

# Personalentwicklungskonzept

## Baustein 3 - Schulmanagement



Unser OSZ II Barnim  
**Schulprogramm**



**Inhaltsverzeichnis**

	Seite
1 Präambel	4
2 Ziel unseres Personalentwicklungskonzeptes	4
3 Personalentwicklungskonzept	
3.1 Einstellung von neuem Personal	4
3.2 Aktive Personalentwicklung/ Potenziale nutzen	
3.2.1 Ausbildung von Lehramtskandidaten	5
3.2.2 Einsatz nach Kompetenz	6
3.2.3 Begleitende Qualifizierung von fachfremd eingesetzten Lehrkräften	6
3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten der Lehrkräfte	7
3.2.5 Unterstützung der Professionalität	7
3.3 Leistungs- und Entwicklungsgespräche	7
3.4 Fachkräftewerbung	7
4 Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes	8
5 Dokumentation und Evaluation	9
6 Zeitschiene zur Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes	9
7 Anlagen	10

## 1 Präambel

Ein Grundsatz im Leitbild unserer Schule lautet: „*Freude am eigenen Wachsen und der eigenen Leistung ist möglich.*“<sup>1</sup> Dies betrifft auch die Entwicklung der Lehrkräfte am OSZ II Barnim. Die konzeptionelle Personalentwicklung schafft den Rahmen für das Wachsen und die Leistungsentfaltung, sie wird ergänzt durch die Festlegungen im Fortbildungskonzept und im Kompetenzentwicklungskonzept der Schule und steht im Zusammenhang mit unserem Evaluationskonzept.

Im Schulprogramm 2013 des OSZ II Barnim haben wir formuliert:

*„In Zusammenarbeit mit dem staatlichen Schulamt erarbeiten wir ein Personalentwicklungskonzept. Das Personal-konzept beschreibt die individuelle, organisatorische, strategische und kulturelle Personalentwicklung.“*<sup>2</sup>

Weitere Grundlagen des Konzeptes sind das Brandenburgische Schulgesetz<sup>3</sup>, der Qualitätsrahmen Schulqualität<sup>4</sup> sowie das Landesbeamtengesetz<sup>5</sup> §23 (2).

## 2 Ziel unseres Personalentwicklungskonzeptes

Unser Ziel ist die systematische Gestaltung des Prozesses der Personalentwicklung als ein Schlüsselfaktor unserer Schulqualität, der von allen mitgetragen wird.<sup>6</sup> Wir wollen damit auf alle Bedarfe und erkennbaren Bedürfnisse unserer Schule und des Lehrerteams einwirken können, in dem wir berufseinführende, berufsbegleitende und berufsnahe Entwicklungsmaßnahmen anbieten und somit alle Beteiligten dazu befähigen, den täglichen Anforderungen erfolgreich und effizient gerecht zu werden und sich selbstbewusst und motiviert neuen Herausforderungen zu stellen. Für die Lehrkräfte ergeben sich

- die Aufrechterhaltung und Verbesserung der fachlichen und persönlichen Qualifikation,
- die Aktivierung bisher ungenutzter Potenziale und Fähigkeiten,
- Übertragung neuer/erweiterter Aufgaben,
- verbesserte Karrieremöglichkeiten,
- Steigerung der individuellen Flexibilität,
- Verbesserung der Selbstverwirklichungschancen und Entfaltung der Persönlichkeit<sup>7</sup>

Im Ergebnis kann das Konzept zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit führen, wenn individuelle Entwicklungschancen geschaffen, realisiert und unterstützt werden.

## 3 Personalentwicklungskonzept

### 3.1 Einstellung von neuem Personal

Das OSZ II Barnim ist seit 2005/ 2006 eine MoSeS-Schule (Modellvorhaben "Stärkung der Selbstständigkeit von Schulen") und kann daher die Einstellung von neuen Lehrkräften erheblich mitgestalten und steuern. Dies basiert auf den personalrechtlichen Befugnissen, welche der Schulleitung übertragen wurden:

#### „Personalrechtliche Befugnisse

*Schulleiterinnen oder Schulleiter entscheiden im Rahmen gesetzlicher Vorgaben und vorhandener Haushaltsmittel. Die personalvertretungsrechtlichen Befugnisse nimmt der Lehrerrat wahr bei:*

<sup>1</sup> Schulprogramm des OSZ II Barnim, 29.05.2013, S. 6

<sup>2</sup> ebenda, S. 10

<sup>3</sup> Brandenburgisches Schulgesetz, MBoS, Potsdam, 2014, §§ 70 (3), 71 (4), 85 (2) Nr. 9

<sup>4</sup> [http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/schulentwicklung/schulqualitaet/orientierungsrahmen\\_schulqualitaet/Orientierungsrahmen\\_Schulqualitaet.pdf](http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/schulentwicklung/schulqualitaet/orientierungsrahmen_schulqualitaet/Orientierungsrahmen_Schulqualitaet.pdf) (12.03.2017), S. 30

<sup>5</sup> [http://bravors.brandenburg.de/gesetze/lbg\\_2016\\_2#23](http://bravors.brandenburg.de/gesetze/lbg_2016_2#23) (03.03.2016)

<sup>6</sup> vgl. Schulprogramm des OSZ II Barnim, S. 10

<sup>7</sup> <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/personalentwicklung-1.html#erklaerung> (23.02.2017)

- ▶ *Einstellung/ Vertragsverlängerung*
- ▶ *Versetzung/ Umsetzung/ Abordnung*

*Rechtliche Grundlagen BbGSchulG §7;§67 Abs.1; §71 Abs.3 und DAÜVV Nr.8 (Verwaltungsvorschrift zur Übertragung einzelner Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals der Schulen auf Schulleiterinnen und Schulleiter) VV Dienstvorgesetztenaufgaben-Übertragung)<sup>8</sup>*

Dies erfordert eine Bedarfsanalyse, welche als Ziel die Sicherung des Fachkräftebedarfs zur Umsetzung eines qualitativ guten Unterrichts hat. Wir erheben den Personalbestand in Befragungen, Bestandsanalysen, unter Beachtung des RESSOR-Bogens und den Entwicklungszielen unserer Schule und erhalten Erkenntnisse über das

- Wissen (Sind die Lehrkräfte informiert?, z. B. über aktuelle Entwicklungen, neue Anforderungen, planmäßige Veränderungen)
- Wollen (Sind sie motiviert? Was demotiviert sie?)
- Können (Sind sie ausreichend ausgebildet? Haben sie genug trainiert? Welche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung gibt es?)
- Dürfen (Sind die Lehrkräfte aus ihrer Sicht berechtigt? Trauen sie sich, kreativ/ kollektiv zu handeln?)<sup>9</sup>

Das Ergebnis der Analyse soll dazu führen, dass wir passgenaues Personal suchen und einstellen können, um die weitere Entwicklung unserer Schule zu sichern und einen qualitativ hochwertigen Unterricht zu gewährleisten.

V: Schulleitung, Lehrkräfte

T: jährlich, zur Vorbereitung des neuen Schuljahres oder im aktuellen Bedarfsfall

D: u.a. Lehrerzuweisung des Staatlichen Schulamtes, Mitarbeiterbefragungen

Nach der Gewinnung und Einstellung von Lehrkräften für das OSZ II Barnim schließen sich die Personalmaßnahmen gemäß unserem Fortbildungskonzept<sup>10</sup> an. Wir gestalten aktiv die Berufseingangsphase für junge Lehrkräfte im Beruf (berufseinführende Maßnahme) und begleiten alle Lehrkräfte, die neu in unserer Schule sind, mittels des Mentorensystems.

### 3.2 Aktive Personalentwicklung/ Potenziale nutzen

#### 3.2.1 Ausbildung von Lehramtskandidaten

Um geeignetes Personal für den Standort und die Ausbildungsinhalte des OSZ II Barnim zu gewinnen, bemühen wir uns aktiv um die Ausbildung von Lehramtskandidaten. Wir signalisieren dem Staatlichen Schulamt Frankfurt (Oder) die Bereitschaft, als Ausbildungsschule die Entwicklung der angehenden Fachkräfte zu unterstützen und suchen die enge Kooperation mit den Studienseminaren Bernau und Cottbus.

Die Begleitung der schulpraktischen Ausbildung stellen wir durch fachlich und fachdidaktisch qualifizierte Ausbildungslehrkräfte sicher. Näheres dazu ist im Fortbildungskonzept formuliert.<sup>11</sup> In der zweiten Phase der Lehrerbildung gibt es eine enge Kooperation der Lehramtskandidaten mit der Schulleitung, in dem Hospitationen und ergänzende Beratung angeboten werden.

V: Schulleitung, Ausbildungslehrkräfte

T: jährliche Meldung, ständig bei aktiver Ausbildung von Lehramtskandidaten

<sup>8</sup> <http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/lbm1.c.226948.de> (09.03.2017)

<sup>9</sup> <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Personalentwicklung&oldid=162737973> (12.03.2017)

<sup>10</sup> Fortbildungskonzept des OSZ II Barnim, 29.06.2016, S. 8 ff.

<sup>11</sup> ebenda, S. 6

D: Meldebogen des Staatlichen Schulamtes Frankfurt (Oder)

### 3.2.2 Lehrereinsatz nach Kompetenz

Der Personaleinsatz ist Aufgabe der Schulleitung. Sie stimmt den konkreten Bedarf an Lehrerwochenstunden mit der Klassenbildung, den Anrechnungstatbeständen und den von unseren Lehrkräften wahrgenommenen Funktionen und Aufgaben ab. Dies geschieht in enger Kooperation mit den Abteilungsleitungen. Darauf fußt der konkrete Lehrereinsatz im jeweiligen Schuljahr.

Im Vordergrund der Planung des Lehrereinsatzes stehen die erworbenen Kompetenzen, welche sich aus den erreichten Berufsabschlüssen und der langjährigen Lehrtätigkeit ergeben. Gegebenenfalls werden bereits erworbene Lehrkompetenzen reaktiviert oder mittels Fortbildung auf neue Anforderungsbereiche übertragbar gemacht. Die Lehrkräfte bringen sich aktiv in den Gestaltungsprozess ein und äußern ihre Erwartungen und mögliche zu bearbeitende Aufgabenfelder. So können wir sichern, dass vorhandene Kompetenzen und Expertisen der Lehrkräfte zielführend genutzt werden.

Verlässliche Planungsgrundlage für den längerfristigen Personaleinsatz ist eine lang- und mittelfristige Zielplanung, welche sich auf das Lebens- und Dienstalter der Lehrkräfte bezieht, die aktuelle Situation der Schule berücksichtigt und weitere sich ergebende Aufgaben in Betracht zieht. Wir halten einen 3-Jahres-Rhythmus als angemessenen Zeitraum.

V: Schulleitung, Abteilungsleitung, Lehrkräfte

T: jährlich

D: Lehrereinsatzlisten, Organigramm, Lehrerzuweisung des Staatlichen Schulamtes

Die Schulleitung setzt sich aktiv dafür ein, bestehende Angebote der Ausbildung am OSZ II Barnim zu sichern und, wo möglich, neue Angebote zu schaffen. Somit wollen wir Perspektiven geben, das fachliche Knowhow der Lehrkräfte vielfältig zu nutzen und zu sichern. Hierbei werden auch die Wünsche der Lehrkräfte wahrgenommen und in Abstimmung mit den schulischen Gegebenheiten gefördert und unterstützend entwickelt.<sup>12</sup>

V: Schulleitung, Abteilungsleitung, Lehrkräfte, Lehrerrat

T: ständig

D: z. B. Auswertung von Mitarbeiterbefragung

### 3.2.3 Begleitende Qualifizierung von fachfremd eingesetzten Lehrkräften

Die Planung des Lehrereinsatzes geht immer von bekannten Voraussetzungen aus. Sollten sich diese Grundlagen ändern, müssen wir aktuelle Veränderungen vornehmen, welche unter Umständen auch den fachfremden Lehrereinsatz erfordern. Dazu werden wir das Entwicklungspotenzial der Lehrkräfte in einem Mitarbeitergespräch individuell erörtern, freiwillige Interessenbekundungen berücksichtigen und die Einstiegsphase bei der Übernahme der neuen Herausforderung begleiten. Ist der Lehrereinsatz mit neuer Anforderung planbar, sorgen wir für eine angemessene Vorbereitungszeit für die Wahrnehmung der neuen Aufgabe.

Wird der sich ergebende Bedarf mit einer Lehrkraft gedeckt, welche als Seiten- oder Quereinsteiger am OSZ II Barnim beginnt, dann sorgt die Schulleitung aktiv für eine begleitende Qualifizierung (z. B. in Form einer pädagogischen Grundqualifizierung im BUSS<sup>13</sup> oder eines berufsbegleitenden Referendariats<sup>14</sup>) und trägt hiermit Verantwortung für die zu

<sup>12</sup> vgl. Kompetenzentwicklungskonzept des OSZ II Barnim (in Arbeit)

<sup>13</sup> <http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.438316.de> (20.03.2017)

<sup>14</sup> <http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/744731> (20.03.2017)

erlangende Professionalität. Weiteres hierzu ist im Fortbildungskonzept des OSZ II Barnim ausgeführt.<sup>15</sup>

Unsere wichtigsten schulischen Unterstützungsinstrumente zur Professionalisierung sind:

- die kollegiale Unterrichtshospitation<sup>16</sup>
- die Bildung von Lehr-/ Lernteams
- Aktivierung des Mentorensystems
- Arbeit der Fach- und Lernbereichskonferenzen
- unser Fortbildungskonzept
- Information, Ermutigung und Entsendung zu außerschulischen Fort- und Weiterbildungsangeboten

### 3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten der Lehrkräfte

Um dem Anspruch gerecht zu werden, das OSZ II Barnim als lernende Organisation zu gestalten, schafft die Schulleitung verschiedene Möglichkeiten, damit sich die Lehrkräfte ständig weiterentwickeln können. Im Folgenden werden einige Beispiele und Aufgabenfelder genannt:

- Mitarbeitergespräche zu möglichen Führungsaufgaben wie
  - mittleres Management: Aufgabenwahrnehmung als Abteilungs Koordinator/ -in
  - Fachkonferenz-/ Lernbereichskonferenzleitung
  - aktive Mitwirkung in einer Steuergruppe
- aktive Anpassung an neue Anforderungen, z. B. Aufbau des Bildungsganges Berufsfachschule Grundbildung Plus, fachliche Qualifizierung der darin eingesetzten Lehrkräfte (z. B. Deutsch als Zweitsprache)
- Übertragung von Verantwortlichkeiten, in Anpassung an eignungs- und neigungsgerechte Potenziale wie z. B.
  - Projektleitung Solarboot
  - Aufgabenfeld der Kooperation z. B. mit der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde
  - Organisation des Berufemarktes oder Zukunftstages
- aktive Ermutigung durch die Schulleitung und Abteilungsleitung zur Übernahme von Aufgaben wie Sicherheitsbeauftragte/ -r, Berater/ -in im BUSS, Abordnungen zum LISUM, FachseminarleiterInnen Tätigkeit, Kooperation in Netzwerken
- Schaffung neuer Entwicklungsmöglichkeiten um die Schulentwicklung zu unterstützen (Fortbildungsmanagement, Qualitätsmanagement, Evaluation, ...)
- Anreize durch neue Anforderungen, z. B. Verbindung von dualer und gymnasialer Ausbildung (auch zur Minderung von Arbeitsbelastung)
- Unterstützung der Eigeninitiative der Lehrkräfte durch die Schulleitung

### 3.2.5 Unterstützung der Professionalität

Die Beachtung, Ausbildung und Entwicklung der individuellen Professionalität der Lehrkräfte steht im Zentrum der langfristigen Personalentwicklung. Dies ist im Wesentlichen Aufgabe der Fort- und Weiterbildung. Daher verweisen wir an dieser Stelle auf unser Fortbildungskonzept.

## 3.3 Leistungs- und Entwicklungsgespräche

*„Leistungs- und Entwicklungsgespräche sind ein wesentliches Element der Qualitätsentwicklung, der Personalentwicklung und der Personalführung. Sie sollen die Motivation und die Leistungsbereitschaft fördern und zu einem verbesserten Arbeitsklima beitragen. Leistungs- und*

<sup>15</sup> Fortbildungskonzept des OSZ II Barnim, 29.06.2016, S. 8 ff.

<sup>16</sup> vgl. Hospitationskonzept des OSZ II Barnim

*Entwicklungsgespräche sollen selbstverständlicher Bestandteil der Personalführung werden.“* Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften an öffentlichen Schulen [VV - Leistungs- und Entwicklungsgespräch-Lehrkräfte - VVLEG-L], 24. Juni 2016)<sup>17</sup>

Das Ziel des Gespräches ist die „Feststellung und Erörterung des Leistungsniveaus sowie [die] Verabredung von Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungszielen der Lehrkräfte“ sowie „die eigenen Leistungen im Dialog zu reflektieren und Erwartungen gegenüber der Schulleitung zu formulieren und deren Arbeit kritisch zu reflektieren, damit weitere Verbesserungen für den Arbeitsprozess ermöglicht werden können“<sup>18</sup>

Im Gespräch werden folgende Inhalte thematisiert:

- Arbeitssituation
- Arbeitsaufgaben
- Leistungsniveau
- Zusammenarbeit
- Entwicklungsziele und Entwicklungsmöglichkeiten

Zur Vorbereitung des Gespräches erhalten alle Lehrkräfte den Gesprächsbogen ([Anlage I](#)) und bereiten das zu führende Fortbildungsportfolio<sup>19</sup> auf. Im Gespräch stehen beiderseits die Lehrkräfte und die Schulleitung im Fokus der Betrachtungen. Als Ergebnis des Gespräches können Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart oder verbindliche Zielvereinbarungen getroffen werden, z. B. die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

V: Schulleitung

T: alle zwei Jahre

D: Anlage 3 der VV - Leistungs- und Entwicklungsgespräch-Lehrkräfte, 24. Juni 2016; ggf. Zielvereinbarung und Festlegungen

### 3.4 Fachkräftewerbung

Personalentwicklung am OSZ II Barnim beginnt bereits bei den Schülerinnen und Schülern. Die Lehrkräfte geben Einblick in Ihren Berufsalltag, erteilen Auskunft über Wege zum Lehrerberuf und vermitteln Informationen über Studienmöglichkeiten und Perspektiven des Lehrerdaseins. Auf diese Weise kann es gelingen, gerade auch in der dualen Berufsausbildung Nachwuchsfachkräfte zu gewinnen und über eine intensive Schülerbegleitung Jugendliche für den Lehrerberuf zu interessieren.

Wir arbeiten kooperativ mit den Studienseminaren Bernau und Cottbus zusammen, um hier aktuellen Lehrerberuf zu signalisieren und dadurch Lehramtskandidaten für das OSZ II Barnim zu interessieren und gewinnen zu können. Dies stimmen wir mit dem Staatlichen Schulamt Frankfurt (Oder) ab, um die Einstellungschancen an unserer Schule zu erhöhen.

## 4 Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Da unser Personalentwicklungs- und das Fortbildungskonzept eine Einheit bilden, gelten die gleichen Festlegungen, die wir bereits im Fortbildungskonzept formuliert haben.<sup>20</sup>

Ergänzt wird dies durch die jährliche Bedarfsanalyse und die Evaluation des Konzeptes nach dem ersten 3-Jahres-Rhythmus. Bei jeder erforderlichen Veränderung im Lehrereinsatz und den Anpassungen an die täglichen Erfordernisse wird das Konzept zugrunde gelegt und auf seine

---

<sup>17</sup> [http://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg\\_l/attachments](http://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg_l/attachments) (22.03.2017)

<sup>18</sup> ebenda, 3-1 f.

<sup>19</sup> Fortbildungskonzept des OSZ II Barnim, 29.06.2016, S. 14

<sup>20</sup> ebenda



Wirksamkeit überprüft. Effektive Maßnahmen wollen wir erkennen und weiterentwickeln, unwirksame Maßnahmen hingegen ersetzen.

V: Schulleitung, Lehrerrat

T: ständig

D: angepasstes Personalentwicklungskonzept

## 5 Dokumentation und Evaluation

Die Dokumentation zur Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes erfolgt mit unterschiedlichen Mitteln. Hauptsächlich im Konzept genannte Dokumente sind (in alphabetischer Reihenfolge)

- Einsatzplanungslisten und Anrechnungstatbestände
- individuelles Portfolio
- Mitarbeiterbefragungen
- Organigramm
- Stunden- und Lehrerzuweisung durch das Staatliche Schulamt
- schriftliche Zielvereinbarungen

Die Evaluation des Konzeptes erfolgt durch die Auswertung der Dokumente, den Vergleich von Bedarfsanalysen und Lehrereinsatz sowie im Zusammenhang mit den Mitarbeitergesprächen. Die statistische Auswertung von Lehrereinsatz, Anrechnungstatbeständen und Klassenbildung erfolgt auf der Gesamtlehrerkonferenz im Herbst eines Schuljahres.

## 6 Zeitschiene zur Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes

November 2016	Abstimmung zum Grundaufbau des Konzeptes in der Schulleitung und mit dem Lehrerrat
März 2017	Besprechung und Abstimmung der Textvorlage in der Schulleitung, mit dem Lehrerrat und dem Staatlichen Schulamt Frankfurt (Oder)
ab April 2017	Diskussion des Konzeptes in den Abteilungen
bis 16.06.2017	Rückmeldung aus den Abteilungen an die Schulleitung
anschließend	ggf. Überarbeitung des Konzeptes
28.06.2017	Beschluss der Gesamtlehrerkonferenz zum Konzept
Juli 2017	Beschluss der Schulkonferenz
Juli 2020	Evaluation des Personalentwicklungskonzeptes, ggf. Überarbeitung und Fortschreibung bis 2023

## 7 Anlagen

### Anlage I

#### Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch<sup>21</sup> - Lehrkräfte -

##### 1. Leistungsniveau als Lehrkraft

<b>1.1</b>	<b>Unterrichten</b> Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
<b>1.2</b>	<b>Erziehen</b> Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
<b>1.3</b>	<b>Beurteilen</b> Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
<b>1.4</b>	<b>Innovieren</b> Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

##### 2. Eignung und Befähigung

<b>Befähigungskriterium</b>		
<b>2.1</b>	Belastbarkeit	
<b>2.2</b>	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
<b>2.3</b>	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
<b>2.4</b>	Kommunikationsfähigkeit	
<b>2.5</b>	Konfliktfähigkeit	
<b>2.6</b>	Aktive/passive Kritikfähigkeit	
<b>2.7</b>	Lernbereitschaft	
<b>2.8</b>	Selbstständigkeit	
<b>2.9</b>	Teamfähigkeit	
<b>2.10</b>	Urteilsvermögen	
<b>2.11</b>	Verantwortungsbewusstsein	
<b>2.12</b>	Vorbildhaftes Verhalten	

<sup>21</sup> [http://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg\\_l/attachments](http://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/vvleg_l/attachments) (22.03.2017)

## Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch - Lehrkräfte in Schulleitungsfunktionen -

### 1. Leistungsniveau als Lehrkraft

<b>1.1</b>	<b>Unterrichten</b> Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
<b>1.2</b>	<b>Erziehen</b> Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
<b>1.3</b>	<b>Beurteilen</b> Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
<b>1.4</b>	<b>Innovieren</b> Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

### 2. Leistungsniveau als Schulleiter/in, Stellvertreter/in, Abteilungsleiter/in

<b>2.1</b>	<b>Führung der Schule</b> Kooperative Wahrnehmung der Gesamtverantwortung, zielgerichtete Personalführung und -entwicklung	
<b>2.2</b>	<b>Schulleitungshandeln und Qualitätsentwicklung</b> Steuerung, Unterstützung und Sicherung des Prozesses der schulischen Qualitätsentwicklung	
<b>2.3</b>	<b>Schul- und Unterrichtsorganisation</b> Effektive und transparente Planung des Unterrichts und schulischer Maßnahmen unter Nutzung der Lehrkräftekompetenzen	
<b>2.4</b>	<b>Verwaltungs- und Ressourcenmanagement</b> Effektive Planung der Schulressourcen und deren Verbesserung	

### 3. Eignung und Befähigung

<b>Befähigungskriterium</b>		
<b>3.1</b>	Belastbarkeit	
<b>3.2</b>	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
<b>3.3</b>	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
<b>3.4</b>	Kommunikationsfähigkeit	
<b>3.5</b>	Konfliktfähigkeit	
<b>3.6</b>	Aktive/passive Kritikfähigkeit	
<b>3.7</b>	Lernbereitschaft	
<b>3.8</b>	Selbstständigkeit	
<b>3.9</b>	Teamfähigkeit	
<b>3.10</b>	Urteilsvermögen	
<b>3.11</b>	Verantwortungsbewusstsein	
<b>3.12</b>	Vorbildhaftes Verhalten	

**BESTÄTIGUNG****über die Durchführung des Leistungs-und Entwicklungsgesprächs gemäß der VVLEG-L (2016)**

Das Leistungs-und Entwicklungsgespräch wurde mit der Lehrkraft \_\_\_\_\_

am \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.20\_\_\_\_

geführt.

Die Schwerbehindertenvertretung wurde beteiligt:  ja  nein

Eberswalde, den \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Gesprächsführer/in