

Anforderungsprofil

Stand: 15.07.2026

Ersteller/in (Stellenzeichen): Thorsten Pfaff (BLiQ EQS B)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung an Schulen (BLiQ)

1.

Beschreibung des Arbeitsgebietes:

BLiQ EQS B 1.12 / BLiQ EQS B 1.18:

Systemische Schulentwicklungsberaterin/Systemischer Schulentwicklungsberater im Fachteam EQS B 1 (Systemische Schulentwicklungsberatung) der Fachgruppe EQS B (Führungskräfte professionell entwickeln, Schulentwicklungsberatung, datenbasierte Schul- und Unterrichtsentwicklung) im Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung an Schulen (BLiQ)

- Evidenzbasierte und systemische Schulentwicklungsberatung in den Handlungsfeldern Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung.
- Schulentwicklungsberatung an den Schulen im Startchancen-Programm nach den Prinzipien der Designbasierten Schulentwicklung (DSBE)
- Beratung schulischer und schulaufsichtlicher Netzwerke zum Führungshandeln und zur evidenzbasierten Schulentwicklung
- Begleitung bei der Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen im Rahmen der evidenzbasierten und systemischen Prozessbegleitung in der Organisations- und Unterrichtsentwicklung
- Dokumentation der Beratungstätigkeit
- Mitarbeit in der teamübergreifenden Weiterentwicklung der Fachgruppe EQS B
- Kooperation in der Zusammenarbeit zwischen den Teamebenen der Fachgruppe EQS B sowie weiteren Teams der Bereiche EQS und QU.
- Team- und fachgruppenübergreifende Mitarbeit bei der Gestaltung und Umsetzung von Konzepten und Angeboten des BLiQ, die die Fachgruppe EQS B betreffen
- Kooperation in den Tetralogen gemeinsam mit der Schulaufsicht, Schulinspektion und Schulleitung im Rahmen der Beratung und Begleitung von Schulen nach der Schulinspektion sowie in Hinblick auf den Schulvertrag.

2.	Formale Anforderungen <u>Für Beamtinnen und Beamte:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen gemäß §§ 8, 8a, 9, 10 oder 11 Bildungslaufbahnverordnung bzw. Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes <u>Für Tarifbeschäftigte:</u> vergleichbare Qualifikation gem. BLVO (Lehrkräfte) oder abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (nachgewiesen als Master, Univ.-Diplom oder Magister) in den Studiengängen „Schulentwicklung“, „Unterrichts- und Schulentwicklung“, „Schulmanagement und Schulentwicklung“, „Schulmanagement und Qualitätsentwicklung“ oder in den Studienbereichen „Sozialwissenschaften/Soziologie“, „Sozialwesen“, „Psychologie“ oder „Erziehungswissenschaften“ (gem. Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes 2025) Zusätzlich erforderlich für beide Berufsgruppen sind mindestens zweijährige nachgewiesene berufliche Erfahrungen in der Schulentwicklungsberatung.
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse zu Konzepten für die Begleitung schulischer Organisationsentwicklung, z.B. systemische Prozessberatung, Designbasierte Schulentwicklung	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse zu Konzepten für die Begleitung der Unterrichtsentwicklung, z.B. Didaktisches Training	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse zu Konzepten für die Begleitung schulischer und schulaufsichtlicher Führungskräfte in deren professioneller Entwicklung, z.B. systemisches Coaching, Teamentwicklung, Intervention	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse zu datenbasiertem Arbeiten in der Organisations- und Unterrichtsentwicklung an Schulen und deren Einbettung in Beratungsprozesse	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse zu Change-Prozessen, zu Change-Management, zur Gestaltung des Change-Design, zu Analyse- und Evaluationsverfahren und zur Prozessoptimierung.	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse über analoge und digitale Moderations- und Präsentationstechniken	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kompetenzen im Umgang mit der Anwendungssoftware des Landes Berlin, insbesondere Microsoft Office sowie Online-Meeting-Formate	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Kenntnisse im Schul- und Verwaltungsrecht (z.B. SchulG, GGO I, AZG)	☐	☐	☐	☒

	► 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.	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und Situationen und reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
	• bringt aktiv lösungsbezogene Ideen und Anregungen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐
	• plant frühzeitig und realistisch; stimmt Termine rechtzeitig ab				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
	• nutzt neue Erkenntnisse, Technologien und Arbeitsmethoden zur Optimierung von Arbeitsweisen und -strukturen				
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				
	• definiert und kommuniziert gesetzte Ziele und Sollzustände klar				
	• beurteilt Maßnahmen zur Zielerreichung nach ihrer Wirksamkeit, auch im Vergleich zum Aufwand				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☐	☒	☐
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				
	• erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren				
	• trifft Entscheidungen nachvollziehbar und erläutert diese				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				
	• stellt Gedanken schriftlich und mündlich präzise, flüssig und strukturiert dar				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☒	☐	☐	☐
	• verhält sich freundlich, aufgeschlossen, authentisch, hilfsbereit, schafft und schenkt Vertrauen				
	• unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen				
	• erkennt Konflikte/Interessenkollisionen frühzeitig, spricht sie offen an und führt aktiv tragfähige Lösungen herbei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	☒	☐	☐	☐
	• verhält sich Gesprächspartnern (m/w/d) gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	• setzt Qualitätsziele /-maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► 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.	☐	☒	☐	☐
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen				
	• hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensmuster				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG 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.	☐	☒	☐	☐
	• verwendet angeeignetes gesellschaftsspezifisches Wissen				
	• reflektiert eigene Denkmuster und Prägungen				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	Beratungskompetenz ► Fähigkeit, ressourcenorientiert und rechtssicher zu beraten	☒	☐	☐	☐
	• zeigt eine professionelle und wertschätzende Beratungshaltung				
	• beherrscht Gesprächstechniken				
	• nutzt Formen der kollegialen Beratung				