

Professionell führen in Schule und Schulsystem

Informationen

**für Bewerbungen um eine
Fachberaterstelle**

Regierungspräsidium Tübingen, Abt. 7 Schule und Bildung

Übersicht

- 1. Übersicht über das Bewerbungsverfahren**
- 2. Rechtliche Grundlagen**
- 3. Das Bewerbergespräch**
- 4. Anforderungsprofil**

Wichtige Vorbemerkung:

Um der besseren Lesbarkeit willen wird in diesem Leitfaden nur die männliche Sprachform verwendet.

Übersicht über das Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren um Fachberaterstellen ist in der Verwaltungsvorschrift „Besetzung von Funktionsstellen und Überprüfung von Funktionsstellenbewerberinnen und -bewerbern im schulischen Bereich“ des Kultusministeriums vom 05.12.2001 geregelt. (Verwaltungsvorschrift vom 05.12.01, K.u.U. 2002, S. 68, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 01. 08. 05, K.u.U. S. 109).

Sobald das Freiwerden einer Fachberaterstelle konkret abzusehen ist, veranlasst das Regierungspräsidium eine entsprechende Stellenausschreibung im Amtsblatt „Kultus und Unterricht“.

Die Bewerbung um eine Fachberaterstelle ist unter Verwendung eines dafür vorgesehenen Formblatts dem Regierungspräsidium auf dem Dienstweg vorzulegen. Es ist wünschenswert, das Formblatt sowie weitere Anlagen in einer Bewerbermappe zu präsentieren. Die in der Ausschreibung angegebene Bewerbungsfrist ist zwar keine Ausschlussfrist, sollte jedoch grundsätzlich eingehalten werden.

Nach Erstellung der dienstlichen Beurteilung durch den Schulleiter schließen sich eine Unterrichtsanalyse mit Beratung und ein Bewerbergespräch an. Darüber wird ein Beurteilungsbescheid mit Note erstellt.

Daraufhin nimmt das Regierungspräsidium unter Berücksichtigung aller Teile des Überprüfungsverfahrens die Eignungsbewertung vor. Die Eignungsbewertung umfasst vier Stufen (besonders gut geeignet – gut geeignet – geeignet – nicht geeignet). Sie wird dem Bewerber bekannt gegeben und auf Wunsch mit ihm besprochen.

Auf der Grundlage der Eignungsbewertungen der verschiedenen Bewerber erarbeitet das Regierungspräsidium gegenüber dem Kultusministerium einen Besetzungsvorschlag. Die Entscheidung über die Stellenbesetzung trifft das Kultusministerium.

Anschließend verständigt das Regierungspräsidium die nicht zum Zuge gekommenen Mitbewerber. Dann erfolgt die Bestellung des neuen Fachberaters. Die damit verbundene Personalmaßnahme (Beförderung und Einweisung in eine entsprechende Planstelle) schließt sich an, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Rechtliche Grundlagen

Fachberater sind besondere Schulaufsichtsbeamte im Sinne von § 37 Schulgesetz. Ihre Aufgaben sind in der Verwaltungsvorschrift „Fachberaterinnen und Fachberater“ vom 04. 08. 2006 aufgeführt. Hierzu gehören u. a. die Bereiche Unterrichtsberatung, Qualitätssicherung des Unterrichts, Schulberatung, Lehrerbildung, Lehrerfortbildung und Unterstützung der Schulverwaltung.

Die Schulaufsichtsbehörden legen im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Aufgaben und den Einsatz der ihnen zugeordneten Fachberater fest. Die Schulaufsichtsbehörden können den Fachberatern regionale Zuständigkeiten zuweisen. Die Fachberater dokumentieren ihre Tätigkeit gegenüber der zuständigen Schulaufsichtsbehörde.

Das Bewerbergespräch

Grundsätzliches

Für jedes Besetzungsverfahren wird eine Auswahlkommission gebildet, deren Zusammensetzung (in der Regel der Referatsleiter und der Fachreferent sowie ggf. ein Beobachter) in der Regel konstant bleibt.

Die Auswahlkommission sichtet die Bewerbungsunterlagen und legt – spezifisch für die zu besetzende Stelle – fest, welche Aufgaben zu den folgenden Kompetenzbereichen gestellt werden. Dabei haben die Kompetenzbereiche

- Personale Kompetenz
- Fach-/Unterrichtskompetenz
- Beratungs-/Kommunikative Kompetenz
- Bewertungs-/Beurteilungskompetenz
- Rollenbewusstsein

Priorität.

Die Fragen müssen aus Gründen der Vergleichbarkeit innerhalb eines Verfahrens im Kern die gleichen sein.

Im Anschluss an jedes Bewerbergespräch ordnet die Auswahlkommission ihre Beobachtungen den festgelegten Kompetenzbereichen zu und nimmt anhand des Beurteilungsbogens die Bewertung vor.

Nach Abschluss aller Bewerbergespräche innerhalb eines Verfahrens fällt die Auswahlkommission ihre Entscheidung gemäß den gesetzlichen Richtlinien.

Zum Ablauf

Das „klassische“ Bewerbergespräch, wie es bei Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst geführt wird, zeichnet sich durch seinen Interview-Charakter aus: zwei Interviewer befragen den Kandidaten zu verschiedenen Bereichen – der Kandidat antwortet.

In idealtypischer Form sieht der Gesprächsablauf dann folgendermaßen aus:

- Persönliche Vorstellung (ca. 5')
- Interview (ca. 40')

Am Ende des Gesprächs: Hinweise zum weiteren Verfahren.

Anforderungsprofil für Fachberater

Personale Kompetenz

Kriterien:	<ul style="list-style-type: none">▪ Aufmerksamkeit für Personen (Stärken und Schwächen)▪ Benennen und Reflektieren von Wahrnehmungen, Hypothesenbildung▪ Selbstwahrnehmung hinsichtlich persönlicher Stärken und Schwächen▪ Authentizität▪ Empathie▪ Souveränität▪ Kritikfähigkeit▪ Konfliktfähigkeit▪ Entscheidungsfähigkeit▪ Angemessenheit des Auftretens (Sprache, Stimme, Körperhaltung, Mimik / Gestik, Blickkontakt)
-------------------	--

Fach-/ Unterrichtskompetenz

Kriterien:	<ul style="list-style-type: none">▪ Kenntnisse über relevante und aktuelle Fachinhalte▪ Aktive Auseinandersetzung mit Entwicklung von Unterricht (didaktisch und methodisch)▪ Vertrautheit mit dem erweiterten Lernbegriff : Sozialkompetenz, Personalkompetenz, Methodenkompetenz, Fachkompetenz▪ ggf. Kenntnisse über die Didaktik des Übergangs
-------------------	---

Beratungs-/Kommunikative Kompetenz

Kriterien:	<ul style="list-style-type: none">▪ Beratungsgespräche führen können: situationsangemessen, personenbezogen, themenbezogen▪ Kenntnisse über und Vertrautheit mit Setting und Körpersprache, Gesprächsstrukturierung▪ Analysefähigkeit▪ Fähigkeit zur Differenzierung und Prioritätensetzung▪ Fähigkeit differenziert Rückmeldung zu geben▪ Fähigkeit angemessen Bestätigung und Lob zu geben, aber auch konstruktiv Kritik zu üben▪ Fähigkeit zur Wahrnehmung und zum aktiven Zuhören▪ Fähigkeit Anstöße zur Reflexion zu geben▪ Kenntnisse über mindestens ein Kommunikationsmodell
-------------------	--

Bewertungs- / Beurteilungskompetenz

Kriterien:	<ul style="list-style-type: none">▪ Fähigkeit zur Unterscheidung von Beratung und Beurteilung▪ Sachgerechte, personenbezogene, transparente Anwendung von Bewertungskriterien▪ Bewusstsein für die Bedeutung einer Beurteilung▪ Aushalten möglicher Konflikte▪ Kohärenz herstellen können zwischen Beratungsinhalten und mündlicher und schriftlicher Beurteilung
-------------------	---

Rollenbewusstsein

Kriterien:	<ul style="list-style-type: none">▪ Bewusstsein über das Innehaben unterschiedlicher Rollen▪ Bewusstsein über mögliche Rollenkonflikte▪ Loyales Handeln im Gesamtsystem
-------------------	---