

Anforderungsprofil

Stand: 15.01.2025

Ersteller/in (Stellenzeichen): Frau Schrö-
ter (V D) / Frau Kullrich (V D 2) / Frau
Friedrich-Prang (V AbtL PM)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie; Abt. V – Familie und Frühkindliche Bildung

1.

Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Einrichtungsaufsicht und Beratung von Kindertagesstätten:

Erteilung von Betriebserlaubnissen und Schutz von Kindern in Tageseinrichtungen nach §§ 45 bis 48 a Sozialgesetzbuch – Achtes Buch (SGB VIII) sowie §§ 30, 31 des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG) – Kindertagesstätten, Wald-Kitas und Frühe Bildung vor Ort (FBO)

Trägerberatung (neue und bestehende Träger) zu Fragen der Einrichtungs- und Angebotsplanung, des Einrichtungsbetriebs und der Leistungserbringung. Prüfung und Stellungnahmen zu konzeptionellen (pädagogisches Konzept, Träger-, Beteiligungs-, Präventions- sowie Schutzkonzepte), strukturellen (u.a. Trägerorganisation, Verantwortlichkeiten), personellen, räumlichen und finanziellen Belangen von Einrichtungen

Prüfung der Sicherung der Rechte und des Schutzes von Kindern mit und ohne Behinderung innerhalb der Kindertagesstätten

Aufsicht über die genannten Einrichtungen im laufenden Betrieb inkl. der quantitativen und qualitativen Personalausstattung; Klärung von besonderen Vorkommnissen und Beschwerdebearbeitung; Kontrolle der Meldepflichten der Träger gemäß § 47 SGB VIII, anlassbezogene Vorort-Prüfungen sowie Einleitung der erforderlichen Maßnahmen

Umsetzen erforderlicher Interventionsmaßnahmen, z.B. Auflagen, Belegungsstopp, Widerruf Betriebserlaubnis

Mitarbeit in Projektgruppen zur Entwicklung landesweit geltende qualitätssichernder Erlaubnisstandards

Mitarbeit in themenbezogenen Arbeitsgruppen

Fachliche Stellungnahmen zu Einzelvorgängen z.B. Presseanfragen

2.	Formale Anforderungen <u>Für Beamte und Beamtinnen:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Sozialdienstes <u>Für Tarifbeschäftigte:</u> Diplom-Sozialarbeiter/in bzw. Diplom-Sozialpädagogin/-pädagoge mit staatlicher Anerkennung bzw. Bachelor-Abschluss im Studiengang Soziale Arbeit mit staatlicher Anerkennung <u>Für beide Beschäftigungsgruppen wünschenswert:</u> eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe – insbesondere im Bereich der Tagesbetreuung von Kindern, frühkindlichen Erziehung (bis 6 Jahren)
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Fachkenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften und Vereinbarungen im Kinder- und Jugendhilferechts insbesondere Sozialgesetzbuch – Achtes Buch (SGB VIII), Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG), Bundeskinder-schutzgesetz (BKSchG), Gesetz zur Förderung von Kindern in Ta-geseinrichtungen und Kindertagespflege (KitaFöG), dazu erlas-sene Verordnung (VOKitaFög) und Vereinbarungen (RVTag, QVTag)	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse über die Anforderungen an pädagogische Konzepte, Träger-, Beteiligungs-, Kinderschutzkonzepte sowie Beschwerde-management in Tageseinrichtungen für Kinder	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse der Leistungs- und Finanzierungsstrukturen im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse des Aufbaus der Berliner Verwaltung und Berliner Ju-gendhilfe einschließlich Zuständigkeitsregelungen	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (SGB I), Sozialgesetz-buch – Zehntes Buch (SGB), Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung I und II (GGO I, II)	☐	☐	☒	☐
3.1.6	Kenntnisse über Vereinsstrukturen und Gesellschaftsformen im Non-Profit Bereich	☐	☐	☒	☐
3.1.7	Kenntnisse der Qualitätsentwicklung im Non-Profit Bereich	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Kenntnisse der IT-Programme: Word, Excel, Outlook	☐	☐	☒	☐
3.1.9	Kenntnisse des Fachverfahrens Integrierte Software Berliner Ju-gendhilfe (ISBJ) sowie der Einrichtungs-und Dienstdatenbank	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und Situationen und reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän				
	• erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nutzt entsprechende Maßnahmen				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• erzielt situations- und personenbezogene Ergebnisse				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
	• nutzt neue Erkenntnisse, Technologien und Arbeitsmethoden zur Optimierung von Arbeitsweisen und -strukturen				
	• plant Maßnahmen und überwacht deren Ablauf				
	• weiß, wer wann zu beteiligen ist				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• nutzt vorhandene Ressourcen so, dass der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zur Zielerreichung steht				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• beurteilt Maßnahmen zur Zielerreichung nach ihrer Wirksamkeit, auch im Vergleich zum Aufwand				
	• steuert Arbeitsprozesse ziel- und ergebnisorientiert				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☒	☐	☐	☐
	• bezieht in die Entscheidungsfindung unterschiedliche Faktoren ein und berücksichtigt diese				
	• revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen				
	• erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für diese				
	• handelt zeitnah, systematisch, Strukturiert				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich mündlich und schriftlich strukturiert, flüssig und verständlich				
	• stellt Gedanken schriftlich und mündlich präzise, flüssig und strukturiert dar				
	• spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein				
	• informiert zeitlich und inhaltlich angemessen				
	• erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen oder Teams aktiv bei				
	• reflektiert eigenes Denken und Handeln				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• erzielt in der Zusammenarbeit mit anderen Ergebnisse				
	• kann Kritik sachlich äußern und entgegennehmen				

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung				
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	☐	☒	☐	☐
	● verhält sich Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	● setzt Qualitätsziele /-maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
	● fragt gezielt und freundlich nach Anliegen, nimmt diese ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen				
	● verhält sich den Anfragenden gegenüber aufgeschlossen, einfühlsam und wertschätzend				

3.3.4	Diversity-Kompetenz				
	► Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	☐	☒	☐	☐
	● berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen				
	● zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
	● vermeidet Generalisierungen und Stereotype				
	● ist offen für die mögliche Vielfalt von Familienkonstellationen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehende teilhabehemmende Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	☐	☒	☐	☐
	• kennt und berücksichtigt besondere Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. bzgl. Aufenthalt, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit				
	• geht konstruktiv mit Bedürfnissen, Werten und Erwartungen von Menschen mit migrationsgeschichtlichem Hintergrund um				
	• prüft Maßnahmen vorausschauend darauf, inwieweit diese sich auf migrationsgesellschaftliche Lebensrealitäten auswirken				
	• (er)kennt und reflektiert kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole bei sich und anderen				
3.3.6	Teamfähigkeit ► Fähigkeit, auch in wechselnden (sozial)pädagogischen Teamzusammensetzungen auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten	☐	☒	☐	☐
	• stimmt sich bei wichtigen pädagogischen Entscheidungen im Team ab und hält getroffene Absprachen ein				
	• verhält sich im pädagogischen Kontext kollegial und unterstützend, erkennt eigene Grenzen und fordert Unterstützung ein				
	• erkennt Ressourcen und Stärken anderer und arbeitet konstruktiv mit ihnen zusammen				