

Personalentwicklungskonzept der Naturparkschule Prieros

Stand: 2025

Naturparkschule Prieros – Gesunde Schule, gemeinsam stark.

1. Ziele

Die Personalentwicklung der Grundschule Prieros verbindet schulische Anforderungen mit den individuellen Potenzialen der Lehrkräfte. Sie sichert Unterrichtsqualität, stärkt Professionalität und unterstützt die Profilbildung als Naturparkschule. Schwerpunkte sind: Qualifizierung, passgenauer Einsatz, kollegiale Zusammenarbeit, Nachwuchsförderung (Referendar*innen, Seiteneinsteiger*innen) sowie transparente Verfahren (LEG, Beurteilungen).

2. Personalentwicklung – Bedarfsanalyse, Einsatz und Kultur

2.1 Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse erfolgt regelmäßig auf Basis von Stundenfächern, vorhandenen Qualifikationen und pädagogischen Entwicklungslinien. Einstellungen erfolgen bedarfsgerecht durch die Schulaufsicht. Schulische Schwerpunkte werden berücksichtigt und führen zu einem kontinuierlichen Abgleich. Ergebnisse der Bedarfsanalyse fließen in die Unterrichts- und Personalplanung ein.

2.2 Einsatz

Der Einsatz orientiert sich an Qualifikationen, Stärken und Entwicklungslinien der Lehrkräfte. Die Schulleitung berücksichtigt Klassenbildung, Anrechnungsstunden und besondere Funktionen. So werden Expertisen gezielt genutzt und Unterrichtskontinuität gesichert.

2.3 Lehrkräfte – Qualifikation

Frau Backhaus: Klassenleitung, Mathematik, Musik, Deutsch

Frau Barthel: Klassenleitung, Englisch, Russisch

Frau Bunge: Klassenleitung, Kunst, Deutsch, Mathematik,

Frau Götze: Rektorin, Deutsch, Sachunterricht, Sport

Frau Schattling: Klassenleitung, LER, NaWi, Deutsch, Sport, Sonderpädagogik

Herr Schmidt: Mathematik, Sport, Deutsch

Frau Thiele: Klassenleitung, Mathematik, Musik, Deutsch

Frau Wilke: Klassenleitung, Deutsch, Kunst, Mathematik

Frau Bergmann: Klassenleitung, Deutsch

Frau Leonhardt: Klassenleitung, Sport, Englisch

Edelmann / Herr Busam: Vertretungslehrkräfte

Zusätzliche Aufgaben – Übersicht

Name	Zusätzliche Aufgaben
Frau Backhaus	Fachkonferenzleitung Mathematik, Dyskalkuliebeauftragte
Frau Barthel	Fachkonferenzleitung Englisch, Verantwortliche für ILEA, Medienbeauftragte
Frau Bergmann	Fachkonferenzleitung Sachunterricht
Frau Bunge	Fachkonferenzleitung Kunst, Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte
Frau Leonhardt	Beauftragte für die Bibliothek, schuleigene Bücher und Bücherbestellung
Herr Schmidt	Beauftragter für „Jugend trainiert für Olympia“ (JTFO), Verantwortlicher für Sportfest, Fachkonferenzleitung Sport
Frau Thiele	Verantwortliche für den Adventsbasar
	Beauftragte für den Naturpark, Fachkonferenzleitung GEWI
Frau Wilke	Fachkonferenzleitung Deutsch, Beauftragte für LRS
Frau Schattling	Fachkonferenzleitung NaWi, Sonderpädagogik
Herr Busam	Medienbeauftragter, Vertretungslehrkraft
Herr Edelmann	Zuständig für Schwimmen

3. Leistungs- und Entwicklungsgespräche (LEG)

3.1 Ziele

- Sicherung der Unterrichts- und Schulqualität durch regelmäßige Reflexion
- Förderung der individuellen beruflichen Entwicklung der Lehrkräfte
- Vereinbarung klarer, messbarer Entwicklungsziele im Bezug zum Schulprogramm
- Stärkung von Motivation, Arbeitszufriedenheit und Kommunikation im Kollegium
- Weiterentwicklung der Personalplanung im Abgleich mit schulischen Bedarfen

3.2 Rechtsgrundlagen

Brandenburgisches Schulgesetz (BbgSchulG), insbesondere §§ 63, 69

Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften (VV-LEG-L), MBS 2016

Orientierungsrahmen Schulqualität im Land Brandenburg

3.3 Ablauf

1. Vorbereitung: Terminierung, Sammlung relevanter Unterlagen (Reflexionsbögen)
2. Durchführung: Dialogisches Gespräch zwischen Schulleitung und Lehrkraft
3. Rückmeldung, Reflexion und Vereinbarung konkreter Ziele
4. Dokumentation: Schriftliche Fixierung, Ablage in der Personalakte
5. Evaluation: Überprüfung der Zielerreichung im nächsten Zyklus (alle zwei Jahre)

4. Dienstliche Beurteilungen

4.1 Ziele

- Objektive Einschätzung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Grundlage für dienstrechtliche Entscheidungen (Beförderungen, Versetzungen)
- Transparenz individueller Entwicklungsverläufe
- Berücksichtigung besonderer Umstände (Schwerbehinderung, besondere Leistungen)

4.2 Rechtsgrundlagen

Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften (BeurtVV-L)
Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG), insbesondere § 19
Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz (BbgLeBiG)

4.3 Ablauf

1. Festlegung des Beurteilungszeitraums (rückwirkend 3 Jahre)
2. Vorbereitung: Sammlung relevanter Nachweise (Unterrichtsbeobachtungen, Leistungsübersichten)
3. Durchführung: Gespräch zwischen Beurteiler*in (Schulleitung) und Lehrkraft
4. Dokumentation: Schriftliche Fixierung, Aufnahme in Personalakte
5. Ergebnisreflexion und Zielvereinbarung

5. Dokumentation und Evaluation

Die Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts wird in der Schulkonferenz reflektiert. Dokumente und Ergebnisse fließen in die Schulentwicklungsplanung ein.

6. (Rechts-)Grundlagen – übergreifend

- Landesbeamtengesetz (LBG)
- Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz (BbgLeBiG)
- Brandenburgisches Schulgesetz (BbgSchulG)
- VV-LEG-L (Leistungs- und Entwicklungsgespräche)
- BeurtVV-L (Dienstliche Beurteilungen)
- Orientierungsrahmen Schulqualität im Land Brandenburg

7. Quellen

MBS (2016): Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften (VV-LEG-L)

MBS: Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften (BeurtVV-L)

Brandenburgisches Schulgesetz (BbgSchulG)

Landesbeamtengesetz Brandenburg (LBG)

Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz (BbgLeBiG)

MBS: Orientierungsrahmen Schulqualität im Land