

Anforderungsprofil

Stand: Februar 2026

Ersteller/in (Stellenzeichen): I A 4

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

01-12 I Pl xx:

Schulpsychologe/in für Notfälle und Krisen im Fachbereich Schulpsychologie in einem Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum Berlins

- Beratung der Schulleitung im Krisenmanagement
- Krisenintervention im Auftrag der Schule
- Systembezogene schulpsychologische Beratung und Unterstützung von Schulen, Beratung und Unterstützung des Schulpersonals und der Schülerschaft insbesondere im Themenfeld Gewalt, Notfälle und Krisen
- Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie ihren Erziehungsberechtigten bei Verhaltensbesonderheiten
- Beratung und Fortbildung der schulischen Krisenteams zu Krisenprävention, Krisenintervention und Krisenmanagement
- Überregionale Zusammenarbeit bei schwerwiegenden schulischen Krisen
- Zusammenarbeit mit der Fachaufsicht in Krisenfällen
- Mitarbeit im überregionalen Team der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen für NK des Landes Berlin
- Mitarbeit im Regionalteam der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen für NK im regionalen Verbund
- Regionale und überregionale Vernetzung und Kooperation im Themenfeld Gewalt, Notfälle und Krisen
- Zusammenarbeit mit der Fachaufsicht bei Grundsatzfragen im Themenfeld Gewalt, Notfälle und Krisen
- Fachliche Unterstützung und Anleitung von Beratungslehrkräften im Schulpsychologischen Dienst
- Kollegiale Zusammenarbeit in einem multiprofessionellen Team im SIBUZ
- Kooperation mit innerschulischen Fachkräften und außerschulischen Institutionen
- Arbeit in Gremien, auch ressort- und bezirksübergreifend

--	--

2.	Formale Anforderungen <u>Für Tarifbeschäftigte:</u> abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (Universitätsdiplom in der Fachrichtung Psychologie oder Bachelor und Master in Psychologie oder Master in Schulpsychologie)
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse im Umgang mit Gewaltvorfällen, Notfällen und Krisen	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse in systemischen Ansätzen / Systemberatung und in familiendynamischen, -therapeutischen Ansätzen	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse zur Gewalt- und Krisenprävention	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse in Fort- und Weiterbildung von pädagogischem Personal sowie der Moderation von Gruppen	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse im Umgang mit Verhaltensbesonderheiten im Jugendalter	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse inner- und außerschulischer Helfersysteme sowie regionaler und überregionaler Helfersysteme in Berlin	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse in Gesprächsführung, psychologischer Anamneseerhebung, Intelligenz-, Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Kenntnisse zu psychologischen Handlungsfeldern bzgl. geflüchteter Kinder und Jugendlicher	☐	☐	☒	☐
3.1.9	Kenntnisse zur Organisation des Berliner Bildungssystems	☐	☐	☐	☒
3.1.10	Kenntnisse zu gesetzlichen Regelungen im Kontext der Jugendhilfe	☐	☐	☐	☒
3.1.11	Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen des Schulpsychologischen Dienstes (z.B. Schulgesetz), aktueller Ausführungsvorschriften, des Schulrechts in Bezug auf schulpsychologisch relevante Fragestellungen und zur Schullaufbahnberatung	☐	☐	☐	☒
3.1.12	IT-Kenntnisse (MS Office)	☐	☐	☐	☒

	► 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.	☒	☐	☐	☐
	• bleibt auch unter Termin- / Leistungsdruck besonnen und sachlich				
	• stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen und passt eigene Kenntnisse entsprechend an				
	• agiert problemlösungsorientiert, passt das eigene Handeln an veränderte Bedingungen an				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒		
	• macht auf Vor- und Nachteile aufmerksam				
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar, übersichtlich und nachvollziehbar				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☐	☒	☐
	• setzt angemessene Prioritäten zur Zielerreichung				
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	• steuert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	☐
	• trifft Entscheidungen nachvollziehbar und erläutert diese				
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung mit ein				
	• übernimmt Verantwortung für die getroffene Entscheidung				

3.2.5	Belastbarkeit / Flexibilität				
	► Fähigkeit, auch unter schwierigen und bisher unbekannten Bedingungen dynamisch, überlegt und situationsangemessen zu agieren	☒	☐	☐	☐
	- Bleibt konsequent bei der Sache				
	- Reagiert in schwierigen Situationen flexibel, unaufgeregt, gelassen				
	- Passt sich stetig wechselnden den Arbeitsanforderungen dynamisch an				
	- Arbeitsleistung ist auch bei hoher emotionaler Belastung und hohem Arbeitsaufkommen konstant				

	► 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.	☐	☒	☐	☐
	• spricht und schreibt adressatenorientiert nachvollziehbar, stellt sich auf den Gesprächspartner (m/w/d) ein				
	• drückt sich klar, präzise und adressatenorientiert aus				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• verhält sich freundlich, aufgeschlossen, authentisch, hilfsbereit, schafft und schenkt Vertrauen				
	• 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 im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• 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				
	• zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
	• prüft Maßnahmen vorausschauend darauf, inwieweit diese sich auf bestehende Lebensrealitäten unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen hin auswirken				
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.	☐	☐	☒	☐
	• kennt und berücksichtigt besondere Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. bzgl. Aufenthalt, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit				
	• geht mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen konstruktiv um				
	• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang mit Menschen mit Migrationsgeschichte				