



## Personalentwicklung / Personalförderung

Mit der Einführung der **Eigenverantwortlichen Schule** in Niedersachsen ist die Gesamtverantwortung für die Qualitätsentwicklung auf die Schulleitung übertragen und die damit in engem Zusammenhang stehende **Personalverantwortung** an den allgemeinbildenden Schulen stark erweitert worden.

**Unter Personalentwicklung versteht man allgemein, die Ermittlung von Eignungsanforderungen für die Personalauswahl mit dem Ziel, dass die Person und die Tätigkeit (die sie ausüben soll) optimal zusammenpassen („person- job - fits“)** und darüber hinaus, dass **die ausgewählte Person auch in die Organisation, in diesem Falle zu der Schule und dem Kollegium passt** („person - organization - fits“).

**Personalentwicklungsmaßnahmen** beziehen sich demzufolge auf die Person der Mitarbeiter/in und erfassen oder intendieren die **Erweiterung der Kenntnisse/ Fähigkeiten** und Fertigkeiten einerseits und andererseits sollen sie die **Motivation, positive Einstellungen und die Identifikation mit der Organisation fördern**.

**Einer systematischen Personalentwicklung** sind in den Schulen immer noch deutliche Grenzen gesetzt, z. B. durch

- das hochqualifizierte Personal mit weitreichenden Gestaltungsspielräumen hinsichtlich der Kernaufgabe, also des Unterrichtens,
- den Beamtenstatus,
- die Personalauswahl durch die vorgesetzte Behörde, die auch die (meisten) Leitungsstellen besetzt etc..

Weitere wichtige Bestandteile der Personalentwicklung – das **Beurteilungs-, Entlohnungs- und Anreizsystem** – sind ebenfalls staatlicherseits festgelegt und bieten Schulleitungen nur in begrenztem Rahmen Spielräume, z. B. durch materielle Gratifikationen die Motivation zu fördern.

### Artikel-Informationen

02.09.2015

### Kurzlink

[www.aug-nds.de/?id=376](http://www.aug-nds.de/?id=376)

E-Mail an Redaktion