

## Abschlussbericht ProReKo Herman-Nohl-Schule Hildesheim

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	<b>Arbeitsfeld 5 Personalentwicklung</b>
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Umfang der Beteiligung des Personalrates an der Personalentwicklung ist geklärt.</li> <li>2. Es gibt ein effizientes und gerechtes Arbeitszeitmodell.</li> <li>3. Es gibt eine effiziente und Ergebnis orientierte Verteilung von Aufgaben (auf Positionen und Funktionen).</li> <li>4. Es ist geklärt, inwieweit Teilzeitbeschäftigte zu belasten sind.</li> <li>5. Es gibt ein erprobtes Modell für ein Jahresarbeitszeitkonto.</li> <li>6. Es gibt ein leistungs- und funktionsorientiertes flexibles System von materiellen und nicht – materiellen Formen der Anerkennung.</li> <li>7. Es ist geklärt welche Assistenzkräfte und Lehrbeauftragte die Schule braucht.</li> <li>8. Es gibt ein effektives Schulverwaltungskonzept.</li> <li>9. Es gibt ein Fortbildungskonzept.</li> <li>10. Es gibt zusätzlich ein System der Personalberatung, das die MitarbeiterInnen in fachlichen und persönlichen Belangen oder Konflikten berät.</li> <li>11. Es gibt regelmäßige Personalentwicklungsgespräche.</li> </ol>
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Christine Bödecker 05132/1065 Chr.Boedecker@t-online.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Von Januar 2003 bis Mai 2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<p>Zu 1: Die Vorgaben der Landes AG ProReKo wurden umgesetzt.</p> <p>Zu 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11: eine AG wurde eingerichtet, die diese Leistungsversprechen nacheinander abgearbeitet hat. Konzepte wurden entworfen, zur Diskussion ins Kollegium gegeben, überarbeitet und der schulischen Projektgruppe zur Verabschiedung vorgelegt. Alle Konzepte sind in einem Personalentwicklungskonzept zusammengeführt. ( Fortbildungsmanagementkonzept; Leitfaden für PE-Gespräche; Konzept Kollegiale Beratung; Wissensmanagement; Teamregeln und Teambildung; Unterrichtsevaluationskonzept; Konzept zur Einarbeitung neuer Lehrkräfte; Mitarbeiterbefragung )</p> <p>Zu 5: Ein Arbeitszeitmodell für die Unterrichtsstunden ist verabschiedet, es bildet in einer Zusammenstellung geltendes Recht ab. Über zwei Jahre haben alle Lehrkräfte der HNS ihre außerunterrichtliche Tätigkeit dokumentiert. Die Ergebnisse werden z.Z. ausgewertet und könnten als Grundlage für ein zu entwickelndes Arbeitszeitmodell genutzt werden.</p> <p>Zu 6: Dieses Arbeitspaket wurde auf Grund landesseitiger Hinweise nicht bearbeitet.</p> <p>Zu 8: eine Verwaltungsleiterin wurde eingestellt, die den Arbeitsbereich organisiert.</p>
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	<p>Die Leistungsversprechen sind weitgehend erfüllt worden. Das Personalentwicklungskonzept der HNS ist Nachweis dafür.</p> <p>Bereiche, auf die die schulische Arbeitsgruppe keinen Einfluss hatte (etwa auf Grund von Vorgaben der Landesprojektgruppe z.B. im Bereich der Arbeitszeit oder der materiellen Anerkennung) sind nicht in das Konzept eingeflossen.</p> <p>Die Wirksamkeit der einzelnen Konzepte im Personalentwicklungskonzept wird (u.a. durch die Mitarbeiterbefragung) evaluiert.</p>

<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) aus schulinterner Sicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine breite Beteiligung des Kollegiums durch Teilnahme an den Arbeitsgruppen (möglich durch Verankerung eines Zeitfensters im Stundenplan)</li> <li>▪ alle Konzepte lagen allen Kollegen zur Prüfung und Einflussnahme vor – alle Eingaben wurden geprüft und, falls möglich, eingearbeitet</li> </ul> </li> <li>b) bezogen auf Schulträger <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Schulträger hat die Arbeit der HNS konstruktiv begleitet.</li> </ul> </li> <li>c) bezogen auf Landesebene <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gezielte Fortbildung unterstützt durch die GST ProReKo</li> <li>▪ Möglichkeit der Einstellung einer Verwaltungsleiterin</li> <li>▪ Austausch mit anderen ProReKo Schulen, gezielt gefördert durch die GST ProReKo</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) aus schulinterner Sicht /</li> <li>b) bezogen auf Schulträger /</li> <li>c) bezogen auf Landesebene <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausklammerung einzelner Aspekte aus dem Projekt</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Was ist uns am Ende wichtig?</b></p>	<p>Gerade das Arbeitsfeld Personalentwicklung braucht eine breite Basis im Kollegium, die wir über die hohe Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen erreichen konnten.</p> <p>Die Führungskräfte der HNS haben diesem Personalentwicklungskonzept einen Rahmen hinzugefügt, in dem sich ihr Führungsleitbild konsequent abbildet. Personalentwicklung ist ein fortwährender Prozess, das Konzept wird demnach ständig fortgeschrieben.</p> <p>Bewährt hat sich nach Ansicht der HNS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Personalbewirtschaftung vor Ort</li> <li>- Personalentwicklung als Aufgabe der Schule ( z.B. durch bedarfsorientierte Fortbildungspläne, durch Mitarbeitergespräche etc.)</li> <li>- die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse</li> <li>- die vollständige Personalbewirtschaftung unterhalb A15</li> </ul> <p>Folgende Verbesserungsbereiche gibt es nach Ansicht der HNS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherstellen eines juristischen Unterstützungssystems</li> <li>- Einführung/Umsetzung des PMV</li> <li>- Einstellung von nicht lehrendem Personal</li> <li>- Abschluss von Honorarverträgen</li> <li>- Arbeitszeitmodelle modifizieren</li> </ul>