

Esther Fontanellaz, Dozentin, Beraterin, esther.fontanellaz@phbern.ch

## Checkliste für Stellenbewerbungen bei Lehrpersonalmangel

In Zeiten des Personalmangels ist es besonders wichtig vor einer Stellenausschreibung sich mit grundlegenden zusätzlichen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

### Vorüberlegungen bei der Personalplanung in Zeiten von Personalmangel

- **Bestehende Positionen und Aufgaben analysieren**
  - Welche Positionen und Aufgaben gibt es an der Schule bereits
  - Können Doppelspurigkeiten vermieden und Ressourcen effizienter genutzt werden?
- **Verfügbarkeit und Flexibilität im Team prüfen**
  - Gibt es Lehrpersonen, die temporär mehr Lektionen übernehmen könnten?
  - Welche Entlastungsmöglichkeiten gibt es für bestehendes Personal?
- **Bedarfsanalyse: Rollen und Kompetenzen**
  - Welche spezifischen Rollen werden benötigt, um die Ziele der Schule zu erreichen?
  - Welche Kompetenzen sind im Team bereits vorhanden, wo gibt es Lücken?
  - Welche nicht-pädagogischen oder hybriden Rollen (z. B. Lerncoaches, Klassenhilfen, Unterstützungsfunktionen) könnten eine sinnvolle Unterstützung/Entlastung bieten?
- **Innovative Unterrichts- und Schulkonzepte prüfen**
  - Sind multiprofessionelle Teams eine Option?
  - Welche neuen Formate des Unterrichtens (multiprofessionelle Klassenteams) könnten erprobt werden, um die Belastung gleichmässiger zu verteilen?
- **Flexible Stundenplan- und Strukturgestaltung**
  - Wie kann der Stundenplan so gestaltet werden, dass er mehr Spielraum für neue Unterrichtsformen bietet?
  - Könnten flexible Arbeitszeitmodelle oder Rotationskonzepte die Organisation Schule erleichtern?
- **Langfristige Strategien entwickeln**
  - Welche Massnahmen könnten die Schule langfristig attraktiver für neue Bewerber:innen machen?
  - Gibt es Kooperationsmöglichkeiten mit Nachbargemeinden oder Bildungsinstitutionen zur Schaffung neuer Stellenmodelle?

### Stellenausschreibung bei nicht umfassend pädagogisch ausgebildeten Lehrpersonen

Die Gewinnung von geeigneten Kandidat:innen ohne umfassende pädagogische Ausbildung erfordert eine gezielte und motivierende Stellenausschreibung. Diese Checkliste hilft dabei, potenzielle Bewerber:innen anzusprechen und ihnen eine klare Vorstellung der Aufgabe zu vermitteln.

- ✓ **Titel und Einstieg**
  - Aussagekräftiger Titel: Zum Beispiel «Lehrperson gesucht – auch ohne pädagogische Ausbildung willkommen!»
  - Kurzer, motivierender Einstieg: Betonen, Erwähnen, dass Quereinsteiger:innen willkommen sind und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.
- ✓ **Stellenbeschreibung**
  - Klar definierter Aufgabenbereich: Unterrichtsfächer oder Themenbereiche  
Klassenstufen oder Altersgruppen

Zusätzliche Aufgaben wie Betreuung oder Projektarbeit

**Flexibilität betonen:** Möglichkeiten zur Einarbeitung und Unterstützung aufzeigen.

- ✓ **Anforderungsprofil**
  - **Fachliche Qualifikationen:**  
Erwähnen, ob ein Hochschulabschluss oder einschlägige Berufserfahrung in einem Fachbereich ausreichend ist.
  - **Persönliche Kompetenzen:**  
Teamfähigkeit, Engagement, Lernbereitschaft  
Kommunikationsstärke und Begeisterung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen  
Belastbarkeit und Flexibilität, um auf unerwartete Herausforderungen zu reagieren
  - **Pädagogische Fähigkeiten:**  
Formulieren, dass diese durch interne und externe Weiterbildungen und einem Mentoring erworben werden können.
- ✓ **Unterstützung und Weiterentwicklung**
  - Einarbeitung und Mentoring für Quereinsteiger:innen
  - Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmöglichkeiten
  - Perspektiven für eine langfristige Zusammenarbeit
- ✓ **Attraktivität der Schule**
  - **Teamkultur und Arbeitsumfeld:** Kollegiales Team, flexible Arbeitszeiten, moderne Ausstattung
  - **Schwerpunkte der Schulentwicklung:** Schulische Schwerpunkte und besondere Projekte
  - **Regionale Vorteile:** Gute Anbindung, familienfreundliches Umfeld
- ✓ **Organisatorisches**
  - **Arbeitsumfang und Vertragsdetails:** Teilzeit/Vollzeit, befristet/unbefristet, fixe Arbeitstage
  - **Vergütung:** Transparente Angabe nach Tarif oder mit Entwicklungsmöglichkeiten
  - **Bewerbungsprozess:** Klare Angabe der einzureichenden Unterlagen und Fristen
  - **Kontaktinformationen:** Ansprechperson und Möglichkeit, die Schule vor Ort kennenzulernen
- ✓ **Sprache und Ansprache**
  - Wertschätzende Formulierungen, die verschiedene Zielgruppen ansprechen.
  - Vermeidung von Fachjargon
- ✓ **Reichweite erhöhen**
  - **Authentisches Storytelling:** Kurze Videos oder Testimonials Schüler:innen, Lehrpersonen, Schulleitung, Behörden
  - **Gezielte Veröffentlichung:** Multiposting, soziale Medien, Schulwebsite, Netzwerke der Gemeinde, Alumni-Netzwerke
- ✓ **Fristen und Ablauf klar definieren**
  - Konkrete Bewerbungsfristen und den Rekrutierungsprozess transparent machen