

**4. Personal**

4.1. Amt für Personalaufnahme

4. Personale

4.1. Ufficio Assunzioni personale

AUSSCHREIBUNG

zur Feststellung der **Eignung für die Ausübung des Lehrberufs** an den berufsbildenden Schulen des Landes mit **italienischer Unterrichtssprache**

Zielgruppe:

Lehrpersonal für den Unterricht der berufsqualifizierenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Die Ausschreibung wurde gemäß Beschluss der Landesregierung Nr. 130 vom 03. Februar 2015 abgeändert mit den Beschlüssen der Landesregierung vom 6. Dezember 2016 Nr. 1366 und vom 16. Februar 2018 Nr. 143 mit Dekret des Direktors der Abteilung Personal Nr. 16741/2018 genehmigt.

Art. 1**Gegenstand der Ausschreibung**

(1) Zur Feststellung der Eignung für die Ausübung des Lehrberufs an den berufsbildenden Schulen des Landes mit italienischer Unterrichtssprache wird im Schuljahr **2018/2019** ein Bewertungsverfahren (Wettbewerb) durchgeführt. Zielgruppe ist das Lehrpersonal für den Unterricht der berufsqualifizierenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen.

(2) Das Bewertungsverfahren erstreckt sich über die beiden Schuljahre 2018/2019 und 2019/2020 und schließt einen berufsbegleitenden Ausbildungslehrgang zur pädagogisch-didaktischen Spezialisierung ein, die das Bereichsabkommen vom 27.6.2013 vorschreibt.

Art. 2**Zulassung**

(1) Zum Bewertungsverfahren zur Feststellung der Eignung sind alle Lehrpersonen für den Unterricht der berufsqualifizierenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der berufsbildenden Schulen des Landes mit italienischer Unterrichtssprache zugelassen, vorausgesetzt dass:

BANDO DI CONCORSO

per l'accertamento **dell'idoneità all'insegnamento** nelle scuole professionali provinciali in **lingua italiana**

Destinatari:

Personale docente assegnato all'insegnamento delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-professionali

Il bando è approvato, ai sensi della deliberazione della Giunta provinciale n. 130 del 3 febbraio 2015, modificata con le delibere della Giunta Provinciale del 6 dicembre 2016 n. 1366 e del 13 febbraio 2018 n. 143, con decreto del Direttore della Ripartizione Personale n 16741/2018.

Art. 1**Oggetto del bando**

(1) Per l'accertamento dell'idoneità all'insegnamento nelle scuole professionali provinciali in lingua italiana nell'anno formativo **2018/2019** sarà svolta una procedura di valutazione (concorso) riservata al personale docente assegnato all'insegnamento delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-professionali.

(2) La procedura di valutazione si terrà nel corso degli anni formativi 2018/2019 e 2019/2020 e prevede lo svolgimento di un Corso di abilitazione in concomitanza con l'insegnamento, che mira alla specializzazione pedagogico-didattica prevista dal Contratto di comparto 27.6.2013.

Art. 2**Ammissione**

(1) Alla procedura di valutazione per l'accertamento dell'idoneità è ammesso il personale docente assegnato all'insegnamento delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-professionali delle scuole professionali provinciali in lingua italiana, a condizione che:



1. sie im Besitz der Grundsätzlichen Eignung für die Ausübung des Lehrberufs sind und diese im entsprechenden Bewertungsverfahren der Berufsbildung erworben haben;
2. sie aufgrund ihrer Position in der Rangordnung für das Schuljahr 2018/2019 einen Unterrichtsauftrag erhalten haben;
3. der Unterrichtsauftrag sich über den gesamten Zeitraum der Unterweisungstätigkeit (vom 5. September 2018 bis 14. Juni 2019) erstreckt und sich auf ein Stundenpensum von mindestens 7 Wochenstunden bezieht.
4. sie den Zweisprachigkeitsnachweis B2 (ex B) oder B1 (ex C) innerhalb 28.2.2018 erworben haben oder laut geltender Bestimmung den Lehrpersonen mit Zweisprachigkeit gleichgestellt sind;

(2) Die Zulassung zum Bewertungsverfahren erfolgt von Amts wegen mit Dekret des Direktors der Abteilung Personal und wird auf folgender Internetseite veröffentlicht:

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/concorsi/concorsi-personale-docente.asp>.

(3) Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, so verfällt die Zulassung automatisch.

(4) Die teilnehmenden Lehrpersonen sind zur Fortsetzung des Bewertungsverfahrens im zweiten Schuljahr zugelassen, sofern sie

1. die im Absatz 1 genannten Voraussetzungen, bezogen auf das Schuljahr 2019/2020, erfüllen,
2. eine positive Zwischenbewertung erhalten haben (vgl. Art. 6).

(5) Der Direktor der Personalabteilung genehmigt jeweils zu Beginn der Schuljahre 2018/2019 und 2019/2020 das Verzeichnis der Lehrpersonen, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen und zum Bewertungsverfahren zugelassen sind.

(6) Unterrichtet eine Lehrperson gleichzeitig an mehreren Schulen der Berufsbildung, so findet das Bewertungsverfahren in der Regel an jener Schule statt, der sie laut geltendem Arbeitsvertrag zugewiesen ist.

(7) Lehrpersonen, die mit gültigen Zugangsvoraussetzungen mehr als ein Fach unterrichten, können sich nur in einem Fach am Bewertungsverfahren beteiligen.

Art. 3

Teilnahme oder Aufschub

(1) Die Teilnahme am Bewertungsverfahren ist für die zugelassenen Lehrpersonen verpflichtend. Sie setzt allerdings voraus, dass die Lehrpersonen tatsächlich an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz Dienst leisten.

(2) Die Anwesenheit im Dienst muss in der Regel mindestens sechs aufeinanderfolgende Monate

1. sia in possesso dell'idoneità sostanziale all'insegnamento acquisita con la relativa procedura di valutazione della formazione professionale;
2. abbia ottenuto in base alla posizione in graduatoria un incarico d'insegnamento per l'anno formativo 2018/2019;
3. l'incarico si riferisca all'intero periodo di attività didattica (dal 5 settembre 2018 al 14 giugno 2019) e ad un carico orario non inferiore a 7 ore settimanali
4. sia in possesso dell'attestato di bilinguismo B2 (ex B) o B1 (ex C) conseguito entro il 28.2.2018 o di essere equiparato come da disposizione in vigore al personale docente con bilinguismo;

(2) L'ammissione alla procedura di valutazione avviene d'ufficio con decreto del Direttore della Ripartizione Personale e viene pubblicato sul sito internet:

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/concorsi/concorsi-personale-docente.asp>

(3) In caso di risoluzione del contratto di lavoro, l'ammissione decade automaticamente.

(4) Sono ammessi a continuare la partecipazione alla procedura di valutazione nel secondo anno formativo, le docenti e i docenti che

1. rispondono ai requisiti di cui al punto 2 relativamente all'anno scolastico 2019/2020,
2. hanno ottenuto una valutazione intermedia positiva (vedi Art. 6).

(5) Il Direttore della Ripartizione Personale approva, all'inizio degli anni formativi 2018/2019 e 2019/2020, il rispettivo elenco delle insegnanti e degli insegnanti che rispondono ai predetti requisiti e che sono ammessi alla procedura di valutazione

(6) In caso di insegnamento contemporaneo in più scuole professionali, la procedura di valutazione si svolge, di regola, nella sede di assegnazione indicata dal contratto di lavoro in vigore.

(7) I/Le docenti che insegnano più di una materia, essendo in possesso di validi requisiti di accesso, possono partecipare alla procedura di valutazione per una sola materia.

Art. 3

Partecipazione o rinvio

(1) La partecipazione alla procedura di valutazione è obbligatoria per le/gli insegnanti ammessi e presuppone in tutti i casi che essi siano in servizio effettivo sul rispettivo posto di lavoro.

(2) Di regola è necessaria una presenza in servizio per un periodo continuativo di almeno sei mesi, per



betragen, um den vorschriftsmäßigen Ablauf des Verfahrens und die Teilnahme an den dazugehörigen Seminaren zu gewährleisten.

(3) Für die Berechnung zählt nur die im Zeitraum nach dem **15. November 2018** geleistete Unterrichtstätigkeit. Über die Möglichkeit geringfügiger Abweichungen von der Regel aus triftigen Gründen entscheidet die zuständige Prüfungskommission.

(4) Wenn nach Ansicht der Prüfungskommission die nötige Anwesenheitsdauer nicht gegeben ist, kann die Lehrperson den Aufschub der verpflichtenden Teilnahme beantragen.

(5) Im Sinne des Schutzes und der Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft wird der Aufschub auf jeden Fall gewährt, wenn für die Abwesenheit einer der folgende Gründe vorliegt:

- vorzeitiger Schwangerschaftsurlaub
 - verpflichtende Arbeitsenthaltung (Mutterschaftsurlaub)
 - Vaterschaftsurlaub
 - freiwillige Arbeitsenthaltung (Elternzeit)
 - Freistellung aus Erziehungsgründen
- Wartestand für Personal mit Kindern

(6) Darüber hinaus ist der Aufschub nur in Ausnahmefällen möglich, wenn triftige Gründe bescheinigt werden. Dabei liegt es im Ermessen des Direktors/der Direktorin der Abteilung Personal zu entscheiden, ob die von der Lehrperson vorgebrachten Gründe als triftig anzusehen sind oder nicht.

(7) Die Gewährung des Aufschubs, die durch den Direktor/die Direktorin der Abteilung Personal erfolgt, schließt das Recht mit ein, die Position in der Rangordnung 2018/2019 beizubehalten.

Art. 4 Ausschluss

(1) Der Ausschluss vom Bewertungsverfahren erfolgt immer dann, wenn die Lehrperson:

1. der Verpflichtung zur Teilnahme am Bewertungsverfahren nicht nachkommt;
2. die Teilnahme am Bewertungsverfahren abbricht;
3. bei den Veranstaltungen des Ausbildungslehrgangs die zulässige Anzahl der Fehlstunden überschreitet;
4. im Ausbildungslehrgang trotz schriftlicher Mahnung die Mitarbeit verweigert;
5. die von der Prüfungskommission erlassenen Regelungen missachtet, indem sie zum Beispiel ohne triftigen Grund den Termin für die Abgabe des Portfolios oder anderer Arbeitsaufträge nicht einhält;
6. nicht zu den festgesetzten Prüfungsterminen erscheint, mit Ausnahme einer einmaligen Verschiebung aus triftigen Gründen.

garantieren das regelmäßige Abhalten der Verfahren und die Teilnahme an den Seminaren.

(3) Per il calcolo del periodo utile si tiene conto unicamente dell'attività didattica svolta successivamente alla data del **15 novembre 2018**. La competente Commissione d'esame decide in merito alla possibilità di prevedere, per giustificati motivi, minime deroghe alla norma.

(4) Se, a giudizio della Commissione d'esame, non fosse soddisfatto il requisito della presenza minima necessaria, il/la docente può richiedere il rinvio della partecipazione obbligatoria.

(5) Ai fini della tutela e del sostegno della maternità e della paternità, il rinvio viene in ogni caso concesso se l'assenza dell'insegnante è dovuta a uno dei seguenti motivi:

- astensione anticipata dal lavoro per gravidanza
- astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di maternità)
- congedo di paternità
- astensione facoltativa dal lavoro (congedo parentale)
- permesso per motivi educativi

(6) Il rinvio è inoltre possibile solo in casi eccezionali in presenza di motivi giustificati e documentati. Compete al Direttore/alla Direttrice della Ripartizione Personale decidere se le motivazioni addotte dall'insegnante siano da considerarsi giustificate o meno.

(7) La concessione del rinvio da parte del Direttore/della Direttrice della Ripartizione Personale comporta il diritto a mantenere la posizione nella graduatoria 2018/2019.

Art. 4 Esclusione

(1) È prevista in tutti i casi l'esclusione dalla procedura di valutazione per l'insegnante che:

1. disattende l'obbligo di partecipare alla procedura di valutazione;
2. interrompe la partecipazione alla procedura di valutazione;
3. supera il numero massimo consentito di assenze alle lezioni del Corso di abilitazione;
4. durante il Corso di abilitazione si rifiuta di collaborare nonostante un richiamo scritto;
5. ignora le regole impartite dalla Commissione d'esame, ad esempio, non rispettando – senza giustificato motivo – i termini di consegna del portfolio o di altri lavori assegnati;
6. non si presenta nelle date fissate per le prove d'esame, ferma restando la possibilità di un solo rinvio per giustificati motivi.



(2) Wenn die unter den Ziffern 1, 2 und 3 beschriebenen Fälle aus triftigen Gründen eintreten und entsprechend bescheinigt sind, kann die Lehrperson den Aufschub der verpflichtenden Teilnahme beantragen.

(3) Der Direktor der Personalabteilung ist dafür zuständig,

- im Einzelfall festzustellen, ob die Gründe triftig sind und gegebenenfalls den Aufschub zu gewähren;
- den Ausschluss vom Bewertungsverfahren zu verfügen.

(4) Der Ausschluss vom Bewertungsverfahren führt zur Streichung aus den Rangordnungen des Lehrpersonals der berufsbildenden Schulen für die darauf folgenden fünf Schuljahre.

Art. 5

Ausbildungslehrgang

(1) Der Ausbildungslehrgang besteht aus zwei Teilen:

1. Im theoretischen Teil werden in den Lehrveranstaltungen methodisch - didaktische Inhalte und die pädagogischen Grundlagen für die praktische Unterrichtstätigkeit vermittelt.
2. Der praxisorientierte Teil hat die Reflexion pädagogischen Handelns, die Erprobung im Unterricht wie auch das Sammeln von konkreten Erfahrungen im Unterricht zum Ziel. Dabei werden die Kandidatinnen und Kandidaten von erfahrenen Lehrkräften (Tutorinnen und Tutoren) begleitet.

Die Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis stellt das zu führende ‚Portfolio‘ dar. Zu Beginn des Bewertungsverfahrens erhalten die Teilnehmenden die Vorlage eines strukturierten Portfolios und dokumentieren darin im Laufe des Schuljahres ihre Reflexionen und didaktische Erfahrungen, Hospitationen und Unterrichtsauftritte, ihre Aufgaben im Rahmen der Ausbildung und das jeweilige Feedback.

(2) Die Teilnahme am Ausbildungslehrgang ist verpflichtend. Fehlstunden müssen schriftlich entschuldigt und vom zuständigen Direktor oder Direktorin genehmigt werden.

(3) Die vom Italienischen Bildungsressort - Bereich Italienische Berufsbildung - eingerichtete Studienleitung ist für das Konzept und die Organisation des Ausbildungslehrgangs verantwortlich. Sie regelt die zwei genannten Bereiche in allen Einzelheiten – unter anderem bestimmt sie die maximal zulässige Anzahl der Fehlstunden – und sorgt für die Information der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Art. 6

(2) Nel caso in cui, per giustificati motivi, si verificasse una delle circostanze descritte ai punti 1, 2 e 3, l'insegnante può chiedere il rinvio della partecipazione obbligatoria.

(3) Al Direttore della Ripartizione Personale competono:

- l'accertamento, nei singoli casi, dei giustificati motivi e l'eventuale concessione del rinvio;
- l'adozione dei provvedimenti di esclusione dalla procedura di valutazione.

(4) L'esclusione dalla procedura di valutazione comporta la cancellazione del candidato/della candidata dalle graduatorie del personale docente delle scuole professionali per i successivi cinque anni formativi.

Art. 5

Corso di abilitazione

(1) Il Corso di abilitazione consta di due parti:

1. Una parte teorica, nella quale saranno impartiti - nel corso di seminari formativi - contenuti metodologico-didattici e i fondamenti pedagogici per l'attività pratica di insegnamento.
2. Una parte pratica, finalizzata a riflettere sull'azione pedagogica, a esercitare l'attività didattica nonché ad acquisire esperienze didattiche concrete. In queste attività le candidate e i candidati saranno seguiti da insegnanti esperti (tutor).

L'interfaccia fra teoria e pratica è rappresentato dal previsto portfolio. All'inizio della procedura di valutazione i candidati e le candidate riceveranno un modello di portfolio strutturato, dove nel corso dell'anno formativo documenteranno le proprie riflessioni ed esperienze didattico-formative, le partecipazioni in qualità di uditori e le prove d'insegnamento, nonché i compiti svolti nell'ambito della formazione e i relativi feedback.

(2) La partecipazione al Corso di abilitazione è obbligatoria. Le assenze devono essere giustificate per iscritto, con autorizzazione del Direttore o della Direttrice competente.

(3) La Direzione del Corso, istituita dalla Direzione Istruzione e Formazione italiana - Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana, è responsabile della programmazione e dell'organizzazione del Corso di abilitazione; essa disciplina nel dettaglio le due aree citate (stabilendo, fra altro, il numero massimo delle assenze consentite) e informa i candidati e le candidate.

Art. 6



Bewertung

(1) Eine dreiköpfige Kommission überprüft im Zuge des Bewertungsverfahrens das Wissen und Können, die Einstellung und das Verhalten der Lehrperson, mit Blick auf die Aufgaben des Berufsbildes und folgende, davon abgeleitete Kompetenzen:

1. Personale Kompetenz
2. Soziale Kompetenz
3. Fähigkeit zur Analyse, Differenzierung, Synthese und Lösungsfindung
4. Pädagogisch-didaktische Vermittlungsfähigkeit
5. Professionsbewusstsein
6. Fachkompetenz

(2) Indem die Prüfungskommissionen diese Kompetenzen definieren und in Teilkompetenzen aufschlüsseln, bestimmen sie die einheitlichen Bewertungskriterien für das Verfahren.

Die Kriterien werden in der gemeinsamen konstituierenden Sitzung der Prüfungskommissionen beschlossen und in einem Bewertungsbogen festgeschrieben. Er wird im Laufe des Verfahrens jeder Bewertung zugrunde gelegt.

(3) Im Anschluss an die konstituierende Sitzung liegt der Bewertungsbogen in den einzelnen Direktionen zur Einsicht auf.

(4) Die Fachkompetenz der Lehrperson wird aufgrund der vorhandenen Ausbildungsnachweise vorausgesetzt, muss aber im Rahmen der Unterrichtsbeobachtung und des Portfolios bestätigt werden.

(5) Bei Zweifeln an der Fachkompetenz der Lehrperson setzt die Kommission eine außerordentliche Fachprüfung fest und wählt je nach Bedarf die geeignete Prüfungsform (schriftliche, praktische oder mündliche Prüfung). Eine sachverständige Person kann zur Beratung hinzugezogen werden.

(6) Fällt die Überprüfung der Fachkompetenz negativ aus, so darf die Lehrperson die Teilnahme am Bewertungsverfahren nicht mehr fortsetzen und erhält vorab die Abschlussbewertung „Für den Lehrberuf nicht geeignet“.

(7) Die einzelnen Kompetenzen und Teilkompetenzen werden nach folgender Skala bewertet:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1. ausgeprägt | = positiv |
| 2. vorhanden | = positiv |
| 3. nicht ausreichend vorhanden | = negativ |
| 4. nicht vorhanden | = negativ |

(8) Als Bewertungsgrundlagen mit praktischen, schriftlichen und mündlichen Elementen dienen der

Valutazione

(1) Nel corso della procedura di valutazione una Commissione, composta da tre membri, verifica l'attitudine, le conoscenze, le capacità e il comportamento del/della docente, con riferimento ai compiti previsti dal profilo professionale e, in particolare, alle seguenti competenze:

1. Competenza personale
2. Competenza sociale
3. Capacità di analisi, di differenziazione, di sintesi e di problem solving
4. Competenza di mediazione pedagogico-didattica
5. Consapevolezza del ruolo e dell'identità professionale
6. Competenza specifica nella propria materia d'insegnamento.

(2) Nel definire queste competenze e nell'articolargli in sottocompetenze le Commissioni d'esame fissano i criteri di valutazione unitari della procedura.

I criteri sono stabiliti nella comune seduta costitutiva delle Commissioni d'esame e specificati per iscritto in una scheda di valutazione. La scheda rappresenta il modello di riferimento per ogni valutazione nel corso della procedura.

(3) In seguito alla seduta costitutiva la scheda di valutazione è depositata presso le varie Direzioni scolastiche per la presa in visione.

(4) Le competenze specifiche del candidato/della candidata nella propria materia d'insegnamento si evincono dai titoli di studio posseduti, ma devono essere confermate anche nell'ambito dell'osservazione in aula e del portfolio.

(5) In caso di dubbio riguardo alle competenze possedute dall'insegnante, la Commissione fissa una prova straordinaria individuando, caso per caso, le modalità d'esame ritenute più idonee (esame scritto, orale o pratico) e ricorrendo eventualmente alla consulenza di un esperto.

(6) Se la verifica delle competenze desse esito negativo, l'insegnante non può più proseguire nella procedura di valutazione e riceve anticipatamente il giudizio finale "non idoneo/non idonea all'insegnamento".

(7) Le singole competenze e sotto-competenze sono valutate secondo la seguente scala:

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1. significativamente presente | = positivo |
| 2. presente | = positivo |
| 3. non sufficientemente presente | = negativo |
| 4. non presente | = negativo |

(8) La Commissione valuta il candidato/la candidata in base ai seguenti elementi di carattere



Kommission:

- I. mindestens ein Unterrichtsauftritt einschließlich Vor- und Nachbesprechung und schriftlicher Unterrichtsvorbereitung,
- II. das von der Lehrperson erstellte Portfolio,
- III. der oder die Berichte der Schulleitung,
- IV. das Abschlussgespräch und, nach Ermessen der Prüfungskommission, zusätzliche Gespräche im Laufe des Schuljahres.
- V. Zentrale Themen des Abschluss-gesprächs sind die Inhalte und Aufgaben des Portfolios und der Bericht der Schulleitung.

Zu Punkt I:

Wenn die Prüfungskommission nach mindestens einem Unterrichtsauftritt zweifelsfrei feststellt, dass eine Kompetenz oder eine elementare Teilkompetenz ‚nicht vorhanden‘ ist, und dass diese Feststellung durch Prüfung der noch ausstehenden Bewertungsgrundlagen (Portfolio, Bericht der Schulleitung, Kolloquium) nicht revidiert werden kann, wird das Bewertungsverfahren nicht fortgesetzt.

Die Abschlussbewertung „Für die Ausübung des Lehrberufs nicht geeignet“ kann in diesem Fall vorweggenommen werden.

Zu Punkt II:

Zu Beginn des Bewertungsverfahrens erhalten die Teilnehmenden die Vorlage eines strukturierten Portfolios, worin sie im Laufe des Schuljahres ihre Reflexionen und didaktische Erfahrungen, die Hospitationen und Unterrichtsauftritte, die Teilnahme an Seminaren, die Arbeitsaufträge und Feedbacks dokumentieren. Sollte die Lehrperson im Portfolio Texte fremder Autoren wiedergeben, müssen die jeweiligen Quellen zitiert werden.

Zu Punkt III:

Bei Nichteinhaltung von Dienstpflichten oder bei Auffälligkeiten im Verhalten der Lehrperson, die sich auf die Beurteilung der Kompetenzen auswirken, erhält die Prüfungskommission umgehend den entsprechenden Bericht der Schulleitung, um den Sachverhalt mit dem Kandidaten oder der Kandidatin erörtern zu können.

Auf jeden Fall legt die Schulleitung gegen Ende des Schuljahres einen Abschlussbericht vor.

Zu Punkt IV:

Zusätzlich zum Abschlussgespräch kann die Kommission im Laufe des Bewertungsverfahrens jederzeit Gespräche mit dem Kandidaten oder der Kandidatin anberaumen.

pratico, scritto e orale:

- I. almeno una visita in aula per l'osservazione della lezione, comprensiva di un incontro preliminare e di un colloquio successivo, nonché della preparazione scritta della lezione;
- II. il portfolio redatto dall'insegnante;
- III. una o più relazioni della Direzione scolastica,
- IV. il colloquio finale e, a discrezione della Commissione, ulteriori colloqui nel corso dell'anno formativo.
- V. Gli argomenti centrali del colloquio finale sono rappresentati dai contenuti e dai compiti del portfolio e dalla relazione della Direzione scolastica.

Note sul punto I:

Nel caso in cui la Commissione d'esame, dopo almeno una visita in aula, accerti, senza margini di dubbio, che una delle competenze o delle sotto-competenze basilari richieste risulti ‚non presente‘, e che tale valutazione non possa essere rivista attraverso la verifica degli elementi ancora mancanti (portfolio, relazione della Direzione scolastica, colloquio), la procedura di valutazione si conclude.

In tal caso può essere emesso anticipatamente il giudizio finale negativo di „non idoneo/non idonea all'in-segnamento“.

Note sul punto II:

All'inizio della procedura di valutazione i candidati e le candidate ricevono un modello di portfolio strutturato, dove nel corso dell'anno formativo documenteranno le proprie riflessioni ed esperienze didattico-formative, le partecipazioni in qualità di uditori e le prove d'insegnamento, la partecipazione ai corsi di aggiornamento nonché gli incarichi di lavoro e i feedback. L'insegnante ha l'obbligo di citare sempre le fonti nel caso in cui nel portfolio riporti testi di altri autori.

Note sul punto III:

In caso di inadempienza dei doveri d'ufficio o di atteggiamenti problematici dell'insegnante che influiscano sulla valutazione delle sue competenze, la Direzione scolastica invia tempestivamente un'apposita relazione alla Commissione d'esame, affinché questa possa discutere la situazione con il candidato o la candidata.

Verso la fine dell'anno formativo, la Direzione scolastica redige in ogni caso una relazione finale.

Note sul punto IV:

Nel corso del periodo di valutazione la Commissione può convocare in qualsiasi momento il candidato o la candidata per effettuare dei colloqui in aggiunta al colloquio finale.



Ein Gespräch ist dann obligatorisch, wenn sich die Schulleitung zum Verhalten der Lehrperson negativ geäußert hat (siehe „zu Punkt III).

(9) Die Bewertung des Abschlussgesprächs im Schuljahr 2018/2019 über die Inhalte des Ausbildungslehrgangs, des Portfolios und des Berichtes der Schulleitung ist als **Zwischenbewertung** für die Fortsetzung des Verfahrens maßgeblich. Um zur weiteren Teilnahme zugelassen zu werden, muss die Lehrperson in allen sechs Kompetenzen positiv beurteilt werden.

(10) Wenn die Lehrperson aufgrund der Zwischenbewertung das Verfahren nicht fortsetzen darf, wird die Abschlussbewertung „Für die Ausübung des Lehrberufs nicht geeignet“ vorweggenommen, einschließlich der Auswirkung auf die Rangordnung - siehe Absätze 14 und 15.

(11) Das Verzeichnis der Lehrpersonen, die zur Fortsetzung der Teilnahme im zweiten Schuljahr zugelassen sind, wird vom Direktor der Abteilung Personal mit Dekret genehmigt.

(12) Am Ende des zweijährigen Bewertungszeitraumes fließen alle Bewertungen in die **abschließende Gesamtbewertung** der sechs Kompetenzen. Angesichts der unterschiedlichen Wertigkeit der einzelnen Teilkompetenzen entspricht die Gesamtbewertung nicht zwangsläufig dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen

(13) Die Eignung für die Ausübung des Lehrberufs erhalten nur Personen, die in der Abschlussbewertung in allen sechs Kompetenzen positiv beurteilt wurden.

(14) Die Beurteilung „Für die Ausübung des Lehrberufs nicht geeignet“ hat im Sinne der geltenden Bestimmungen den Ausschluss aus den Rangordnungen des Lehrpersonals der Berufsbildung zur Folge.

(15) Jede negative Abschlussbewertung ist durch die Anmerkung darüber ergänzt, ob der Ausschluss aus den Rangordnungen für immer oder für die Dauer der drei folgenden Schuljahre gilt.

Art. 7

Prüfungskommissionen

(1) Die Prüfungskommissionen werden gemäß Art. 12 der Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst (Dekret des Landeshauptmanns vom 2. September 2013, Nr. 22) ernannt.

(2) Für jede berufsbildende Schule, an der ein Bewertungsverfahren stattfindet, an der also mindestens eine zugelassene Lehrperson ihren

Tali colloqui sono obbligatori, qualora la Direzione scolastica abbia espresso delle osservazioni negative su alcuni atteggiamenti dell'insegnante (vedi punto III).

(9) La valutazione del colloquio finale nell'anno formativo 2018/2019 sui contenuti del Corso abilitante, del portfolio e della relazione della Direzione scolastica è, quale **valutazione intermedia**, decisiva per la continuazione del procedimento. Al fine di poter ammettere il candidato o la candidata alla continuazione del procedimento, tutte e sei le competenze devono essere valutate positivamente.

(10) L'insegnante cui in base alla valutazione intermedia non è consentito proseguire nella partecipazione, riceve in anticipo rispetto al normale termine della procedura il giudizio finale negativo “non idoneo/non idonea all'insegnamento”, comprese le conseguenze sulla graduatoria di cui ai commi 14 e 15.

(11) L'elenco delle e dei docenti ammessi a proseguire nella partecipazione nel secondo anno formativo è approvato con decreto dal Direttore della Ripartizione Personale.

(12) Al termine del biennio di valutazione tutte le valutazioni confluiscono nella **valutazione globale finale** delle sei aree di competenza. A motivo della diversa valenza delle singole sotto-competenze la valutazione globale non necessariamente corrisponde alla media aritmetica delle singole valutazioni.

(13) Per conseguire l'idoneità all'insegnamento, nella valutazione globale finale è necessario ottenere un giudizio positivo in tutte e sei le competenze previste.

(14) Il giudizio di “non idoneo/non idonea all'insegnamento” comporta, ai sensi della normativa vigente, l'esclusione dalle graduatorie del personale docente delle scuole professionali.

(15) Ogni giudizio finale negativo è integrato dall'annotazione che specifica se l'esclusione dalle graduatorie debba valere per sempre o per la durata dei tre anni formativi successivi.

Art. 7

Commissioni d'esame

(1) Le Commissioni d'esame sono nominate ai sensi dell'articolo 12 del regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale (decreto del Presidente della Provincia 2 settembre 2013, n. 22).

(2) Per ogni scuola professionale in cui si svolge una procedura di valutazione - che è quindi sede di assegnazione di almeno una docente ammessa o



Dienstszitz hat, wird eine dreiköpfige Prüfungskommission ernannt, deren Vorsitz in der Regel die jeweilige Direktorin bzw. der jeweilige Direktor führt.

(3) Bei Bedarf kann die Kommission für einzelne Fächer Sachverständige mit beratender Funktion hinzuziehen. Angesichts einer großen Anzahl von Kandidatinnen und Kandidaten an ein und derselben Schule kann auch mehr als eine Prüfungskommission eingesetzt werden.

Art. 8

Ergebnis des Bewertungsverfahrens

(1) Nach Abschluss des Bewertungsverfahrens wird das Verzeichnis der Lehrpersonen erstellt, die eine positive Zwischenbewertung erlangt haben.

Die Lehrpersonen werden darin in derselben Reihenfolge geführt wie in der Rangordnung für die Vergabe der befristeten Aufträge - Schuljahr 2018/2019.

(2) Die Lehrpersonen, denen im Sinne der Artikel 3 und 4 dieser Ausschreibung die Möglichkeit des Aufschubs zuerkannt wurde, behalten ihre Position der Rangordnung 2018/2019

(3) Das Verzeichnis wird vom Direktor der Abteilung Personal mit Dekret genehmigt und anschließend im Amtsblatt der Region Trentino-Südtirol, an der Anschlagtafel und auf der Homepage der Personalabteilung veröffentlicht.

(4) Ab dem Tag der Veröffentlichung im Amtsblatt der Region läuft die Frist für allfällige Rekurse.

Art. 9

Schlussbestimmungen

(1) Alle Aspekte, die in dieser Ausschreibung nicht ausdrücklich geregelt sind, fallen unter die allgemeinen Bestimmungen über öffentliche Wettbewerbe.

(2) Die Verwaltung übernimmt keine Verantwortung für den Verlust von Mitteilungen, der ihr nicht angelastet werden kann.

(3) Wer am Bewertungsverfahren teilnimmt, erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass die persönlichen Daten von der Verwaltung verwendet und von anderen Kandidatinnen und Kandidaten eingesehen werden können.

(4) Diese Ausschreibung wird im Amtsblatt der Region Trentino-Südtirol veröffentlicht.

(5) Gemäß Art. 21 Absatz 6 des Dekrets des Landeshauptmanns Nr. 22/2013 erfolgen die Einladungen zum Bewertungsverfahren und die Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse über die nachstehende Internetseite:

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/concorsi/concorsi-personale-docente.asp>

un docente ammesso -, è nominata una Commissione d'esame composta da tre membri e presieduta, di regola, dal Direttore o dalla Direttrice della relativa scuola.

(3) All'occorrenza possono essere cooptati in Commissione degli esperti in determinate materie con funzione di consulenza. In presenza di un numero elevato di candidati e candidate presso la medesima scuola è possibile nominare più di una Commissione d'esame.

Art. 8

Esito della procedura di valutazione

(1) Terminata la procedura di valutazione, viene predisposto l'elenco dei candidati e delle candidate che hanno conseguito un giudizio intermedio positivo. I nominativi delle docenti e dei docenti sono riportati nell'elenco nello stesso ordine della graduatoria per l'assegnazione degli incarichi a termine per l'anno formativo 2018/2019.

(2) Le insegnanti e gli insegnanti cui, ai sensi degli articoli 3 e 4 del bando, è stato concesso di rinviare la partecipazione, mantengono la rispettiva posizione della graduatoria 2018/2019.

(3) L'elenco è approvato con decreto del Direttore della Ripartizione Personale ed è quindi pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige, nonché all'albo e sul sito della Ripartizione Personale.

(4) Il termine per eventuali ricorsi decorre a partire dal giorno della pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

Art. 9

Disposizioni finali

(1) Per quanto non contemplato dal presente bando si applicano le disposizioni vigenti in materia di pubblici concorsi.

(2) L'Amministrazione non si assume alcuna responsabilità in caso di dispersione di comunicazioni ad essa non imputabile.

(3) La partecipazione al concorso per l'accertamento dell'idoneità comporta l'assenso esplicito del candidato/della candidata all'uso dei dati personali da parte dell'Amministrazione e alla presa in visione degli stessi da parte di altri concorrenti.

(4) Il presente bando di concorso sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione.

(5) Ai sensi dell'art. 21 comma 6 del decreto del Presidente della Provincia n. 22/2013 gli inviti alla procedura di valutazione e la pubblicazione dei risultati inerenti alla procedura di valutazione avvengono mediante pubblicazione sul sito internet:

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/impiego-provinciale/concorsi/concorsi-personale->

**Art. 10**
Auskünfte

Allfällige Auskünfte erteilt das Amt für Personalaufnahme unter ☎ 0471 412109 oder ✉ gaby.holzner@provinz.bz.it.

[docente.asp](#)

Art. 10
Informazioni

Per eventuali informazioni ci si può rivolgere all'Ufficio assunzioni personale: ☎ 0471 412109 oppure ✉ gaby.holzner@provincia.bz.it