufgaben und zur Förderung von Teams.
AB Verantwortliche(r):	Volker Eichhorn 0511-220 68 0 volker.eichhorn@t-online.de
Berichtslegung durch:	Yvonne Anders (ProReKo-GF der BBS 3 der Region Hannover) yvonne-anders@web.de
Berichtsstand:	Ende der aktiven Modellversuchsphase per 31.12.2007
Berichtszeitraum:	05/2004 bis 11/2004
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	- (Einrichtung einer Teilprojektgruppe siehe AB 1) AP 1.5: Teambildungsprozess durchführen Erhebung der Organisationsstrukturen innerhalb der Abteilungen (Erhebungskriterien: formelle bzw. organisatorische und inhaltliche Aufgaben der Abteilungen innerhalb der Schule/ formelle bzw. organisatorische und inhaltliche Aufgaben der Abteilungen außerhalb der Schule) <u>und</u> Erhebung der aktuellen Produktpaletten der Berufs- und Schulformgruppen der BBS 3 (z.B. Bildungsabschlüsse, Standards beruflichen Handelns [z.B. Prüfungen], Lernortkooperationen etc.) durch Schulungen begleitete Teamfindung (seitdem in der Erprobung) Entwurf je eines Organisationsplans für die Abteilungen und für die Teams Kurzformulierung der wesentlichen Aufgaben von Teams und Teamleiterinnen, bzw. Teamleitern Formulierung eines Kodex zu Planung/Durchführung von Teamsitzungen Kurzfassung der wesentlichen Arbeitsgrundlagen eines Teams Einordnung des Teamfindungsprozesses in das EFQM-Modell bisher keine explizite Evaluation/ implizit in der Selbstbewertung und Mitarbeiterbefragung mit erhoben/ ausgewiesene Verbesserungsmaßnahme im Bereich Kommunikation
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Das Leistungsversprechen wurde erfüllt.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	a) <u>aus schulinterner Sicht</u> Anfangsmotivation (ergab sich aus der Zielsetzung der Verbesserung der Unterrichtsqualität und der Perspektive auf größere Selbständigkeit) alle Kolleginnen und Kollegen wurden bereits seit Schulversuchsbeginn in den Entwicklungsprozess mit eingebunden b) <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> c) <u>bezogen auf Landesebene</u> - ProReKo-Globalziel
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	a) <u>aus schulinterner Sicht</u> - Bearbeitung der Erhebungsbogen teilweise nur durch die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, ohne ausreichende Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Schwierigkeiten der Kolleginnen und Kollegen bei der Umorientierung von persönlichen Bedürfnissen hin zur Sachlogik d) <u>bezogen auf Schulträger</u> <i>keine</i> e) <u>bezogen auf Landesebene</u> - Verwirrungen und Verzögerungen durch die anfänglich freie Wahl und Gestaltung des schulischen Qualitätsmanagementsystems - Bindung aller ProReKo-Schulen an das EFQM-Modell während laufender

	Erprobung alternativer Formen
Was ist uns am Ende wichtig?	Die Erfassung der bestehenden Bildungsstruktur als Ausgangspunkt des Teambildungsprozesses ist ein wichtiges Reflexionsinstrument für zukünftige Prozesse und Innovationen.