

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 02.10.2024

Ersteller_in: Fr. Okano

Stellenzeichen: WeitKultZ

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur

Musikschule

Eingruppierung / Bewertung

EG 10

Stellenummer

50048839

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

2 Musikpädagogische und künstlerische Tätigkeiten:

- Erteilung von Unterricht in EMP/Rhythmik und in einem Instrumental- oder Vokalfach oder in verschiedenen Altersgruppen und Leistungsstufen
- Mitarbeit in der Schulkooperation
- Regelmäßige Unterrichtserteilung in verschiedenen Unterrichtsformen (Instrumentenkarussell, Einzel- und Gruppenunterricht, Ensembleunterricht) im Rahmen des schulischen Angebots im Auftrag der Musikschule und in der Musikschule
- Vor- und Nachbereitung des Unterrichts inkl. Unterrichtsplanung auf der Grundlage abgestimmter Lehrpläne
- Mitwirkung an Projekten
- Organisation von und Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in

den Ferien

- Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen und Projekten
- Organisation und Durchführung von offenem Unterricht.
- Beratung (Schüler_innen und Eltern)
- Schüler_innenbeurteilungen erstellen

Selbstorganisation und Informationsaustausch:

- Eigene Auslastungskontrolle
- Schüler_innenwerbung
- Fachinterne und fächerübergreifende Zusammenarbeit
- Ausrichtung des Unterrichts auf die Ziele der Musikschule
- Teilnahme und Moderation bei Schulkonferenzen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Elternabenden und ggf. deren Organisation und Durchführung
- Konzeptionelle und koordinierende Tätigkeiten
- Mitwirkung am Qualitätssicherungssystem der Musikschule
- Unterstützung beim Ausbau von Kooperationen
- Fort- und Weiterbildung

Musikinstrumente

- Ggf. fachliche Einschätzung der Unterrichts- und Leihinstrumente
- Ggf. Mithilfe bei der Koordination von Reparaturen/(Ersatz-) Beschaffungen
- Ggf. Instrumente pflegen und warten
- Initiative bei notwendigen Reparaturen/Ersatzbeschaffungen von Instrumenten und Lehrmaterial

Koordination in der Fachgruppe EMP

- Planung und Organisation von Instrumentenkarussellen und Kursen
- Abhalten von Sprechzeiten

Besonderheiten

- Wochenend-, Feiertag- und Abenddienste
- Dienst am anderen Ort

3 Formale Anforderungen

Erfüllung der Voraussetzungen nach TV Musikschullehrkräfte Land Berlin

Beherrscht das ausgeschriebene Unterrichtsfach und ein weiteres Instrumental- oder Vokalfach (nachgewiesen durch entsprechendes Studium)

Unabdingbar sind nachgewiesene umfassende Unterrichtserfahrungen an einer Musikschule

4 Leistungsmerkmale

4.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse in der Organisation und Durchführung von Musikschulveranstaltungen	unabdingbar
Kenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung	erforderlich
Kenntnisse der Ausführungsvorschriften über die Musikschulen Berlins	erforderlich
Kenntnis des Schulgesetzes § 123	erforderlich
Fach- und Rechtskenntnisse gemäß TV Musikschullehrkräfte	erforderlich
Künstlerische und pädagogische Kompetenz	unabdingbar
Umfassende Kenntnisse von Unterrichtsliteratur und Unterrichtsmethoden, dem VdM Lehrplan	unabdingbar
Sicher im Umgang mit gängigen Officeprogrammen, Datenbanken und Internet	sehr wichtig
Erfahrungen in der Schülerbeurteilung	sehr wichtig
Erfahrungen im Einsatz digitaler Medien im Unterricht	sehr wichtig

4.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

4.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ Erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort 	sehr wichtig

4.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben 	unabdingbar

4.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ Kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen ▪ Setzt sich selbst und seinen_ihren Mitarbeiter_innen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele ▪ verliert sein_ihr Ziel nicht aus den Augen 	sehr wichtig

4.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überzeugt andere durch Kompetenz ▪ Erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht 	sehr wichtig

4.2.5 Innovationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ betreibt aktiv Innovationen (neue Unterrichtsformen und Projekte) ▪ arbeitet am Einsatz neuer Methoden und fördert deren Einsatz ▪ nutzt neue Informationen, Instrumente und Medien zur Problemlösung 	sehr wichtig

4.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

4.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung ▪ Hält Blickkontakt ▪ Hört aktiv zu ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer 	sehr wichtig

4.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ Geht auf andere zu/ hat Interesse an anderen ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent 	sehr wichtig

4.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein 	wichtig

4.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, 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> <p>wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.),</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vermeidet Generalisierungen und Stereotype ▪ versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster ▪ zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer ▪ begegnet Menschen verschiedenster Herkunft aufgeschlossen 	<p>sehr wichtig</p>

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>4.3.5</p> <p>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 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 entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <p>stellt sich auf fremde Kulturen ein unter Beibehaltung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz, informiert sich über rechtliche und kulturelle Rahmenbedingungen anderer Kulturkreise und wendet das Wissen in der Praxis an, vermittelt den eigenen Standpunkt transparent und klar und reagiert situationsangemessen auf andere Verhaltensweisen</p>	<p>wichtig</p>

4.3.6 ...	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... 	Auswahl

4.4 Führungskompetenzen

[wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind]

4.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend ▪ Richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ Erkennt Zielkonflikte und setzt sinnvolle Prioritäten ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Zielerreichung ▪ Vereinbart klare und realistische Ziele ▪ Delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht ▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	Auswahl

4.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht.</p> <p>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ▪ Spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback ▪ Integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX 	Auswahl

4.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein_ihr Handeln ein ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	Auswahl

4.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf ▪ Stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeiter_innen in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung ▪ Fördert innovative Ansätze von Mitarbeiter_innen, ist fehlertolerant 	Auswahl

4.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner_innen ein ▪ Organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	Auswahl

4.4.6 ...	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... 	Auswahl