

Ciociola, Francesco; Wenzelburger, Gabriele; Roos, Stefanie
**ECo-PräviKids – Teilstudie zur Resilienzförderung und zum
Stressmanagement von Mitarbeitenden im außerschulischen Setting**

Bešić, Edvina [Hrsg.]; Ender, Daniela [Hrsg.]; Gasteiger-Klicpera, Barbara [Hrsg.]:
Resilienz.Inklusion.Lernende Systeme. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2025, S. 249-257



Quellenangabe/ Reference:

Ciociola, Francesco; Wenzelburger, Gabriele; Roos, Stefanie: ECo-PräviKids – Teilstudie zur Resilienzförderung und zum Stressmanagement von Mitarbeitenden im außerschulischen Setting - In: Bešić, Edvina [Hrsg.]; Ender, Daniela [Hrsg.]; Gasteiger-Klicpera, Barbara [Hrsg.]: Resilienz.Inklusion.Lernende Systeme. Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2025, S. 249-257 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-327166 - DOI: 10.25656/01:32716; 10.35468/6149-24

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-327166>

<https://doi.org/10.25656/01:32716>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

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
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Francesco Ciociola, Gabriele Wenzelburger und Stefanie Roos

ECo-PräviKids – Teilstudie zur Resilienzförderung und zum Stressmanagement von Mitarbeitenden im außerschulischen Setting

Abstract ▪ ECo-PräviKids hat es sich zum Ziel gesetzt, die Resilienz von Kindern in außerschulischen und schulischen Kontexten umfassend zu stärken, indem ein interdisziplinärer Leitfaden für pädagogische Mitarbeitende und Eltern entwickelt wird. Die vorliegende Teilstudie von ECo-PräviKids nimmt die Ebene der Resilienzförderung und des Stressmanagements von pädagogisch Mitarbeitenden einer Mutter-/Vater-Kind-Kurklinik in den Blick. Auf Basis von qualitativen Interviews können vier zentrale Faktoren eruiert werden, die aus Sicht Mitarbeitender dazu beitragen, dass sie selbst Resilienz für einen positiven Umgang mit ihrem individuellen Stresserleben entwickeln: Führung, Teamzugehörigkeit, persönliche Weiterentwicklung sowie Emotionen. Die Erkenntnisse gilt es nun in weitere pädagogische Settings, beispielsweise inklusive Schulen, zu übertragen.

Schlagworte ▪ Kinder; Mutter-/Vater-Kind-Kurklinik; Resilienz; Schule; Stressmanagement

1 Ausgangsüberlegung

Das Stresserleben von Kindern hat in den letzten Jahren – nicht zuletzt im Rahmen der Covid-19-Pandemie – nachweislich zugenommen (Kaman et al., 2023; Reiß et al., 2023), was unter anderem mit einer Einschränkung der kindlichen Handlungskontrolle einhergeht (Robert-Koch-Institut (RKI), 2020) und einer Entwicklung scheinbarer Handlungskompetenzen, wie beispielsweise aggressiv-oppositionellem oder zurückgezogenem Verhalten, Vorschub leistet.

Im schulischen Kontext ist die präventive Förderung von Stresskompetenz, insbesondere in Form psychischer Widerstandsfähigkeit (Resilienz), von großer Bedeutung. Diese Förderung ist nicht nur bei sich anbahnendem oder vorliegendem sonderpädagogischen Förderbedarf entscheidend (Ullmann, 2020), sondern wird auch relevant, wenn Schüler*innen vorübergehend aus der Schule genommen werden, um an einer präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kur teilzunehmen. Solche Maßnahmen sind oft notwendig, wenn psychosoziale Mehrfachbelastungen bei den Eltern und/oder Kindern vorliegen.

Eltern berichten in diesem Kontext häufig, dass Lehrkräfte im Umgang mit kindlichen Stresssymptomen überfordert erscheinen und dass lange Wartezeiten im klinisch-therapeutischen Bereich bestehen. Diese Überforderung führt zu Unsicherheiten im Verhalten der Eltern, die sich wiederum negativ auf die Interaktion mit ihren Kindern auswirken können. In der Folge zeigen Kinder unsicheres oder herausforderndes Verhalten (Hüther, 2014). Die in präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kuren angebotenen Maßnahmen zielen darauf ab, sowohl den Eltern als auch den Kindern Handlungskompetenzen und Copingstrategien im Umgang mit Stress zu vermitteln (Hampel & Petermann, 2017). Gleichzeitig ist ein effektives Stressmanagement auf der Mitarbeitenebene von zentraler Bedeutung. Dies dient nicht nur der Gesundheitsförderung des Personals und der Reduzierung von Fluktuation, sondern auch der Vorbildfunktion, die Mitarbeitende für Eltern und Kinder einnehmen. Eine unzureichende Stressbewältigung kann dazu führen, dass das eigene Stresserleben ungewollt auf die Eltern und Kinder übertragen wird.

Im Rahmen des Projekts ECo-PräviKids wird ein interdisziplinärer Leitfaden zur Resilienzförderung von Kindern in schulischen und außerschulischen Kontexten entwickelt. Ziel ist es, Erkenntnisse aus präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kuren zu standardisieren und langfristig auf inklusive pädagogische Settings zu übertragen. Dabei werden die Ebenen Eltern, Kind und Personal betrachtet, um die Resilienz auf allen drei Ebenen zu fördern. In diesem Beitrag wird folgender – der Ebene des Personals zugeordneter – Teilaspekt exemplarisch im Rahmen der Forschungsfrage fokussiert:

Welche Faktoren können aus Sicht der Mitarbeitenden einer präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kureinrichtung dazu beitragen, dass sie selbst als Mitarbeitende Resilienz entwickeln für einen positiven Umgang mit ihrem individuellen Stresserleben?

Diese Fragestellung ist besonders relevant, da die Stressbewältigung der Mitarbeitenden sowohl die Stressbewältigung der Eltern als auch die der Kinder beeinflusst.

2 Psychische Widerstandsfähigkeit (Resilienz)

Im Rahmen der Prävention ist das Konzept der Resilienz seit den 1980er-Jahren bekannt und wird vor allem in der klinischen Entwicklungspsychologie verwendet (Hagen & Röper, 2007). Christmann und Ibert (2016) betonen, dass Resilienz nicht als fester Zustand, sondern als Prozess verstanden werden sollte, bei dem Anpassungs-, Lern- und Innovationsprozesse gemeinsam betrachtet werden. Dabei wird Resilienz als eine Fähigkeit beschrieben, alltägliche Funktionsniveaus aufrechtzuerhalten und sich nach einem möglichen kritischen Lebensereignis schnell zu erholen. Wenn Mütter und Väter zunehmend die Kontrolle verlieren, können sie eine Mutter-/Vater-Kind-Kur besuchen, in der durch die Förderung der eigenen psychologischen Sicherheit ihre Resilienz gefördert wird.

Kinder orientieren sich an ihren Eltern, Erzieher*innen und Lehrkräften. Da Kinder am Modell lernen (Bandura, 1982), braucht es zunächst eine Schulung für die beteiligten Erwachsenen, um langfristige, präventive Ziele beim Kind erreichen zu können. Im Selbstwert verunsicherte Menschen, Menschen mit erhöhtem Stressempfinden und Überforderungsmerkmalen zeigen weniger resiliente Eigenschaften als Menschen, die sich aufgrund ihrer Selbstakzeptanz handlungsfähig fühlen und damit einen positiven Blick auf Herausforderungen haben. Dies wirkt sich unmittelbar auf ihre Haltung und damit auch auf das lernende Individuum aus (Luthar et al., 2000).

Das Empathievermögen und die kommunikative Fähigkeit von Pädagog*innen und präventiv arbeitenden Therapeut*innen ist für eine erfolgreiche Prävention maßgeblich. Eversmann et al. (2011) konnten nachweisen, dass es stark auf die Persönlichkeit der Therapeut*innen ankommt, ob eine Therapie gelingt und eine Zufriedenheitsabfrage positiv ausfällt. Die interpersonellen Fähigkeiten von Therapeut*innen sind somit neben den fachlichen Kompetenzen von besonderer Bedeutung.

3 Stress und Coping

Stress hat unterschiedliche Facetten, ist ein zentraler Faktor im Alltag von Eltern und Kindern und häufig Anlass für den Besuch präventiver Kurkliniken. Kinder spiegeln den Stress ihrer Eltern oft in ihrem Verhalten wider, weshalb pädagogische und therapeutische Maßnahmen auf die Förderung emotionaler und psychologischer Sicherheit abzielen sollten, z. B. durch Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit. Ein Perspektivwechsel kann dabei helfen, die eigene Situation objektiver einzuschätzen (Hüther, 2014).

Der Coping-Begriff ist eng mit der Stress- und Gesundheitsforschung verbunden (Bartholdt & Schütz, 2010). Das transaktionale Stressmodell von Lazarus (1981) erklärt kindliche Stressbewältigung durch die Bewertung von Stressoren und Bewältigungsressourcen. Kinder verfügen altersbedingt über eingeschränkte Copingfähigkeiten (Hampel & Petermann, 2017), was ihre Vulnerabilität bei Stress erhöht. Studien zeigen, dass geringe Handlungskontrolle in belastenden Kontexten zu erhöhter Anfälligkeit führt (Reiß et al., 2023). Daher ist die frühzeitige Förderung von Resilienz und Copingkompetenzen entscheidend.

4 Forschungsmethodik

4.1 Studiendesign, Stichprobenbeschreibung und Ablauf des Interviews

In der Studie ECo-PräviKids handelt es sich insgesamt um eine Mixed-Methods-Querschnittsuntersuchung, bestehend aus qualitativen Interviews mit Kurgästen und Mitarbeitenden sowie einer quantitativen Fragebogenerhebung für Kurgäste.

Im Rahmen dieses Beitrags wird – wie zu Beginn schon angekündigt – lediglich der Teilaspekt der Mitarbeitendeninterviews vorgestellt. Ziel der Interviews war es, fördernde Faktoren bezüglich des Umgangs mit dem eigenen Stresserleben zu eruieren, um so auf einem höheren Resilienzniveau arbeiten zu können.

Es wurden insgesamt elf Mitarbeitende aus den Bereichen Pädagogik, Medizin, Psychosoziales, Kindertherapie, Hauswirtschaft/Technik und Rezeption interviewt. Die Auswahl erfolgte gezielt, um verschiedene Arbeitsbereiche und Perspektiven abzubilden. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden betrug $M=43.8$ Jahre, die Betriebszugehörigkeit lag zwischen 2 und 28 Jahren ($M=16.4$). Unter den Befragten waren fünf Männer und sechs Frauen. Alle Mitarbeitenden sind in der präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kurklinik UNIVITA Gut Holmecke im Sauerland tätig. Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni 2022 bis Juni 2023 durchgeführt, wobei die durchschnittliche Gesprächsdauer etwa 45 Minuten betrug. Die Gesprächsführung orientierte sich an einem halbstrukturierten Leitfaden mit insgesamt sechs Fragen (fünf offen und eine geschlossen). Die zweite Frage beinhaltete drei spezifische Unterfragen, um vertiefende Einblicke in spezifische Aspekte des Stresserlebens zu ermöglichen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Interviewfragen

1	Wie beschreiben Sie Ihr eigenes Stressempfinden im Allgemeinen?
2	Wie beschreiben Sie Ihr eigenes Stressempfinden hier auf der Arbeit? a) Auf einer Skala von 1–10: Wie gestresst sind Sie gerade? b) Wenn Sie an den letzten Kurverlauf denken, wie oft haben Sie sich gestresst gefühlt? c) Was sind hier auf der Arbeit Trigger-Momente, die Stress in Ihnen auslösen?
3	Was tun Sie zurzeit, um Ihr eigenes Stressempfinden positiv zu halten bzw. zu fördern?
4	Würden Sie von sich behaupten, dass Sie ein resilienter Mensch sind?
5	Welche Faktoren im Allgemeinen fördern Ihr eigenes Stressempfinden, damit Sie noch mehr resilient sind?
6	Was wünschen Sie sich konkret von der Kurklinik, damit Ihr eigenes Stressempfinden gefördert werden kann und Sie noch resilienter sind und somit auch arbeiten könnten?

4.1 Kodierung und Analyseverfahren

Die Antworten wurden nach dem Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2022) ausgewertet. Dabei kam ein strukturierendes Kodiersystem zum Einsatz, das sowohl induktive als auch deduktive Elemente enthielt. Erste Kategorien wurden durch ein offenes Kodieren entwickelt (induktiv) und anschließend er-

folgte ein Abgleich mit theoretisch fundierten Konzepten (deduktiv). Die Kodierung wurde durch zwei unabhängige Kodierer*innen durchgeführt, um die Reliabilität der Analyse zu sichern. Zur Überprüfung der Übereinstimmung zwischen den Kodierer*innen wurde Krippendorffs Alpha berechnet.

4.2 Vorgehensweise bei der Kategorienbildung, Reliabilität und Validität

Die Analyse der Interviews folgte dem Ansatz der zusammenfassenden und explikativen Inhaltsanalyse. In einem ersten Schritt wurden relevante Aussagen zusammengefasst und zentrale Inhalte extrahiert. Anschließend wurden spezifische Ankerbeispiele herangezogen, um die entwickelten Kategorien anschaulich zu erläutern. Bei der Kategorienbildung wurden induktive Kategorien zu unerwarteten Aussagen ergänzt, während deduktive Kategorien auf Grundlage theoretischer Vorannahmen formuliert wurden.

Zur Sicherstellung der Validität der Ergebnisse wurde ein Peer-Feedback-Verfahren genutzt, die Kategorien wurden in regelmäßigen Abständen mit den ursprünglichen Interviewinhalten abgeglichen. Zusätzlich fanden Probekodierungen statt, um die Konsistenz und Stabilität der Kategorien über die Datensätze hinweg zu gewährleisten. Die Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert; im Sinne der Anonymität der Mitarbeitenden wurden die Tonaufnahmen nach der Transkription gelöscht.

5 Ergebnisse der Mitarbeitenden-Interviews

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse konnten vier Hauptkategorien identifiziert werden, die förderliche Faktoren für den besseren Umgang der Mitarbeitenden mit Stresserleben und zur Steigerung ihrer Resilienz beschreiben: Führung, Teamzugehörigkeit, persönliche Weiterentwicklung und Emotionen. Die Faktoren werden hierarchisch entsprechend der meisten Nennungen dargestellt.

1. *Führung*: Die häufigste Nennung betraf Faktoren in der Kategorie Führung. Die Mitarbeitenden betonten, wie wichtig klare Hierarchien und Strukturen, Transparenz seitens der Vorgesetzten und regelmäßige Anwesenheit sind. Ein Beispiel aus den Interviews zeigt, wie stark sich Mitarbeitende durch authentisches Auftreten und Lob unterstützt fühlen: „*Wenn meine Chefin mir eine ehrliche Rückmeldung gibt und meine Arbeit wertschätzt, fühle ich mich bestärkt und stresse mich nicht so viel. [...] So weiß ich, dass ich meinen Job richtig mache und stresse mich weniger*“ (Transkript 4, Z. 9ff.).
2. *Teamzugehörigkeit*: Die zweite Kategorie umfasst Aspekte der Teamzugehörigkeit, die das Gefühl der Gemeinschaft und des Rückhalts fördern. Hier wurden feste und transparente Teamstrukturen, informeller Austausch und regelmäßiges Beisammensein als bedeutende Faktoren genannt. Eine Mitarbeiterin

formulierte dies so: *„Im Team macht die Arbeit viel mehr Spaß, die Zeit geht schneller um. Wenn ich weiß, dass mein Team hinter mir steht und wir uns gegenseitig unterstützen können, gehe ich enorm entspannter an die ganze Sache ran“* (Transkript 7, Z. 17ff.).

3. *Persönliche Weiterentwicklung*: Faktoren zur persönlichen Weiterentwicklung, wie Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildungen und Bildungsurlaub, wurden als dritt wichtigste Kategorie für die Resilienzförderung genannt. Ein Mitarbeiter sagte hierzu: *„Gut Holmecke war sehr kooperativ, was Bildungsurlaub angeht. Die haben mir sogar einen Teil meiner Weiterbildung gezahlt. Das zeigt mir, dass die mich hier haben wollen und ich kann meinen Job selbstbewusst ausführen. Das gibt mir Sicherheit“* (Transkript 2, Z. 26ff.).
4. *Emotionen*: Zuletzt wurde die Kategorie Emotionen thematisiert, die als weniger zentral eingestuft wurde, jedoch das Bedürfnis nach wertschätzendem und respektvollem Miteinander, Zugehörigkeit und intrinsischer Motivation aufzeigt. Ein Beispielzitat dazu lautet: *„Bei meinem alten Chef hatte ich das Gefühl, dass es ihm egal ist ob ich da bin oder nicht. Bei [...] ist das gar nicht so. Ganz im Gegenteil, sie kommt immer zu uns, fragt, wie es uns geht, und trinkt mal einen Kaffee mit uns, das ist super. Ich fühle mich hier am richtigen Platz. [...] Es gibt doch nichts Entspannteres als ein wertschätzendes Miteinander, oder?“* (Transkript 8, Z. 31ff.).

Interessant erscheint, dass es Unterschiede in der Bedeutung der vier Kategorien in Abhängigkeit vom Alter der Mitarbeitenden gibt. Jüngere Mitarbeitende (unter 30 Jahre) priorisieren die Kategorien im Gegensatz zur oben genannten durchschnittlichen Gewichtung, die auch für ältere Mitarbeitende zutrifft, in folgender Reihenfolge: 1. Emotionen, 2. Teamzugehörigkeit, 3. Persönliche Weiterentwicklung und 4. Führung. Demgegenüber hat das Geschlecht oder die Betriebszugehörigkeit keinen Einfluss auf die Gewichtung dieser Faktoren. Diese hierarchische Gewichtung verdeutlicht, dass jüngere Mitarbeitende stärker auf emotionale und gemeinschaftliche Aspekte Wert legen, während erfahrenere Mitarbeitende die strukturellen Faktoren wie Führung und persönliche Weiterentwicklung betonen.

6 Diskussion

6.1 Faktoren für ein effektives Stressmanagement auf Ebene der Mitarbeitenden

Die abgeleiteten Kategorien lassen sich gut mit dem im Theorieteil vorgestellten transaktionalen Stressmodell von Lazarus (1981) einordnen und nehmen sowohl Einfluss auf die Ebene der primären als auch der sekundären Bewertungen. Wenn pädagogische Mitarbeitende in ihrem Arbeitskontext feste und transparente Strukturen vorfinden, dann wird die primäre Bewertung von Stressoren eher nicht als Belastung, sondern als Herausforderung erfolgen. Auf der Ebene der sekundär-

en Bewertung kann sich beispielsweise das wahrgenommene institutionelle Zugehörigkeitsgefühl dahingehend positiv auswirken, dass die Situation als gut lösbar empfunden wird oder dass gemeinsame Lösungen entwickelt werden können.

Darüber hinaus bilden die aus den Interviews abgeleiteten Kategorien Faktoren ab, die sich ebenfalls in anderen theoretischen und Forschungskontexten – hier insbesondere auch im Bereich der Lehrkraftgesundheit – als zentral herausgestellt haben. So korreliert eine hohe „Führungsqualität“ regelmäßig mit der psychischen Gesundheit und dem Stresserleben von Lehrkräften (Van Dick, 2006), wobei auch die positive Bewertung der Arbeit eine Rolle spielt (Harazd et al., 2009). Die Bedeutung von „Teamzugehörigkeit“ im Sinne von Kollegialität und sozialer Unterstützung ist für die Entwicklung von Resilienz und für ein positives Stressmanagement ebenfalls in Forschung und Praxis vielfach herausgearbeitet worden (Kramis-Aebischer, 1995; Harazd et al., 2009). Der Aspekt der „Sinnhaftigkeit“ spielt im Konzept der Salutogenese und der damit zusammenhängenden psychischen Widerstandsfähigkeit, in dem danach gefragt wird, was Menschen bzw. Mitarbeitende gesund hält, eine große Rolle; die Kernelemente Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit im Sinne von Sinnhaftigkeit werden dabei fokussiert (Antonovsky, 1979).

Die Möglichkeiten zur „persönlichen Weiterentwicklung“ scheinen in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen zu haben; nicht zuletzt durch die ins Berufsleben einmündende „Generation Z“. Diese bewertet Freiheiten bei der Arbeitsgestaltung sowie Aufstiegschancen deutlich höher als dies frühere Generationen priorisiert haben (Schleer & Calmbach, 2022). Dies zeigt sich auch in der hier vorliegenden Untersuchung, bei der die jüngeren Mitarbeitenden auf die Kategorie „Emotionen“ besonders viel Wert legen.

6.2 Methodische Limitationen

Die Aussagekraft der mit den Mitarbeitenden geführten Interviews ist eingeschränkt. Es wurden lediglich zehn Fragen gestellt, die bewusst einen aktuellen Überblick bezüglich gelingender und herausfordernder Arbeitsprozesse in der Kurklinik geben sollten, sodass die Fragen auch spezifisch für diese Kurklinik formuliert wurden. Eine Übertragung auf andere Kurkliniken oder Settings ist insofern nur begrenzt gegeben. Vier Interviewpartner*innen wichen häufig vom Thema ab, sodass sich bei ihnen die Einhaltung der Interviewstruktur schwierig gestaltete, was dazu führte, dass ein Teil der Notizen und Aussagen nicht verwertbar war.

7 Fazit und Ausblick

Durch die vorliegende Studie konnten vier zentrale Faktoren herausgefiltert werden, die aus Sicht der Mitarbeitenden einer präventiven Mutter-/Vater-Kind-Kurereinrichtung dazu beitragen, dass sie selbst als Mitarbeitende Resilienz entwickeln

für einen positiven Umgang mit ihrem individuellen Stresserleben: Führung, Teamzugehörigkeit, persönliche Weiterentwicklung sowie Emotionen. Die Faktoren bestätigen aktuelle Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Besonders hervorzuheben sind die Alterseffekte: Die Kategorien an sich bleiben gleich, werden jedoch in ihrer Bedeutsamkeit komplett gegenläufig bewertet. Die Ergebnisse dieser Interviewstudie mit Mitarbeitenden stellen einen wichtigen ersten Baustein für die ECo-PräviKids-Studie mit ihren interdisziplinären Leitfäden dar. Wie zu Beginn erwähnt, wird perspektivisch eine Übertragung der Leitfäden auf weitere pädagogische Kontexte, wie beispielsweise die inklusive Schule, angestrebt. Auch für Lehrkräfte dürfte, bezogen auf ihr eigenes erfolgreiches Stressmanagement sowie ihr Resilienzniveau, die Berücksichtigung und Förderung der oben beschriebenen Faktoren von zentraler Bedeutung sein.

Literatur

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1982). ‚Self-efficacy mechanism in human agency‘. *American Psychologist*, 37(2), 122–147.
- Bartholdt, L. & Schütz, A. (2010). *Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention*. Beltz.
- Christmann, G. & Ibert, O. (2016). Eine sozialräumliche Perspektive auf Vulnerabilität und Resilienz. In R. Wink (Hrsg.), *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung* (S. 233–262). Springer.
- Eversmann, J., Schörtke H., Wiedl, K. H. & Rogner, J. (2011). Die Beobachtungsskala „Therapie-relevante Interpersonelle Verhaltensweisen (TRIB) in der Auswahl von Teilnehmern der Psychotherapieausbildung“. *Zeitschrift für klinische Psychologie und Psychotherapie*, 40(1), 11–21.
- Hagen, C. & Röper, G. (2007). Resilienz und Ressourcenorientierung – Eine Bestandsaufnahme. In I. Fookon & J. Zinnecker (Hrsg.), *Trauma und Resilienz. Chancen und Risiken lebensgeschichtlicher Bewältigung von belasteten Kindheiten* (S. 15–28). Juventa.
- Hampel, P. & Petermann, F. (2017). *Cool bleiben – Stress vermeiden. Das Anti-Stress-Training für Kinder*. Beltz.
- Harazd, B., Gieske, M., Gerick, J. & Rolff, H.-G. (2009). Lehrergesundheit und Schulleitung. Ergebnisse des Forschungsprojekts. In B. Harazd, M. Gieske & H.-G. Rolff (Hrsg.), *Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung* (S. 44–103). Wolters Kluwer.
- Hüther, G. (2014). Lifelong plasticity of the human brain and its implications for the Prevention and Treatment of Mental Disorders. *Dynamische Psychiatrie, Internationale Zeitschrift für Psychotherapie*, 47, 108–125.
- Kaman, A., Erhart, M., Devine, J., Reiß, F., Napp, A. K., Simon, A., Hurrelmann, K., Schlack, R., Hölling, H., Wieler, L. & Ravens-Sieberer, U. (2023). Two years of pandemic: the mental health and quality of life of children and adolescents – findings of the COPSY longitudinal study. *Deutsches Ärzteblatt International*, 120, 269–270. <https://doi.org/10.3238/arztebl.m2023.0001>
- Kramis-Aebischer, K. (1995). *Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrberuf*. P. Haupt.
- Lazarus, R. S. (1981). Streß und Streßbewältigung. Ein Paradigma. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (S. 198–232). Urban & Schwarzenberg.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Beltz.

- Reiß, F., Kaman, A., Napp, A.-K., Devine, J., Lil, L. Y., Strelow, L., Erhart, M., Hölling, H., Schlack, R. & Ravens-Sieberer, U. (2023). Epidemiologie seelischen Wohlbefindens von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 66, 727–735. <https://doi.org/10.1055/a-1397-5400>
- Robert-Koch-Institut (RKI). (2020). *AdiMon-Themenblatt: Stressbelastung bei Kindern und Jugendlichen*. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/Adipositas_Monitoring/Psychoziales/PDF_Themenblatt_Stressbelastung.pdf?__blob=publicationFile
- Schleer, C. & Calmbach, M. (2022). *Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe*. Springer VS.
- Ullmann, E. (2020). Lernen. *Fördermagazin Primarstufe*, 3, 8–12.
- Van Dick, R. (2006). *Stress und Arbeitszufriedenheit bei Lehrerinnen und Lehrern. Zwischen „Horrorjob“ und Erfüllung* (2., leicht veränd. Aufl.). Tectum Wissenschaftsverlag.

Autor*innen

Ciociola, Francesco

ORCID 0000-0003-2722-6141

Universität Siegen

Arbeitsschwerpunkte: Psychische Grundbedürfnisse von Jugendlichen im internationalen Vergleich, Stressmanagement bei Kindern und Jugendlichen, Inklusive Schulentwicklung im internationalen Vergleich, Inklusion und Berufsorientierung
francesco.ciociola@uni-siegen.de

Wenzelburger, Gabriele, Dipl.-Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin

Arbeitsschwerpunkte: Erziehung, Entwicklung und Bildung, Kommunikation
gabrielewenzelburger@gmx.de

Roos, Stefanie, Prof. Dr.

ORCID 0000-0002-5548-6592

Universität Siegen

Arbeitsschwerpunkte: Schulische Inklusion, sonderpädagogisches Handeln, Professionsforschung, Verknüpfung von Lernen mit sozial-emotionalem Erleben und Handeln, insbesondere mit Lernleitern
stefanie.roos@uni-siegen.de