

Personalentwicklungskonzept der Gerhart-Hauptmann-Grundschule

überarbeitet: September 2024

1. Vorbemerkungen:

Personalentwicklung in den einzelnen Schulen sollte einen wesentlich höheren Stellenwert erhalten.

Neue Lehrerinnen und Lehrer werden durch das staatliche Schulamt, in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, eingestellt. Ich, als Schulleiterin, habe jedoch die Möglichkeit, Bewerbungsgespräche zu führen und mit Hilfe eines Auswahlvermerkes deutlich zu machen, welcher/e der sich vorgestellten Kollegen/Innen für die ausgeschriebene Stelle am besten geeignet ist.

Nicht immer zeigen die eingestellten Kollegen/Innen im Schulalltag das nötige Engagement, das sie in den Vorstellungsgesprächen haben deutlich werden lassen.

Diesen Kollegen/Innen innerhalb der Probezeit wieder zu kündigen, bedarf umfangreicher Begründungen, was in Anbetracht des Mangels an Lehrkräften nachvollziehbar ist.

2. Personalentwicklung innerhalb des Kollegiums:

2.1. Möglichkeiten:

Ein wichtiges Instrument zur Personalentwicklung sind die jährlich stattfindenden Personalentwicklungsgespräche. In diesen nehme ich mir nach vorheriger Terminabsprache für jede Kollegin/ jeden Kollegen eine Unterrichtsstunde Zeit, um über den Unterrichtseinsatz, Fortbildungswünsche und Sorgen und Nöte zu sprechen.

Alle vorhersehbaren schulischen Veränderungen oder neue Ideen werden mit dem Kollegium transparent besprochen und gegebenenfalls diskutiert. So wird jeder einzelne, der an unserer Schule arbeitet, beteiligt und in Prozesse einbezogen. Neue Ideen und Innovationsmöglichkeiten werden nicht nur von der Schulleitung eingebracht, sondern häufig durch Kollegen/Innen selbst initiiert.

Wertschätzung der Leistungen meiner Kolleginnen und Kollegen sind mir sehr wichtig und bilden meiner Meinung nach eine Motivationsgrundlage. So werden nicht nur Geburtstage gewürdigt, sondern jede einzelne zusätzlich erbrachte Leistung. Beispielhaft genannt seien hier, geleitete Lehrerkonferenzen, die Organisation von Veranstaltungen, Unterstützung im Medienbereich etc.

Außer den selbst initiierten Würdigungen, hat die Leitung der Schule keine Möglichkeit, besondere Leistungen zu honorieren oder aber auch Sanktionen zu verhängen.

Ein weiteres Instrument sind die gebildeten Teamstrukturen der Zusammenarbeit.

So treffen sich die jeweiligen Kolleg*innen einer Jahrgangsstufe regelmäßig, um gemeinsam zu planen und Absprachen zu tätigen, so dass gegenüber der Elternschaft Transparenz herrscht und der Kenntniszuwachs in beiden Klassen parallel verläuft. Einbezogen werden in diese Zusammenkünfte regelmäßig auch die zuständige Sonderpädagogin, da sie die Kinder kennt, Förder- und Fördermaßnahmen absprechen kann und im Vertretungsfall fachgerecht weiter unterrichten kann.

2.2. Verantwortung stärken:

Jeder Lehrende ist für sein schulisches Handeln selbst verantwortlich. Er plant seinen Unterricht differenziert, entwirft Klassenarbeiten und erstellt Förder- und Förderpläne. Darüber hinaus ist jede Kollegin/ jeder Kollege Klassenlehrer/In und arbeitet mit den Eltern zusammen.

Die Schulleitung unserer Schule unterstützt jeden Lehrenden in seiner pädagogischen Verantwortung und stärkt ihn in seiner Rolle. Gern unterstütze ich als Leiterin oder gebe Hinweise. Bsp: Konfliktgespräche mit Eltern können prinzipiell in meinem Beisein und im Schulleiterzimmer stattfinden.

In Dienstberatungen und Lehrerkonferenzen legen wir Wert auf kollegiales Handeln und Teamarbeit.

2.3. Ressourcen:

Um Ressourcen innerhalb des Kollegiums zu erkennen führe ich, als Schulleiterin der Schule, die oben beschriebenen Personalentwicklungsgespräche durch. Diese Gespräche finden prinzipiell im ruhigen Rahmen des Schulleiterzimmers statt. Jede Kollegin/ jeder Kollege trägt sich vorher langfristig in eine Terminwunschliste ein, sodass sich jeder auf zusätzliche Zeit einstellen kann. Zur Vorbereitung füllt jeder Kollege/ jede Kollegin einen Fragebogen für sich selbst und als Grundlage für das Gespräch aus.

Aus diesen Gesprächen ergaben sich bereits mehrfach Anregungen für Themen in den Lehrerkonferenzen, Wünsche für Fortbildungen und es ist mir, gemeinsam mit meiner Konrektorin, möglich, Einfluss auf die Einsatzplanung eines jeden Schuljahres zu nehmen.

2.4. Unterrichtsbesuche:

Die Schulleitung unserer Schule besucht jeden Lehrenden einmal in zwei Jahren in seinem Unterricht. Jede Kollegin/jeder Kollege wählt sich langfristig einen Hospitationsschwerpunkt aus, der im Anschluss in einem Auswertungsgespräch Hauptgegenstand ist. Wenn erforderlich, werden Maßnahmen abgeleitet. Da wir einen Hospitationszeitraum im Schuljahresarbeitsplan festlegen, teile ich mir als Schulleiterin die Termine mit meiner Konrektorin.

Im Auswertungsgespräch wird jeder Kollegin/ jedem Kollegen zunächst Gelegenheit eingeräumt, seine eigene Reflexion darzustellen und sich zur Wahl seines Schwerpunktes zu äußern. Wichtig ist mir als Schulleiterin, eine angemessene Rückmeldekultur zu etablieren.

Im Nachgang der Hospitationen sprechen wir innerhalb der Leitung über die Ergebnisse.

Alle Hospitationen finden ressourcenorientiert statt und dienen der beruflichen Weiterentwicklung. Mögliche nötige Kritik wird konstruktiv und lösungsorientiert besprochen.

2.5. Transparenz:

Auf Transparenz wird an unserer Schule großen Wert gelegt. So erhalten unsere Eltern über jede schulische Veränderung eine E-Mail und werden zeitnah informiert. Über Fortbildungsangebote werden an unserer Schule immer alle Kollegen/Innen informiert und alle Informationen, die im Sekretariat ankommen und mit dem Unterricht oder dem Schulleben allgemein zusammenhängen, werden jeder einzelnen Kollegin/ jedem einzelnen Kollegen weitergeleitet. Für die langfristige Planung beschließen wir in der Vorbereitungswoche einen Schuljahresarbeitsplan, der durch die Eintragungen im Schulmailkalender ergänzt werden. Alle Protokolle, von Konferenzen, Elternversammlungen und Gesprächen werden im Schulleiterzimmer archiviert und sind für jeden/e Kollegen/In jeder Zeit zugänglich.

Bei Nichtanwesenheit oder Erkrankung besteht an unserer Schule eine Informationspflicht, die jedoch in eigener Verantwortung liegt.

2.6. Leitfaden:

An unserer Schule wurde ein umfangreiches Schulprogramm erarbeitet, das jährlich aktualisiert wird. In diesem Schulprogramm sind auch die Leitlinien des Handelns an unserer Schule herausgearbeitet:

1. Jedes Kind hat Anspruch auf individuelle Förderung und Forderung in unserer sozialen und behüteten Grundschule!
2. Kreative, vielfältige Projekte und Bewegung bestimmen unser Schulleben!
3. Wir arbeiten effizient und konstruktiv mit Eltern und Kooperationspartnern zusammen!
4. Kollegium, Leitung und Partner pflegen einen kooperativen, innovativen und transparenten Umgang miteinander!

2.7. Fortbildung:

Wir unterscheiden an unserer Schule zwei Arten von Fortbildung, die schulinterne (SchiLF) und die individuelle.

Die Themen der schulinternen Fortbildung werden mit den Kolleginnen und Kollegen in der Vorbereitungswoche eines jeden Schuljahres besprochen. Nach Auswahl eines Themas setze ich mich mit meiner Konrektorin und Frau Beiersdorf aus der erweiterten Schulleitung zusammen und bespreche, welche Partner angesprochen werden müssen bzw. stelle einen Antrag auf Honorarmittel beim staatlichen Schulamt.

Die individuellen Fortbildungen organisiert sich jede Kollegin und jeder Kollege selbständig. Sie müssen fachbezogen sein und dürfen auch während der Unterrichtszeit stattfinden. Wir haben uns innerhalb des Kollegiums auf min. 8 Stunden individuelle Fortbildung festgelegt.

Eine fruchtbringende Weiterentwicklung der Kompetenzen bei jedem Einzelnen/ jeder Einzelnen kann durch kollegiale Hospitationen oder Hospitationen an

anderen Schulen erfolgen. (Jeder Kollege/ jede Kollegin erhält einen Hospitationsgutschein)

Am Ende eines jeden Schuljahres muss jede Kollegin und jeder Kollege ihre/ seine Fortbildungen mit dem Thema und den geleisteten Stunden nachweisen. Die Belege verwaltet jeder Kollege/jede Kollegin in Eigenverantwortung, um dem staatlichen Schulamt gegenüber Auskunft geben zu können.

2.8. Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen:

In unserer Schule arbeiten derzeit drei Studentinnen der Universität Potsdam als Lernassistenten und unterstützen vor allen Dingen die Kolleginnen im Anfangsunterricht

Zum Ende des Schuljahres 2021/2022 haben wir eine Person im Freiwilligen Sozialen Jahr beantragt. Auf Grund der Schülerzahl, bewilligte man uns eine halbe Stelle, die leider bis zum heutigen Tag noch nicht besetzt werden konnte.

Eine wertvolle und stetige Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen ist die Arbeit unserer pädagogischen Mitarbeiterin und unserer Schulsozialarbeiterin. Beide arbeiten sehr eng zusammen, unterstützen bei Elterngesprächen, etablieren Projekte zur Entwicklung sozialer Kompetenzen und begleiten Exkursionen.

Auch Kinder mit besonderen Bedarfen sowie Kinder, die kaum oder gar kein Deutsch sprechen, werden durch beide besonders betreut.

Beide, an der Schule tätigen Sonderpädagoginnen, können sich damit intensiv der Förderung und der Arbeit am Kind widmen.

- Quellen:
- Schulprogramm der Gerhart-Hauptmann-Grundschule
 - http://heinrich-behnen-schule.de/index.php?option=com_content&view=article&id=128&Itemid=107