

Berliner Feuerwehr	Stand: 11/2023
Anforderungsprofil Praxisanleiter/in	Abteilung Einsatzbetrieb

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Praxisanleitung in der Notfallsanitäterausbildung gemäß § 3 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV) Tätigkeitsbereiche im Einzelnen sind: – Praxisanleitung von Auszubildenden in der Berufsausbildung zum Notfallsanitäter – Medizinisch verantwortliche Einsatzkraft auf dem Rettungswagen – Durchführung von praktischen und theoretischen Unterrichten für Notfallsanitäter – Mitarbeit bei der Leistungsermittlung – Mitarbeit bei der Erarbeitung von Ausbildungskonzepten und Stellungnahmen – Unterstützung bei der Ermittlung und Festlegung von Lernzielen und Lehrinhalten – Mitarbeit bei der Erstellung von Lehr- und Lernunterlagen – Wahrnehmung eines Aufgabengebietes im Wachbetrieb – Wahrnehmung von Funktionen in der Brandbekämpfung und der technischen Hilfeleistung, wenn entsprechende Einsatzmittel vorhanden sind – Aufgaben nach Weisung der Wach- und Wachabteilungsleitung Vertretung: keine Führungsspanne: bis 2 Besonderheiten: Tätigkeit in der Notfallsanitäterausbildung Stellenbewertung: A 9 S + Zulage BbesG / E 9 zzgl. Entgeltgruppenzulage
----------	--

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Erfolgreicher Abschluss der Laufbahnprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst • Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Notfallsanitäter • Eine mindestens zweijährige Erfahrung als medizinisch verantwortliche Einsatzkraft • Erfolgreich abgeschlossene berufspädagogische Qualifikation zum Praxisanleiter gemäß § 3 (1) NotSan-APrV • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich.	
☐ Sonstiges (bitte entsprechend Begründen):	

Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „wünschenswert“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen:

- 4 unabdingbar
- 3 sehr wichtig
- 2 wichtig
- 1 wünschenswert

Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I: mittelfristig
 II: kurzfristig
 III: sofort

vorhanden sein müssen.

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3. Fachliche Anforderungen					
Fachkenntnisse in den medizinischen und naturwissenschaftlichen Grundlagen der Notfallmedizin	X				II
Pädagogische Kenntnisse für die Betreuung von Auszubildenden	X				II
Anwendung der für seine Funktion im Sachgebiet notwendigen Kenntnisse im Notfallrettungsdienst	X				III
Sichere Anwendung notwendiger Kenntnisse der Einsatzorganisation, der Einsatztaktik und der Einsatzmittel		X			I
Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse in der Notfallmedizin, der Brandbekämpfung und der technischen Hilfeleistung		X			I
Sichere Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnik		X			II
Kenntnisse über die Organisation und die Durchführung der Aus- und Fortbildung an der Berliner Feuerwehr und Rettungsdienst Akademie			X		I
Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen			X		I
4. Außerfachliche Anforderungen stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten					
4.1 Leistungsverhalten					
Leistungsfähigkeit - arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen - bewältigt seine Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität - geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran - bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum - bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein - stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet		X			II

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Selbstständigkeit - arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis - setzt in Eigeninitiative die für seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach - nutzt den vorgegebenen Ermessens-/Handlungsspielraum - greift Probleme aus eigenem Antrieb auf - beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen - gibt bei Widerständen nicht gleich auf - handelt zielorientiert		X			II
Entscheidungsfähigkeit - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf - beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen - bezieht klare Standpunkte - verantwortet Entscheidungen - trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen - vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen			X		I
Durchsetzungsfähigkeit - vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in angemessener Form - vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten - überzeugt und erzielt Akzeptanz, z.B. bei Veränderungsprozessen - führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel			X		II
Belastbarkeit/Selbstmanagement - behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen - resigniert nicht bei Rückschlägen - bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen - bleibt auch unter Leistungsdruck besonnen und sachlich - ergreift Maßnahmen zur Erhaltung seiner Führungsfähigkeit - Gesundheitsvorsorge und sportliche Betätigung - Erkennt eigenen Fortbildungsbedarf		X			III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Lernbereitschaft und Lernfähigkeit - hält eigenes Wissen eigenverantwortlich auf dem neuesten Stand - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und wird initiativ - hinterfragt eigenes Denken und Handeln - bildet sich anforderungsgerecht fort		X			II
4.2 Sozialverhalten					
Kommunikationsverhalten - hält Kommunikationsregeln ein - äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich - baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie - gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter - argumentiert und handelt situations- und personenbezogen - Grammatik und Rechtschreibung		X			II
Kooperationsverhalten - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal - zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung - fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit - nutzt die vielfältigen Potentiale der Mitarbeiter - fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Dienstbetrieb		X			II
Konfliktfähigkeit - erkennt und thematisiert Konflikte - trägt aktiv zur Konfliktlösung bei - trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus - bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen - begleitet die Umsetzung der gefundenen Lösungen			X		III
Kritikfähigkeit - lässt Kritik an eigener Person oder eigenem Verhalten zu - reflektiert die eigene Arbeit und sein Verhalten kritisch und ändert es gegebenenfalls - fordert Feedback ein und setzt sich aktiv damit auseinander - kritisiert sachlich ohne zu verletzen			X		I

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
4.3 Kunden-, adressaten-(anwender-) orientiertes Handeln					
Dienstleistungsverhalten - begreift seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung - verhält sich im Kundenkontakt freundlich, aufgeschlossen und verbindlich - berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse seines Gegenübers - handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein - gestaltet sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend - ist sich kultureller, religiöser und geschlechtlicher Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Aufgabenerfüllung			X		I
Diversity-Kompetenz - begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen - prüft Maßnahmen dahingehend, wie sie sich auf die Lebensrealitäten gesellschaftlicher Gruppen auswirken - erkennt und schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit beider Geschlechter und zur Integration schwerbehinderter Menschen		X			I
4.4 Führungsverhalten					
Führung der Auszubildenden - ist Vorbild - steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse - delegiert (Teil-) Aufgaben und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht - führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Auszubildenden - kennt und berücksichtigt die Leistungspotenziale seiner Auszubildenden - kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht	X				II

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Motivationsverhalten - vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - lobt angemessen - gibt zeitnah Feedback - vermeidet Bevorzugungen und Benachteiligungen - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Auszubildenden - bezieht Auszubildende aktiv in Veränderungsprozesse ein		X			II
4.5 Methodische Kompetenz					
Didaktische Kompetenz - strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) - gliedert Aufgaben in Arbeitsschritte - arbeitet adressatenorientiert - nutzt die zur Verfügung stehende Zeit angemessen	X				II
Präsentationskompetenz - visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen - wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter Zuhilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an			X		I
Moderationskompetenz - erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse - übernimmt bereitwillig eine Moderatorenrolle - stellt Ansichten, Thesen und Ergebnisse dar - stellt geordneten Gesprächsablauf sicher		X			III