

Gelissen, G.; Kluge, K.-J.

**Berufliche Unterstützung und Förderung von Pädagogen in einem Heim für verhaltensauffällige Schüler. Eine Darstellung von Befragungsergebnissen und eine Programmauswertung**

*Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 30 (1981) 5, S. 174-181*



Quellenangabe/ Reference:

Gelissen, G.; Kluge, K.-J.: Berufliche Unterstützung und Förderung von Pädagogen in einem Heim für verhaltensauffällige Schüler. Eine Darstellung von Befragungsergebnissen und eine Programmauswertung - In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 30 (1981) 5, S. 174-181 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-26928 - DOI: 10.25656/01:2692

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-26928>

<https://doi.org/10.25656/01:2692>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.v-r.de>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz  
Leibniz-Gemeinschaft

# Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie

Zeitschrift für analytische Kinder- und Jugendpsychologie, Psychotherapie,  
Psychagogik und Familientherapie in Praxis und Forschung

Herausgegeben von R. Adam, Göttingen · A. Dührssen, Berlin · E. Jorswieck, Berlin  
M. Müller-Küppers, Heidelberg

30. Jahrgang / 1981

VERLAG FÜR MEDIZINISCHE PSYCHOLOGIE IM VERLAG  
VANDENHOECK & RUPRECHT IN GÖTTINGEN UND ZÜRICH

under the aspects of personality and family dynamics. For carrying the foster parents through the time we applied a special conception and program of

- parent group gathering for developing knowledges abilities of foster parents and
- supervision and counseling.

The project lasts nearly two years until now. We placed 12 children in 9 families and in one case we were mistaken. The project is regionally limited for to connect the foster families with the institution and to offer the opportunity for group gatherings and counselling.

### Literatur

Bäuerle, W.: Theorie der Elternbildung. 1971 Weinheim. – Böttcher/Seeber/Witzlack: Psychodiagnostik: Probleme, Methoden, Ergebnisse. 1974 Berlin. – Brocher, T.: Gruppendynamik und Erwachsenenbildung. 1967 Braunschweig. – Caemmerer, D. v.: Praxisberatung (Supervision). 1970 Freiburg i.Br. – Cloer, E.: Kompensatorische Erziehung in der Diskussion. Pädagogische Rundschau 29/75/189–227. – Dinkmeyer/Dreikurs: Ermutigung als Lernhilfe. 1970<sup>1</sup> Stuttgart. – Dreikurs/Gould/Corsini: Familien-

rat. 1977 Stuttgart. – Heigl, F.: Indikation und Prognose in Psychoanalyse und Psychotherapie. 1972 Göttingen. – Hofstätter, P. R.: Sozialpsychologie. 1970 Berlin. – Huppertz, N.: Supervision, Analyse eines problematischen Kapitels der Sozialarbeit. 1975 Neuwied und Darmstadt. – Luthman/Kirschenbaum: Familiensysteme, Wachstum und Störungen. 1977 München. – Plinke/Sell/Sell: Erziehung in der Pflegefamilie. 1979 Stuttgart. – Pulver/Lang/Schmid: Ist Psychodiagnostik verantwortlich? 1978 Bern. – Rahm, D.: Gestaltberatung. 1979 Paderborn. – Rau, H./Wolf, C.: Zusammenarbeit mit Eltern in Einrichtungen der öffentlichen Jugendhilfe. Praxis 1980/1 S. 8 f. – Roth, H.: Pädagogische Anthropologie. 1966 (Bd 1) und 1971 (Bd 2) Hannover. – Schmitt-Wenkebach (Hrsg.): Elternbildung als sozialpädagogische Aufgabe. 1977 Neuwied und Darmstadt. – Schraml, W.: Das psychodiagnostische Gespräch. In: Handbuch der Psychologie Bd 6 S. 868–897 1964<sup>2</sup> Göttingen. – Stolleis, M.: Eltern- und Familienbildung als Aufgabe der Jugendhilfe. Schriftenreihe des BMJFG 60 1978 Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. – Triebe, J. K.: Das Interview im Kontext der Eignungsdiagnostik. 1976 Bern, Stuttgart, Wien.

Anshr. d. Verf.: Hildegard Budde, Margaretenstr. 28, 4300 Essen 11; Gerald Jahn, Emil-Barth-Str. 137, 4000 Düsseldorf 13; Hartmut Rau, Nord Erbach 25, 5603 Wülfrath; Dr. med. E. E. Jungjohann, Schönfelder Weg 38, 5603 Wülfrath-Oberdüssel.

Aus dem Seminar für Lernbehindertenpädagogik  
und Erziehungsschwierigenpädagogik  
einschl. Pädagogik bei Geistigbehinderten der PH Rheinland  
Abt. f. Heilpädagogik  
(Direktor: Prof. Dr. K.-J. Kluge)

## Berufliche Unterstützung und Förderung von Pädagogen in einem Heim für verhaltensauffällige Schüler

Eine Darstellung von Befragungsergebnissen und eine Programmauswertung

Von G. Gelissen und K.-J. Kluge

### Zusammenfassung

Ziel unseres Aufsatzes ist es, aufzuzeigen inwieweit die praktizierten Angebote zur beruflichen Unterstützung und Förderung von Pädagogen in einem Heim für verhaltensauffällige Kinder und Jugendliche von den beteiligten Erziehern als berufsfördernd bewertet werden.

Wir stellen die Ergebnisse einer Befragung von Pädagogen des o. g. Heimes zusammenfassend dar. Insbesondere fragen wir, welche Bedeutung die von uns Befragten den angebotenen Hilfen für eine effektive Bewältigung von Berufsaufgaben beimessen. Zudem versuchen wir Anregungen bezüglich einer Umgestaltung von Fortbildungsangeboten zu erfragen.

### Einleitung

Im Rheinischen Heilpädagogischen Landesjugenheim Viersen-Süchteln wurden allen Pädagogen Förderung und

Unterstützung angeboten, die beratend wirken und zugleich ausmachen sollten, was seit etwa 10 Jahren verstärkt unter den Stichworten Mitarbeiterbesprechungen (Curt Bondy 1965, Paul Hofer 1975) bezeichnet wird. Nicht „Fort-Bildung“ vom Arbeitsplatz war Ziel dieser Angebote, sondern effektive Hilfe zur Bewältigung von pädagogischen Berufsaufgaben. Unterstützung und Förderung wurden auf dem Hintergrund eines partnerschaftlich-kollegialen Führungsstils angeboten; diesen Stil charakterisieren wir mit Eigenverantwortlich-Sein, Kooperieren, Koordinieren, aber durch Setzen und Wahrnehmen von Funktionsprioritäten.

Im August/September 1975 wurden 50 von 70 Mitarbeitern mittels eines Fragebogens befragt:

- um Bedeutung verschiedener Informationsmittel für die Berufsausübung,
- um Aufnahme und Einschätzung der im Heim angebotenen Maßnahmen,
- um Erwartungshaltungen bei deren Inanspruchnahme,

– um Anregungen und Wünsche bezüglich der Umgestaltung und Anpassung an bestehende Bedürfnisse zu erhalten.

Die Rücklaufquote der Fragebögen betrug 70%. Die Fragebogendaten haben wir auf vier Analyse-Ebenen eingehend untersucht:

I. Um uns (in einem ersten Schritt) einen Gesamtüberblick über die vorliegenden Befragungsergebnisse zu verschaffen, faßten wir die Daten in sog. *Häufigkeitsverteilungen* zusammen – bevor wir (in den nachfolgenden Schritten) die Befunde gemäß von drei Unterscheidungsmerkmalen gliederten.

II. Das *Alter* bildete das erste Unterscheidungsmerkmal. Ausgangspunkt war folgende These:

*Jüngere Erzieher zeigen mehr Bereitschaft und Offenheit zur Annahme von Neuerungen und Veränderungen.*  
Der Median wurde als Grenzlinie angenommen; es entstanden 2 Altersgruppen: 37–60 Jahre / 21–36 Jahre.

III. Als zweites Unterscheidungskriterium galt die *Funktionsebene*. Drei Gruppen wurden gebildet:

a) „*Pädagogische Leitung*“

Zu dieser Gruppe wurden der Leiter des Heimes, die Lehrer, die Niveaustufenleiter, der Psychologe und der Sporterzieher gezählt; sie standen nicht unmittelbar im Gruppengeschehen, sondern nahmen überwiegend „leitende Funktionen“ wahr.

b) „*Pädagogen im Gruppendienst*“

Gruppenleiter, Erzieher und Erzieheranwärter, die engste Kontakte zu Schülern und Jugendlichen in allen Lebensbereichen besaßen, bildeten diese Gruppe.

c) „*Werkstattpädagogen*“

Werkstattpädagogen deckten weitgehend den Bereich der Berufsausbildung ab.

Der Grundgedanke zu dieser Gruppeneinteilung des Personals lautete: Art und Intensität des Kontaktes zu den Jugendlichen und auch zu den Mitarbeitern sowie selbst durchlaufene Ausbildung erzeugen unterschiedliches Verhalten in bezug auf Information und Kommunikation.

IV. Als drittes Unterscheidungsmerkmal zogen wir den Wohnsitz heran. Der ersten Gruppe gehörten die Mitarbeiter an, die selbst auf dem Heimgelände wohnten. Der zweiten Gruppe wurden Pädagogen zugerechnet, deren Wohnsitz in Viersen aber außerhalb des Heimgeländes war. Die Pädagogen der dritten Gruppe wohnten außerhalb von Viersen.

### Darstellung der Ergebnisse

Im ersten Teil des Fragebogens wurde zu erfragen versucht, welche Informations- und Kommunikationsquellen Einfluß auf das Erziehungsverhalten der Heimpädagogen ausüben. Die Priorität besitzt bei allen Gruppen die Ausbildung. Danach werden die eigenen Erfahrungen aus der Kindheit -Lerngeschichte- als überaus bedeutsam angesehen. Ausbildung und Lerngeschichte gehören in den Bereich: Abgeschlossen. Diesem Sektor messen wir statischen Charakter bei. Lediglich 3% der Befragten – vor allem jüngere Pädagogen – erachten „informelle Gespräche“ mit Kollegen

als wichtig. Der Bereich der direkten Kommunikation wird von vielen in seiner Bedeutung nicht erkannt.

Im folgenden werden Einzelergebnisse aus verschiedenen Fragen zu den von der Leitung arrangierten oder empfohlenen Informations- und Kommunikationsveranstaltungen zusammengefaßt vorgestellt:

Die meisten Informations- und Kommunikationsangebote gelten als offiziell und fest in den Arbeitsablauf integriert. Die Teilnahme an den Veranstaltungen war somit vom Dienstplan abhängig und nur in Absprache mit dem Team möglich. Zudem sind die Teilnehmer bei einigen Veranstaltungen nur auf bestimmte Funktionsgruppen begrenzt.

#### „Gesamtkonferenz“

Die Gesamtkonferenz wurde durch eine schriftliche Einladung vierteljährlich offiziell einberufen. In der Einladung wurden die Themen der Konferenz bekanntgegeben.

Jede Gruppe wählte aus den Jugendlichen zwei Vertreter, die in der Konferenz die Diskussion und Entscheidungen innerhalb ihrer Gruppe darlegten. Außerdem entsendete jede Gruppe einen Erzieher, der mit den zwei anderen Abgesandten die Interessen der Gruppe vertrat.

50% aller Teilnehmer an einer Gesamtkonferenz stellten die Jugendlichen, die anderen 50% setzten sich aus den abgesandten Erziehern und Vertretern anderer Funktionsbereiche zusammen.

Jeder Teilnehmer an der Gesamtkonferenz hatte vollgültiges Stimmrecht, so daß bei Abstimmungen eine Parität zwischen Jugendlichen und Erwachsenen bestand. Jede Debatte und darauf folgende Entscheidungen wurden protokollarisch festgehalten. Das Stimmrecht der Jugendlichen wurde nur in folgenden Fällen eingegrenzt:

– *Wenn eine Entscheidung die finanziellen Möglichkeiten des Heimes überschritten und aktuellen pädagogisch-therapeutischen Forschungsergebnissen widersprochen hätten, und Rechtsverordnungen verletzt worden wären. Zudem mußten verbrieft Ansprüche einzelner gewahrt bleiben.* In der Gesamtkonferenz wurde jedem Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, seine Konflikte zu verbalisieren, aber auch Kompromisse zu schließen und sich Sachgegebenheiten einzuordnen.

Die Verteilung von verschiedenen Graden der Teilnahme ist ziemlich verschieden von einer Gleichverteilung: Gut die Hälfte der Pädagogen (53%) nahm regelmäßig an der Konferenz teil, nicht ganz ein Drittel (29%) von Zeit zu Zeit und nicht ganz ein Fünftel (18%) gar nicht. Ältere Mitarbeiter bekundeten eine weitaus regelmäßigeren Teilnahme als jüngere. Die Gruppierung nach Funktion ergab keine gravierenden Unterschiede. Jedoch nimmt der Wohnsitz Einfluß auf eine Teilnahme. Mit der Entfernung vom Heim verminderte sich die regelmäßige Teilnahme zugunsten einer unregelmäßigen.

#### „Gruppenkonferenz“

In den einzelnen Wohngruppen fand einmal wöchentlich eine Gruppenkonferenz statt. An dieser Besprechung, die auf partnerschaftlicher Ebene geführt wurde, nehmen alle Jugendlichen und Erzieher der Wohngruppe teil.

Aktuelle Fragen und Probleme wurden besprochen, und es wurde versucht, auf der Basis von Gruppenbeschlüssen für alle Beteiligten befriedigende Lösungen zu finden; z.B. in einer Wochenrückschau wurde Bilanz gezogen über geplante und durchgeführte Vorhaben. Danach ging die Wohngruppe an die Vorplanung der Aktivitäten für die kommende Woche. Das Protokoll, das geführt wurde, ging an die pädagogische Leitung (PL). die Häufigkeit der Nennungen sind stark unterschiedlich ( $\text{Chi}^2 = 17,69, p < 0,001$ ) ausgefallen.

Über zwei Drittel der Pädagogen (68%) nahmen regelmäßig, gut ein Viertel (28%) von Zeit zu Zeit und 1 Pädagoge nahm gar nicht an der Gruppenkonferenz teil. Die Alters- und Funktionsgruppen zeigten keine Unterschiede in den Antworten. Allerdings fällt wiederum die Frequenz der regelmäßigen Teilnahme mit zunehmender Entfernung zum Wohnsitz ab.

### Personalrat

Der Personalrat entspricht arbeitsrechtlich dem Betriebsrat. In ihm waren 1 Beamter, 2 Angestellte und ein Arbeiter vertreten. Der Personalrat nahm die Interessen des Personals wahr. Die Häufigkeiten der Nennungen der Teilnahmegrade sind stark unterschiedlich ( $\text{Chi}^2 = 20,70; p. 0,001$ ). Diese Tatsache ist aus der Struktur und Funktion dieser Einrichtung zu erklären. Gut ein Zehntel der Pädagogen (12%) nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Personalrats teil; nicht ganz ein Zehntel (8%) nur von Zeit zu Zeit. Vier Fünftel (80%) haben gar nicht daran teilgenommen. Bis auf eine zeigen alle Gruppierungen sehr hohe prozentuale Anteile im Bereich: Teilnahme gar nicht. Die Pädagogen, die der pädagogischen Leitung angehören, haben dagegen jeweils zu 50% nicht teilgenommen und Teilnahme – regelmäßig, von Zeit zu Zeit.

### „Mitternachtsgespräch“

Bei schweren Konflikten auf seiten der Erzieher wurden Mitternachtsgespräche angesetzt. Der Name dieser Veranstaltung läßt sich aus der Tatsache ableiten, daß alle Erzieher an den Gesprächen teilnehmen wollten und diese Wunschverwirklichung nur nach Dienstschluß (22 Uhr) also gegen „Mitternacht“ möglich war. Die Gespräche hatten Fortbildungscharakter. Eines der bisher diskutierten Probleme lautete z.B. „Emotionen in der Erziehung?“

Obwohl die Teilnahme mit fast zwei Dritteln (regelmäßig – 21%; von Zeit zu Zeit – 43%) recht hoch angegeben wird, war diese Veranstaltung nicht stark im Bewußtsein der Pädagogen verankert. 1 Pädagoge erinnerte sich ohne Vorgabe der Angebote, daran teilgenommen zu haben; einer wollte auch in Zukunft daran teilnehmen. Eingeschätzt wurde das Angebot aber – von 1 Pädagogen – als unwichtig bzw. wenig effektiv.

### „Ifo-Runde“

Jeden Morgen – etwa gegen 8.15 Uhr – fand die „Ifo-Börse“ statt. Aus jeder Gruppe nahm ein Erzieher, der

Dienst hatte, an der Veranstaltung teil. Außerdem waren dort die Niveaustufenleiter, der Psychologe und Angehörige der Verwaltung vertreten. Abwechselnd übernahm einer der Damen und Herren den Vorsitz. Aus jeder Gruppe wurde mündlich kurz über die Ereignisse des vergangenen Tages berichtet. Pädagogische sowie organisatorische Probleme und besondere Vorkommnisse wurden außerdem besprochen.

Über jede Ifo-Börse wird ein Protokoll angefertigt, daß bis mittags an die Gruppen, Erziehungsleitung und Verwaltung weitergegeben wurde. Auf diese Weise wurde der Informationsfluß an andere Erzieher, Verwaltung und Heimleiter gewährleistet. Die Ifo-Runde war fest im Bewußtsein der Mitarbeiter verankert. Bei der Einschätzung nach Wichtigkeit entfallen 5 Nennungen auf „sehr wichtig“ und 3 auf „weniger wichtig“. Auf die Frage, an welchen Veranstaltungen die Pädagogen teilgenommen haben oder in Zukunft teilnehmen wollten, wurden folgende Nennungshäufigkeiten in bezug auf die Ifo-Runde abgegeben: 1 jüngerer Mitarbeiter im Gruppendienst und mit Wohnsitz in Viersen bekundete seine Teilnahme. 2 Mitarbeiter, jeweils ein „jüngerer“ und ein „älterer“ im Gruppendienst mit Wohnsitz in Viersen, wollten in Zukunft das Ifo-Angebot wahrnehmen. Ein Grund für die wenigen vorliegenden Nennungen könnte in der Selbstverständlichkeit liegen, mit der diese Veranstaltung behandelt wurde. Die Ifo-Runde gehörte einfach zum Dienstablauf.

Bei der Einordnung nach Teilnahmegraden zeigen sich signifikante Unterschiede ( $\text{Chi}^2 = 8,88$ ). Etwa jeweils die Hälfte gab die Teilnahme an der Ifo-Runde mit „regelmäßig“ (43%) oder von Zeit zu Zeit (50%) an. Zwei Pädagogen hatten bisher noch gar nicht daran teilgenommen. Bei der Altersgruppierung gab es keine gravierenden Unterschiede. Pädagogen im Gruppendienst nahmen regelmäßiger an der Runde teil als Pädagogen, die der „pädagogischen Leitung“ zugeordnet waren. Zwei Werkstattpädagogen gaben folgenden Grad der Teilnahme an: der eine hat regelmäßig, der andere gar nicht teilgenommen. Eine höhere regelmäßige Inanspruchnahme des Angebots geben Pädagogen an, die in Viersen wohnen.

### „Teamtraining“

Das Teamtraining wurde von einem Sonderschullehrer und einem Niveaustufenleiter bzw. Psychologen durchgeführt. Zuerst fand das Teamtraining anlässlich der Neueröffnung einer Gruppe im November 1974 statt. Es nannte sich „vorbereitendes Erzieherteamtraining der Gruppe X“. Der Sinn dieses Trainings bestand zunächst darin, organisatorische Fragen abzuklären und aktuelle Konflikte innerhalb des neu zusammengesetzten Teams zu lösen.

In den Trainingsgruppen wurde themenzentriert gearbeitet.

Grundlage bildete das Buch: „Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher – Kommunikations- und Verhaltenstraining“ von Lutz Schwäbisch/Martin Siems, Hamburg 1974, rororo 6846. Zwei Themen wurden innerhalb des ersten Teamtrainings angegangen, „Feed-back“ und „partnerzentriertes Gespräch“. Jeder

Erzieher erhielt Arbeitsblätter; anhand dieser Blätter wurden Themen entwickelt und erarbeitet.

#### *Arbeitspapier I*

Schema der Ausgangsproblematik der Mitglieder in einer neu eröffneten Gruppe und ihrer schrittweisen Bewältigung durch Gruppenprozesse.

#### *Arbeitspapier II*

Der Gruppenprozeß zur schrittweisen Lösung bzw. Abbau der Ausgangsproblematik der Gruppenmitglieder.

#### *Arbeitspapier III*

Grobschema – Verhaltenssysteme, die in Interaktionen der Erzieher untereinander und zwischen Erziehern und Jugendlichen wirksam sind.

#### *Arbeitspapier IV*

Feed-back (Rückkopplung) in der Kommunikation.

*Arbeitspapier:* Das partnerzentrierte Gespräch.

*Arbeitspapier:* Konfliktgespräch.

In seiner damals praktizierten Form strebte das Teamtraining drei Ziele an:

- Erkennen von eigenem Verhalten,
- Erkennen von gruppendynamischen Prozessen und (aufbauend auf dieser Grundlage)
- Aufarbeitung von berufsbezogenen Problemen.

Das Teamtraining nimmt bei freier Erinnerung an einzelne Maßnahmen und deren Einordnung die zweite Stelle ein. Ohne weitere negative Nennungen bewerten sechs Mitarbeiter das Teamtraining als besonders wichtig. An die Teilnahme erinnern sich fünf Pädagogen. In Zukunft wollten zwei Pädagogen im Gruppendienst – beide „jünger“ mit Wohnsitz im Heim und in Viersen – das Teamtraining in Anspruch nehmen.

Bei der direkten Befragung und Einordnung in Teilnahmegrade hat ein Drittel der Pädagogen (33%) das Teamtraining schon durchlaufen. Etwa ein Fünftel (19%) hatte bei der Frage mit „von Zeit zu Zeit“ geantwortet. Es ist anzunehmen, daß die Pädagogen ebenfalls am Teamtraining teilgenommen haben, aber mit ihrer Aussage die Einmaligkeit unterstrichen bzw. unterstreichen wollten. Fast die Hälfte der Pädagogen (48%) konnte damals noch nicht teilnehmen. Vor allem Mitarbeiter der „jüngeren“ Gruppe, der „pädagogischen Leitung“ und der auf dem Heimgelände und außerhalb wohnenden Mitarbeiter bekundeten nicht teilgenommen zu haben.

#### *„Teambesprechung“*

Bei den Teambesprechungen wurden zwei Arten unterschieden:

1. 6 Wochen nach der Aufnahme eines Jungen fand eine sog. „Erstbesprechung“ statt. An dieser Besprechung nahmen alle beteiligten Gruppenerzieher, der Arbeitserzieher, der Psychologe, Lehrer und der Niveaustufenleiter teil.

Durch das Zusammentragen von Beobachtungen, die reflektiert und anhand eines Formblattes zu einem Persönlichkeitsprofil zusammengestellt wurden, durch Vorlegen von Anamnesedaten und psychologische Diagnosen erhielten alle am Erziehungsprozeß Beteiligten einen möglichst genauen Einblick in die Problematik jedes Jungen. Gemeinsam wurde ein Erziehungsplan, der die Problematik des Jungen individuell berücksichtigte, aufgestellt.

Teilziele sowie das Gesamtziel für den voraussichtlichen Aufenthalt wurden als Soll-Lage festgelegt. Alle Ergebnisse wurden in einem Erstbereich zusammengefaßt.

2. Einmal monatlich setzten sich wiederum sämtliche Gruppenerzieher, Arbeitserzieher, Lehrer, der Psychologe und Niveaustufenleiter zusammen.

Zur Realisierung des gruppenpädagogischen Gesamtplans wurden im Wechsel jeweils für einen Jungen Lernstrategien entwickelt, die auf Formblättern festgehalten wurden. Hierbei ging es um den Vergleich von Ist- und Soll-Lage und um Strategien, wie die Soll-Lage zu erreichen sei („mittelfristige pädagogische Planung“). Bei Bedarf wurde die zeitliche Abfolge und die Reihenfolge der Jugendlichen, für die diese Lernstrategien aufgestellt wurden, flexibel gehandhabt.

Bei Bedarf und aufgrund von Eigeninitiative traf sich dieser Kreis von Pädagogen, wenn Konflikte zwischen den Erziehern eines Teams nicht von diesen allein gelöst werden konnten. In diesen Fällen hatten viele Besprechungen den Charakter von Psychohygiene.

Die Teambesprechungen werden an erster Stelle mit 10 Nennungen als „besonders wichtig“ eingestuft. Unterschiede bei der Bewertung ergaben sich nur zwischen den Altersgruppen. Vor allem die „älteren“ Mitarbeiter schätzten diese Einrichtung. Zwei Pädagogen gaben an, teilgenommen zu haben. Die Verteilung der Nennungen ist – relativ – gleichmäßig.

Die gleiche Anzahl will in Zukunft diese Art des Angebotes wahrnehmen. Als hervorstechendes Merkmal fällt bei einer sonstigen – relativen – Gleichverteilung auf, daß beide außerhalb Viersens wohnen. Deutliche Unterschiede werden bei der Einordnung in Teilnahmegrade sichtbar ( $\chi^2 = 17,69$ ;  $p < 0,001$ ). Zwei Drittel der befragten Pädagogen (68%) nehmen regelmäßig teil. Das letzte Drittel (28%) ist von Zeit zu Zeit anwesend. 1 Pädagoge hat bisher nicht teilgenommen. Die Alters- und Funktionsgruppen zeigen keine deutlichen Unterschiede. Allerdings ist bei jenen Mitarbeitergruppen, die durch ihren Wohnsitz definiert wurden, mit zunehmender Entfernung eine Abnahme der regelmäßigen Teilnahme zugunsten einer unregelmäßigen zu verzeichnen. Dieses wird von den Betroffenen selbst als Mangel empfunden, was sich in dem Wunsch nach zukünftiger Teilnahme äußert.

#### *„Werkstattleiterrunde“*

Jeden Montagabend fand die Werkstattleiterrunde statt.

In dieser Runde besprachen die Werkstattpädagogen aktuelle Probleme im arbeitspädagogischen Bereich. Organi-

satorische Fragen und Fragen in bezug auf die anderen Bereiche des Heims wurden abgeklärt.

Im Rahmen dieser Werkstattleiterrunde wurde zusätzlich Fortbildung betrieben. Themen wie „Modellverhalten“, „Motivation“ fanden bei den Werkstattpädagogen reges Interesse; alles wurde bevorzugt in engem Zusammenhang mit der Praxis gesehen und diskutiert. Bei einer Gewichtung von Theorie und Praxis lag der Akzent eindeutig auf dem der Praxis.

Wie in jeder anderen Runde wurde auch hier Protokoll geführt.

Aufgrund der Zusammensetzung dieser Maßnahmen sind starke Unterschiede unausbleiblich. Ein Mitarbeiter, der der pädagogischen Leitung angehörte, ordnete diese Runde als wenig effektiv ein. 1 Werkstattleiter erinnerte sich an die Teilnahme.

Zwei Pädagogen nahmen regelmäßig an der Werkstattleiterrunde teil. 15 % gaben an, von „Zeit zu Zeit“ beteiligt gewesen zu sein. Drei Viertel aller befragten Pädagogen (77%) waren nicht dabei gewesen ( $\chi^2 = 21,07$ ;  $p < 0,001$ ).

#### „Gruppenleiterrunde“

Die Gruppenteamleiterrunde hat sich aus der Ifo-Börse entwickelt. Sie fand donnerstags im Anschluß an die Ifo-Börse statt. An der Gruppenleiterrunde nahmen außer den Gruppenteamleitern die Niveaustufenleiter, Lehrer, der Psychologe und der Heimleiter teil.

Gruppenübergreifende Probleme pädagogischer sowie organisatorischer Art wurden erörtert. Über die Rundenergebnisse wurde ebenfalls Protokoll geführt, es wurden keine Beschlüsse wohl aber Empfehlungen ausgearbeitet. Diese Vereinbarung ist erarbeitet worden.

Ein Mitarbeiter – der „jüngeren“ Altergruppe angehörig, mit Wohnsitz in Viersen – stuft diese Runde als besonders wichtig ein. Zwei Pädagogen erinnern sich an die Teilnahme und einer wollte in Zukunft dabei sein.

Die Unterschiede in der Benennung der Teilnahmegrade waren zufällig. Nicht ganz ein Drittel der Pädagogen (29%) nahmen regelmäßig an dieser Runde teil. Gut ein Fünftel (21%) gaben ihre Teilnahme mit „von Zeit zu Zeit“ an. Genau die Hälfte hatte bis damals gar nicht teilgenommen.

#### „Heimvorstandsrunde“

Einmal wöchentlich fanden sich der Direktor, Verwaltungsleiter, Psychologe, die Niveaustufenleiter, Lehrer und ein Mitglied des Personalrates zur Heimvorstandsrunde zusammen.

Personalfragen – vor allem organisatorischer und finanzieller Art – die das gesamte Heim betrafen, wurden diskutiert. In dieser Runde wurde versucht, Konflikte zwischen Mitgliedern der Heimleitung zu lösen. Als Zielsetzung wurde gesehen, mit jeder Konfliktlösung Modellwirkung auf alle anderen Mitarbeiter im Heim auszuüben.

Außer der Lösung heiminterner Probleme befaßt sich die Heimvorstandsrunde auch mit jenen Aktivitäten, die Beziehungen zur Außenwelt knüpfen sollten.

Zwei „ältere“ Pädagogen erachteten die Heimvorstandsrunde als unwichtig bzw. wenig effektiv.

Die unterschiedliche Besetzung der Teilnahmegrade ist überzufällig ( $\chi^2 = 14,32$ ;  $p < 0,001$ ) und läßt sich wiederum aus der Struktur und Aufgabe dieser Einrichtung verstehen. Ein Siebentel der befragten Heimpädagogen (14%) haben regelmäßig an der Heimvorstandsrunde teilgenommen. Fast der gleiche Anteil (18%) gab seine Teilnahme mit „von Zeit zu Zeit“ an. Gut zwei Drittel (68%) hatten noch gar nicht an der Runde teilgenommen.

#### Programmplanung der Erzieher

Einmal wöchentlich waren die Erzieher angehalten, Formblätter auszufüllen, in denen sie die Programmpunkte für die einzelnen Tage festhielten. In der Art eines Rückblicks wurde der Gesamteindruck der vergangenen Woche wiedergegeben.

Die ausgefüllten Formblätter mit den Programmvorstellungen gingen über die pädagogische Leitung an den Heimleiter.

Dieser Punkt des Systems von Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen wird im Rahmen der freien Erinnerung überhaupt nicht genannt. Fast zwei Drittel der Pädagogen (63%) waren bei der Programmplanung der Erzieher regelmäßig zugegen und beteiligt. Ein Siebentel (15%) hat „von Zeit zu Zeit“ teilgenommen, gut ein Fünftel (22%) noch gar nicht. Auffällig ist, daß Pädagogen, die auf dem Heimgelände wohnten, am regelmäßigsten teilnahmen.

#### Interne Fachgespräche

Unter dieser Fragestellung wollten wir erfassen, inwieweit die befragten Pädagogen Gespräche, die sie während ihrer Berufsausübung führen, als Fachgespräche werten und registrieren.

Fachgespräche werden hoch eingeschätzt, aber nicht kritiklos angenommen. Neun positiven Nennungen stehen drei negative (2 – weniger wichtig, 1 – ineffektiv) entgegen. Am positivsten äußern sich Mitarbeiter mit folgenden Merkmalen: „älter“, „im Gruppendienst“, mit „Wohnsitz in Viersen“. Bei der Frage nach erfolgter oder zukünftiger Teilnahme ergibt sich für die Altersgruppierung kein Unterschied, allerdings sind wieder die Merkmalsträger „Gruppendienst“ und „Wohnsitz – Viersen“ am meisten auf Fachgespräche eingestellt.

Unsere direkte Nachfrage ergibt folgendes Bild: Nicht ganz die Hälfte aller befragten Pädagogen (43%) hat regelmäßig Fachgespräche geführt. Gut die Hälfte (54%) nimmt von Zeit zu Zeit an Fachgesprächen teil. Ein Pädagoge gibt an, kein Fachgespräch geführt zu haben. Die Tendenz, daß Merkmalsträger „im Gruppendienst“ und „Wohnsitz – Viersen“ sehr regelmäßig fachliche Gespräche führten, wird auch bei dieser Fragestellung bestätigt.

#### Fachexkursionen

Über die Durchführung von Fachexkursionen sollte versucht werden, Einblick in Struktur und Problematik

anderer Heime im In- und Ausland zu gewinnen: „Im Vergleich mit anderen lassen sich viele Probleme erkennen“; „können Anregungen aufgegriffen werden“ und in modifizierter Form im Viersener Heim angewandt werden.

Die Teilnahme der Pädagogen an solchen Exkursionsangeboten wurde durch Probleme der Finanzierung, durch die Möglichkeit der Freistellung und durch Mangel an Interesse eingeschränkt.

Als besonders wichtig sieht nur ein „älterer“ Mitarbeiter, der der „pädagogischen Leitung“ angehört, Fachexkursionen. Vier Mitarbeiter, davon drei „jüngere“, hatten eine Exkursion mitgemacht. Eine zukünftige Teilnahme planten 9 Pädagogen. Doppelt soviel „ältere“ wie „jüngere“ stellten eine Exkursionsteilnahme in Aussicht. Alle Werkstattpädagogen und einige Mitarbeiter aus der Gruppe der „pädagogischen Leitung“, aber nur ein Pädagoge im Gruppendienst faßten solches Vorhaben ins Auge. Mitarbeiter, die nicht auf dem Heimgelände wohnten, nannten als zukünftig geplante Maßnahmen Fachexkursionen.

Nach den Ergebnissen der direkten Befragung nimmt ein Neuntel der Pädagogen (11%) regelmäßig an Fachexkursionen teil. Zwei Fünftel (41%) gab die Teilnahme mit „von Zeit zu Zeit“ an. Knapp die Hälfte (48%) hatte noch nicht an einer Exkursion teilgenommen. „Ältere“ Mitarbeiter hatten geradezu öfter an Exkursionen teilgenommen. Bei der Unterteilung nach Funktionen führte die Gruppe der „pädagogischen Leitung“, nach Wohnsitz die Gruppe der Mitarbeiter, die auf dem Heimgelände wohnten.

#### „Pädotraining“

Pädotraining gilt als eine unter wissenschaftlicher Kontrolle und Verantwortung neuentwickelte Organisations- und Übungsform, die viele nachweislich zu einem veränderten Sozialverhalten und damit verbunden zu einem pädagogisch effektiven Lehrerverhalten stimulieren. Teilnehmer zeigten ein verbessertes Sozial- und Lernverhalten und vermochten „kindzentriert“ zu empfinden und zu denken. Die Teilnahme am Pädotraining befähigte außerdem zu differenzierter Wahrnehmung, zu positiver sozialer Einstellung und zu einem positiven pädagogischen Modellverhalten.

5 Pädagogen stufen das Training als besonders wichtig ein. Diese Nennungen wurden von Mitarbeitern abgegeben, die vor allem zur Gruppe der „älteren“, im Gruppendienst Tätigen und Ortsansässigen gehörten. Ein jüngerer Mitarbeiter im Gruppendienst lehnte dieses Angebot als „weniger wichtig“ ab. An eine Teilnahme erinnerten sich 7 Pädagogen. Dabei überwogen jüngere Mitarbeiter, Pädagogen im Gruppendienst und mit Wohnsitz in Viersen. Den Wunsch, am Pädotraining teilzunehmen, äußerten 9 Pädagogen. Acht davon gehörten zu den „älteren“ Mitarbeitern, sechs zu den Werkstattpädagogen und fünf hatten ihren Wohnsitz in Viersen.

Die direkte Befragung ergab folgendes Bild: Ein Fünftel der Pädagogen (19%) hatten am Pädotraining teilgenommen. Ein Drittel (33%) gab die Teilnahme mit „von Zeit zu Zeit“ an. Fast die Hälfte der Befragten (48%) hat noch nicht am Pädotraining teilgenommen. Bei einem Vergleich der

beiden Altersgruppen wird für uns deutlich, daß die Gruppe der „älteren“ Pädagogen das Angebot des Pädotraining in höherem Maße als die Gruppe der „jüngeren“ in Anspruch genommen hat. Gründe dafür sind eventuell in der längeren Berufsausübung und in dem Bedürfnis nach Hilfestellung für die praktische Arbeit zu suchen.

Die Mitarbeiter, die der „pädagogischen Leitung“ zugeordnet wurden, hatten am häufigsten am Pädotraining teilgenommen. (20% – regelmäßig; 60% – von Zeit zu Zeit). Über die Hälfte der Pädagogen im Gruppendienst (55%) konnte eine Teilnahme nicht ermöglichen.

1 Werkstattpädagoge hat teilgenommen, ein zweiter noch nicht.

Die drei Funktionsgruppen spiegeln ähnliche Verhältnisse in bezug auf Teilnahme am Pädotraining wider. Der Wohnort scheint auf den Besuch dieser Veranstaltung keinen Einfluß zu haben.

#### Praxisbesprechungen mit Niveaustufenleitern

Dieses Angebot war nicht an eine bestimmte Zeit oder an einen bestimmten Ort gebunden. Sie fand ad hoc, d.h. nach Bedarf statt. Erzieher sprachen ihren Niveaustufenleiter zu auftretenden Problemen an und beide versuchten, eine für alle Beteiligten geeignete Problemlösung zu finden.

Praxisbesprechungen beschränkten sich nicht nur auf den Gruppenbereich, sondern erstreckten sich auf alle Mitarbeiter.

Als besonders wichtig wird diese Unterstützungsmaßnahme von einem Pädagogen im Gruppendienst genannt.

Bei der direkten Befragung erfolgten weitere Nennungen: Gut ein Fünftel (21%) nahm regelmäßig an Praxisbesprechungen mit Niveaustufenleitern teil. Mit „von Zeit zu Zeit“ bezeichneten fast zwei Drittel (64%) ihre Teilnahme. Ein Siebentel (14%) hatte nach ihren Aussagen noch nicht an Praxisbesprechungen teilgenommen.

Nach den vorliegenden Antworten nehmen „jüngere“ Pädagogen öfter teil. Bei den Funktionsgruppen zeigen die Pädagogen im Gruppendienst die größte Beteiligung. Werkstattpädagogen hatten keine Praxisbesprechung registriert. Die nach Wohnsitz definierten Gruppen weisen keine gravierenden Unterschiede auf.

#### „Dokumentationsstelle“

##### Arbeitsziel und Arbeitsweise der Dokumentationszentrale

Verhaltensauffälligkeiten i.S. von sozialen Abweichungen, Leistungsschwächen, Lernversagen sind vielen zum Kernproblem geworden, an deren Lösung usw. Therapie viele Einzeldisziplinen oft ohne Kenntnis voneinander und wenig interdisziplinär arbeiten. Eine notwendige Kooperation der an der Problemlösung beteiligten Experten wird aber erst durch ein leistungsfähiges Kommunikationssystem möglich, das einen kurzfristigen und reibungslosen Informationsaustausch gestattet und Informationen verfügbar macht für folgende Zwecke:

- der Erziehungs- und Bildungsplanung
- der Einzelplanung (Umstrukturierung der Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, Erziehungsberatung, Modellplanung und -revision)

- einer Beratung für Einzel-/Gruppenhilfe (Diagnostik, Therapie, Arbeitsmittel für Lernhilfen und Therapien und für die Institutionsberatung)
- der wissenschaftlichen Forschung (zur mehrdimensionalen Verhaltensänderung, von soziologisch/pädagogisch/psychologischen Fragestellungen, von Reformversuchen und Praxiserprobungen).

Die Beratungs- und Dokumentationszentrale für Verhaltensauffälligenpädagogik (BDZV) erarbeitete entsprechend ihrem spezifischen Anliegen Informationen, die bisher nicht oder nur oder nur sporadisch verfügbar waren, um sie in das Kommunikationssystem des Viersener Heimes einzubringen und nach erfolgten Kooperationsabsprachen anderen Institutionen mit verfügbar zu machen.

### *Aufgaben der BDZV*

Seine Aufgaben bestanden im wesentlichen darin, Informationsmaterial zu beschaffen, zu klassifizieren und zu speichern, zusammenzustellen, gegebenenfalls auch zu vervielfältigen, um sie entsprechend den Bedürfnissen von Schülern und Lehrern im Heim zum Einsatz zu bringen, zu validieren und u.U. auch zu modifizieren.

### *Zur Arbeitsweise der BDZV*

Das für die BDZV relevante Material mußte möglichst vollständig beschafft werden; die Arbeitsweise der BDZV machte die Auswertung von Fachzeitschriften, Forschungsberichten, Tätigkeitsberichten, Presseartikeln, Examensarbeiten – aber auch Planungsunterlagen und Arbeitspapieren notwendig. Weiterhin machte es sich die BDZV zur Aufgabe, ein Klassifizierungssystem zu schaffen, das sowohl eine EDV-Speicherung als auch den Informationsaustausch mit kooperationsbereiten Stellen zuließ, – die Öffentlichkeit (Eltern, Parteien, Presse) in Abständen mit für die jeweilige Zielgruppe verständlich erarbeiteten und zusammengestellten Informationen zu versorgen, – vorhandenes Material regelmäßig auf seinen Aktualitätsstand zu überprüfen.

Die wichtigsten Aufgaben waren:

- einkommendes Informationsmaterial zu verarbeiten,
- Informationen auf Anfrage zusammenzustellen,
- Dokumentation für Heim-, Gruppen-, Heil- und Sonderschulpädagogen, Psychologen zu erstellen,
- Material zu vervielfältigen, pädagogische Initiativen zu wecken und Vorhandenes zu unterstützen und zu betreuen.

Die Beratungs- und Dokumentationszentrale wurde durch zwei Gegebenheiten benachteiligt:

1. durch ihre räumliche Lage (Randlage)
2. durch die beschränkten ungünstigen Öffnungszeiten.

Daraus ergab sich, daß die Zentrale von den Pädagogen des Heimes nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten und Bedeutung wahrgenommen wurde.

Ohne Vorgabe dieser Maßnahme erinnert sich kein Pädagoge an ihre Existenz. Regelmäßig wurde die Dokumentationsstelle von keinem Pädagogen des Heimes aufgesucht.

Gut zwei Fünftel (43%) hatten diese Einrichtung von Zeit zu Zeit in Anspruch genommen. Die weiteren drei Fünftel (57%) kannten die Dokumentationszentrale nicht. Dieser geringe Bekanntheitsgrad ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen.

1. Die Räume der Dokumentationszentrale befanden sich fast versteckt am Rand des Heimgeländes.
2. Die Stelle war nur an zwei Tagen besetzt.

Der Anteil der „jüngeren“ Mitarbeiter, die die Stelle nicht in Anspruch genommen hatten, liegt um 2% höher als in der Gruppe der „älteren“.

Die beiden Werkstattpädagogen, die auf die Frage nach der Häufigkeit der Teilnahme geantwortet haben, bedienten sich bisher dieser Einrichtung nicht. Die höchste Beteiligung zeigen die Mitarbeiter, die der „pädagogischen Leitung“ angehören. Die Einteilung nach Wohnsitz-Gruppen ergibt folgende Reihenfolge: Mitarbeiter, die in Viersen wohnen, bedienten sich am häufigsten dieser Einrichtung, gefolgt von den Pädagogen, die auf dem Heimgelände wohnten. Die Gruppe der Pädagogen, die außerhalb Viersen wohnten, weist nur einen auf, der von Zeit zu Zeit die Dokumentationsstelle aufsuchte.

### *„Manuskripte“*

Neben der Bibliothek wurden Manuskriptsammlungen angeboten. Die Manuskripte waren zum großen Teil im Rahmen der Lehrtätigkeit des Heimleiters entstanden. Sie wurden einmal auf Anfrage und Interesse hin den Erziehern zum ständigen Verbleib ausgehändigt und zusätzlich in einer Mappe gesammelt.

Von 2 Mitarbeitern wurde die Sammlung als besonders wichtig benannt. Ebenfalls 2 Pädagogen hatten sie gelesen und wollten sie auch in Zukunft lesen. Zuletzt genannte Mitarbeiter waren jeweils im Gruppendienst tätig.

Etwa ein Drittel der befragten Pädagogen (32%) las die Manuskripte regelmäßig. Bei drei Fünftel (61%) fanden die Skripten von Zeit zu Zeit Beachtung und zwei kannten sie nicht. „Ältere“ Mitarbeiter lasen die Skripten regelmäßiger, ebenso Pädagogen im Gruppendienst. Pädagogen, deren Wohnsitz außerhalb Viersens lag, zeigten ein weniger regelmäßiges Lesen an. Insgesamt fanden die Skripten eine hohe Beachtung.

### *„Bibliothek“*

Die Bibliothek war allen Mitarbeitern zugänglich. Außerdem konnten Bücher ausgeliehen werden. Die Bibliothek hat ein breites Angebot an Grundlagenliteratur zur Verhaltensauffälligenpädagogik, an Fachbüchern zu speziellen Fragen wie Spieltherapie, Sexualerziehung, Freizeitpädagogik usw. und Fachzeitschriften.

Bücher und Zeitschriften wurden von zwei „älteren“ Mitarbeitern (Werkstattpädagoge + „pädagogische Leitung“) als besonders wichtig angesehen. Beide hatten ihren Wohnsitz in Viersen. Insgesamt 7 erinnerten sich, die Bibliothek benutzt zu haben, wobei folgende Gruppen dominierten: „Jüngere“ Mitarbeiter, der „pädagogischen Leitung“

angehörend, mit Wohnsitz in Viersen. Eine zukünftig stärkere Nutzung kündigten 5 Mitarbeiter an: vor allem „ältere“, mit Wohnsitz in Viersen.

Ein Zehntel aller befragten Pädagogen (11%) nahm die Bibliothek regelmäßig in Anspruch. Nicht ganz zwei Drittel (63%) suchten sie von Zeit zu Zeit auf. Ein Viertel (26%) gab an, gar nicht Gebrauch davon zu machen. Die Altersgruppen zeigten keine gravierenden Unterschiede. Nur Pädagogen im Gruppendienst (15%) gaben an, regelmäßig die Bibliothek aufzusuchen.

Im dritten Teil unseres Fragebogens wurde versucht, Wünsche zu ermitteln. Zwei Drittel der befragten Pädagogen wünschte sich zunächst einmal mehr Informationen. Bei der Konkretisierung wird nach der Quelle der Information gefragt. Die Reihenfolge lautet: Fachkräfte (6 Nennungen)/ Niveaustufenleiter (5 N)/ Direktor (3 N). Als Übermittlungsformen wurden genannt: Mitteilung im persönlichen Gespräch (39%)/ schriftliche Kurzinformation (34%)/ ausführliche schriftliche Darstellung (17%)/ auf Tonband/ -kassette gespeichert (2%).

Alle Angebote des Heims waren eingerichtet, um Unterstützung und Förderung jedes einzelnen Mitarbeiters zu bieten. In dieser Erwartung nahmen viele Pädagogen intensiv an den Veranstaltungen teil. Kein Mitarbeiter versprach sich „bessere Aufstiegsmöglichkeiten“.

### Summary

*Occupational Assistance and Promotion of the Pedagogic Staff in a Home for Behaviorally Disturbed School Children – A Report on the Results of an Interrogation and an Evaluation of a Program*

Purpose of our article is to show in as far as the practised offers for vocational promotion and support of pedagogues in a home for emotionally disturbed children are estimated as helpfull by the participated pedagogues.

We summarize the informations we got by asking the pedagogues of our institution. Especially we try to find out

how the colleagues considered the offered support for an effective mastering of their vocational tasks. Furthermore we ask for proposals to innovate our program.

### Literatur

*Ausbildung und Fortbildung von Erziehern für die Arbeit im Heim*, Internationale Gesellschaft für Heimerziehung Sektion Bundesrepublik Deutschland, Bericht über die internationale Tagung der FICE-Sektion BRD vom 9.–13. 2. 1971 in Berlin-West. – *Beutel, H.*: Supervision/Praxisanleitung/Praxisberatung. Blätter der Wohlfahrtspflege 5/1975, S. 123–125. – *Bondy, C.*: Grundsätzliches zur Psychohygiene des Erziehers. Unsere Jugend 1965/5, S. 195–202. – *von Derschau, D.*: Zur Entwicklung der Ausbildung zum Erzieher seit 1970. Bardenschläger, München 1975. – *Deutscher Bundestag*–5. Wahlperiode. Drucksache V/2453, Fortbildung des Mitarbeiters in der Jugendhilfe, 1968, S. 84–85. – *Fröhlich, W.* und *Becker, J.*: Forschungsstatistik. Bouvier Verlag, Bonn 1971. – *Gotkin, L.* und *Goldstein, L.*: Grundkurs in Statistik. Oldenbourg Verlag, München 1971. – *Hofer, P.*: Die Mitarbeiter als Gruppe im Heim. Unsere Jugend 1965/5, S. 226–237. – *Kluge, K.-J.* und *Lützenkirchen, U.*: Fachwörterbuch für soziale Problematik in Heim und Schule. Landschaftsverband Rheinland, Köln 1975. – *Kluge, K.-J.*: Sind autoritär-dirigistische Erzieher veränderbar? Vortrag auf dem Internationalen Kongreß der FICE, Amsterdam 1975. – *Liebetrau, G.*: Fortbildung gut gemeint – aber das Konzept? Sozialpädagogik 1974/6, S. 285–298. – *Sachs, L.*: Angewandte Statistik/Planung und Auswertung Methoden und Modell. Springer Verlag Berlin, 1974, 4. Aufl. – *Schwäbisch, L.* und *Siems, M.*: Anleitung zum sozialen lernen. Rowohlt Taschenbuchverlag, Hamburg 1974, rororo 6846. – *Walgenbach, W.*: Die Schule als sozialtechnisches System – Schulorganisation und Schulplanung unter dem Aspekt der Information und Kommunikation, unveröffentlichtes Arbeitspapier WS 1969/70. – *Funktionsbeschreibung für die Tätigkeit an der Beratungs- und Dokumentationszentrale für Verhaltensauffälligenpädagogik*, z. Z. Heilpädagogisches Landesjugendheim 4060 Viersen, Dornbuscher Weg 10, unveröffentlichtes Manuskript. – *Grundordnung für Jugendliche und Mitarbeiter des Rheinischen Heilpädagogischen Landesjugendheimes Viersen*, unveröffentlichtes Manuskript, 1973.

Anschr. d. Verf.: Prof. Dr. K.-J. Kluge, Ninive 59, 4060 Viersen 1.