Anforderungsprofil

Stand: 03-09-2025

Ersteller/in (Stellenzeichen): Anke Blaschka (FBL2 i.V.)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

FV gem. § 17 LGG: 22.09.2025 Schiller

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie - Dienststelle Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin - Brandenburg

1.

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

Fortbildungsreferent/in im Bereich der Jugend(sozial)arbeit

- Konzeption von Fort- und Weiterbildungsformaten (Präsenz, Online, Hybrid bzw. Blended-Learning, u.a.) und - inhalten vorrangig in den Themenfeldern Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit für Fachkräfte im Feld der Jugendbildungsarbeit, Jugendsozialarbeit, offene Kinder- und Jugendarbeit, Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule, Jugendbeteiligung, internationale Jugendarbeit
- Fortbildungsmanagement: Verantwortung für die Planung und Umsetzung der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im eigenen Zuständigkeitsbereich entlang der Planungs-, Budget- und Verfahrensvorgaben des SFBB, Zusammenarbeit mit dem Veranstaltungsmanagement
- Akquise mit Honorarndozierenden und Kooperationspartnern zur Weiterentwicklung und Umsetzung des Fortbildungsprogramms im Zuständigkeitsbereich
- Moderation von Fachtagungen und Fachgesprächen
- interne und externe Kooperation, auch im arbeitsfeldübergreifenden, interdisziplinären Angebotsbereich

Repräsentation des Fortbildungsbereichs in der Kinder- und Jugendhilfe in den Ländern Berlin und Brandenburg im Zuständigkeitsbereich, inkl. Kooperation mit anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe und angrenzenden Systemen
Netzwerkarbeit mit den beteiligten Fachverwaltungen, Trägern und Institutionen, Gremien und Kooperationspartnern als Referent/in im Fachbereich und den interdisziplinären Themen

2.

Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte:

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Sozialdienstes (§ 5 LVO SozD Berlin)

Gewichtungen entfallen hier

	<p>Tarifbeschäftigte: Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master/Magister/Universitäts-Diplom) in (sozial)pädagogischer Fachrichtung</p> <p>Außerdem für beide Berufsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mind. 3 Jahre Berufserfahrung im Arbeitsfeld der Jugend(sozial)arbeit und • Erfahrungen in der Durchführung von Angeboten in der Fort- bzw. Erwachsenenbildung <p>Wünschenswert für beide Berufsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusatzqualifikation mit Relevanz für die Gestaltung von Fort- und Erwachsenenbildungsprozessen (z.B. Moderation, Mediation, Training, Coaching, Syst. Beratung)
--	--

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse in Didaktik, Methodik für Fortbildung- und Erwachsenenbildung, Formate, Kreativitätstechniken, Moderations-, Präsentationskompetenzen, Gruppendynamik, Netzwerkmanagement	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse in Seminar- und Veranstaltungskonzeption und -gestaltung	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse der aktuellen fachlichen Diskurse im Arbeitsfeld der Jugend(sozial)arbeit und deren Strukturen in Berlin und Brandenburg bzw. dem ländlichen Raum	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse im Bereich des Bildungsmanagements inkl. Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitenden, Konzeption und Vertragswesen, Fähigkeit, in Netzwerken zu agieren, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern zu gewinnen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an das SFBB zu binden	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse des Achten Buches Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe - (SGB VIII; KJSG), der entsprechenden Gesetze auf Landesebene sowie angrenzender rechtlicher Rahmenbedingungen für das Arbeitsfeld	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse von Organisationsentwicklung und -management	☐	☐	☒	☐
3.1.7	Kenntnisse der Anwendungen Standardsoftware (MS Office), Bildungsmanagementsoftware (z.B. Antrago), CMS	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Kenntnisse und Erfahrung in Projektmanagement	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Kenntnisse von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung	☐	☒	☐	☐

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.	☐	☒	☐	☐
	• zeigt auch in schwierigen Situationen Besonnenheit, engagierten Einsatz und Ausdauer				
	• stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt eigene Kenntnisse entsprechend an				
	• agiert problemlösungsorientiert, passt das eigene Handeln an veränderte Bedingungen an				
	• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☒	☐	☐	☐
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• plant frühzeitig und realistisch; stimmt Termine rechtzeitig ab				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
	• nutzt neue Erkenntnisse, Technologien und Arbeitsmethoden zur Optimierung von Arbeitsweisen und -strukturen				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• setzt angemessene Prioritäten zur Zielerreichung				
	• beurteilt Maßnahmen zur Zielerreichung nach ihrer Wirksamkeit, auch im Vergleich zum Aufwand				
	• berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte				
	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				

	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für diese 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen 				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐
	<ul style="list-style-type: none"> ● spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● stellt Gedanken schriftlich und mündlich präzise, flüssig und strukturiert dar 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, 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.	☒	☐	☐	☐
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt Konflikte/Interessenkollisionen frühzeitig, spricht sie offen an und führt aktiv tragfähige Lösungen herbei 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● reflektiert Konflikte und berücksichtigt diese bei der Lösungsfindung 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● setzt Verhandlungsziele und überzeugt mit nachvollziehbaren Argumenten 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>	☐	☒	☐	☐
	<ul style="list-style-type: none"> • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend 				
	<ul style="list-style-type: none"> • überprüft Prozesse auf den Aspekt der Dienstleistungsorientierung hin und passt sie entsprechend an 				
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt Qualitätsziele /-maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards 				
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig 				

3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► 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.</p>	☐	☒	☐	☐
	<ul style="list-style-type: none"> • vermeidet Generalisierungen und Stereotype 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Benachteiligungen als Folge eigenen Handelns und wirkt dem entgegen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Integration unterschiedlicher Ansichten und sozialer Lebensrealitäten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • integriert die Vielfalt unterschiedlicher Ansichten, gesellschaftlichen Positionierungen und sozialer Lebensrealitäten 				

3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	☐	☒	☐	☐
	<ul style="list-style-type: none"> • begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster 				

	<ul style="list-style-type: none">● reflektiert die eigenen Prägungen und kann diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen, leitet daraus Verbesserungen für den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen ab
	<ul style="list-style-type: none">● geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um