

Prozess: Personalmanagement

1. Ziel

Die GIBM verfügt über fach-, handlungs- und sozialkompetente Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende. Sie sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die notwendige Ausbildung zur Ausübung ihrer Berufstätigkeit an der Schule mitbringen und sich für ihre Berufstätigkeit die Qualifikation durch regelmässig wiederkehrende individuelle und/oder kollektive Weiterbildung à jour halten. Über den Stand der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden führt die Schulleitung Buch.

2. Gültigkeitsbereich, Prozesseigner

Verantwortlich für das Personalmanagement sind der Rektor und die Abteilungsleitungen.

3. Input

Die Schulleitung sorgt durch eine gezielte anspruchsvolle Personalrekrutierung für die bestmögliche Qualifikation ihrer Mitarbeitenden. Systembedingt müssen insbesondere Berufskunde-Lehrpersonen an Berufsfachschulen im pädagogischen Bereich meist nachqualifiziert werden. Dies bei Lehrpersonen als zusätzliche Komponente zur bereits erlangten fachspezifischen Qualifikation (meist Ingenieur- oder höhere Berufsbildung mit praktischer Erfahrung).

Fehlt bei Lehrpersonen die berufspädagogische Ausbildung, vereinbart die Schulleitung mit der Lehrperson die berufsbegleitende Ausbildung.

Die Kontrolle über den Ausbildungsstand der Lehrpersonen und übrigen Mitarbeitenden findet über das Personaldossier statt, das an der Schule über sämtliche Mitarbeitenden geführt wird. Die vollständige Qualifikation des Berufsfachschullehrers wird mit dem entsprechenden kantonal anerkannten oder eidgenössischen Diplom des Berufsfachschullehrers allgemeinbildender oder fachlicher Richtung abgeschlossen. Die beschränkte Qualifikation für den Unterricht im Nebenberuf wird mit einem Zertifikatsstudiengang für nebenberufliche Berufsfachschullehrpersonen erfüllt.

A. Ausbildung

- a) Ein Unterrichtspensum von max. 50% erfordert minimal die ersten beiden methodisch-didaktischen Module (ehemals Dik. I und Dik. II-Kurs) des EHB oder eine analoge Ausbildung. In der Regel starten neueintretende Lehrpersonen mit dem ersten Modul der berufspädagogischen Ausbildung und ergänzen ihre Qualifikation im zweiten Semester mit dem zweiten Modul.
- b) Ein Unterrichtspensum von über 50% bedingt eine vollständige Berufsfachschullehrerausbildung am EHB oder an einer entsprechenden pädagogischen Hochschule.
- c) Lehrpersonen für den Unterricht in der Abteilung Berufsmatur müssen ein Hochschulstudienabschluss in ihrem Unterrichtsfach nachweisen können. Neben dem Diplom für Maturitätsschulen ist eine berufspädagogische Ergänzungsausbildung erforderlich.
- d) Dozierende an der HF ICT haben einen Hochschulabschluss oder einen Abschluss einer höheren Fachschule in ihrem Fach mitzubringen.
- e) Gemäss [Art. 12 der Mindestvorschriften](#) für die höheren Fachschulen (MiVo-HF) sind Dozierende ab einer Anstellung von 4 Wochenstunden verpflichtet, eine berufspädagogische und didaktische Ausbildung für höhere Fachschulen nachzuweisen. Nebenberufliche Dozierende haben 300 Lernstunden zu erfüllen, hauptberufliche 1800.
- f) Alle übrigen Mitarbeitenden im Bereich Verwaltung und Technik haben möglichst bei Eintritt an der Schule den für ihre Tätigkeit erforderlichen Ausbildungsabschluss mitzubringen.

B. Weiterbildung

Im Rahmen des kantonalen Personalrechts und der [Verordnung zum Berufsauftrag](#) hat die Lehrperson regelmässige Weiterbildungen zu absolvieren. Mind. 2% der vom Arbeitgeber geforderten Jahresarbeitszeit ist für die persönliche Weiterbildung einzusetzen.

a) Kollektive Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden werden regelmässig mind. einmal jährlich zu einer dreitägigen schulinternen obligatorischen Weiterbildung (SCHIWE) aufgeboten. Die Weiterbildung bezieht sich jeweils auf aktuelle für den Schulalltag massgebliche Themen.

b) Individuelle Weiterbildung

Der Rektor resp. in dessen Auftrag die Abteilungsleiter vereinbaren die notwendige individuelle Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese kann im fachlichen und/oder im pädagogischen Bereich liegen. Ggf. und im Bedarfsfall können Mitarbeitende durch die Schulleitung auch zu einer bestimmten Weiterbildung verpflichtet werden.

4. Output, Folgeaktivitäten

Der Abschluss der methodisch-didaktischen Berufsschullehrer-Module und der gesamten Berufsfachschullehrerausbildung haben jeweils einen Lohnklassenanstieg zur Folge. Nach Einreichen der Zertifikats- oder Diplommurkunden durch die Lehrpersonen beantragt die Schulleitung unverzüglich die neue Lohnklasse beim Stab Personal.

Die Abteilungsleiter machen nach Möglichkeit vor jedem MAG einen Unterrichtsbesuch in ihren Abteilungen und besprechen das Unterrichtsgeschehen mit den besuchten Lehrpersonen. Erkenntnisse aus dem Unterricht werden im Anschluss an den Besuch mit der betroffenen Lehrperson besprochen, die Arbeit beurteilt. Gute wie weniger gute Elemente sind zu erwähnen. Kleinere Ungereimtheiten können sofort bereinigt werden, bei grösseren Problemen oder schwachen Leistungen ist davon je nachdem eine Weiterbildung anzuordnen und festzusetzen.

Geben Mitarbeitende besonders durch abwegiges Verhalten zu Beanstandung Anlass, ist dieses durch eine entsprechende disziplinarische Massnahme zu ahnden. Insbesondere wenn dasselbe wiederholt vorkommt. Massnahmen können sein: Mündliche Ermahnung, schriftliche Verwarnung bis Kündigung bei Vorliegen eines gesetzlichen Kündigungsgrundes. Eine allfällige Kündigung richtet sich nach der kantonalen [Personalgesetzgebung](#).

5. Empfänger der Leistung des Output

- a) Die Lehrpersonen und die übrigen Mitarbeitenden
- b) Die Schule

6. Prozessablauf

Die Personalrekrutierung an der GIBM erfolgt auf verschiedene Weise. Üblicherweise wird Personal auf dem Wege der öffentlichen Ausschreibung im Internet (kantonale Homepage) via Stab Personal gesucht. Zahlreiche Blindbewerbungen kommen ebenfalls vor und werden auf ihre Tauglichkeit geprüft. Die Interessenten bewerben sich entweder direkt oder indirekt an der Schule. Sie richten ihre Bewerbung z.B. direkt an die Schulleitung. Indirekt heisst, der Stab Personal macht eine Grob-Triage und stellt nur noch die valablen Bewerbungen der Schule zu.

An der Schule findet das Vorstellungsgespräch mit dem Rektor und dem jeweils zuständigen Abteilungsleiter statt. Ggf. nimmt auch noch ein Schulratsmitglied am Gespräch teil.

Die Schulleitung trifft darauf die Wahl. Allen neueintretenden Lehrpersonen werden Mentoren zugeteilt, die sie in ihrer Tätigkeit an der GIBM unterstützen. Gleichzeitig klärt die Schulleitung vor Aufnahme der Tätigkeit die fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen und erstellt mit den Lehrpersonen ein

Ausbildungskonzept u.U. mit entsprechendem Ausbildungsbeitrag des Kantons. Die Lehrperson selbst organisiert dann im Rahmen der Vereinbarung ihre eigene Ausbildung.

Die Schulleitung überwacht die Aus- und Weiterbildung jährlich und fordert die Mitarbeitenden mit fehlender Ausbildung (oder Teilen davon) zu deren Ergänzung auf.

7. Qualitätsziele

Die Unterrichtstätigkeit wird nur von qualifizierten Lehrpersonen ausgeübt. Noch nicht vollständig qualifizierte Lehrpersonen ergänzen ihre fehlende Ausbildung in den ersten zwei Anstellungsjahren.