

Mitarbeiterfördergespräche für Lehrpersonen



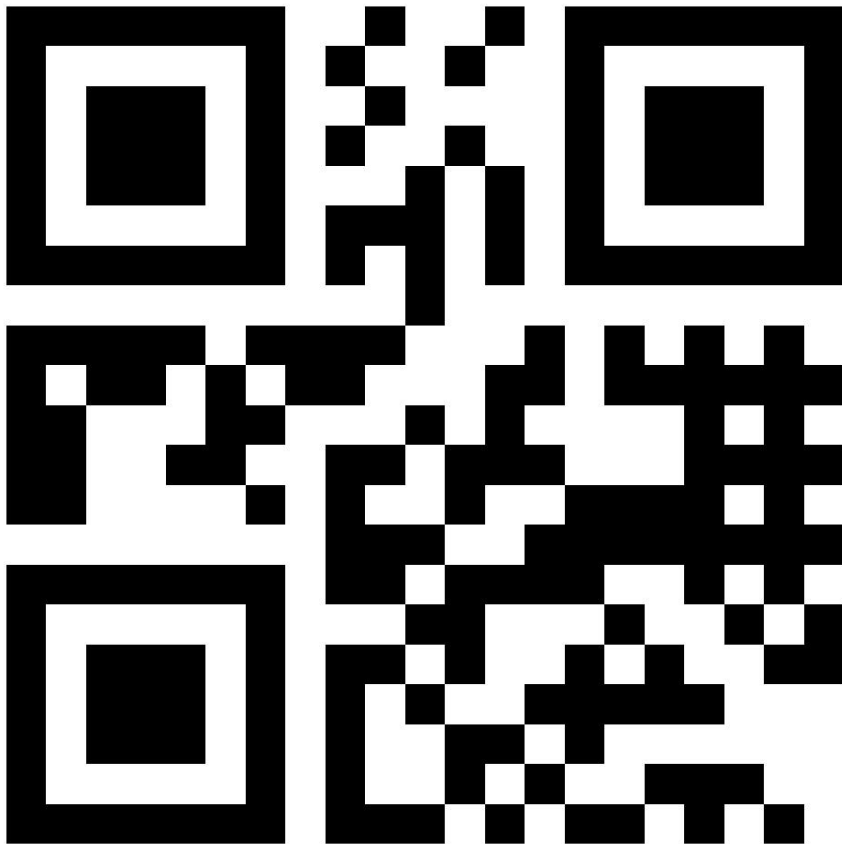
Wie ist das Mitarbeiterfördergespräch im Gesamtsystem der Schule eingebettet?

Was ist das übergeordnete Ziel eines Mitarbeiterfördergesprächs?

Welche Sichtweisen fließen idealerweise in ein Mitarbeiterfördergespräch ein?

Was sagt die Forschung zur Wirksamkeit von Mitarbeiterfördergesprächen?

**Welche Gedanken oder Emotionen verbinden Sie mit dem Thema
Mitarbeiterfördergespräche? Bitte verbalisieren Ihre Überlegungen in Worten...**



Handy, Tablet, PC...

Slido.com eintippen oder QR-Code

Nummer der Session: 2199

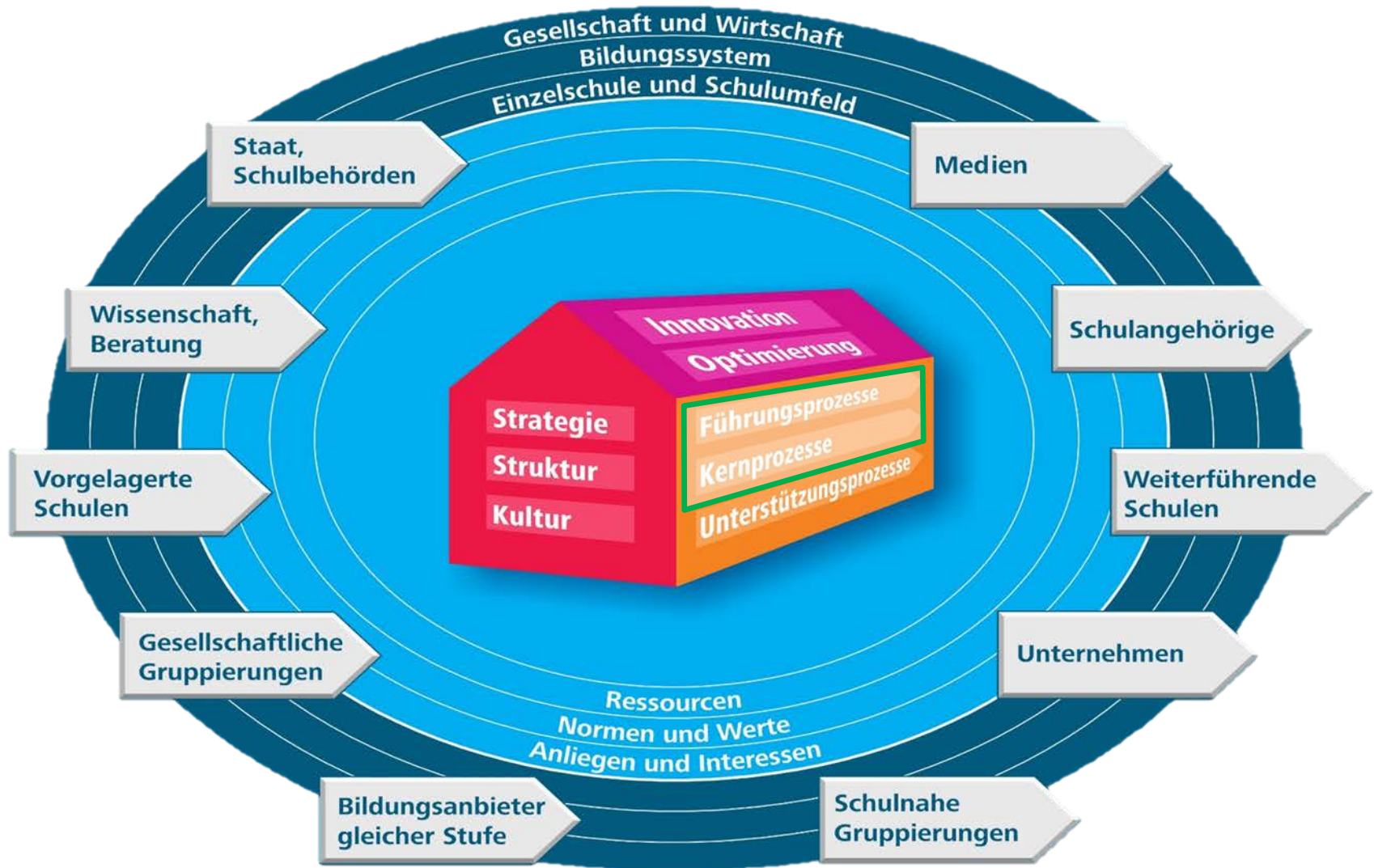
Besprechen Sie die Frage mit
ihren Kolleginnen oder Kollegen

Bitte notieren sie ihre Worte in das Feld.
Mehrere Male senden ist möglich.

[Start](#)

St. Galler Schulführungsmodell (2017)

Wie ist das MAG im Gesamtsystem der Schule eingebettet?



Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'

Wie ist das MAG im Gesamtsystem der Schule eingebettet?

Zentrales Personalentwicklungsinstrument

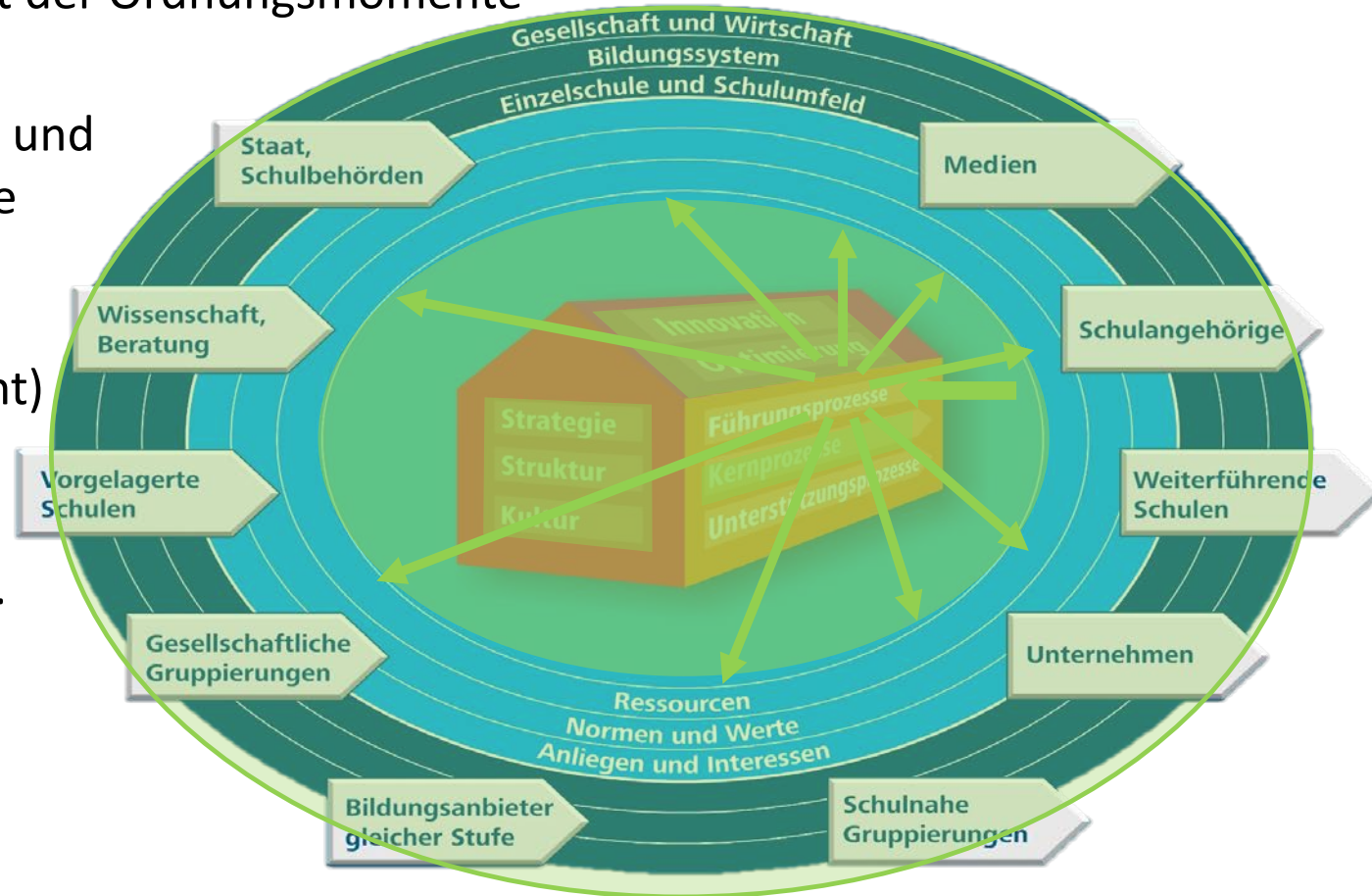
eingebettet im Kontext der Ordnungsmomente

dient der Optimierung und Entwicklung der Schule

fokussiert auf den Kernprozess (Unterricht)

thematisiert Gesamtschule und ggf. das schulische Umfeld

strahlt in die Gesamtschule aus



Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



«Das Mitarbeiterfördergespräch ist eng mit den Ordnungsmomenten der Schule verwoben.»

Benötigt eine Referenzumgebung

- Leitbild & Schulprogramm
- Pädagogisches Leitbild
- Berufsauftrag
- Qualitätsmanagement



Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



Eingebettet in die Struktur

- Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung in der Personalführung
- Formulare, Instrumente
- Abläufe, Prozesse
- Umgang mit Daten



Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



MAG ist ein Kulturträger

- ordnungsstiftende Kraft
- Vertrauen, Offenheit
- Zeitraumbetrachtung



Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



Was ist das übergeordnete Ziel eines Mitarbeiterfördergesprächs?

«Das Mitarbeiterfördergespräch dient der Optimierung und Entwicklung der Schule.»

Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



«Ein System kann sich nur dann nachhaltig entwickeln, wenn sich die Menschen im System entwickeln.»

Einleitung

Dieses Dokument soll allen Anspruchspartnern als Grundlage dienen, um sich im Thema Mitarbeiterförderung zurechtzufinden.

Es werden Begriffe geklärt und Bezüge zu bestehenden Dokumenten aufgezeigt. Dies soll die Verständlichkeit erhöhen und Doppelspurigkeiten verhindern.

Die Mitarbeiterfördergespräche am GIBZ dienen der individuellen Förderung und Entwicklung der Lehrpersonen sowie der Anerkennung und Bestätigung gezeigter Leistungen. Sie sind keine Qualifikationsgespräche mit Beurteilungscharakter.

Sind Gespräche und Massnahmen im Zusammenhang mit dem nicht oder nur teilweisen Erfüllen des Berufsauftrags notwendig, werden diese vom zuständigen Schulleitungsmitglied geführt.

Diese Entwicklungen sollen und wollen wir sichtbar machen. Dafür braucht es einen Ort, Zeit und Hilfsmittel, die uns dabei unterstützen. Die Mitarbeiterfördergespräche sind ein solches Hilfsmittel.

Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



«Ein System kann sich nur dann nachhaltig entwickeln, wenn sich die Menschen im System entwickeln.»

Was ist der generelle
Qualitätsanspruch an diese
Entwicklungen?



Das Handeln der Schulleitung und Lehrpersonen ist so anzulegen, dass sämtliche Faktoren auf die Schaffung von Mehrwert im Kernprozess (Unterricht) ausgerichtet sind. → Faktoren?

Was sagt die Forschung generell?

- **15-jährige Forschungsarbeit** über das breite Spektrum von **150 Einflussfaktoren** zum Lernerfolg
- bisher grösste Datenbasis zur Unterrichtsforschung
- Hattie et al. haben die Ergebnisse aus über **90'000 Primärstudien** aufgearbeitet (**300 Mio. Schülerinnen und Schüler**) → Einbezug aller Studien, die zu diesen Einflussfaktoren vorliegen (englischsprachig)
- **Zentrale 6 Untersuchungsdimensionen** (mit 150 Einflussfaktoren):
 - Lernende
 - Curriculum
 - Eltern
 - Schule/Schulleitung
 - Lehrpersonen
 - Unterricht



This is the world's largest evidence base into what works best in schools to improve learning.



Was sagt die Forschung generell?

Selbsteinschätzung des eigenen Leistungsniveaus

Beeinflussung von Verhalten in der Klasse

Formative Evaluation des Unterrichts

Lehrerfort- und weiterbildung

Lernstrategien fördern

Auftrag der Schule definieren und kommunizieren

Klarheit der Lehrperson

Lehrer-Schüler-Beziehung

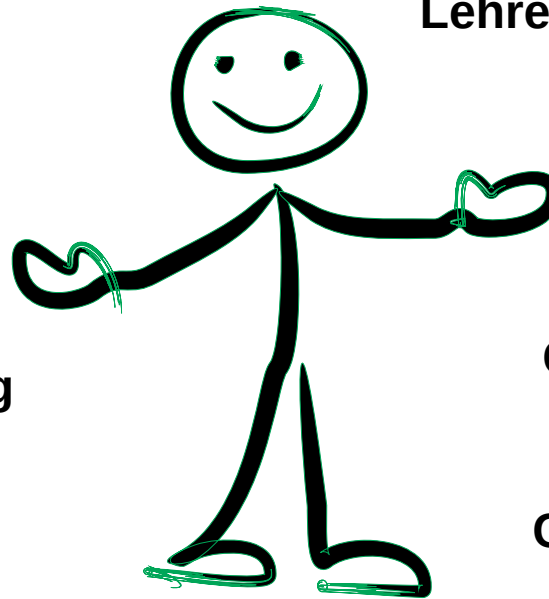
Curriculum überwachen und evaluieren

Feedback

Curriculum koordinieren

Unterstützen des Lernprozesses

Schule vorantreiben



Exemplarische Darstellung — Vertiefung:
www.lernensichtbarmachen.ch oder www.visiblelearningplus.com

Was kann man daraus erkennen?



- Personen sind der Schlüssel zum Lernerfolg.
- Immer wieder miteinander reden und reflektieren.
- Nur ein gut funktionierendes Team kann die geforderten Leistungen erbringen.

**Mitarbeiter-
fördergespräch**



Perspektiven im Mitarbeiterfördergespräch



Welche Sichtweisen fließen idealerweise in ein Mitarbeiterfördergespräch ein?

«Das Mitarbeiterfördergespräch basiert auf einem 360 Grad Feedback.»

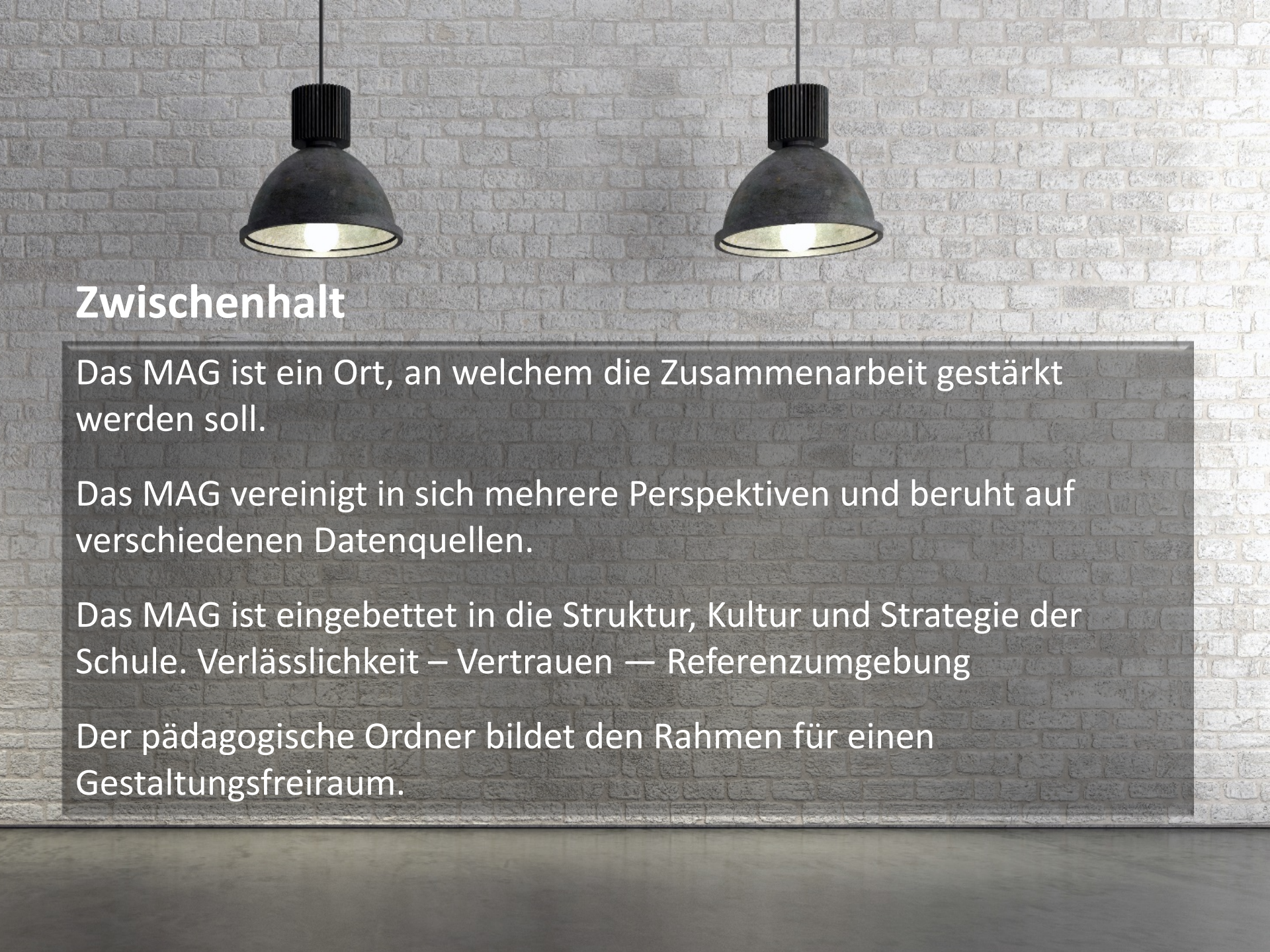


Einbettung von MAGs im Gesamtsystem 'Schule'



«Die 360 Grad Betrachtung bildet ein stabiles Fundament für das Mitarbeiterfördergespräch. Erst dadurch entsteht Verlässlichkeit.»



The background of the slide is a photograph of a light-colored brick wall. Two black, dome-shaped pendant lights hang from the top, casting a warm glow. The lights have a ribbed black cap and a gold-colored interior. The text is overlaid on a semi-transparent dark grey rectangle in the lower half of the image.

Zwischenhalt

Das MAG ist ein Ort, an welchem die Zusammenarbeit gestärkt werden soll.

Das MAG vereinigt in sich mehrere Perspektiven und beruht auf verschiedenen Datenquellen.

Das MAG ist eingebettet in die Struktur, Kultur und Strategie der Schule. Verlässlichkeit – Vertrauen — Referenzumgebung

Der pädagogische Ordner bildet den Rahmen für einen Gestaltungsfreiraum.

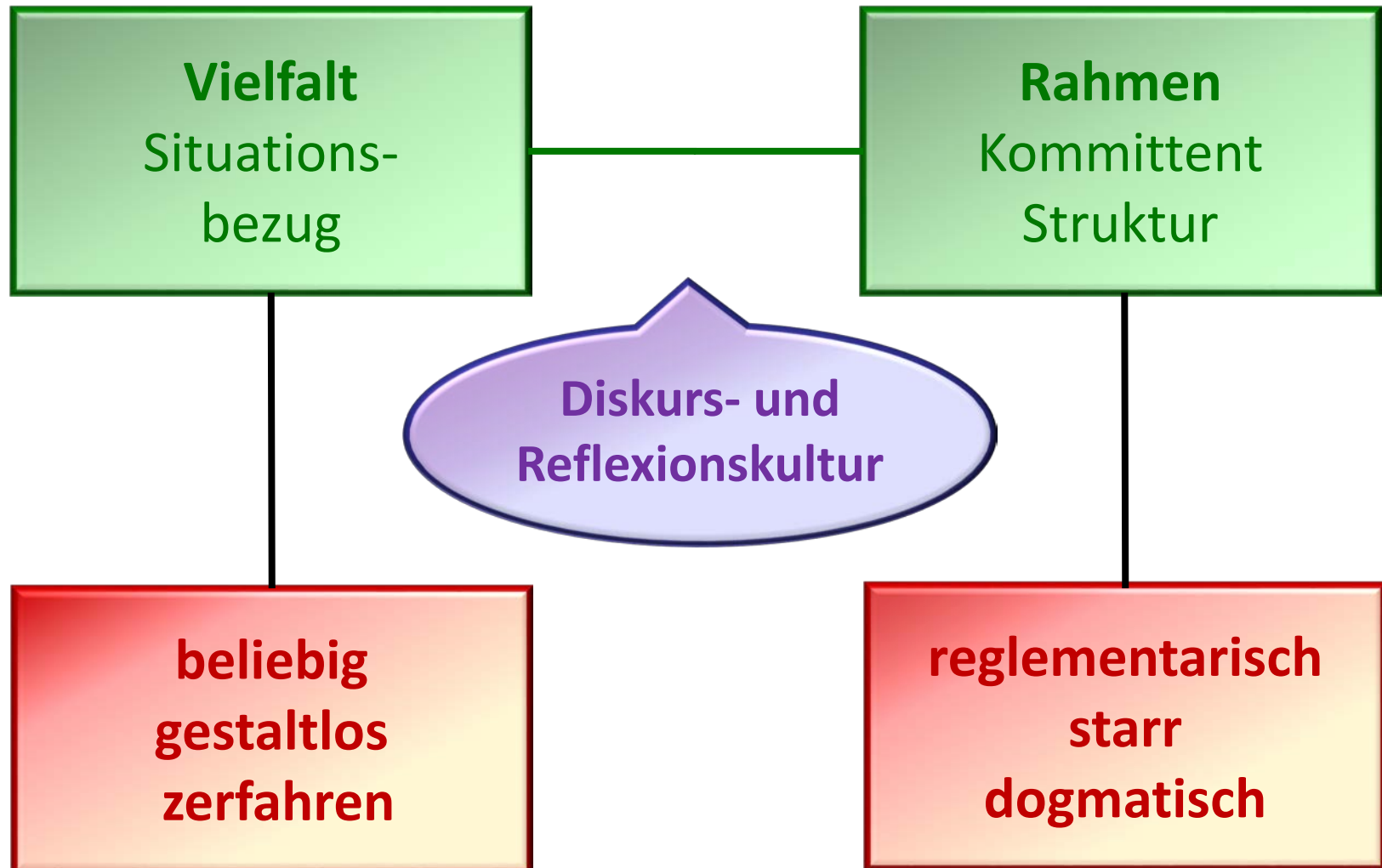


«Das Mitarbeiterfördergespräch soll die Vielfalt ermöglichen, ohne dabei in der Beliebigkeit zu enden.»

Gestaltungsfreiraum

Wertschätzen der Vielfalt

Der pädagogische Ordner im Spannungsfeld



Was sagt die Forschung zur Wirksamkeit von Mitarbeiterfördergesprächen?

КАНОНЪ
НЕНАМЪ, ХРѢВЪ СЛѢВНЫМЪ
ВЪСАНКОМЪННЕМЪ ОУДРЕ ВЪСНОМЪ
ПОКОНЪ ТРЕЗОНМЕННЕМЪ, И ВЪСН
КНМНЪ ТИ СТРАДАНІИ НЕ ПРХО
АНАМОЕ И СЪВѢТАОЕ ПОКОНІИ ПРІ
ШЕРВѢТІИ. ШЕ ПЕРХОДІМЪ
ТЕМНІЦЫ И ТОМАЕНІА НЕПР
СТАННОГО И НОЖДЫ, ПОТЦІИ
СА ЕГОПРІАТНЫМЪ ТИ МѢТВА
МН ИЗВѢВНТИ РАБѢ ОУМІАЕН
НЫА, ЗА НІХЪ ЖЕ МОАМЪ
ТА ПРІТОАЩЕ И БО ОУВЕРДІИ
ВЪЗЫВАНІЕ ИСПОАНИ НАШЕ ПРО
ШЕНІИ ОТЕ, И ХРѢТѢ БГА МОАИ

ВТОРО. СОКРѢЩЕНА МА БРЗ
ЧИСЛЕННЫМЪ СОГРЕШЕНІИМЪ ДВО,
ХОДЯТЪ АИТВОМЪ ТИ ШЕНОИ,
ОУВРАЧІЮЩІИ МН АШО, И СЛОВО
ПОДІВІИ ВОПІТИ, БАГВЕНА
АЖЕ БГА ПЛОТІИ ПОРОЖАШИ.
ПРІМЪ И ШМОА
ИЗПАЛАНІИ ОУВЕРДІИ РОІЗ ИТО
ЧІ, А ПРІВЕРДНОГО ЖЕРТВѢ И
ВОІЗ ПОПАИ, БГА ВО ПРВО
РІННІИ ХРѢТѢ СЛѢВКА ХОЦІИ,
ТѢМЪ ГЛА СЛѢВКА ХОЦІИ,
ГЛА БО ВЪСН ПРІТОАЩЕ И
ПРІТОАЩЕ МОАМЪ



Rahmenbedingungen eines gelingenden MAG

1.
Das Mitarbeiterfördergespräch ist in das Qualitätsmanagement der Schule systematisch eingebettet.
2.
Das Mitarbeiterfördergespräch versteht sich nicht als Zeitpunkt, sondern als Zeitraumbetrachtung. Entwicklung, nicht Beurteilung.
3.
Das Mitarbeiterfördergespräch benötigt eine Vertrauens- und Feedbackkultur.
4.
Es gibt eine transparente Struktur, die funktioniert und gelebt wird.

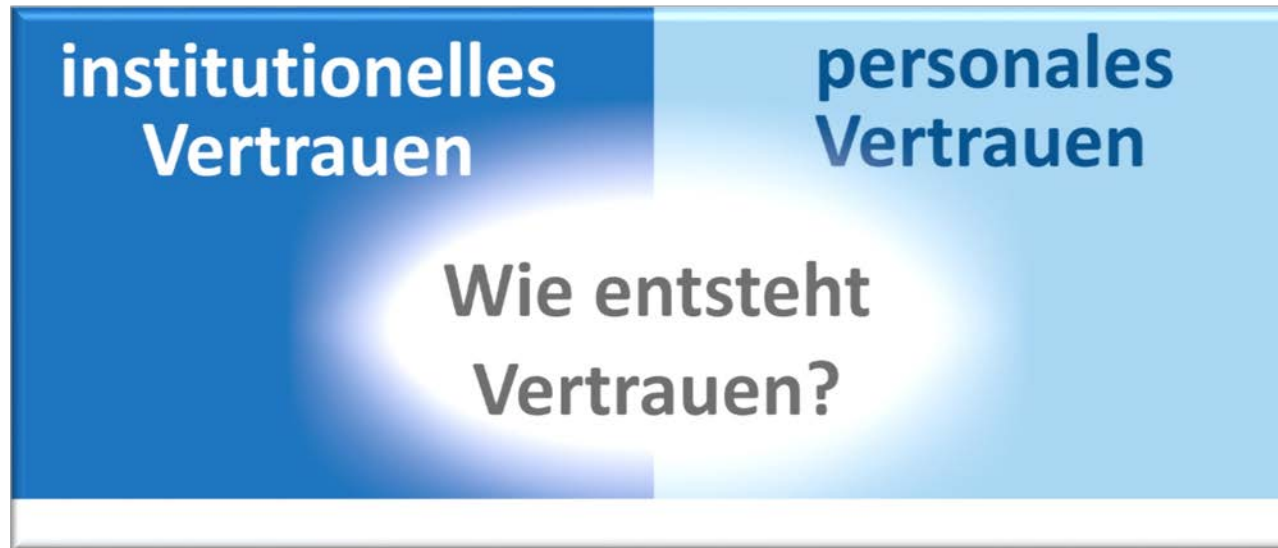


«Unabdingbar ist, dass die Lehrpersonen sich darauf verlassen können, dass Offenheit im Mitarbeiterfördergespräch, beispielsweise in Form eines kritischen Feedbacks oder in Bezug auf den eigenen Entwicklungsbedarf, sich nicht negativ auf künftige Beurteilungen auswirkt!»

Kloft, C. 'Mit Jahresgesprächen werden die Entwicklungsziele der Schule und der Lehrkräfte aufeinander abgestimmt'. In A. Bartz, M. Dammann, S. Huber, C. Kloft & M. Schreiner (Hrsg.), Praxis Wissen Schulleitung (Teil 75.35, Seite 1-6). Ludwigsburg: Wolters Kluwer Luchterhand.

«Die Vertrauens–, Feedback– und Reflexionskultur ist der Schlüssel zur Schulentwicklung, Qualitätsentwicklung und Personalentwicklung»

Vertrauens- und Feedbackkultur



- Regeln & Vereinbarungen
- Prozesse und Abläufe
- Führungsinstrumente



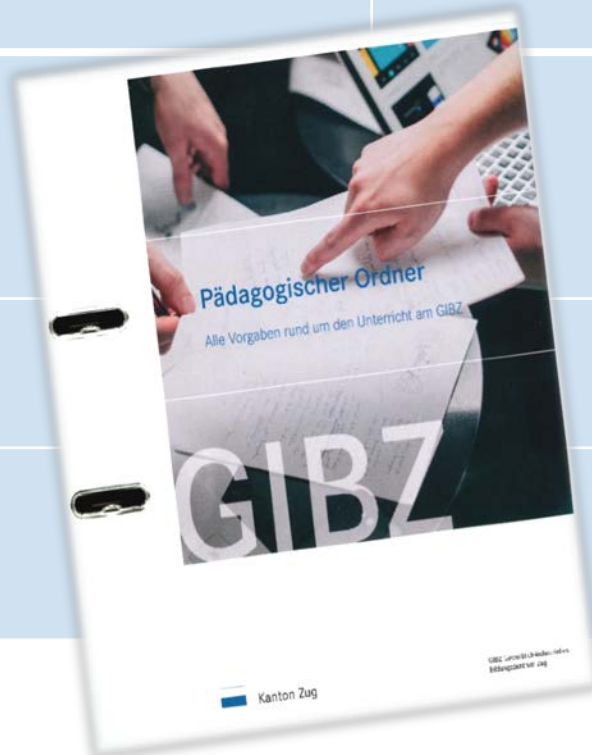
- Verlässlichkeitserfahrungen ermöglichen
-
- sich Zeit geben → Verfallsdatum und Evaluation einplanen

... sind vorhanden
 ... sind bekannt
 .. werden gelebt →
bewährte Praktiken

Jarvenpaa, S.L. & Leidner, D.E. (1999). Communication and trust in global virtual teams. Organization Science, 10 (6), 791 - 815

Es gibt eine transparente Struktur, die funktioniert und gelebt wird.

	Schulleitung Abteilungsleitung	Lehrpersonen
<u>vor</u> dem MAG		
<u>während</u> des MAG		
<u>nach</u> dem MAG		



«Geben sie sich Zeit,
Erfahrungen zu sammeln.»

