Anforderungsprofil

Stand: Februar 2023

Ersteller/in (Stellenzeichen): II A 2.3

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

1.

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

Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge im Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) :

- **Beratung und Schulung**

- Einzelberatung und Systembezogene Beratung, Konzeptionierung und Durchführung von Schulungen/Seminaren, Fort- und Weiterbildungen des pädagogischen Personals an Schulen (Lehrkräfte, Erzieher/-innen, Schulsozialarbeitende, eFöB-Leitung, Vertrauenslehrkräfte und Schulpsychologen/-innen) u.a. zur Implementierung von schulischen Kinder- und Jugendschutzkonzepten zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen, insb. durch sex. Missbrauch, Gewalt und Mobbing.
- Organisation und Durchführung von Fachveranstaltungen, Schulungen und Beratung zu Themen der Gewaltprävention.
- Beratung von Schulen bei Etablierung sozialpädagogischer Maßnahmen zur Förderung von sozialen Kompetenzen.
- Beratung von Kindern und Jugendlichen sowie deren Erziehungsberechtigten, des pädagogischen Personals von Schulen hinsichtlich der Gestaltung des inklusiven Ganztags.
- Sozialpädagogische Beratung und Unterstützung sowie Vermittlung von weiterführenden Hilfen bei persönlichen Problemen, Krisen und Konflikten.

- **Kooperation und Netzwerkarbeit**

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern in der Region (Schulsozialarbeit, Jugendamt, Jugendberufsagentur etc.)
- Zusammenarbeit mit bezirklichen Schulträgern und Trägern der freien Jugendhilfe sowie weiterer Akteure im Feld der Jugend- bzw. Schulsozialarbeit

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Bei Tarifbeschäftigten: Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter bzw. als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder ein Bachelorabschluss in Erziehungswissenschaften oder als Diplom-Pädagogin oder Diplom-Pädagoge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wünschenswert ist eine mindestens 3jährige Praxiserfahrung 	Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse zur Organisation, Durchführung und Aufarbeitung von Fortbildungen und Fachveranstaltungen	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse und Methoden der Gesprächsführung, über Beratungs- und Kommunikationsstrategien sowie des Krisen- und Konfliktmanagements	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse zu institutionellen Schutzkonzepten, Verfahren, Abläufen im Kinderschutz und zu Gewaltpräventionskonzepten	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse der Handlungsansätze der sozialräumlichen Netzwerkarbeit Arbeit und Methoden der Sozialarbeit	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse der Berliner Schule (z.B. SchulG, SopädVO) und entsprechender Verwaltungsvorschriften (z.B. AV Schuldistanz)	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse der Jugend- und Eingliederungshilfe (z.B. SGB VIII, SGB IX, UN-Behindertenrechtskonvention)	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse hinsichtlich der Entwicklungsabläufe im Kindes- und Jugendalter	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Kenntnisse zu Moderations- und Präsentationstechniken, Rhetorik	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Kenntnisse und Methoden der Vernetzung und interdisziplinären Zusammenarbeit	☐	☒	☐	☐
3.1.10	Kenntnisse des Verwaltungshandelns (z.B. GGO und VerwVfG)	☐	☐	☒	☐
3.1.11	IT- Kenntnisse (Standartsoftware, Internet) Medienkompetenz (Präsentationstechniken, Visualisierungskompetenzen, Anwenden von digitalen Tools wie z.B. miro, Mentimeter, padlet)	☐	☐	☒	☐
3.1.12	Kenntnisse schulischer und bezirklicher Gremien sowie des Kinder- und Jugendhilfesystems	☐	☐	☒	☐

	<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.	☐	☒	☐	☐
	• bleibt auch unter Termin- / Leistungsdruck besonnen und sachlich				
	• stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt eigene Kenntnisse entsprechend an				
	• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein				
• erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein					
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐
	• koordiniert eigene Termine und stimmt sich in Terminfragen rechtzeitig ab				
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
• erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein					
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☐	☒	☐
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	• kontrolliert die Ziel- und Zeiteinhaltung				
	• beurteilt Maßnahmen zur Zielerreichung nach ihrer Wirksamkeit, auch im Vergleich zum Aufwand				
• legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen bzw. zweckmäßigen Terminen vor					

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für diese • revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen ein 	☐	☒	☐	☐

3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter • reagiert personen- und situationsangemessen 	☒	☐	☐	☐

3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • geht mit Konflikten konstruktiv um, nimmt sachliche Kritik nicht persönlich, verhält sich kollegial • trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen oder Teams aktiv bei • erkennt Konflikte/Interessenkollisionen frühzeitig, spricht sie offen an und führt aktiv tragfähige Lösungen herbei • reagiert personen- und situationsangemessen 	☐	☒	☐	☐
-------	--	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

	<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"> • verhält sich Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig 				
	<ul style="list-style-type: none"> • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend 				
	<ul style="list-style-type: none"> • fragt gezielt und freundlich nach Anliegen, nimmt diese ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen 				

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"> • kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensmuster 				
	<ul style="list-style-type: none"> • integriert die Vielfalt unterschiedlicher Ansichten 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"> • (er)kennt strukturelle Benachteiligungen von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an 				
	<ul style="list-style-type: none"> • geht konstruktiv mit Bedürfnissen, Werten und Erwartungen von Menschen mit migrationsgeschichtlichem Hintergrund um 				
	<ul style="list-style-type: none"> • prüft Maßnahmen vorausschauend darauf, inwieweit diese sich auf migrationsgesellschaftliche Lebensrealitäten auswirken 				