

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	<b>AP 2 Personalentwicklung</b> 2.1. Personalplanung - Bedarf, Auswahl, Einstellung 2.2. Personal - Integration 2.3. Personal - Fort- und Weiterbildung 2.4. Personal - Beurteilung und Honorierung ( <i>nicht bearbeitet</i> ) 2.5. Dienstrechtliche Befugnisse und Personalvertretungsrecht 2.6. Neue Arbeitszeitmodelle ( <i>nicht bearbeitet</i> )
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	Zum Abschluss des Projektes ist eine feste Struktur zur Planung, Förderung, Fortbildung und Integration des Personals entwickelt.
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Marianne Helmke 04791 – 9083-201 Marianne.Helmke@bbsohz.de Jutta Winter 04791 – 9413-0 Jutta.Winter@bbs-ohz.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	29. 06.2003 bis 31.12.2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<p>Es gibt eine schulische Steuergruppe mit einer Untergruppe „Personalentwicklung“, die wesentliche Teile des Arbeitsbereichs vorbereitet hat.</p> <p>Im Schwerpunktbereich Personal-Integration wurde u.a. das Ziel der Teamentwicklung als Prozess langfristig angelegt. Bereichsleiter wurden zum Thema Teamentwicklung geschult, ebenso wurde die Durchführung von Teamfortbildungen in allen Bereichen forciert. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen wird u. a. auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Teamstrukturen der Schule ermittelt.</p> <p>Ein Informationshandbuch für alle Lehrkräfte und Mitarbeiter der Schule sowie ein Informationshandbuch für Referendare wurde erstellt. Die Stelle einer Ausbildungsleiterin für Referendare wurde eingerichtet.</p> <p>Durch die Erstellung eines Fortbildungskonzeptes wurde ab Sommer 2004 eine Verfahrensweise für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen verankert. Mit dem Instrument eines von den Bereichen jährlich zu erstellenden Statusberichtes wird sowohl der inhaltliche Bedarf (durchgeführte Fortbildungen und zukünftige Planungen) als auch das zu veranschlagende Budget festgestellt.</p> <p>Die dienstrechtlichen Befugnisse wurden der Schule ab Februar 2004 übertragen.</p>
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	<p>Es wurde ein Konzept für einen Personalbedarfsplan erarbeitet, dessen Umsetzung sich in der Praxis jedoch als zu aufwändig und unflexibel erwies.</p> <p>Mit der Erstellung der Dienstvereinbarung zum Einstellungsverfahren wurden Zeit- und Verfahrensabläufe für interne und externe Stellenausschreibungen klar definiert.</p> <p>Teamarbeit ist in allen Bereichen der Schule als anerkannte und entwicklungsbegleitende Arbeitsform etabliert. Die höhere Eigenständigkeit der Teams und die damit verbundenen Entscheidungsstrukturen werden von den Bereichsteams genutzt und erprobt.</p> <p>Klare Strukturvorgaben, z. B. im Rahmen des Fortbildungskonzeptes oder der Festlegung zum Einstellungsverfahren geben allen Prozessbeteiligten für die Organisa-</p>

	<p>tion und Durchführung eine gute Orientierung.</p> <p>Die Transparenz von Aufgaben, Arbeitsbereichen und Organisationsstrukturen der Schule durch zusätzliche Informationsvorlagen (Handbuch für Mitarbeiter, Handbuch für Referendare) ermöglicht den Mitarbeitern eine vielfältige Informationsbasis über den verbindlichen medialen Zugang (ISERV, e-mail) hinaus.</p> <p>In den Bereichen wird der Fortbildungsbedarf eigenständig ermittelt und dementsprechend werden Fortbildungen organisiert und durchgeführt.</p> <p>Zur Förderung übergreifender Kompetenzen werden Mitarbeiterumfragen zum Fortbildungsbedarf (z. B. im Bereich EDV) durchgeführt. Diese Vorgehensweise führt zu einer kompetenten Organisation von Fortbildungen, die dem individuellen Qualifizierungsbedarf des Mitarbeiters im Rahmen schulischer Zielsetzungen entsprechen.</p>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b></p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vor dem Einstieg in ProReKo waren Teamstrukturen in der BBS OHZ schon angelegt.</li> </ul> <p>b) Faktoren bezogen auf Schulträger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Abstimmung mit dem Schulträger bei der Einstellung des nicht-unterrichtenden Personals erfolgt in positiver Kooperation.</li> </ul> <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse ermöglicht in allen Bereichen der Personalentwicklung eine adäquate, mitarbeiterbezogene Steuerung und Entscheidungsstruktur.</li> <li>• Die zur Verfügung gestellten Ressourcen (Stundenkontingente) waren und sind begünstigend für die Umsetzung verschiedener Arbeitspakete.</li> </ul>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b></p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Struktur einer Bündelschule erschwert Erprobungen in Teilbereichen der Schule.</li> </ul> <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für den Arbeitsbereich Personalentwicklung fehlten für den Schwerpunkt „neue Arbeitszeitmodelle“ detaillierte Vorgaben / Planungsbeispiele.</li> <li>• Für den Schwerpunktbereich „Beurteilung und Honorierung“ fehlten die finanziellen Mittel.</li> </ul>
<p><b>Was ist uns am Ende wichtig?</b></p>	<p>Wichtig im Rahmen der Personalentwicklung sind uns die Weiterentwicklung und der zielgerichtete Einsatz der Kompetenzen der Mitarbeiter.</p> <p>Die eigenverantwortliche Personalentwicklung ist den Zielen und den Strukturen der Schule angepasst. Das ermöglicht auch die Planung größerer Vorhaben wie z.B. einer schulweiten Fortbildungsreihe zur Unterrichtsentwicklung für alle Lehrkräfte.</p> <p>Wichtig ist uns, dass auf Landesebene Regelungen für neue Arbeitszeitmodelle getroffen sowie die finanziellen Mittel für Beurteilung und Honorierung der Schule übertragen werden.</p>