

3 Führungskraft

Konrektorin/Konrektor an Grund- und Sonderschulen, Zweite Konrektorin/Zweiter Konrektor an Grund- und Sonderschulen, Stellvertretende Schulleiterin/Stellvertretender Schulleiter an Integrierten Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen, Gymnasien, Oberstufenzentren und beruflichen Schulen, Schulleiterin/Schulleiter, Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter

Bewertung der Leistungsmerkmale

| Notenstufe | Bedeutung |
|------------|---|
| 1 | eine Leistung, die die Anforderungen in herausragender Weise übertrifft |
| 1-2 | eine Leistung, die die Anforderungen überwiegend in herausragender Weise übertrifft |
| 2 | eine Leistung, die die Anforderungen deutlich übertrifft |
| 2-3 | eine Leistung, die die Anforderungen übertrifft |
| 3 | eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht |
| 3-4 | eine Leistung, die den Anforderungen weitgehend entspricht |
| 4 | eine Leistung, die den Anforderungen mit Einschränkungen noch entspricht |
| 4-5 | eine Leistung, die Mängel aufweist |
| 5 | eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht |

Bitte ankreuzen:

| | |
|--|--|
| | Die zu beurteilende Führungskraft ist Schulleiterin/Schulleiter und trägt die Gesamtverantwortung für die Schule |
| | Die zu beurteilende Führungskraft ist Konrektorin/Konrektor, Zweite/Zweiter Konrektorin/Konrektor, Sonderschulkonrektorin/Sonderschulkonrektor, Zweite/Zweiter Sonderschulkonrektorin/Sonderschulkonrektor, Stellvertretende/Stellvertretender Schulleiterin/Schulleiter, Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter |

Der Orientierungssatz der Leistungsmerkmale 3.1-3.18 entspricht der Bewertung mit der Notenstufe 3. Ein Abweichen ist zu begründen.

| 3.1 | Unterrichtsplanung | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|-----|--|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Lehrkraft plant den Unterricht rahmenlehrplankonform, kompetenzorientiert, auf Standards bezogen und basierend auf den schulinternen Curricula. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |

| 3.2 | Unterrichtsdurchführung | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|-----|--|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Lehrkraft unterrichtet fachlich und methodisch kompetent. Sie setzt themen- und adressatengerechte Medien ein und beachtet Zeitökonomie und Effizienz in einem ausgewogenen Verhältnis. Die Lehrkraft berücksichtigt Sprachbildung und Sprachförderung. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |

| 3.3 | Diagnose | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|-----|--|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Lehrkraft ist in der Lage, die Lernvoraussetzungen einzuschätzen, den Kompetenzstand der Schülerinnen und Schüler festzustellen und unter Einsatz diagnostischer Verfahren zu analysieren, das Leistungsverhalten der Schülerinnen und Schüler zu reflektieren und bei der Unterrichtstätigkeit zu berücksichtigen. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.4 | Art und Umsetzung des Erziehungsauftrags | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Lehrkraft lässt durch ihr Verhalten erkennen, dass sie die Aufgabe der Erziehung der Schülerinnen und Schüler als zentralen Bestandteil der eigenen Berufstätigkeit wahrnimmt | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.5 | Planung und Organisation im Aufgabengebiet | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft setzt das Schulprogramm um und entwickelt es weiter. Sie kennt die Bestimmungen des Haushaltsrechts und verwendet das Budget der Schule entsprechend, sofern übertragen. Die Aufgaben werden transparent gestaltet, organisiert, koordiniert und ausgeführt. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.6 | Fachliche Kompetenz im Aufgabengebiet | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft handelt rechtssicher und trägt Verantwortung für die Evaluation und die Qualität aller schulischen Prozesse, insbesondere für den Unterricht. Sie berücksichtigt bildungspolitische, fach- und erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse. Die Führungskraft kooperiert ziel- und ergebnisorientiert mit dem zuständigen Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) sowie außerschulischen Partnern. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.7 | Innovation im Aufgabengebiet | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft informiert sich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Sie initiiert und steuert schulische Entwicklungsprozesse. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |

| 3.8 | Führungshandeln im Aufgabengebiet | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|------|---|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Führungskraft zeigt Verantwortungsbewusstsein und Rollenverständnis. Sie berücksichtigt Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der an der Schule Tätigen. Sie steuert Arbeitsprozesse ziel- und ergebnisorientiert und gestaltet sie partizipativ. Die Funktionskraft delegiert Arbeitsprozesse sachgemäß. Sofern übertragen, beurteilt sie Lehrkräfte dienstlich. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.9 | Personalentwicklungskompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft erkennt, erhält und fördert die Potenziale und Motive der an der Schule Tätigen dergestalt, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Schule sowie den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. Sie wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen gemäß § 3 Abs. 1 LGG hin. Die Führungskraft hat Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts, integriert Menschen mit Behinderung, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.10 | Sozial-, Beratungs-, interkulturelle und inklusive Kompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft verfügt über die erforderliche Sozial-, Beratungs-, interkulturelle und inklusive Kompetenz. Sie agiert empathisch und tolerant und ist imstande, die am Schulleben Beteiligten zu beraten. Sie ist kommunikativ, kritik- und konfliktfähig. Die Führungskraft führt Gespräche ziel- und adressatenorientiert und verwendet Techniken der Moderation und Präsentation. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.11 | Belastbarkeit | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft bewahrt in kritischen Situationen Ruhe und Übersicht und setzt in Belastungssituationen Prioritäten. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.12 | Zusammenarbeit mit Verwaltungen und externen Partnern | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft kooperiert ziel- und ergebnisorientiert mit den Verwaltungen sowie außerschulischen Partnern. Sie gestaltet aktiv und loyal die Außendarstellung der Schule. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |

| 3.13 | Fortbildung im Aufgabengebiet | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|------|--|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Führungskraft bildet sich regelmäßig fort und trägt Verantwortung für das Fortbildungskonzept der Schule. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.14 | Strategische Kompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft richtet das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele aus, erkennt Probleme frühzeitig, beurteilt sie folgerichtig und findet denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.15 | Innovationskompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft nimmt veränderte Anforderungen aktiv wahr, leitet zielgerichtete Veränderungen ein bzw. setzt diese um und entwickelt kreativ neue Ideen. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.16 | Selbstentwicklungskompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft ist in der Lage und bereit, das eigenen Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen. Sie motiviert und entwickelt sich persönlich und fachlich weiter. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |
| 3.17 | Repräsentations- und Netzwerkkompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
| | 3: Die Führungskraft kann die Schule und das Land Berlin nach außen überzeugend vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Schule offen und zielbezogen neue Kontakte knüpfen und so pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten bestehen. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |

| 3.18 | Diversity-Kompetenz | 1 | 1-2 | 2 | 2-3 | 3 | 3-4 | 4 | 4-5 | 5 |
|------|---|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| | 3: Die Führungskraft nimmt die Vielfalt von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahr, berücksichtigt diese in der Aufgabenwahrnehmung und pflegt einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang. | | | | | | | | | |
| | Ergänzende Ausführungen: | | | | | | | | | |