

DIPLOMAUSBILDUNG BI/VZ 2015

FACH GSD (GRUNDLAGEN SOZIALPÄDAGOGISCHER DIDAKTIK)

UNTERLAGEN ZUM UNTERRICHT

Daniel Murer / Manuela Aneas

**GRUNDLAGEN**

**SOZIALPÄDAGOGISCHER DIDAKTIK**

Oktober 2015

Beratung Murer  
Daniel Murer  
Zähringerstrasse 19  
6003 Luzern  
Tel. 041 310 95 02  
E-Mail [d.murer@hsl-luzern.educanet2.ch](mailto:d.murer@hsl-luzern.educanet2.ch)  
[www.beratungmurer.ch](http://www.beratungmurer.ch)

CURAVIVA hsl  
Manuela Aneas  
Abendweg 1  
6000 Luzern 6  
Tel. 041 419 72 68  
E-Mail [m.aneas@hsl-luzern.ch](mailto:m.aneas@hsl-luzern.ch)  
[www.hsl-luzern.ch](http://www.hsl-luzern.ch)

**Inhalt**

	<u>Seite</u>
1. Fachbeschrieb Grundlagen Sozialpädagogischer Didaktik GSD.....	3
2. Planung.....	6
2.1. Ist systematische Analyse und Planung notwendig? .....	6
2.2. Einwände gegen Planung.....	7
2.3. Vorteile einer Planung .....	7
3. Didaktik / Methodik .....	10
3.1. Begriffsklärung „Didaktik“ (WAS? warum?).....	10
3.2. Begriffsklärung „Methodik“ (WIE? womit?).....	11
3.3. Interdependenz zwischen Didaktik und Methodik .....	11
3.4. Methodische Aspekte .....	12
4. Prämissen der Sozialpädagogik .....	16
4.1. Einführung .....	16
4.2. Raum .....	17
4.3. Zeit.....	18
4.4. Beziehung.....	19
4.5. Kulturelle Deutungsmuster .....	20
5. Problemlösungsprozess .....	21
5.1. Ablauf des Problemlösungsprozesses .....	21
5.2. Integrierte Problemlösungsprozesse .....	22
5.3. Exkurs: Zielsetzung .....	23
6. Formen sozialpädagogischer Planung .....	28
7. Die Erziehungs- oder Entwicklungsplanung (Prozess) .....	30
7.1. Personalblatt.....	33
7.2. Die sozialpädagogische Anamnese .....	34
7.3. Standortbestimmung .....	36
7.4. Lebensthemen und Muster.....	36
7.5. Die sozialpädagogische (psychosoziale) Diagnose (Auseinander-Erkennen).....	37
7.6. Grob-Raster zur Erstellung eines Entwicklungsberichtes .....	40
8. Ausgewählte Elemente der Entwicklungsplanung.....	42
8.1. Partizipation .....	42
8.2. Problemlösungsprozess Entwicklungsplanung .....	45
8.3. Elemente der Entwicklungsplanung .....	45
8.4. Erarbeiten des Entwicklungsberichtes .....	50
8.5. Auftrag Entwicklungsbericht .....	51
9. Konzepte.....	52
9.1. Vom Problemlösungsprozess zum Konzept.....	52
9.2. Begriffe .....	52
9.3. Warum Konzepte nötig sind .....	55
9.4. Konzepte als Steuerungsinstrumente .....	56
9.5. Inhalte eines Konzeptes .....	59
9.6. Beispiele von Konzepten .....	68
9.7. Meine Höhepunkte im Fachteil Konzepte.....	73
10. Integrationsseminar .....	74
10.1. Fallbeispiel Felix Meier .....	74
10.2. Aufträge .....	77
10.3. Ablauf Integrationsseminar .....	78
11. Lernsicherung .....	79
11.1. Inhalte .....	79
11.2. Ausblick ISF - FAS.....	82
12. Literaturverzeichnis .....	83

# 1. Fachbeschreibung Grundlagen Sozialpädagogischer Didaktik GSD

## FACHLICHKEIT – Sozialpädagogische Grundlagen, Didaktik und Methodik

Das Fach Grundlagen Sozialpädagogischer Didaktik vermittelt das Basiswissen sozialpädagogischer Didaktik und Methodik. Die Studierenden lernen dabei einen Problemlösungsprozess sowie zentrale Anliegen sozialpädagogischer Beobachtung und Konzeptarbeit kennen. Darauf aufbauend wenden sie diese Grundlagen in einer Beobachtungsübung an, kombinieren die unterschiedlichen Fachteile in einer Integrationsübung und verfassen aus ihrer Praxis einen Entwicklungsbericht.

Studienabschnitt:	Grundstudium
Anzahl Lektionen:	VZ 60 Lektionen – BI 58 Lektionen
Bildungsgang:	VZ / BI
Fachkoordination:	Daniel Murer
Dozierende:	Manuela Aneas, Rea Banz, Olivier Dahli, Petra Hegi, Manuela Kessler, Rita Pfenninger, Eusebius Spescha, Daniel Murer

### LERNZIELE

- Die Studierenden...
- wissen, was professionelles Arbeiten in der Sozialpädagogik bedeutet und wie professionelle Sozialpädagogik in institutionellen Konzepten abgebildet wird.
  - beobachten professionell reflektiert.
  - planen eine systematische Beobachtung und führen diese durch.
  - kennen die Elemente einer sozialpädagogischen Entwicklungsplanung.
  - verfassen eigenständig einen Entwicklungsbericht (Anamnese, Standortbestimmung, Lebensthemen/Muster, Ziele).

DATEN	LERNINHALTE	DOZIERENDE
BI A + BI B + VZ: 21.10.15, 23.10.15, 29.10.15, 02.11.15, 16.11.15	<b>Einführung:</b> Situierung in Praxis und hsl. Übersicht Fach. Begriffsklärungen, inkl. Didaktik/Methodik. Ordnungsmodell. Prämissen der Sozialpädagogik. Problemlösungsprozess.	Daniel Murer
BI A:    BI B:    VZ: 23.10.15, 26.10.15, 29.10.15, 28.10.15, 28.10.15, 03.11.15, 09.11.15, 09.11.15, 10.11.15, 20.01.16, 04.01.16, 15.12.15, 27.01.16 15.01.16 17.12.15	<b>Methodenseminar Beobachtung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theorie des Beobachtens.</li> <li>• Beobachten, Beschreiben, Interpretieren, Beobachtungssysteme.</li> </ul>	Petra Hegi Manuela Kessler Rita Pfenninger
BI A + BI B + VZ: 07.12.15, 14.12.15, 11.01.16	<b>Entwicklungsplanung (ohne JA):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methode <i>Entwicklungsplanung</i>: Definition, Elemente.</li> <li>• Einführung Entwicklungsbericht.</li> <li>• Übung Partizipation.</li> </ul>	Manuela Aneas
BI A:    BI B:    VZ: 17.02.16, 23.02.16, 22.02.16, 23.02.16 29.02.16 26.02.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgewählte Elemente der <i>Entwicklungsplanung</i>.</li> </ul>	Daniel Murer
BI A + BI B + VZ: 11.01.16, 12.01.16, 18.01.16, 19.01.16	<b>Sozialpädagogik in institutionellen Konzepten:</b> Grundlagen/Theorie. Konzept und Konzeptentwicklung. Verschiedene Konzeptarten. Institutionskonzepte.	Daniel Murer
BI A + BI B + VZ: 15.03.16	<b>Integrationsseminar:</b> „Der Problemlösungsprozess in seiner Vielfalt“.	Verschiedene Dozierende
BI A:    BI B:    VZ: 17.03.16 17.03.16 16.03.16	<b>Lernsicherung:</b> Ausblick FAS, Lernsicherung, Auswertung	Daniel Murer

**LERNFORMEN**

- Das Fach wird in Vorlesungs- und Klassen- / Halbklassenform angeboten.
- Die methodische Struktur wird durch die Dozierenden vorgegeben. Für Fragen und Arbeit in Kleingruppen wird angemessener Raum zur Verfügung stehen.

**LERNUNTERLAGEN**

- Skript
- Eigene Notizen
- Schilling, Johannes: Didaktik/Methodik Sozialer Arbeit. Grundlagen und Konzepte. München/Basel: Reinhardt. Aktuelle Auflage

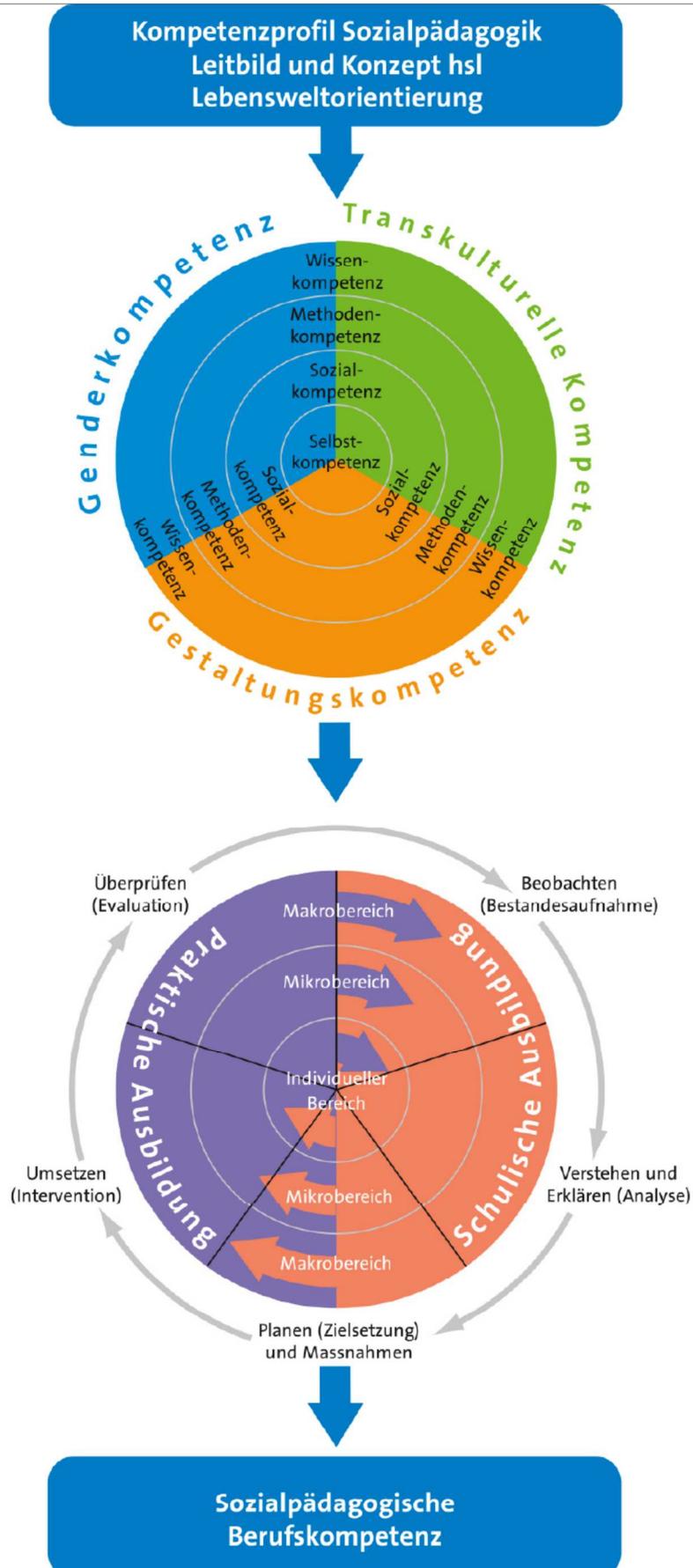
**LERNAUFWAND**

- Persönliche Vor- und Nachbereitung der Unterrichtseinheiten
- Lektüre der abgegebenen Unterlagen
- Verfassen eines eigenen Berichtes inklusive Auswertungsgespräch
- Selbststudium, inkl. Entwicklungsbericht: ca. 65 Stunden

**LEISTUNGSÜBERPRÜFUNG**

- Durchführung und Präsentation einer Beobachtungsübung im Rahmen des Fachteils *Beobachtung*.
- Eigenständiges **Verfassen eines Entwicklungsberichtes** (ohne JA). Abgabetermin: spätestens 07.11.2016 im hsl-Sekretariat.  
**Beurteilungsbereiche:**
  1. Kurzbeschreibung der Institution + Hinweis auf Anonymisierung + genderkompetente Formulierung + gute Gestaltung/Präsentation.
  2. Personalien.
  3. Anamnese.
  4. Standortbestimmung.
  5. Lebensthemen / Muster.
  6. Ziele und Operationalisierung.
- **Präsenzkontrolle** in den Fachteilen Sozialpädagogische Konzepte und Integrationsseminar.

Ausbildungsmatrix hsl



## 2. Planung

(nach Zrotz 2006, S. 1ff, vgl. auch Krah in Badry 2008, S. 204ff)

### 2.1. Ist systematische Analyse und Planung notwendig?

Der sozialpädagogische Alltag ist durch eine Vielzahl von Schwierigkeiten, (teilweise sehr komplexen) Situationen und Fragestellungen gekennzeichnet, die oft einer mittel- oder unmittelbaren Lösung resp. einer Reaktion bedürfen.

Es gibt verschiedene prinzipielle Möglichkeiten mit solchen Situationen umzugehen:

- Nicht handeln – Augen/Ohren verschliessen
- Verwendung einfacher und in vergleichbaren Situationen bewährter Rezepte
- Rückgriff auf eine Lösung aus unserem mehr oder weniger vielfältigen Theoriefundus
- Reflexion der Situation und Erarbeitung einer systematischen Vorgehensweise. Der Lern-/Erziehungssituation wird planerisch (didaktisch / methodisch) begegnet.

Bei den didaktischen Überlegungen geht es darum, die erzieherischen resp. entwicklungsfördernden Aufgaben darzustellen, ändern verfügbar zu machen, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen und das Handeln einer kritischen Analyse zu unterziehen. Letztlich gilt es für die jeweils spezifische Situation eine gute Entscheidung zu treffen. Dies geschieht nicht zuletzt auf dem Boden eines fundierten theoretischen Hintergrundwissens. Aber auch die Theorie stellt keinen Garant für die richtige Lösung dar. Dafür gibt es zu viele „geheime Miterzieher“ wie z.B. strukturelle Rahmenbedingungen innerhalb und ausserhalb der Organisation, SozialpädagogInnenpersönlichkeit etc. Sicher ist, dass die Theorie ein umfänglicheres Repertoire zur kritischen Reflexion und zum Verstehen bietet, was letztlich wiederum das künftige Handeln entscheidend mit beeinflusst.

Ist nun aber Erziehung als komplexes zwischenmenschliches Geschehen planbar oder ist nicht vielmehr spontanes, von Einfühlungsvermögen geprägtes Handeln gefordert?

### Planung

(Schilling 2005, S. 217)

„Unter einer Planung kann man einen gedanklichen Vorgang verstehen, bei dem der Lernende nicht als Objekt verplant wird, sondern es sich um eine vertrauensbildende Maßnahme handelt, die u. a. Aufklärung und Zukunftsgestaltung zum Ziel hat.“

Was bedeutet für Sie „Planen in der Sozialpädagogik“?

## 2.2. Einwände gegen Planung

(Schilling 2005, S. 210ff)

- **„Verplanung“:** Viele Sozialpädagogen setzen Planung mit Verplanung und Fremdbestimmung gleich. In der Sozialpädagogik geht es um Emanzipation, um Selbstbestimmung des Menschen. Was dieser dient, muss jeder Mensch selbst entscheiden und verantworten. Planung besagt hier, ein anderer entscheidet für mich und bestimmt, was ich zu tun habe. Diese Haltung widerspricht jedem sozialpädagogischen Denken und emanzipatorischen Zielen.
- **Manipulation:** Durch Planung möchte ich den Anderen zu etwas animieren, was dieser u. U. selber gar nicht erkannt hat. Erziehung rückt damit in eine verdächtige Nähe zur Manipulation.
- **Bedürfnisse:** Sozialpädagogik orientiert sich an den Bedürfnissen der Zielgruppe. Wer bedürfnisorientiert arbeiten will, darf nicht von sich aus Ziele setzen und planen, sondern die Lernenden setzen sich selber Ziele. Der Sozialpädagoge versteht sich als Begleiter dieses Lernprozesses (Ortmann 1983).
- **Beziehungen:** Planung stört die Beziehungen. Pädagogen können keine positiven, ehrlichen Beziehungen zum Lernenden aufbauen, wenn sie über den Kopf des Anderen hinweg Entscheidungen fällen. Das muss zu Beziehungsproblemen führen, deren Verursacher der Sozialpädagoge ist.
- **Kreativität:** Planung heißt, einen Ablauf festzulegen. Die Möglichkeiten, dass es ganz anders kommen könnte, als man geplant hat, werden ausgeschaltet. Man hält sich stur an seinen Plan. Damit ist jede Kreativität unmöglich. Ein wichtiges Ziel der Pädagogik sollte es jedoch sein, mit und in Situationen kreativ vorzugehen.
- **Spontaneität:** Ähnliches gilt auch für die Spontaneität. Planung tötet Spontaneität. Da der Pädagoge jedoch nicht genau eine Situation voraussagen kann, muss er spontan reagieren. Was soll dann also die Planung? Sie ist vergeudete Zeit.
- **Zeitaufwand:** Wer viel Zeit hat, mag diese mit Planungsspielereien verbringen. Doch ein Praktiker hat nie zu viel Zeit. Das Alltagsgeschäft lässt ihm kaum Spielraum für lange Vorbereitungen, Planungen.
- **Flucht:** Wer in der Praxis nicht sonderlich zurechtkommt, wenig Anerkennung findet, flieht gerne in die Theorie und entwickelt hervorragende Konzepte, die allerdings kaum umsetzbar sind. Planung ist ein Fluchtmechanismus für frustrierte und gescheiterte Praktiker.
- **Ängstlichkeit:** Wer ängstlich oder unsicher ist, braucht einen Plan, an den er sich halten kann. Wer aber viel Praxiserfahrung besitzt, braucht diese Krücke nicht. Er kommt ohne sie zurecht.
- **Objekt:** Der Mensch wird bei der Planung zum Objekt, über das man bestimmen kann. Das technische Bewusstsein findet auch in die Pädagogik Eingang. Pädagogische Techniker planen, und die Lernenden funktionieren wie in der Technik. Diesen Eindruck erhält man, wenn man sich z. B. die Kybernetische Didaktik ansieht. Der Mensch wird als technisches Ding gesehen, das im Regelkreis zu funktionieren hat (Cube 1977). Sozialpädagogik versucht den Menschen aus dieser Vertechnisierung zu befreien und ihn als Subjekt seiner Handlungen ernst zu nehmen (Ortmann 1983,179).“

## 2.3. Vorteile einer Planung

(Schilling 2005, S. 212ff)

- **„Ziele“:** Wir haben gesehen, dass man sich nicht ziellos verhalten kann. Ähnliches kann man auch vom Planen sagen. Ein erheblicher Teil menschlichen Handelns trägt den Charakter des Planens. Da der Mensch Ziele verfolgt und sich Wege zur Durchführung überlegt, geht er nach einem Plan vor. Planen ist eine menschliche Eigenschaft (Tenbruck 1967,109).
- **Sicherheit:** Wer plant, weiß, was er will. Dies gibt ihm Sicherheit. Vor allem Anfänger im pädagogischen Geschäft brauchen Sicherheit. Planen sie Lern-Situationen nach einem Raster, haben sie einen Haltepunkt in dem Wechsel von Situationen und Anforderungen. Haben sie ge-

nügend Erfahrungen gesammelt, werden sie das Planungsraster internalisieren. In der späteren Berufspraxis werden sie vielleicht nicht mehr so bewusst, aber dennoch nach einem Plan vorgehen.

- **Entlastung:** Planung entlastet den Pädagogen davon, sich ständig neuen Situationen unvorbereitet aussetzen zu müssen. Er kann Zusammenhänge erkennen, einen roten Faden sehen, verliert nicht den Überblick. Durch diese Entlastung kann er entkrampfter auf Personen und Situationen eingehen und sich ihnen stellen.
- **Kommunikation:** Wenn der Pädagoge nicht weiß, was er will, kann er eigentlich nicht mit anderen in Kommunikation treten. Er kann über seine Rolle, seine Ziele nichts mitteilen. Der Andere erwartet jedoch, dass der Pädagoge nicht willkürlich, sondern verantwortlich, d. h. planvoll vorgeht.
- **Spontaneität:** Spontaneität und Flexibilität entstehen nicht aus dem Nichts, sondern setzen einen großen Erfahrungs- und Kenntnisschatz voraus. Erst wenn der (Sozial-)Pädagoge ein großes Handlungsrepertoire besitzt, kann er spontan, flexibel und kreativ in einer Situation handeln. Diesen Erfahrungsschatz erwirbt man sich jedoch durch Planung, d. h. durch das bewusste, reflektierte Vorgehen. Planung schafft die Voraussetzung für flexibles Handeln (Fritz 1986,83).
- **Vergrößerung des Verhaltensrepertoires:** Wenn man plant, bemerkt man schnell, dass man z. B. in der Methodenwahl einseitig und fantasielos geworden ist, einem gewissen Trott nachgeht. Dies wird erst durch die Planung und das Reflektieren darüber deutlich. Dem Pädagogen bietet sich dadurch die Möglichkeit, sein Verhalten zu korrigieren, Neues zu probieren. Sein Verhaltensrepertoire kann sich vergrößern, er kann kreativer handeln.
- **Zukunftsgestaltung:** Planung sagt stets etwas über die Zukunft aus. Im Plan setzt man sich mit ihr auseinander. Man gibt dadurch seinem Leben Ziel und Sinn. Wenn ein Sozialpädagoge nur im Hier und Jetzt lebt und handelt, ohne Zukunftsperspektive, ist er innerlich ohne Spannkraft, ausgebrannt (Burnout-Syndrom).
- **Motivation:** Aus der Zukunftsperspektive holt sich der (Sozial-)Pädagoge die Leistungsmotivation, Kreativität und Energie für sein Handeln. Wenn er seine Ziele realistisch eingeschätzt hat, kann er auch Energien entwickeln, die sein Handeln positiv beeinflussen. Nur wenn der Pädagoge selbst motiviert ist, kann er auch andere motivieren (Beck 1988,193).
- **Kontinuität:** Das Handeln eines Pädagogen muss für die Lernenden einschätzbar sein. Können sie das, gibt es ihnen Sicherheit. Ein Pädagoge, der meint, er sei spontan, aber in seinem Verhalten keine Kontinuität erkennen lässt, wirkt beängstigend. Er ist nicht berechenbar, man weiß nie, wie er sich im nächsten Moment verhalten wird. Seine Arbeit wirkt chaotisch.
- **Vertrauen:** Planung hat eine vertrauensbildende Wirkung. Der Lernende kann sich darauf verlassen, dass der Pädagoge sich etwas dabei gedacht hat. Dadurch wird eine Vertrauensgrundlage geschaffen, die für Beziehungsarbeit unbedingt notwendig ist. Wer nicht plant, löst Misstrauen aus, weil man nicht weiß, woran man ist (Beck 1988,196).
- **Krisen vermeiden:** "Das Ziel jeder Planung ist es, Krisen zu vermeiden." (Beck 1988, 199) Krisen blockieren Lernen, Verhaltensänderungen. Wenn der Pädagoge durch sein planvolles Handeln Vertrauen schafft, verhindert er gleichzeitig, dass der Lernende durch Unsicherheit in eine Krise gerät und dadurch in seinem Handeln gestört wird.
- **Informationsverarbeitung:** Planung bedeutet Informationsverarbeitung. Der (Sozial-)Pädagoge muss sich ständig sowohl fachlich als auch über seine Zielgruppe informieren. Das ist für ein sinnvolles Arbeiten Voraussetzung. Diese Information muss er systematisieren, ordnen und verarbeiten, um danach planvoll zu handeln.
- **Gestaltungsfunktion:** Planen geht stets von einem Ist-Zustand aus und stellt sich einen Soll-Zustand vor. Wie dieser Zustand gestaltet werden soll, darf man nicht dem Zufall überlassen, sondern muss reflektierend angegangen werden.
- **Denken in Zusammenhängen:** Pädagogisches Handeln besteht nicht aus Einzelaktionen, die keinerlei Zusammenhänge erkennen lassen, vielmehr geht es um einen Sinnzusammenhang. Im Planen werden diese Zusammenhänge gedanklich hergestellt. Einzelhandlungen finden im Gesamten ihren Platz und ihre Erklärung.

- **Bedürfnis:** Bedürfnisorientiertes Arbeiten setzt eine gründliche Planung voraus. Es ist ein Irrtum zu glauben, Planung und Bedürfnisse widersprechen sich. Wer gut plant, denkt über die möglichen Handlungsziele intensiv nach und berücksichtigt sie, soweit es geht. Wer bedürfnisorientierte Soziale Arbeit so versteht, dass er darauf wartet, dass die Lernenden ihre Bedürfnisse artikulieren, wird leicht enttäuscht. Umso wichtiger ist eine gute Planung.
- **Entscheidungsfindung:** Ein Plan gibt Hilfe bei einer Entscheidungsfindung. Erst nachdem der Lehrende Argumente zusammengetragen hat, kann er abwägen, für welche Ziele er sich entscheiden möchte. Hierbei kann er bei seiner Planung sehr systematisch vorgehen, indem er z. B. das Für und Wider aufschreibt und anschließend nach Lösungsmöglichkeiten sucht.
- **Überschaubarkeit:** Plant der Sozialpädagoge, gewinnt er gleichzeitig einen Überblick über die Zusammenhänge; das Problem und die Lösungsmöglichkeiten sind überschaubarer und damit begründbarer. Das Handeln des Sozialpädagogen wird damit durchsichtiger und nachvollziehbar.
- **Evaluation:** Wenn der Sozialpädagoge geplant hat, ist er nach der Durchführung in der Lage, das Ergebnis (den Soll-Zustand) zu überprüfen. Über Ziele reflektieren kann man eigentlich nur, wenn man sie vorher geplant hat. Das Ergebnis gibt Aufschluss darüber, ob man das Ziel erreicht hat, wenn nicht, warum nicht und was es zu ändern gilt.
- **Konsens für Mitarbeiter:** Teamarbeit ist nur möglich, wenn die Mitarbeiter gemeinsam planen und die Absprachen eingehalten werden. Ein Konsens unter den Mitarbeitern kann allerdings nur hergestellt werden, wenn man miteinander diskutiert, sich mit Inhalten und Verhalten auseinandersetzt. Der Planungsvorgang bringt die Mitarbeiter einander näher und ermöglicht eher ein Mit- anstatt ein Gegeneinanderarbeiten.
- **Aufklärung:** Planung heißt Aufklärung. Wer geplant hat, ist auch in der Lage, andere darüber zu informieren. Das Handeln geschieht nicht aus einer spontanen Laune heraus, sondern steht in einem Gesamtzusammenhang und kann daraus erklärt werden. Will sich Pädagogik von Manipulation unterscheiden, muss sie um Offenheit, Durchsichtigkeit und Aufklärung bemüht sein.
- **Emanzipation:** Emanzipation muss geplant werden. Sie fällt nicht vom Himmel oder ist irgendwie da, sondern will gelernt sein. In kleinen Schritten muss Emanzipation geplant und trainiert werden, nicht in großen Entwürfen. Hier begehen Sozialpädagogen häufig Fehler, indem sie Emanzipation nicht als Prozess verstehen, sondern bereits als Ergebnis. Der Sozialpädagoge muss Lehr-Lern-Situationen schaffen, die geeignet sind, emanzipatorisches Verhalten zu üben. In Anbetracht der Tatsache, dass viele Wirtschaftszweige in unserer Gesellschaft nur dann gut verdienen, wenn sie den Kunden manipulieren und Emanzipation verhindern, muss Pädagogik interessiert sein, Emanzipation zu lehren. Das schließt jedoch ein, dass gerade Emanzipation geplant werden muss.
- **Substanz:** Angesichts einer immer komplizierter und unübersichtlicher werdenden Gesellschafts- und Lebensordnung ist Planung notwendig. Mangel an Planung wäre Gedanken- und Verantwortungslosigkeit aller am Lernprozess Beteiligten. Gerade Sozialpädagogik bedarf im Hinblick auf ihre Inhalte Konzepte. Diese sind erstrebenswert, um der Sozialpädagogik mehr pädagogische Substanz zu geben.
- **Dritte Lerninstitution:** Wenn Soziale Arbeit den Anspruch erhebt, neben Familie und Schule eine dritte Lerninstitution zu sein, muss sie auch didaktisch, konzeptionell arbeiten. Das Ansehen der Sozialpädagogik als dritte Lerninstitution könnte in der Öffentlichkeit sicher gewinnen, wenn die Sozialpädagogik eine eigene Didaktik hätte und Sozialpädagogen damit arbeiten würden.
- **Öffentlichkeit:** Erziehung ist keine Privatangelegenheit, sondern geschieht in der Öffentlichkeit. Entsprechend hat diese auch das Recht zu erfahren, was geplant ist. Über Geplantes kann man reden. Öffentlichkeitsarbeit ist für den Sozialpädagogen wichtig, sie wird leider viel zu sehr vernachlässigt. Der Sozialpädagoge verschafft sich jedoch eine schlechte Presse, wenn er ohne Planung und Konzept arbeitet.
- **Anthropologische (Anthropologie = Wissenschaft vom Menschen. Anm. M. D.) Konstante:** Nach handlungspsychologischen Überlegungen ist die Kapazität des Menschen, Informationen zu verarbeiten, außerordentlich begrenzt. Man geht davon aus, dass Menschen lediglich drei bis sieben Informationseinheiten gleichzeitig aktiv bearbeiten können. Um nun in Situationen

spontan reagieren zu können, hilft sich das Gedächtnis durch Bündelung gespeicherter Wissensbestände, so dass sie en bloc abgerufen werden können (Beck 1988, 210). "En bloc heißt: Viele einzelne Informationen werden so untereinander verknüpft, daß sie letztlich nur noch eine einzige Informationseinheit darstellen" (Beck 1988,192), d. h. menschliches Handeln geschieht stets nach bereits bestehenden Plänen. Planvolles Handeln ist eine anthropologische Konstante."

Was bedeutet für Sie „Planen in der Sozialpädagogik“ jetzt, nachdem Sie die *Einwände gegen Planung* und *Vorteile einer Planung* durchgearbeitet haben?

### 3. Didaktik / Methodik

(nach Zrotz 2006, S. 7f)

#### 3.1. Begriffsklärung „Didaktik“ (WAS? warum?)

Nach Schilling (2005, S. 22f) heisst das vom griechischen Wort „didáskein“ abgeleitete Wort Didaktik ein zweifaches: Lehren, belehren und lernen, belehrt werden. D. h. dass Didaktik die Wissenschaft ist, die sich mit Lehren und Lernen befasst (Gesetzmässigkeiten, Prinzipien). Die beiden Personengruppen Lehrende und Lernende stehen in Kommunikation und tauschen Informationen aus, die im Idealfall wechselseitig sind.

#### Didaktik

Didaktik wird als kritische Betrachtung/Analyse und Planung von Lernprozessen verstanden.

Das gesamte Lehren und Lernen wird auf eine rationale Basis gestellt. Didaktik wird auch als die Berufswissenschaft der Pädagogen bezeichnet. Sie hat zum Ziel, die sozialpädagogische Praxis zu begründen, kritisch zu hinterfragen und entsprechende Verbesserungen zu initiieren. Im Gegensatz zur schulischen Didaktik geht es in der Sozialpädagogik stärker um die Gestaltung alltagsbezogener Lernprozesse. Damit rückt auch die Person der SozialpädagogIn (Ethik, Sensibilität, Wahrnehmung, Betroffenheit, eigene Schattenseiten, Reflexion etc.) in den Vordergrund. Wichtig ist überdies ein reflektierter Umgang mit Theorien und Rezepten.

### 3.2. Begriffsklärung „Methodik“ (WIE? womit?)

Auch der Begriff Methode ist aus dem Griechischen abgeleitet: metá = nach, zwischen und hodós = der Weg, also „der Weg zu etwas hin“.

Unter Methodik versteht man ein plan- und zweckmässiges Vorgehen zur Erreichung eines Zieles mit folgenden Elementen/Variablen (Schilling 2005, S. 107f):

- **Methoden:** Vortrag, Gruppenarbeit, Diskussion, Einzelgespräch...
- **Medien / Mittel:** Buch, Film, Fernseh- / Radiosendung, keine Medien / Mittel...
- **Material:** Raum, Wandplakat / Flip-Chart, Verlängerungskabel, TV, Radio, DVD (-Player), Ersatzlampe, kein Material...
- **Zeit:** Wie viel Zeit steht (minimal / maximal) zur Verfügung? Wann?
- **Pädagogische und organisatorische Hinweise:** Tischgruppen, ruhige Ecke, institutionelle Rahmenbedingungen ...

Es sind also bewusst gewählte Verhaltensweisen zur Erreichung eines bestimmten Zieles oder zur Lösung eines Problems. Die Methodik soll Kommunikation stiften und Handlungen anregen. Die methodischen Überlegungen führen uns zu überlegten und übertragbaren Vorgehensweisen zur Erledigung bestimmter Aufgaben und Zielvorgaben: „Methoden (methodos = das Nachgehen, Verfolgen) sind mehr oder weniger differenziert planbare, geregelte und zielorientierte sowie konsequent und reflektierend zu verfolgende „Wege“ des Problemlösens“ (Stimmer 2012, S. 25).

#### Methodik

Methodik ist die Wissenschaft vom zielgerichteten Handeln.

### 3.3. Interdependenz zwischen Didaktik und Methodik

Zwischen den Begriffen Didaktik und Methodik besteht eine Interdependenz (= wechselseitige Abhängigkeit – s. a. Schilling 2005, S. 106f), d. h. dass Zielfragen („WAS?“) Wegfragen („WIE?“) implizieren und umgekehrt. Dieses Verhältnis wird durch einen Schrägstrich ausgedrückt: Didaktik/Methodik.

Methoden müssen aber immer in Abhängigkeit von Problemlagen, Zielsetzungen und Rahmenbedingungen diskutiert werden. Die Frage der richtigen Methode/Technik ist zwingend mit einer "Suchhaltung" zu verbinden, um nicht in Routine und Vereinfachungen zu verfallen.

Und umgekehrt müssen didaktische Überlegungen immer im Zusammenhang mit den effektiv zur Verfügung stehenden Methoden erfolgen.

Beispielhaft ausgedrückt eignet sich z.B. der erlebnispädagogische Zugang nicht als "Methode für alle Fälle", ebenso wenig wie alle anderen "handelsüblichen" Methoden".

"Methoden der sozialen Arbeit thematisieren jene Aspekte im Rahmen sozialpädagogischer / sozialarbeiterischer Konzepte, die auf eine planvolle, nachvollziehbare und damit kontrollierbare Gestaltung von Hilfeprozessen abzielen und die dahingehend zu reflektieren und zu überprüfen sind, inwieweit sie dem Gegenstand, den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, den Interventionszielen, den Erfordernissen des Arbeitsfeldes, der Institutionen, der Situation sowie den beteiligten Personen gerecht werden" (Galuske 2001, S. 28)

### 3.4. Methodische Aspekte

„Ich höre und ich vergesse  
Ich sehe und ich erinnere mich  
Ich tue und ich verstehe.“  
(chin. Sprichwort nach Schilling 2005, S. 122)

- **Sinnesorgane**

(Schilling 2005, S. 116ff)

Die Sinneskanäle besitzen unterschiedliche Kapazitäten, Reize = Informationen aufzunehmen:

optischer Kanal: 10 Millionen bit/s	akustischer Kanal: 1 Million bit/s	taktile Kanal: 400'000 bit/s	andere Kanäle: 5000 bit/s
--	---------------------------------------	---------------------------------	------------------------------

(bit = die kleinste darstellbare Datenmenge, die durch ein Zweiersystem (0/1 oder +/-) dargestellt werden kann).

„Der Mensch nimmt etwa 80 – 85 % aller Wahrnehmungen mit dem Auge auf, etwa 10 – 15 % mit dem Ohr und etwa die restlichen 5 % mit den drei anderen Sinnen“ (Schilling 2005, S. 118). Dies gilt es bei methodisch/didaktischen Überlegungen zu Berücksichtigen.

- **Sinneskanäle**

(Schilling 2005, S. 116ff; Bandler/Grinder 1989, S. 43ff; Artikel *Sinn* 2007)

Bei der methodischen Gestaltung sozialpädagogischer Arbeit unterscheiden wir in der Regel folgende Sinneskanäle:

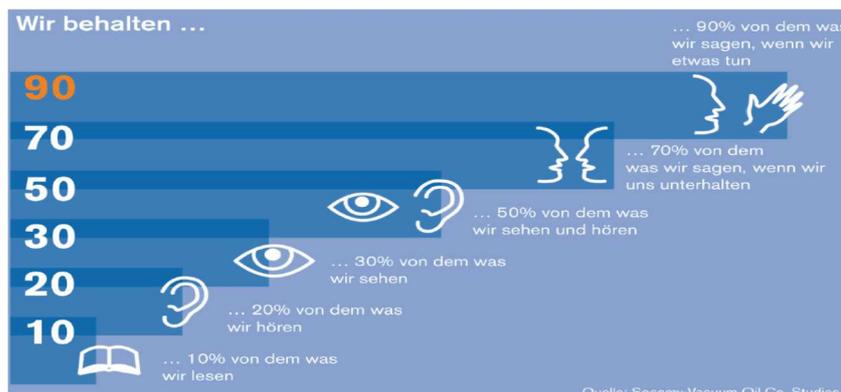
- visuell (*Sehsinn*)
- auditiv (*Hörsinn*)
- kinästhetisch (*Tiefensensibilität*) / taktil (*Tastsinn*)
- olfaktorisch (*Geruchssinn*)
- gustatorisch (*Geschmackssinn*)

Der *Gleichgewichtssinn* (vestibulär) und insbesondere der 7. *Sinn* werden in der Literatur (z. T. im Unterschied zur Praxis) in der Regel nicht beachtet und spielen eine untergeordnete Rolle. Jeder Mensch hat – je nach Situation! – eine eigene Reihenfolge von bevorzugten Sinneskanälen. In der Regel benutzen Menschen jedoch ein bestimmtes Sinnesorgan als Hauptkanal. Bei vielen Menschen – jedoch nicht bei allen! – ist dies der Sehsinn.

Lernen passiert am Einfachsten, wenn möglichst viele Sinneskanäle angesprochen werden.

Eine der Grundregeln lautet:

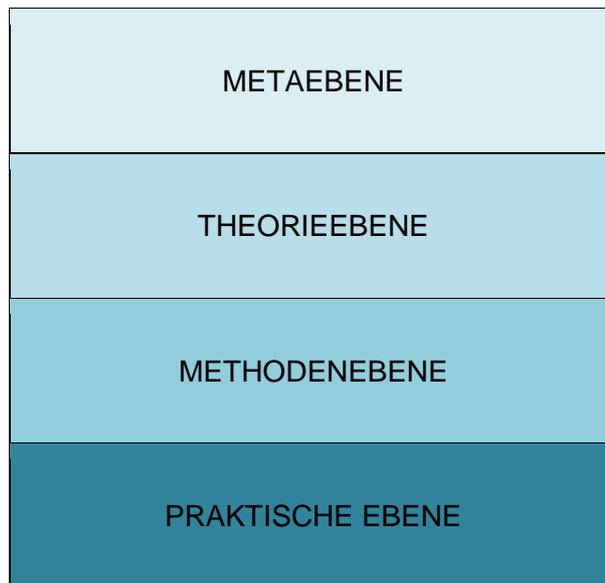
1. erklären (Ohr)
2. zeigen (Auge)
3. handeln (Kinästhetik)



- **Das Ordnungsmodell der hsl**  
(nach CURAVIVA hsl Projektgruppe Fachlichkeit 2012)

All unser Denken und Tun ist durch verinnerlichte Haltungen und Werte geprägt. Für eine fachlich fundierte und reflektierte Arbeit ist es unumgänglich sich dieser Faktoren bewusst zu werden. Das vorliegende Ordnungsmodell dient dazu eigenes Denken und Handeln aufzuschlüsseln und einzuordnen.

Im Ordnungsmodell werden vier Ebenen unterschieden:



Jedes Handeln auf der praktischen Ebene ist geleitet durch Haltungen auf der Metaebene, Erklärungsmodellen auf der Theorie- und Methodenebene und abrufbaren Fertigkeiten auf der Methodenebene und der praktischen Ebene.

Ein Beispiel aus der Praxis:

Beim Fussballspiel ist eine Fensterscheibe in die Brüche gegangen. Der Schaden muss behoben, der Fall aufgeklärt und der Täter in die Pflicht genommen werden. Bloss: keines der beteiligten Kinder will es gewesen sein. Wie verhalte ich mich als Sozialpädagogin in dieser Situation?

Hier beispielhaft einige Aspekte, wie diese Situation nach dem Ordnungsmodell gelesen und angegangen werden kann.

METAEBENE	Konstruktivismus	Ich bin mir bewusst, dass jedes Kind die Situation anders wahrgenommen hat und sie entsprechend darstellt
THEORIEEBENE	Gruppendynamische Rollentheorie	Ich bin mir bewusst, dass jedes Kind eine andere Rolle in der Gruppe innehat
METHODENEbene	LOA	Ich bin interessiert an der Lösung des Problems (Fensterscheibe) und nicht in erster Linie am Finden eines Schuldigen
PRAKTISCHE EBENE	W-Fragen	Was ist passiert?

Diese vier Ebenen können folgendermassen spezifiziert werden:

<p><b>METAEBENE</b></p>	<p><b>Welt-/Menschenbildkonzepte</b>                  Implizite oder explizite Annahmen, Vorstellungen, Spekulationen über das Sein des Menschen als Bestandteil von Ideologien, Religionen, Wissenschaften, Theorien, die über Einstellungen und Haltungen erkennbar werden.                  An der hsl verstehen wir darunter das Wissen um ethische Grundannahmen und Grundhaltungen in unterschiedlichen Wertemodellen (z.B. Buddhismus, Lebensweltorientierung, Montessoripädagogik)</p>
<p><b>THEORIEEBENE</b></p>	<p><b>Erklärungstheoretische Ansätze</b>                  Lehre über die allgemeinen Begriffe, Prinzipien eines bestimmten Bereichs der Wissenschaft oder Profession. Theorie als System begründeter Aussagen zur Erklärung bestimmter Tatsachen oder Phänomene.                   An der hsl verstehen wir darunter erklärungstheoretisches und fachliches Wissen das zum Verständnis berufsspezifischer Fragen dient (z.B. Modelle der Gruppenentwicklung, Rechtsgrundlagen, Axiome der Kommunikation)</p>
<p><b>METHODENEbene</b></p>	<p><b>Methodenrahmen</b>                  Die im Berufskontext ermittelte Grundlage methodischen Handelns, die das konkrete Vorgehen rahmt oder darauf vorbereitet.                   An der hsl verstehen wir darunter Werkzeuge, Methoden und Modelle, die zum konkreten Handeln anleiten und befähigen. (z.B. Kooperatives Konfliktmodell, Problemlösungsprozess, Gewaltfreie Kommunikation)</p>
<p><b>PRAKTISCHE EBENE</b></p>	<p><b>Handeln</b>                  Handlungsphase, das konkrete Handeln selbst und dessen Durchführung auf dem Hintergrund der drei Ebenen (Meta-, Theorie- und Methodenebene)                   An der hsl verstehen wir darunter das Handeln, Agieren und Reagieren in der konkreten Situation (z.B. Arbeit in der Praxis, Rollenspiele, exemplarisches Üben)</p>

Was sind die Ziele des Modells?

Das Ordnungsmodell dient dazu, sich der Hintergründe seines Denkens und Handelns bewusst zu werden. Dies ist eine Voraussetzung für fachlich fundiertes Arbeiten als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge.

Durch die konsequente Einordnung der Unterrichtsinhalte an der hsl werden folgende Ziele verfolgt:

- Das Ordnungsmodell gibt im Unterricht eine schnelle Orientierung darüber, auf welcher der vier Ebenen vermitteltes Fachwissen einzuordnen ist. Dies dient der Komplexitätsreduktion. Es erlaubt ein unmittelbares Erkennen der Konkretisierungsstufe des Stoffes.

- Durch die Arbeit mit dem Ordnungsmodell wird erweitertes Wahrnehmen, strukturiertes, fachlich begründetes Vorgehen, differenziertes Argumentieren in der Praxis und professionelles Überprüfen der eigenen Arbeit erleichtert.
- Das kontinuierliche Einordnen des Stoffes führt mittelfristig zu einer Internalisierung dieser Herangehensweise. Daraus resultiert eine handlungswirksame Verfügbarkeit des eigenen Fachwissens in Schule und Praxis.

• **Weitere Kategorisierungen**

(Schilling und Geissler nach Kessler 2010, S. 1/4)

Das Wort „Methode“ wird nicht einheitlich verwendet. Es gibt unterschiedliche Wissenskonzepte, welche unterschiedliche Abstraktionsreihen definieren. Hier zwei gängige Kategorisierungen von Schilling (links) und Geissler (rechts), welche in der Fachliteratur anzutreffen sind:

<p><b>1. Arbeitsform</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. methodologische Ebene</li> <li>• Bsp.: Einzelhilfe</li> </ul>	<p><b>1. Konzept</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Ziele, Inhalte, Methoden und Verfahren in sinnhaftem Zusammenhang“</li> <li>• Bsp.: Lebensweltorientierte Soziale Arbeit</li> </ul>
<p><b>2. Verfahren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2. methodologische Ebene</li> <li>• Bsp.: Gruppenpädagogik</li> </ul>	<p><b>2. Methode</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung des Vorgehens</li> <li>• Bsp.: Schulsozialpädagogik</li> </ul>
<p><b>3. Methode</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3. methodologische Ebene</li> <li>• Bsp.: Beobachten.</li> </ul>	<p><b>3. Technik / Verfahren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilaspekte von Methoden</li> <li>• Bsp.: Kontaktaufnahme mit Klientenschaft</li> </ul>

Welches sind die für Sie aktuell wichtigsten Erkenntnisse aus folgenden Begriffen:

**Didaktik – Methodik – Elemente der Methodik –  
Interdependenz von Didaktik und Methodik - Sinnesorgane –Sinneskanäle –  
Kategorisierungen**

## 4. Prämissen der Sozialpädagogik

### 4.1. Einführung

Die *Prämissen* (lat. praemissum „das Vorausgeschickte“) der *Sozialpädagogik* sind „selbstverständliche Voraussetzungen oder (Rahmen-) Bedingungen der Sozialpädagogik“.

Wir wollen hier einigen wenigen Prämissen Raum geben, die oft in der Einführung in die sozialpädagogische Didaktik / Methodik vergessen gehen. Es sind Prämissen, die auf den ersten Blick als Selbstverständlichkeiten angenommen werden. Die jedoch auf den zweiten Blick der fachlichen Sozialpädagogik Handlungsfelder eröffnen können.

Hans Thiersch (2010) spricht von vier zentralen Prämissen, welche die Sozialpädagogik bestimmen:

Raum	Zeit	Beziehung	kulturelle Deutungsmuster
Sozialpädagogik findet an bestimmten Orten und in bestimmten Räumen statt.	Sozialpädagogik findet zu bestimmten historischen Zeitpunkten und in bestimmten Zeitabläufen statt.	Sozialpädagogik beinhaltet das Wort sozial (lat. socius „der Gefährte“): Alle Sozialpädagogik findet in Bezug auf Mitmenschen und somit in konkreten Beziehungen statt.	Da Sozialpädagogik unabdingbar mit Menschen zu tun hat, laufen dabei immer auch die konkreten kulturellen Prägungen und Deutungen dieser Beteiligten mit.

In der konkreten Arbeit mit diesen vier Bereichen können sich mindestens zwei Aspekte des Umgangs mit diesen Prämissen zeigen:

- Diese vier Prämissen haben einen Bezug zueinander: Konkrete Sozialpädagogik findet gleichzeitig in einem bestimmten Raum, in einer konkreten Zeit, in Beziehung zu mindestens einem Gegenüber und in einem kulturellen Umfeld statt. Dabei überlagern sich die unterschiedlichen Bereiche: Hat ein konkretes Verhalten an einem bestimmten Ort mehr mit dem Raum oder dem Zeitpunkt zu tun? Oder eher mit einer kulturellen Prägung?... In der Regel lohnt es sich nicht, über die „richtige“ Zuordnung zu streiten, sondern die vier Bereiche als Hinweise zu nehmen, was allenfalls auch noch zu berücksichtigen ist.
- Wie mit den meisten Rastern und Modellen kann es sich auch hier als sinnvoll erweisen, die vier Prämissen nicht als abgeschlossenes System zu betrachten: Je nach Analysesituation kann es hilfreich sein, weitere Bereiche hinzuzufügen oder einzelne Bereiche für die konkrete Situation als nicht relevant zu betrachten.

Raum	Zeit	Beziehung	kulturelle Deutungsmuster	...

## 4.2. Raum

„Raum“ in Bezug auf die Sozialpädagogik kann vielfältig erfahren werden. Im Folgenden einige Assoziationen dazu:

- **Sozialraum**

Sozialpädagogik in der Stadt Luzern kann anders aussehen als im Entlebuch, in Deutschland, in Spanien, in Sri Lanka, in Kanada... Zudem findet die Sozialpädagogik in einem konkreten Umfeld statt: Die Institution steht in einem konkreten Quartier – und in diesem Umfeld (Sozialraum) hat es bestimmte Ressourcen, Partnerinstitutionen... (nicht). Woog (2006, S. 37) spricht von einer eigentlichen „Erweiterung des Raumes“ in der Sozialpädagogik: Vom engen *Fokus auf das Individuum* richtet sich der Blick hin auf die *konkrete Situation des Individuums im sozialen Raum*.

- **Örtlicher Raum**

Ein Gespräch mit einem Bewohner eines Wohnheimes kann – je nachdem, wo es stattfindet – unterschiedliche Verläufe nehmen: Im Wohnzimmer der Gruppe, im persönlichen Zimmer des Bewohners, im Büro der Institution, im Garten der Institution, auf einem Spaziergang im Quartier, zu Hause bei den Eltern, „zwischen Tür und Angel“...

- **Interaktioneller Raum**

Je nachdem, wie ich mich als Fachperson in der Interaktion positioniere, kann eine sozialpädagogische Intervention deutlich unterschiedliche Ergebnisse zeigen. Mögliche Positionen: „Von oben herab“, „brutal-frontal“, „auf gleicher Augenhöhe“, Gegenposition, zu-/abgewandt...

Einige Fragen dazu:

- Welche weiteren Raumkonzepte können Sie konstruieren?
- Welcher örtliche Raum in Ihrer (ehemaligen) Praxis ist Ihnen am liebsten? Vertrautesten? Für welche sozialpädagogische Arbeit ist er eher geeignet? Weniger geeignet?
- Welcher interaktionelle Raumbezug ist Ihnen „von Haus aus“ nahe stehend? Für welche sozialpädagogische Arbeit ist er eher geeignet? Weniger geeignet? Welcher interaktionelle Raumbezug ist Ihnen am weitesten entfernt? Für welche sozialpädagogische Arbeit wäre er eher geeignet? Weniger geeignet?
- Was könnte dies für Ihre persönliche Entwicklung bedeuten? Für Ihre (zukünftige) Arbeit in der Praxis?

Murmelgespräch: „Was kann dies für Ihre Entwicklung und Ihre methodische Arbeit in der Praxis bedeuten?“

Welche Punkte möchten Sie aus dem „Murmelgespräch“ festhalten?

Fazit = Das Wichtigste zum Thema „Raum“:

### 4.3. Zeit

„Zeit“ in Bezug auf die Sozialpädagogik kann vielfältig erfahren werden. Im Folgenden einige Assoziationen dazu:

- **Historische Zeit**

Aktuelle Sozialpädagogik sieht anders aus als gestrige Sozialpädagogik, Sozialpädagogik im Winter erfolgt anders als Sozialpädagogik im Sommer. Die Sozialpädagogik letztes Jahr, vor 10 Jahren, 1968, um 1900 oder um 1850 ist jeweils eine je andere Sozialpädagogik.

- **Institutionelle Zeit**

Sozialpädagogik in einer sich im Aufbau befindenden Institution erfolgt anders als in einer traditionell-behäftigen Institution. Oder: Ein Team, das neu zusammengesetzt ist, arbeitet anders als ein Team, das sich seit langer Zeit gut kennt.

- **Interaktionelle Zeit**

Eine ruhige sozialpädagogische Intervention hat einen andern Effekt als ein hektisches Aneinanderreihen von Interventionen. Gleichzeitig gilt es im sozialpädagogischen Handeln zu beachten, dass das eigene Zeiterleben nicht dasselbe Zeiterleben wie beim Gegenüber ist. Und: Bei welchem Punkt beginne ich als sozialpädagogische Fachperson eine Interaktion – und in wie grossen Zeitschritten/-horizonten führe ich sie durch, damit das Gegenüber mitmachen kann?

Einige Fragen dazu:

- Was ist für Sie „Zeit“?
- Welche weiteren Zeitkonzepte können Sie konstruieren?
- Welche „Zeit“ (historisch? schnell – langsam? eigene – fremde?...) ist Ihnen „von Haus aus“ nahe stehend? Am weitesten entfernt? Für welche sozialpädagogische Arbeit ist welche „Zeit“ eher geeignet? Weniger geeignet?
- Welche „Zeit“ (historisch? schnell – langsam? eigene – fremde?...) ist Ihren (ehemaligen) Klienten und Klientinnen nahe stehend? Am weitesten entfernt?
- Was könnte dies für Ihre persönliche Entwicklung bedeuten? Für Ihre (zukünftige) Arbeit in der Praxis?

Murmelgespräch: „Was kann dies für Ihre Entwicklung und Ihre methodische Arbeit in der Praxis bedeuten?“

Welche Punkte möchten Sie aus dem „Murmelgespräch“ festhalten?

Fazit = Das Wichtigste zum Thema „Zeit“:

#### 4.4. Beziehung

„Beziehung“ in Bezug auf die Sozialpädagogik kann vielfältig erfahren werden. Im Folgenden einige Assoziationen dazu:

- **Beziehungen zum Gegenüber**  
Fachpersonen und Klientenschaft treten in sozialpädagogischen Beziehungen grundsätzlich in unterschiedlichen Rollen miteinander in Kontakt. Sei dies in der Rolle der „Helfenden“ (Fachperson) und „Unbeholfenen“ (Klientenschaft) wie in der traditionellen Sozialpädagogik oder in der Rolle der „Prozessbegleitung“ (Fachperson) und „Kundigen“ (Klientenschaft) wie in der ressourcenorientierten Sozialpädagogik: Alle Beziehungskonzepte haben ihre Stärken und ihre Schwächen.
- **Beziehungen zum direkten Umfeld einer Person (systemischer Aspekt)**  
Alle Beziehungen können nicht losgelöst vom direkten Umfeld der konkreten Personen betrachtet werden: Wir alle (Fachpersonen und Klientenschaft) haben anwesende, abwesende, verstorbene... Eltern. Wir stehen zu andern Personen in naher oder distanzierter... Beziehung. Diese – auch abwesenden oder abgestorbenen – Beziehungen haben einen Einfluss auf unser aktuelles Handeln.
- **Beziehungen zum erweiterten Umfeld einer Person/Situation (Sozialraumorientierung)**  
Neben dem direkten Umfeld geht oft das indirekte Umfeld einer Person oder Situation vergessen: Sozialpädagogik findet in einem Umfeld statt, wo andere Institutionen, Parteien (zu politischen Aspekten insgesamt siehe Thiersch 2009), Ressourcen... vorhanden sind. Diese Beziehungen müssen von der Sozialpädagogik oft aktiv gesucht, eröffnet und gepflegt werden, damit sie für die eigene sozialpädagogische Arbeit zur Verfügung stehen.

Einige Fragen dazu:

- Was ist für Sie „Beziehung“?
- Welche weiteren Beziehungskonzepte können Sie konstruieren?
- Welche „Beziehungen“ (2er-Beziehungen? Klein-/Grossgruppe? Nahe – weite?... ) und Rollen sind Ihnen „von Haus aus“ nahe stehend? Am weitesten entfernt? Für welche sozialpädagogische Arbeit ist welche „Beziehungsart“ eher geeignet? Weniger geeignet?
- Welche „Beziehungen“ (2er-Beziehungen? Klein-/Grossgruppe? Nahe – weite?... ) und Rollen sind Ihren (ehemaligen) Klienten und Klientinnen nahe stehend? Am weitesten entfernt?
- Was könnte dies für Ihre persönliche Entwicklung bedeuten? Für Ihre (zukünftige) Arbeit in der Praxis?

Murmelgespräch: „Was kann dies für Ihre Entwicklung und Ihre methodische Arbeit in der Praxis bedeuten?“

Welche Punkte möchten Sie aus dem „Murmelgespräch“ festhalten?

Fazit = Das Wichtigste zum Thema „Beziehung“:

#### 4.5. Kulturelle Deutungsmuster

Da Sozialpädagogik immer in Bezug mit Menschen passiert, beeinflussen die bewussten und unbewussten „kulturellen Deutungsmuster“ die fachliche Arbeit vielfältig. „Kulturelle Deutungsmuster“ meint dabei „gelernte, mehr oder weniger fest stehende mentale Prozesse, wie wir Situationen beurteilen und interpretieren“. Im Folgenden einige Assoziationen dazu:

- **Kultur**  
In unserer Gesellschaft können wir nicht mehr von einer homogenen Kultur ausgehen. Durch die heutige Globalisierung überlagern sich Kulturen sowohl lokal (Bündnerin in der Stadt Zürich) als auch international (Tamilen in der Schweiz). Unterschiedliche Kulturen haben jedoch auch unterschiedliche Deutungsmuster. Dies akzentuiert sich in der Sozialpädagogik zusätzlich, da sich diese Arbeit oft mit Randgruppen (Ränder der Mehrheitskultur) beschäftigt.
- **Grundhaltung**  
Heutige professionelle Sozialpädagogik findet in komplexen Situationen statt. Diese erfordern von Fachpersonen eine (reflektierte) Grundhaltung, ansonsten sind sie überfordert und handlungsunfähig. In der aktuellen Sozialpädagogik hat sich eine Grundhaltung grossmehrheitlich durchgesetzt, die mit *positiv*, *ressourcenorientiert* und *lösungsorientiert* umschrieben werden kann (ohne damit schon auf die konkreten methodischen Ansätze zu verweisen).
- **Kommunikation**  
Wir können nicht davon ausgehen, dass unsere jeweiligen Gegenüber unsere Botschaften so aufnehmen und interpretieren, wie wir dies beabsichtigen: „Kommuniziert ist das, was wir vom Gegenüber als Reaktion erhalten.“ Sozialpädagogische Pläne werden motivierter umgesetzt, wenn sie gemeinsam (Fachperson und Klientschaft) und mit verschiedenen Sinnessystemen (Pestalozzi: Kopf, Herz und Hand) erarbeitet werden (Partizipation).

Einige Fragen dazu:

- Wie definieren Sie „kulturelle Deutungsmuster“?
- Welche weiteren Themen bezüglich kultureller Deutungsmuster können Sie konstruieren?
- Welche „kulturellen Deutungsmuster“ sind Ihnen „von Haus aus“ nahe stehend? Am weitesten entfernt? Für welche sozialpädagogische Arbeit sind diese „kulturellen Deutungsmuster“ eher geeignet? Weniger geeignet?
- Welche „kulturellen Deutungsmuster“ sind Ihren (ehemaligen) Klienten und Klientinnen nahe stehend? Am weitesten entfernt?
- Was könnte dies für Ihre persönliche Entwicklung bedeuten? Für Ihre (zukünftige) Arbeit in der Praxis?

Murmelgespräch: „Was kann dies für Ihre Entwicklung und Ihre methodische Arbeit in der Praxis bedeuten?“

Welche Punkte möchten Sie aus dem „Murmelgespräch“ festhalten?

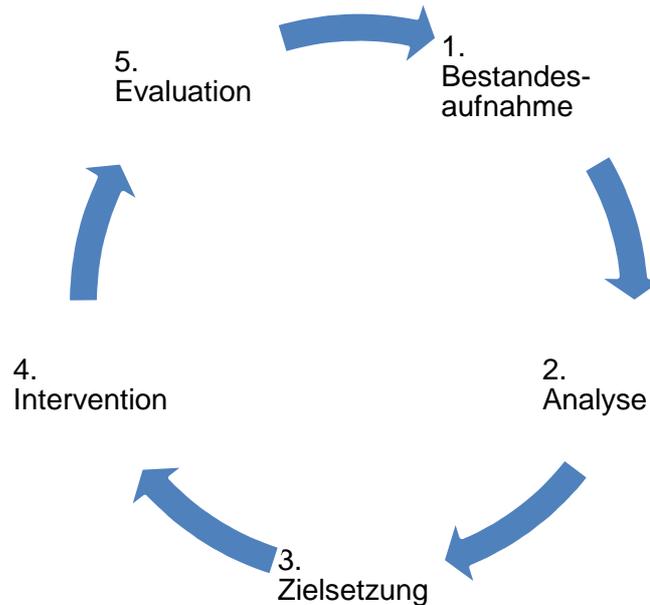
Fazit = Das Wichtigste zum Thema „kulturelle Deutungsmuster“:

## 5. Problemlösungsprozess

(nach Schilling 2005, S. 218ff, s. a. Martin 1992, S. 60f)

„Und Schritt für Schritt gehe ich weiter auf dem weglosen Grund bis hinauf zur Quelle,  
wo unter trockenem Fels das Moos gedeiht, wo Leben und Tod sich die Hände geben.“  
(Joller 2012, S. 129)

### 5.1. Ablauf des Problemlösungsprozesses

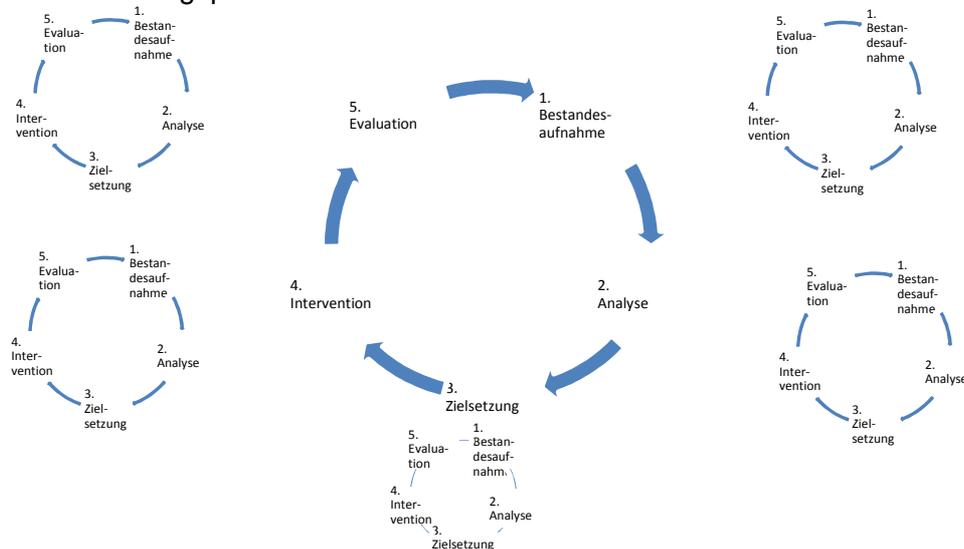


„Jede pädagogische wie nicht pädagogische Situation, jede Lern- oder Handlungssituation erfolgt in diesen vier (Anmerkung D. M.: hsl arbeitet mit fünf) Schritten, bewusst oder unbewusst, spontan oder langfristig geplant. Es sind vier anthropologisch begründete Handlungsschritte. Jeder Mensch verhält sich so, er kann gar nicht anders: Zuerst benötigt er Informationen, diese muss er ordnen, für sich ein Konzept erstellen, erst danach kann er handeln. Nach seiner Handlung wird er ein bestimmtes Gefühl haben, das sein Handeln bewertet. Diese Auswertung ist für ihn wiederum eine wichtige Information, wie er sich in einer ähnlichen Situation verhalten soll“ (Schilling 2005, S. 220; s. a. das Luzerner Phasenmodell der allgemeinen normativen Handlungstheorie in Koch 2010).  
(anthropologisch: den Menschen betreffend; Anthropologie: die Wissenschaft vom Menschen)

Der Problemlösungsprozess und – ein anderer Ausdruck für dasselbe – das „Modell des zirkulären Problemlösens bieten für Fachkräfte einen Wegweiser – einen Art Kompass –, im gefährlichen Gelände der täglichen Praxis immer wieder einmal zu reflektieren, wo sie sich gerade befinden und um vielleicht hier und da die anderen Ebenen und Prozessphasen wahrzunehmen und sich anregen zu lassen, strukturierter und gezielter weiterzuarbeiten, Routinen vorübergehend hinter sich zulassen, Versuche nach dem Motto „Probieren geht über Studieren“ abzulehnen und sich insgesamt neue kreative Möglichkeiten zu eröffnen. Dies alles und ganz besonders auch zum Wohle der KlientInnen“ (Stimmer 2012, S. 30).

## 5.2. Integrierte Problemlösungsprozesse

Aufwändige Problemlösungsprozesse arbeiten in der Regel mit integrierten Problemlösungsprozessen. Dies bedeutet, dass jeder Problemlösungsschritt einen eigenen vollständigen oder unvollständigen Problemlösungsprozess beinhalten kann.



- Verschiedene Ebenen von integrierten Problemlösungsprozessen.**  
 Problemlösungsprozesse können in mehreren Ebenen ineinander integriert sein.
- Problemlösungsprozesse sind unscharfe Prozesse.**  
 Die verschiedenen Schritte des Problemlösungsprozesses gehen fließend ineinander über. Es ist nicht immer zu jeder Zeit eindeutig klar, in welchem Schritt man sich befindet.
- Der Problemlösungsprozess läuft nicht immer stringent gradlinig.**  
 Es ist auch zu einfach anzunehmen, dass die Schritte des Problemlösungsprozesses immer von 1. *Bestandesaufnahme* über 2. *Analyse*, dann zu 3. *Zielsetzung*, 4. *Intervention* und schliesslich zu 5. *Evaluation* verlaufen. Es kann zum Beispiel auch sinnvoll sein, im Verlaufe eines Prozesses nochmals zum 1. Schritt zurück zu kehren und ein zweites Mal Informationen zu sammeln (s. a. Vetter et al 2008, S. 168ff).
- Problemlösungsprozesse gestalten die Praxis – und die Praxis kann in Problemlösungsprozessen abgebildet werden.**  
 Der Problemlösungsprozess kann in zwei Richtungen gebraucht werden.  
 Mit dem Problemlösungsprozess kann die Praxis gestaltet werden:  
 Problemlösungsprozess → Praxis  
 Der Problemlösungsprozess hilft, die Prozesse in der Praxis einzuordnen:  
 Problemlösungsprozess ← Praxis  
 Das heisst, der Problemlösungsprozess als Modell darf nicht einfach der Praxis übergestülpt werden, sondern die konkrete Praxissituation gestaltet den Problemlösungsprozess mit.
- Problemlösungsprozesse verlaufen spiralförmig.**  
 “Die Reflexion über eine Handlung ist gleichzeitig wiederum eine neue Information und der Ausgangspunkt für eine neuerliche Planung. In der lerntheoretischen Didaktik spricht man vom Kreis-Modell. Das Wort "Kreis" vermittelt jedoch eher den Eindruck von Geschlossenheit, dagegen soll der Begriff "Spirale" die Dynamik des Lernvorganges verdeutlichen; denn durch den Lernprozess habe ich mich verändert“ (Schilling 2005, S. 221).

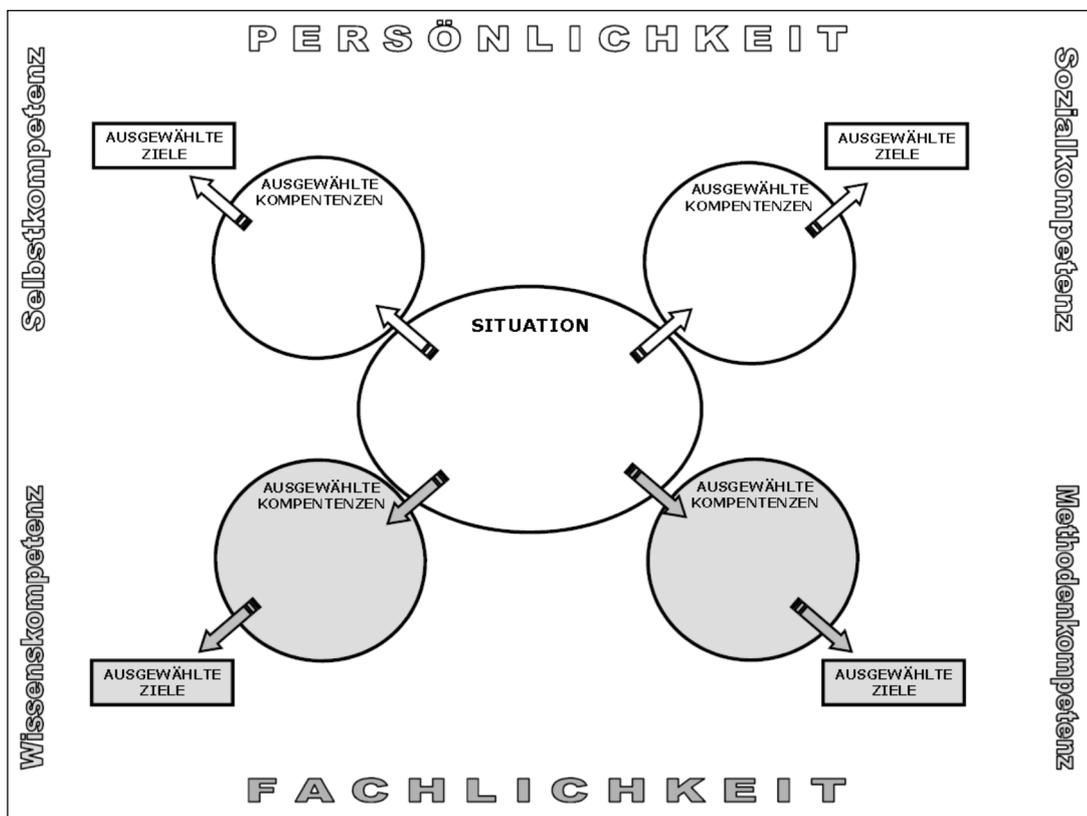
### 5.3. Exkurs: Zielsetzung

(nach: CURAVIVA 2011, S. 2f)

„Man pflegt zu sagen:  
Wo ein Wille, dort ist auch ein Weg.  
Ich wage zu behaupten:  
Wo ein Ziel, dort ist auch ein Wille.“  
(Frankl nach Lukas 2006)

Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen (in Ausbildung) sind mit vielschichtigen und komplexen Situationen konfrontiert – dies sowohl als selber Lernende als auch in Bezug auf die Lernbedürfnisse ihrer Klientel.

Die konkreten Berufs- und/oder Alltagssituationen sind Anlass sich in der täglichen Arbeit zu überlegen, wo genau sich Lernende persönlich weiter entwickeln möchten bzw. sollen. Zu dieser Weiterentwicklung sind spezifische Kompetenzen vonnöten, um einen Umgang mit der in Frage kommenden, ausgewählten Situation zu ermöglichen – Kompetenzen sowohl im Bereich Persönlichkeitsbildung wie auch auf der Ebene der Fachlichkeit.



#### 1. Beobachten (Bestandesaufnahme)

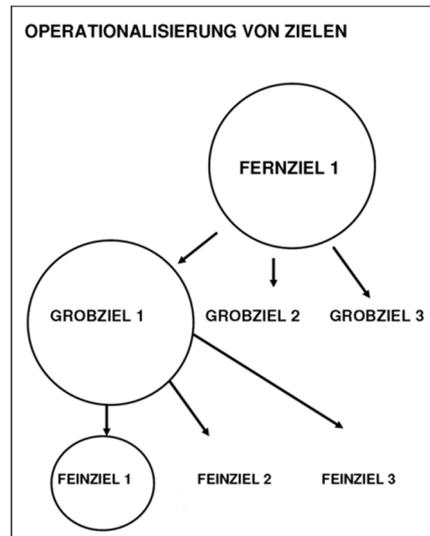
In einem ersten Schritt gilt es, die Situation auszuwählen und zu beschreiben.

#### 2. Verstehen und Erklären (Analyse der beruflichen Situation)

Anschliessend macht es Sinn in einem zweiten Schritt die gewählte Situation zu analysieren im Hinblick auf die Kompetenzen, die für eine Bewältigung der gewählten Situation notwendig sind. Diese sind konkret zu benennen. Dies beinhaltet sowohl eine Auflistung dessen, was der/die Lernende bereits kann (vorhandene Ressourcen) als auch was als nächstes gelernt werden soll (Herausforderungen).

### 3. Planen (Zielsetzungen)

Daraus können Lernziele abgeleitet werden. Zum erfolgreichen Arbeiten mit Zielen haben sich verschiedene Zielebenen herauskristallisiert (nach Lindner o. D.):



#### Zielebenen

(nach Lindner o. D., nach Lindner/Hottiger o. D.)

#### 1. Fernziel (WAS?)

Die „übergreifende Vision“ einer Situation in der Zukunft, wenn die Problematik verschwunden oder der gewünschte Zustand erreicht ist.

#### 2. Grobziel (WAS?)

Eine erste Konkretisierung des Fernziels. Fernziele werden in der Regel in verschiedenen Grobzielen konkret gemacht.

#### 3. Feinziel (WAS?)

Die "kleine Vision" für das Handeln heute.

Es ist möglich, dass ein Feinziel schon operationalisiert (messtauglich) ist. In der Regel ist ein Feinziel jedoch noch nicht operationalisiert – dann braucht es noch die Operationalisierungsebene.

#### 4. Operationalisierung (WIE?)

Vorgehen: Wie gehe ich bei der Umsetzung vor? → Schritt für Schritt.

### 4. Umsetzen

Achtung: Die Unterlagen für die Praxislernziele setzen obigen Operationalisierungsschritt hierhin!

### 5. Überprüfen (Evaluation)

- Starttermin Zielsetzung.
- Abschlusstermin Zielsetzung.
- Überprüfungskriterien = Erfolgskriterien (Woran erkenne ich/erkennt mein Gegenüber, dass das Ziel erreicht ist?)
- Abschluss der Evaluation: Wann werde ich das Ziel mit meinem Gegenüber aus?

## Zielformulierungen

(nach Lindner o. D.)

- Ziele sind immer positiv zu formulieren, d. h. Negationen, Steigerungsformen und Vergleiche müssen umformuliert werden.
- Ziele sind so konkret wie möglich zu benennen.
- Kleine Ziele haben Vorrang vor grösseren Zielen.
- Es sind Ziele zu formulieren, die im Kontroll- und Kompetenzbereich der KlientInnen liegen und mit Aktivität verbunden sind.
- Zu jeder Zielformulierung gehören die Kriterien für die Zielerreichung.

## SMART+ - Ziele

S	stimmig - spezifisch
M	messbar
A	attraktiv
R	realistisch
T	terminiert
+	positiv

Auch bei der heute vorherrschenden Kompetenzorientierung kommt das Lernen nicht ohne Lernziele aus. Für eine genaue Entwicklungsplanung braucht es die Beschreibung von Zielen, deren Erreichen innerhalb eines bestimmten Entwicklungsabschnittes möglich und überprüfbar ist. Die Ziele sollten den anzustrebenden Zuwachs an Kenntnissen und an ganz speziellen Fertigkeiten aufzeigen sowie die systematische Abfolge einzelner Lernschritte transparent machen. Zusammengefasst kann gesagt werden:

Lernziele beschreiben Zwischenschritte auf dem längeren Weg des Kompetenzaufbaus. Indem bestimmte, sehr konkrete und überprüfbare Ergebnisse angestrebt werden, wird ein Beitrag zur langfristigen Förderung einer Kompetenz erreicht.

**Beispiel Klientin**

<b>1. Bestandesaufnahme</b>	Anita kommt wiederholt zu spät in die interne Schule.
<b>2. Analyse</b>	Zeit kennen. Sich strukturieren können. Prioritäten setzen können... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcen: Anita kennt die Zeit...</li> <li>• Herausforderungen: Anita kann sich nicht strukturieren. Anita kann Prioritäten nicht setzen...</li> </ul>
<b>3. Zielsetzungen</b>	Anita kann sich strukturieren.
3.1. Fernziel	Anita strukturiert ihre Zeit.
3.2. Grobziel(e)	Anita wechselt pünktlich von der Freizeit in die Schule...
3.3. Feinziel(e)	Anita macht ein Ritual, um von der Freizeit in die Schule zu wechseln...
3.3. Operationalisierung	Anita erfindet mit Bezugsperson ein Ritual + erprobt es...
<b>4. Umsetzung</b>	(Wird nicht beschrieben.)
<b>5. Evaluation</b>	
5.1. Zeitraum	Am SO bis 18 h erfinden + MO - FR erproben...
5.2. Erfolgskriterien	Ritual ist mit Unterschriften aufgeschrieben + 3 x gemacht...
5.3. Auswertung	Gespräch Anita mit Bezugsperson am FR, 19.30 h.

**Beispiel Praxisziele**

<b>1. Bestandesaufnahme</b>	Klientin kommt wiederholt mit meinen Anweisungen nicht klar.
<b>2. Analyse</b>	Ich schätze die Klientel adäquat ein... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcen: Ich trenne Beobachtungen und Interpretationen...</li> <li>• Herausforderungen: h gehe bei Einschätzungen stark von «der Normalität» aus...</li> </ul>
<b>3. Zielsetzungen</b>	Ich handle pädagogische adäquat.
3.1. Fernziel	Ich lebe pädagogische Handlungskompetenz.
3.2. Grobziel(e)	Ich erfasse eine Klientin in ihren Bedürfnissen und Ressourcen.
3.3. Feinziel(e)	<i>Bedürfnisse / Ressourcen</i> aufschreiben + reflektieren + mit PA besprechen...
3.3. Operationalisierung	KlientIn aussuchen + alle 2 Tage: Je 1 Situation aufschreiben...
<b>4. Umsetzung</b>	(Wird nicht beschrieben.)
<b>5. Evaluation</b>	
5.1. Zeitraum	Übungszeitraum bis 16. November...
5.2. Erfolgskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis kommenden MI Klientin ausgesucht.</li> <li>• Je 3 Situationen/Woche schriftlich reflektiert + im PA-Gespräch besprochen...</li> </ul>
5.3. Auswertung	PA-Gespräch vom 17. Dezember.

**Übung Klientin**

<b>1. Bestandesaufnahme</b>	
<b>2. Analyse</b>	
<b>3. Zielsetzungen</b>	
3.1. Fernziel	
3.2. Grobziel(e)	
3.3. Feinziel(e)	
3.3. Operationalisierung	
<b>4. Umsetzung</b>	
<b>5. Evaluation</b>	
5.1. Zeitraum	
5.2. Erfolgskriterien	
5.3. Auswertung	

**Übung Praxisziele**

<b>1. Bestandesaufnahme</b>	
<b>2. Analyse</b>	
<b>3. Zielsetzungen</b>	
3.1. Fernziel	
3.2. Grobziel(e)	
3.3. Feinziel(e)	
3.3. Operationalisierung	
<b>4. Umsetzung</b>	
<b>5. Evaluation</b>	
5.1. Zeitraum	
5.2. Erfolgskriterien	
5.3. Auswertung	

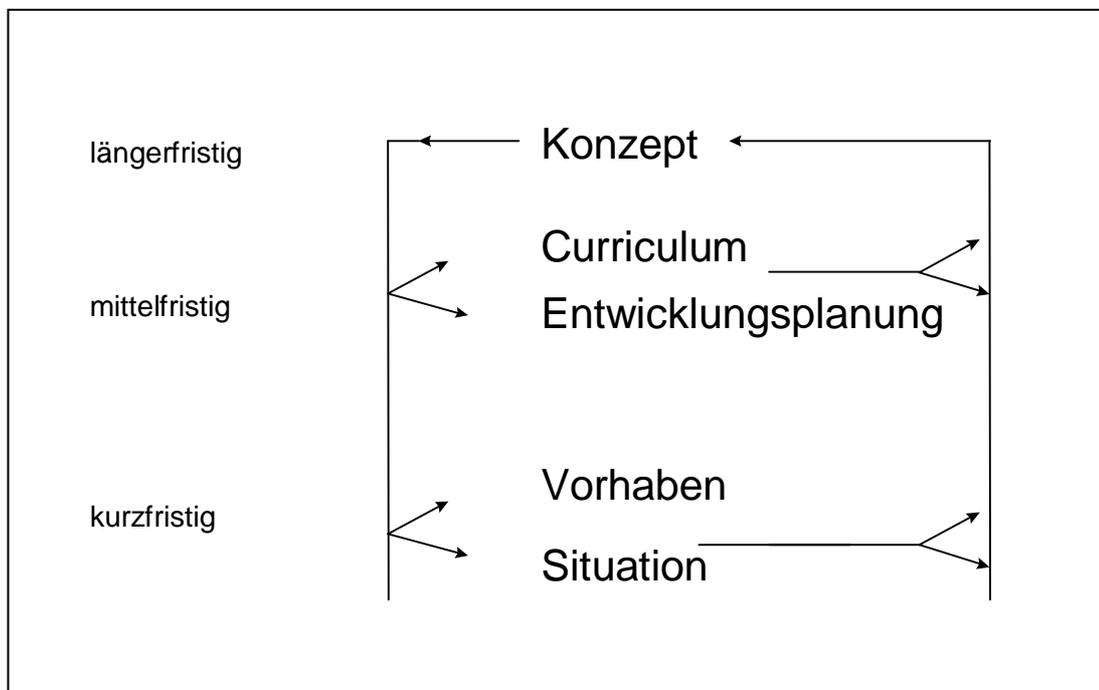
## 6. Formen sozialpädagogischer Planung

(nach Murer/Zrotz 2012, S. 27ff)

In der Sozialpädagogik werden nach Martin (1994, S.102) 5 typische Formen sozialpädagogischer Planungsaufgaben unterschieden:

1. Situation
2. Vorhaben
3. Individuelle Erziehungs- resp. Entwicklungsplanung
4. Curriculum
5. Konzept

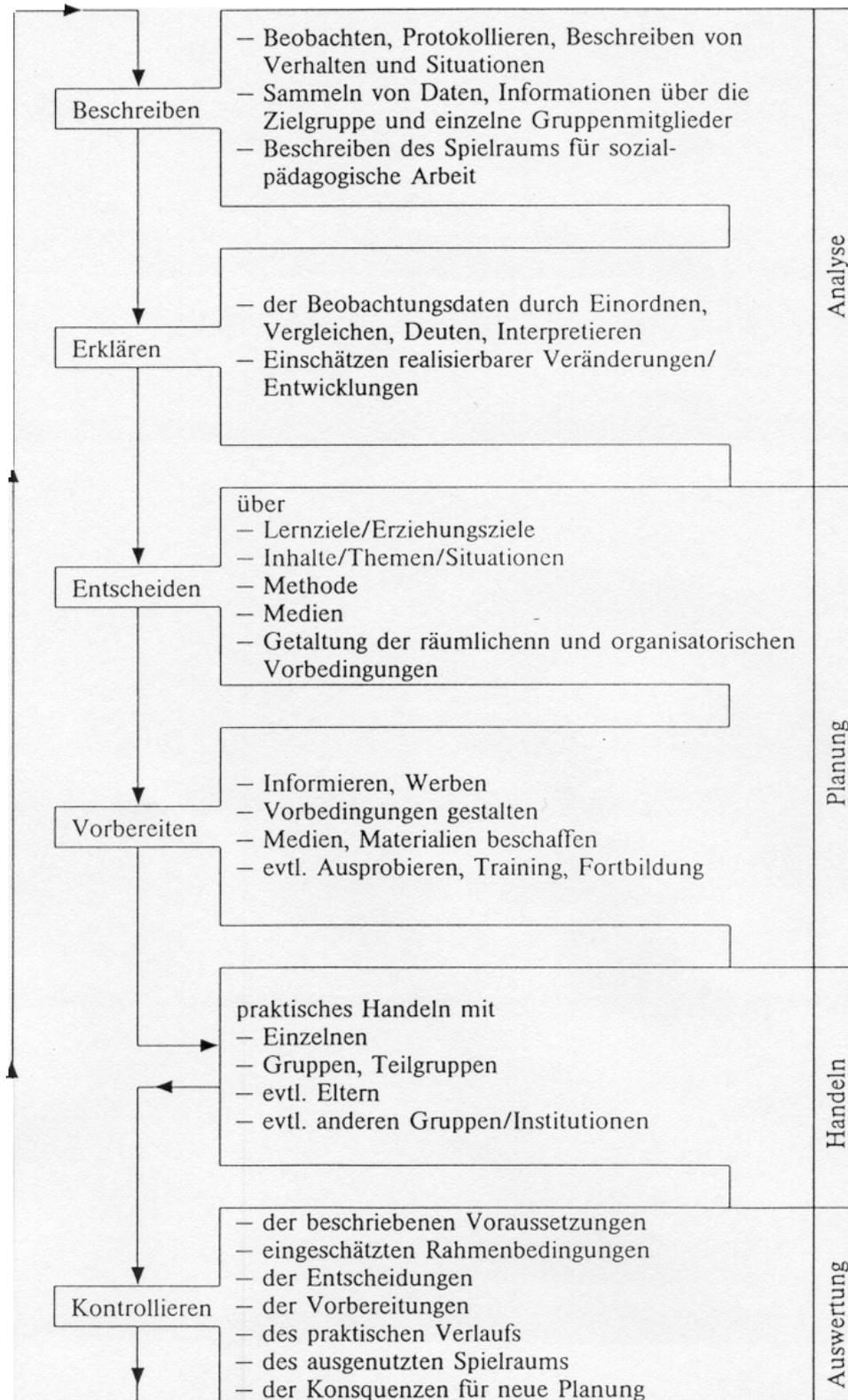
Diese Formen unterscheiden sich in ihrer zeitlichen Dimension und nach inhaltlichen Schwerpunkten. Wie die nachfolgende Grafik aufzeigt stehen sie zueinander in einer Abhängigkeit.



➡ Wie sieht nun ein allgemeiner Verlauf der didaktischen Arbeit aus?

**Verlaufsmodell der didaktischen Arbeit**

(Martin 1994, S. 64)



➔ Im Folgenden wenden wir uns den Definitionen von Erziehungs- resp. Entwicklungsplanung zu:

## 7. Die Erziehungs- oder Entwicklungsplanung (Prozess)

(nach Murer/Zrotz 2012, S. 27ff, verwendete Literatur: Flosdorf (1988, S. 69), Galuske (2001), Martin (1994), Schilling (1993, S. 118))

1. Entwicklungs- resp. Erziehungsplanung ist ein Versuch, individuelle Sozialisierung innerhalb eines Entwicklungsprozesses zusammen mit den Klientinnen und Klienten und deren Umfeld auf eine bestimmte Art und innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu erreichen.
  2. Entwicklungs- resp. Erziehungsplanung ist ein Einigungsvorhaben, welches auf die Koordination verschiedener struktureller Voraussetzungen und pädagogischer Massnahmen, sowie auf die intensive Zusammenarbeit sämtlicher Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen angewiesen ist. Die angewandten Methoden sollten nicht eine Frage der Fachrichtung, sondern der möglichen Effizienz sein. Es geht also darum, alle bedeutsamen Personen dafür zu gewinnen, ihr pädagogisches Handeln gegenüber einem Klienten oder einer Klientin unter eine gemeinsam entwickelte Zielsetzung zu stellen.
- ☒ Entwicklungsplanung ist demnach eng mit einem intensiven Koordinations- und Kommunikationsprozess gekoppelt (Konsensbildung - Entscheidungsfindung)

## Der ERZIEHUNGS- oder ENTWICKLUNGSBERICHT (Instrument)

Unter dem **Erziehungs- resp. Entwicklungsbericht** wird ein systematisches und schriftliches Erfassen, Festhalten, Auswerten, Interpretieren und Prognostizieren von Informationen (Defizite und Ressourcen) über einen bestimmten Klienten oder eine bestimmte Klientin verstanden (**Situationsanalyse/Standortbestimmung**).

Aus diesen Daten resultieren **Zielformulierungen**, welche über entsprechende **Methoden (Strategien)** ➤ bewusst gewählte Verhaltensweisen zur Erreichung eines Zieles) in **Handlung** umgesetzt werden. Dabei wird auch die Koordination der Zusammenarbeit aller beteiligten Personen geregelt.

☞ "Der Erziehungsbericht ist ein Hilfsmittel um einen gelungenen (Anm. Aneas: Thiersch spricht von „gelingenderem“) Alltag zu schaffen, d. h. diesen Alltag so zu gestalten oder zu verändern, dass Verhaltensänderungen möglich werden" (Dalfert 1982, 92). Dieser "Handlungsentwurf" („**vorläufiges Arbeitsprogramm**“) ist einer dauernden Überprüfung zu unterziehen.

☒ Der Entwicklungsbericht ist ein differenziertes Hilfsmittel, das Leistungstransparenz (Dokumentation der Lernbereiche) schafft und eine wichtige Voraussetzung für die Qualitätssicherung- und Kontrolle darstellt.

☞ Der EB hat die Aufgabe, den einzelnen Klienten und die einzelne Klientin optimal zu fördern. Er gibt Ziele an, an welchen sich alle Beteiligten orientieren können/müssen und schlägt Mittel vor. Bei der Arbeit am und mit dem EB tauchen Fragen auf, mit denen es sich immer wieder auseinanderzusetzen gilt:

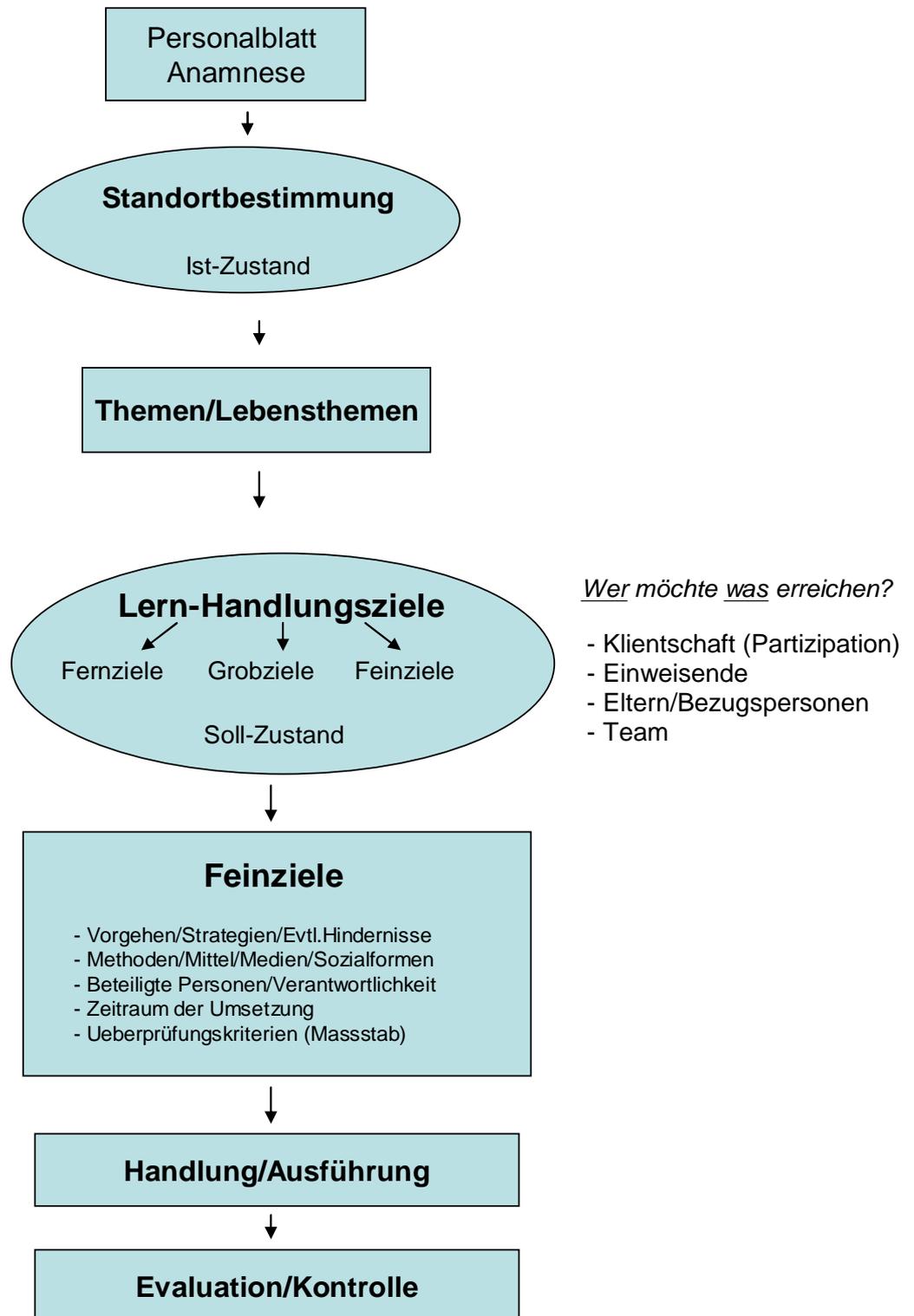
- Warum wollen wir diese Ziele erreichen (für uns, für die Institution, für die Gesellschaft, für die Eltern, für den Klienten/die Klientin)?
- Sind diese Ziele sinnvoll in Bezug auf andere Dimensionen (wie Umwelt, Schule, Gruppe, Therapie)? Frage der Koordination
- Was wird durch die Arbeit anhand dieser Ziele beim Kind, dem Team, Gruppe, Therapie, Schule, Arbeit und bei aussenstehenden Bezugspersonen ausgelöst (Auswirkungen auf andere Systeme/Frage der Koordination)?
- Sind die Ziele einseitig defektorientiert oder werden auch Ressourcen einbezogen?
- Wie sind die Klientin und der Klient in die Zielformulierung einbezogen? (Partizipation)

Repetitionsfrage

Könnten Sie nun den Unterschied zwischen Entwicklungsplanung- und Bericht benennen?

☞ Wie sieht nun ein vereinfachter Ablauf der Entwicklungsplanung aus?

# Entwicklungs-und Förderplanung



➔ Im Folgenden nehmen wir einzelne Elemente eines Entwicklungsberichtes etwas genauer in den Fokus.

**7.1. Personalblatt****Name:****Adresse/Telefon:****Geburtsdatum:****Eltern:** Vater (Alter, Beruf, Zivilstand, Adresse, Spezielles)  
Mutter (Alter, Beruf, Zivilstand, Adresse, Spezielles)**Geschwister:****Bezugs-Kontaktpersonen extern:** Name, Adresse**Bezugs-Ansprechperson Institution:****Eintrittsdatum:****Platzierungsgründe:****Medikation:****Rechtliche Aspekte:** (elterliche/beistandschaftliche Sorge, Verfügungen ZGB / StGB...)**Name/Adresse Beiständin/Beistand:****Spezielles:**

---

Kurzbeschreibung der Institution (evtl. auf 2. Seite) : Max. 10 Zeilen!

Hinweis zum Datenschutz!

## 7.2. Die sozialpädagogische Anamnese

Dorsch definiert diesen Begriff folgendermassen:

„Die Anamnese ist die Darstellung der Vorgeschichte einschliesslich Beschreibung der aktuellen Situation und des Sammelns, Systematisierens, sowie diagnostischen Verarbeitens der Informationen“. Es geht also um den Entwicklungsverlauf bis zum Behandlungsbeginn (z.B. Heimaufnahme/Eintritt Institution).

Konkret sind verschiedene Gliederungen vorstellbar, die sich aber von Disziplin zu Disziplin unterscheiden können. Für den institutionellen Bereich könnte man sich an folgendem Muster orientieren:

### 1. Daten/Quellen/Personalien

Name des Klienten/der Klientin  
 Erziehungsberechtigte: Name, Beruf, Jhg. der Eltern  
 Geburtsdatum des Klienten/der Klientin:  
 Datum der Anamneseerhebung:  
 Beteiligte Personen:  
 Quellen (Akten, Interviews etc.):  
 Eintrittsdatum:  
 Platzierungsgründe:

☒ PERSONALBLATT

### 2. Aktuelle Situation beim Eintritt in die Institution

- Schule ( Leistungs- und Sozialverhalten)
- Umgebung (Rolle bei andern Kindern, Nachbarschaft etc.)
- Auffälligkeiten/Ressourcen zuhause, in der Freizeit, in der Schule
- Wirtschaftliche Situation der Familie (Wohnverhältnisse, Schicht etc.)
- Lebensrahmen(z. B. wer wohnt noch bei der Familie, wer hat wichtigen Einfluss auf das System, die Klientin/den Klienten? etc.)
- Position/Rolle des Kindes in der Familie
- Beziehungen der Familienmitglieder untereinander (Beziehungslandkarte)
- Beziehungen der Familienmitglieder nach aussen (Durchlässigkeit, Rigidität etc.)
- Wichtige Werte/Normen der Familie ( „wie müsste die Familie sein..?“)
- Wie stehen die einzelnen Personen zur Platzierung / zum Team?
- Kooperationsbereitschaft der beteiligten Personen, evtl. des näheren Umfeldes der Familie
- Wichtigste Problembereiche und ihre Entstehung?
- Wer definiert das „Problem“ wie?
- Bisherige Lösungsversuche?
- Ziele/Erwartungen der jeweiligen Parteien? (Einweisende, Eltern, Geschwister, Lehrpersonen etc.)

### 3. Familiäre Vorgeschichte

- Kurz-Biographie des Vaters / der Mutter
- Kurz-Biographie beider Grosseltern
- Persönlichkeit der verschiedenen Personen
- Prägende Vorkommnisse

#### 4. Erziehungssituation

- Rolle / Aufgabe der Eltern (Vater und Mutter)
- Erziehungsstil / Erziehungsziele - Vorstellungen (Normen/Werte ➤ „Was ist ihnen wichtig in der Erziehung ihrer Kinder, was wären ihre Wünsche?“)
- Art der Zuwendung, der Verfügbarkeit

#### 5. Persönliche Vorgeschichte der Klientin/des Klienten

- Schwangerschaft, Geburt (welche Vorstellungen machten sich die Eltern? Was erfüllte sich, was evtl. nicht?)
- Frühkindliche Entwicklung, körperliche Entwicklung, motorische E., Reinlichkeit, Trotzverhalten, Spielentwicklung, Trennungen in frühester Kindheit, Beziehung zu Tieren und Sachen, besondere Gewohnheiten
- Kindergarten / Schulzeit / Lehrzeit – Leistungsstand - Entwicklung
- Soziale Entwicklung (Kontaktaufnahme, Durchsetzungsvermögen, Nähe und Distanz, Initiative, Beziehungsfähigkeit, Gruppenverhalten etc.)
- Pubertät, Sexualität
- Kommunikations-, Sprachentwicklung
- Krankheiten, Unfälle, Anfälle, medizinische und psychologische Behandlungen / Therapien
- Art der Behinderung/Verhaltensauffälligkeit (Ursache, Zeitpunkt des Beginnes)
- Fähigkeiten und Stärken des Klienten/der Klientin

- ☒ Es gilt darauf zu achten, dass wir nicht nur eine Negativauflistung vornehmen, sondern immer auch die Ressourcen der Klientenschaft, wie auch diejenigen des näheren Umfeldes zu eruiieren versuchen. Das Gespräch soll nicht nach einem strengen Frage-Antwortschema ablaufen, sondern in einen Dialog münden. Es sind Beispiele, Wünsche, Ideen, Phantasien in Erfahrung zu bringen (z.B. nach Metaphern suchen).  
Achten Sie auch auf die **Selbstaussagen / Selbstdeutungen** aller Beteiligten.  
Viele Antworten ergeben sich auch durch genaues Hinhören und v. a. durch feines Beobachten.

### 7.3. Standortbestimmung

Siehe 7.6 *Grob-Raster zur Erstellung eines Entwicklungsberichtes.*

### 7.4. Lebensthemen und Muster

(nach FAS-Skript 12)

Aus der Deutung oder Interpretation der Fakten, Erfahrungen, Selbstaussagen und Fremdaussagen ergeben sich Themen, die immer wieder erscheinen und die dadurch prägend wirken. *Wir sprechen dann von Lebensthemen, wenn sie sich in einer Biographie immer wieder zeigen oder aufblitzen.* Das können Themen sein, die in der Auslegeordnung immer wieder in unterschiedlicher Art erscheinen. Jürg Willi brachte in einem Interview eine sehr treffende Beschreibung von Lebensthemen: *„Jeder Mensch trägt gewisse Lebensthemen in sich, die zur Verwirklichung drängen, auch wenn sie oft nicht bewusst sind. Es sind dies zum Beispiel, Verletzungen in der Kindheit, die einem motivieren gewisse Dinge zu verwirklichen oder zu kompensieren: Demütigungen, ein fremder kultureller Hintergrund. Oder man ist vielleicht klein, ungeschickt, stand im Schatten seiner Geschwister – solche Erfahrungen möchte man mit seinem Leben korrigieren“* (Willi, 2007).

Erfasst werden also diejenigen Themen, die ein Leben durchziehen. Dabei ist im Entwicklungsbericht unbedingt darauf zu achten, dass sie präzise benannt werden. Dies bedeutet, dass jedes einzelne Lebensthema umschrieben (oder mittels der entsprechenden Muster beschrieben) sowie erklärt und/oder interpretiert wird.

Häufig lassen sich in einer Fallgeschichte über einzelne prägende oder traumatische Ereignisse Lebensthemen ableiten. Beispielsweise stellt sich eine Klientin in ihren Erzählungen immer wieder als Verliererin dar und als eine Person die immer zu kurz kommt; zudem erzählt auch ihre Mutter, dass die Klientin eben nur ein Mädchen sei, sich nur schlecht wehren könne usw. So kann also davon ausgegangen werden, dass die Klientin sich selbst als Opfer wahrnimmt. Interpretationen dieser Art müssen aber als solche gekennzeichnet werden (mit „Floskeln“ und/oder Beispielen).

In der Fallgeschichte eines lernbehinderten Kindes kann Behinderung ein Lebensthema sein, das sämtliche Herausforderungen, Lernbereiche und Entwicklungsanforderungen dieses Kindes mitprägt. Sei es sein Selbstwertgefühl, sei es sein Sprachvermögen, sei es sein Verhalten in Gruppen, seien es schulische Anforderungen, alle sind gefärbt durch das Thema der Lernbehinderung. Wie in einem Roman sich Themen durchziehen, dem Roman seine bestimmte Prägung verleihen, so kann das biographische Thema Behinderung als Buchtitel gesehen werden, unter welchem sämtliche Kapitel und Unterkapitel der Lebensgeschichte stehen.

#### 7.4.1. Muster (Copingstrategien)

*Lebensthemen (wie auch Entwicklungsaufgaben) werden von den Betroffenen in irgendeiner Weise bewältigt oder bearbeitet. Dies zeigt sich in wiederholenden, ähnlichen Verhalten, welche sich in unterschiedlichen Lebensbereichen anders zeigen können. Wir sprechen hier von Mustern oder anders ausgedrückt von Copingstrategien. Es kann vorkommen, dass sich die Bewältigungsstrategie (oder eben das Muster), wie mit dem Lebensthema umgegangen wird, in der Biographie deutlicher zeigt als das Lebensthema selbst. In manchen Fallgeschichten lässt sich nur vom Muster auf das Lebensthema schliessen. Muster oder Copingstrategien sind auch von den Ressourcen einer Klientin oder eines Klienten sowie vom Umfeld abhängig.*

Ein Beispiel: Sobald grössere Leistungsanforderungen an den Klienten X gestellt werden, läuft er davon; im Lehrbetrieb verweigert er die Zusammenarbeit, sobald er mehr als die gewohnten Arbeiten erledigen soll; in der Schule zeigt er ein grosses Desinteresse am Unterricht und schwänzt oft, auf der Jugendwohngruppe ist er aber gut zu führen, ausser die Ämtli erledigt er häufig unsorgfältig.

7.4.2 Beispiele für Lebensthemen und Muster

<p style="text-align: center;"><b>Lebensthemen</b></p> <p>(Themen, welche sich aus der Biografie ergeben, immer wieder auftauchen und damit prägend wirken)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Muster</b></p> <p>(Copingstrategien, beobachtbare Verhaltensweisen, mit denen versucht wird, Lebensthemen zu bewältigen)</p>
<p><b>Mangelnde Verlässlichkeit in sozialen Beziehungen</b> wenig eingebunden sein in Familienstruktur durch alleinerziehenden Elternteil, abwesende oder unbekannte Elternteile, wechselnde Tagesstrukturen, Unverbindlichkeit in Beziehungen, Beziehungsabbrüche, Sterben und Tod wichtiger Bezugspersonen, Ungleichgewicht in Nähe und Distanz, häufige Schul- oder Wohnortwechsel, alleine gelassen werden, mangelnde Fürsorge</p> <p><b>Grenzüberschreitungen in Beziehungen</b> Gewalterfahrungen in Familie, in Partnerschaften, sich nicht abgrenzen können/dürfen, fehlende Konfliktlösungsstrategien, keine adäquate Eltern-Kind-Rolle</p> <p><b>Abgelehnt und abgeschoben werden</b> frühe Ablösung von den Eltern, Trennung der Eltern, Beziehungsabbrüche aufgrund Überforderung wichtiger Bezugspersonen, Verantwortungsabgabe durch Erwachsene, häufige Systemwechsel (Schule, Wohnort, Institutionen), Ablehnung durch fremde Kulturen, Flucht aus Geburtsland</p>	<p><i>keine Abmachungen einhalten, nicht ehrlich sein, kontaktscheu, oberflächliches bzw. unverbindliches Einlassen auf Beziehungen, Widerstand und Verweigerung bei zwischenmenschlichen Vereinbarungen und gegenüber Aufforderungen, etc. Oder auch genau das Gegenteil: Klammern, sehr enge Beziehungen, distanzlos...</i></p> <p><i>Konflikten ausweichen, Konflikte mit Gewalt austragen, grenzenloses Verhalten, wenig Sensibilität für Integrität anderer und sich selber, schnelle Verantwortungsübernahme bei gleichzeitiger Überforderungstendenz, wenig Vertrauen in zwischenmenschliche Beziehungen, etc.</i></p> <p><i>innerer und äusserer Rückzug, sprunghaftes Verhalten, Ruhelosigkeit, auffällig provokantes Verhalten, fehlender Selbstwert, Resignation, etc.</i></p>

7.5. Die sozialpädagogische (psychosoziale) Diagnose (Auseinander-Erkennen)

Der Begriff *sozialpädagogische Diagnose* kann als dauerndes Bestreben verstanden werden, die konkrete Situation und das Handeln von Menschen zu verstehen. Daraus können für die Gegenwart und die Zukunft Ziele formuliert und konstruktive Rahmenbedingungen abgeleitet werden. Dabei steht folgende Frage im Zentrum: „Was ist aus fachlicher Sicht zu tun?“

In jüngster Zeit tritt der ärztlich vorbelastete Begriff der Diagnose immer mehr in den Hintergrund und wird stattdessen mit „*vorläufigem Arbeitsprogramm*“ umschrieben. Dies bedeutet nach Martin (1989) konkret:

- Es handelt sich um eine ständig revisionsbedürftige Einschätzung, worauf eine vorläufige Linie der Behandlung und Erziehung, resp. des Lernens festgelegt wird.
- Das vorläufige Arbeitsprogramm ist in dem Sinne dynamisch, dass es stärker Entwicklungen und Prozesse, als einzelne Auffälligkeiten betont.
- Stigmatisierende Zuschreibungen (Etikettierungen) sind dabei unbedingt zu vermeiden
- Jede weitreichende Entscheidung muss in einem gemeinsamen Prozess der Beteiligten geklärt und ausgehandelt werden.
- Das Arbeitsprogramm ist eine experimentelle Arbeitsmethode. Damit ist gemeint, dass sich die sozialpädagogische Fachperson vor Beginn der praktischen Arbeit klarmacht, was sie will und wie sie es will, sowie während der praktischen Arbeit beschreibt, was sie tut, warum sie es tut, wie sie es tut und wie es auf die gemeinten Personen sowie auf andere wirkt.
- Die vorläufige Einschätzung („Diagnose“) beeinflusst in hohem Masse die Behandlung, bzw. das Lernen.
- Wer nach Kenntnis der Diagnose und Prognose daran zweifelt, dass er mit einem bestimmten Gruppenmitglied erfolgreich arbeiten kann, der wird in vielen Fällen tatsächlich nicht viel erreichen („selbsterfüllende Prophezeiung“). Ein gewisser „*Behandlungsoptimismus*“ ist in der Regel eine notwendige Voraussetzung für Erfolge in der praktischen Arbeit.

Die Verstehensversuche umfassen:

**WAS** Beschreibung, Akzentsetzung und Deutung biographischer Erfahrungen und Konfliktbelastungen in Vergangenheit und Gegenwart (Inhalte, Anforderungen, Aufgaben) → Was ist das Problem? Wer hat das Problem? Wer hat welche Ressourcen und mögliche Lösungsansätze?

☒ THEMEN

**WIE** Bestandesaufnahme der Bewältigungsstrategien resp. COPING (Gelingen und Scheitern)

☒ MUSTER

**WIESO** Erklärungsversuche zu Kristallisationspunkten, Lebensthematiken bei der Klientenschaft wie auch deren Umfeld (Lebensweltorientierung), welche zu gewissen Mustern führen.

☒ THESEN / HYPOTHESEN

## 7.5.1 Modelle der Diagnostik

### 7.5.1.1 Das medizinische Modell (Ursache – Wirkung / Warum? - Frage)

Ihm liegen folgende Annahmen zugrunde (Goldenberg in Kleber 1992):

- Gestörtes oder unangemessenes Verhalten ist beim Individuum zu verorten. Mangelnde Begabung, Schwächen werden als eine Art „Krankheit“ aufgefasst.
- Die Symptome der nicht-körperlichen Krankheit lassen sich wie die diejenigen einer körperlichen Krankheit beobachten und bewerten.
- Die Krankheit entspricht bestimmten Prozessen die innerhalb des Patienten/der Patientin gegeben sind.

- Viele solcher Krankheiten haben eine mehr oder weniger spezifische Ätiologie (Krankheitsursache; Gesamtheit der Faktoren, die zur Krankheit führten); oft wird eine Folge emotionaler Störungen in früher Kindheit angenommen.
- Ist die Krankheit richtig diagnostiziert kann die Therapie beginnen.
- Die Therapie ist vorwiegend individuumsbezogen, erst in 2. Linie auf dessen Umfeld ausgerichtet.

#### **7.5.1.2 Das interaktionistische Modell (wenn - dann - Frage)**

Das Individuum ist nicht krank, sondern die Interaktionen mit seiner Umwelt sind gestört, bzw. inadäquat entwickelt (dysfunktional). Diagnostik richtet sich in diesem Modell auf die Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt und berücksichtigt dabei vor allem auch die verschiedenen Fremdbilder, die einer Person durch externe Definierer zugeschrieben werden.

#### **7.5.1.3 Das ökologisch-phänomenologische Modell (Beschreibung der Phänomene)** (Wie ist? - Frage)

Im ökologischen Modell wird die individuelle Lebens- und Lernsituation zum Gegenstand der Diagnostik und Intervention. Diagnostiziert werden die Bedingungen, unter denen ein Individuum sich entwickelt und lebt, bzw. lernt und nicht die jeweilige Person selbst (z. B. ungünstige Lernsituation verhindert Leistungen). Natürlich werden auch die Bedingungen in der Person gebührend berücksichtigt.

Die Diagnostik nach diesem Modell ist auf eine Verbesserung der individuellen Lernsituation und der Interaktionen in den relevanten Handlungssystemen in dieser Situation angelegt.

### **7.5.2 Thesen zum Umgang mit Diagnosen**

1. Diagnosen sind keine Realitäten, sondern gewaltig vereinfachende Konstrukte. Es sind Produkte des suchenden Verstandes.
2. Diagnosen sind keine Wahrheiten und keine präzisen, unverrückbaren Tatsachen. Diagnosen sind Einschätzungen, oft auch grandiose Fehleinschätzungen.
3. Diagnosen sind Etikettierungen und repräsentieren (nicht verursachen) oft verhängnisvolle Stigmatisierungsprozesse.
4. Agenturen der diagnostischen Arbeit sind selber Symptome der Lebens- und Gesellschaftsrealität. Deshalb werden Diagnosen wesentlich mitbestimmt von gesellschaftlichen Wertsetzungen und Rahmenbedingungen sozialer Realität.
5. Eine radikale Ablehnung der Diagnostik hilft jedoch auch nicht weiter. Notwendig ist eine kritische Haltung gegenüber diagnostischen Ergebnissen. Ergebenheit und Gläubigkeit gegenüber der Diagnostik ergeben schlechte Voraussetzungen für deren Umsetzung in den erzieherischen Prozess.
6. Psychodiagnostik ist dann sinnvoll, wenn sie Schritt für Schritt erarbeitet wird, wobei folgende zwei Grundsätze gelten:
  - hellhörig sein auf offene oder sich erst öffnende Entwicklungsmöglichkeiten
  - bedacht sein auf alle notwendigen und real möglichen Hilfestellungen

## 7.6 Grob-Raster zur Erstellung eines Entwicklungsberichtes

INHALTSVERZEICHNIS (mit Seitenzahlen)

Hinweis zum Datenschutz!

### 1. Personalien (s. a. 6.1 Personalblatt)

### 2. Anamnese (siehe dazu auch spezielle Unterlage) (Informationsquellen erwähnen!! ZITATION!) Erhebungsdatum

- **Aktuelle Situation beim Eintritt in die Institution** (Eintrittsdatum / Platzierungsgrund und Auftrag / Erwartungen / Wünsche, Ängste, bisherige Lösungsversuche / Wer hat welche Ziele?)
- **Familiäre Vorgeschichte**
- **Erziehungssituation**
- **Persönliche Vorgeschichte der Klientin/des Klienten**
- **Themen während des bisherigen Aufenthaltes** (Bereiche Wohnen, Schule Freizeit, Arbeit, soziale Kontakte, physisch-psychischer Zustand)

### 3. Standortbestimmung vom.... (Datum) **Was beobachten wir? Was wissen wir?** **Selbstaussagen Klient/Klientin / Umsysteme**

- **Erscheinungsbild** (körperl. Reife, Besonderheiten, Grösse, Gewicht, Behinderungsform, Kleider etc.)
- **Medikation / Hilfsmittel**
- **Gesundheitszustand / Motorik** (Körpergefühl, Grob-Feinmotorik, Schlafverhalten, Ermüdbarkeit, Allergien, Widerstandsfähigkeit, Risikoverhalten, Körpergrenzen etc.)
- **Selbständigkeit** (Selbstkontrolle, Selbstbeschäftigung, Zeiteinteilung) / **Selbsthilfe** / **Einschränkungen** / **Ressourcen im lebenspraktischen Bereich** (Hygiene, Essen, Aufstehen, Haushalt, Körperpflege, räumlich-zeitliche Orientierung etc.)
- **Wahrnehmung** (Körper, Sinneswahrnehmungen, visuelle, auditive, taktile, soziale, Geruch, Geschmack, Schmerzempfinden)
- **Kognitive Entwicklung** (schulische Leistungsfähigkeit in den versch. Bereichen, Antizipation)
- **Kommunikation / Sprache** (Artikulationsfähigkeit, Sprachfertigkeiten - Störungen, Nonverbaler Ausdruck (Gestik, Mimik) etc.)
- **Sozial-emotionales Verhalten** (Stimmungslagen, Gefühlskontrolle, Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Verhalten gegenüber beh./ nichtbeh. Mitmenschen, Gästen, Freundschaft, Partnerschaft, Sexualität, Toleranz, Kooperation, Beziehungen, Abneigungen, Durchsetzungsvermögen, Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Umgang mit Regeln und Abmachungen, Reaktionen bei Wut, Trauer, Enttäuschungen, Frustrationstoleranz)
- **Umgang mit Konflikten** (verbale Aggression, Tätlichkeiten, Verarbeitungsmechanismen)
- **Freizeitverhalten** (Sport, Spiel, Basteln, Konsum, Verein, Ausgangsgestaltung, spez. Interessen / Fähigkeiten, Jugendkultur)

- **Arbeitsverhalten** (Konzentration, Ausdauer, gestalterisches Potential, Qualität, Lerntempo, Kooperation, Motivation in den Bereichen Gruppe, Schule, Arbeit; Freizeit)
- **Verhaltensauffälligkeiten** (Bereiche: Gruppe, Schule, Arbeit)
- **Reaktionen auf pädagogische Massnahmen** (z.B. Lob / Forderungen)
- **Einstellungen, Meinungen, Religiosität** (Bewusstsein eigener Grenzen - wo steht er? was sucht sie? Wertvorstellungen, Rollenbilder, Ideale, Selbstentwürfe)
- **Wünsche, Erwartungen, Befürchtungen** (seitens der Klientschaft, des Teams, der Eltern, der Versorgenden)
- **Stellung/Beziehungen innerhalb der Gruppe, des Teams** (u. a. Verhältnis zu Autoritäten/Rollen)
- **Herkunftsmilieu** (Stellung in der Familie, Zusammenarbeit mit den Bezugspersonen, Systemanalyse)
- **Beziehung zu Dingen / Umgang mit Dingen** (Geld, Kleider, Zimmer, Statussymbole, besondere Interessen usw.)

Ressourcen / Kompetenzen (in allen angesprochenen Bereichen berücksichtigen!) (über welche Möglichkeiten, Ausstattungsdimensionen verfügt die Klientin/der Klient?)

**⊗ Bitte auf Beschreibungen achten!**

**Vermutungen / Interpretationen im Eventualis formulieren** (wir denken, vermuten, meinen etc.)

**4. Lebensthemen / Muster:** Wo, wie sind sie überall sichtbar? Was gelingt? Was weniger?  
Wie wird ein Thema bewältigt (Muster / Copingstrategie)?

#### **5. Ziele und Operationalisierung**

- Fernziel(e) (möglichst alle erfassen)
- Grobziel(e) (mehrere erfassen zu einem Fernziel) und ein Grobziel begründen
- Feinziel(e) Wer macht was in welcher Zeit? Eingesetzte Mittel? Verantwortlichkeiten – Überprüfungskriterien (wann gilt Ziel als erreicht?) **1-2 Feinziele operationalisieren!**

#### **6. Umsetzung / Durchführung (nach Möglichkeit)**

#### **7. Evaluation/Auswertung (Im Bericht fakultativ, in der Praxis zwingend)**

- Fortlaufende Überprüfung
- Auswertung von Zielen, Massnahmen und Methoden

#### **8. Neufocussierung – Neue Zielformulierung**

- ☞ Der Bericht soll inkl. Personalblatt und Inhaltsverzeichnis **maximal** 12 Seiten umfassen!!
- ☞ Den Bericht bitte nicht entsorgen / löschen: Wird evtl. im letzten Ausbildungsjahr für FAS verwendet!!
- ☞ Für die persönliche Besprechung ist ein Exemplar des Berichtes mitzubringen!

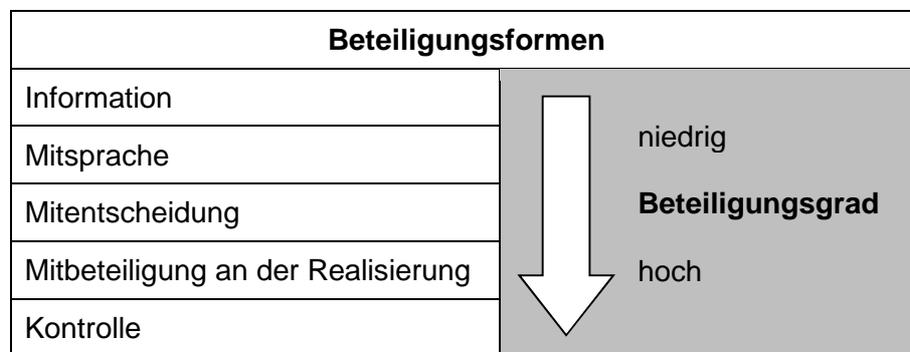
## 8. Ausgewählte Elemente der Entwicklungsplanung

### 8.1. Partizipation

(nach Zrotz 2007)

Das Wort stammt vom lateinischen „participere“ und bedeutet teilnehmen, teilhaben lassen. Es geht dabei um die Frage wie viel Klienten und Klientinnen in Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden können und nicht nur um reine Selbstbestimmung der Klientschaft, wie es nicht selten verwechselt wird. Die Spanne reicht von Information bis Mitentscheidung. Diese Mitwirkungsform muss den Möglichkeiten der Klientinnen angepasst werden – auch hier gilt es nach kreativen Wegen zu suchen.

Während Frehner et al (2004, S. 4) von „echten“ und „unechten“ Formen der Partizipation ausgehen betont Herren (2009, S. 31), „dass jede Stufe von Beteiligung eine Veränderung ausmachen kann.“ Demzufolge soll Partizipation je nach Klientschaft und Situation konkret gestaltet werden:



(nach Herren 2009, S. 31)

Nach Frehner et al (2004, S. 5f) bestehen folgende Zielrichtungen bezüglich *Partizipation*. Diese müssen auf die jeweilige konkrete Situation angepasst werden:

- Partizipation soll **freiwillig** sein.
- Partizipation soll **selbstbestimmt** erfolgen.
- Partizipation soll **prozessorientiert** stattfinden.
- Partizipation soll **adressatinnen- und adressatengerecht** geschehen.
- Partizipation soll wo nötig durch Fachpersonen **unterstützt** werden.
- Partizipation braucht **Vernetzung** und **Öffentlichkeitsarbeit**.
- Partizipation braucht **frühzeitige Planung**.
- Partizipation muss **ausgewertet** werden.

Vorerst aber ist Partizipation ein Thema, dem sich Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen stellen müssen. Sie hat mit dem Kopf, mit Einstellung zu tun. Bin ich z.B. wirklich überzeugt, dass die Klientin oder der Klient Ressourcen hat? Ist man nicht bereit in einigen Punkten umzudenken, die Kinder und Jugendlichen / Klientschaft ernst zu nehmen, ihnen einen Teil der Macht abzugeben und sie als Experten und Expertinnen ihrer eignen Belange zu betrachten, so sollte man sich unserer Meinung nach vielleicht besser nicht auf Partizipation einlassen.

Denn hinter allen Überlegungen steht der Gedanke, dass jene Lösungen am erfolgreichsten sein werden, die gemeinsam ausgehandelt werden konnten.

**Fazit: Es geht um die Frage: Planung für oder Planung mit.**

## ENTWICKLUNGS- UND FÖRDERPLANUNG „Partizipativer Ansatz“

### Übung

Bitte bilden Sie 4-5-er-Gruppen

1 Person :                   “KlientIn X”

Schildern Sie kurz ein tatsächliches Alltagsproblem oder einen effektiven Alltagswunsch, das/den Sie bis heute nicht geschafft haben zu lösen/zu verwirklichen. (Beispiel: Möchte regelmässig 2x wöchentlich Sport treiben, aber ...; würde gerne fließend englisch/spanisch ... sprechen, jedoch ...; Ich esse/rauche/trinke/fernsehe zu viel, was mich sehr unzufrieden macht, aber...)

2-3 Personen: Sie sind ein Team

Sie erarbeiten für Frau/Herrn X eine möglichst differenzierte, schriftliche Planung, wie er/sie sein/ihr Problem lösen, den Wunsch verwirklichen kann.  
Sie präsentieren Frau/Herrn X Ihre Planung am Ende Ihrer Besprechung.

1 Person:                   Sie geben Support im direkten Gespräch

Sie suchen zusammen mit Frau/Herrn X nach einer Lösung und schreiben das genaue Vorgehen nieder.

- 10' KlientIn schildert Anliegen
  - 25' Team erarbeitet Planung - KlientIn & SupporterIn erarbeiten Planung
  - 5' Team stellt Vorgehen vor
  - 5' KlientIn stellt Vorgehen vor und wird von SupporterIn unterstützt
  - 10' Gemeinsamer Austausch in der Gruppe (Focus auf KlientIn). Was schätzen Sie als konstruktiv ein? Wieso? Chancen und Grenzen?
- Erfahrungsaustausch im PLENUM

**ANLEITUNG ROLLENSPIEL „PARTIZIPATION“****KLIENTiN:**

- Wählen Sie ein kleines Alltagsanliegen, das Ihnen wirklich am Herzen liegt.
- Beschreiben Sie so genau als möglich was sie erreichen wollen.
- Beschreiben Sie so genau als möglich was sie hindert.
- Beschreiben Sie unter welchen Umständen Sie bereits Erfolg in die gewünschte Richtung hatten.

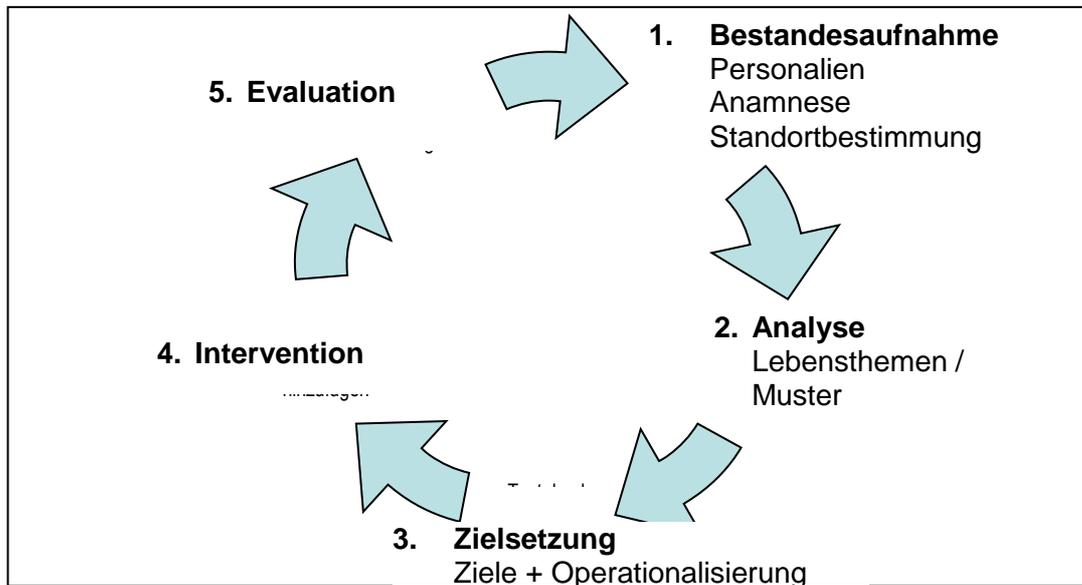
**TEAM:**

- Definieren Sie das Ziel so genau als möglich.
- Unterteilen Sie es in gut überprüfbare Teilschritte (sie/er soll erkennen & sich freuen können, wenn ein Teilziel erreicht wurde)
- Beschreiben Sie der Klientin, dem Klienten genau wie vorzugehen ist.
- Bedenken Sie: Ihre Planung soll so konkret sein, dass die/der KlientIn heute Abend mit dem ersten Schritt beginnen kann.

**SUPPORTERiN:**

- Hören Sie den Aussagen Ihres Gegenübers sehr genau zu.
- Fragen Sie gezielt nach den Ressourcen und Lösungsvorstellungen "Ihres" Klienten / „Ihrer“ Klientin.
- Wenn Sie eigene Vorschläge unterbreiten, prüfen Sie mit dem/der KlientIn zusammen, ob er/sie sich davon angesprochen fühlt, ob das für sie/ihn die beste Möglichkeit ist, das Ziel zu erreichen.
- Ihr Hauptanliegen ist: MIT Ihrem Gegenüber die bestmöglichen Lösungen zu finden, nicht FÜR ihn/sie.

## 8.2. Problemlösungsprozess Entwicklungsplanung



## 8.3. Elemente der Entwicklungsplanung

**Gruppenarbeit**

**Ausgewählte Elemente der Entwicklungsplanung**

**Ziele:** Sie kennen die sozialpädagogische Entwicklungsplanung, deren Elemente und die Beziehungen zwischen ihnen.  
 Sie können selbständig einen Entwicklungsbericht verfassen.  
 Sie setzen sich mit mindestens einem ausgewählten Element der Entwicklungsplanung vertieft auseinander.

**Auftrag:**

1. Prüfen Sie als Gruppe die Fragen auf Verständlichkeit.
2. Erarbeiten Sie als Gruppe die wichtigen Punkte (Inhalt, Vorgehen...) Ihres Element(en)block(es).
3. Bereiten Sie Erkenntnisse, Meinungen und deren Begründungen zu Händen des Plenums auf:
  - Gruppenkonsens wird nicht erwartet.
  - Mittel und Methode nach freier Wahl. Die Darstellung erfolgt mindestens mit zwei verschiedenen Mitteln (Visualisation, Referat, Musik, Pantomime, Diskussion, Tanz, Sketch, Bild, ...).
  - Zeit zur Vorstellung im Plenum: maximal 15 Minuten.
4. Planen Sie die Arbeits-/Präsentationsfähigkeit für die nächste Unterrichtseinheit.

## 1. Kurzbeschreibung der Institution

Hinweis: Beschreiben Sie die Institution und die konkrete Betreuungssituation der Klientschaft.

## 2. Personalien

Was ist Ihnen im Element *Personalien* wichtig?

## 3. Anamnese

Was ist Ihnen im Element *Anamnese* wichtig?

## 4. Standortbestimmung

Hinweis: Erwähnen Sie, wann Sie die Standortbestimmung mit wem durchgeführt haben.

Was ist Ihnen im Element *Standortbestimmung* wichtig?

## 5. Lebensthemen / Muster

### Mögliche Fragestellungen:

- Beschreiben Sie eine Klientin oder einen Klienten, die / den Sie gut kennen (5': Lebenslauf, Umfeld, aktuelle Situation). Erarbeiten Sie in der Gruppe 2 – 3 mögliche (Lebens-) Themen / Muster.
- Erarbeiten Sie 2 – 3 Lebensthemen / Muster von Ihnen selber.

Wie umschreiben Sie den Begriff *Lebensthemen / Muster* in eigenen Worten?

Formulieren Sie in wenigen Sätzen ein Beispiel für ein Lebensthema oder ein Muster:

Was ist Ihnen im Element *Lebensthemen / Muster* wichtig?

**6. Ziele und Operationalisierung**

**Beispiel 1:**

(nach Schnyder 2007, S.11ff)

**1. Fernziel**

**1.1. Fernziel 1**

Micha hat ein positives Selbstwertgefühl und übernimmt Verantwortung für seinen Körper, insbesondere für seine Essgewohnheiten.

**1.2. Fernziel 2**

Er erlebt sich emotional stabil und ist fähig, sich fremden Ideen anzupassen oder Meinungen anderer zu akzeptieren.

**2. Grobziel zu Fernziel 1**

Der Junge erlebt sich in alltäglichen Situationen positiv und als selbständig handelnde Person.

**2.1. Feinziel 1**

Micha schöpft sich das Menü mittags und abends, aufgeteilt in zwei halbe Kinderportionen, selber.

Mittel / Methoden	Zuständigkeit	Zeitraum
Die Betreuungsperson (=BP) ermutigt Micha verbal und traut es ihm zu, sein Menü selber zu schöpfen. 1. Er schöpft sich zweimal eine halbe Kinderportion und orientiert sich dabei an den aufgeschriebenen Essregeln (diese sind bereits im Essbereich laminiert vorhanden). 2. Micha fragt nach, ob die BP mit der Menge einverstanden ist. 3. Wenn die geschöpfte Menge in Ordnung ist, lobt die BP den Jungen. 4. Wenn die BP Micha mitteilt, dass er zu viel auf dem Teller hat, schöpft er die entsprechende Menge wieder zurück.	BP mittags / abends	Täglich bis auf Weiteres

**2.2. Feinziel 2**

Wöchentlich mistet Micha die Ziegen auf dem Areal (seine Lieblingstiere) der Institution selbstständig aus und füttert die Tiere.

Mittel / Methoden	Zuständigkeit	Zeitraum
Abklärung mit dem Hauswart, ob die Möglichkeit besteht, dass Micha einmal pro Woche die Ziegen misten und füttern darf und ob er den Jungen in diese Aufgabe einführen würde. Evtl. Terminvereinbarung	Bezugsperson (Lea Huber)	Woche 38
Absprache im Team, ob wir die Kapazität haben, Micha über den Zeitraum von beispielsweise einem Jahr wöchentlich zu den Tieren bringen und ihn abholen können.	Team	Woche 38
Mit Micha diese neue Aufgabe im Gespräch thematisieren, ihn darauf vorbereiten und beim ersten Mal begleiten.	Bezugsperson (Lea Huber)	1. W. nach den Herbstferien

**2.3. Feinziel 3**

Micha duscht zweimal pro Woche selbstständig und wäscht sich dabei von Kopf bis Fuss.

Mittel / Methoden:	Zuständigkeit	Zeitraum
Die Bezugsperson erstellt einen Duschablauf-Plan mit Symbolen und beschriftet diese, dass Micha diese zusätzlich lesen kann. Darauf soll der Duschvorgang von Kopf bis Fuss ersichtlich sein.	Bezugsperson (Lea Huber)	Woche 39
Sie laminiert den Plan und hängt ihn an die Innenseite der Schiebetüre im Bad, sodass Micha ihn während dem Duschen sieht.	Bezugsperson (Lea Huber)	Woche 39
Michas Bezugsperson bespricht mit ihm den neuen Duschablauf und macht mit ihm ab, an welchen beiden Wochentagen (morgens oder abends) er duschen möchte.	Bezugsperson (Lea Huber)	Woche 42

**Beispiel 2:**

(nach Zrotz o. J.)

**Fernziel 1:**

Mehr Selbstvertrauen haben und eigenständiger werden.

**Grobziele:**

1. **Sich in der Stadt zurechtfinden können.**
2. **Selbständig Zug fahren lernen.**
3. **Termine planen und sie einhalten können.**

**Feinziele:**

1. **Sich in der Stadt zurechtfinden können.**
  - Weg Institution – Bahnhof alleine bewältigen.
  - verschiedene Plätze der Stadt kennen lernen.
  - an Hand eines Stadtplanes sich orientieren können.
  - getrauen, sich alleine in der Stadt fortzubewegen.
2. **Selbständig Zug fahren lernen.**
  - Bahnhofareal kennen.
  - Wissen, wo was zu tun ist (Billet lösen...).
3. **Termine planen und sie einhalten können.**
  - Übersichtliche Agenda kaufen.
  - Gleichbleibende Abmachungen eintragen (z. Bsp. Rollstuhlsport, Putztag, Kurse...)
  - Arzt-Termine einschreiben.

**Operationalisierung:**

1. Michaela wird bis Mitte September mit mir den Weg zum Bahnhof und zurückgehen. Sie benutzt dazu den Swiss-Minitrac. Ich werde sie begleiten, aber nicht führen.
2. Bis Ende Oktober wird sich Michaela einmal mit einer Betreuungsperson treffen. Anschliessend werden sie gemeinsam 5 Plätze, Restaurants oder Geschäfte in der Stadt suchen, welche Michaela für die Orientierung wichtig sind. Diese werden anschliessend auf dem Stadtplan markiert.
3. Bis Mitte November wird Michaela ein weiteres Mal mit einer Betreuungsperson an einem Orientierungspunkt abmachen. Sie wird der begleitenden Person die 5 Plätze zeigen, welche sie das letzte Mal kennen gelernt hat. Anschliessend suchen sie noch 2 weitere Orte.
4. Michaela orientiert sich an Hand eines Stadtplanes und sucht die zuvor eingezeichneten Strassen und Plätze. Dies wird sie bis Mitte Dezember machen. Eine Bezugsperson wird an einem abgemachten Platz auf Michaela warten. Für Michaela ist es wichtig, dass sie weiss, wo sich die Betreuungsperson aufhält, damit sie allfällige Hilfe holen könnte.
5. Im Januar wird Michaela ein Stadtquiz absolvieren. Dies soll für sie am Schluss eine Bestätigung sein, dass sie sich alleine in der Stadt zurechtfindet. Ihr soll bewusst werden, dass sie ohne Unterstützung ans Ziel kommt.

**Mögliche Unterstützung:**

Wenn Michaela in der Stadt unterwegs ist, soll eine Betreuungsperson für sie erreichbar sein. Es wird ein bekannter Treffpunkt abgemacht. Auch ist eine Natel-Verbindung gewährleistet.

**Verantwortliche Person:**

Bis Ende September habe ich die Verantwortung. Anschliessend werde ich sie der Betreuungsperson übergeben.

**Wann gilt Ziel als erreicht?**

Das Ziel ist erreicht, wenn Michaela verschiedene Plätze, Restaurants, Geschäfte kennt, sie alleine finden kann und sie sich zutraut, alleine in die Stadt zu gehen, um etwas einzukaufen.

Was ist Ihnen im Element *Ziele und Operationalisierung* wichtig?

#### 8.4. Erarbeiten des Entwicklungsberichtes

- Zeit planen
- Respekt gegenüber den Beteiligten
- Formelles beachten:
  - Institution + Gruppensituation beschreiben
  - Hinweis auf Anonymisierung

Was ist Ihnen bei der Erarbeitung des Entwicklungsberichtes wichtig?

### 8.5. Auftrag Entwicklungsbericht

Sie erstellen selbständig einen Entwicklungsbericht gemäss folgender Angaben. Sie formulieren diesen Entwicklungsbericht bezogen auf eine konkrete Klientin oder einen konkreten Klienten Ihrer Praxisinstitution. Sie können dabei Unterlagen Ihrer Praxisinstitution verwenden, es müssen sinn- gemäss jedoch die folgenden Angaben erfüllt sein.

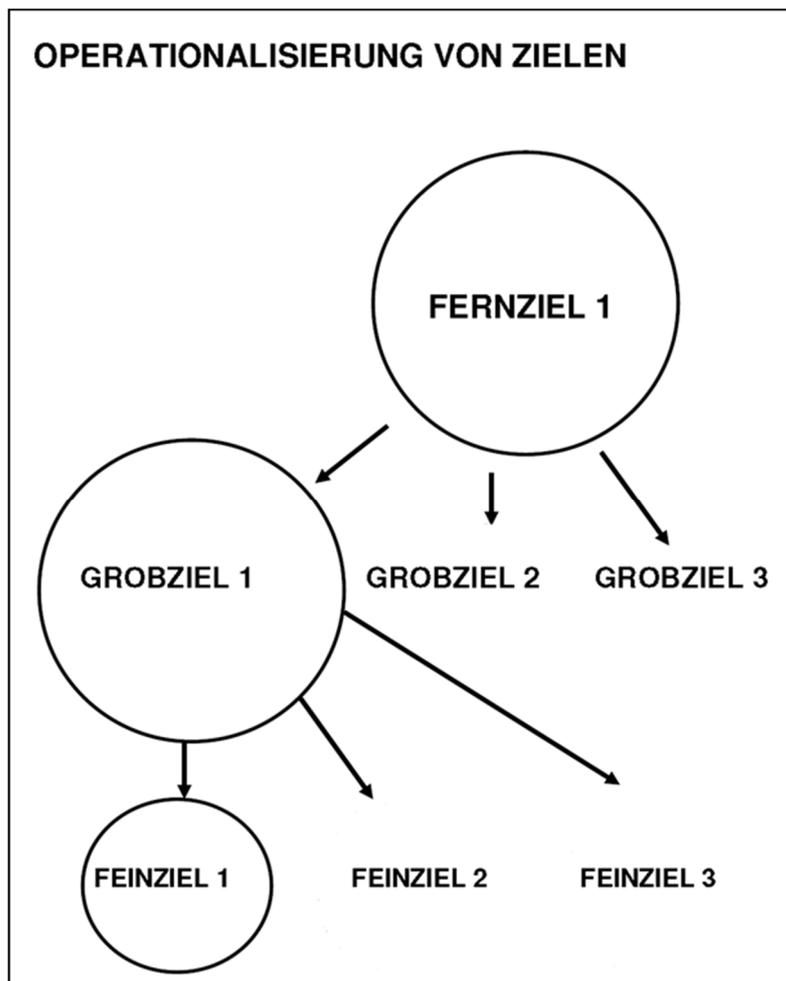
Elemente: Der Entwicklungsbericht muss zwingend folgende Elemente enthalten:

1. Kurzbeschreibung der Institution + Hinweis auf Anonymisierung + genderkompetente Formulierung + gute Gestaltung/Präsentation.
2. Personalien.
3. Anamnese.
4. Standortbestimmung.
5. Lebensthemen / Muster.
6. Ziele und Operationalisierung:  
Fern-, Grob-, Feinziele.  
Operationalisierung eines Grobzieles (siehe Grafik unten).

#### Formelles

Umfang: max. 12 Seiten (inkl. Inhaltsverzeichnis).

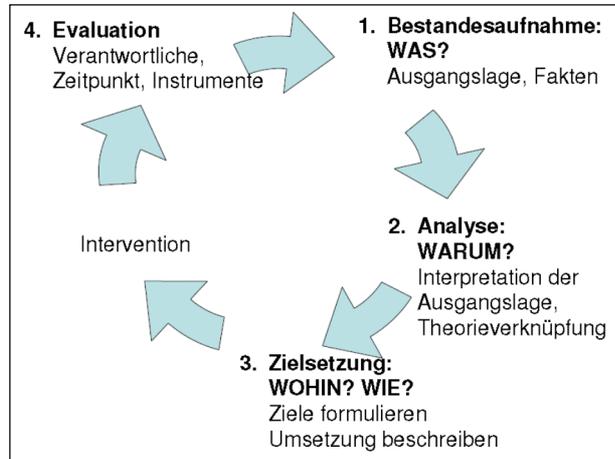
Abgabetermin: Spätestens bis am 07.11.2016 schriftlich in Papierform:  
Abgabe in zwei Exemplaren in losen Blättern im Sekretariat hsl, ungebunden (Plastikmäppli).



Rückmeldung: Erfolgt mündlich durch verschiedene Dozierende.

## 9. Konzepte

### 9.1. Vom Problemlösungsprozess zum Konzept



### 9.2. Begriffe

#### Konzept

Den Begriff *Konzept* haben wir – im Rahmen einer wissenschaftsorientierten Kategorisierung – schon in der Reihe *Konzept – Methode – Technik/Verfahren* (s. S. 15) kennen gelernt. Im damaligen Sinn bezeichnet Konzept als ein den *Methoden* übergeordnetes wissenschaftliches Konstrukt.

Hier verwenden wir nun den Begriff *Konzept* im Kontext von Organisationen: „Unter Konzept wird ein Entwurf, ein Plan, ein Modell verstanden, in dem die einzelnen Inhalte in einen sinnhaften Zusammenhang gebracht werden“ (Stimmer 2012, S. 31). Wir grenzen ihn in der Folge jedoch gleichzeitig vom Alltagsbegriff *Plan* sowie vom *sozialpädagogischen Konzept* (das dem übergreifenden Konzept einer Institution untergeordnete fachliche Konzept) ab.

<p><b>Konzept</b> (in Organisationen)</p>	<p>Konzept (lat. conceptus: das Zusammenfassen): In der Organisationslehre fassen Konzepte – rückgreifend auf wissenschaftliche Konzepte – grundlegende Gedanken zusammen: Leitbild, Strategie, Finanzierungskonzept, Marketingkonzept, Kommunikationskonzept, Bereichskonzepte, Ausbildungskonzept, Schulkonzept, Therapiekonzept, Sozialpädagogisches Konzept, Zielgruppenkonzept... Diese Konzepte stehen innerhalb einer Organisation in einem hierarchischen Verhältnis zueinander. Beispiel: „Rahmenkonzept. Konzept 2005“ des Schul- und Wohnzentrums Schachen-Luzern (2010).</p>
<p>Plan</p>	<p>„Im privaten Bereich spricht man eher von Plan und Planung, im beruflichen Zusammenhang von Konzept und Konzeption“ (Schilling 2005, S. 218).</p>
<p>Sozialpädagogisches Konzept</p>	<p>In Institutionen handlungsleitend formulierte sozialpädagogische Konzepte beschreiben wie professionelle Sozialpädagogik in dieser konkreten Institution in dieser konkreten Zeit umgesetzt wird (Beispiel: „Grundsätze“ des Wohn- und Tageszentrums Heizenholz-Zürich (2007)...). Diese handlungsleitenden sozialpädagogischen Konzepte greifen in der Regel implizit oder explizit auf bestimmte Menschenbilder (Beispiel: Humanistische Psychologie) und/oder wissenschaftliche Konzepte/Theorien (Beispiele: Lebensweltorientierte Sozialpädagogik nach Thiersch oder Lösungsorientierter Ansatz nach de Shazer) zurück.</p>

aus: Kessler 2010, S. 5

Sozialpädagogische Arbeit ist in der Regel komplex und die sozialpädagogischen Mitarbeitenden müssen in sich verändernden Kontexten situationsadäquat handeln können. „Vielleicht kann man diese professionelle Aufgabe, das produktive Chaos zu ermöglichen und zu reflektieren, vergleichen mit der Aufgabe der Erstellung von Wetterberichten. Auch das Wetter ist ein „strukturiertes Chaos“. Einerseits kann man strukturelle Parameter angeben, die die Wetterentwicklung grundsätzlich bestimmen, andererseits kann man nicht längerfristig vorhersagen, wie sich diese Bedingung zu welchem Wetter kombinieren wird. Das Wetter lässt sich nicht planen (im Sinne von Vorherbestimmen), aber es lässt sich besser verstehen und zumindest in aktuellen Situationen voraussehen“ (Sturzenhecker 2007, S. 232f).

Für die Sozialpädagogik bedeutet dies: „Die planerisch-konzeptionellen Kategorien dienen dann dazu, die aktuellen Situationen und Fälle zu verstehen und mit ihrer Hilfe einerseits aktuell angemessene Handlungen zu entwerfen, andererseits aber möglicherweise auch vorhandene Parameter kritisch zu revidieren“ (Sturzenhecker 2007, S. 233).

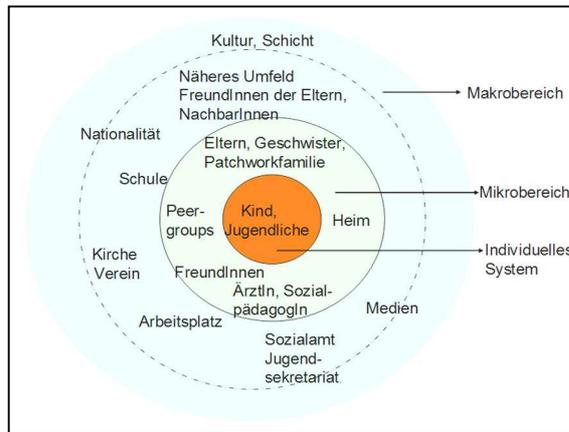
Definieren Sie in eigenen Worten folgende Begriffe:

**Konzept / Konzeption:**

**Plan:**

**Sozialpädagogisches Konzept:**

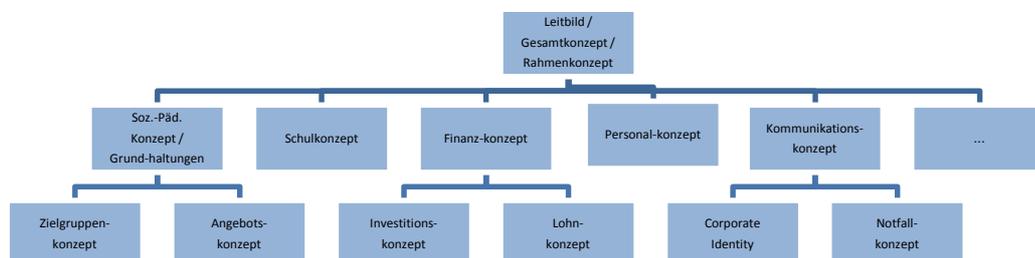
**Makrobereich – Mikrobereich – Individuelles System**



aus: Sempach 2010, S. 13

- Entwicklungsberichte**  
 Entwicklungsberichte haben ihren Kern im individuellen System und beziehen den Mikro- und Makrobereich mit ein.
- Sozialpädagogische Konzepte**  
 Sozialpädagogische Konzepte haben ihren Kern im Bereich der Mikro- und Makrobereiche und beziehen allenfalls das individuelle System ein.
- Konzepte der Soziokulturellen Animation**  
 Konzepte der Soziokulturellen Animation umfassen in der Regel zentral den Mikro- und den inneren Teil des Makrobereiches (=Mesobereich) ab, stellen jedoch auch den Bezug zum äusseren Bereich des Makrosystems her.
- Institutionelle Konzepte**  
 Institutionelle Konzepte beschreiben in der Regel zentral den Mikrobereich und stellen Bezüge zum individuellen und zum Makrobereich her.

**Konzepthierarchie**



Die unterschiedlichen Konzepte in einer Institution sollten einen inneren Bezug zu einander haben. Dies ist oft nicht der Fall, da sie zeitlich verschoben und oft situativ entstehen. Im Idealfall stehen die Konzepte in klarem hierarchischem Verhältnis zueinander und beziehen sich explizit aufeinander (Beispiel für ein Rahmenkonzept: <http://www.gfellergut.ch/pdf/Rahmenkonzept%202012.pdf>).

### 9.3. Warum Konzepte nötig sind

(nach Böcker 2011)

- Konzepte sind Schablonen – sie benennen eine sonst unübersichtliche Unmenge von Informationen und geben ihnen konzeptuelle Rahmen.
- Sie sind die Landkarte dafür, wie Fachpersonen denken, was sie sehen und wie sie auf das, was sie sehen, reagieren, wenn sie ihre Arbeit tun. Dass sie dies wissen, macht aus ihnen – keine technokratische Automaten, keine Teilnahmslose oder blind Laufende, sondern – Fachleute.
- Ohne ein Konzept würden chirurgisch Operierende regelmäßig töten; ohne ein Konzept würden Autofachleute nicht richtig arbeiten und wahrscheinlich auch töten. Chirurgisch Operierende, Autofachleute und Personen mit Spezialwissen vertrauen alle auf Theorien der Sache, der Veränderung und der Erfahrung, um die Gesamtheit dessen, wie sie ihre Arbeit tun, zu diagnostizieren und zu erzielen.
- Alle Personen mit Spezialwissen haben besondere Werkzeuge, ohne die ihre Konzepte nicht zu den gewünschten Ergebnissen führen oder schließlich sogar scheitern würden.
- Jedoch sind deren Werkzeuge nicht deren Konzepte. Das Konzept ist die Fachperson, die Werkzeuge die Dienenden. Dies zu verstehen, ist entscheidend, um der Klientel auf hoher Leistungsebene zu dienen.
- Jede Intervention, egal wie lange oder kurz sie dauert, hat einen Anfang, eine Mitte und ein Ende. Keine Person mit Spezialwissen tut in jedem Stadium das Gleiche. Ihr Konzept sagt ihr, was sie in jedem Stadium zu tun hat, d.h. dass ein Wechsel erfolgt. Ohne ein Konzept, das in einer festen Theorie verankert ist, stolpern Personen mit Spezialwissen über sich selbst oder gehen im Wirrwarr der Organisation verloren.
- Das Konzept und die Werkzeuge dieses Konzeptes sind verwandt oder sollten verwandt sein. Würden chirurgisch Operierende einen Schraubenschlüssel zum Entfernen von Gewebe benutzen oder Autofachleute ein Skalpell, um einen Vergaser auszubauen? Das Zusammenpassen von Konzept und Werkzeugen bringt Personen mit Spezialwissen einen Schritt weiter auf dem Weg zu hervorragenden Leistungen.
- Personen mit Spezialwissen und ihr Konzept hängen miteinander zusammen. Sie bilden einen Kreis, der sich gegenseitig beeinflusst. Weiterführende Reflexion darüber, wie sie das Klientensystem beeinflussen und von ihm beeinflusst werden, bringen die Personen mit Spezialwissen auf den Weg zum Erfolg.

Für Bohrhardt (2013) sind folgende Begründungen zentral:

#### Ein Konzept

- schafft gegenüber Adressatenschaften und Geldgebenden Transparenz und Verbindlichkeit.
- begründet und legitimiert gegenüber Adressatenschaften, Geldgebenden und Öffentlichkeit.
- eröffnet Partizipationschancen für Adressatenschaften und Mitarbeitenden.
- klärt Prioritäten und die Aufgabenverteilung.
- ermöglicht Ressourcenmanagement und betriebswirtschaftliches Controlling.
- ermöglicht inhaltliche und qualitätsorientierte Evaluation und Handlungsoptimierung.

## 9.4. Konzepte als Steuerungsinstrumente

(nach Michel-Schwartze 2007, S. 298ff)

### Aufgaben von Konzepten

Konzepte sollen einerseits die Organisation, ihre Ziele und Inhalte innerhalb der Institution steuern, andererseits diese Systemelemente auch gegen aussen darstellen.

Binnenaufgaben:

- funktionale Differenzierung.  
„Eine funktionale Differenzierung wird beispielsweise in Funktionsbereiche wie Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Administration, Öffentlichkeitsarbeit oder Finanzwesen vorgenommen. Diese Arbeitsbereiche erhalten als Teilsysteme eine operative Autonomie und verfügen hierdurch über Freiheitsgrade im Handeln. Da gemeinsame Ziele über Wertebindungen kommuniziert werden, liegen Handlungsmuster weitgehend fest und müssen nicht detailliert vorgeschrieben werden.“  
Beispiele:
- Integration der Teilsysteme.  
„Dadurch wird die Integration der Teilsysteme erreicht: Sie werden an verbindliche Rationalitätskriterien gebunden über Wertebindung und die Codierung gemeinsamer Sprachregelungen, so dass ihre relative Autonomie für das Gesamtsystem funktional bleibt. Hier ein Beispiel eines solchen Wertes, der über verschiedene Teilsysteme hinweg Gültigkeit hat: ‚Wir fördern die Autonomie der Klientenschaft.‘“  
Beispiele:
- Sicherung der Handlungs- und Steuerungsfähigkeit des Systems.  
„Zugleich wird so die Handlungs- und Steuerungsfähigkeit des Systems gesichert. Auf diese Weise vollziehen sich Aufbau- und Ablauforganisation, funktionale Rollenverteilungen sowie die Steuerung der Handlungsabläufe. Konkret bedeutet dies: Wer hat was zu sagen, zu entscheiden, zu informieren. Und nochmals konkreter: Oft werden solche Regelungen in Funktionendiagrammen zusammengestellt und – zur Verortung – diese Funktionendiagramme sind dann oft Teilbereiche oder Anhänge von Konzepten.“  
Beispiele:

Aussenaufgaben:

- Attraktivierung des Systems.  
„Die Attraktivierung des Systems wird durch die Darstellung von Seriosität und Leistungsfähigkeit in der Konzeption vorgenommen. Hierzu bedarf es einer Codierung von Systemeigenschaften, die von den Adressaten als soziale Bonität dechiffriert, d.h. erkannt werden kann. Der Wertekodex eines Heimes, codiert in dessen Konzeption, der sich auch in Entwicklungsplänen und Jahreszielen der Institution widerspiegelt, stellt einen solchen Attraktor dar.“  
Beispiele:
- Attraktivierung der Systemleistungen (sozialpädagogische Angebote).  
„Daneben findet sich die Attraktivierung der Systemleistungen, die sowohl den Wertekodex als auch die auf ihm basierenden sozialen Angebote des Trägers erklärt und begründet. Auch diese Aufgabe der Konzeption bedarf einer angemessenen sprachlichen Chiffrierung. Konkret bedeutet dies, dass die Systemleistungen / die sozialen Angebote „verkauft“ werden müssen. So an die Leute gebracht, dass diese Institution Sinn macht. ‚Ja, ohne dieses Heim geht es nicht.‘“  
Beispiele:

- Regelung für die Austauschbeziehungen mit der Systemumwelt (Klientschaft, Auftraggebende, Geldgebende...).
- „Im Vordergrund stehen jedoch Regelungen für die Austauschbeziehungen mit der Systemumwelt. Auf diese Weise werden die Verbindungen mit Geld gebenden Institutionen, die Bedienung der Rationalität von Förderkriterien, die Interessantheit des sozialen Angebotes für NutzerInnen und Auftrag gebende Institutionen geregelt. Darin enthalten sind ebenfalls Informationen für die allgemeine Öffentlichkeit zur Sicherung deren Wohlbefindens, darüber hinaus der Austausch mit der Fachöffentlichkeit: die Abgrenzung zu ihr als Systemumwelt, der begrenzte Austausch, die mögliche Kooperation und die Haltung zu Mitbewerbern als (potenzielle) Konkurrenz. Insbesondere der letzte Punkt – das Verhältnis zu Institutionen und Diensten, die gleichzeitig Partner und Konkurrenten sind – scheint mir eine Schlüsselaufgabe heutiger Konzepte zu sein.“
- Beispiele:

### Funktionen von Konzepten

Die Funktion der Konzepte besteht nun darin, eine Sinnstruktur zu schaffen, die nach innen als Identifikation und nach außen identifizierbar wirkt und die darüber hinaus eine Abgrenzung und Unterscheidung zu anderen Systemen ermöglicht.

- Codierungen der Leistungen des Systems:
 

„Codierung wird realisiert durch die Chiffrierung der Systemleistungen als Hilfeleistungen durch Verwendung der hierfür entwickelten sprachlichen Codes. Wir finden eine Spezialsprache vor, sozialwissenschaftlich entwickelt und fundiert, die sich unter anderem in Konzeptionen manifestiert. Die sprachlichen Standards entheben uns aber nicht einer adressatenorientierten Darstellung. Konkret: Wenn Sie von „Entwicklungsplanung“ sprechen, weiss der Kioskbetreiber von nebenan überhaupt nicht, was Sie damit alles meinen. Das muss ihm übersetzt werden – oder den Eltern von KlientInnen – und – vor allem! den KlientInnen selber. D. h. Konzepte arbeiten mit Fachsprachen und – je nach Adressaten – übersetzen sie diese Fachsprache (codieren und decodieren).“

Eigene Worte:
- Generalisierung der Angebote des Systems:
 

„Generalisierung meint die Darstellung von Problemen, Lebenslagen und Lösungsangeboten auf einem sprachlichen Abstraktionsniveau. Das erleichtert wegen der Unschärfen, die sich mit der Abstrahierung zwangsläufig ergeben, die Interpretationsmöglichkeiten und damit die Identifizierung von Bedürftigkeiten. Die Teilsysteme erhalten durch Codierung und Generalisierung eine Teilautonomie. Diese besteht in der Freiheit der einzelnen Handlungen. Die Teilautonomie besteht darin, dass generelle Handlungsmuster vorgegeben sind. Konkret: ein Konzept spricht von „Kindern und Jugendlichen im Schulalter“. Teilsysteme, zum Beispiel Gruppen, können dies nun unterschiedlich interpretieren: Entspricht dies dem obligatorischen Schulalter, dem möglichen Schulalter, gehört der Kindergarten / die Einführungsstufe dazu oder nicht...“

Eigene Worte:
- Harmonisierung von Widersprüchen:
 

„Harmonisierung ist das Ziel der Überbrückung und Glättung von Widersprüchen. Auf diese Weise werden auch gegensätzliche Erwartungen scheinbar plausibel bedient. Konkret: „Wir arbeiten lösungsorientiert“ kann heissen, wir sprechen überhaupt nicht von Problemen, nur von Lösungen. Was ist jedoch, wenn der Klient – um überhaupt mit uns in Beziehung treten zu können – die erste Zeit einfach über seine Schwierigkeiten lamentieren muss? Spreche ich dann nicht über sein Problem. Dies könnte ein Gegensatz sein, doch im Lösungsorientierten Ansatz kann man auch den Ansatz hineininterpretieren, dass der Klient in seiner Situation respektiert und gewürdigt wird.“

Eigene Worte:

## Adressatenschaften von Konzepten

Konkret stellt sich die Frage: Wie wirkt unsere Konzept „derart interessant, dass unsere Adressaten unsere Angebote nutzen bzw. finanzieren werden?“ (Michel-Schwartz 2007, S. 302). Dies bedeutet, dass wir Konzepte auf unterschiedliche Adressatenschaften fokussieren müssen.

- **interne Adressatenschaft.**

„Die Konzeption richtet sich zunächst an Mitglieder und Mitarbeiterinnen, die internen Adressaten. Sie sollen in der Konzeption Identifikationsmöglichkeiten und Orientierungspunkte für ihr Verhalten finden. Wirkungsvoll ist beispielsweise eine Beteiligung an der Erarbeitung der Konzeption. Es geht darum, Loyalität zu produzieren und Engagement hervorzurufen bzw. zu stabilisieren. Dies erreicht man auf drei Wegen:

  - a) durch die Formulierung eines Wertekodex', dem sich die Beschäftigten verpflichtet fühlen,
  - b) durch Hinweise auf gut ausgebildetes, also kompetentes und engagiertes Personal und
  - c) durch positiv konnotierte Handlungsziele. Gleichzeitig sollen Handlungsmuster gesteuert werden; es geht also nicht darum, das Handeln im Einzelfall vorzuschreiben, sondern Freiheitsgrade des Handelns innerhalb eines weltanschaulich plausibilisierten Rahmens einzuräumen. Auf diese Weise wird eine größere Loyalität erzeugt als durch engmaschige Verhaltensvorschriften.“

Beispiele:
  - **externe Adressatenschaft.**

„Die Zahl der externen Adressaten ist ungleich größer als die der internen. Deshalb wird ihnen in der Entwicklung von Konzeptionen häufig mehr Beachtung geschenkt. Die externe Adressatenschaft ist aber auch heterogener als die interne. Es handelt sich um finanzierende Institutionen, um die allgemeine und die Fachöffentlichkeit, ggfls. auch um die (potenzielle) Klientel. Deren interessegeleitete und/oder auch professionelle Blicke auf die Konzeption sind nicht durch Loyalitäts- oder Identifikationsbereitschaft vorgeprägt. Die kritische Perspektive externer Adressaten richtet sich auf die Begründung des Bedarfes für das Angebot, auf die prognostizierte Entwicklung, auf Inhalte des Angebotes, auf die Zielgruppe, auf die Ziele und Methoden sowie auf die Finanzierung bzw. auf den artikulierten Finanzbedarf. Insbesondere die – allenfalls unterschiedlichen Finanzierer – gilt es in – allenfalls ebenfalls unterschiedlichen – Konzepten zu berücksichtigen.“

Beispiele:
  - **allgemeine Öffentlichkeit.**

„Eine andere Perspektive als die Finanzgeber hat die allgemeine Öffentlichkeit. Deren Interesse an jedem noch so interessanten sozialen Angebot besteht vor allem in der Frage, ob hier öffentliche Gelder sinnvoll verwendet werden und ob - wie beispielsweise bei einem offenen Jugendtreff oder einer Obdachlosenunterkunft - etwa mit Störungen zu rechnen sein wird usw.“

Beispiele:
  - **Fachöffentlichkeit.**

„Dagegen ist die Fachöffentlichkeit aus einer eher konkurrierenden Perspektive sowohl an den Inhalten als auch an den Durchführungsmodalitäten interessiert, wozu auch die Frage der Regelung von Umweltbeziehungen gehört. Dahinter steht die existenziell wichtige Frage, ob Kooperation oder Konkurrenz erwartbar ist und welche Konsequenzen auf die eigene Angebotspalette, auf die Anzahl der Klientschaft und damit auf die eigenen Arbeitsmöglichkeiten zu prognostizieren sind.“

Beispiele:
  - **(künftige) Nutzende.**

„Auch für künftige NutzerInnen der Angebote soll eine Konzeption ansprechend sein. Dieser Teil der Adressatenschaft wünscht sich Informationen, denen er den Interessantheitsgrad und die Zugänglichkeit entnehmen kann. Bei gleichem 'Bedarf', dessen Feststellung ja im Auge des Beobachters, in diesem Falle des Verbandes oder der Einrichtung, liegt, sind die Bedürfnisse der Adressaten sehr unterschiedlich; sie richten sich auf Bereitschaften, Erreichbarkeit, Zuverlässigkeit, Verschwiegenheit, Akzeptanz, Hilfe oder angemessene Ansprache.“

Beispiele:

## 9.5. Inhalte eines Konzeptes

Aufgrund der unterschiedlichsten Ebenen (s. *Makrobereich – Mikrobereich – Individuelles System* S. 54) sowie der verschiedensten *Aufgaben, Funktionen* und *Adressatenschaften* von Konzepten (s. S. 56f) gibt es eine unüberschaubare Fülle von Konzepten. Den meisten ist eine Grundstruktur analog des Problemlösungsprozesses (ohne den 4. Schritt: Aktion) eigen (Schilling 2004, S. 222ff:

1. Bestandesaufnahme
2. Analyse
3. Zielsetzung
4. Evaluation

Diese Struktur kann sowohl auf gedankliche Konzepte als auch auf Institutionskonzepte, Sozialpädagogische Konzepte, Projekte, Aktionstag, -wochen, (thematische) Kampagnen oder ähnliches angewandt werden. In der Folge werden Konzeptinhalte für eine bestehende Institution oder eines Teiles davon konkretisiert. Dies bedeutet, dass dieses Papier in der Konzepthierarchie (s. S. 42) recht weit oben verortet sein sollte. Für eine Neugründung werden folgende Ausführungen auf die konkrete Situation angepasst.

### 1. Bestandesaufnahme

Nach Spiegel (2008, S. 205ff) gilt es, die Institution als gesamtes in einer ersten Analyse der Ausgangssituation zu erfassen. Leitend dabei können folgende Fragen sein:

- „Was finden wir vor?“
- „Wie erfüllen wir derzeit unsere Aufgaben?“
- „Was fehlt?“
- „Was sollte sich ändern?“
- „Was können wir nicht ändern?“

Hilfreich hat sich bei der Analyse der Ausgangssituation der Raster auf der folgenden Seite erwiesen (alle Raster von Spiegel sind unter [www.reinhardt-verlag.de/pdf/arbeitshilfen8277.pdf](http://www.reinhardt-verlag.de/pdf/arbeitshilfen8277.pdf) abzurufen):

Erfassen der Ausgangssituation:

	<b>Welche Informationen beschreiben den Bestand der Einrichtung?</b>
Institution	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charakterisierung der Einrichtung - Kurzbeschreibung der Aufgabenstellung</li> <li>• Stichworte zum Leitbild (der Trägerschaft)</li> <li>• Angabe der rechtlichen Grundlagen für die Arbeit</li> <li>• politische Vorgaben zur Ausgestaltung der Arbeit</li> </ul>
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wohnumfeld, Verkehrslage usw. beschreiben</li> <li>• derzeitiges Einzugsgebiet der Einrichtung erfassen</li> <li>• derzeit bekannte Jugendgruppen und Szenen, informelle Treffpunkte aufnehmen</li> <li>• andere soziale Einrichtungen und kommerzielle Angebote für Kinder / Jugendliche benennen</li> </ul>
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• derzeitige Zielgruppen aufzählen (Alter, Nationalität, Stärken und Probleme)</li> </ul>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• explizite Ziele der Einrichtung beschreiben</li> <li>• implizite Ziele des Teams erfassen</li> </ul>
Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• direkte pädagogische Arbeit mit Kindern/Jugendlichen charakterisieren (Fallebene)</li> <li>• interne Organisation beschreiben: Verwaltungsarbeit/ Teamarbeit (Managementebene)</li> <li>• externe Kooperationen erfassen</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raumangebot</li> <li>• Ausstattung (Geräte usw.)</li> <li>• Material</li> <li>• Geld</li> <li>• Dienstwege, Vorschriften auflisten</li> </ul>
Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifikation, besondere Fähigkeiten / Arbeitsstile der Mitarbeiter beschreiben</li> <li>• Teamstruktur und</li> <li>• Aufgabenverteilung analysieren</li> </ul>

nach Spiegel in Sturzenhecker 2007, S. 55f

Für die Erfassung eines Sozialraums insbesondere für die Jugendarbeit – jedoch gut adaptierbar auch für die klassischen sozialpädagogischen Situationen – empfiehlt sich die Methodensammlung von Deinet (2009).

Raster: Erfassen der Ausgangssituation

Name der Einrichtung / des Projektes:		
	<b>Welche Informationen beschreiben den Bestand der Einrichtung?</b>	<b>Änderungsbedarf aus Sicht der Beteiligten?</b>
Institution		
Umfeld		
Zielgruppen		
Ziele		
Leistungen		
Ressourcen		
Personal		

nach Spiegel in Sturzenhecker 2007, S. 55f

## 2. Analyse

Aus der Analyse der Ausgangssituation können wir nun erarbeiten, wer Ansprüche an die Institution offiziell oder inoffiziell erhebt. Nach der breiten Informationssammlung ist die Auswahl der Anspruchsgruppen („stakeholder“) schon eine erste gestaltende Aktion und ist somit Teil der Konzeption. Die systematische Analyse der Anspruchsgruppen mit ihren Absichten und expliziten und impliziten Willenskundgebungen nennen wir Bedarfsanalyse oder Erwartungssammlung. Erst aus „dem Abgleich von „Bestand“ und „Bedarf“ gewinnt man konzeptionelle Ziele“ (Spiegel 2008, S. 207). Dabei kann es sinnvoll sein, diesen auch „möglichst durch statistische Daten und Zahlen“ (Michel 2007, S. 305) zu ergänzen. Ein mögliches Vorgehen zum Eruiere des Bedarfs ist das Abarbeiten des folgenden Rasters (weitere Ideen für Bedarfsanalysen, insbesondere für das Berufsfeld *Jugendarbeit*: Deinet 2002).

### Bedarfsanalyse:

	<b>Welche Erwartungen haben die Beteiligten an unsere sozialpädagogische Arbeit in der Einrichtung?</b>
Institution	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Erwartungen werden von der Trägerschaft ausdrücklich geäußert?</li> <li>• Welche Erwartungen sind aus der Analyse der Unterlagen der Trägerschaft abzuleiten?</li> </ul>
Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Erwartungen werden explizit aus dem Umfeld an die Einrichtung herangetragen?</li> <li>• Welche Erwartungen sind aus der Analyse des sozialen Umfeldes abzuleiten (Bedürfnisse, Gefährdungen, Probleme, Konflikte)?</li> <li>• Welche Erwartungen äußern andere soziale Dienste (explizit und implizit)?</li> </ul>
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Bedürfnisse, Interessen und Probleme äußert die Klientschaft, die die Einrichtung besucht?</li> <li>• Welche Vorstellungen äußert die Klientschaft, die die Einrichtung nicht besucht?</li> <li>• Welcher Bedarf ist aus der Analyse der Lebenswelt der erreichten und bisher nicht erreichten Zielgruppen abzuleiten?</li> </ul>
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Erwartungen bzw. Zielvorstellungen haben die Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche)?</li> </ul>

nach Spiegel in Sturzenhecker 2007, S. 56f

Raster: Bedarfsanalyse

Name der Einrichtung / des Projektes:		
	<b>Welche Erwartungen haben die Beteiligten an unsere sozialpädagogische Arbeit in der Einrichtung?</b> Explizite Aussagen und Vorschriften.	<b>Welche Erwartungen haben die Beteiligten an unsere sozialpädagogische Arbeit in der Einrichtung?</b> Aus Erfahrung erschlossene Informationen.
Institution		
Umfeld		
Zielgruppen		
Mitarbeitende		

nach Spiegel in Sturzenhecker 2007, S. 56f

### 3. Zielsetzung

#### 1. Zielformulierungen

Aus den expliziten und den impliziten Bedarfsformulierungen lassen sich die konkreten konzeptionellen Zielsetzungen ableiten. Wir unterscheiden dabei folgende unterschiedliche Zielsysteme (nach Spiegel in Sturzenhecker 2007, S. 62ff):

- **Wirkungsziele:** Ziele für die Klientschaft.  
Was sollen die Klienten und die Klientinnen lernen? Welche Fähigkeiten sollen sie erwerben?
- **Handlungsziele / Leistungsziele:** Ziele für die Sozialpädagogik / Soziokulturelle Animation.  
Welche Angebote sollen die Sozialpädagoginnen und –pädagogen / Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen machen? Welche Handlungen sollen sie wie gestalten?

In Anlehnung an Michel-Schwartz (2007, S. 306) und Frehner (2004, S. 36) sollen Zielsetzungen dabei der Formel SMART+ folgen:

<b>S</b>	<b>= spezifisch</b>	Ziele sollen nicht allgemein gehalten, sondern auf die Besonderheit der Problemlage ausgerichtet werden und selbst initiierbar sein.
<b>M</b>	<b>= messbar</b>	Eine Konzeption mit quantitativ und/oder qualitativ messbaren Zielen vermittelt den Eindruck von Zuverlässigkeit.
<b>A</b>	<b>= attraktiv</b>	Zielformulierungen sollen erstrebenswert und adäquat erscheinen, so dass wir vermitteln, wie lohnenswert gerade die Erreichung dieser Ziele ist: Sie sollen akzeptiert werden.
<b>R</b>	<b>= realistisch</b>	Nur realistische und machbare Ziele wirken seriös.
<b>T</b>	<b>= terminiert</b>	Die von uns zu formulierenden Ziele sollen in einem überschaubaren Zeitraum erreich- und überprüfbar und mit einem Enddatum versehen sein.
<b>+</b>	<b>= positiv</b>	Zielsetzungen sind positiv zu formulieren.

„Die Anwendung dieser Formel bewahrt uns vor ungenauen Aussagen über das soziale Angebot und die mit ihm verbundenen Ziele und erhöht damit die Erfolgswahrscheinlichkeit“ (Michel-Schwartz 2007, S. 306).

Für die beiden Zielsysteme *Wirkungsziele* und *Handlungsziele* werden langfristige Fernziele, mittelfristige Grobziele und kurzfristige operationalisierte Feinziele formuliert. Dies lässt sich – ausgehend von der Bedarfsanalyse und obige Ausführungen integrierend – in folgender Tabelle zusammenfassen:

Raster: Zielformulierung

Name der Einrichtung / des Projektes:			
	<b>Fernziele</b>	<b>Grobziele</b>	<b>Feinziele</b>
<b>Institution</b>	Wirkungsziele:          Handlungsziele:		
<b>Umfeld</b>	Wirkungsziele:          Handlungsziele:		
<b>Zielgruppen</b>	Wirkungsziele:          Handlungsziele:		
<b>Mitarbeitende</b>	Wirkungsziele:          Handlungsziele:		

## 2. Zielgruppen

Nach dem Erarbeiten einer Bedarfsanalyse und der Zielformulierungen „geht es um eine Beschreibung der potenziellen NutzerInnen des sozialen Angebotes. Dieser Abschnitt korrespondiert einerseits eng mit der Bedarfsanalyse und den Zielen, andererseits mit den Inhalten und Methoden der angebotenen Leistungen.“ (Michel-Schwartz 2007, S. 306). Dabei können wir auf die entsprechenden Punkte der *Analyse der Ausgangssituation*, der *Bedarfsanalyse* und der *Zielformulierung* zurückgreifen – in diesem Kapitel beschreiben wir die Zielgruppe fokussierend auf ihre zentralen Merkmale. Folgende Fragen können helfen, einer oder mehreren Zielgruppe(n) auf die Spur zu kommen:

- Wer ist die zentrale Klientschaft, um unsere Ziele zu erreichen?
- Gibt es weitere Klientschaften (Einzelpersonen / Gruppierungen), an die wir uns zur Umsetzung der Ziele wenden müssen?
- Wer (=Zielgruppe) ist für welches Angebot (= Inhalte und Methoden) empfänglich?

Mein Beispiel: .....

## 3. Inhalte und Methoden

In verschiedenen Konzepten „ist statt von Inhalten und Methoden auch von Leistungen und Angeboten die Rede. Gemeint sind die Wege, die zum zuvor genannten Ziel führen sollen. Hier wird das Leistungsangebot präzise umrissen. Benannt werden die einzelnen Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Zielvorstellungen erreichen zu können, beispielsweise einzelne Hilfeleistungen, (Aus-)Bildungsinhalte und andere abrechenbare Leistungen.

Darüber hinaus werden die Methoden beschrieben, mit deren Hilfe die Inhalte realisiert werden sollen. Das können Beratungsmethoden, besondere Settings, Formen von Einzelberatung, Empowerment, Gruppenarbeit etc. sein“ (Michel-Schwartz 2007, S. 307). Hier können wir auf den Punkt *Leistungen* in der *Analyse der Ausgangssituation* sowie auf die Begriffsklärung *Didaktik* (WAS?) und *Methodik* (WIE?) zurückgreifen (S. 10f). Folgende Fragen können helfen, die Inhalte und Methoden zu beschreiben:

- Mit welchen Angeboten, Leistungen, Methoden und/oder Inhalten können wir die Ziele erreichen?
- Welche Angebote sind für die verschiedenen Beteiligten (Zielgruppe, Professionelle, Finanzierende...) attraktiv?
- Welches Angebot steht im Zentrum, welche Angebote eher am Rande?

Mein Beispiel: .....

## 4. Personeller Einsatz

„In diesen Abschnitt gehört die Spezifizierung des geplanten Personaleinsatzes. Das heißt, es wird dargelegt, welche Fachkräfte mit welcher Kompetenz und welchem Zeitumfang in dem sozialen Angebot tätig sein werden. Mitunter sind Vorgaben der Finanzierungsprogramme über so genannte Personalschlüssel oder Betreuungs- bzw. Fallzahlen zur Orientierung bereits vorgegeben. Auch die Festlegungen zur Fachkompetenz sind unterschiedlich geregelt“ (Michel-Schwartz 2007, S. 307). Insbesondere der letzte Punkt spielt im Rahmen der zunehmenden Auffächerung der professionellen Ausbildungsniveaus (Lehre, Höhere Fachschule, Fachhochschule) eine wichtige Rolle. Auch hier können wir auf die entsprechenden Punkte (*Personal*, *Mitarbeitende*) der *Analyse der Ausgangssituation*, der *Bedarfsanalyse* und der *Zielformulierung* zurückgreifen. Folgende Fragen können helfen, den personellen Einsatz anforderungsmässig, zeitlich und/oder fachlich zu beschreiben:

- Was ist die konkrete Arbeit der Sozialpädagogik?
- Was müssen andere Professionen zum Erfüllen der Ziele beitragen?
- Wie arbeiten die verschiedenen Professionellen untereinander zusammen?

Mein Beispiel: .....

## 5. Sachmittel

„Unter dieser Überschrift werden Räume, Ausstattungen, Arbeitsmittel zusammengestellt, soweit sie für das soziale Angebot benötigt bzw. eingesetzt werden. Die Nennung muss eindeutig und glaubhaft sein: Schulungs- und Beratungsräume oder Werkstätten müssen mit dem Personalbedarf einerseits, mit dem Angebot und erwartbaren Klientenaufkommen andererseits harmonieren“ (Michel-Schwartz 2007, S. 307). Hier können wir auf den Punkt *Ressourcen* in der *Analyse der Ausgangssituation* sowie auf die Begriffsklärung *Methodik* (WIE?) zurückgreifen (S. 11). Folgende Fragen können helfen, die benötigten Sachmittel zu beschreiben:

- In welchen Räumen wollen wir mit welchem Mobiliar das soziale Angebot inszenieren?
- Welche konkreten Materialien brauchen wir dazu?
- Welche konkreten Medien benötigen wir zur Umsetzung dieses sozialen Angebotes?

Mein Beispiel: .....

## 6. Finanzierung

„Die Kalkulation der Kosten sollte seriös sein oder muss zumindest den Eindruck von Seriosität vermitteln. Dazu gehört die Aufstellung aller erwartbaren Kosten wie Raummiete, Verwaltungsgemeinkosten, notwendige Anschaffungen (soweit finanziert) und deren Abschreibungen, etwaige Rücklagen“ (Michel-Schwartz 2007, S. 307f) sowie – je nach Hierarchie des Konzeptes – Personalkosten. Den Ausgaben sind allfällige Einnahmen (Spenden, private Zuwendungen...) gegenüberzustellen. Je nach Hierarchie des Konzeptes kommen in diese Zusammenstellung auch die Zuwendungen öffentlicher Mittel (Subventionen...). Folgende Fragen können helfen, die benötigten Sachmittel zu beschreiben:

- Ist es sinnvoll / notwendig, Personalkosten (welche?) aufzuführen?
- Habe ich die Finanzierung aller Sachmittel geprüft?
- Habe ich mögliche Eigenfinanzierungen / Spenden (private / Sachmittel von Geschäften) überlegt?

Insbesondere der letzte Punkt gilt es im sozialen Bereich zunehmend zu prüfen: Die Akzeptanz eines Budgets steigt dadurch enorm.

Mein Beispiel: .....

### Allgemeiner Hinweis:

Obige Punkte werden, je nach der Hierarchie des Konzeptes, in unterschiedlichem Detaillierungsgrad beschrieben. Steht ein Konzept an oberster Hierarchie in einer Institution (z. Bsp. *Leitbild* verabschiedet durch den Stiftungsrat einer Institution) werden obige Punkte meist in einem einzigen Satz und auf hohem Abstraktionsniveau formuliert. Ist das Konzept jedoch im konkreten sozialpädagogischen Alltag verankert (z. Bsp. *Planung Sommerlager* verabschiedet durch die Vorbereitungsgruppe des Sommerlagers) ist die Detailtreue um ein mehrfaches höher, inklusive Programm, Dienstpläne, Budget...

## 4. **Evaluation**

Der vierte Schritt eines Konzeptes nach A. *Bestandesaufnahme*, B. *Analyse* und C. *Zielsetzung* ist – mit Überspringen der *Intervention* – die D. *Reflexion*. „Der (Sozial-) Pädagoge hat nach seiner Aktion ein „bestimmtes“ Gefühl, das ihm sagt: Das hast du gut oder nicht so gut gemacht. Bei diesem Gefühl sollte er jedoch nicht stehen bleiben, er sollte es analysieren: Warum ist das so? Unter einer reflektierten Pädagogik versteht man: Nachdenken über sein Verhalten, es auswerten und Folgerungen daraus ziehen. Reflektierte Pädagogik besagt jedoch nicht nur, dass der Pädagoge nach seiner Handlung darüber reflektiert, sondern er plant die Auswertung bereits. Sie ist ein Teil des Konzeptes“ (Schilling 2005; S. 226f). Dabei kennen wir – je nach Hierarchie des Konzeptes und den Absichten der Reflexion – unterschiedliche Formen:

- Verbale Auswertung (Feedback):  
Mögliches Beispiel: „Am Schluss des Lagers geben die Teilnehmenden der Leitung und der Gruppe eine mündliche Rückmeldung.“
- Nonverbale Auswertung (Beobachtung):  
Mögliches Beispiel: „Am Schluss des Lagers beschreiben die Leitenden mittels Beobachtungen den Stimmungsverlauf der Teilnehmenden.“
- Schriftliche Auswertung (Fragebogen, Bericht):  
Mögliches Beispiel: „Am Schluss des Lagers werden von den Teilnehmenden mittels Fragebogen die Einschätzung der Zielerreichung erfragt. Anlässlich des Lager-Fotoabends werden die Eltern zur Organisation und Zielerreichung schriftlich befragt.“

Diese Formen können auch gemischt werden.

Zentral bei diesen Auswertungen ist, dass die Zielsetzungen des sozialen Angebotes operationalisiert (=überprüfbar) formuliert werden. Nur dann können wir schlüssig erfassen, ob die Ziele auch tatsächlich erreicht wurden.

Für Ideen zum Planen der Reflexion (insbesondere der Selbstreflexion) siehe auch Spiegel in Heiner (1998).

Planen Sie Ideen für eine Reflexion Ihres sozialen Angebotes:

Welche in der Zielformulierung gesetzten Ziele wollen Sie mit welchen Überlegungen mit wem wann reflektieren?

## 9.6. Beispiele von Konzepten

In der Folge sehen wir einige mögliche Formen von Konzepten. Zentral ist jedoch, dass für jede Situation und die verschiedenen Bedürfnisse massgeschneiderte Konzepte formuliert werden. Dies bedeutet:

- Es gibt für dasselbe Konzept allenfalls unterschiedliche Formen:  
Beispielsweise formulieren wie ein sozialpädagogisches Konzept ausführlich für die Fachpersonen. Das gleiche Konzept wird jedoch zusätzlich durch eine grafische Fachperson für die Klientschaft auf einem Flyer oder Faltprospekt gestaltet.
- Für ein konkretes sozialpädagogisches Angebot gibt es in der Regel nicht eine passende Konzeptvorlage:  
Dies bedeutet, dass die sozialpädagogischen Fachpersonen in der Regel Konzeptvorlagen an ihre konkrete Situation vor Ort anpassen müssen.

**Allgemeines Konzept nach dem Problemlösungsprozess**

(nach Schilling 2005, S. 222ff)

**A Information: Analyse der Ausgangssituation.****B Konzeption: Bedarfsanalyse.****C Konzeption:**

1. Zielformulierung.
2. Zielgruppen.
3. Inhalte und Methoden.
4. Personeller Einsatz.
5. Sachmittel.
6. Finanzierung.

**D Reflexion****Mustergliederung eines Konzeptes einer Institution**

(nach Graf/Spengler nach Michel-Schwartz 2007, S. 313)

**1. Trägerschaft und Wertekodex**

- 1.1. Die Trägerschaft
- 1.2. Wertekodex der Trägerschaft
- 1.3. Problemsicht der Trägerschaft

**2. Plausibilisierung der Neugründung (Neugestaltung) der Institution**

- 2.1. Bedarfsbeschreibung
- 2.2. Problemlösungsidee
- 2.3. Problemlösungskompetenz

**3. Zielsetzung der Institution**

- 3.1. Globalziel
- 3.2. Operationalisierung in Teilziele

**4. Zielgruppe(n) der Institution**

potenzielle Nutzende und ihre Motive zur Nutzung

**5. Angebote der Institution**

- 5.1. Programmstruktur
- 5.2. Einzelne Angebote
- 5.3. Methodenspektrum
- 5.4. Raumangebote
- 5.5. Hausordnung
- 5.6. Öffnungszeiten

**6. Materielle Ausstattung der Institution****7. Personelle Ausstattung**

- 7.1. Personalbedarf
- 7.2. Personelle Kompetenz\$

**Mustergliederung für das Konzept einer Kindertagesstätte**

(nach Irskens/Preissing nach Martin 1992, S. 163f)

- 1. Vorwort**  
Adressaten, Tradition der Einrichtung, pädagogischer Schwerpunkt
- 2. Rahmenbedingungen**  
Räume, Personal, Lage, Zeiten...
- 3. Lebenssituation der Kinder und Eltern**
- 4. Ziele für die pädagogische Arbeit mit Kindern**
  - 4.1. Entwicklungsbedingungen und –möglichkeiten des Kindes in der Institution
  - 4.2. Soziale Kontakte zwischen den Kindern und zwischen Kindern und Erwachsenen
  - 4.3. Angebote und integrative Förderung in verschiedenen Entwicklungsbereichen
  - 4.4. Gesundheit und Ernährung
  - 4.5. ...
- 5. Mögliche Formen pädagogischer Arbeit**  
Projekte, Angebote, Schulvorbereitung, Aussenaktivitäten, Freispiel
- 6. Exemplarischer Tageslauf**
- 7. Ziele und Formen der Zusammenarbeit mit den Eltern**
- 8. Zusammenarbeit der Mitarbeitenden**
  - 8.1. Zuständigkeiten
  - 8.2. Mitarbeitendenbesprechung
  - 8.3. Fort- und Weiterbildung
- 9. Zusammenarbeit mit andern Institutionen**

Stadt Luzern

**Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg: Rahmenkonzept****Inhalt**

	Seite
<b>1. Hintergrund und allgemeine Ziele</b>	<b>4</b>
1.1 Unser Leitbild	4
1.2 Geschichte	4
1.3 Standort	5
1.4 Pädagogische Haltung	5
<b>2. Zielgruppe und Auftrag</b>	<b>5</b>
<b>3. Angebot</b>	<b>5</b>
3.1 Wohngruppen	6
3.2 Wohnbegleitung Rank	6
3.3 Notaufnahme (NAU)	6
3.4 Sozialdienst	6
<b>4. Betriebszeiten</b>	<b>6</b>
<b>5. Aufenthaltsgestaltung</b>	<b>7</b>
5.1 Aufnahme	7
5.2 Aufenthalt in Wohngruppen	7
5.3 Austritt	10
5.4 Nachbetreuung	10
<b>6. Sozialpädagogische Handlungsfelder</b>	<b>10</b>
6.1 Alltagsgestaltung	10
6.2 Schulische und berufliche Ausbildung	12
6.3 Integration	12
6.4 Prävention	13
6.5 Sexualpädagogik und Genderarbeit	13
<b>7. Organisation</b>	<b>14</b>
7.1 Personal	14
7.2 Personalentwicklung	16
7.3 Organisationsentwicklung	17
7.4 Trägerschaft	17
7.5 Externe Aufsichtsstellen	17
7.6 Qualitätsmanagement	17
7.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	17
7.8 Aktenführung	17
<b>8. Infrastruktur</b>	<b>18</b>
<b>9. Anerkennung</b>	<b>18</b>
<b>10. Finanzen</b>	<b>18</b>
<b>11. Spendenfonds</b>	<b>19</b>

(Stadt Luzern 2012)

Erstellen Sie ein Inhaltsverzeichnis des Konzepts Ihres sozialen Angebotes:

**9.7. Meine Höhepunkte im Fachteil Konzepte**

**Was fand ich spannend?**

**Was setze ich wie in die Praxis um?**

**Was will ich mir wann noch verdeutlichen?**

**Ich bringe diesen Fachteil „Konzept“ in einem Begriff / Satz / Bild wie folgt auf den Punkt:**

## 10. Integrationsseminar

### 10.1. Fallbeispiel Felix Meier

#### Situation Felix Meier

Felix Meier ist aktuell 16-jährig und wurde in einem Arbeiterquartier in Luzern geboren. Er war ein ungeplantes Kind und seine Eltern haben seinetwegen sehr jung geheiratet. Er blieb einziges Kind der Familie.

Der Vater von Felix ist Alkoholiker und wegen seiner häufigen Absenzen am Arbeitsplatz phasenweise arbeitslos. Er soll gegenüber seiner Ehefrau auch sporadisch physische und psychische Gewalt ausgeübt haben. Die Streitereien wurden öfters vor dem Kind ausgetragen. Das Ehepaar ist zudem mit ansehnlichen Schulden belastet.

Im Kindergarten wurde Felix schon früh wegen seines sozialen Verhaltens auffällig. Er war öfters in Streitigkeiten verwickelt, reagierte mit Wutanfällen und Schlägen. In ruhigen Zeiten und in Einzelsituationen fiel vor allem seine Kreativität im Spielen auf. Mit einfachen Materialien konnte er seiner Phantasie freien Lauf lassen, Geschichten darstellen und erzählen. In seinen Komplimenten, die er der Lehrperson gegenüber machte, kam ein gewisser Charme zum Vorschein. So hat man dann immer wieder ein Auge zugezückt und hoffnungsvoll neue Ansätze und Zugänge entwickelt.

Die Verhaltensschwierigkeiten nahmen während der ersten Primarschuljahre stetig zu. Es folgte eine ambulante Therapie, die aber nicht die erhoffte positive Wirkung zeigte. Schliesslich galt er in der öffentlichen Schule als untragbar. Die Eltern waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht für eine Heimeinweisung zu motivieren, wohl aber für eine Platzierung in einem Internat. Sie erhofften sich eine Steigerung der schulischen Leistungen und verbanden diese mit besseren Zukunftschancen. Dieser Entscheidungsprozess war zugleich mit massiven gegenseitigen Vorwürfen der Eltern verbunden. Die Abhängigkeit von der Fürsorgebehörde machte vor allem der Mutter zu schaffen. Sie zog sich immer mehr von der Umgebung zurück und brütete über ihr Leben und die Zukunft nach. Darunter litt auch der Haushalt und die regelmässige Tagesstruktur (Mahlzeiten zubereiten etc.).

Schon nach kurzer Zeit fühlte sich die Leitung des Internates ausser Stande, weiter mit Felix zu arbeiten. Er störte den Unterricht, hielt sich kaum an Abmachungen und stagnierte in den Leistungen. Es gelang ihm auch, seine Mitschüler negativ zu beeinflussen. Ein Töffdiebstahl zusammen mit einem Kameraden bei einem Nachbarn der Institution brachte das Fass zum Überlaufen.

Nach einer weiteren psychologischen Abklärung und unter dem Druck der Gemeinde stimmten die Eltern schliesslich einer Platzierung im Wohnheim *Flexis* mit interner Sonderschule zu.

Seit knapp einem Jahr ist nun Felix in der Institution. Die Eltern haben sich inzwischen getrennt, ohne aber das Besuchsrecht klar geregelt zu haben. Der Vater meldet sich nur sporadisch, pocht dann aber darauf, dass Felix das Wochenende bei ihm verbringt, weil ihm das auch von Rechtes wegen zustehe. Zudem sei die Mutter wieder in einer neuen Beziehung und er könne dem Freund nicht vertrauen.

Die Mutter leidet sehr unter der Abwesenheit ihres Sohnes und möchte ihn möglichst bald wieder nach Hause nehmen, damit sie bald wieder eine normale Familie wären. An den Wochenenden geht sie stark auf die Wünsche von Felix ein und verwöhnt ihn mit Geschenken und Süssigkeiten aller Art.

Felix eckt auch am neuen Ort öfters an. Er überschreitet die einfachsten Regeln, verrichtet seine Ämtlis sehr unzuverlässig und verhält sich vor allem jüngeren und schwächeren Kindern gegenüber sehr aggressiv (verbal und Tätlichkeiten – auch schon gegen die Heim-Nachtwache). Nach einer wüsten Schlägerei musste kürzlich sein 12-jähriger Gegner mit einer Gehirnerschütterung zur Beobachtung ins Spital eingewiesen werden. Felix blüht auf, wenn er mit seiner Bezugserzieherin alleine etwas unternehmen kann (Kochen, Spaziergänge im Wald oder einen Bummel in der Stadt) oder wenn er mit seinen Kollegen des Dorf-Fussballclubs Fussball spielt oder im Ausgang ist. Der anstehenden Berufswahl entzieht er sich immer wieder: Er hat in einer Gärtnerei und in einer Schlosserei je einige Tage geschnuppert. Nach einigen Tagen ist er den Betrieben unentschuldigt fern geblieben und hat die vereinbarten 5 Tage nicht durchgezogen. Er meint: „Ich weiss voll nid, was ich lehre söll. Alles schiesst mich aa.“

Das Team fühlt sich inzwischen richtiggehend überfordert. Sie sehen sich mehrheitlich in die Rolle der Polizei gedrängt und müssen ein immer ausgeklügelteres Sanktionssystem erfinden. Verhaltensplan reiht sich an Verhaltensplan, Strafe an Strafe.

Situation Gruppe *Pilatus*

Zudem hat sich auf der Gruppe eine schwierige Dynamik bezogen auf die Berufswahl / den Berufseinstieg ergeben: 3 weitere männliche (Tamir, Raymond, Otto) und 2 weibliche (Anita, Sabine) Jugendliche stehen in einer ähnlichen Situation wie Felix. Diese 6 Jugendlichen haben Schnupperlehren zum Teil absolviert, zum grossen Teil mehrmals abgebrochen. Alle haben noch keine Lehrstelle, sollten diese jedoch dringend haben. Im Kanton Luzern gibt es aktuell noch auf August offene Lehrstellen, doch kaum mehr in den Wunschberufen der Jugendlichen. Dem Gruppenleiter scheint jedoch das Problem nicht die Lehrstellenknappheit das Problem zu sein, sondern dass sich die Jugendlichen solidarisieren und gar nicht in Richtung Berufseinstieg gehen wollen: „Wenn sich die Jugendliche zämä in ä Null-Bock-Stimmig bezüglich em Bruef ineriitid chönid mier doch das Thema Bruefswahl / Bruefsiistieg nid mit allne Jugendliche uusschliesslich einzeln duerschaffe. Da müemer doch mit dene öppis gmeinsam mache.“

Weitere Informationen zur Stiftung Elmis (inklusive Beschreibung des Teams der Gruppe *Pilatus*) siehe: Institutionsbeschrieb – Stiftung und Institution Flexis.

## Zusatzinformationen

### **AvenirSocial (AvenirSocial 2009a):**

„Wer ist AvenirSocial?

AvenirSocial ist die repräsentative Standesvertretung der Professionellen mit einer Ausbildung in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultureller Animation, Kindererziehung und Arbeitsagogik auf Ebene Höhere Fachschule, Fachhochschule und Universität in der Schweiz. Die Führung des Verbandes auf schweizerischer Ebene nimmt der Verbandsvorstand (...) wahr.

12 Sektionen in der deutschen und der welschen Schweiz setzen sich vor Ort für die Interessen der Mitglieder auf Sektionsgebiet ein. Verschiedene Kommissionen und wechselnde Fach- oder Arbeitsgruppen bilden den Kern der aktiven Verbandsarbeit im Milizsystem. All diesen Gremien zur Seite steht die Geschäftsstelle in Bern (...).

Was will AvenirSocial?

AvenirSocial bezweckt den Zusammenschluss der Professionellen Sozialer Arbeit. Der Verband wahrt und vertritt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder. Er befasst sich insbesondere mit Fragen der Berufs-, Sozial- und Bildungspolitik und hilft mit, Lösungen im Einklang mit seinen Zielsetzungen zu finden. Er fördert die Weiterentwicklung der Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziokulturellen Animation, Kleinkindererziehung und Arbeitsagogik.“

Fachkommission Sozial- und Berufspolitik (AvenirSocial 2009b):

„Die Fachkommission Sozial- und Berufspolitik bearbeitet aktuelle sozial- und berufspolitische Themen. Im Fokus steht die Diskussion der Auswirkungen von sozialpolitischen Massnahmen auf die Praxis der Professionellen, deren Klientel, der Institutionen etc. Sie überprüft Themenbereiche mit nationalem Charakter auf die Relevanz für die Zentralschweiz und bereitet entsprechende fachliche Stellungnahmen vor.

Mögliche Inhalte:

- Austausch mit anderen Gremien, Organisationen, Verbänden
- Bearbeiten berufsspezifischer Themen
- Erarbeiten berufsübergreifender Themen
- Verfassen sozialpolitischer Vernehmlassungen, Empfehlungen, Abstimmungsbotschaften etc.
- Networking, Lobbying-Arbeit
- Einsitz in den nationalen Fachkommissionen“

### **Motion (Wikipedia 2009):**

„Eine Motion ist in der Schweiz eine bestimmte Art von parlamentarischem Vorstoss auf eidgenössischer, kantonaler oder kommunaler Ebene.

Mit einer Motion verlangt ein Parlamentsmitglied von der Regierung, dass diese ein Gesetz oder einen Bundesbeschluss ausarbeitet oder eine bestimmte Massnahme ergreift. Dieser Auftrag ist zwingend, wenn ihm das Parlament zustimmt. Motionen sind nur für Bereiche zulässig, in denen es ausdrücklich ein Mitwirkungsrecht des Parlaments gibt. Hat in einem Bereich die Regierung die abschliessende Kompetenz, können dazu keine Motionen (sehr wohl aber Postulate) eingereicht werden. Diese inhaltliche Beschränkung der zulässigen Gegenstände einer Motion folgt aus der Gewaltenteilung.

Eine Motion kann vom Parlament in die abgeschwächte Form eines Postulats umgewandelt werden; allerdings nur mit dem Einverständnis des Motionärs respektive der Motionärin. Mit dieser Umwandlung (faktisch eine Abschwächung) können zum Beispiel Motionen "gerettet" werden, die in der verbindlicheren Form keine politische Mehrheit im fraglichen Parlament finden würden. Ferner ist die Umwandlung ein Rettungsanker für Motionen, deren Gegenstand in die alleinige Kompetenz der Regierung fällt (siehe vorderer Absatz). Möglich ist sogar die "punktweise" Umwandlung (siehe nächster Abschnitt).

Im Unterschied zu anderen Typen parlamentarischer Vorstösse kann eine Motion nach der Einreichung nicht mehr verändert werden, und zwar weder durch die Motionärin oder den Motionär noch durch das beschliessende Parlament.

Möglich ist allerdings (neben der Umwandlung in ein Postulat oder natürlich dem Rückzug), eine Motion "punktweise" zu beraten und z. B. nur einzelne Punkte an die Regierung zu überweisen und andere abzulehnen; dabei ist es aber Sache des Motionärs, vor der Einreichung seinen Vorstoss überhaupt in einzelne "Punkte" aufzugliedern. Sogar die "punktweise" Umwandlung in ein Postulat ist zulässig.

Neben den einzelnen Parlamentsmitgliedern sind auch die Fraktionen in einem Parlament und die ständigen parlamentarischen Kommissionen zur Einreichung von Motionen befugt. In einigen Kantonen und Gemeinden können darüber hinaus sogar eine bestimmte Anzahl Stimmberechtigte Motionen im Parlament einreichen; dieses spezielle Instrument heisst Volksmotion und wird wie jede andere Motion behandelt.“

## 10.2. Aufträge

Auftrag auf der individuellen Ebene (Farbe: rot):

### „Felix Meier“ – Betroffenen­sicht

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Felix Meier als Bewohner der Gruppe *Pilatus* in der Institution *Flexis*.

Allgemeine Aufgabenstellungen:

- Sie kommentieren die Vorstellungen der andern Gruppen gegen Schluss der verschiedenen Marktplätze wohlwollend provokativ in Bezug auf den Aspekt Partizipation. Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits möglichen Wünschen und Ideen von Felix zu folgen.
- Sie gestalten bis heute Abend eine Performance aus der Sicht von Felix zum Thema Partizipation, wie dieser sie sich wünscht und / oder erlebt. Sie beziehen dabei sowohl eigene Überlegungen als auch Beispiele aus den andern Gruppenarbeiten mit ein. In der Gestaltung der Performance sind Sie frei, sie soll die Dauer von 5' nicht übersteigen.

Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

Auftrag auf der Mikro-Ebene (Farbe: gelb):

### „Maja Solardi“ – Entwicklungsplanung

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Maja Solardi als Bezugsperson von Felix.

Allgemeine Aufgabenstellung:

Sie entwerfen bis heute Abend eine mögliche Entwicklungsplanung von Felix (inkl. Durchführung und Evaluation). Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits der beruflichen Anforderung der Partizipation zu folgen.

Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

Auftrag auf der Mikro-Ebene (Farbe: rosa):

### „Thomas Kreindler“ – Aktionswoche „Gegen Gewalt im (Heim-) Alltag GGA“

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Thomas Kreindler als Projektleiter der Aktionswoche „Gegen Gewalt im (Heim-) Alltag GGA“. Als Projektleiter wurden sie auf Anregung des Institutionsleiters durch Alex Brunner, Ihrem Gruppenleiter, eingesetzt.

Allgemeine Aufgabenstellung:

Sie entwerfen bis heute Abend eine mögliche Aktionswoche Gegen Gewalt im (Heim-) Alltag GGA (inkl. Durchführung und Evaluation) für die Institution *Flexis*. Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits Ihrer Kreativität zu folgen.

Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

Auftrag auf der Mikro-Ebene (Farbe: grün):

### „Thekla Kägi“ – Kampagne „Keine Gewalt am Arbeitsplatz!“

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Thekla Kägi als Leiterin der *Fachkommission Sozial- und Berufspolitik* von *AvenirSocial*.

Allgemeine Aufgabenstellung:

Sie entwerfen bis heute Abend eine mögliche Kampagne der Fachkommission Sozial- und Berufspolitik des Berufsverbandes AvenirSocial: Keine Gewalt am Arbeitsplatz! (inkl. Durchführung und Evaluation). Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits Ihrer Kreativität zu folgen.

Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

Auftrag auf der Makro-Ebene (Farbe: blau):

**„Othmar Krutz“ – Politischer Vorstoss „Adäquate Rahmenbedingungen für die Jugendheime“**

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Othmar Krutz, Kantonsrat und Mitglied der Geschäftsleitung der Sozialdemokratischen Partei des Kt. Luzern.

Allgemeine Aufgabenstellung:

Sie entwerfen bis heute Abend einen politischen Vorstoss (Motion) der Sozialdemokratischen Partei im Kantonsparlament von Luzern: Adäquate Rahmenbedingungen für die Jugendheime! Sie wollen damit erreichen, dass sich Regierungsrat und Kantonsrat mit den Rahmenbedingungen in den Jugendheimen beschäftigen und bereit sind, diese zu verbessern. Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits Ihrer Kreativität zu folgen. Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

Auftrag auf der Makro-Ebene (Farbe: lachs):

**„Alex Brunner“ – Konzeptanpassung „Gewalttätige Jugendliche“**

Rolle:

Sie übernehmen als Arbeitsgruppe im Fallbeispiel die Rolle von Alex Brunner als Vorsitzender der *Konferenz der Gruppenleitenden*.

Allgemeine Aufgabenstellung:

Als Vorsitzender der *Konferenz der Gruppenleitenden* entwerfen Sie zusammen mit den Mitgliedern der *Konferenz der Gruppenleitenden* bis heute Abend ein mögliches Vorgehen, damit die Institution ein stationäres Angebot für gewalttätige Jugendliche konzeptionell verankern kann (inkl. Durchführung und Evaluation). Sie versuchen dabei, einerseits möglichst in der Realität zu bleiben, andererseits Ihrer Kreativität zu folgen.

Sie gehen dabei vom Fallbeispiel aus. Es steht Ihnen frei, für die Bearbeitung Ihrer Aufgabenstellung weitere Aspekte sinnvoll zu „erfinden“ / konkretisieren. Achten Sie dabei insbesondere auf ressourcenvolle / positive Aspekte der Situation.

### 10.3. Ablauf Integrationsseminar

08.30	Begrüssung, Fallbeispiel, Einführung Gruppenarbeit	Hörsaal
<b>09.00</b>	<b>1. Bestandesaufnahme</b>	zugeteilter Gruppenraum
09.45	Pause	
10.15	Marktplatz	Hörsaal
<b>10.30</b>	<b>2. Analyse</b>	zugeteilter Gruppenraum
11.15	Marktplatz	Hörsaal
<b>11.30</b>	<b>3. Zielsetzung</b>	zugeteilter Gruppenraum
12.30	Mittagspause	
<b>14.00</b>	<b>4. Evaluation</b>	Parallelgruppenraum
<b>14.30</b>	<b>Vorbereiten der Performance</b>	Parallelgruppenraum
15.15	Pause	
15.45	<b>Performances</b>	Hörsaal
16.40	Schlussgedanken: Studierende, Dozierende	Hörsaal
17.00	Schluss und Aufräumen	Hörsaal

## 11. Lernsicherung

### 11.1. Inhalte

#### Einführung

„Situierung in Praxis und hsl. Übersicht Fach. Begriffsklärungen, inkl. Didaktik/Methodik. Problemlösungsprozess.“

Was sind meine wichtigsten Inhalte aus diesem Fachteil?

Wie setze ich diese in der Praxis um?

Welche Fragen stehen noch offen? Wo kläre ich sie?

#### Methodenseminar Beobachtung

- „Theorie des Beobachtens.“
- „Beobachten, Beschreiben, Interpretieren, Beobachtungssysteme.“

Was sind meine wichtigsten Inhalte aus diesem Fachteil?

Wie setze ich diese in der Praxis um?

Welche Fragen stehen noch offen? Wo kläre ich sie?

Entwicklungsplanung

- „Methode *Entwicklungsplanung*: Definition, Elemente.“
- „Einführung Entwicklungsbericht.“
- „Übung Partizipation.“
- „Ausgewählte Elemente der Entwicklungsplanung.“

Was sind meine wichtigsten Inhalte aus diesem Fachteil?

Wie setze ich diese in der Praxis um?

Welche Fragen stehen noch offen? Wo kläre ich sie?

Sozialpädagogische Konzepte

„Grundlagen/Theorie. Konzept und Konzeptentwicklung. Verschiedene Konzeptarten. Institutionskonzepte.“

Was sind meine wichtigsten Inhalte aus diesem Fachteil?

Wie setze ich diese in der Praxis um?

Welche Fragen stehen noch offen? Wo kläre ich sie?

Integrationsseminar

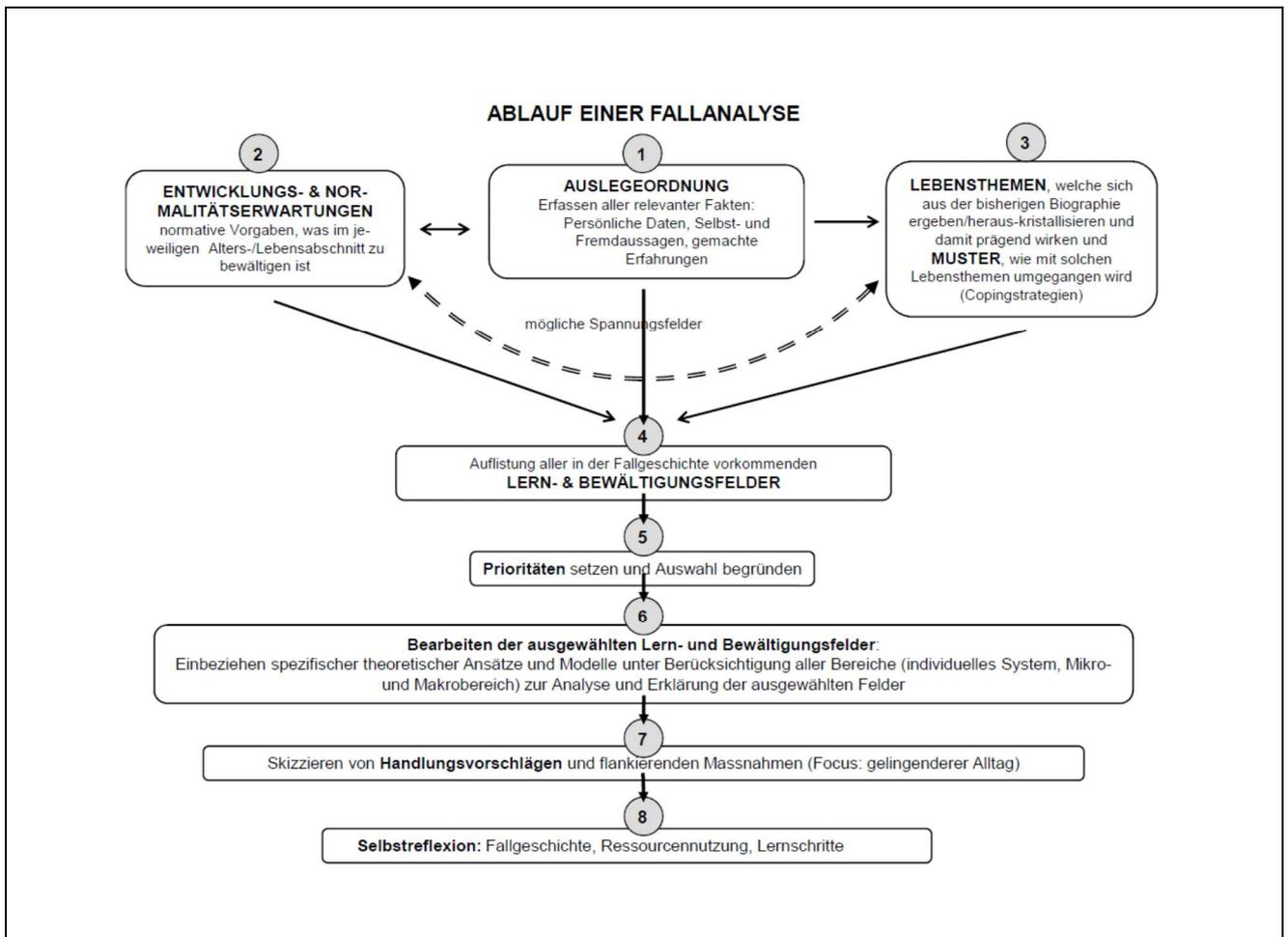
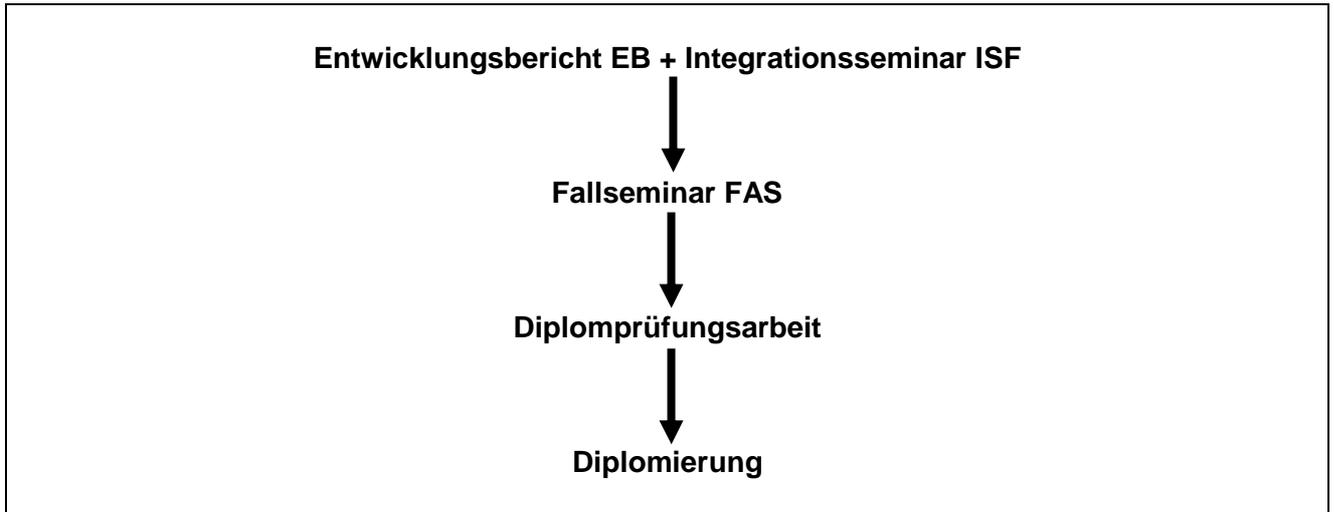
„Der Problemlösungsprozess in seiner Vielfalt“.

Was sind meine wichtigsten Inhalte aus diesem Fachteil?

Wie setze ich diese in der Praxis um?

Welche Fragen stehen noch offen? Wo kläre ich sie?

11.2. Ausblick ISF - FAS



(Lindner/Sempach 2007)

## 12. Literaturverzeichnis

- Artikel *Sinn (Wahrnehmung)*. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 16. Oktober 2007, 15:55 UTC. URL: [http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Sinn\\_%28Wahrnehmung%29&oldid=37899926](http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Sinn_%28Wahrnehmung%29&oldid=37899926) (Abgerufen: 19. Oktober 2007, 15:42 UTC).
- AvenirSocial: AvenirSocial. Online im Internet. URL: <http://www.avenir-social.ch/de/p42000177.html> [Stand 09.03.09a].
- AvenirSocial: AvenirSocial. Online im Internet. URL: <http://www.avenir-social.ch/de/p42005133.html> [Stand 09.03.09b].
- Bandler, Richard; Grinder, John: *Neue Wege der Kurzzeittherapie*. Paderborn: Junfermann-Verlag 1989.
- Badry, Elisabeth; Kaspers, Uwe; Schleider, Karin; Stockinger, Hans Gerhard: *Arbeitshilfen für soziale und pädagogische Berufe*. Köln: Luchterhand 2008.
- Beck, M. (Hrsg.): *Planung. Betriebswirtschaft für soziale Einrichtungen*. Wiesbaden: Gabler 1988.
- Böcker, Sylvia: *Von der Organisationsberatung zur Expertin für Prozessgestaltung und Veränderungsmanagement*. In: *profile* 2011/22, S. 80.
- Bohrhardt, Ralf: *Konzeptentwicklung in der Sozialen Arbeit*. Online im Internet. URL: <http://www.hs-coburg.de/fileadmin/fbs/bohrhardt/konzept/Konzeptentwicklung.pdf> [Stand: 24.09.13].
- Cube, F.: *Erziehungswissenschaft*. Stuttgart: Klett 1977.
- CURAVIVA hsl: *Wegleitung für die Arbeit mit dem kompetenzorientierten Gesprächs- und Qualifikationsraster hsl*. Luzern: Unveröffentlichtes Dokument 2011.
- CURAVIVA hsl Projektgruppe Fachlichkeit: *Was ist das Ordnungsmodell der hsl?* Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2012.
- Deinet, Ulrich; Krisch, Richard: *Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit*. Leverkusen: Leske + Budrich 2002.
- Deinet, Ulrich (Hrsg.): *Methodenbuch Sozialraum*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2009.
- Flosdorf, Peter: *Theorie und Praxis stationärer Erziehungshilfe*. Band 2, *Die Gestaltung des Lebensfeldes Heim*. Lambertus 1988.
- Frehner, Peter; Pfulg, David; Weinand, Christiane; Wiss, Giorgo: *Wissensbox*. Online im Internet. URL: [http://www.fantasy-projects.ch/d/frame\\_deutsch.html](http://www.fantasy-projects.ch/d/frame_deutsch.html). Zuletzt aktualisiert 2004 [Stand 21.01.09].
- Fritz, J.: *Vom Verständnis des Spiels zum Spielen mit Gruppen*. Mainz: Grünewald 1986.
- Galuske, Michael: *Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. Weinheim: Juventa Verlag 2001, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage.
- Heiner, Maja; Meinhold, Marianne; Spiegel, Hiltrud von; Staub-Bernasconi, Silvia: *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. Freiburg im Breisgau: Lambertus 1998, 4., erw. Auflage.
- Heizenholz-Zürich: *Grundsätze*. Online im Internet. URL: <http://www.heizenholz.ch/grundsätze.html> [Stand 10.05.2007].
- Herren, Sandra: *Soziokulturelle Animation. Grundlagen*. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2009.
- Joller, Kari: *Landart – Landschaft – Körper. Wahrnehmen und gestalten von Seelenbildern in der der Natur*. Aarau: AT Verlag 2012.
- Kessler, Manuela; Murer, Daniel; Sempach, Monika: *Definitionsversuche für zentrale Begriffe in DID – FAS – Diplomprüfungsarbeit*. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2010.
- Kleber, Eduard W.: *Diagnostik in pädagogischen Handlungsfeldern*. Weinheim: Juventa 1992.
- Koch, Selma: *Beratungshandeln in der Sozialen Arbeit*. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2010.
- Lindner, Mona: *Ziel-Operationalisierung*. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript o. D.
- Lindner, Mona; Hottiger, Jürg: *Wie formuliere ich meine Lernziele?* Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript o. D.

- Lindner, Mona; Sempach, Monika: Fallanalyse vor dem Hintergrund der Lebensweltorientierung. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2007.
- Lukas, Elisabeth: Mensch sein heisst Sinn finden. Hundert Worte von Viktor E. Frank. München: Verlag Neue Stadt, 2006.
- Martin, Ernst: Didaktik der sozialpädagogischen Arbeit. Weinheim: Juventa 1989.
- Martin, Ernst: Didaktik der sozialpädagogischen Arbeit. Weinheim: Juventa 1992.
- Martin, Ernst: Didaktik der sozialpädagogischen Arbeit. Eine Einführung in die Probleme und Möglichkeiten. Juventa 1994, 3. Auflage.
- Michel-Schwartz, Brigitta (Hrsg.): Methodenbuch Soziale Arbeit. Basiswissen für die Praxis. Wiesbaden: Verl. für Sozialwiss. 2007.
- Mollenhauer, Klaus; Uhendorf, Uwe: Sozialpädagogische Diagnosen. Juventa 1992.
- Murer, Daniel; Zrotz, Toni: Sozialpädagogische Didaktik. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2012.
- Ortmann, F.: Bedürfnis und Planung in sozialen Bereichen. Opladen: Westdeutscher Verlag 1983.
- Schachen-Luzern: Rahmenkonzept. Konzept 2005. Online im Internet. URL: [http://www.schachen.ch/pdf/Rahmenkonzept\\_2005.pdf](http://www.schachen.ch/pdf/Rahmenkonzept_2005.pdf) [Stand 17.02.2010].
- Schilling, Johannes: Didaktik/Methodik der Sozialpädagogik. Luchterhand 1993.
- Schilling, Johannes: Didaktik / Methodik Sozialer Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag 2005, 4. Auflage.
- Schnyder, Dominique: Entwicklungs- und Förderplanung. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2007.
- Sempach, Monika: Sozialpädagogische Fallanalyse. Theoretische Einbettung und Definitionen. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2010.
- Spiegel, Hiltrud von: Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München: E. Reinhardt 2008.
- Stadt Luzern: Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg. Rahmenkonzept. Online im Internet. URL: [http://www.stadt Luzern.ch/dl.php/de/0dmht-rmujvb/Rahmenkonzept\\_2011\\_Web.pdf](http://www.stadt Luzern.ch/dl.php/de/0dmht-rmujvb/Rahmenkonzept_2011_Web.pdf) [Stand 23.10.2012].
- Steiger, Thomas; Lippmann, Eric (Hrsg.): Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Heidelberg: Springer 2008.
- Stimmer, Franz: Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer 2012.
- Sturzenhecker, Benedikt; Deinet, Ulrich (Hrsg.): Konzeptentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim: Juventa 2007.
- Tenbruck, F. H.: Zu einer Theorie der Planung. In: Wissenschaft und Praxis. Festschrift zum zwanzigjährigen Bestehen des Westdeutschen Verlages. Opladen: Leske & Budrich 1967, S. 109 – 135.
- Thiersch, Hans: Situation und Perspektiven der Sozialen Arbeit. In: Thiersch, Hans: Schwierige Balance. Weinheim: Juventa 2009.
- Thiersch, Hans: Mündliche Mitteilung. Luzern 17.08.2010.
- Vetter, Heinz; Chies, Sieglind; Mussmann, Carin: Systematisches Problemlösen. In: Steiger/Lippmann 2008, S. 162 – 193.
- Wikipedia: Motion. Online im Internet. URL: [http://de.wikipedia.org/wiki/Motion\\_\(Schweiz\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Motion_(Schweiz)) [Stand 09.03.09].
- Woog, Astrid: Soziale Arbeit in Familien. Weinheim: Juventa 2006.
- Zrotz Toni: Sozialpädagogische Didaktik/Methodik. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript 2006.
- Zrotz Toni: Zielsetzung. Luzern: Unveröffentlichtes Manuskript o. J.
- Zrotz Toni: Partizipation. Luzern. Unveröffentlichtes Manuskript 2007.