

---

## Qualitätssicherung und Personalentwicklung

---

### 1. Qualitätssicherung

Unsere Qualitätssicherung haben wir auf drei Säulen gestellt: Unterrichtshospitationen, Arbeit in den Fachkonferenzen und Fortbildung der Lehrkräfte. Zu Beginn eines jeden Schuljahrs werden die besonderen Inhalte, die unserer besonderen Aufmerksamkeit besprochen und Ziele für alle drei Bereiche formuliert.

#### 1.1 Hospitationen

Für die Qualitätssicherung und -entwicklung an unserer Schule wird besonderes Augenmerk auf den Bereich „Unterricht“ gelegt. Durch ständigen Austausch über Lerninhalte und -methoden kann Unterricht verbessert werden. Zu diesem Zweck ist festgelegt, dass die Schulleitung regelmäßig alle Lehrkräfte des Kollegiums im Unterricht besucht. Darüber hinaus sind auch gegenseitige **Hospitationsbesuche** der Kolleginnen und Kollegen vorgesehen.

Dadurch werden die Öffnung von Unterricht und die Teamentwicklung im Kollegium gefördert, was letztendlich wieder den Schüler\*innen zugutekommt (siehe Hospitationskonzept).

#### 1.2 Fachkonferenzarbeit

Einen weiteren Baustein der Qualitätssicherung stellt die **Fachkonferenzarbeit** dar. Diese beinhaltet sowohl die Entwicklung von Unterrichtseinheiten und -materialien, den regelmäßigen Erfahrungsaustausch und die Evaluation der Lernentwicklung und der Lernergebnisse.

Fächerübergreifende Zusammenarbeit und Festlegungen zu einheitlichen Bewertungsmaßstäben, sowie die Auswahl der Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien des

jeweiligen Faches innerhalb der Jahrgangsstufe führen zur Erarbeitung gemeinsamer pädagogischer Konzepte.

Aus den durchgeführten Diagnostischen Tests und Vergleichsarbeiten (Vera 3, Orientierungsarbeiten Klasse 2 und 4) werden Schlussfolgerungen für die Unterrichtsinhalte, die Führung des Unterrichts und die Förderung der Schüler\*innen gezogen. Die Vergleichsarbeiten werden bezüglich der erwarteten und tatsächlichen Schülerleistung ausgewertet. Die Fachlehrer\*innen schlagen Maßnahmen zur Förderung leistungsstarker und auffallend leistungsschwacher Schüler\*innen vor und diskutieren diese in den Fachkonferenzen. Die Information der Eltern erfolgt in den Elternversammlungen und in persönlichen Elterngesprächen.

### 1.3 Fortbildung

Eine weitere Säule der Qualitätssicherung stellt die **Fortbildung** aller Lehrkräfte dar. Die Fortbildung dient der Unterrichtsentwicklung mit dem Ziel, die pädagogischen, fachlichen, didaktischen und methodischen Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrer zu erhalten, zu aktualisieren und zu erweitern.

Die Inhalte und Formen der Fortbildung orientieren sich an den Besonderheiten, Bedürfnissen und Interessensgebieten der Schule und der einzelnen Lehrkräfte. In individuellen Fortbildungen werden die Maßnahmen zur Weiterentwicklung der pädagogischen Fähigkeiten von jeder Lehrkraft in Absprache mit der Fachkonferenz und der Schulleitung selbst bestimmt. Sie dienen der Aktualisierung und Vervollkommnung der pädagogischen Fähigkeiten jeder Lehrkraft, die ihr Wissen als Multiplikator gleichzeitig zur Erweiterung der fachlichen und pädagogischen Kompetenzen des Kollegiums einsetzt (siehe Fortbildungskonzept).

## 2. Evaluation

Die **regelmäßige** Erhebung notwendiger Daten zum Zweck der **Evaluation** ist wichtig und sinnvoll. Dies darf aber nicht dazu führen, dass sie zum Selbstzweck wird und viel Kraft bindet.

Aus diesem Grund besinnen wir uns auch auf die Beobachtungen durch Lehrkräfte ohne statistische Absicherung. Lehrer:innen wissen und spüren aufgrund ihrer Erfahrungen, ob sich in irgendeinem Bereich der schulischen Arbeit positive oder negative Veränderungen ergeben haben.

Diese Beobachtungen stellen den Ausgangspunkt vieler kollegialer Fachgespräche, die dann zu neuem pädagogischen Handeln führen. Die kollegiale Diskussion behält weiterhin ihre Bedeutung. Sie ist und bleibt ein wichtiges Instrument der regelmäßigen Evaluation.

Eine weitere Form der regelmäßigen Evaluation ist die gezielt stichpunktartige Überprüfung der Lernstandards in einzelnen Lernbereichen und Jahrgangsstufen. Auch die Befragung von Eltern und Lehrkräften zu ausgewählten Themen ist in unserem Schulalltag verankert und stellt eine der drei sinnvollen Formen der regelmäßigen Evaluation dar (siehe beispielsweise Umgang mit Medien).

## 3. Personalentwicklung

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von der Schulleitung zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden. Um erfolgreich die Erfordernisse an unserer Schule umsetzen zu können, brauchen wir engagierte, leistungsfähige und motivierte Kolleg:innen. Zur Sicherstellung dieser Leistungsfähigkeit ist es wichtig, die Kompetenzen unserer Kolleg:innen auf die aktuellen und künftigen Anforderungen vorzubereiten.

Die Personalentwicklung ist das Ergebnis eines Ausgleichs zwischen persönlichen Interessen sowie fachlichen und schulischen Anforderungen.

### 3.1 Maßnahmen der Schulleitung zur Personalentwicklung

Mir als Schulleiterin ist wichtig, Veränderungsprozesse in Zusammenarbeit mit dem Kollegium in Gang zu setzen. Bei meinen Überlegungen sind für mein Führungsverhalten immer Transparenz, Kommunikation, Balance und Teilhabe von großer Bedeutung.

Für die positive Entwicklung von Schule ist ein fester Bestand an Lehrkräften wesentlich. Dies führt zur Ausbildung eines hohen Identifizierungsgrads, der Voraussetzung für Engagement, Motivation und Gesundheit ist.

Darum setzen wir uns für Folgendes ein:

- fester Lehrkräftebestand
- 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, welches 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
- Qualifikation der Schulleiterin, da unsere Schule auch eine gut ausgebildete Führungskraft benötigt. Daher nutzt die Schulleiterin Qualifizierungsangebote des Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg und anderer Anbieter, um ihre Kenntnisse zur Personalentwicklung, zum Schulmanagement, zur Führungswissenschaft und Qualitätsentwicklung zu vervollständigen und zu erweitern.

### 3.2 Umsetzung

- vertrauensvolle persönliche Gespräche mit der Schulleiterin (die Tür steht „jederzeit“ offen)
- Teamgespräche
- Qualitätssichernde datengeschützte Gespräche
- Gespräche mit der Schulleiterin zu Fragen der Aufsichtsplanung, Schuljahresplanung
- Planung des Schuljahres mit Hilfe von Wunschzetteln
- zielorientierte Personalgespräche
- Entwicklungs- und Leistungsgespräche dienen der Personalentwicklung und der Ermittlung von Fortbildungsbedarf und Qualitätsverbesserung
- Hospitation der Lehrkräfte durch die Schulleitung
- respektvolle Reflexion der Hospitationen nach den Feedbackregeln
- Gespräche dienen der Anerkennung der Leistung der Lehrkraft, der Beziehung und der Zielvereinbarung (siehe Qualitätskonzept)
- gegenseitige Hospitationen durch die Lehrkräfte oder die Fachkonferenzleitungen
- öffentliche und persönliche Lob und Anerkennung der Arbeit der Lehrkräfte
- Teambildungsmaßnahmen
- Evaluationsmaßnahmen und geeignete Befragungen
- Unternehmungen zur Stärkung der Lehrkräftegesundheit im Rahmen der schulischen Gesundheitsförderung
- Unterstützung in der Elternarbeit
- Aufmerksamkeit gegenüber den Wünschen und Anregungen des Kollegiums
- demokratische Entscheidungsfindung
- fachfremd eingesetzte Lehrkräfte werden begleitend qualifiziert und beraten

### 3.3 Lehrkräftekooperation

Wir sind eine einzügige Grundschule mit 9 Lehrkräften, dadurch arbeiten wir in allen Belangen eng zusammen. An unserer Grundschule tagen wir in vier übergeordneten Fachkonferenzen: Sprache (Deutsch und Englisch), Mathematik, Naturwissenschaften (inkl. WAT und LER) und Ästhetik (inkl. Sport).

Die Lehrkräftekooperation (Arbeits- und Kommunikationskultur und Teamarbeit) in der Schule wird angeregt und weiterentwickelt. Die Schulleitung sorgt für einen effektiven Informationsfluss und Informationsaustausch. Die Schulöffentlichkeit und das Kollegium werden regelmäßig über Schulinfos, Mails, in Dienstbesprechungen und Konferenzen über wesentlichen Neuigkeiten, Ereignisse, Entwicklungen und Probleme in Kenntnis gesetzt.

Im Schuljahr 23/24 führen wir zusätzlich Jahrgangsteams ein, um die Zusammenarbeit zu vertiefen und zu stärken.

Auf der Homepage kann man sich über wesentliche Bereiche der Schule und das Schulleben informieren.

Die Schule bemüht sich um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Schule Beschäftigten. Die Lehrkräfte gehen kollegial miteinander um. Konflikte sollen professionell und fair gelöst werden. Die Lehrkräfte behandeln innerschulische Konflikte vertraulich.

Es finden regelmäßige Besprechungen auf verschiedenen Ebenen statt: Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen, Klassenkonferenzen, Jahrgangskonferenzen.

Auf Grund der Beschaulichkeit unserer Schule haben wir keine direkten Pat:innen für neu zu uns kommende Kolleg:innen. Das Einführungsgespräch führt die Schulleiterin. Alle wesentlichen Punkte werden durch die Fachkonferenzleiter:innen weitergegeben. Das Kollegium zeichnet sich durch eine große Hilfsbereitschaft aus. In regelmäßigen Abständen bemüht sich die Schulleiterin um Gespräche zum Eingewöhnungsstand.

#### 4. Evaluation Personalentwicklung/ Führungsverhalten SJ 22/23

Frage	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Ich kann meine Schulleiter:in jederzeit um Unterstützung bitten (Prinzip der offenen Tür).	7	0	0
Teamgespräche finden bei Bedarf statt	5	2	0
Personalgespräche werden zielorientiert geführt	6	1	0
Der Fortbildungsbedarf wird gemeinsam festgelegt und evaluiert.	5	2	0
Die Schulleiterin hospitiert regelmäßig.	7	0	0
Ich darf bei der Schulleiterin hospitieren.	7	0	0
Die Reflexion der Hospitation wird respektvoll durchgeführt.	7	0	0
Gegenseitige Hospitationen werden durch die Schulleiterin ermöglicht.	7	0	0
Die Kolleg:innen erhalten öffentlich Lob oder Anerkennung.	5	1	0
Die Lehrkräftegesundheit wird durch die Schulleiterin gefördert und unterstützt.	3	4	0
Die Schulleiterin unterstützt mich bei der Elternarbeit.	7	0	0
Wünsche in der Planung des Schuljahres werden erfragt und nach Möglichkeit umgesetzt.	7	0	0
Die Entscheidungsfindung in schulischen Belangen erfolgt demokratisch.	7	0	0

Fachfremd eingesetzte Lehrkräfte erhalten die Möglichkeit, sich begleitend zu qualifizieren und werden beraten.	7	0	0
---	---	---	---

Auswertung spricht für ein positives Arbeitsklima. Woran die SL arbeiten muss, ist die Unterstützung und Förderung der Lehrkräftegesundheit.

**Aufgabe:**

1. Was benötige ich, um gesund durchs Schulleben zu kommen. (Farbe rosa)
2. Was kann die Schulleitung tun, damit ich gesund durchs Schulleben komme. (Farbe grün)

**4.1 Maßnahmen aus der Evaluation**

Die Schulleiterin hat sich das Team der BUSSberater:innen zur Schulentwicklung/Lehrergesundheit zur Unterstützung an die Schule geholt. Gemeinsam werden verschiedene Veranstaltungen und Beratungen geplant und umgesetzt. Die erste Veranstaltung für alle Lehrkräfte findet innerhalb der 3. Lehrerkonferenz statt und wird das Thema Stressmanagement behandeln. Die Zusammenarbeit soll über mehrere Schuljahre gehen.

Über den Arbeits- und Gesundheitsschutz wird am 04.12.2023 eine Fortbildung zur Burnout-Prävention durchgeführt.

Evaluiert und überarbeitet in der Lehrkräftekonferenz am 23.08.2023.

Beschluss Schulkonferenz: 25.09.2023

Unterschrift: 