



Personalplanung und Personalentwicklungsplanung am Paul-Gerhardt-Gymnasium Lübben

1. Vorbemerkung

Das Paul-Gerhardt-Gymnasium erkennt die Wichtigkeit der systematischen Personalentwicklung als Schlüsselfaktor für die Qualität von Bildung und Erziehung. Die Personalplanung, die Berücksichtigung der Personalressourcen und ein effektives Personalmanagement erfordern eine umfassende Betrachtung und strategische Ausrichtung. Das bildet die Basis für eine effiziente Lehr- und Lernumgebung für die Schülerinnen und Schüler unseres Gymnasiums.

Die Kompetenz, die Professionalität und die Motivation aller Lehrkräfte sowie deren Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit beeinflussen die Qualität der entsprechenden Lern- und Lehrprozesse entscheidend. Dies gilt auch für das Zusammenwirken mit Schülerinnen, Schülern, Eltern, Betrieben, Unternehmen und weiteren Partnern. Die systematische Personalentwicklung ist deshalb von zentraler Bedeutung für den Erfolg und die Wirksamkeit der Schule. Die Personalentwicklung stellt einen zentralen Qualitätsbereich im „Orientierungsrahmen Schulqualität“ dar. Gestützt durch die jeweils gültige Fassung des Brandenburgischen Schulgesetzes (§§ 70/71) in Verbindung mit RS 8/09 sowie dem Orientierungsrahmen für Schulqualität stellt das Paul-Gerhardt-Gymnasium ein (sich aktuell anpassendes) Konzept zur Personalplanung und Personalentwicklungsplanung auf.

2. Intention

Die Personalplanung beabsichtigt eine langfristige Absicherung des Lehrkräfte- bzw. Fachkräftebedarfs am Gymnasium zur Umsetzung eines qualitativ hochwertigen Unterrichts unter besonderer Beachtung der individuellen Zukunftsplanung der Lehrkräfte im Kontext mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag an Schulen des Landes Brandenburg. Die Integration der verschiedenen Bereiche des Schulprofils und des Schulprogramms ergänzen das Personalentwicklungskonzept.

3. Personalentwicklungsplanung

Die Personalentwicklung am Paul-Gerhardt-Gymnasium umfasst sämtliche Maßnahmen zur Erhaltung, Entwicklung und Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen des Kollegiums.

Sie ist eine kontinuierliche und systematische Aufgabe, die von der Schulleitung aktiv gestaltet und begleitet wird und stetig aktualisiert werden muss.

Wir verknüpfen die Personalentwicklung konsequent mit der schulinternen Planung und verstehen sie als eine systematisch wahrzunehmende Daueraufgabe, die insbesondere von der Schulleitung als solche betrachtet und erfüllt werden muss. Die Personalentwicklung zielt darauf ab, das Leistungs- und Lernpotential der Lehrkräfte zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.

4. Maßnahmen

4.1. Strategische Bedeutung

Die Personalentwicklung sieht ihre wesentliche Grundlage im Schulprogramm, im Schulprofil, d.h. im Leitbild und im Leitgedanken der Schule. Die Hervorhebung der Werte, der Prinzipien und der Visionen finden hier ein Fundament. Die Umsetzung der schulinternen Curricula, der verschiedenen Konzepte, die

Entwicklung der Medienkompetenz und die Zusammenarbeit mit externen Partner sind wesentliche Parameter des Personalplanungshandelns.

Eine kontinuierliche vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklungsplanung ist dafür unabdingbar, um individuelle Zukunftsplanungen der Bestandslehrkräfte, der Lehramtskandidaten und der Vertretungslehrkräfte mit den Interessen der eigenen Schulentwicklung in Balance zu bringen.

Aktuell stehen dem Bildungsbereich in allen Schulformen des Landes Brandenburg Personalengpässe bevor. Die Strategie der Schulleitung für die Personalplanung und Personalentwicklung wird sich neuen und flexiblen Herausforderungen des Lehrkräftearbeitsmarktes in Verbindung mit neuen Lehr- und Lernmöglichkeiten stellen müssen.

4.2. Personalentwicklungsgespräche

Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche verdeutlichen allen Lehrkräften nicht nur ihre eigene Rolle im Gesamtkonzept Schule, sondern sollen ihnen auch Möglichkeiten sowie Notwendigkeiten und Wege zur eigenen Entwicklung aufzeigen. Bedürfnisse und Wünsche der Lehrkräfte, insbesondere Laufbahnziele und Perspektiven, Talente und Präferenzen werden in die Personalentwicklungsplanung schulorganisatorisch und perspektivisch mit einbezogen.

4.3. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung ist strategisch auf Ziele und Anforderungen der Schule und ihrer Entwicklung ausgerichtet. Sie ist das Ergebnis eines Ausgleichs zwischen persönlichen Interessen sowie fachlichen und schulischen Anforderungen und orientiert sich an den folgenden Qualitätsmerkmalen.

Qualitätsmerkmale	Ziele der Schule	Realisierung /Prozess/Audit
Übereinstimmung von Schulprogramm, Leitbild und Personalentwicklung	Die Schule bemüht sich um die Verknüpfung von Organisations-, Aufgaben- und Personalentwicklung. In der Schulentwicklung und im Schulprogramm wird besonders auf die Ausbildung im MINT-Bereich, auf die Ausbildung in den Fremdsprachenbereichen und im Bereich der Studien- und Berufsorientierung Wert gelegt.	Die Lehrkräfte sind bereit, in verschiedenen Aufgabenbereichen der Schule und am Schulleben aktiv mitzuwirken und über den Unterricht hinaus die Schule zu gestalten. Geeignete und interessierte Lehrkräfte sollen z.B. über die Aufgabe der Leitung von Fachkonferenzen, die aktive Mitarbeit in (sich aktualisierenden) Arbeitsgruppen und über weitere schulische Aufgaben mit der Schulleitung zusammenarbeiten.

<p>Förderung und Wertschätzung aller Lehrkräfte und Unterstützung ihrer besonderen Entwicklungsmöglichkeiten in der Schule</p>	<p>Das Kollegium und die Schulleitung wertschätzt die Leistungen aller Lehrkräfte, indem Anerkennung und Respekt formuliert werden und authentisch als interne Schulkultur miteinander gelebt wird.</p>	<p>Die Schulentwicklung und besondere Leistungen werden u.a. in schulinternen und öffentlichen Kommunikationskanälen, in Dienstberatungen und in der Konferenz der Lehrkräfte, in der Konferenz der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und vor der Schulaufsicht thematisiert. Dabei werden besondere Leistungen hervorgehoben.</p> <p>Lehrkräfte mit besonderem Engagement für die Schulentwicklung und nützlichen Interessen und Kompetenzen werden verstärkt eingebunden und unterstützt.</p> <p>Im Rahmen der Evaluation werden Mitarbeiterbefragungen u.a. zur Zufriedenheit des Lehrkräftekollegiums, der Schülerinnen und Schüler und der Eltern durchgeführt und ausgewertet.</p>
<p>Personaleinsatz</p>	<p>Absicherung einer hohen Qualität des Unterrichts und aller anderen Bereichen der Schule. (z.B. bei Exkursionen, Außenpräsentationen mit Kooperationspartnern)</p>	<p>Eingesetzte Lehrkräfte werden begleitend qualifiziert und beraten.</p> <p>Alle zwei Jahre führt die Schulleiterin Leistungs- und Entwicklungsgespräche durch (VV LEG).</p> <p>Im Zusammenhang mit Gesprächen zu Unterrichtsbesuchen durch die Schulleitung wird auch über den Unterrichtseinsatz und die Übernahme schulischer Funktionen beraten. Der Einsatz der Lehrkräfte wird von den Fachkonferenzleitungen und von erfahrenen Lehrkräften (Mentoring) begleitet (z.B. Absprachen in den Fachkonferenzen, Klärung zu übernehmender Aufgaben, kollegiale Unterrichtshospitation, siehe Hospitationskonzept).</p> <p>Lehrkräfte, die sich über das Vertretungsbudget an der Schule bewähren, sollen vorrangig bei der Einstellung berücksichtigt werden.</p>

Einführung neuer Lehrkräfte sowie neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des sonstigen pädagogischen Personals	Die Schule möchte neue Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal schnell und gut in das Kollegium integrieren.	Ausführungen unter Punkt 4.6.1.
--	--	---------------------------------

4.4. Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen

Das berufliche Selbstverständnis und die Kompetenzen der Lehrkräfte werden wahrgenommen, reflektiert und weiterentwickelt. Grundlage dafür bildet das Brandenburgische Schulgesetz § 67, Absatz 3 und die VV über die Fortbildung der Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft.

Qualitätsmerkmale	Ziele der Schule	Realisierung/Prozess/Audit
<p>Fortbildungsschwerpunkte der Schule</p> <p>Am Paul-Gerhardt-Gymnasium gibt es ein Fortbildungskonzept*.</p> <p>* Eine Arbeitsgruppe erarbeitet bzw. überarbeitet aktuell ein konkretes Konzept.</p>	<p>Die Schulleitung unterstützt die Fortbildung aller Beschäftigten. Die Notwendigkeit von Fortbildungen ist für die Weiterentwicklung und die Professionalität von allen an Schule Beteiligten wichtig. Das wird z.B. in Dienstbesprechungen und Konferenzen thematisiert. Die Verbesserung der Unterrichtsqualität steht im Mittelpunkt der Fortbildungen.</p>	<p>Lehrkräfte können im Rahmen dienstlicher und organisatorischer Erfordernisse vom Unterricht freigestellt werden, um Fortbildungen zu besuchen.</p> <p>Die Schulleitung fördert die Durchführung kollegialer Unterrichtshospitationen.</p> <p>Die Schulleitung plant und organisiert z.B. themenbezogene schulinterne Fortbildungen und Maßnahmen des Gesundheitsmanagement.</p>
Fortbildungsschwerpunkte der einzelnen Lehrkräfte	<p>Die einzelnen Lehrkräfte qualifizieren sich gezielt weiter.</p> <p>Die Fortbildungen einzelner Lehrkräfte werden zur Weiterentwicklung der Schule genutzt.</p>	<p>Die Lehrkräfte wenden die Kenntnisse im eigenen Unterricht an und wirken als Multiplikatoren und berichten z.B. in Fachkonferenzen über die Ergebnisse von Fortbildungsmaßnahmen.</p>
Fortbildungsschwerpunkte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen Weiterbildungsangebote des Schulträgers und anderer Anbieter.</p>	<p>Die Sekretariatsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Sozialpädagogen nehmen nach Bedarf an Lehrgängen zur weiteren Professionalisierung ihrer Tätigkeit teil. Die Hausmeister nehmen</p>

	Diese Fortbildungen führen zu einer Verbesserung der Schulqualität.	Fortbildungen des Schulträgers wahr.
--	---	--------------------------------------

4.5. Kooperation aller an Schule Beteiligten und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Die Kooperation aller an Schule Beteiligten (effektive Arbeits- und Kommunikationskultur und Teamarbeit) wird angeregt und weiterentwickelt. Am Paul-Gerhardt-Gymnasium erfolgt eine Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen. Die Maßnahmen dienen der Förderung von Partnerschaften zwischen den Lehrkräften und mit externen Institutionen oder Unternehmen.

Qualitätsmerkmale	Ziele der Schule	Realisierung /Prozess/Audit
Kommunikation und Information	<p>Die Schulleitung sorgt für einen effektiven Informationsfluss und Informationsaustausch.</p> <p>Die Zusammenarbeit mit dem Schulträger und verschiedenen Kooperationspartnern findet regelmäßig statt.</p> <p>Die Schule verfügt über eine Homepage, die regelmäßig gepflegt wird.</p> <p>Das Paul-Gerhardt-Gymnasium pflegt einen Instagram-Account.</p>	<p>Die Schulöffentlichkeit, der Schulträger, das Kollegium und alle an Schule Beteiligten und ggf. externe Kooperationspartner werden regelmäßig über wesentliche Neuigkeiten, Ereignisse, Prozesse, Entwicklungen, Vorkommnisse und Herausforderungen in Kenntnis gesetzt (z.B. über die schul.cloud (News der Schulleitung), in Konferenzen und Dienstberatungen, über E-Mails, die Homepage, das Amtsblatt des MBS)</p> <p>Das Gymnasium nutzt eine schul.cloud als Möglichkeit zur schnellen schulinternen Kommunikation.</p> <p>Auf der Homepage kann man sich über wesentliche Bereiche des Schullebens informieren. News sind veröffentlicht.</p> <p>Der Instagram-Account präsentiert Akzente im Bereich der Social Media.</p>
Zusammenarbeit	<p>Das Gymnasium pflegt eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Schule Beschäftigten.</p>	<p>Die Lehrkräfte gehen kollegial miteinander um.</p> <p>Konflikte sollen vertraulich behandelt, professionell und fair gelöst werden.</p> <p>Es finden regelmäßige Besprechungen auf verschiedenen Ebenen statt, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dienstberatungen Konferenzen der Lehrkräfte Fachkonferenzen Gesamtkonferenzen der Fachkonferenzleitungen Lehrerratssitzungen mit der Schulleitung Konferenzen der Eltern

		Konferenzen der Schülerinnen und Schüler Schulkonferenzen Elternsprechtage Elternversammlungen Individuelle Gespräche zwischen allen an Schule Beteiligten
--	--	---

4.6. Einstellung und Einarbeitung neuer Lehrkräfte

4.6.1. Geplanter Einsatz neuer ausgebildeter Lehrkräfte, Seiteneinsteiger und Vertretungslehrkräfte

Die Schulleitung arbeitet bei der geplanten Einstellung neuer Lehrkräfte eng mit dem Staatlichen Schulamt Cottbus zusammen, um

- zielgerichtet den Bedarf in den Unterrichtsfächern zu melden und ggf. abzudecken
- die besonderen Qualifikationen der Bewerber kennenzulernen
- fachgerechte Lehrkräfte für die Schule einstellen zu können
- Umsetzungs- und Versetzungsanträge von externen Lehrkräften zu prüfen

Das einzustellende Lehrpersonal soll:

- das pädagogische und fachliche Profil der Schule bereichern und ergänzen
- in das Team des Paul-Gerhardt-Gymnasiums passen

Kriterien der Erwartungen an das Lehrpersonal umfasst zudem:

- die Bereitschaft, sich längerfristig für die Arbeit an unserer Schule zu engagieren
- besonders die Aspekte Naturwissenschaft, Sprachen und Studien- und Berufsorientierung zu fördern
- die Bereitschaft, sich auf die besonderen Arbeitsbedingungen im Bereich Schule/konkret Gymnasium einzulassen

Die neuen Lehrkräfte werden in einem ausführlichen Einstellungsgespräch mit der Schulleitung mit der spezifischen Struktur der Arbeit am Paul-Gerhardt-Gymnasium vertraut gemacht.

Dabei werden insbesondere folgende Punkte angesprochen:

- Begrüßung und Motivationslevel
- Geschichte der Schule
- Schulprogramm
- Hausordnung, Schulorganisation, mediale Ausstattung, schulinterne Kommunikation
- Nutzung schulischer Ressourcen – Fachräume, weitere Raumausstattungen, Essenversorgung
- Struktur des Kollegiums und Zusammenarbeit im Kollegium, Geschäftsverteilung Schulleitung
- Pflichten und Rechte der Lehrkräfte (Schulgesetz, VV Arbeitszeit)
- Hinweise zur Zusammensetzung der Schülerschaft und Umgang mit den Schülern (Schulgesetz, Sek I-Verordnung, VV Leistungsbewertung, EOM)
- Erwartungen der neuen Lehrkräfte und an die neuen Lehrkräfte
- Hilfs- und Unterstützungsangebote (Mentoring)
- Hinweise zur Vertretungsregelung (Vertretungskonzept)
- Hinweise zur Information bei Abwesenheit von der Schule (Erkrankungen, Fortbildungen)

- ggf. Hinweise auf Unterrichtsbesuche

Die neuen Lehrkräfte werden mit den Räumlichkeiten der Schule vertraut gemacht und erhalten die notwendigen Unterlagen und die notwendige Ausrüstung

- Schulführung durch die Schulleitung
- Schlüssel für Klassenräume und die entsprechenden Fachräume
- Lehrerpostfach im Lehrerzimmer
- Zugangsdaten zur schul.cloud, Chattiquette, Zugangsdaten zu den Raumlaptops (schulinternes Lehrernetzwerk), zur BB-Schulcloud, zum Schulportal Brandenburg, in das WEBB-schule Verwaltungsnetzwerk
- auf der BB-Schulcloud befinden sich in verschiedene Ordner sortiert alle schulinternen Daten der letzten Schuljahre (Konzepte, Konferenzen, Protokolle, Belehrungen, Arbeitsgruppen, PC-Raum Nutzung, SchiC und RLP der jeweiligen Fächer und weiteres)
- Nutzung von Lehrbücher, Arbeitsheften und Lizenzen
- Hinweise Homepage und zur Instagram-Seite der Schule
- Raumkonzept der Schule
- ein digitaler Begrüßungsordner wird auf der BB-Cloud zur Verfügung gestellt

Die neuen Lehrkräfte werden bekanntgemacht mit

- dem Kollegium der Schule
- den zuständigen Fachkonferenzleitern
- dem Administrator, dem PONK der Schule
- der Sekretärin, der Sozialarbeiterin, dem Hausmeister

Die neuen Lehrkräfte werden möglichst nur in der Sekundarstufe I und bis Klasse 11 eingesetzt und zwar so, dass

- sie im Jahrgang mit erfahrenen Lehrkräften zusammenarbeiten können
- sie wenn organisatorisch möglich, im ersten Jahr nur als stellvertretende Klassenlehrer/in tätig sind

Die neuen Lehrkräfte werden durch die Schulleitung/Fachkonferenzleitung im Unterricht besucht. Ein Gespräch wird geführt und über die Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Monate gesprochen. Neue Lehrkräfte und Berufsanfänger werden auf entsprechende Fortbildungen hingewiesen und zur Teilnahme ermuntert.

Neue Lehrkräfte werden von der Schulleitung, den Fachkonferenzleitungen und von erfahrenen Lehrkräften begleitet.

4.6.2. Funktionsstellen

Die Lehrkräfte werden ermutigt, Funktionsstellen zu übernehmen und sich langfristig z.B. durch Fortbildungen darauf vorzubereiten.

Designierte Funktionsstelleninhaber sollen die Möglichkeit erhalten, die erfahrenen, amtierenden Funktionsstelleninhaber bei ihrer Arbeit zu begleiten und werden bei Bedarf beraten.

Die Aufgabenbereiche werden besprochen. Personalunion soll vermieden werden.

4.6.3. Lehramtskandidatinnen und -kandidaten

Das Paul-Gerhardt-Gymnasium ist sich seiner Verantwortung bewusst, einen Beitrag zur Ausbildung von Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten zu leisten und befürwortet daher im Rahmen ihrer Möglichkeiten deren Einsatz an der Schule.

- Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten werden unterstützt, so dass sie sich auf ihre Ausbildung konzentrieren können
- Mentoren werden zur Begleitung der Ausbildung gestellt, in Absprache mit den Bestandslehrkräften
- aktuell können Lehramtskandidaten im Rahmen des Vertretungsbudgets zusätzlich bis 5 LWS bezahlt selbstständigen Unterricht erteilen

4.6.4. Praktikanten und Lernassistenten

Im Sinne einer zukunftsorientierten Personalplanung wird *Praktikanten* von Lehramtsstudiengängen die Möglichkeit gegeben, ein Praktikum am Paul-Gerhardt-Gymnasium durchzuführen (Orientierungspraktikum 2-4 Wochen, Unterrichtspraktikum 5-6 Monate)

- Mentoren bzw. Lehrkräftebegleitung in Absprache mit Bestandslehrkräften

Lernassistenten sind Studenten von Lehramtsstudiengängen, die mit der Schulleiterin auf Basis von monatlich 520,00 Euro einen Vertrag abschließen. Sie begleiten und unterstützen den Unterricht in verschiedenen Lerngruppen.

- Mentoren bzw. Lehrkräftebegleitung in Absprache mit Bestandslehrkräften

Zukunftsorientiert für die eigene Personalplanung stellt das Paul-Gerhardt-Gymnasium Lernassistenten ein (max. 2 pro Schule sind möglich), damit sie nach Beendigung des Studiums und des Referendariats als ausgebildete Lehrkräfte zur Verfügung stehen.

5. Evaluation

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen zur Personalplanung und Personalentwicklung werden in enger Zusammenarbeit zwischen Schulleitung, Lehrerrat und Fachkonferenzleitungen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert. So ist besser möglich, die gestellten Anforderungen adressatengerecht zu kommunizieren und umzusetzen.

Austausch/Diskussion in der Arbeitsgruppe am 16.10.2023

Information und Erläuterung am 16.10.2023 auf der Konferenz der Lehrkräfte in Anwesenheit der beratenden Mitglieder der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern

gez. OStDin Brit Mühmert
- Schulleiterin -

Lübben, 20.10.2023