

Anforderungsprofil

Stand: 02.04.2025

Ersteller/in (Stellenzeichen): II E 8

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung an Schulen (BLiQ)

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: BLiQ ZM C 1.2

Koordination IT-Infrastruktur

Planung, Bereitstellung, Betrieb und Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur im Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung an Schulen (BLiQ)

Steuerungs- und Koordinationsaufgaben:

- Steuerung laufender und zukünftiger Digitalisierungsvorhaben (bspw. Aufbau von Remote-Laboren)
- Koordination der Client- und Serverbetreuung (bspw. Erhebung und Systematisierung von Anforderungen sowie Monitoring) und Netzwerkadministration
- Koordination der Schnittstellen zwischen dem Netz BLiQ-IT des Landesinstituts und des Berliner Landesnetzes (BeLa)
- Koordination und Optimierung von Support-Anfragen, Change Requests und Incidents (bspw. mit Hilfe eines Ticket-Systems) in enger Abstimmung mit der Koordination Anwendungsbetreuung
- Mitarbeit in der Gestaltung von Anforderungsprofilen und Bewerbungsverfahren für offene IT-Stellen des Landesinstituts im Bereich der IT-Infrastruktur

IT-Infrastrukturbetreuung:

- Verantwortung für die operative IT-Sicherheit und Betriebssicherheit (bspw. Entwicklung von Sicherheitsstrategien und Durchführung von Schwachstellenanalysen) in Abstimmung mit den für die Rahmensetzung zuständigen Stellen (insbesondere dem Technical Security Officer), definieren von Verfahrensanweisungen sowie Aufklärung und Schulung der Mitarbeitenden
- Gewährleistung des Betriebs der hauseigenen Netze (inklusive des WLAN-Betriebes) in enger Abstimmung mit der IT-Stelle der Senatsverwaltung
- Migration und Integration von Bestandssystemen (bspw. Interaktionsplattformen) in die IT-Infrastruktur des Landesinstituts
- Fachliche Beratung bei IT-Beschaffungen im Bereich Infrastruktur u. a. beim Ausbau des hauseigenen Netzes oder der Hardware-Ausstattung

	<ul style="list-style-type: none"> Implementierung und stetige Weiterentwicklung eines IT-Service-Managements für Infrastruktur-Komponenten, u. a. Definition und Monitoring von Service-Level-Agreements und allgemeine Dienstleister-Steuerung
--	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Für Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes <u>sowie</u> eine mindestens zweijährige praktische Berufserfahrung im Bereich der Informationstechnik</p> <p>Für Tarifbeschäftigte: Abgeschlossenes Studium (Bachelor oder FH-Diplom) in einer der Fachrichtungen Verwaltungsinformatik, Wirtschaftsinformatik, Informatik, Computerwissenschaften, IT-Sicherheit, Nachrichtentechnik, Medieninformatik oder in vergleichbaren Studiengängen mit IT-Bezug <u>sowie</u> eine mindestens einjährige praktische Berufserfahrung im Bereich der Informationstechnik <u>oder</u> Abschluss einer Berufsausbildung im Bereich der Informationstechnik (z.B. IT-Systemelektroniker/in, Elektroniker/in für Informations- oder Systemtechnik, Fachinformatiker/in für Systemintegration, Fachinformatiker/in für digitale Vernetzung) <u>sowie</u> eine mindestens dreijährige praktische Berufserfahrung im Bereich der Informationstechnik <u>oder</u> sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</p>
-----------	---

Gewichtungen
Entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Spezielle Kenntnisse moderner IT-Infrastrukturen (bspw. Zero Trust Security)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2	Spezielle Kenntnisse und Erfahrungswissen im IT-Service-, Anforderungs- und Mobile Device Management	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3	Ausgeprägtes Erfahrungswissen in der Migration und Integration von Bestandssystemen sowie im Aufbau und Betrieb von Netzwerken, Server- und Client-Infrastruktur, bevorzugt in öffentlichen Institutionen im Bereich Bildung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4	Vertieftes Erfahrungswissen in der Durchführung von IT-Projekten, bevorzugt in öffentlichen Institutionen im Bereich Bildung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.1.5	Vertiefte Kenntnisse in der IT-Sicherheit, IT-rechtlicher Grundlagen sowie technischer Normen und Standards (u. a. BSI-Grundschutz)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6	Kenntnisse im Arbeits- und Dienstrecht, PersVG, LGG, SchwbG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.7	Kenntnisse der Zielsetzungen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung (insbesondere der DV Gesundheit und VV Integration)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und Situationen und reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän				
	• stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt eigene Kenntnisse entsprechend an				
• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein					

3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• plant Maßnahmen und überwacht deren Ablauf				
	• plant frühzeitig und realistisch; stimmt Termine rechtzeitig ab				
• 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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
• setzt angemessene Prioritäten zur Zielerreichung					

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	● trifft Entscheidungen nachvollziehbar und erläutert diese				
	● übernimmt Verantwortung für die getroffene Entscheidung				
	● revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen				

3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	● argumentiert sicher und nachvollziehbar				
	● informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				
	● spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	● trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen oder Teams aktiv bei				
	● reflektiert eigenes Denken und Handeln				
	● erkennt Konflikte/Interessenkollisionen frühzeitig, spricht sie offen an und führt aktiv tragfähige Lösungen herbei				

	<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>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • fragt gezielt und freundlich nach Anliegen, nimmt diese ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen 				
	<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"> • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend 				

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>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Diskriminierungen und positioniert sich dagegen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 				

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. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> • kennt und berücksichtigt besondere Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. bzgl. Aufenthalt, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit 				
	<ul style="list-style-type: none"> • geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um 				
	<ul style="list-style-type: none"> • nutzt Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte 				