

Checkliste Bedarfsklärung für Schulleitungen

Erhebung der Veränderungen des Personalstands

- Erhebung und Prüfung der Anträge betr. Karenzurlaub
- Erhebung und Prüfung der Anträge betr. Herabsetzung der Lehrverpflichtung
- Erhebung und Prüfung der Anträge betr. Zeitkontoverbrauch oder Sabbatical
- Erhebung und Prüfung der Anträge betr. Versetzung/Wechsel in andere Schulen/Bundesländer
- Erhebung und Prüfung der anstehenden Übertritte in den Ruhestand/Pensionierungen
- Identifikation von Mehrbedarfen im kommenden Schuljahr

Erstellung der provisorischen Schulorganisation & Lehrfächerverteilung

- Erstellung der provisorischen Schulorganisation (Anzahl und Größe der Klassen und Gruppen, Anzahl der unverbindlichen Übungen, Frei- und Wahlpflichtgegenständen) sowie der pädagogischen Leitvorstellungen
- Erstellung der provisorischen Lehrfächerverteilung mit dem Ziel des Unterrichts durch fachgeprüfte Lehrpersonen
- Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss herstellen

Anforderungen für Personalbedarfsmeldungen

- Eingabe der offenen Stunden pro Stelle
- Identifikation und Eingabe von 3-6 spezifischen Anforderungen für eine Stelle
- Kurzbeschreibung der Besonderheiten/Alleinstellungsmerkmale der Schule ergänzen

Bewerbung der offenen Stellen

- Bewerbung auf der Schulwebseite, Hervorhebung von Besonderheiten/Alleinstellungsmerkmalen der Schule (z.B.: Päd. Leitvorstellungen, Art der Zusammenarbeit im Kollegium etc.) und Verlinkung auf bewerbung.bildung.gv.at
- Information Lehrkräfte und ggf. Erziehungsberechtigte, welche Stellen im kommenden Schuljahr offen sind, und Einladung zur Teilung dieser Informationen mit Interessierten

Aufgaben und Anregungen für Schulleitungen

Personalmanagement ist eine wesentliche Managementaufgabe von Schulleitungen. Dazu zählen Personalplanung, Personalrecruiting und der Einsatz sowie die Entwicklung der Lehrkräfte. Die folgenden Anregungen sollen Sie in der Bewältigung Ihrer Aufgaben unterstützen und Ihnen die vielfältigen Handlungsspielräume der Schulautonomie aufzeigen.

Personalstandveränderung: Nutzung von vorhandenen Personalressourcen

- Führen Sie Gespräche mit Lehrpersonen in Teilbeschäftigung, insbesondere mit Junglehrerinnen und Junglehrer, um diese für eine Aufstockung ihres Beschäftigungsausmaß zu gewinnen.
- Sprechen Sie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aktiv an, um sie zu einer Entscheidung für Ihre Schule zu motivieren.
- Führen Sie Gespräche mit Lehrpersonen, um diese bis zum 65. Lebensjahr an der Schule zu halten und über das 65. Lebensjahr hinaus für den Unterricht zu gewinnen.
- Sie können dauernde Mehrdienstleistungen ohne Zustimmung der Lehrperson unter Achtung der Fürsorgepflicht bis fünf Werteinheiten im „Altrecht“ bzw. bis drei Wochenstunden im Schema PD vergeben.

Erstellung der prov. Schulorganisation bzw. prov. Lehrfächerverteilung

- Setzen Sie Lehrkräfte grundsätzlich nur in jenen Unterrichtsgegenständen ein, für die sie voll lehrbefähigt sind. Aus wichtigen dienstlichen Gründen ist ein Einsatz in weiteren Unterrichtsgegenständen möglich.
- Setzen Sie Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase nur im Rahmen ihrer Lehrbefähigung ein.

Anforderungen für auszuscheidende Stellen

- Überlegen Sie, welche 3 bis 6 spezifischen Erwartungen Sie an die neue Lehrkraft stellen, um die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen.
- Nachgefragt werden könnten z.B. fachdidaktische Kompetenzen, Anforderungen in Themen der Unterrichtsorganisation oder der Organisationsentwicklung.
- Finden Sie für eine Stelle nur schwer Interessenten, so kann die Ausschreibung einzelner Unterrichtsgegenstände helfen mehr Personen anzusprechen. Das ermöglicht Ihnen mehr Flexibilität im Personaleinsatz.

Bewerbung Ihrer Schule

- Rekrutierung erfolgt ein ganzes Jahr mit animierender Außenarbeit, attraktivem Außenauftritt und aktivem Anwerben.
- Nutzen Sie das Netzwerk der bestehenden Lehrkräfte und Erziehungsberechtigten zur Personalsuche.
- Betreiben Sie eine aktive Öffentlichkeitsarbeit durch Vermittlung der Alleinstellungsmerkmale und Besonderheiten Ihrer Schule auf Ihrer Webseite und in sozialen Medien. Personen mit ähnlichen Interessen und relevanten Kompetenzen fühlen sich dadurch angesprochen. Karriereplattformen sind ebenso eine wichtige Informationsquelle für Interessierte.
- Interessierte informieren sich oft direkt auf der Webseite einer Schule. Eine Verlinkung zur Bewerbungsplattform bewerbung.bildung.gv.at mit der Einladung zur Bewerbung unterstützt den positiven Gesamteindruck.
- Schulen sind heute als moderne Kompetenzzentren gefordert. Daher ist es wichtig einen Pool an potenziellen zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern aufzubauen. Sprechen Sie aktiv Personen an, auch jene, die über einen Quereinstieg an einer Schule unterrichten könnten.