

# Zur Entwicklung genereller und beruflicher Selbstwirksamkeits- erwartungen im Kontext heilpädagogischen Handelns

© DHG-Tagung  
23./24.10.09, Heidelberg

Prof. Dr. Heinrich Greving

## Das erwartet Sie - Gliederung

- Einleitung
- Ziele der Projektes
- Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes
- Zu den Forschungsinstrumenten
- Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse
- Offene Fragen – Desiderata

2

## Einleitung

- Auswertung einer Langzeitstudie (2000-2007) mit der Kinderheilstätte Nordkirchen.
- Ich habe das Team der besonderen Betreuungsgruppe direkt nach dem Beginn ihrer Arbeit kontaktiert und begleitet.
- Nach einer ersten Hospitationsphase im Herbst 2000 und im Frühjahr 2001: regelmäßige Zusendung von drei Fragebögen.

3

## Einleitung

- Diese Fragebögen beschäftigten sich
  - \*mit generellen Angaben zur Person sowie
  - \*mit der Einschätzung der generellen bzw.
  - \*der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung

4

## Einleitung

- Nach jeder Auswertung (welche einmal im Jahr im Sommer bzw. im Herbst stattfand): Rückmeldungen an das Team, so dass auf dem Hintergrund einer angewandten Forschungsorientierung direkte und konkrete Rückmeldungen für das Team, sowie für die einzelnen Mitarbeiter nutzbar wurden.

5

## Einleitung

- So ist es möglich, die Entwicklung des gesamten Teams, sowie die Entwicklungsverläufe der einzelnen Mitarbeiter, im Hinblick auf die Prozesse zur Professionalisierung, zu evaluieren und auszuwerten (seit Herbst 2007: Nachfolgeprojekt mit „Haus Fröchtling“).

6

## Einleitung

- **Grundmotivation zu diesem Forschungsprojekt:**
- Aspekte und Begründungen zur Professionsentwicklung bzw. zur Disziplinbildung in der Heilpädagogik finden bzw. überprüfen.

7

## Einleitung

- **Begründungen hierzu:**
- Die Entwicklung der Professionalität in der Heilpädagogik ist (im Unterschied zur Professionsdiskussion in der Sozialen Arbeit) in den letzten Jahren nur ansatzweise begründet bzw. kaum empirisch evaluiert worden.
- **Folglich:**

8

## Einleitung

- Es wird über eine Professionsdiskussion geredet, eine Anbindung an persönliche Erfahrungen, an gruppendynamische Prozesse und an organisatorische Vollzüge findet jedoch kaum statt.

9

## Ziele der Projektes

- Darstellung der **dynamischen Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters** in der Behindertenhilfe,
- sowie eines **kompletten Teams** über einen Zeitraum von sieben Jahren,
- im Hinblick auf die **individuell-persönliche** und
- die **professionelle Entwicklung**

10

## Ziele der Projektes

- **Relevante Fragen hierbei:**
- Wie und worin waren die Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit orientiert?
- Welche beruflichen konzeptionellen Hintergründe waren für sie hilfreich? Welche eher nicht?
- Welche Perspektiven haben sich im Laufe der Arbeit mit Menschen mit so genannten schweren Behinderungen verändert?

11

## Ziele der Projektes

- Wie und wodurch hat die Organisation hierbei agiert und reagiert?
- Welche Schlüsse können aus diesen dynamischen Prozessen im Hinblick auf die individuelle aber auch gruppendynamische Entwicklung gezogen werden?
- Welche Ergebnisse zeitigt dieser Prozess für die Professionsentwicklung der Heilpädagogik?

12

## Ziele der Projektes

- Welche Konsequenzen für eine konzeptionelle Entwicklung, im Rahmen einer metatheoretischen Begründung für die Heilpädagogik, können hieraus abgeleitet werden?

13

## Ziele der Projektes

- **Zudem:**
  - Erkennen von Variablen, welche für die Entwicklung der Didaktik und Methodik der Heilpädagogik,
  - sowie für die Konzeptionalisierung von Ausbildungs- und Studiengängen nutzbar sein können.

14

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Die „besondere Betreuungsgruppe“ (jetzt „Casa Verde“) befindet sich in der Behindertenhilfeeinrichtung „Kinderheilstätte Nordkirchen“,
- welche mit einem Haupthaus in der Gemeinde Nordkirchen, sowie mit mehreren Außenwohngruppen in den umliegenden Gemeinden (wie Lüdinghausen, Selm etc.) verortet ist.

15

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- In Nordkirchen werden in 22 Gruppen ca. 130 Kinder und Jugendliche begleitet, welche mit einer geistigen Behinderung bzw. mit Mehrfachbehinderungen leben.
- Sie werden im Gruppendienst von Heilerziehungspflegerinnen, Erzieherinnen, Kinderkrankenschwestern, Heilpädagogen und Sozialarbeitern begleitet.

16

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Jede Gruppe wird zudem durch einen gruppenbegleitenden Dienst betreut (welcher sich wiederum aus Heilpädagoginnen bzw. Psychologinnen zusammensetzt).
- Ein Großteil der Schüler besucht die direkt in der Nachbarschaft verortete Maximilian-Kolbe-Schule (eine Schule für Kinder mit besonderem Förderbedarf im Bereich der geistigen Entwicklung).

17

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Die „besondere Betreuungsgruppe“ wurde in den Jahren 1999 und 2000 geplant, so dass ab August 2000 im Wohnbereich der Kinderheilstätte Nordkirchen sechs bzw. später sieben Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung und besonderen Verhaltensauffälligkeiten betreut werden konnten.

18

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Grundlegend hat diese Wohngruppe den Auftrag, Kindern und Jugendlichen mit schwersten Verhaltensstörungen ein pädagogisches Lern- und Lebensumfeld zu bieten.
- Einer möglicherweise fortschreitenden Psychiatisierung und Ausgrenzung dieser Kinder und Jugendlichen soll hierdurch entgegen gewirkt werden.

19

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Ziel ist somit die Integration einzelner Personen in diese Gruppe und langfristig möglicherweise ein Wechsel in eine der bestehenden Wohngruppen der Kinderheilstätte Nordkirchen.
- Dieser Wechsel bleibt ein wesentliches pädagogisches Ziel, er wurde jedoch im Verlauf der letzten sieben Jahre nicht durchgeführt (>„Haus Früchtling“).

20

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- **Die Begleitung im Alltag der Kinder und Jugendlichen:**
- Ein sehr enges Bezugssystem, welches in dem Verstehen der Bedürfnisse der Kinder und Jugendliche begründet liegt, so dass ein Wachsen ihrer individuellen Persönlichkeit gelingen kann.
- **Zudem:** Schule, Freizeit, Einzelarbeit (wie: „sensorische Integrationsförderung“, „Gestalttherapie“, „heilpädagogisches Reiten“<sup>21</sup> und „Spieltherapie“)

## Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

- Die Kinder und Jugendlichen wohnen in Einzelzimmern.
- Für die Begleitung dieser Kinder und Jugendliche stehen insgesamt 9,0 bzw. 10,0 Mitarbeiterstellen zur Verfügung, die durch eine ärztliche Supervision im Umfang von 0,15 Stellen ergänzt werden.
- Inhaltlich ist die Wohngruppe dem pädagogischen Gesamtkonzept des Wohnbereichs verpflichtet.

22

## Zu den Forschungsinstrumenten

- Im Herbst 2000: eine intensive Hospitationsphase in der Wohngruppe (mehrere Wochen, unterschiedliche Arbeitsschichten);
- Hierauf aufbauend: Fragebögen →

23

## Zu den Forschungsinstrumenten

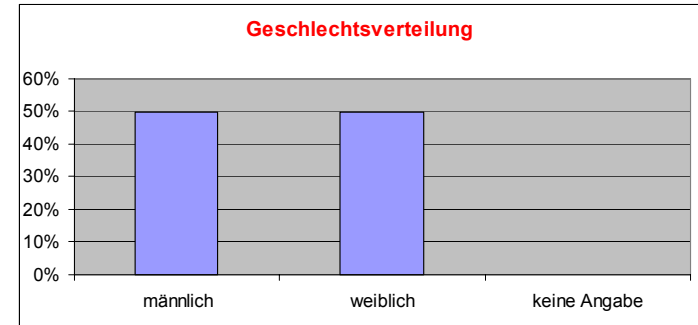
- **1. Allgemeine Informationen** (dieser Fragebogen wurde den Mitarbeitern jeweils einmal, nach einer Einarbeitungszeit von ca. 6-8 Monaten ausgehändigt).
- **2. ein Fragebogen zur generellen Selbstwirksamkeitserwartung**, sowie
- **3. ein Fragebogen zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung** (Diese beiden Fragebögen wurden im Frühjahr des jeweils darauf folgenden Jahres (also zum ersten Mal im Jahr 2001) den Mitarbeitern ausgehändigt und im darauf folgenden Sommer ausgewertet, so dass das Team jeweils einmal im Jahr erfuh, wie sich die Teamdynamikprozesse in diesem Team gestaltet haben).

## Zu den Forschungsinstrumenten

- Kurze Hinweise zu den Fragebögen:

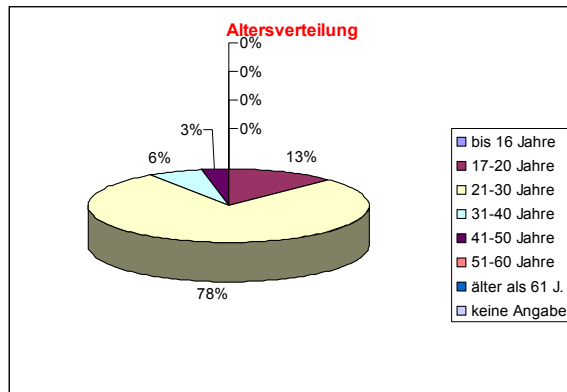
25

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse



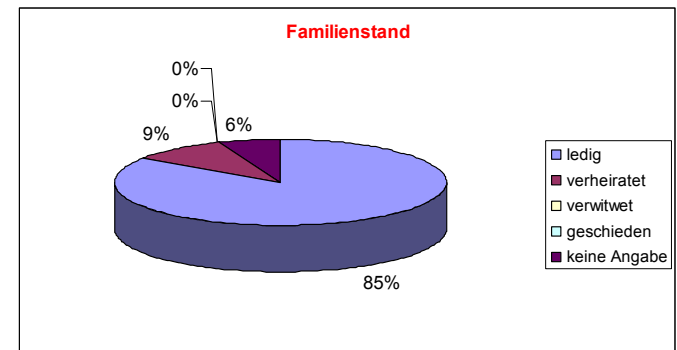
26

Im Zeitkorridor von 2001-2007 befanden sich vier Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen im Alter zwischen 17-20 Jahre, 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 21-30 Jahre, 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 32-40 Jahre und ein Mitarbeiter im Alter zwischen 41-50 Jahre in diesem Team:



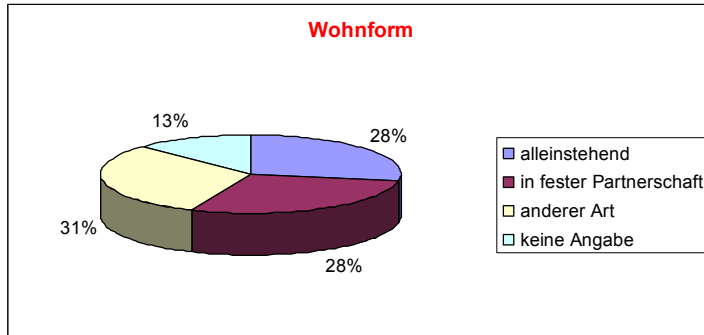
27

Von den 32 Mitarbeitern waren 27 Personen ledig, das entspricht einer Gesamtprozentzahl von 84%. Drei Personen waren verheiratet (9%), zwei Personen (6%) haben zum Familienstand keine Angaben gemacht:



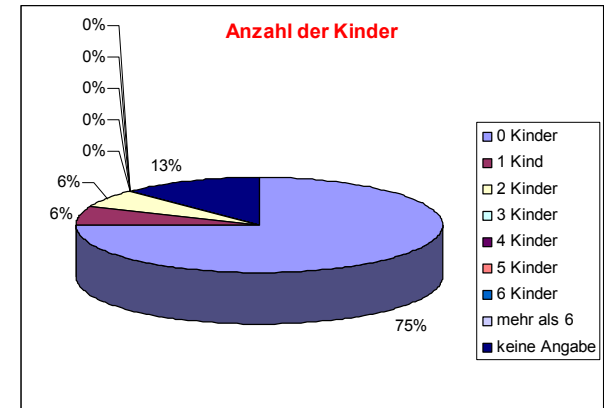
28

Von den 32 Mitarbeitern gaben 9 Mitarbeiter an, alleinstehend zu sein (was eine Häufigkeit von 28% entspricht). Weitere 9 Mitarbeiter gaben an, in einer festen Partnerschaft zu leben (ebenfalls 28%). 10 Mitarbeiter lebten in einer anderen Wohnform (31%), 4 Mitarbeiter machten hierzu keine Angaben (13%):



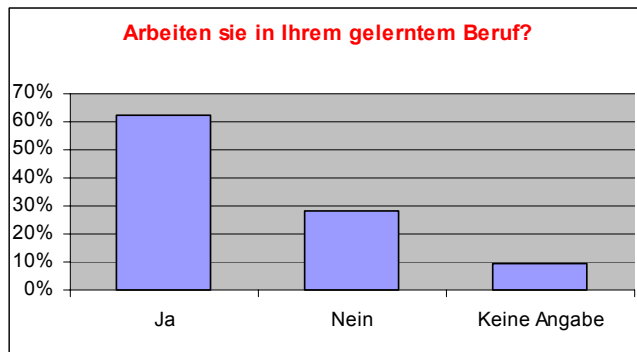
29

Von den 32 Mitarbeitern gaben 24 Mitarbeiter an, keine Kinder zu haben, dieses entspricht einer Angabe von 75%. Zwei Mitarbeiter (6%) hatten ein Kind, weitere zwei Mitarbeiter (ebenfalls 6%) hatten zwei Kinder und vier Mitarbeiter machten hierzu keine Angaben (13%):



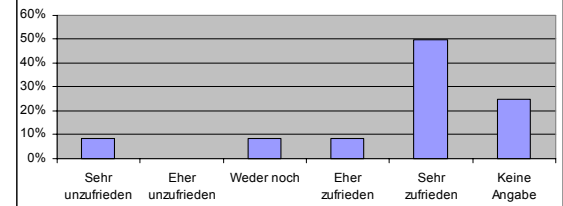
30

Von den 32 befragten gaben 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, in ihrem gelernten Beruf zu arbeiten, das sind 63% der Befragten. 9 gaben an, nicht in ihrem gelernten Beruf zu arbeiten (dieses sind 28%) und 3 machten hierzu keine Angaben (9%):

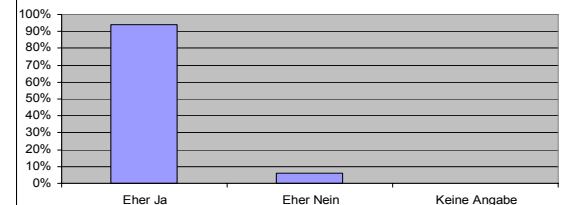


31

**Gesetzt den Fall Sie arbeiten nicht in Ihrem gelernten Beruf, wie zufrieden sind sie damit?**

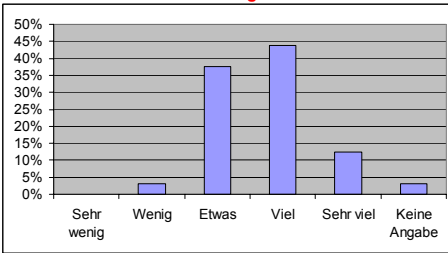


**Stimmen Ihres Wissens nach Ihre momentane Tätigkeiten mit dem der Stelle entsprechenden Berufsbild überein?**

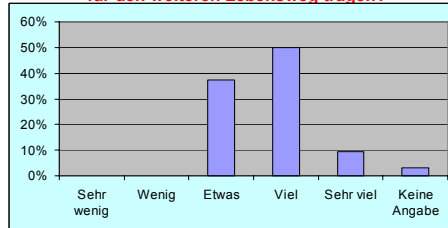


32

**Wie viel unmittelbare Verantwortung tragen Sie für den weiteren Lebensweg Ihrer Klienten?**

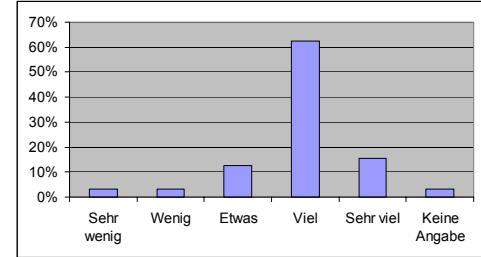


**Wie viel unmittelbare Verantwortung möchten Sie für den weiteren Lebensweg tragen?**

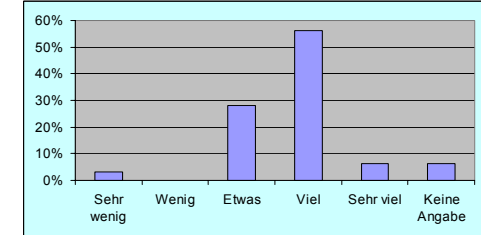


33

**Inwieweit sind Sie für die aktuelle Gesundheit ihrer Klienten selbst verantwortlich?**

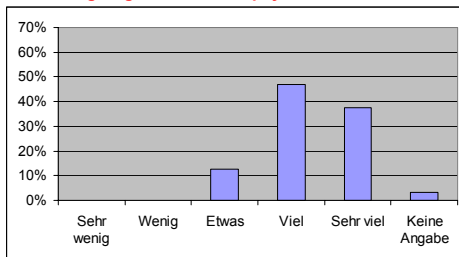


**Inwieweit möchten Sie für die aktuelle Gesundheit Ihrer Klienten direkt verantwortlich sein?**

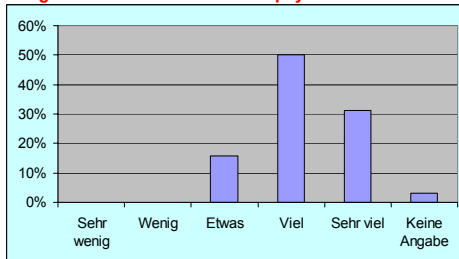


34

**Wie viel Verantwortung tragen Sie für das psychische Wohlbefinden Ihrer Klienten?**

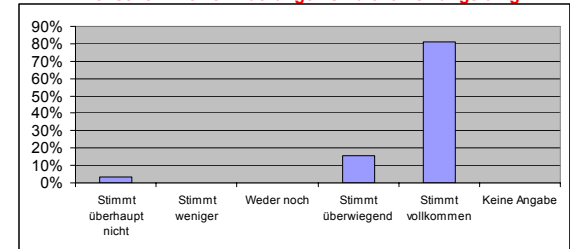


**Wie viel Verantwortung wünschen Sie sich für das psychische Wohlbefinden Ihrer Klienten?**

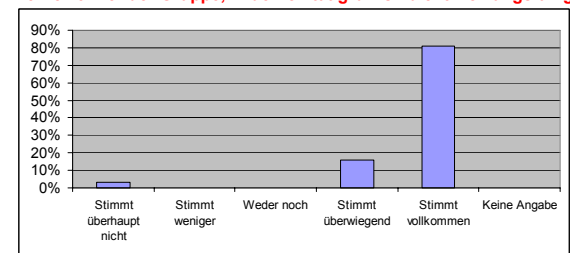


35

**Menschen mit Behinderungen sind entwicklungsfähig.**

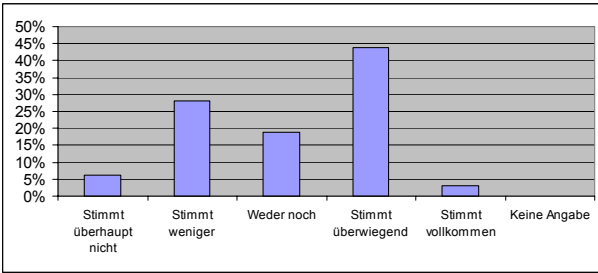


**Die Bewohner der Gruppe, in der ich tätig bin sind entwicklungsfähig.**

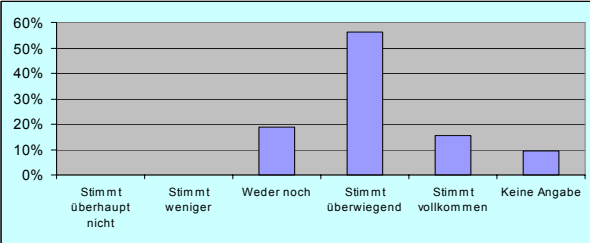


36

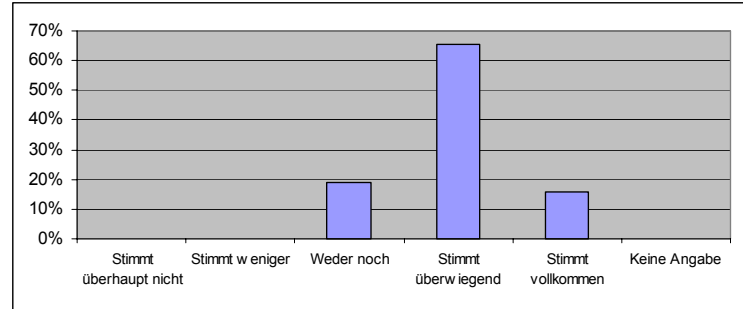
**Die Arbeit mit Behinderten ist gesellschaftlich wenig gewürdigt.**



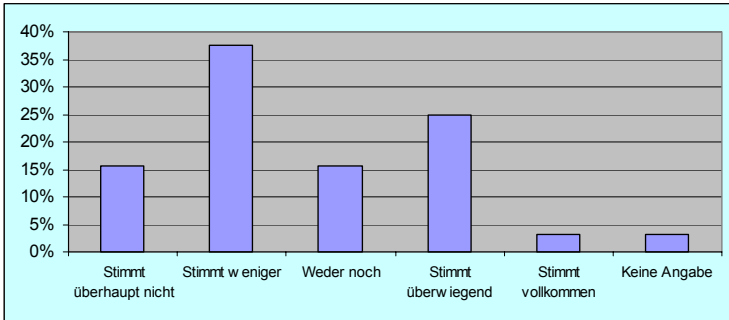
**Die Gruppe, in der ich tätig bin wird in der Gesamteinrichtung gut angesehen.**



**Es ist mir sehr wichtig, einen Beruf zu haben, in dem man anderen helfen kann:**

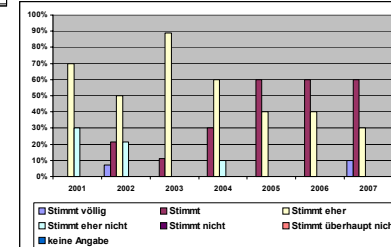
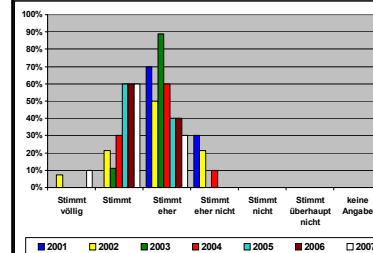


**Einen Beruf, wie meinen, sollte nur derjenige wählen, der bereit ist, um der Aufgabe willen auch persönliche Opfer zu bringen:**

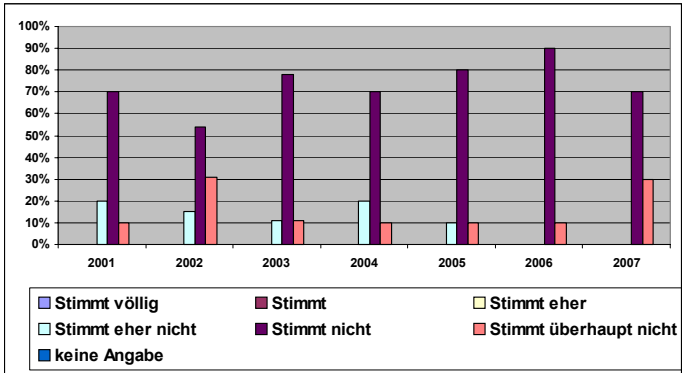


**3.1 Fragebogen 2: Generelle Selbstwirksamkeitserwartungen - Auswahl**

**1. Wenn ich beschließe etwas zu tun, beginne ich sofort damit:**

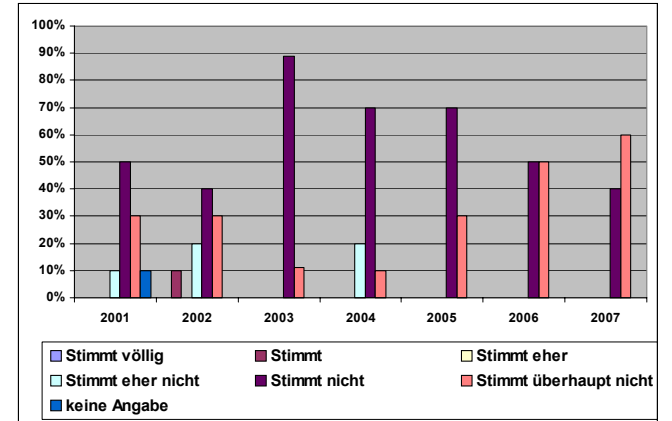


2. Ich fühle mich unsicher, was meine Fähigkeit angeht, etwas zu bewerkstelligen:



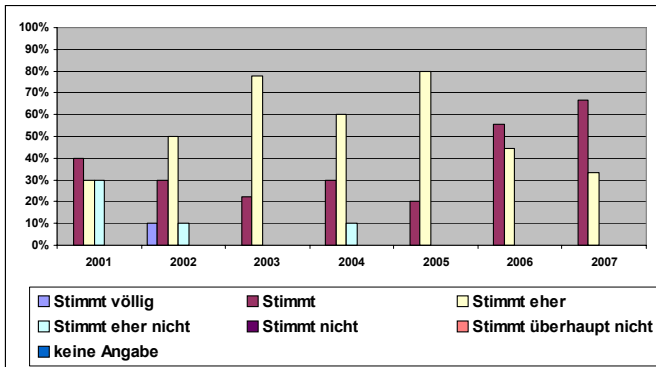
41

3. Ich gebe auf, bevor ich eine Sache zu Ende geführt habe:



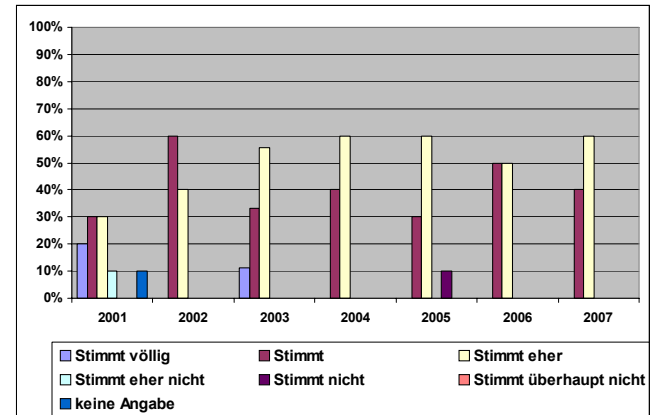
42

6. Misserfolg spornt mich zu noch größeren Anstrengungen an:



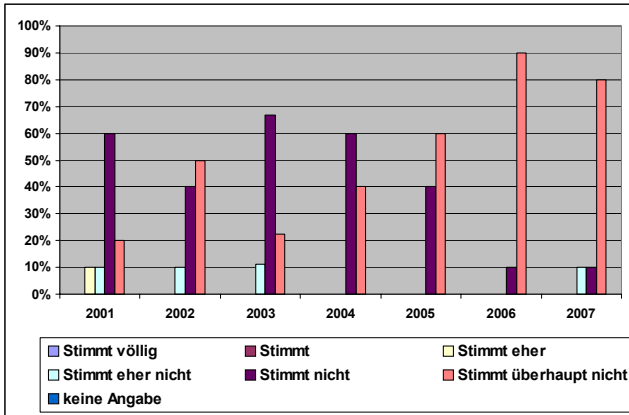
43

12. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen kann:



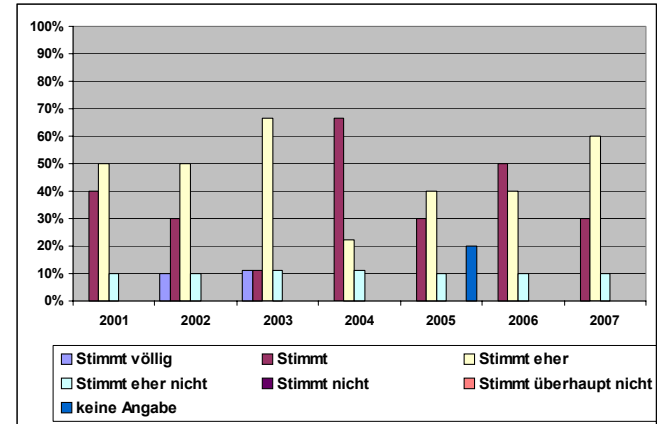
44

13. Ich gebe leicht auf:



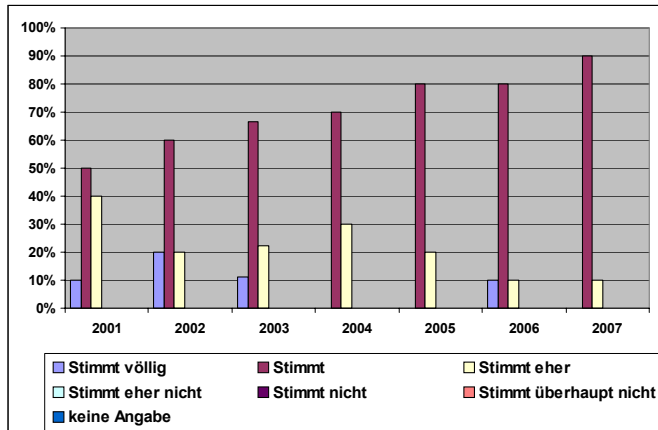
45

21. Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde:



46

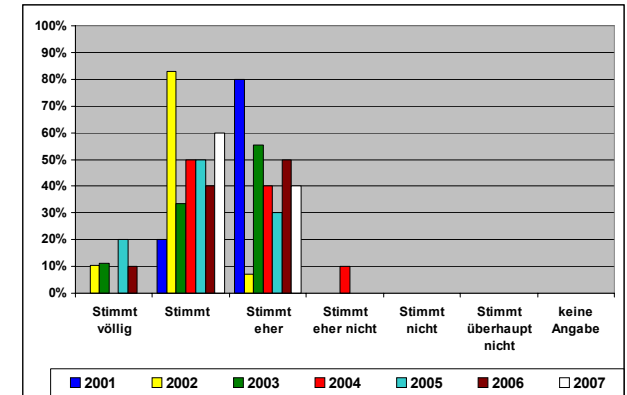
35. Wenn ich ein Ziel erreichen will, schaffe ich es gewöhnlich auch:



47

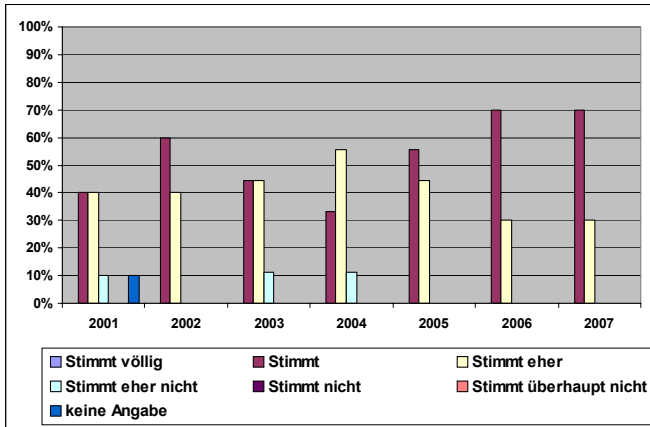
### 3.2 Fragebogen 3: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung - Auswahl

1. Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich sie auch umsetzen:



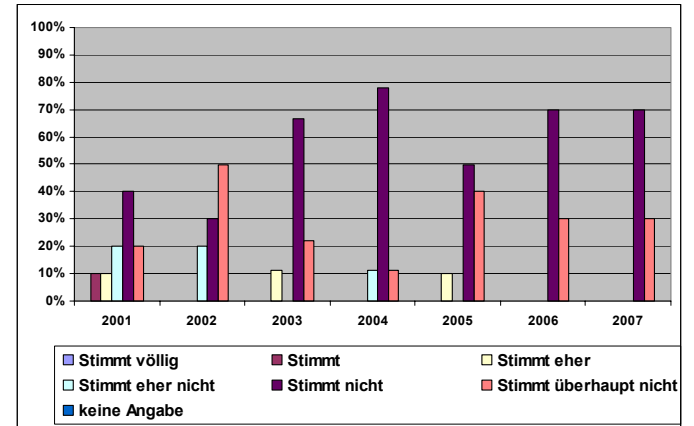
48

5. Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker:



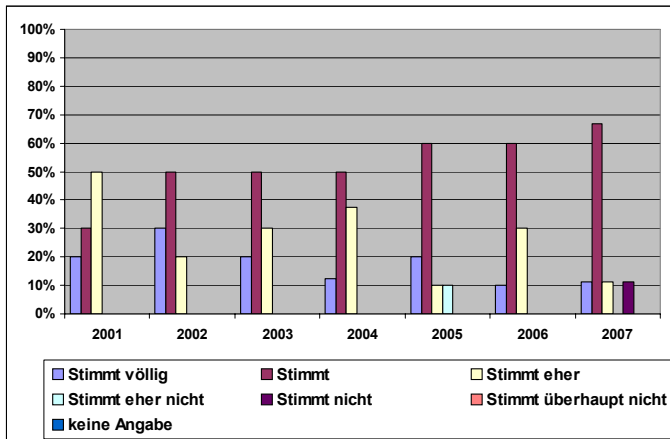
49

6. Ich fühle mich unsicher bezüglich meiner beruflichen Fähigkeiten:



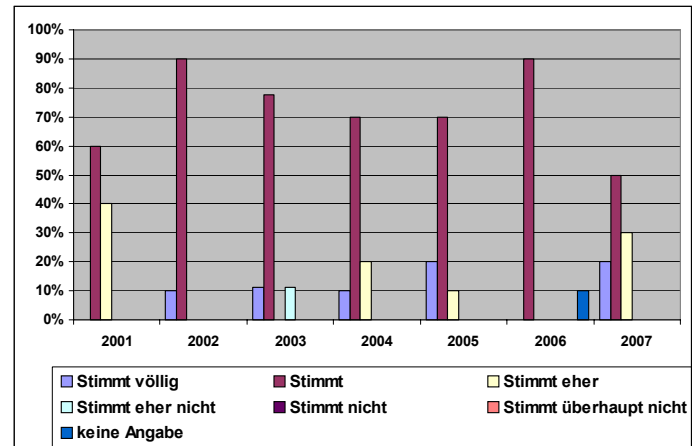
50

7. Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich sicher:

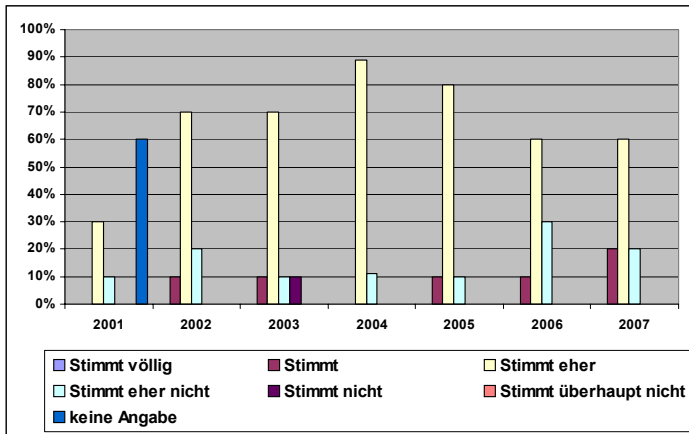


51

10. Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.

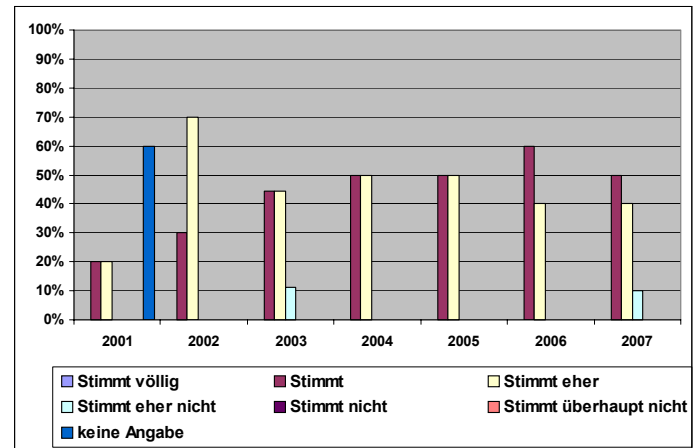


11. Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.

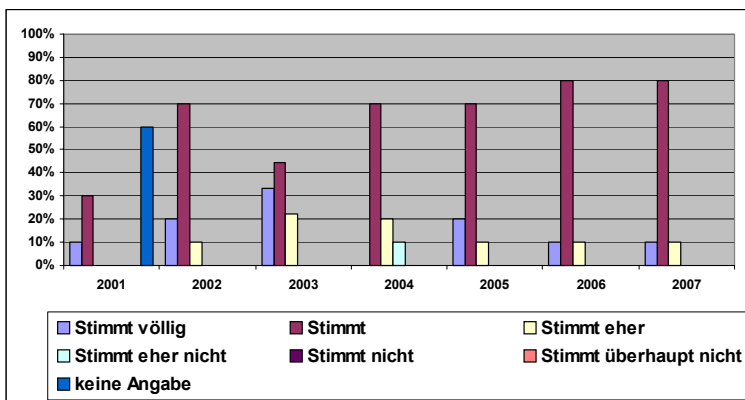


53

15. Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann:



19. Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen:



55

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- In der gesamten Darstellung der generellen, wie aber auch der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen mit der Perspektive des heilpädagogischen Handelns, wurde deutlich, dass sich alle Mitarbeiter sehr intensiv im Rahmen der gesamten Teamentwicklung zusammen gefunden bzw. diese voran getrieben haben.

56

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Diese hohe Professionalität der einzelnen Mitarbeiter, welche in einem sehr intensiven Auswahlverfahren somit beinahe handverlesen für diese Tätigkeit ausgewählt worden sind, erfuh im Kontext der konkreten Arbeit bzw. der Reflexion dieser Arbeit in den Teamprozessen eine weitere Zunahme.

57

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Heilpädagogische Professionalität erfährt eine erste Ausprägung durch eine intensive Auseinandersetzung in der Ausbildung, diese wird durch die praktische Tätigkeit vorgebracht, wenn diese in einem konzeptionell dichten und durch ein hohes Maß an Reflexion begleiteten Rahmen realisiert werden kann.

58

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- **Ein erstes Fazit:**
- Die Profession in guten Teams nimmt durch die gute Qualität eben dieser Teams zu – in schlechten Teams...

59

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- **Rolle der Kinder und Jugendlichen:**
- Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit intensiv ausgeprägten auffordernden Verhaltensweisen, sowie die direkte Kommunikation in einer 1:1-Betreuung (konzeptionell untermauert durch ein Bezugssystem) stellt für den einzelnen Mitarbeiter eine intensive pädagogische und persönliche Herausforderung dar.

60

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Der Mitarbeiter muss an jedem Arbeitstag neu sehr strukturiert auf ein Lebensschicksal reagieren, welches in hohem Maße individuell geprägt und alles andere als leicht zu ertragen ist.
- Diese Wortwahl ist bewusst gewählt: Die Schicksale der einzelnen Kinder und Jugendlichen sind von einer hohen Intensität geprägt und erfordern ein absolut persönliches und präzises päd. Vorgehen.

61

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Es geht um die Beziehungsgestaltung in Prozessen, welche eigentlich durch eine Nichtbeziehung gekennzeichnet sind,
- da die Kinder und Jugendlichen in ihren Ursprungssituationen (d.h. in ihren Familien bzw. ihren Vorgängereinrichtungen) genau dieses nicht erlebt haben, bzw. nicht erleben durften.

62

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Eine professionelle Beziehung, ist folglich sehr wohl zu operationalisieren und mit den Items zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung zu vernetzen:
- Eine gelebte, reflektierte und im pädagogischen Prozess gespiegelte Kompetenz, führt zu weiterer Kompetenz.

63

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Geschieht dieses im Rahmen eines Teams, in welchen diese Prozesse permanent reflektiert werden, nimmt auch das Wissen um diese Handlungen im Gesamtteam zu.
- Zudem kann das Wissen auf die Gesamtorganisation übertragen werden, welche dann auch eine Zunahme ihrer pädagogischen Kompetenzen erfährt.

64

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

### • **Konsequenzen:**

- die Ausbildung der heilpädagogisch Tätigen sollte in einem hohen Maße von ethischen Prämissen begründet sein,
- diese Ausbildung sollte methodisch und konzeptionell sehr präzise erfolgen und durch ein hohes Reflexionsniveau begleitet werden.

65

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

### • **Zudem:**

- Vernetzung von theoretischen Begründungen, methodischen und konzeptionellen Gegebenheiten und reflektorischen Prozessen als eine unhintergehbare Basis für das heilpädagogische Handeln.

66

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

### • **Und:**

- Rolle des Klientels und des pädagogischen Auftrages (s.o.).

67

## Offene Fragen – Desiderata

- Darstellung der einzelnen Verläufe der Mitarbeiter von der Ursprungssituation (wie sie in Fragebogen 1 dargestellt worden sind), bis hin zur Entwicklung der jeweiligen Kompetenzen und Wahrnehmungen in Fragebögen 2 und 3 in den jeweiligen Jahren:
- Dieses ist nur ansatzweise gelungen (Es scheint aber auch nicht sehr relevant zu sein, da die Variablen und Varianten zwischen den einzelnen Mitarbeitern und dem gesamten teamdynamischen Prozess nur sehr gering ausgeprägt waren).

68

## Offene Fragen – Desiderata

- Die konkreten ausbildungsspezifischen Besonderheiten der einzelnen Mitarbeiter (ob sie sich somit als Krankenpfleger, Heilerziehungspfleger, Heilpädagoge oder Sozialarbeiter verstehen) müssten präzisiert werden, um allfällige Veränderungen ihrer Profession durch die Praxis wahrzunehmen.

69

## Offene Fragen – Desiderata

- Zudem konnten durch diese Untersuchungen die direkten pädagogischen Konsequenzen bzw. Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter nicht gemessen werden.

70

## Offene Fragen – Desiderata

- Des weiteren müssten ähnliche Untersuchungen in anderen Handlungsfeldern der Heilpädagogik, so zum Beispiel in der Jugendhilfe, in der Frühförderung oder im Rahmen des ambulant betreuten Wohnens der Behindertenhilfe durchgeführt werden, um mögliche Parallelen oder Unterschiede in der Begründung und Entwicklung von Professionalität zu eruieren.

71

## Offene Fragen – Desiderata

- Ein letzter Komplex, ist die Wahrnehmung der Menschen mit Behinderung (Disability Studies): Wie nehmen sie die Veränderung der pädagogischen Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr? Wie beeinflussen sie auch selber dieses heilpädagogische Handeln durch ihre Entwicklung? Wie ist dieses jeweils eingebunden in ihr historisches und individuelles Gewordensein?

72

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

### Literatur

- Bandura, A.; Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change; in: Psychological Review, 1977/84, 191-215
- Collani, G./Schyns, B.; Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung; in: Glöckner-Rist, A./Schmidt, P. (Hrsg.); ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente, Version 4.00, Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, 1999

74

### Literatur

- Greving, H.; Heilpädagogische Organisationen. Eine Grundlegung; Freiburg i. Br., 2000
- Pearlin, L.I./Lieberman, M.A./Menaghan, E.G./Mullan, J.T.; The stress process. In: Journal of Health and Social Behavior, 1982/22, 337-356
- Schwarzer, R.; Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource; in: Diagnostica, 1994/40, 105-123
- Sherer, M./Maddux, J.E./Mercandante, B./Prentice-Dunn, S./Jacobs, B./Rogers, R.; The self-efficacy scale: Construction und validation. In: Psychological Reports, 1982/51, 663-671

75

### Literatur

- Speier, C./Frese, M.; Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany; in: Human Performance, 1997/10, 171-192
- Stäudel, T.; Der Kompetenzfragebogen – Überprüfung eines Verfahrens der Selbsteinschätzung der heuristischen Kompetenz, belastender Emotionen und Verhaltenstendenzen beim Lösen komplexer Probleme; in: Diagnostica, 1988/34. 136-148
- Zimmermann, P.; Erhebungsbogen, ohne Ort, 1995

76