

## Anlage Nr. 2

### Systematisches Personalentwicklungskonzept

#### Arbeitsfeld: Personalentwicklung und -verantwortung

Kontakt:	Städtische Berufliche Schule Direktorat 2 Nürnberg
Ziele:	Qualifiziertes Personal in allen Ebenen und Abteilungen, das heißt: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Bedarfsgerechte Personalrekrutierung</li><li>2. Begleitung in der Berufseinführungsphase</li><li>3. Systematische Personalentwicklung</li><li>4. Routinen zum Berufsausstieg</li></ol>
Materialien:	Materialien zur Entwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts stehen auf der Homepage der Schule <a href="http://www.b2-nuernberg.de">www.b2-nuernberg.de</a> sowie auf der Homepage der Stiftung Bildungspakt <a href="http://www.bildungspakt-bayern.de">www.bildungspakt-bayern.de</a> zum Download bereit.
Kosten:	Es fallen für die Schule keine Kosten an.
Kontext der Erprobung:	Das vorliegende Konzept wurde unter Rückgriff auf das Pädagogische Institut Nürnberg erprobt.  Die Maßnahmen zur Personalfindung erfolgen in Zusammenarbeit mit den Universitäten und dem Studienseminar.

#### Leitfaden für die Umsetzung:

Die Steuergruppe erarbeitet mit der Schulleitung ein Personalentwicklungskonzept.

1. Zur Personalfindung werden ein Anforderungsprofil und eine Personalbedarfsanalyse erstellt sowie Maßnahmen zur Personalrekrutierung geplant und systematisiert.
2. Bausteine zur Phase der Berufseinführung mit Unterstützungsmaßnahmen für neue Lehrkräfte an der Schule werden entwickelt.
3. Eine systematische Personalentwicklung wird dadurch gewährleistet, dass ...
  - die Lehrerinnen und Lehrer Individualfeedback durchführen,
  - die Betreuer der Berufsbereiche regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche führen, um den Fortbildungsbedarf im Bereich der Potential- bzw. Einsatzentwicklung zu ermitteln und zu planen,
  - in Abteilungskonferenzen Fortbildungspläne und Betriebspraktika festgelegt werden,
  - der Schulleiter regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche mit den Verantwortlichen an der Schule (Betreuer der Berufsbereiche und Supportsysteme) führt und
  - die Lehrerinnen und Lehrer Lehrerportfolios, in denen sie ihre Personalentwicklungsmaßnahmen dokumentieren, führen.
4. Formulierten Ausstiegsroutinen, systematische Begleitung und Übergabegespräche sichern während der Phase des Ausstiegs das Know-how für die Schule (vgl. hierzu Downloadmöglichkeiten).
5. Bei Trainees (z. B. Ingenieure als Quereinsteiger) ist wie oben zu verfahren. Sie erhalten jedoch zusätzlich ein spezielles Personalentwicklungsprogramm mit folgenden Komponenten:
  - einen für sie zuständigen Personalentwickler, der den Unterrichtseinsatz intensiv begleitet,

- zusätzliche Seminartage an der Berufsschule, die das im Hauptseminar erworbene Wissen praxisnah ergänzen,
- regelmäßige, konstruktive Feedbackmöglichkeiten für die Trainees zur Qualitätssicherung des PE-Konzepts und
- einen individuellen Personalentwicklungsplan.

**Pädagogische und organisatorische Auswirkungen:**

Das Konzept bietet Ansätze, um systematisch neue Kontakte anzubahnen und geeigneten Lehrernachwuchs zu rekrutieren.

Durch eine systematische Berufseinführung neuer Lehrkräfte wird der Einstieg an der Schule erleichtert.

Das Individualfeedback in Zusammenhang mit Zielvereinbarungsgesprächen kann zur Erstellung von Fortbildungsplänen für die Abteilungen genutzt werden.

**Anmerkungen:**

Einschlägige rechtliche Regelungen, z. B. beim Führen von Mitarbeitergesprächen, sind zu beachten.

Das Konzept und entsprechende Maßnahmen sollen mit der Personalvertretung geplant werden.