

LEISTUNGS- UND BEFÄHIGUNGSMERKMALE FÜR LEHRKRÄFTE

Die nachfolgenden erläuternden Unterpunkte zu den jeweiligen Leistungs- und Befähigungsmerkmalen sind nicht schematisch zu begreifen, sondern geben exemplarisch ein Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten im Schulbereich wieder.

1. Leistungsmerkmale

Die folgenden Leistungsmerkmale gelten für Personen, die über ein Lehramt verfügen und an einer Schule selbstständig Unterricht erteilen. Dies betrifft insbesondere Lehrkräfte (einschließlich Fachlehrerinnen und Fachlehrer), hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie alle Schulleitungsmitglieder.

Unterrichten

heißt, Unterricht orientiert an Standards fach- und sachgerecht zu planen, durchzuführen und zu reflektieren, das Lernen von Schülerinnen und Schülern durch die Gestaltung von Lernsituationen zu unterstützen, Schülerinnen und Schüler zu motivieren, sie dazu befähigen, Zusammenhänge herzustellen, Gelerntes zu nutzen und selbstbestimmtes Lernen und Arbeiten zu fördern.

Die Person

- verknüpft fachwissenschaftliche und -didaktische Argumente, plant, gestaltet Unterricht und reflektiert Unterricht und Unterrichtserfolg,
- überprüft die Qualität des eigenen Lehrens, zieht Folgerungen für die weitere Planung und nutzt Leistungsüberprüfungen als konstruktive Rückmeldung über die eigene Unterrichtstätigkeit,
- gestaltet Lehr- und Lernprozesse in kritischer Reflexion wissenschaftlicher Erkenntnisse über den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten und evaluiert diese Prozesse,
- vermittelt und fördert unterschiedliche Lern- und Arbeitsstrategien zur Förderung des selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lernens und Arbeitens der Schülerinnen und Schüler,
- wählt Inhalte und Methoden, Arbeits- und Kommunikationsformen anforderungs- und situationsgerecht aus,
- integriert moderne Informations- und Kommunikationstechnologien didaktisch sinnvoll und reflektiert den eigenen Medieneinsatz.

Diagnostizieren, Fördern und Beurteilen

heißt, Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern zu diagnostizieren, Leistungen von Schülerinnen und Schülern auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe zu erfassen, sie zu fördern und sie sowie ihre Eltern gezielt zu beraten.

Die Person

- erkennt individuelle Lernausgangslagen, Entwicklungsstände, Lernpotenziale, Lernhindernisse und Lernfortschritte und setzt spezielle Fördermöglichkeiten ein,
- erkennt Hoch- und Sonderbegabung, Lern- und Arbeitsschwierigkeiten, kennt Möglichkeiten der Förderung in diesen Feldern,
- stimmt individuelle Lernmöglichkeiten und Lernanforderungen aufeinander ab,
- konzipiert Aufgabenstellungen kriteriengerecht und formuliert sie adressatengerecht,
- verständigt sich auf Beurteilungsgrundsätze mit Kolleginnen und Kollegen und wendet Bewertungsmodelle und -maßstäbe fach- und situationsgerecht an,
- begründet Bewertungen und Beurteilungen adressatengerecht und zeigt Perspektiven für das weitere Lernen auf,
- unterscheidet Beurteilungs- und Beratungsfunktion und setzt unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein,
- kooperiert mit Kolleginnen und Kollegen bei der Erarbeitung von Beratung und Empfehlung,
- kooperiert mit anderen Institutionen bei der Entwicklung von Beratungsangeboten,
- zeigt durch eine regelmäßige Beratung über die Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten (Beachtung von Übergängen, Eingangsvoraussetzungen, Abschlüssen und einzuhaltenden Fristen) unter Berücksichtigung der individuellen Entwicklung den Schülerinnen und Schülern Entwicklungsperspektiven auf.

Erziehen, Beraten und Betreuen

heißt, die jeweiligen sozialen und kulturellen Lebensbedingungen von Schülerinnen und Schülern zu kennen, Einfluss auf deren individuelle Entwicklung zu nehmen, selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern zu unterstützen, Werte und Normen im Sinne des Grundgesetzes zu vermitteln und entsprechend diesen zu handeln sowie Lösungsansätze für Schwierigkeiten und Konflikte in Schule und Unterricht zu finden.

Die Person

- gibt Sicherheit durch eigene Rollenklarheit, Eindeutigkeit, Einschätzbarkeit und Transparenz,
- setzt pädagogisch sinnvolle Grenzen, achtet auf deren Einhaltung, erarbeitet mit den Schülerinnen und Schülern Regeln des Umgangs miteinander und setzt sie um,
- gewährt Schülerinnen und Schülern individuelle Unterstützung und steht als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung, um sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stabilisieren und zu fördern,
- nimmt Sicht- und Erlebensweisen sowie kulturelle und soziale Vielfalt unterschiedlicher Schülerinnen und Schüler wahr, beachtet diese und fördert bei anderen Verständnis dafür,
- verfügt über Fähigkeiten zu Kommunikation und Interaktion und übt mit den Schülerinnen und Schülern eigenverantwortliches Urteilen und Handeln schrittweise ein,
- sorgt für die Offenlegung gegenseitiger Erwartungen an Erziehung und Unterricht zwischen den Beteiligten (unter anderem Eltern, Schülerinnen und Schüler, Lehrkräften) und fördert Rückmeldungen,
- vermittelt Werte und Werthaltungen im Sinne von Demokratie und Toleranz und handelt entsprechend,
- wendet im konkreten Fall Strategien und Handlungsformen der Konfliktprävention und -lösung an und geht konstruktiv mit Regelverstößen um,
- fördert einen auf gegenseitiger Achtung und Empathie begründeten Umgang miteinander.

Schule mitgestalten und entwickeln

heißt, sich der besonderen Anforderungen des Lehrkräfteberufs bewusst zu sein, den Beruf als ein öffentliches Amt mit besonderer Verantwortung und Verpflichtung zu verstehen, den Beruf als ständige Lernaufgabe zu begreifen, sich an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben zu beteiligen sowie die Schule mitzugestalten und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Die Person

- reflektiert kontinuierlich ihre persönlichen berufsbezogenen Wertvorstellungen und Einstellungen, Erfahrungen und Kompetenzen und deren Entwicklung und handelt entsprechend,
- fördert die Weiterentwicklung der Schule, indem sie sich mit eigenen Ideen und Erfahrungen aktiv und konstruktiv in Veränderungsprozesse einbringt. Hierbei nutzt sie die eigene Erfahrung sowie die Ergebnisse der Unterrichts- und Bildungsforschung,
- praktiziert kollegialen und fachlichen Austausch als Hilfe zur Unterrichtsentwicklung und Arbeitsentlastung und nutzt Rückmeldungen dazu, ihre pädagogische Arbeit zu optimieren,
- sorgt für klare, umfassende und angemessene Information,
- plant und unterstützt schulische Projekte und Vorhaben kooperativ und setzt sie um,
- geht mit eigenen und fremden Ressourcen zielorientiert und effektiv um,
- nutzt in organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen Gestaltungsspielräume für pädagogisches Handeln und schulische Weiterentwicklung,
- ist gegebenenfalls bereit, Teilaufgaben der Schulorganisation zu übernehmen,
- kooperiert situationsangemessen mit außerschulischen Partnerinnen und Partnern und Organisationen (zum Beispiel kommunalen Einrichtungen) und bindet diese ein,
- erkennt eigenen Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarf, nutzt entsprechende Angebote und bringt ihre erweiterten Kompetenzen ziel- und ergebnisorientiert in die Schule ein,
- wirkt erforderlichenfalls aktiv in der Lehrkräftebildung mit.

2. Zusätzliche Leistungs- und Befähigungsmerkmale für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben (nur bei Verwendung der Anlagen 2 und 5)

2.1 Personalverantwortung

Zusammenarbeit

heißt, die eigene Kompetenz und Arbeitsleistung für die Erreichung schulischer Anforderungen und Ziele einzusetzen, die der anderen Teammitgliedern zu respektieren, Entscheidungen und Beschlüsse der schulischen Gremien nach außen zu vertreten und gemeinsam umzusetzen.

Die Person

- greift Beiträge anderer Teammitgliedern sowie der schulischen Gremien auf und entwickelt sie weiter,
- bringt ihr Wissen ein und macht konstruktive Vorschläge,
- verliert das Ziel nicht aus den Augen,
- wahrt das Verhältnis zwischen dem Einbringen eigener Ideen und dem Akzeptieren anderer Vorschläge.

Personalverantwortung und Mitarbeiterförderung

heißt, Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibel wahrzunehmen, gesprächsbereit zu sein, aktiv zuzuhören, Probleme aufzugreifen, Lösungs- und Entlastungsmöglichkeiten zu entwickeln, die berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen, besondere Aufgaben an geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen sowie Arbeitsergebnisse gemeinsam zu bewerten.

Die Person

- kennt als Vorgesetzte ihre Rechte und Pflichten aus dem Beamten-gesetz, dem Schulgesetz und der Dienstordnung und wendet sie situationsangemessen an,
- erkennt Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen organisierter und alltagsbezogener Begegnung,
- führt auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Jahresgespräche, schlägt weitere Qualifizierungsmaßnahmen vor auf der Grundlage des individuellen Qualifizierungsportfolios,
- nimmt Unterstützungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausschauend wahr und sucht Möglichkeiten für deren Umsetzung,
- nimmt individuelle Problemsituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig wahr,
- entwickelt Kommunikationsstrukturen und -prozesse zur Förderung und Sicherung von Transparenz,
- kann auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen zugehen, greift Konflikte auf und löst sie angemessen,
- nimmt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem entwicklungsfähigen Potenzial wahr und fördert ihren Berufsweg,
- initiiert und organisiert Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (intern und extern),
- sorgt für ein konstruktives, vertrauensvolles, wertschätzendes und faires Arbeitsklima.

Delegationskompetenz

heißt, Aufträge, Ziele, Aufgaben, zeitliche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kriterien der Zielerreichung darzulegen, Aufgaben an geeignete Personen und im angemessenen Umfang zu übertragen, Zuständigkeiten für alle Beteiligten transparent festzulegen und für die Einhaltung von eventuellen Vereinbarungen zu sorgen.

Die Person

- entwickelt klare Aufgabenstellungen,
- kennt die für die Aufgabenerledigung erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- überträgt Aufgaben an geeignete Personen,
- gibt Gestaltung und Verantwortung für übertragene Aufgaben ab,
- sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht übermäßig belastet werden,
- legt Zuständigkeiten transparent fest,
- prüft Arbeitsergebnisse auf der Grundlage vorher festgelegter Kriterien.

2.2 Systemverantwortung

Konzeptionelles Denken und strategische Kompetenz

heißt, Aufgabenstellungen zu reflektieren, Ziele und Ressourcen der Schule zu klären, Prozesse unter anderem auf der Grundlage von Zielen und vorhandenen Ressourcen zu steuern, Ergebnisse zu sichern und zu evaluieren, Möglichkeiten schulischen Handelns zu erkennen, offen zu sein für mögliche Bedenken und diese konstruktiv in den Prozess einzubeziehen.

Die Person

- zieht aus dem Schulprogramm und dem dort niedergelegten Leitbild praktische Konsequenzen für die Schulentwicklung,
- betreibt die Weiterentwicklung der Schule, indem sie Vorhandenes aufgreift, bündelt, flankiert und systematisiert,
- reflektiert systematisch Handlungsmöglichkeiten und -konsequenzen sowie die dazu jeweils gehörenden Voraussetzungen und Ressourcen,
- versteht Schulentwicklung nicht als Sammlung einzelner Entwicklungsmaßnahmen oder individueller Initiativen, sondern betreibt sie gezielt auf der Grundlage eines stringenten und kohärenten Gesamtkonzepts,
- berücksichtigt, dass die Schule in ein regionales Umfeld eingebunden ist und leitet daraus spezifische Kooperations- und Entwicklungsbedarfe ab,
- schätzt die gegebenenfalls zu erwartenden Hindernisse realistisch ein und bezieht diese von vornherein in ihre Planungen ein.

Systemgestaltung und -steuerung

heißt, die Schule als Ganzes zu sehen, im Rahmen einer selbstständiger werdenden Schule eine Vision zu entwerfen, daraus klare Zielvorstellungen zur Qualitätsentwicklung abzuleiten, ein kommuniziertes und akzeptiertes Leitbild zu verwirklichen, die an der Bildungs- und Erziehungsarbeit Beteiligten zu überzeugen sowie die Schule als Organisation nach innen und außen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Person

- begreift die Schule als zusammenhängende Einheit, zu der insbesondere die Lehrkräfte, die Schülerschaft, die schulischen Gremien und die Eltern gehören und steuert die Schule im Begriff dieses Leitgedankens,
- besitzt eine klare Vision für die Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrages und leitet daraus Konsequenzen ab,
- steuert in der Schule den Prozess zu einem gemeinsam getragenen Leitbild,
- unterstützt die Profilbildung der Schule, indem sie das im Schulprogramm verankerte Leitbild nach innen und außen vertritt,
- achtet darauf, dass die am Bildungs- und Erziehungsprozess Beteiligten aktiv in schulische Entwicklungsmaßnahmen einbezogen werden,
- steuert die Weiterentwicklung der Schule mit Hilfe eines Regelkreislaufs (zum Beispiel Zielsetzung, Umsetzung, Evaluation, neue Zielsetzung),
- vertritt eine Führungsphilosophie, die ein Führen mit Zielen und eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung vorsieht.

Budgetkompetenz

heißt, Planungskompetenz in haushalterischen Fragen zu besitzen.

Die Person

- besitzt die Fähigkeit Bedarf, Ressourcen und Ausgaben zu überblicken,
- verfügt über wirtschaftliches Denken und mathematisches Grundverständnis,
- kann zwischen den Budgets des Schulträgers und des Landes differenzieren,
- arbeitet im Bereich der Dokumentation, Ausgabenüberwachung und buchhalterischen Abrechnung korrekt und transparent,
- besitzt Kenntnisse über Abläufe und Verfahrensweisen haushalterischer Abrechnungsprozesse,
- zeigt schnelle Reaktionsfähigkeit bei Veränderungen (zum Beispiel durch unerwartete erhöhte Ausgaben in einem Teilbereich).

Verwaltungs- und schulrechtliche Kenntnisse

heißt, Schule als öffentlich-rechtliche Einrichtung zu verstehen, für eine sorgfältige, transparente und effiziente Verwaltung zu sorgen, die rechtlichen Bestimmungen einzuhalten und unter Beachtung der jeweiligen Situationen angemessen anzuwenden.

Die Person

- kennt die einschlägigen Bestimmungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben (zum Beispiel Hessisches Schulgesetz, Hessisches Beamtenengesetz, Hessisches Personalvertretungsgesetz, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Kerncurricula, Hessischer Referenzrahmen Schulqualität) und wendet sie situationsangemessen an,
- informiert sich selbstständig und fortlaufend über neue Bestimmungen (zum Beispiel Lektüre des Amtsblattes oder von Protokollen) und setzt diese um,
- trägt dazu bei, dass die an der Schule vorhandenen Akten und zur Schule gehörenden Daten aktuell, vollständig und sorgfältig geführt sind (zum Beispiel Akten über die Schülerinnen und Schüler oder Klassenbuch),
- arbeitet aktiv an einer wirkungsvollen Organisation der Schulverwaltung mit und macht konstruktive Vorschläge zur Vereinfachung von Verwaltungsvorgängen,
- beherrscht im Rahmen ihrer Aufgaben den Umgang mit einschlägigen Datenbanken, Kommunikations- und Verwaltungsprogrammen.

3. Zusätzliche Leistungs- und Befähigungsmerkmale für hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte (nur bei Verwendung der Anlagen 3 und 6)

Ausbilden

heißt, Ausbildungsprozesse nach curricularen Vorgaben praxisnah, zielgruppengerecht und kompetenzfördernd zu gestalten, Theorie und Praxis systematisch zu verknüpfen sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst durch Beratung, Diagnose und Beurteilung gezielt in ihrer fortlaufenden Professionalisierung zu begleiten – mit dem Ziel, deren Reflexions- und Handlungskompetenz zu fördern und damit zugleich die Unterrichtsqualität sowie die Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler nachhaltig zu verbessern.

Die Person

- gestaltet praxisnahe, zielgruppengerechte und kompetenzfördernde Ausbildungskontexte entwicklungsförderlich auf der Grundlage des Kerncurriculums für den pädagogischen Vorbereitungsdienst – auch unter Berücksichtigung von Querschnittsthemen,
- gestaltet die Ausbildung nach erwachsenenpädagogischen Prinzipien und dem Konzept der doppelten Vermittlungspraxis,
- integriert aktuelle fachwissenschaftliche, fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Erkenntnisse und verknüpft Theorie mit Praxis,
- bezieht eigene sowie schul- und unterrichtspraktische Erfahrungen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Ausbildungskontexte ein,
- öffnet die eigene Unterrichtspraxis für Hospitationen und nutzt diese für theoriegeleitete Reflexion und Austausch mit den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst,
- führt Unterrichtsnachbesprechungen und andere Beratungskontexte zielgerichtet, strukturiert sowie adressaten- und entwicklungsorientiert auf der Basis transparenter Qualitätsstandards und curricularer Vorgaben durch,
- diagnostiziert die Professionalisierungsausgangslage der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst präzise, berücksichtigt unterschiedliche Kompetenzstände und entwickelt darauf basierend individuelle Fördermaßnahmen,
- beurteilt die Leistungen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auf Grundlage transparenter Qualitätsstandards und curricularer Vorgaben.

Kooperieren und Innovieren

heißt, wirksame Netzwerke zur Professionalisierung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zu gestalten, in partnerschaftlicher Zusammenarbeit Entwicklungsprozesse zu unterstützen und durch eigenverantwortliche Innovationen die eigene Ausbildungsarbeit sowie das Studienseminar kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Person

- etabliert oder unterstützt effektive Netzwerke im Kontext der Professionalisierung von Lehrkräften,
- arbeitet ziel-, prozess- und ergebnisorientiert mit internen und externen Partnern (zum Beispiel weiteren Fachleitungen, Mentorinnen und Mentoren, Schulleitungen, Schulaufsicht, lehrkräftebildenden Hochschulen, Landesmedienzentren, Fortbildungsinstituten) zusammen,
- bringt ihre Expertise aktiv in kooperative Entwicklungsprozesse des Studienseminars ein,
- entwickelt eigenständig neue Ansätze zur Weiterentwicklung der Ausbildungsarbeit, setzt diese um und entwickelt sie kontinuierlich weiter,
- beteiligt sich aktiv an der Studienseminarentwicklung,
- überprüft regelmäßig die Wirksamkeit des eigenen Ausbildungshandelns, leitet daraus gezielte Maßnahmen zur kontinuierlichen Professionalisierung ab und trägt so zur Qualitätssicherung bei.

Kommunizieren und Reflektieren

heißt, im Ausbildungskontext adressaten- und situationsgerecht, wertschätzend und gendersensibel zu kommunizieren sowie die eigene Haltung und Praxis systematisch zu reflektieren, um die eigene Professionalität wie auch die Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nachhaltig zu fördern.

Die Person

- agiert zugewandt, wertschätzend, klar in der Rückmeldung sowie gendersensibel,
- kommuniziert stets adressaten- und situationsgerecht,
- formuliert Rückmeldungen an die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auf Grundlage von Qualitätsstandards und curricularen Vorgaben,
- reflektiert regelmäßig die eigenen beruflichen Haltungen, Erfahrungen, Erlebnisse und Kompetenzen sowie die eigene Entwicklung, um sich als professionelle Ausbildungskraft kontinuierlich weiterzuentwickeln,
- nutzt datenbasierte Verfahren (zum Beispiel 360-Grad-Feedback) gezielt zur Weiterentwicklung der eigenen Professionalität.

4. Befähigungsmerkmale

4.1 Selbstkompetenz

Innovationsfähigkeit und Initiative

heißt, sowohl aufgrund äußerer Rahmenbedingungen als auch aufgrund selbst erkannten Veränderungsbedarfs die gewohnten Verhaltensweisen und übernommenen Aufgaben kritisch zu überprüfen, gegebenenfalls neue anzunehmen sowie aus eigenem Antrieb Impulse zu setzen und Veränderungsprozesse voran zu bringen.

Die Person

- öffnet sich für neue Anforderungen,
- übernimmt gegebenenfalls neue Aufgaben und Verhaltensweisen,
- gibt – falls erforderlich – Gewohntes auf,
- entwickelt vielfältige und kreative Ideen oder greift Ideen anderer auf,
- erwägt Chancen und Risiken sowie Nutzen und Aufwand verschiedener Handlungsoptionen und wählt begründet aus,
- kann andere Personen von der Notwendigkeit neuer Abläufe überzeugen,
- benennt Handlungsbedarf und leitet Handlungsschritte ein,
- steuert aktiv und selbstständig auf Lösungen zu,
- verfolgt Aufgaben und Ziele planvoll.

Planungs- und Organisationsfähigkeit

heißt, Aufgaben im übergreifenden Zusammenhang zu sehen und unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen in angemessener Zeit zu planen, zu organisieren und so zu lösen, dass der eingeschlagene Weg der Sache gerecht wird.

Die Person

- geht mit Komplexität überlegt, strukturierend und handlungsleitend um,
- analysiert und strukturiert Aufgaben gemäß Wichtigkeit und Dringlichkeit,
- betreibt eine systematische Lösungssuche,
- erarbeitet Vorschläge,
- koordiniert den Ablauf von Handlungsschritten,
- verfolgt Aufgaben und Ziele planvoll,
- überprüft die erreichten Ergebnisse,
- beteiligt rechtzeitig die schulischen Gremien und außerschulischen Partnerinnen und Partner.

Zuverlässigkeit

heißt, übertragene und übernommene Aufgaben verbindlich, zuverlässig und mit hoher Qualität zu erfüllen.

Die Person

- hat einen hohen Qualitätsanspruch an die eigene Arbeit,
- übernimmt Verantwortung für die Aufgaben,
- beschafft sich die notwendigen Informationen zur Aufgabenerfüllung,
- erledigt alle Aufgaben vereinbarungsgemäß und zeitgerecht,
- bildet sich fort.

Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein

heißt, Verantwortung für eigene Prozesse und Projekte zu übernehmen und sich der Tragweite von Entscheidungen für unterschiedlich Betroffene bewusst zu sein.

Die Person

- zeigt Bereitschaft zu Einsatz und Leistung,
- übernimmt Verantwortung,
- hält sich an Vereinbarungen.

Belastbarkeit

heißt, regelmäßig auftretenden sowie nicht planbaren Anforderungssituationen angemessen zu begegnen, unklare Situationen zu strukturieren und Prioritäten bezüglich gebotener Aktivitäten zu setzen, dabei das eigene Kräfte- und Kompetenzpotenzial planvoll, zielorientiert und ökonomisch einzusetzen.

Die Person

- stellt sich Anforderungen,
- erkennt Zusammenhänge, benennt Handlungsbedarf und unterscheidet wichtige, dringliche und nachrangige Aufgabenstellungen,
- kennt ihr eigenes Kräfte- und Kompetenzpotenzial und setzt ihre Ressourcen zielorientiert ein,
- verliert auch in Stresssituationen nicht die Übersicht,
- bleibt handlungsfähig – auch bei Störungen und ungelösten Konflikten,
- scheut sich nicht, in schwierigen Situationen Hilfe und Unterstützung zu suchen und anzunehmen,
- zeigt sich im üblichen dienstlichen Kontext mobil.

4.2 Soziale Kompetenz

Dialog- und Kommunikationsfähigkeit

heißt, einen aufeinander bezogenen Gesprächsaustausch aufzunehmen und aufrechtzuerhalten, in dem die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ihre Einstellungen, Ideen und Handlungsabsichten einander näher bringen und eine Verständigung miteinander anstreben.

Die Person

- hört mit ungeteilter Aufmerksamkeit zu,
- nimmt das Anliegen des Gegenübers ernst,
- drückt sich klar, verständlich und adressatenadäquat aus,
- begründet ihre Position,
- vergewissert sich, dass sie verstanden wurde oder verstanden hat,
- nutzt verschiedene Informations- und Kommunikationsmedien unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben,
- reflektiert diese kritisch und analytisch,
- kommuniziert auch schwierige Aspekte wertschätzend.

Zusammenarbeit

heißt, die eigene Kompetenz und Arbeitsleistung für die Erreichung schulischer Anforderungen und Ziele einzusetzen, die der anderen Teammitgliedern zu respektieren, Entscheidungen nach außen zu vertreten und gemeinsam umzusetzen.

Die Person

- greift Beiträge anderer Teammitgliedern auf und entwickelt sie weiter,
- bringt ihr Wissen ein und macht konstruktive Vorschläge,
- verliert das Ziel nicht aus den Augen,
- wahrt das Verhältnis zwischen dem Einbringen eigener Ideen und dem Akzeptieren anderer Vorschläge.

Motivationsfähigkeit

heißt, auch aus eigenem Antrieb engagiert aktiv zu werden und beziehungsweise oder Menschen durch Überzeugung für die Beteiligung an Arbeitsprozessen zu gewinnen und zu dauerhafter Mitarbeit und besonderem Engagement zu bewegen.

Die Person

- bringt Ideen ein und versteht, andere dafür zu interessieren,
- knüpft an erkennbare Stärken von Personen oder Gruppen an,
- erfasst Wünsche und Probleme anderer Menschen und bezieht sich auf sie,
- kann das eigene Interesse artikulieren und das des Gegenübers wecken und aufrechterhalten.

Genderkompetenz

ist die Fähigkeit, die Geschlechterdifferenzen auf allen schulischen Ebenen wahrzunehmen und die Fähigkeit, schulische Vorhaben daraufhin zu prüfen, welche Auswirkungen diese auf Einzelne haben und damit Geschlechtergerechtigkeit in der Institution Schule zu befördern.

Die Person

- nimmt die Verschiedenheit der Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse bewusst wahr,
- erkennt Diskriminierungsstrukturen,
- verfügt über Kenntnisse und Strategien zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Lebensbedingungen und Interessen,
- fragt im Rahmen von Entscheidungsprozessen, ob den Interessen beider Geschlechter gleichermaßen Rechnung getragen wird und ob sich die geplante Maßnahme unterschiedlich auf die beiden Geschlechter auswirkt,
- wendet geeignete analytische Instrumente an, um zu überprüfen, ob eine Gleichbehandlung oder Ungleichbehandlung der Geschlechter vorliegt,
- verwendet eine Sprache in Wort und Schrift, in der der Mensch nicht mehr als Mann dargestellt wird, sondern beide Geschlechter benannt und angesprochen werden,
- zeigt in allen Prozessen und Entscheidungen Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Schülerinnen und Schülern im Hinblick auf Ressourcen, Beteiligungen, Werte und Normen auf, um aus den gewonnenen Erkenntnissen den Handlungsbedarf zu formulieren und die passenden Schritte einzuleiten.

Interkulturelle Kompetenz

heißt, kulturelle Differenzen wahrzunehmen, Gemeinsamkeiten herauszufinden, Unterschiede anzuerkennen, andere Werthaltungen kritisch zu hinterfragen, die Vielfalt kreativ zu nutzen, beinhaltet Flexibilität, Einfühlungs- und Anpassungsvermögen und zielt auf die Integration der Menschen in den deutschen Kulturkreis.

Die Person

- besitzt Kenntnisse über eigene und fremde kulturelle Voraussetzungen, soweit diese für die eigene Arbeit von Bedeutung sind,
- geht mit den verschiedenen kulturellen Traditionen, Herkunftssprachen und Unterschieden einfühlsam und wertschätzend um,
- fordert und fördert den Erwerb der deutschen Sprache und die gesellschaftliche Einbeziehung von Mitmenschen mit nichtdeutscher Herkunftssprache,
- unterstützt die Integration ausländischer Mitmenschen – zum Beispiel bei Festen und kulturellen Veranstaltungen,
- setzt sich kritisch mit solchen Aspekten und Bestrebungen auseinander, die dem Grundgesetz, der Verfassung des Landes Hessen oder den Menschenrechten zuwiderlaufen und tritt diesen entgegen.

Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit

heißt, zwischen verschiedenen Alternativen auszuwählen und entsprechend zu handeln, gegebenenfalls auch unter Zeitdruck.

Die Person

- verschafft sich schnell einen Überblick,
- sichtet und analysiert Informationen,
- setzt Prioritäten,
- bezieht die Beschlüsse schulischer Gremien ein,
- antizipiert Konsequenzen einer Entscheidung,
- erläutert transparent Entscheidungsprozesse,
- steht zu ihren Entscheidungen,
- revidiert bereits getroffene Entscheidungen, wenn neue Erkenntnisse dies erfordern.

Konfliktfähigkeit

heißt, die Anzeichen konfliktträchtiger Situationen zu erkennen, Meinungs- und Interessenunterschiede offen und sachlich anzusprechen, transparent zu machen und nach Lösungen zu suchen, die von allen Beteiligten mitgetragen werden.

Die Person

- spricht kritische Situationen frühzeitig an,
- äußert Kritik klar, konstruktiv und fair,
- bleibt bei Auseinandersetzungen ruhig und sachlich,
- erkennt die Ursachen von Konflikten (sachliche und persönliche Ebene),
- findet Lösungsschritte, die der Zielsetzung und den Beteiligten gerecht werden (Trennen in Ziele und Beteiligte),
- nimmt Kritik an eigener Person an,
- sucht sachgerechte Kompromisse.

Soziales Verhalten

heißt, die emotionalen und sozialen Belange von Menschen zu sehen und einfühlsam zu berücksichtigen, Zuwendung und Achtung zu vermitteln, die Würde des Einzelnen zu beachten sowie fürsorglich und gesundheitsfördernd miteinander umzugehen.

Die Person

- kennt eigene Stärken und Schwächen und nimmt sie an,
- ist zur selbständigen, persönlichen Weiterentwicklung bereit,
- übernimmt Verantwortung für eigenes Handeln,
- ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst,
- nimmt menschliche Problemsituationen frühzeitig wahr und geht darauf ein,
- gibt auf Wunsch der Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe,
- unterstützt andere in schwierigen Situationen,
- sucht weitere Unterstützungspartnerinnen und -partner,
- fördert das Miteinander.