

Anforderungsmerkmale für den Aufgabenbereich als

Führungskraft an einer Schule:

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

Formale Voraussetzungen

Die Lehrkraft erfüllt die Voraussetzung gemäß Lehrkräftebildungsgesetz und Laufbahnverordnung.

An eine Führungskraft an einer Schule werden zudem folgende Anforderungen gestellt:

1. Unterrichtsplanung

Die Lehrkraft ist imstande, den Unterricht rahmenlehrplankonform, kompetenzorientiert, auf Standards bezogen und basierend auf den schulinternen Curricula zu planen.

2. Unterrichtsdurchführung

Die Lehrkraft ist imstande, fachlich und methodisch kompetent zu unterrichten. Sie ist imstande, themen- und adressatengerecht Medien einzusetzen und Zeitökonomie und Effizienz in einem ausgewogenen Verhältnis zu beachten. Die Lehrkraft ist imstande, Sprachbildung und Sprachförderung zu berücksichtigen.

3. Diagnose

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.

4. Art und Umsetzung des Erziehungsauftrags

Die Lehrkraft lässt durch ihr Verhalten erkennen, dass sie die Aufgabe der Erziehung der Schülerinnen und Schüler als zentralen Bestandteil der eigenen Berufstätigkeit wahrnimmt.

5. Planung und Organisation im Aufgabengebiet

Die Führungskraft ist imstande, das Schulprogramm umzusetzen und es weiter zu entwickeln. Sie kennt die Bestimmungen des Haushaltsrechts und ist, sofern übertragen, imstande das Budget der Schule entsprechend zu verwenden und die Aufgaben transparent zu gestalten, organisieren, koordinieren und auszuführen.

6. Fachliche Kompetenz im Aufgabengebiet

Die Führungskraft ist imstande, rechtssicher zu handeln und die Verantwortung für die Evaluation und die Qualität aller schulischen Prozesse, insbesondere für den Unterricht zu tragen. Sie ist imstande, bildungspolitische, fach- und erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen und ziel- und ergebnisorientiert mit dem zuständigen Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) sowie außerschulischen Partnern zu kooperieren.

7. Innovation im Aufgabengebiet

Die Führungskraft informiert sich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und ist imstande, schulische Entwicklungsprozesse zu initiieren und zu steuern.

8. Führungshandeln im Aufgabengebiet

Die Führungskraft ist imstande, Verantwortungsbewusstsein und Rollenverständnis zu zeigen und Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der an der Schule Tätigen zu berücksichtigen. Sie ist imstande, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Führungskraft ist imstande, Arbeitsprozesse ziel- und ergebnisorientiert zu steuern und sie partizipativ zu gestalten. Sie ist imstande, Arbeitsprozesse sachgemäß zu delegieren und, sofern übertragen, Lehrkräfte dienstlich zu beurteilen.

9. Personalentwicklungskompetenz

Die Führungskraft ist in der Lage, die Potenziale und Motive der an der Schule Tätigen dergestalt zu erkennen, zu erhalten und zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Schule sowie den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. Sie ist imstande, gemäß § 3 Abs. 1 LGG aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Führungskraft hat Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht, insbesondere der VV Integration. Sie ist imstande, Menschen mit Behinderung zu integrieren, sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen einzusetzen und die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX zu berücksichtigen.

10. Sozial-, Beratungs-, interkulturelle und inklusive Kompetenz

Die Führungskraft verfügt über die erforderliche Sozial-, Beratungs-, interkulturelle und inklusive Kompetenz. Sie ist imstande, empathisch und tolerant zu agieren und die am Schulleben Beteiligten zu beraten. Sie ist kommunikativ, kritik- und konfliktfähig und imstande, Gespräche ziel- und adressatenorientiert zu führen und Techniken der Moderation und Präsentation zu verwenden.

11. Belastbarkeit

Die Führungskraft ist imstande, in kritischen Situationen Ruhe und Übersicht zu bewahren und in Belastungssituationen Prioritäten zu setzen.

12. Zusammenarbeit mit Verwaltungen und externen Partnern

Die Führungskraft ist imstande, ziel- und ergebnisorientiert mit den Verwaltungen sowie außerschulischen Partnern zu kooperieren und aktiv und loyal die Außendarstellung der Schule zu gestalten.

13. Fortbildung im Aufgabengebiet

Die Führungskraft bildet sich regelmäßig fort und ist imstande, Verantwortung für das Fortbildungskonzept der Schule zu tragen.

14. Strategische Kompetenz

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.

15. Innovationskompetenz

Die Führungskraft nimmt veränderte Anforderungen aktiv wahr, leitet zielgerichtete Veränderungen ein bzw. setzt diese um und entwickelt kreativ neue Ideen.

16. Selbstentwicklungskompetenz

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.

17. Repräsentations- und Netzwerkkompetenz

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.

18. Diversity-Kompetenz

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.