



Konzept: PERSONALENTWICKLUNG	erstellt: 08/13	überarbeitet: 02/19
Inhalte: Bedarfsermittlung, Maßnahmen, Umsetzung		

1. Einführung

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von der Schulleitung zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert wird.

Um erfolgreich die Erfordernisse an unserer Schule umsetzen zu können, brauchen wir engagierte, leistungsfähige und motivierte Kollegen.

Zur Sicherstellung dieser Leistungsfähigkeit ist es wichtig, die Kompetenzen unserer Kollegen auf die aktuellen und künftigen Anforderungen vorzubereiten.

Ausgangspunkt für unser Personalkonzept ist die Ermittlung des Grundbedarfs an Lehrkräften an unserer Schule.

2. Bedarfsermittlung

Gegenwärtig unterrichten an der Astrid-Lindgren-Grundschule 17 Lehrkräfte. Der Grundbedarf, der sich aus dem Stundenvolumen der Stundentafel, des Stundenbedarfs für Vertretungen, für den gemeinsamen Unterricht und der Zuweisung ist gedeckt.

Laut Schulentwicklungsplanung ist der Schulstandort als zweizügige Grundschule gesichert.

Damit ist der Grundbedarf an Lehrkräften gesichert.

3. Maßnahmen der Schulleitung zur Personalentwicklung

Für die positive Entwicklung von Schule ist ein fester Bestand an Lehrkräften wichtig. Nur so ist die Ausbildung eines hohen Identifizierungsgrad, der Voraussetzung für Engagement, Motivation und Gesundheit ist, möglich.

Teilumsetzungen, die vormalig an dieser Schule praktiziert wurden, sind dafür nicht dienlich.

Die Schulleitung setzt sich für Folgendes ein:

- Festen Lehrerbestand
- die Ausbildung von Fach- und Schlüsselkompetenzen, d.h.
 - Qualifikation der Lehrkräfte, um Fachbedarfe abzusichern
 - Qualifikation der Lehrkräfte um psychischen Belastungssituationen standzuhalten
 - Qualifikation der Lehrkräfte, um Unterrichtsqualität abzusichern

- Gesundheitsmanagement , das Voraussetzung für den dauerhaften Erfolg von pädagogischer Arbeit und guter Bildung ist.
- freiwillig genutzte Teilzeitangebote, um Lehrkräfte zu entlasten und ihre Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit zu erhalten
- Teilzeitangebote, um den Unterrichtseinsatz an mehreren Schulen zu vermeiden
- Qualifikation der Schulleiterin und Stellvertreterin, da unsere Schule auch gut ausgebildete Führungskräfte braucht. Daher nutzt die Schulleitung Qualifizierungsangebote des Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg und anderer Anbieter auf denen grundlegenden Erkenntnissen zur Personalentwicklung, zum Schulmanagement, zur Führungswissenschaft und Qualitätsentwicklung vermittelt werden.

4. Umsetzung

1. vertrauensvolle persönliche Gespräche mit der Schulleiterin
2. Qualitätssichernde datengeschützte Gespräche
3. Gespräche mit dem Lehrerrat zu Fragen der Aufsichtsplanung, Schuljahresplanung...
4. Personalgespräche unter Anwesenheit des Lehrerrates
5. Anlassbezogene Gespräche mit dem Lehrerrat
6. Hospitation der Lehrkräfte
7. Öffentliche und persönliche Lobe und Anerkennung der Arbeit der Lehrkräfte
8. Teambildungsmaßnahmen
9. Evaluationsmaßnahmen und geeignete Befragungen