

Konzept zur Personalentwicklung und Lehrergesundheit

„Schule ist stärker als andere Institutionen eine auf Personen bezogene und von Personen getragene Organisation, die einen öffentlichen Erziehungs- und Bildungsauftrag zu erfüllen hat. Die Motivation, Kompetenz und Professionalität der Lehrkräfte sowie deren Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit beeinflussen die Qualität der entsprechenden Lern- und Lehrprozesse entscheidend. Dies gilt auch für ihr Zusammenwirken mit Schülerinnen, Schülern, Eltern, Betrieben und weiteren Partnern. Systematische Personalentwicklung ist deshalb von zentraler Bedeutung für Erfolg und Wirksamkeit der Schule.“ (Quelle: Schulinternes Qualitätshandbuch S. 32/Orientierungsrahmen Schulqualität)

Lt. § 43 NSchG ist der Schulleiter verpflichtet, die Lehrkräfte im Unterricht zu besuchen. An der Astrid-Lindgren-Schule führt die Schulleiterin regelmäßige Unterrichtsbesuche durch.

Ziel dieser Besuche ist es, einen aktuellen Gesamtüberblick über die pädagogische Arbeit des Kollegiums zu erhalten. Ein wichtiger Beobachtungsaspekt ist zurzeit die „Schüleraktivierung durch kooperativen Unterricht“. Dieses Thema war Entwicklungsschwerpunkt im letzten Schuljahr.

Die Kolleginnen laden die Schulleitung spätestens alle zwei Jahre ein, an ihrem Unterricht teilzunehmen. Ggf. legt die Schulleitung einen Termin für einen Unterrichtsbesuch fest. Die Nachbesprechung erfolgt möglichst am selben Tag in einer angemessenen Zeitspanne und sollte nicht länger als 45 Minuten dauern.

Kinder und Lehrkräfte sollen von dieser regelmäßigen Hospitation profitieren. So bleibt das Gespräch über Unterrichtsqualität im Fluss, und daraus ergibt sich eine Qualitätssicherung, auf die die Schüler einen Anspruch haben.

In diesem Zeitraum finden ebenfalls Personalgespräche statt, bei denen über die Zufriedenheit der Lehrkraft im Hinblick auf die Arbeit in der Astrid-Lindgren-Schule gesprochen wird. Es werden Entwicklungsziele festgestellt sowie eine Wertschätzung für die geleistete Arbeit und das gezeigte Engagement ausgesprochen. Die Schulleiterin unterstützt interessierte Lehrkräfte darin, sich fortzubilden und/oder für weiterführende Aufgaben zu qualifizieren.

Auf Wunsch des Kollegiums gibt es nach Rücksprache mit der Personalvertretung keine schriftlichen Aufzeichnungen über diese Gespräche.

In einem Fortbildungskonzept ist festgehalten, wie die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der einzelnen Lehrkräfte und die Fortbildungsschwerpunkte der Schule ermittelt und in Übereinstimmung gebracht werden. Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiter/innen leitet die Schulleitung stets zeitnah an die entsprechenden Zielgruppen weiter.

Durch die Einrichtung von Schul- und Bezirksstellen können gezielt Lehrkräfte angesprochen und angeworben werden, die auf Grund ihrer persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten in das Profil der Schule passen und nicht nur durch ihre Fächerkombination eine Bereicherung für das Kollegium und die Schule darstellen. Fünf der derzeitigen Kolleginnen haben auf diese Weise ihre Stelle an der Astrid-Lindgren-Schule Almhorst/Lohnde erhalten.

Referendare auszubilden ist für die Schule zur Selbstverständlichkeit geworden. Durch sie kommen neue Ideen in das Kollegium, die zu Auseinandersetzungen über Inhalte und Methoden führen und neuen Schwung bringen. Das gesamte Kollegium profitiert somit von den neuen Erkenntnissen. Referendaren werden zwei Fachlehrerinnen zur Seite gestellt, die sie bei der Unterrichtsvorbereitung und –durchführung, soweit erforderlich, unterstützen und sie in dem Schulalltag begleiten.

Neue Lehrkräfte werden von der Schulleitung (SL'in oder KR'in) anhand des Einführungs-ABC in die Gepflogenheiten der Schule eingeführt. Sie haben Zugriff auf die existierenden Arbeitspläne und Beschlüsse in einem Ordner sowie auf Konzepte und das Schulprogramm in Papierform oder auf der Homepage.

Sämtliche Konzepte, Programme und Arbeitspläne werden durch das Kollegium erstellt, genehmigt und überarbeitet, um eine große Akzeptanz zu erreichen.

In regelmäßigen Dienstbesprechungen kann jedes Schulmitglied Themen einbringen. Die Arbeit in selbstständig planenden Projektgruppen wird gefördert und durch Bereitstellung von Entlastungstunden aus dem Kontingent für besondere Belastungen honoriert.

Um die Erhaltung der Gesundheit der Unterrichtenden und der sonstigen Arbeitskräfte zu unterstützen, ist uns ein angenehmes Arbeitsklima, das durch Offenheit geprägt ist, besonders wichtig.

Persönliche Wertschätzung untereinander aber auch von der Schulleitung führen zu gegenseitiger Akzeptanz und Vertrauenswürdigkeit. Die Kolleginnen unterstützen sich durch Austausch von Arbeitsmaterialien und Tipps zur Unterrichtsgestaltung. Im Bereich Teamteaching besteht allerdings noch Entwicklungsbedarf.

Fortbildungen zur Förderung persönlicher Stärken und Interessen werden akzeptiert und führen zu einer größeren Zufriedenheit.

Schulleitung und Personalrat achten bei der Stundenplangestaltung besonders darauf Entlastungen für Teilzeitkräfte einzubauen und familienfreundlich zu handeln.

Die Schulleitung nimmt Rücksicht auf Wünsche der Kolleginnen zum Unterrichtseinsatz (Ausgabe von Wunschzetteln für das nächste Schuljahr). Zeitliche Begrenzungen der DBs und Konferenzen in Absprache mit der Personalvertretung und dem Kollegium führen zu einer größeren Akzeptanz.

Die päd. Mitarbeiterinnen erhalten alle notwendigen Informationen, werden vom Kollegium in ihrer Arbeit unterstützt und erfahren so eine Wertschätzung, die die Integration in das Kollegium fördert.

Die Personalvertretung nimmt sich Zeit für Gespräche mit den Kolleginnen und Mitarbeiterinnen und sucht mit ihnen und der Schulleitung in Problemfällen nach Lösungen.

Um Lösungen professioneller zu gestalten, ist das Kollegium bereit an Fortbildungen teilzunehmen. Schon im Jahr 2005 entschloss es sich an einer Fortbildung zum Thema Zeitmanagement teilzunehmen, die Auswirkungen auf die tägliche Arbeit hatte. Seitdem werden verstärkt Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Themen eingesetzt und somit das gesamte Kollegium entlastet. Die neu bestellte Gleichstellungsbeauftragte schärfte durch Vorschläge zur Gesundheitserhaltung unsere Aufmerksamkeit auf eines unserer wichtigsten Medien: unsere Stimme! Und so fand im Dezember 2010 eine Fortbildung zum Thema „Atmung und Stimme“ statt. Eine Fortsetzung wurde für August 2011 einberaumt. Das Kollegium ist sich bewusst, dass weitere Informationen zum Thema Gesundheitsschutz folgen müssen und sieht hier einen Entwicklungsbedarf für die Zukunft.

Dieses Konzept wurde in der Gesamtkonferenz am 23.02.2011 beraten und beschlossen.

Erstellt im Januar 2011 von H. Aufderheide und E. Naujokat