



Leitfaden Assistenz Schulpsychologie

Empfehlung für die Planung, Durchführung und Begleitung von postgradualen Assistenzstellen an den Schulpsychologischen Diensten des Kantons Zürich

03.03.2021 Rafael Kamp, Susanne Stutz, Maria Vetsch

Gutgeheissen an der SLK vom 14.06.2021

Grundsätzliches

Assistenzstellen dienen der Einführung in die Berufspraxis der Schulpsychologie mit dem Ziel der Berufsreife.

Die organisationalen und strukturellen Rahmenbedingungen für Berufspraktika und Assistenzstellen an den Schulpsychologischen Diensten des Kantons sind erwartungsgemäss unterschiedlich.

Bei weitem nicht bei allen Schulpsychologischen Diensten des Kantons werden Praktika oder Assistenzstellen angeboten. Einige SPDs des Kantons haben Merkblätter für ihre Praktikums- und Assistenzstellen verfasst. Die Sichtung dieser Konzepte zeigt, dass in diesen insbesondere organisatorische Aspekte (Anstellungsbedingungen, Lohn, Dauer etc.) festgehalten werden. Auf die inhaltlichen Ziele oder Lerninhalte der Assistenzstelle wird meistens nur sehr cursorisch (wenn überhaupt) eingegangen. Der vorliegende Leitfaden soll diesen Umstand korrigieren.

Unter Berücksichtigung der Heterogenität lokaler Regelungen von Praktikum- und Assistenzplätzen soll durch diesen Leitfaden schwerpunktmässig die inhaltliche Strukturierung und Begleitung der Assistenzanstellung konzeptualisiert werden. Auch sei hier erwähnt, dass im Leistungskatalog für Schulpsychologische Dienste im Kanton das Thema Praktika und Assistenz den ergänzenden Leistungen (als Ausbildungsauftrag in Betreuung und Ausbildung angehender Schulpsychologinnen) zugeordnet ist.

Der vorliegende Leitfaden kann unter diesen Rahmenbedingungen nur als eine Empfehlung und ein flexibel zu adaptierendes Instrument verstanden werden.

Minimale Rahmenbedingungen für Assistenz

- Dauer und Pensum: 50% für ein Jahr bzw. bei kürzerer Dauer ein entsprechend höheres Pensum. Ferien: 5 Wochen für ein Jahr.
- Lohn: 70% der Anlaufstufen A1/A2 der Lohnklasse 20 (bei 100%) (in Anlehnung der Bestimmungen des Kantons Zürich zu Praktikas nach Ausbildungsabschluss).
- Qualifikation: Master-Hochschulabschluss in Psychologie.
- Begleitung: Neben der allgemeinen Einführung und Betreuung in den lokalen Dienst sollten Beratungsgefässe (wöchentlich oder zweiwöchentlich) geschaffen werden um die Lernentwicklung der Assistenz im Berufsfeld zu begleiten. Die Begleitung der Assistenzpsychologen/innen sollte durch eine oder mehrere berufserfahrene Schulpsychologinnen oder die Stellenleitung übernommen werden. Zudem sollen die Assistenzpsychologinnen/-psychologen durch teaminterne Gefässe wie Intervention, Supervision und 4-Augengespräche ausführlich die Möglichkeit erhalten, ihre Tätigkeit und ihre Entwicklung zu reflektieren.
- Die Unterschriftsberechtigung ist für Berichte zu zweien (mit der Bezeichnung Assistenzpsychologe/in).
- Assistenzpsychologen/-psychologinnen erhalten ein Arbeitszeugnis.
- Der formale Arbeitsvertrag bzw. die Anstellungsverfügung wird mit einem Lernvertrag ergänzt. In diesem sollen, mit Hilfe der weiter unten aufgeführten Kompetenzen-Matrix, angestrebte Lernziele und Praxisbereiche (unter Berücksichtigung der akademischen und beruflichen Vorerfahrungen der Mitarbeiterin) festgehalten werden. Der Lernvertrag mit den Vertiefungszielen dient der periodischen Überprüfung (mindestens zweimal während der Anstellung), Standortbestimmung und allenfalls Verlaufskorrektur der Assistenz.

Kompetenzen-Matrix Schulpsychologie

Die Kompetenzen-Matrix (vgl. Abbildung S. 4) soll eine erweiterbare Landkarte für das komplexe Berufsfeld der Schulpsychologie darstellen und eine flexible und dynamische Zielsetzung für Assistenzpsychologinnen und -psychologen ermöglichen, deren Voraussetzungen (Kompetenzprofile) durchaus sehr unterschiedlich sein können. Überschneidungen zwischen den Bereichen und Ebenen liegen in der Natur der Sache. Die Matrix soll insbesondere individuelle Schwerpunktsetzungen und die Definition von überprüfbaren Lernzielen ermöglichen. Sie soll Orientierungshilfe sein und das gesamte Spektrum möglicher und gewünschter Praxiserfahrungen im Blick halten. Sie stellt aber keine abzuarbeitende «to-do-list» dar, auch besteht kein Anrecht der Assistenzpsychologinnen/-psychologen in allen prototypisch möglichen schulpsychologischen Praxisfeldern Erfahrungen sammeln zu können. Klienten und ihre Auftragsstellungen lassen sich nicht nach vorgegebenen Kategorien steuern und auswählen.

Die folgende Matrix ist am Modell und Ausbildungsplan der Erziehungsdirektion des Kantons Bern¹ (Ausbildungsplan für den Erwerb des Diploms in Erziehungsberatung – Schulpsychologie, 2007) orientiert, wurde aber an einigen Stellen vereinfacht und bei den Inhalten der Matrix umfassend ergänzt.

¹ <https://www.erz.be.ch/erz/de/index/erziehungsberatung/erziehungsberatung/ausbildung/assistenz.html>

So unterscheidet das Berner Ausbildungskonzept acht grundlegende Kategorien beruflicher Tätigkeitsbereiche für die Schulpsychologie/Erziehungsberatung:

- Ethische Richtlinien des beruflichen Handelns
- Gesprächsführung
- Exploration und Urteilsbildung
- Entwicklung, Entwicklungsstörungen und Lebenswelt
- Intervention: Beratung, therapeutisches Vorgehen, Coaching, Krisenbewältigung
- Gutachten / Expertisen
- Institutionen und Kooperation
- Berufliche Richtlinien und Administration

Im vorliegenden Konzept wurden diese acht Bereiche auf die folgenden sechs vereinfacht:

- Ethische und berufliche Richtlinien
- Beratung
- Diagnostik
- Intervention – Empfehlungen
- Berichte
- Interdisziplinarität

Ein weiteres, zentrales Merkmal des Berner Leitbildes für die Assistenz in Erziehungsberatung – Schulpsychologie bildet die Beschreibung der Kompetenzentwicklung auf den drei Ebenen:

- Wissen
- Können
- Identität

Diese Unterteilung wurde übernommen und macht die Matrix zu einem differenzierten Instrument in der Begleitung von Assistenzpsychologinnen/-psychologen oder auch Berufseinsteiger/-innen. Es werden hierdurch nicht nur berufsspezifische Tätigkeitsbereiche (Ebene Können) aufgelistet, sondern es wird darüber hinaus auf die entsprechenden Wissensbestände für diese Praxisfelder verwiesen und was hier noch wichtiger erscheint, es wird auch Bezug genommen auf Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung bzw. der Ausbildung einer angemessenen Berufsidentität. Sogenannte «hard-skills» (diagnostisches Wissen, Testkenntnisse etc.) als auch «soft-skills» (beraterische, beziehungsorientierte, kommunikative Kompetenzen) werden gleichwertig berücksichtigt. Da die spezifischen Berufsanforderungen in der Schulpsychologie ein beträchtliches Mass an psychischer Stabilität und eine hohe Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion (und Selbsterfahrung) bedingen, ist die Ebene Identität/Person für ein Ausbildungskonzept unentbehrlich.

Kompetenzen-Matrix Schulpsychologie

	Wissen ->sich informieren	Können/Praxis ->üben und anwenden	Identität/Person ->reflektieren
Ethische und berufliche Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> Berufsgeheimnis Sorgfaltspflicht Datenschutz Volksschulgesetz Behindertengleichstellungs-Gesetz 	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagenpapiere berücksichtigen: VSG, FSP-Richtlinien, UNO-Kinderrechtskonvention Richtlinien Datenschutz Leitbild des lokalen SPD 	<ul style="list-style-type: none"> Helferrolle und Berufsrolle reflektieren Menschenbild und gesellschaftspolitische Dimension der Schulpsychologie
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> Lösungsorientierte Gesprächsführung Kontextbezogen: beratend, mediativ, förderorientiert, psychoedukativ etc. Gelingens-Bedingungen für Kooperation Konfliktverständnis und Konfliktklärende Methoden Kommunikation: 4-Ohren Modell, Transaktionsanalyse, TZI Visualisierungs- und Moderationstechniken 	<ul style="list-style-type: none"> Training und Übung in unterschiedlichen Beratungssettings Kindgerechte Gesprächsführung Anamnese, Auswertungsgespräche, Fachteam, Beratungsgespräche, Kurzzeittherapie, Helfersitzungen etc. Supervisorischer Einsatz von Video/Audio 	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Kommunikationsmuster reflektieren: Impulsivität, Imponier- und Profilierungsbedürfnisse, Selbstbehauptung und Defensivität Rollenrepertoire in unterschiedlichen Settings Neutralität/Allparteilichkeit Problemtrancen erkennen – Lösungstrancen initiieren Umgang mit Widerstand u. Kritik
Diagnostik	<ul style="list-style-type: none"> Auftragsklärung und Aufbau des gesamten diagnostischen Vorgehens Meilensteine der kindlichen Entwicklung Entwicklungspsychologie/-pathologie Diagnostische Klassifikationen: ICF, ICD, DSM Testverfahren, Fragebogen, Instrumente zur Analyse sozialer Systeme 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung, Auswertung und Interpretation üblicher Testverfahren Strukturierte Unterrichtsbeobachtung Klinische und neuropsychologische Diagnostik in eine systemisch-verstehende Einschätzung überführen: Kind im System Schule-Familie-Peers verstehen. Dysfunktionale Muster in Familie und Schule erkennen Lehrer-Schüler-Beziehung einschätzen Schulische Lern-, Leistungsstörungen und Lernbehinderungen erfassen Verhaltensstörungen und ihre Kontextbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> Förderdiagnostik versus Selektionsdiagnostik Relativität, Grenzen und Stigmatisierungseffekte von Diagnostik reflektieren Eigener Bezug zu Behinderung/Besonderheit Normativer Horizont von schwierigem oder besonderem Verhalten Verhältnis zu Inklusions- und Exklusionsprozessen Interaktionale vs. Personenbezogene Definition von Störungen Eigene Erziehungshaltung Eigene Haltung gegenüber neuen Medien, Freizeit und Konsum von Substanzen
Intervention/Empfehlung	<ul style="list-style-type: none"> Repertoire üblicher, nieder- und hochschwelliger Empfehlungen und Massnahmen Beraterische, therapeutische und förderdiagnostische Methoden, Vorgehensweisen und Programme Psychotherapeutisches und Familientherapeutisches Basiswissen Ansätze von Coaching, Mediation und Krisenintervention Präventions- und Empowermentansätze 	<ul style="list-style-type: none"> Interventionen entwickeln, umsetzen oder begleiten Priorisieren von Empfehlungen Erziehungsberatung Familiengespräche und Beratungen Beratung und Begleitung von SuS über mehrere Termine Organisation Sonderschulung 	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit fremden und eigenen Projektionen und Abwehr Klärung von Übertragung und Gegenübertragung Authentizität in der Arbeit Kreativität Mut zum eigenständigen Denken Neues wagen, Out-of-the-Box-Denken Umgang mit Grenzen und Rückschlägen
Berichte	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau und Dimensionen von Gutachten und Berichten SAV-ZH 	<ul style="list-style-type: none"> Berichtsvorlagen des lokalen SPD SAV-Berichte 	<ul style="list-style-type: none"> Mögliche Stigmatisierungs- und Abwertungseffekte in Berichten und Ausdrucksformen reflektieren
Interdisziplinarität	<ul style="list-style-type: none"> Institutionen im lokalen und allgemeinen Kooperationsraum Schulpsychologie: VSA, KESB, KJPP, KJZ, SLK, VSKZ Team- und Gruppenprozesse Netzwerk Schule (SL, SSA, Fachteams, IDT, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Kooperation zwischen Elternhaus und Schule Kommunikation und Gesprächsführung in multiprofessionellen Helfersettings Teambezogen arbeiten und sich einfügen können, aber auch initiativ sein Aktiv und kompetent an Teamsitzungen partizipieren 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogfähigkeit Augenhöhe u. Wertschätzung wahren Kompromissbereitschaft Umgang mit Grenzen Rolle und Position im Team und dem lokalen Dienst reflektieren

Anwendung und Nutzung der Kompetenzen-Matrix in der Assistenz-Begleitung

Wie schon angesprochen ist die hier vorgestellte Kompetenzen-Matrix als ein flexibel handhabbares und erweiterbares Praxis-Instrument gedacht. Im Rahmen einer zeitlich befristeten Assistenzstelle dürften kaum alle Kompetenz-Bereiche hinreichend vertieft werden können. Daher können durchaus Schwerpunktsetzungen getroffen werden. Dabei gleichermassen zu berücksichtigen sind einerseits die akademischen und beruflichen Vorerfahrungen und Expertisen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, andererseits aber auch die Bedürfnisse und Interessen des lokalen Schulpsychologischen Dienstes. Damit ist gemeint, dass eine Assistenzpsychologin, die möglicherweise schon über hinreichend testpsychologische Erfahrung verfügt, selbstverständlich nicht von dieser Aufgabe dispensiert werden muss. Es gibt Arbeitsinhalte die durch den lokalen SPD, unabhängig von den hier vorgestellten Kompetenzen und Inhalten, im Stellenbeschrieb festgehalten sind und verlangt werden.

Eine grundsätzliche Empfehlung zur Anwendung der Matrix besteht darin, zu Beginn der Anstellung ein Kompetenzprofil zusammen mit der neuen Mitarbeiterin zu erstellen. Im Gespräch über bereits vorhandene Erfahrungen, Ressourcen und Entwicklungsbereiche sollte ein Profil mit Stärken und Entwicklungsbereichen der Assistenz erstellt werden. Auf der Basis des gemeinsam erarbeiteten Profils (vgl. Bild unten) kann sodann ein Lernvertrag (siehe Anhang, S. 6) mit Zielen formuliert werden.

Beispiel für die Anwendung

	<ul style="list-style-type: none"> Beraterische, therapeutische und förderdiagnostische Methoden, Vorgehensweisen und Programme Psychotherapeutisches und Familientherapeutisches Basiswissen Ansätze von Coaching, Mediation und Krisenintervention Präventions- und Empowermentansätze 	<ul style="list-style-type: none"> Familiengespräche und Beratungen Beratung und Begleitung von SuS über mehrere Termine Organisation Sonderschulung 	<ul style="list-style-type: none"> Authentizität in der Arbeit Kreativität Mut zum eigenständigen Denken Neues wagen, Out-of-the-Box-Denken Umgang mit Grenzen und Rückschlägen
Berichte	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau und Dimensionen von Gutachten oder Berichten SAV-ZH 	<ul style="list-style-type: none"> Berichtsvorlagen des lokalen SPD SAV-Berichte 	<ul style="list-style-type: none"> Mögliche Stigmatisierungs- und Abwertungseffekte in Berichten und Ausdrucksformen reflektieren
Interdisziplinarität	<ul style="list-style-type: none"> Institutionen im lokalen und allgemeinen Kooperationsraum Schulpsychologie: VSA, KESB, KIPP, KJZ, SLK, VSKZ Team- und Gruppenprozesse Netzwerk Schule (SL, SSA, Fachteams, IDT, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Kooperation zwischen Elternhaus und Schule Kommunikation und Gesprächsführung in multiprofessionellen Helfersettings Teambezogen arbeiten und sich einfügen können, aber auch initiativ sein Aktiv u. kompetent an Teamsitzungen partizipieren 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogfähigkeit Augenhöhe u. Wertschätzung wahren Kompromissbereitschaft Umgang mit Grenzen Rolle und Position im Team und dem lokalen Dienst reflektieren

Die obige Grafik mit einem Teilausschnitt der Kompetenzen-Matrix veranschaulicht beispielhaft diese Anwendungsmöglichkeit. Die Assistenz hat bei ihrem Eintrittsgespräch ihre Kompetenzbereiche mit blau markiert, ihre Entwicklungsbereiche mit rot. Grün markiert sind die Bereiche auf welche die Begleitung/Stellenleitung (ergänzend zu den roten) Wert legen möchte. Die Überprüfung könnte periodisch mit einem Fragebogen und einfachen Skalierungsfragen erhoben werden. Zum Beispiel: Wie sicher und kompetent fühlst du dich in Beratungsgesprächen mit Eltern und Lehrpersonen auf eine Skala von 0-5? Weitere Möglichkeiten der Anwendung bestünden, als ergänzendes Instrument zu den schon vorhandenen Instrumenten der Mitarbeiterbeurteilung oder auch als Orientierungshilfe bei der Einführung und Begleitung neuer Mitarbeiter*innen. Die Inhalte in den einzelnen Praxisfeldern der Kompetenzen-Matrix sind erweiterbar oder auch reduzierbar, sofern dies mit dem geltenden Leistungskatalog für Schulpsychologische Dienste im Kanton Zürich vereinbar erscheint.

Lernvertrag Assistenz Schulpsychologie

1. Personalien / Funktion / Stelle

Name/Vorname:

Geburtsdatum:

Eintrittsdatum:

Stellenbezeichnung:

Beschäftigungsgrad:

Vorgesetzte/r:

2. Lernziele Assistenz – Entwicklungsbereiche gemäß Kompetenzen-Matrix

3. Schwerpunkte Begleitung/Leitung – Anliegen des Schulpsychologischen Dienstes

4. Unterschriften

Datum:

Mitarbeiter/in

Begleitung/Leitung