



DEKRET DER SCHULFÜHRUNGSKRAFT

Nr. 27 vom 26.07.2023

Kriterien für die Auswahl von Bewerbenden außerhalb der Schulranglisten zwecks Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen für das Schuljahr 2023/24 durch die Schulführungskraft am Schulsprenzel Nonsberg

Nach Einsichtnahme

- in das Landesgesetz Nr. 12 vom 29. Juni 2000 in geltender Fassung, betreffend die Autonomie der Schulen.
- in den Beschluss der Landesregierung vom 10.05.2022, Nr. 316, betreffend Aufnahme des Lehrpersonals für die Grund-, Mittel- und Oberschulen.
- in das Rundschreiben der Deutschen Bildungsdirektion – Abteilung 16 Bildungsverwaltung vom 05.07.2023, Nr. 23 betreffend die befristete Aufnahme des Lehrpersonals an den Grund-, Mittel- und Oberschulen im Schuljahr 2023/24 – Stellenwahl, Stellenverzeichnis, Stellenvergabe durch die Schulen

verfügt die Schulführungskraft

1. Im Sinne des Art. 13. des obgenannten Beschlusses der Landesregierung vom 10.05.2022, Nr. 316 werden die beiliegenden Kriterien für die Auswahl von Bewerbern außerhalb der Schulranglisten zwecks Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen für das Schuljahr 2023/24 durch die Schulführungskraft am Schulsprenzel Nonsberg erlassen.
2. Die beiliegenden Kriterien für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern außerhalb der Schulranglisten zwecks Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen für das Schuljahr 2023/24 durch die Schulführungskraft am Schulsprenzel Nonsberg bilden einen wesentlichen Bestandteil dieser Verfügung.
3. Die beiliegenden Kriterien für die Auswahl von Bewerbern außerhalb der Schulranglisten zwecks Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen für das Schuljahr 2023/24 durch die Schulführungskraft am Schulsprenzel Nonsberg werden an der Anschlagtafel der Schule und auf der Homepage der Schule veröffentlicht.

Die Schulführungskraft
Birgit Eschgfäller

Kriterien für die Direktvergabe von freien Stellen und Supplenzstellen gemäß Art. 13 des Beschlusses der Landesregierung vom 10. Mai 2022, Nr. 316. und Rundschreiben des Direktors der Abteilung Bildungsverwaltung vom 5.7.2023, Nr. 23

Schuljahr 2023/24

Nach Aufbrauchen der eigenen Schulrangliste erfolgt die Besetzung von freien Stellen über die Bewerbungsplattform um Direktberufungen blick (<https://www.blick.it/supplenz>). Alle Bewerber/-innen sind daher gebeten, sich auf der genannten Plattform zu registrieren (s. Rundschreiben der Bildungsdirektion Nr. 32/2021). Eine Ausnahme bilden hier die Wettbewerbsklassen für Religionsunterricht (E004, M004).

Die Direktvergabe durch die Schulführungskraft am SSP Nonsberg erfolgt schließlich nach den folgenden Kriterien:

- Lehrbefähigung
- fachbezogener Studientitel
- Kontinuität am SSP Nonsberg, insbesondere in der Wettbewerbsklasse, in der die Stelle zu vergeben ist (bei positiver Bewertung des Dienstes bzw. bei voller Erfüllung aller Dienstpflichten und bei entsprechendem Engagement und didaktischer Kompetenz)
- Unterrichtserfahrung am SSP Nonsberg, insbesondere in der Wettbewerbsklasse, in der die Stelle zu vergeben ist (bei positiver Bewertung des Dienstes bzw. bei voller Erfüllung aller Dienstpflichten und bei entsprechendem Engagement und didaktischer Kompetenz)
- Unterrichtserfahrung an anderen Schulsprengeln (bei positiver Bewertung dieser Dienste bzw. der Probezeit durch die zuständige Schulführungskraft)
- Unterrichtserfahrung an Oberschulen (bei positiver Bewertung dieser Dienste bzw. der Probezeit durch die zuständige Schulführungskraft)
- Grundlegende Ausbildung für die schulische Arbeit mit Kindern
- Berufserfahrung im Schulbereich und in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Übereinstimmung des Curriculums der Lehrperson, deren bisheriger Tätigkeit und deren Einsatz und Fortbildungsschwerpunkten mit dem Anforderungsprofil, den zu unterrichtenden Fachbereichen und der Ausrichtung der Schule
- Referenzen und positive Dienstbewertungen
- Zusatzausbildungen und -qualifikationen
- Qualifikationen im Hinblick auf die zu besetzende Stelle und die im Dreijahresplan des SSPs festgelegten Schwerpunkte
- Vereinbarkeit der Tätigkeit mit anderweitigen Verpflichtungen

Während Bewerber/-innen mit Lehrbefähigung gemäß Art. 13, Abs. 1 des Beschlusses der Landesregierung vom 10.05.2022, Nr. 316 in jedem Fall Vorrang haben, sind die restlichen Kriterien weder in ihrer Reihenfolge bindend noch liegt ihnen eine bestimmte Gewichtung zu Grunde. Ausschlaggebend ist die Gesamtbeurteilung durch die Schuldirektorin aufgrund der didaktischen und organisatorischen Erfordernisse an der Schule.

Um die Informationen für die oben angeführten Kriterien erschließen zu können, werden folgende potenziellen Quellen herangezogen:

- schriftliche Unterlagen der Antragsteller/-innen
- persönliche Vorstellungs- und Mitarbeiter/-innengespräche mit verschiedenen Methoden (Assessment-Center)
- Rückmeldungen der Schulführungskräfte anderer Schulen, an denen die Antragsteller/-innen bisher unterrichtet haben
- Akten der Schulverwaltung

Um die Qualität der Bildungsprozesse, wie vom Artikel 13 Absatz 3 des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, vorgesehen, zu gewährleisten, gilt für Arbeitsverträge, die für mehr als drei Monate abgeschlossen werden, gemäß Art. 13 des Beschlusses der Landesregierung vom 10. Mai 2022, Nr. 316. Die folgende festgelegte Vorgangsweise:

- Diese Arbeitsverträge werden mit einer Probezeit von 90 Kalendertagen abgeschlossen. Die Probezeit läuft ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses.
- Im ersten Monat der Probezeit vereinbart die Schulführungskraft mit der Lehrperson Ziele zur beruflichen Entwicklung und stellt ihr einen Tutor oder eine Tutorin zur Seite.
- Zu den Zielen gehört auch ein persönlicher, verpflichtender Fortbildungsplan (Besuch von Kursen und Seminaren, Hospitationen) im Ausmaß von mindestens 25 Stunden im Schuljahr, wobei der Schwerpunkt der Fortbildung am Beginn des Auftrages liegen sollte.
- Am Ende der Probezeit und am Ende des Schuljahres (oder bei Vertragsende, sofern die Lehrperson mindestens 180 Tage Dienst geleistet hat) bewertet die Schulführungskraft den Dienst der Lehrperson unter Beachtung der folgenden Kriterien:
 - a) Bericht des Tutors oder der Tutorin,
 - b) Beobachtungen der Lehr- und Lernsituation (wie Klassenmanagement, Förderung der Lernbereitschaft, Förderung der Lernprozesse),
 - c) Beobachtungen im Kontext der Schule (wie partizipative Mitarbeit am Schulleben, Kontakt zu den Eltern, Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen, Professionalisierung durch Weiterbildung).
- Diese Bewertungen müssen bei zukünftigen Ansuchen um befristete Arbeitsaufträge beigelegt werden.
- Ist die Bewertung am Ende der Probezeit gemäß Absatz 3 positiv, gilt der Arbeitsvertrag für den gesamten Zeitraum, und die Lehrperson hat in demselben Schuljahr das Recht auf den Abschluss anderer Arbeitsverträge ohne Probezeit. Ist die Bewertung am Ende der Probezeit gemäß Absatz 3 hingegen negativ, wird der Vertrag vorzeitig aufgelöst und die Lehrperson kann im laufenden Schuljahr keinen Arbeitsvertrag mehr erhalten.
- Eine positiv bewertete Unterrichtserfahrung in einem Ausmaß von einem Schuljahr (mindestens 180 Tage) gilt für künftige Aufträge im selben Stellenplan oder Fach oder in einem ähnlichen Fach, womit in diesen Fächern künftig keine Probezeit laut Absatz 3 mehr abzuleisten ist.
- In schwerwiegenden Fällen kann eine Bewertung der Lehrperson durch die Schulführungskraft gemäß Absatz 6 auch vor Ablauf der Probezeit von 90 Tagen gemäß Abs. 3 durchgeführt werden. Bei einer negativen Bewertung ist eine sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses möglich. Diese bewirkt, dass die Lehrperson im laufenden Schuljahr keinen Arbeitsvertrag mehr erhalten kann.

Die Schulführungskraft | Birgit Eschgfäller