

Bessere Vorbereitung für die Arbeit an der Förderschule

*Eine Forschungsarbeit der Don – Bosco-
Schule*

Name: Tina Tellmann, 488677

Dozent: Hille Pieper

13.1.2015

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses Dokument ist die Abschlussarbeit im Bereich „Forschung und Innovation“ von Tina Tellmann. Diese Arbeit beruht auf dem Studiengang „Kulturelle Sozialpädagogik“, den ich im Sommer 2015 beenden werde.

Die Abschlussarbeit besteht aus einem Forschungsteil, mit verschiedenen Forschungsmethoden, die an der Don – Bosco – Schule in Geldern durchgeführt wurden, sowie die Auswertung der Resultate. Hinter dem Forschungsteil befindet sich die Innovation und die Implementierung, welche eine Strategieempfehlung für die Organisation ist.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit gibt es einige Leute, bei denen ich mich bedanken möchte.

Der erste Dank geht an die Dozentin Hille Pieper, die das gesamte Forschungsprojekt mit unterstützt hat und mit „Rat und Tat“ immer zur Seite stand.

Ein weiterer Dank geht an Harald Flechtner, Konrektor der Don – Bosco – Schule und Begleiter der Ergänzungskräfte. Er stand von Anfang an hinter mir und dem was er gesagt hat. Ich konnte mich immer auf ihn verlassen und habe mich unterstützt gefühlt. Harald Flechtner hatte immer ein offenes Ohr für mich.

Auch die Ergänzungskräfte der Don – Bosco – Schule waren an einem großen Teil dieser Arbeit beteiligt. Ich möchte mich für viel Ehrgeiz, Zuverlässigkeit und Spaß bedanken.

Tina Tellmann

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

1. Abkürzungsverzeichnis	4
2. Einleitung	5
3. Problembetrachtung	6
4. Der Zusammenhang mit Kultureller Sozialpädagogik	9
5. Organisationsbeschreibung	10
6. Problembeschreibung	11
7. Forschungsbericht	12
7.1 Forschungsfrage und Unterfrage	12
7.2 Das Forschungsdesign	13
7.3 Datenerhebung	15
7.4 Datenaufbereitung	17
7.5 Resultate	18
7.6 Fazit der Forschung	19
8. Innovation	20
8.1 Erkenntnisse zur Innovation	21
8.2 Problembewältigung	22
8.3 Ideenfindung	23
8.4 Ideenauswahl	23
8.5 Weiterentwicklung der Lösung	24
8.6 Lösungsauswahl	24
9. Einsatz von KSA	25
10. Realisierung	26
10.1 Risiken und Chancen	26
11. Umsetzung	27
12. Evaluation	27
13. Rückblick und Vorausschau	28

14. Literaturverzeichnis	30
15. Anhang	34
15.1 Fragebogen	34
<i>15.1.1 Ergebnisse der Fragebögen</i>	37
15.2 Befragung in der Turnhalle	40
<i>15.2.1 Ergebnisse der Befragung in der Turnhalle</i>	41
15.3 Teilstrukturiertes Interview	42
15.4 Transkription der Gruppendiskussion	43
<i>15.4.1 Kodierung der Gruppendiskussion</i>	45
15.5 Transkription Narratives Interview	47
<i>15.5.1 Kodierung des Narrativen Interviews</i>	49
15.6 Liste der Fortbildungen	51
15.7 Innovation- Brainstorming	52
15.8 Walt Disney Methode	52

1. Abkürzungsverzeichnis

Bufdi	Bundesfreiwilligendienstler/in
BFD	Bundesfreiwilligendienst
bzw.	beziehungsweise
CMV	Culturele en Maatschappelijke Vorming
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
HAN	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
KSP	Kulturelle Sozialpädagogik
KSA	Künstlerische und sportliche Aktivitäten
o.ä.	oder ähnliches
usw.	und so weiter
u.a.	unter anderem

2. Einleitung

Diese Abschlussarbeit handelt von einer Forschungsarbeit für „Forschung und Innovation“ des Studiengangs „Kulturelle Sozialpädagogik“.

Die Forschungsarbeit befasst sich mit einem Problem der Don – Bosco – Schule. Das Problem ist, zu wenig Vorbereitung für die Praktikanten bzw. Ergänzungskräfte, die an der Don – Bosco- Schule anfangen zu arbeiten.

Die Aufgabe des Bereichs „Forschung und Innovation“ ist, anhand der Resultate der Forschung, eine Lösung zu finden, die das Problem verringert. Die Arbeit besteht aus einem Forschungsbericht und einem innovativen Teil. Für die Forschung wurde eine „Triangulation“ verwendet. Die „Triangulation“ beinhaltet, dass man für die Fragestellung versucht, verschiedene Lösungswege zu finden. Somit werden verschiedene Datenquellen verwendet. (Mayring, 2002, S. 147) Die Forschung war qualitativ und quantitativ. Anhand verschiedener Forschungsmethoden gelang man zu verschiedenen Ergebnissen. Diese wurden im innovativen Teil verwendet, um Ideen und Möglichkeiten zu finden, das Problem zu lösen oder zumindest zu verringern und somit die Struktur an der Don – Bosco – Schule zu verbessern.

Der Fokus lag also nicht zwangsläufig auf dem Problem der Schule, sondern auf Lösung. Es wurde lösungsorientiert gearbeitet. „Ziel ist es, einen Beitrag zu leisten um die professionelle Praxis im sozialen und kulturellen Bereich aktuell und effektiv zu gestalten sowie zukunftsgerichtet weiter zu entwickeln.

Ziel ist es weiter, in enger Kooperation mit der Praxis neue Konzepte zu formulieren, die es

den Sozialpädagogen erlauben, herkömmliche soziale und kulturelle Fragestellungen mit veränderten

Herangehensweisen und neuen Problemlösungsansätzen anzugehen oder neu entstandene Fragen

effektiv und lösungsorientiert zu bearbeiten.“ (Studienanleitung Forschung und Innovation, 2014, S. 5)

3. Problembetrachtung

Das Problem was an der Don - Bosco- Schule entstanden ist, wird in diesem Abschnitt genau analysiert. Die Problematik wird auf drei Ebenen analysiert: Mikroebene, Mesoebene und Makroebene (Wikipedia, 2014)

Man kann es auch als Steigerung beschreiben: „ von kleinräumig (Mikro) zu großräumig (Makro), von Individuen und Gruppen zu Organisationen und Nationen.“ (Stegbauer & Häußling, 2010, S. 194)

Bei der Mikroebene betrachtet man die einzelnen Personen innerhalb der Organisation (Wikipedia, 2014), welche an der Don – Bosco- Schule die Ergänzungskräfte sind. Zu den Ergänzungskräften zählen im Gesamtbild Integrationshelfer, Fachabituranten, Studenten, FSJler und Bundesfreiwilligendienstler. Aktuell arbeiten für 164 Schülerinnen und Schüler (Kreiskonzept Förderschulen, 2013, S. 6) 23 Ergänzungskräfte an der Schule, worunter zehn von ihnen Bufdis sind.

An der Don – Bosco – Schule ist aufgefallen, dass viele Ergänzungskräfte, zu denen hauptsächlich Bundesfreiwilligendienstler zählen, unvorbereitet ihr Arbeitsjahr beginnen. Es fehlen ihnen einige Kenntnisse und teilweise auch eine genaue Anleitung ihrer Tätigkeit. Der Bundesfreiwilligendienst ist ein großes Thema, nachdem der Zivildienst abgeschafft wurde. Um das Problem auf den gesamten Ebenen zu betrachten, sollte geklärt werden, wofür solche Kräfte wie die Bufdis an der Don – Bosco -Schule wichtig sind und wie es an der Don – Bosco - Schule mit den damaligen Zivis gehandhabt wurde. Die Funktion eines Bufdis an der Don – Bosco- Schule, ist in erster Linie, ergänzend und unterstützend für die Lehrkräfte in den Klassenverbänden zu sein. Diese Funktionen werden bei den pflegerischen Tätigkeiten am meisten deutlich. Mit dem gesellschaftlichen Auftrag der Schule, die geistig behinderten Schüler zu erziehen und zu pflegen, fehlt den Lehrkräften die Zeit, diese Ziele alleine zu lösen. Würden sie sich noch um die Pflege kümmern, würden sie ihren Unterricht nicht mehr reibungslos durchführen können. Deswegen ist dies eine wichtige Aufgabe, die die Ergänzungskräfte übernehmen. Zudem sind sie Assistenz im Unterricht und vor allem Bezugs- und Vertrauenspersonen für die Schüler. Rückblickend auf den Zivildienst an der Don – Bosco - Schule gab es in der eigentlichen Funktion der Ergänzungskraft keinen Unterschied, die Aufgaben waren dieselben. Dennoch waren die formalen Rahmenbedingungen anders. Der Zivildienst war im Gegensatz zum

Bundesfreiwilligendienst verpflichtend. Die Bufdis sind „freiwillig“ an der Don – Bosco Schule. Da die Bufdis einen Träger, wie dem DRK (Deutsches Rotes Kreuz) angestellt sind und Fortbildungswochen vom DRK verpflichtend stattfinden, gibt es dort einen Begleiter und Ansprechpartner für die Bufdis. Die Zivis waren damals beim Kreis angestellt und hatten nur eine Seminarwoche zur politischen Bildung und auch keinen Begleiter außerhalb der Einrichtung. Man konnte feststellen, dass es mehr Bundesfreiwillige gibt, als es Zivis an der Schule gab. Dies ist ein guter Grund für die Schule, den Bufdis bzw. allen Ergänzungskräften so viel Sicherheit an der Schule, wie möglich zu geben.

Bei der Mesoebene liegt der Fokus auf der Betrachtung von Gruppen verschiedener Organisationen. (Wikipedia, 2014) Somit liegt hier die Betrachtung nicht mehr nur auf der Don – Bosco – Schule, sondern auf andere Förderschulen des Kreis Kleve. Wie auch die Don – Bosco – Schule sind zurzeit zehn zusätzliche Förderschulen mit den Förderschwerpunkten Lernen, Sprache, Emotionale und Soziale Entwicklung, Geistige Entwicklung und Körperliche und motorische Entwicklung, im Kreis Kleve angesiedelt. (Mulders , 2013, S. 5) Neben der Don – Bosco – Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, gibt es noch die Haus Freudenberg Schule in Kleve. Dort gibt es 232 Schülerinnen und Schüler (Mulders, 2013, S.6). Auf so viele Schüler verteilt sind an dieser Schule weit mehr Praktikanten und Bufdis als an der Don – Bosco- Schule. Eine genaue Anzahl ist nicht bekannt. Durch die Informationen, die bei einem Interview mit einem Lehrer der Haus Freudenberg Schule entstanden sind, ist bekannt, dass dort die Praktikanten keine Anleitung von der Schule bekommen. Sie bekommen die Anweisungen in ihren jeweiligen Klassen von den dazugehörigen Lehrern. Es wird sich dann am Anfang des Schuljahres zusammengesetzt und der Ablauf und die Aufgaben besprochen. Man ist auch der Meinung, dass die Praktikanten nicht vorbereitet genug sind für ihr Arbeitsjahr. Einige Praktikanten können sehr gut mit den Schülern umgehen, qualitativ betrachtet geschieht aber zu wenig Vorbereitung. Anders als an der Don – Bosco – Schule finden an der Haus Freudenberg Schule keine schulinternen Fortbildungen für die Praktikanten statt. Die Bufdis haben somit nur ihre Seminare vom Träger und die anderen Praktikanten bekommen eventuell keine Kenntnisse und Vorbereitung. Dies zeigt, dass

die Don – Bosco – Schule mit ihren Problemen nicht die einzige Schule ist, sich aber immerhin den Problemen stellt. Betrachtet man das Problem näher stellt sich die Frage, ob der Kreis Kleve, nicht etwas an seinen Konzepten in Bezug auf Praktikanten an Förderschulen ändern sollte!?

Zum Schluss geht es mit der Makroebene weiter. Dabei schaut man auf gesellschaftliche Aspekte. Zwischen allen Ebenen findet eine wechselseitige Beeinflussung statt. (Wikipedia, 2014) Da es in der gesamten Problembetrachtung um die Ergänzungskräfte der Don – Bosco – Schule geht und viele davon Bundesfreiwilligendienstler sind, wird hier erklärt, wie es war, als es den Zivildienst noch gegeben hat und wie es dann mit dem Bundesfreiwilligendienst in der Gesellschaft weiterging. Der Zivildienst wurde am 10. April 1961 eingeführt. Am Anfang haben 26 von von bundesweit 340 Kriegsdienstverweigerern ihren zwölfmonatigen Dienst angetreten. Im Laufe der Zeit wurden es aber über 100.000 Zivildienstleistende. (Stockmeier, 2011, S. 4 & 5) Der Zivildienst wurde in sozialen Einrichtungen abgeleistet. Zum 1. Juli 2011 wurde der Zivildienst abgeschafft und der Bundesfreiwilligendienst eingeführt. Der Unterschied vom Zivildienst zum BFD (Bundesfreiwilligendienst) ist der, dass der BFD vor allem „freiwillig“ ist und nicht wie der Zivildienst verpflichtend als Kriegsdienstverweigerer gemacht werden muss. Die Bürgergesellschaft sollte voran gebracht werden. Allerdings ließ sich Bürgerliches Engagement nicht wie Wehr – und Zivildienst erzwingen. Somit kommt es bei BFD auf gute Dienstangebote, gute Führungskräfte, gute Arbeitsatmosphäre, partizipative Strukturen und gutes Marketing an. (Strachwitz, 2011, S. 4 & 5) Am Anfang fragte man sich, wer die 80.000 Stellen der Zivis übernehmen sollte und somit wurden zu Beginn 35.000 BFD – Stellen geschaffen (von Lossau & Thielen, 2012). „ Der BFD verfolgt zwei Ziele. Er soll Frauen und Männer, Jungen wie Alten einen bereichernden Freiwilligendienst ermöglichen und gleichzeitig möglichst viele Menschen, die Unterstützung brauchen, durch freiwilliges Engagement helfen.“ (Mäder, 2014) Einen BFD können Männer und Frauen unabhängig vom Schulabschluss machen, vorausgesetzt die Vollzeitschulpflicht ist erfüllt. Dies ist mit 16 oder 15, nach oben gibt es keine Grenzen. Die Bufdis sind eine bunte Mischung von Menschen. Bei den früheren Zivildienstleistenden handelte es sich eher um männliche, junge Leute, oft mit Abitur. Bei den Bufdis sind 64 % von ihnen unter 27

Jahre alt, 20 % allerdings auch älter als 50 Jahre. (Schuler, 2012)
Zusammenfassend kann man sagen, dass ein BFD eine gute Gelegenheit für alle Menschen ist, um Erfahrungen in bestimmten Bereichen zu sammeln. Deshalb ist es umso wichtiger, die Menschen gut und sicher vorzubereiten, damit freiwillige Helfer auch in Zukunft bestehen bleiben.

4. Der Zusammenhang mit Kultureller Sozialpädagogik

Nun wird beschrieben, was die Aufgaben und Ziele eines Kulturellen Sozialpädagogen sind. Dabei wird auch auf die Forschungsarbeit eingegangen, um die Zusammenhänge deutlich zu machen.

„ Die Arbeit von CMV – Profis ist eine Dienstleistung an Bürgern (Einzelpersonen, Gruppen, gesellschaftliche Verbände, Organisationen, Öffentlichkeit) bei der Gestaltung ihrer Gesellschaften Existenz.“ (Landelijk Opleidingsoverleg CMV, 2009, Kap.3) Somit ist das Ziel eines Kulturellen Sozialpädagogen den Menschen bei der Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Position zu unterstützen und in die Gesellschaft mit einzubeziehen. Dies nennt man Partizipation (Friedrichsmeier & Wannöfel, 2010, S. 8). Dies erreicht man oftmals durch eine aktive Teilnahme der Zielgruppe. Da man im Kontakt mit der Zielgruppe steht, erfüllt man mehrere Rollen: Man informiert, berät, stimuliert, strukturiert und macht lernen möglich. Zudem ist man ein Netzwerker und vermittelt zwischen verschiedenen Gruppen, Parteien und Organisationen. (CMV, Studienführer, 2014, S. 8) Ein KSPer legt meistens bei seinen Aufgaben seinen Schwerpunkt auf kreative Aktivitäten. Diese können im Kunstbereich sein, im musikalischen oder theatralischen Bereich oder auch durch sportliche Aktivitäten stattfinden. Als Kultureller Sozialpädagoge geht man methodisch vor. Das „professionelle Handeln ist zielgerichtet, planmäßig und systematisch, gleichzeitig ist es ethisch und gesellschaftlich verantwortbar.“ (CMV, Studienführer, 2014, S. 8) Die genauen Berufsaufgaben formuliert „Alert en Ondernemend 2.0“ so: „ Entwerfen, Organisieren und Durchführen von Aktivitäten; Unterstützen von und Vermitteln zwischen Individuen, Gruppen und Organisationen; Qualitätsverbesserung und Planungsentwicklung; Führung und Begleitung und Forschung & Innovation.“ (CMV, Studienführer zit. nach Alert en Ondernemend 2.0) Das planmäßige und systematische Handeln wird vor

allem beim entwerfen und durchführen von Aktivitäten, ein wichtiger Bereich. Während der Forschungsarbeit wurden einige der beschriebenen Aufgaben eines KSPer's ebenfalls deutlich. Während der Forschung und der Ideenfindung tritt man an die Teilnehmer – in diesem Fall die Ergänzungskräfte- heran und bezieht sie aktiv mit ein. Das könnte man mit zur Partizipation zählen. Partizipation beinhaltet das Einbeziehen von allen Mitarbeitern der Organisation. (Friedrichsmeier & Wannöfel, 2010, S. 8) Der größte Teil zu Forschung & Innovation bezieht sich auf die Qualitätsverbesserung. Als KSPer versucht man ein bestehendes Problem einer Organisation, durch Einbeziehung der Mitarbeiter zu lösen. Auch der Vermittler, der ein KSPer sein kann, wird hier deutlich. Zwar wird hier nicht zwischen Organisationen vermittelt, dafür aber zwischen den Mitarbeitern der Don – Bosco – Schule. Somit wird zwischen Ergänzungskräfte und Schulleitung vermittelt. Gleichzeitig leite und betreue ich die Ergänzungskräfte innerhalb der Forschung und Ideenfindung und übernehme somit mehrere Rollen.

5. Organisationsbeschreibung

Die Don – Bosco – Schule in Geldern ist eine Förderschule mit dem Schwerpunkt „ geistige Entwicklung“, die dem Kreis Kleve zugehörig ist. Dies bedeutet, dass die Schüler der Don – Bosco- Schule eine geistige Behinderung haben. Die Stärke der verschiedenen Behinderungen ist unterschiedlich. Einige Schüler haben eine schwerstmehrfache Behinderung, andere wiederum eine leichte Behinderungen. Auch die Behinderungsarten, die bei den Schülern auftreten, können unterschiedlich sein. Autismus und Trisomie 21 sind nur wenige von vielen Behinderungsarten. Das große Ziel der Schule ist die „größtmögliche Selbstständigkeit in sozialer Integration“ (Don – Bosco – Schule, 2006, S.3). Somit stehen nicht nur Fächer wie rechnen oder lesen & schreiben auf dem Stundenplan, sondern in den höheren Klassen auch Hauswirtschaft und Werken. Die Schüler lernen kochen, einkaufen zu gehen und Wäsche zu waschen. Alles Dinge, die für ein selbstständiges Leben im Alltag wichtig sind. An der Don – Bosco – Schule gibt es ca. 164 Schüler/Innen (Mulders, 2013, S. 6) mit einer geistigen Behinderung im Alter von 6 – 20 Jahren. Die Schüler durchlaufen während ihrer Schullaufbahn verschiedene Stufen der Klassen (in chronologischer Reihenfolge): Vorstufe, Unterstufe, Mittelstufe, Oberstufe und Berufspraxisklasse. Zurzeit sind an der Don – Bosco – Schule neben dem Schulleiter und Konrektor 24

Lehrer und Lehrerinnen tätig. (Don – Bosco – Schule, 2006, S. 3) Des Weiteren arbeiten aktuell zwei Lehramtsanwärter an der Schule, zwei Kinderkrankenschwestern, eine Heilerziehungspflegerin, drei Logopäden, eine Physiotherapeutin und 22 Ergänzungskräfte (Praktikanten). Unter den Ergänzungskräften gibt es zehn Integrationshelfer, zwei Fachabituranten, zwei Studenten und zehn Bufdis.

6. Problembeschreibung

Im folgenden Abschnitt wird die Problematik in der Organisation erläutert. Dabei wird darauf eingegangen, warum es als Problem gesehen wird, von wem das Problem gesehen wird und welche Konsequenzen die Probleme mit sich bringen. In den letzten Jahren ist ein Problem immer wieder stark aufgetreten. Das Problem ist, dass die Ergänzungskräfte, die an der Don – Bosco – Schule anfangen, unvorbereitet ihr Arbeitsjahr antreten. Um dieses Problem zu schildern wird hier exemplarisch eine Situation geschildert: Zwei autistische Schüler der Don – Bosco – Schule haben im letzten Schuljahr zwei Ergänzungskräfte körperlich angegriffen. Einer der Angriffe endete mit einem Krankenhausbesuch und einigen Schürfwunden am Arm des Praktikanten. Somit sind Unsicherheiten von den Seiten der Ergänzungskräfte aufgekommen, da einige nicht wussten, dass so eine Situation auftreten kann. Außerdem wussten sie nicht, wie sie mit der Situation umgehen sollen und an wen man sich in diesem Fall wenden kann. Einer der Schüler, der diesen Angriff ausgeübt hat, ist unter den Lehrern bekannt. Es ist ein autistischer Schüler, der in seiner Schullaufbahn auch schon Lehrer angegriffen hat. Besonders bei diesem Schüler wäre die Konsequenz bei einem weiteren Angriff hoch. Er wäre „unbeschulbar“. Diese Konsequenz soll vermieden werden, weswegen umso wichtiger ist, alle Leute die an der Don – Bosco – Schule arbeiten, darüber aufzuklären. Es gibt verschiedene Gründe, warum dieses Problem als Problem gesehen wird. Die Angriffe und das Unwissen über diese Angriffe zeigen, wie gering die Ergänzungskräfte zu Beginn ihrer Arbeit vorbereitet werden. Dies führt wiederum zur Unvorsichtigkeit. Auch deshalb ist es wichtig zu wissen, an wen man sich von der Don – Bosco – Schule wenden kann, wenn jemand betroffen ist. Ein weiterer Grund ist, dass die körperliche und emotionale Verfassung eines Betroffenen eine wichtige Rolle spielen. Wie hoch ist die Motivation nach solch einer Situation weiterzuarbeiten? Bei den Angriffen des Schülers aus der geschilderten Situation ist aufgefallen, dass immer Leute betroffen sind, die eng mit ihm

zusammengearbeitet haben, also Bezugspersonen waren. Deshalb ist es ein emotionales Dilemma für den Betroffenen. Er weiß nicht was er falsch gemacht hat, macht sich Vorwürfe und fragt sich was er anders hätte machen müssen. Der Betroffene stellt sich die Frage, ob er so weiterarbeiten kann und was mit dem Schüler passiert ist. Würde man in Zukunft weiter zu wenig Vorbereitung auf bestimmte Themen geben, wird mehr Unsicherheit bei den Ergänzungskräften auftauchen, auch in anderen Bereichen. Dieses Thema über die möglichen Angriffe wurde bisher noch nie erwähnt, aber dennoch finden Vorbereitungen in anderen Themengebieten statt. Deshalb wird noch kurz erklärt wie die Einarbeitung der Ergänzungskräfte an der Don – Bosco – Schule funktioniert. Bevor das Jahr für die Praktikanten beginnt, gibt es einen Tag, an dem die jeweilige interessierte Person hospitiert. Bei der Hospitation sollen Eindrücke der Schule gesammelt werden, um nach diesem Tag zu wissen, ob sich die Person ein Jahr an der Schule vorstellen kann. Während der Hospitation werden noch keine genauen Aufgaben für das Jahr erklärt, sondern der Schulalltag miterlebt. Am ersten Schultag nach den Sommerferien wird grob erklärt, wer in welcher Klasse arbeiten wird und wo diese zu finden sind. Am zweiten Tag kommt eine kleine Einweisung in die bevorstehenden Aufgaben, wie das Wickeln und das Abholen der Schüler von den Schulbussen. Während des Schuljahres stehen noch weitere Aufgaben an, wie die Toraufsicht, die Rollstuhlaufsicht im Winter o.ä. Diese Aufgaben werden aber erst zum entsprechenden Zeitpunkt besprochen. Weiterhin finden im Laufe des Jahres interne Fortbildungen für die Ergänzungskräfte an der Schule statt. Diese sind bisher aber noch nicht verpflichtend.

7. Forschungsbericht

Der Forschungsbericht beinhaltet verschiedene Bereiche. Es werden die Forschungsfrage und die Unterfragen vorgestellt, sowie das Forschungsdesign. Dann werden die benutzten Forschungsmethoden aufgelistet und erläutert. Daraufhin folgen die Resultate und das Fazit.

7.1 Forschungsfrage und Unterfragen

Die Forschungsfrage dient dazu, einen groben Blick für das Problem und die gesuchte Lösung des Problems zu bekommen. Man hat das Ziel und den Zweck der Arbeit in einer Definition. (Karmasin & Ribing, 2012, S. 23) Die Frage hilft, auf den richtigen Weg zu bleiben und sich nur um die Beantwortung der Frage zu kümmern. Die Forschungsfrage lautet: „

Welche Kenntnisse sind für die Ergänzungskräfte notwendig, um an der Don – Bosco- Schule zu arbeiten?“

Nachdem man die Forschungsfrage gefunden hat, werden noch sogenannte Teilfragen aufgestellt. Diese sind hilfreich, um zu erkennen, welche Antworten nötig sind, um für die Forschungsfrage und das Problem eine Lösung zu finden. Anhand der Forschungsmethoden und deren Resultate, soll man die Teilfragen beantworten können:

- *Welche Arbeit wird von den Ergänzungskräften an der Don – Bosco- Schule ausgeführt?*
- *Welche(s) Kompetenzen/Fähigkeiten/Wissen ist notwendig, um die Arbeit an der Don – Bosco- Schule von Anfang an ausführen zu können?*
- *Welche Kenntnisse etc. wollen die Ergänzungskräfte von ihrer Seite von Beginn an haben?*
- *Was für Schulungen finden bereits an der Schule statt?*
- *Wie könnte eine Schulung der Ergänzungskräfte im Idealfall aussehen?*

7.2 Das Forschungsdesign

Das Forschungsdesign stellt einen konkreten Ablauf des Forschungsverlaufes, mit den entsprechenden Rahmenbedingungen dar. (Schneider, 2009, S. 86)

Fragen:	Methoden:	Quellen:
<p><u>Forschungsfrage:</u> Welche Kenntnisse sind für die Ergänzungskräfte notwendig, um an der Don – Bosco-Schule zu arbeiten?</p>	Zirkuläres Forschungsdesign (siehe „Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit“, S. 86/87)	
<p><u>Teilfragen:</u> Welche Arbeit wird von den Ergänzungskräften an der Don – Bosco – Schule ausgeführt?</p>	Narratives Interview mit dem Konrektor (Harald Flechtner)	<ul style="list-style-type: none"> • Lamnek, S. (1995). <i>Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden und Techniken</i>. Weinheim: Psychologie Verlags Union. • Schneider, A. (2009). <i>Forschungsperspektiv</i>

		<i>en in der Sozialen Arbeit.</i> Schwalbach: Wochenschau Verlag
Welche Kompetenzen/Fähigkeiten/Wissen ist notwendig, um die Arbeit an der Don – Bosco-Schule von Anfang an ausführen zu können?	Narratives Interview mit dem Konrektor (Harald Flechtner)	“
Welche Kenntnisse etc. wollen die Ergänzungskräfte von ihrer Seite von Beginn an haben?	Qualitative Befragung: Fragebögen mit offenen Fragen an aktuelle Praktikanten „aktive“ Befragung an Praktikanten, die länger als ein Jahr an der Schule arbeiten - anhand geschlossener Fragen und Diskussionsrunde am Ende	<ul style="list-style-type: none"> Lamnek, S. (1995). <i>Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden und Techniken.</i> Weinheim: Psychologie Verlags Union.
Was für Schulungen finden bereits an der Schule statt?	Deskresearch (Liste der Fortbildungen)	
Wie könnte eine Schulung der Ergänzungskräfte im Idealfall aussehen?	Narratives Interview mit dem Konrektor (Harald Flechtner) Gruppendiskussion mit den Ergänzungskräften	<ul style="list-style-type: none"> Lamnek, S. (1995). <i>Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden und Techniken.</i> Weinheim: Psychologie Verlags Union. Schneider, A. (2009). <i>Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit.</i> Schwalbach: Wochenschau Verlag
<u>Weitere Methoden:</u> Problembetrachtung	Interview mit einem Lehrer einer anderen Förderschule	
Überblick über das Handeln von Organisationen	Literaturrecherche	<ul style="list-style-type: none"> Keller, G. (1997). <i>Wir entwickeln unsere Schule weiter.</i> Donauwörth: Auer

Das Forschungsdesign ist dazu da, um einen geregelten Ablauf der Forschung zu gewährleisten. Dieses erstellt man relativ zeitig, um einen Überblick zu haben (Schneider, 2009, S. 82). Das Forschungsdesign ist eine Mischung aus einem linearem und einem zirkulärem Design. Beim

linearen Forschungsdesign geht man vorher von einer Hypothese aus, die es in diesem Fall noch nicht gibt, sondern evtl. erst, wie beim zirkulären Design, am Ende der Forschung entwickelt wird. (Witt, 2001) Somit ist mein Ablauf der Forschung linear und das was nach der Datenerhebung- und Auswertung folgt, die Theorientwicklung, zirkulär.

7.3 Datenerhebung

Bei der Datenerhebung geht es darum, welche Methoden für die Forschung genutzt wurden. Dabei wird jede Forschungsmethode vorgestellt und legitimiert.

Die Datenerhebung bestand aus einer qualitativen und einer quantitativen Forschung. Die qualitative Forschung beinhaltet Zusammenhänge, die untersucht werden, um sie zu verstehen (Schneider, 2009, S. 64). Zudem beschäftigt man sich häufiger mit dem Einzelfall (Schneider, 2009, S. 65). Anders als bei der quantitativen Forschung, die darauf abzielt Aussagen über den Einzelfall hinaus zu treffen und Verallgemeinerungen herstellt. Die Ergebnisse lassen sich hinterher in Zahlen ausdrücken (Schneider, 2009, S. 52). Bei der qualitativen Forschung gibt es verschiedene Methoden, die zur Forschung eingesetzt werden können. Dazu zählen verschiedene Interviews, verschiedene Arten von Beobachtungen und verschiedene Varianten der Textinterpretation. (Schneider, 2009, S. 72) Angefangen hat die Forschung mit einer Befragung durch Fragebögen. Die Fragebögen wurden für alle Ergänzungskräfte der Don – Bosco – Schule erstellt. Da die Fragen der Fragebögen offen gestellt wurden, zählt sie zu der qualitativen Forschungsmethode. Es gab mehrere Gründe für die Wahl der Fragebögen. Zum einen hatte es einen praktischen Grund. Bei knapp 21 Praktikanten ist es zeitlich schwer Interviews durchzuführen, wobei ein Fragebogen eine einfache Variante darstellt. Zudem hatten die meisten Ergänzungskräfte zu diesem Zeitpunkt ihren Dienst angetreten, weswegen noch kein großes Vertrauen vorhanden war. Damit kam direkt ein weiterer Vorteil der Fragebögen, nämlich die Anonymität. Es ist schwer schon eventuell schlechte Dinge über eine Organisation zu sagen, bei der man gerade angefangen hat zu arbeiten. Einen weiteren Grund stellt die Antwortmöglichkeit bei der Verwendung von offenen Fragen dar. Die offenen Fragen sollen zur Motivation dienen (Schneider, 2009, S. 98), denn durch diese Art der Befragung bekommt man einen genauen Eindruck über die Interessen, Ansichten und Wünsche der Befragten. Dann gab es noch

eine Befragung mit den Ergänzungskräften, die schon länger als ein Jahr an der Schule sind und somit den Ablauf der Schule kennen. Um Vorab einige Fragen zu klären, gab es in der Turnhalle erst einmal eine „aktive Befragung“ zur Auflockerung, um hinterher die Gruppendiskussion gut durchführen zu können. Diese Art der Befragung sollte das Vertrauen der Gruppe stärken (Hirling, 2014). Die Fragen und Antworten waren bei der „aktiven Befragung“ vorgegeben und somit eine quantitative Variante. (Schneider, 2009, S. 96) Nach dem „aufwärmen“ und Beantwortung der Fragen, begann die Gruppendiskussion. Die Gruppendiskussion ist ein Gespräch in einer Gruppe zu einem bestimmten Thema. Das Ziel solch einer Diskussion, ist die Einstellung und Meinung der einzelnen Teilnehmer zu einem bestimmten Thema (Lamnek, 1993, S. 134). Um nicht nur die Ansichten der Ergänzungskräfte zu haben, gab es noch ein Interview mit dem Konrektor der Schule, der auch der Anleiter der Ergänzungskräfte ist. Mit ihm wurde das „Narrative Interview“ durchgeführt. Merkmal des Narrativen Interviews, ist die Impulsfrage die vom Interviewer gestellt wird und eine motivierte Erzählung vom Interviewten (Schneider, 2009, S. 89). Diese Form eines Interviews bot sich an, da der Interviewte eine Person ist, die ruhig und offen redet. Es ist eine angenehme Variante, den Interviewten erzählen zu lassen. Zudem gab es keine vorgearbeiteten Fragen, die beantwortet werden musste. Es gab eine Impulsfrage, auf die man einiges erzählen konnte. Um eine weitere Meinung über Praktikanten an Förderschulen zu bekommen, gab es noch ein telefonisches Interview mit einem Lehrer einer anderen Förderschule des Kreises Kleve. Das Interview war teilstrukturiert. Es gab somit vorformulierte Fragen, deren Reihenfolge man während des Interviews bestimmten konnte. (Halbmayer & Salat, 2011) Diese Art des Interviews diente dazu, dass man sich die Fragen überlegen musste, die man beantwortet haben wollte, allerdings ergab sich die Reihenfolge während des Interviews. Auch das hinzuziehen von Dokumenten oder Literatur dient der Forschung. Somit wurde zum erweiterten Verständnis (Schneider, 2009, S. 107), ein Dokument hinzugezogen, was die aktuellen Fortbildungsthemen deutlich macht. Diese waren wichtig, um zu sehen, welche Themen bereits behandelt werden und damit zu vergleichen, welche Themen die Ergänzungskräfte gerne haben würden. Das Dokument befindet sich im Anhang (S. 51). In der Literatur wurde ebenfalls erforscht, um einen groben Überblick zu bekommen, wie eine Organisation zu handeln hat. Dazu wurde das Buch „ Wir entwickeln

unsere Schule weiter“ von Keller (1997) verwendet. Dazu diene dieser Text, der davon handelt, wie eine Organisation ihre Mitarbeiter sehen sollte. „ Sie betrachtet den arbeitenden Menschen nicht als funktional, sondern möchte ihm helfen, in seiner Tätigkeit Sinn zu finden, seine Fähigkeiten und Interessen zu entfalten und Verantwortung für das Ganze zu übernehmen.“ (Keller, 1997, S. 10) Dieser Satz verdeutlicht, wie wichtig es ist, die Ergänzungskräfte nach ihren Wünschen zu fragen, um einen geregelteren und sicheren Arbeitsablauf zu gewährleisten.

7.4 Datenaufbereitung

Bei der Datenaufbereitung werden alle gesammelten Ergebnisse der Forschung bearbeitet. (Schneider, 2009, S. 74) Die Antworten alleine nützen nichts, wenn man sie nicht auswertet. Zwar stammt der Begriff „Datenaufbereitung“ eher aus der quantitativen Forschung, aber dennoch gibt es Material aus der qualitativen Forschung was aufbereitet werden kann (Schneider, 2009, S. 73 & 74).

Auswertung der Fragebögen und der Befragung in der Turnhalle: Es wurden alle Fragen des Fragebogens aufgeschrieben und jede Antwort durchgeschaut und ebenfalls aufgeschrieben. Hinterher hatte man zu jeder Frage die Antworten. Diese wurde dann in Diagrammen eingegeben um besser erkennen zu können, ob mehrere Leute die gleichen Wünsche haben und um zu sehen, wie hoch eventuell die Tendenzen liegen. Die gesamte Auswertung findet sich im Anhang auf Seite 31 und 41 wieder.

Gruppendiskussion und Narratives Interview: Einige Interviews werden oftmals anhand eines Tonbandes aufgenommen. So auch im Narrativen Interview und während der Gruppendiskussion. Bei aufgenommenem Material, werden die Daten vorerst transkribiert und dann kodiert. Transkription bedeutet nichts anderes, als jedes gesprochene Wort zu verschriftlichen. So werden Äußerungen, Pausen oder auch Satzabbrüche gekennzeichnet (Flick, 2011, S. 380). Danach wurden die verschriftlichten Daten kodiert. Dies bedeutet, dass einzelne Worte oder auch Sätze zergliedert wurden und dann mit sogenannten „Kodes“ versehen wurden (Flick, 2011, S. 388). Somit bekommt man ein besseres Verständnis zum Text (Flick, 2011, S. 390) und einen besseren Überblick über die wichtigsten Daten des Textes. Beim Narrativen Interview und der Gruppendiskussion, wurden die „Kodes“ farblich markiert. Jede Farbe hat

ein Oberthema bekommen, um zu erkennen, welche Sätze zu welchem Thema gehören. (Anhang S. 43 & 47)

Das teilstrukturierte Interview: Das teilstrukturierte Interview verlief zwar telefonisch, aber dennoch wurden die Antworten zu den Fragen genau protokolliert. Die Antworten waren vor allem für die Problembetrachtung auf Makro – Meso- und Mikroniveau nützlich.

7.5 Resultate

Nun wird präsentiert, welche Teilfragen es während der Forschung gegeben hat und welche Antworten bei der Forschung herausgekommen sind. Die Forschungsfrage wird im Fazit beantwortet.

1. Teilfrage: Welche Arbeit wird von den Ergänzungskräften an der Don – Bosco – Schule ausgeführt?

Aus dem Narrativen Interview mit dem Konrektor Harald Flechtner, ergab sich die Antwort, dass die Aufgabe der Ergänzungskräfte darin liegt, die Lehrer im Unterricht zu ergänzen und sich mit schwer behinderten Schülern zu beschäftigen.

2. Teilfrage: Welche Kompetenzen/Fähigkeiten/Wissen ist notwendig, um die Arbeit an der Don – Bosco-Schule von Anfang an ausführen zu können?

Aus dem Narrativen Interview geht hervor, dass es Kenntnisse gibt, die den Ergänzungskräften angeeignet werden. Dazu gehören Konzepte die sich auf den Umgang mit schwerstbehinderten beziehen. Diese sind die basale Stimulation, die sensorische Integration, Kenntnisse über Wahrnehmung und Bewegung, Kommunikation und pflegerische Kenntnisse. Alle anderen alltäglichen Tätigkeiten werden von einer Ergänzungskraft erwartet.

Allerdings werden nicht alle diese Kenntnisse von Anfang an angeeignet, sondern während des Schuljahres. Zeitmäßig könnte man all die Themen nicht vor Schuljahresbeginn schaffen, wobei dann die wichtigsten Themen Vorrang haben.

3. Teilfrage: Welche Kenntnisse etc. wollen die Ergänzungskräfte von ihrer Seite von Beginn an haben?

Zu dieser Teilfrage gab es einmal die Antwort von den Fragebögen heraus und zusätzlich von der Innovation, die die Antwort verdeutlicht. Bei der Frage auf dem Fragebogen: „Über welche Themen würdest Du gerne mehr erfahren?“ Die Frage ergab, dass sieben von fünfzehn Ergänzungskräften mehr über dem Thema Autismus aufgeklärt werden

wollen. Durch die zweite Innovationsrunde mit den Ergänzungskräften wurde noch deutlicher, was sie vor Dienstbeginn wissen wollen. Dazu gehört die Klarheit ihrer Rolle an der Don – Bosco – Schule, Orientierung im Schulgebäude, spezielle Verhaltensweisen kennenlernen, über Epilepsie aufgeklärt werden und das Kennenlernen der Kollegen.

4. Teilfrage: Was für Schulungen finden bereits an der Schule statt?

Diese Teilfrage wird anhand einer erstellten Liste der Fortbildungen beantwortet. Zu den Fortbildungsthemen gehören die Basale Stimulation, Wahrnehmungsstörung, Unterstützte Kommunikation (UK), Autismus, Herausforderndes Verhalten, Wahrnehmung – und Bewegungsdiagnostik, Bewegungserziehung, Kollegiale Fallberatung, Krisenintervention und Inklusion.

5. Teilfrage: Wie könnte eine Schulung der Ergänzungskräfte im Idealfall aussehen?

Bei dieser Teilfrage kommt die Beantwortung von zwei Datenerhebungsmethoden. Einmal vom Narrativen Interview mit dem Konrektor und von Ergänzungskräften die schon länger an der Schule arbeiten mit der Gruppendiskussion. So konnte man sich beide Seiten anschauen. Der Konrektor Harald Flechtner erzählte in seinem Interview, dass einiges von den Kenntnissen im Vorfeld angeeignet wird, also vor Schuljahresbeginn. Bei der Gruppendiskussion kam heraus, dass die Fortbildungen verpflichtend sein sollten und das man mehr Fallbeispiele nimmt, um praxisbezogener zu sein.

7.6 Fazit der Forschung

Um ein Fazit der Forschung zu ziehen, wird in diesem Teil die Forschungsfrage beantwortet und zusammenfassend geklärt, auf welchem Stand sich die Don – Bosco – Schule befindet.

Die Forschungsfrage war: „ Welche Kenntnisse sind für die Ergänzungskräfte notwendig, um an der Don – Bosco – Schule zu arbeiten?“. Um die Forschungsfrage zu beantworten, war in erster Linie eine Meinung und Einschätzung der Führungskräfte der Don - Bosco – Schule notwendig. Somit sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Ansichten die Schule hat. Dann wurden auch die Ergänzungskräfte selber befragt und mit einbezogen, um beide Seiten zufriedenstellen machen zu können. Es gibt also die Kenntnisse von Seiten der Schulführung, die die Ergänzungskräfte bekommen bzw. haben sollten. Dazu gehören Kenntnisse der Basalen Stimulation, Wahrnehmung, Kommunikation usw. Doch Fakt ist auch, dass die meisten Ergänzungskräfte noch keine

Erfahrung im Umgang mit geistig behinderten Kindern haben und somit auch bestimmte Kenntnisse nicht haben können. Ebenfalls auffallend durch die Forschung war, dass sich einige Ergänzungskräfte nach einem Monat noch nicht im Schulgebäude auskannten und sich auch bei anderen Themen noch unsicher waren. Außerdem kam heraus, dass einige Ergänzungskräfte sich gerne mit den Auffälligkeiten oder Allergien der Schüler ihrer Klasse auseinander setzen wollten. Es wurde während der Forschung deutlich, dass die Don – Bosco – Schule die einzige Förderschule im Kreis Kleve ist, die großen Wert auf Anleitung und Vorbereitung der Ergänzungskräfte legt. Dies wird sichtbar durch die Fortbildungen die an der Don – Bosco- Schule bereits seit einigen Jahren angeboten werden. Allerdings muss die Strukturierung des Ganzen etwas verändert werden. Denn es kam auch bei der Forschung heraus, dass es wünschenswert wäre, einige der Kenntnisse vor Schuljahresbeginn anzueignen, womit die Vorbereitung etwas ausgebauter wäre. Es geht ebenfalls aus der Forschung hervor, dass besonders die Zusammenarbeit im Lehrerteam gelobt wird und man weiterhin schauen sollte, dass es so bleibt.

8. Innovation

In diesem Teil der Forschungsarbeit, geht es um das eigentliche Ziel. Die Innovation ist die Lösung des Problems, welches erforscht wurde. Das Wort Innovation bedeutet „Erneuerung“. (Hartschen, Scherer, & Brügger, 2009, S. 7) So soll auch an der Don – Bosco – Schule etwas „Neues“ eingeführt werden, um das aktuelle Problem zu lösen oder zu verringern. Ein Innovationsprozess besteht aus sechs Phasen, welche einen strukturierten Ablauf haben. Die erste Phase besteht aus der „Initiierung“. Hier überlegt man, wo man nach Ideen suchen kann und auch mit wem (Hartschen u. a., 2009, S. 12). Die zweite Phase ist die „Ideengewinnung“, in der man nach Ideen sucht. Dies kann mit verschiedenen Leuten geschehen. (Hartschen u. a., 2009, S. 12) In der dritten Phase kommt die „Ideenauswahl – und Bewertung“. In dieser Phase werden alle gesammelten Ideen bewertet und geschaut, welche brauchbar sind. (Hartschen u. a., 2009, S. 12) Die vierte Phase ist das „Grobkonzept“, bei dem die Ideen nach der Umsetzbarkeit geprüft werden und man sich Gedanken um die Umsetzung macht. (Hartschen u. a., 2009, S. 12) In der fünften Phase, dem „Umsetzungskonzept“ wird die Innovation detailliert beschrieben. Und in der sechsten und somit letzten Phase „ Realisierung,

Markteinführung, Multiplikation“ werden die Lösungen komplett umgesetzt. (Hartschen u. a., 2009, S. 13)

Der Innovationsprozess für die Don – Bosco – Schule wurde nach den Phasen von Hartschen, Scherer & Brügger (2009) angewendet. Am Anfang hat man sich ebenfalls überlegt wie und mit wem man die Ideenfindung durchführen kann. Da in diesem Fall die Ergänzungskräfte der Don – Bosco- Schule die Zielgruppe sind, wurden diese auch für die Ideenfindung ausgewählt. Dann hat man sich zusammengesetzt und mit verschiedenen Methoden Ideen gesammelt und auch auf ihre Umsetzbarkeit überprüft. Sind diese „Phasen“ abgeschlossen, geht es darum, die Lösung als brauchbares Produkt umzusetzen und zu entwickeln.

8.1 Erkenntnisse zur Innovation

Um herauszufinden, wie man die Innovation am besten gestalten kann, musste man überlegen, wofür die Innovation wichtig ist. Da es sich bei den Bereichen um Qualitätsmanagement (QM) handelt und auch um Partizipation, wird in diesem Teil des Berichtes etwas darüber geschrieben. Die Forschungsergebnisse ergaben deutlich, dass die Ergänzungskräfte sich an der Schule unvorbereitet fühlen, bevor sie ihren Dienst antreten. Auch von Seiten der Schule kam die Erkenntnis, dass die Vorbereitung der Ergänzungskräfte so stattfinden sollte, dass sie vorbereitet und sicherer ihre Arbeit beginnen. Da es so wie es aktuell an der Don – Bosco – Schule verläuft, nicht gut ist, war die Überlegung, etwas am Konzept gegenüber den Ergänzungskräften zu ändern. Da es sich um die Entwicklung des Personals und somit auch der Organisation handelt, kann man vom Qualitätsmanagement sprechen. (Pospiech, 2014) Eine Definition von Qualitätsmanagement ist: „ Qualitätsmanagement bedeutet heutzutage die Qualität von Produkten und Prozessen (Abläufen) zu planen, zu lenken, sicherzustellen und ständig zu verbessern und die Fähigkeiten und Talente jedes Einzelnen im Unternehmen zu nutzen.“ (Pospiech, 2014) Es soll beispielsweise beantwortet werden, wie die Leistungserbringung weiterentwickelt werden kann. (Merchel, 2010, S. 16) Diese Beschreibungen machen deutlich, was mit der Innovation erreicht bzw. erarbeitet werden soll. Etwas, was nicht gut ist, sollte verbessert werden. Somit auch, dass sich die Ergänzungskräfte vorbereiteter und sicherer bei ihrer Arbeit fühlen. Die Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiter einzusetzen (Pospiech, 2004), sollte ein Schwerpunkt bei der Ideenfindung für das

Problem sein. Aber nicht nur die Fähigkeiten der Mitarbeiter – in diesem Fall der Ergänzungskräfte- sind wichtig, sondern die Ergänzungskräfte selber erschienen von Anfang an ein wichtiger Bestandteil der Forschung und Innovation zu sein. Das Einbeziehen der Ergänzungskräfte ist bedeutsam, da es sich hierbei um Partizipation handelt. Partizipation bedeutet nichts anderes, als das Einbeziehen und die Mitbestimmung von Menschen (Friedrichsmeier & Wannöffel, 2010, S. 8). In Organisationen bedeutet es, dass auch Mitarbeiter mit einbezogen werden, die sonst nicht zwingend Entscheidungsträger sind. (Friedrichsmeier & Wannöffel, 2010, S. 8) Dies war schon eine Veränderung, da die Ergänzungskräfte aus den meisten Entscheidungen rausgehalten werden. Die Ergänzungskräfte sind nicht nur die Zielgruppe der Forschung, sondern auch ein wichtiger Bestandteil der Don – Bosco – Schule. Sie sind Unterstützung der Lehrer und Vertrauenspersonen für die Schüler. Wären die Ergänzungskräfte nicht an der Schule, würde vieles am System „zusammenfallen“. Sie sind große Unterstützer. Ein Kriterium im QM ist, dass sich die Mitarbeiter mit dem System identifizieren können. (certqua, 2009) Insofern erschien es sinnvoll mit den Ergänzungskräften zusammen die Ideen zu sammeln, denn wenn es ihnen gefällt und sie auch verstehen, wofür die Innovation wichtig ist, nehmen sie die Ideenauswahl und das gesamte Produkt gut an und beteiligen sich an der Umsetzung.

8.2 Problembewältigung

Jede Organisation hat Probleme, die zu bewältigen sind. So wie die Don – Bosco- Schule das Problem bewältigen sollte, dass die Ergänzungskräfte unvorbereitet ihr Arbeitsjahr beginnen. Schlicksupp (2004) geht von zwei verschiedenen Arten von Problemen aus. Dabei gibt es die „wohlstrukturierten Probleme“ und die „schlechtstrukturierten Probleme“ (Schlicksupp, 2004, S. 30). Die Problematik die an der Don – Bosco – Schule zurzeit vorhanden ist, könnte man als „schlechtstrukturiertes“ Problem definieren. Denn anders als bei dem „wohlstrukturierten“ Problemen, lässt sich hierbei keine optimale Lösung bestimmen (Schlicksupp, 2004, S. 31). Die Lösung sollte durch kreative Prozesse erschaffen werden. (Schlicksupp, 2004, S. 30) Somit waren die Kreativitätstechniken eine gute Alternative, um Lösungen für das Problem zu finden.

8.3 Ideenfindung

In dem Abschnitt der Ideenfindung wird die Vorgehensweise der Ideenfindung beschrieben und die Ideen die gesammelt wurden. Hier wird der Gebrauch von KSA deutlich, denn die Lösungsfindung wurde anhand von Kreativitätstechniken entwickelt. Zunächst wird die erste Phase zur Ideenfindung beschrieben. Dabei werden der Grund und die Methode dieser Ideenfindung erläutert.

Beim Narrativen Interview mit dem Konrektor wurde deutlich, dass es wünschenswert wäre, bestimmte Kenntnisse für die Ergänzungskräfte, vor Dienstbeginn weiterzugeben. Dieses Ergebnis, sowie auch einige Ergebnisse aus der Forschung, wurden vor der Ideenfindung mit den Ergänzungskräften, präsentiert. Die erste Phase der Ideenfindung diente dazu, Ideen mit der Zielgruppe zu sammeln, da es um ihre Wünsche und Wohlbefinden in der Organisation geht. Da es um eine Veränderung in der Organisation geht, die vor allem die Ergänzungskräfte betrifft, erschien es sinnvoll diese auch im kompletten Prozess mit einzubeziehen. Dieses geschah durch die Anwendung des „Brainstormings“. Die „Brainstorming – Methode“ ist eine klassische Kreativitätstechnik. Erfunden wurde diese Methode von Alex Osborn und weiterentwickelt von Charles Hutchison Clak. Brainstorming soll die Erzeugung von neuen Ideen fördern. (van Aerssen, 2014) Gearbeitet wurde während der Innovationsrunde mit der Anleitung von Benno van Aerssen (2014). Ein Arbeitsblatt zum Brainstorming ist im Anhang auf Seite 52 zu finden.

8.4 Ideenauswahl

Da nun von den Ergänzungskräften, wie auch von Seiten der Schule der Wunsch eines Einführungstages geäußert wurde, war dieser Tag auch schnell entschieden. Dafür wurde dann mit dem Konrektor ein geeigneter Tag festgelegt, da der Einführungstag vor Schuljahresbeginn stattfinden soll. Als Tag wurde der 10.08.15 festgelegt. Dieser Tag ist zwei Tage vor Schulbeginn, und hat somit den zeitlichen Vorteil, dass die angeeigneten Kenntnisse noch im Kopf sind. Die genauen Themen und Strukturierung des Tages, wird hinterher in der zweiten Phase zu einer neuen Ideenfindung erklärt.

8.5 Weiterentwicklung der Lösung

Für die Weiterentwicklung der schon gefundenen Lösung, diente eine zweite Zusammenkunft der Ergänzungskräfte, um erneut Ideen zu sammeln. Diesmal galt die Ideenfindung dem Einführungstag. Es sollte genaue Vorstellungen zu diesem Tag geben, mit all seinen Themen etc. Umso kreativ wie möglich zu denken, wurde die „Walt Disney Methode“ verwendet.

Walt Disney Methode: Die „Walt Disney Methode“ ist eine Technik zur Ideenfindung anhand eines Rollenspiels. Diese Methode wird oft in Organisationen verwendet, in denen es festgefahrene Denkstrukturen gibt. (van Aerssen, 2014) Bei diesem Modell gibt es drei unterschiedliche Charaktere: Der Träumer, der Realist und der Kritiker. Alle Charaktere haben ihre eigene Funktion. Bei der Rolle des Träumers sollte man Ideen zum Einführungstag finden und beim Realisten und Kritiker beachten und testen, was wirklich umsetzbar ist und was wichtig für die Umsetzung ist. Die Ergebnisse und Bilder zu dieser Methode befinden sich im Anhang (S. 52).

8.6 Lösungsauswahl

Des Weiteren wird beschrieben, welche Lösungen zur Umsetzung nützlich sind und wie diese ausgewählt wurden. Dazu diente die ausgewählte Kreativmethode der „Walt Disney Methode“, da man sich während des Prozesses schon mit der Realisierung auseinandersetzen musste. Aber nicht nur die Ideen zum Einführungstag wurden zur Umsetzung ausgewählt, sondern auch ein Fortbildungskalender. Bei der Befragung durch die Fragebögen, wurden einige Wünsche geäußert zu den Fortbildungen. Die Wünsche bestanden größtenteils aus Themen, die die Ergänzungskräfte gerne besprechen würden. Die Themen, die noch nicht im Fortbildungsprogramm aufgenommen wurden, werden ab dem nächsten Schuljahr mit einfließen. Auch die Befragung in der Turnhalle und die Gruppendiskussion ließ einige Anmerkungen aufkommen, die wichtig für die Fortbildungen sind. Zum einen wurde gesagt, dass die Fortbildungen verpflichtend sein sollten, da die meisten Ergänzungskräfte zu wenig Stunden an der Schule arbeiten und somit auch den „Input“ bekommen. Dann gab es noch die Bemerkung, dass einige von den Integrationshelfern, die die Fortbildungen nicht mitmachen müssen, aber

gerne mitmachen wollen, bisher nicht wussten, dass es Fortbildungen an der Schule gibt. Die Informationsweitergabe ist bisher gescheitert. Deshalb soll der Fortbildungskalender ein Überblick für alle Ergänzungskräfte und Lehrer sein. Die Fortbildungen sind dann ab dem nächsten Schuljahr terminlich festgelegt, sodass kein „Chaos“ mehr entsteht. Dieser wird im Lehrerzimmer aufgehängt, in dem sich das Kollegium oft aufhält. Der Kalender befindet sich in der Implementierung.

9. Einsatz von KSA

Zur Ideenfindung sind kreative Mittel bzw. Methoden eingesetzt worden. „Etwas entwerfen und die Fantasie anregen, neue Ideen und Assoziationen verwenden und untersuchen“ (Behrend, 2008, S. 39). Genau wie dieses Zitat von Behrend (2008) sollten die kreativen Methoden helfen, Ideen zu finden, um ein bestehendes Problem zu lösen und eine neue Idee zu entwickeln. So eine Idee kann durch vorstellungshaften denken entstehen oder durch zusammengefügtes Denken. (Schlicksupp, 2004, S. 32) Es können neue Muster gebildet werden, somit auch vergleichbar an neuen Konzepten in Einrichtungen. Allerdings kommt es bei der Innovation nicht auf ein kreatives Ergebnis an, sondern auf den kreativen Prozess (Behrend., 2008, S. 15) , um ein Ergebnis oder eine Lösung zu finden. Solche kreative Prozesse sind für Jeden möglich (Behrend., 2008, S. 15). Dies war der Grund, warum die Ideenfindung mit kreativen Mittel stattfinden sollte. Denn wenn jeder Mensch kreativ denken kann, sollte man besonders die Phantasie der Ergänzungskräfte anregen, um ihre Wünsche zu hören. In diesem Fall sind zwei Methoden bei der Ideenfindung eingesetzt worden. Zuerst wurde mit dem „Brainstorming“ gearbeitet. Diese Methode eignet sich auch gut als Einstieg in Probleme und ist eine gute Variante, um hinterher mit anderen Kreativitätstechniken zu arbeiten (van Aerssen, 2014). Auch für die erste Ideenfindungsrunde mit den Ergänzungskräften hielt ich diese Methode für optimal. Denn die Gruppe der Ergänzungskräfte ist in erster Linie eine Gruppe von Leuten die miteinander arbeiten und nicht unbedingt Privat etwas unternehmen. Somit sollte die Methode „das Eis brechen“, um hinterher eine umfangreichere Methode zu verwenden. Dann wurde im zweiten Verfahren, eine etwas umfangreichere Technik eingesetzt. Die „Walt Disney Methode“ ist für den Denkprozess noch kreativer als das „Brainstorming“. Durch die drei Charaktere werden die Teilnehmer „gezwungen“ verschiedene Denkweisen anzunehmen. Diese Methode ist nicht nur kreativ, sondern auch effektiv,

um hinterher eine realistische Lösung zu haben. Die realistischen Lösungen oder Ideen entstehen automatisch dadurch, dass man mit verschiedenen Blicken auf die Vorschläge schauen muss.

10. Realisierung

Die Realisierung beinhaltet einen Blick auf die Idee, verbunden mit ihren Risiken und Chancen. Sobald man darauf geschaut hat, kann man die Idee des Produktes umsetzen. Dabei befolgt man u.a. genaue Terminvorgaben (Schlicksupp, 2004, S. 18).

10.1 Risiken und Chancen

Um die gesamten Ideen zu realisieren, ist es wichtig zu schauen, welche Chancen, aber vor allem welche Risiken entstehen können. Es ist auch hinterher nach der Umsetzung wichtig, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu bewerten (Hartschen u. a., 2009, S. 133). Die ersten Risiken ließen sich schon während der Lösungsentwicklung finden. Dort gab es die Aufgabe, die Ideen mit Risiken und Chancen abzugleichen. Ein Risiko für den Einführungstag könnte sein, dass die Ergänzungskräfte keine Lust haben zwei Tage vor Dienstbeginn zu erscheinen und somit die Einladung nicht annehmen. Deshalb soll der Tag so einladend wie möglich gestaltet werden, um ihn als Chance wahrzunehmen. Ein weiteres Risiko könnte ein Thema des Einführungstages werden. Es soll das Thema „Verhaltensauffälligkeiten“ bei Schülern besprochen werden und evtl. Fallbeispiele genannt werden. Das Risiko, was dabei entstehen könnte, wäre die Angst vor einigen Schülern. Umso wichtiger ist es dann zu betonen, dass es sich um Ausnahmesituationen handelt. Insgesamt wurden von den Ergänzungskräften aber mehr Chancen für solch einen Tag gesehen. Man hat die Chance, seine Arbeit vorbereiteter anzufangen. Das heißt, man weiß welche Aufgaben zu bewältigen sind und fühlt sich somit sicherer. Auch das Kennenlernen untereinander und der Lehrer wird als Chance gesehen. Somit weiß man von Anfang an zu welcher Klasse man gehört und mit welchen Lehrern man zusammen arbeitet. Somit bleiben die Scheu und die Berührungängste bei einigen Ergänzungskräften zu Dienstbeginn, aus. Außerdem soll am Einführungstag eine „Teamerrunde“ mit den entsprechenden Kollegen und den Ergänzungskräften stattfinden. Dabei bespricht man auch schon einige wichtige Merkmale von den Schülern, wie Unverträglichkeiten und

Allergien. Dies ist die Chance, dass Situationen zu beispielsweise allergischen Reaktionen vermieden werden können und man aufmerksamer ist. Solch eine Veränderung kann in der gesamten Organisationsentwicklung zu Erfolgen führen. Die Kooperation und Kommunikation könnte besser funktionieren und auch die Arbeitsbereitschaft könnte zunehmen (Keller, 1997, S. 10). Man sollte den Einführungstag und den Kalender in erster Linie als Chance sehen.

11. Umsetzung

Die Umsetzung beinhaltet einen Umsetzungsplan, der darstellen soll, wie der Einführungstag im Ganzen strukturiert ist. Dabei wird auch auf die Ziele der verschiedenen Themen eingegangen. „Im Umsetzungsplan werden die logischen Zusammenhänge und Abhängigkeiten von Teilprojekten, Arbeitspaketen oder einzelnen Tätigkeiten dargestellt.“ (Hartschen u. a., 2009, S. 135) Der Umsetzungsplan für die Don – Bosco – Schule wird tabellarisch präsentiert. Der tabellarische Umsetzungsplan ist im fassbaren Produkt zu finden.

12. Evaluation

Der Evaluationsplan soll dazu dienen, die umgesetzten Ideen immer wieder zu überschauen und zurück zu blicken, wie die Umsetzung gelingt. Um dies in regelmäßigen Abständen zu überblicken, wird ein Plan aufgestellt, der helfen soll, die Evaluation so durchzuführen, dass man alle wichtigen Kriterien, wie bestimmte Mittel, mit einbezieht. Anfangs gibt es noch einen Überblick, was eine Evaluation beinhaltet und welche Varianten es gibt.

Eine Evaluation dient der Praxis für ein verbessertes Handlungswissen. (Merchel, 2010, S. 13) Evaluation wird dann eingesetzt, wenn etwas bewertet werden soll (Merchel, 2010, S. 12), wie beispielsweise, ob der Einführungstag sinnvoll ist. Evaluation soll Erkenntnisse gewinnen, um Entscheidungen zu ermöglichen, mit denen man Strukturen zielgerichteter gestalten kann. (Merchel, 2010, S. 33)

Zwar kann man die Evaluation mit der Reflexion vergleichen, doch da es in diesem Fall um eine Forschung geht, dient die Evaluation eher als kleine Forschung von den Zielen, Ergebnissen und Wirkungen ((Schneider, 2009, S. 19) der Umsetzung. Da der Konrektor der Schule die Evaluation durchführen soll, handelt es sich um eine Selbstevaluation. Denn es wird von den Arbeitern der Don – Bosco – Schule selber übernommen und mit kritischem Blick überschaut. (Schneider, 2009, S. 19) Der Evaluationsplan dient dazu, dass die Organisation genau sieht, wann und wie man evaluieren soll. Die Evaluationstechnik innerhalb der Praxis basiert auf den Einschätzungsbogen von Merchel (2010). „ Auf der Organisationsebene können die individuellen Einschätzungen zu einem Bild der

Ergebnisqualität der Gesamteinrichtung zusammengefügt werden, und dieses Bild kann zum Ausgangspunkt organisationsinterner (und nachfolgend auch organisationsübergreifender) Reflexionen werden.“ (Merchel, 2010, S. 164)

Der Einschätzungsbogen wurde deshalb gewählt, weil so leichter zu erkennen ist, ob der Einführungstag für gut befunden wurde oder nicht. Die Begründung, warum etwas gut oder schlecht lief, ist in erster Linie nicht wichtig. Gibt es zu viele schlechte Ergebnisse, kann man hinterher durch Interviews nochmal genauer nachfragen. Zum Abschluss sollen die Ergänzungskräfte einen Fragebogen mit offenen Fragen bekommen, um zu veranschaulichen, was in dem gesamten Jahr gut war und was nicht. Sie können ihre Gedanken und Meinungen notieren, sodass man einen Überblick bekommt, wie die Ergänzungskräfte sich fühlen. Denn nicht nur negative Rückmeldung ist nützlich, auch die positiven Anmerkungen sind gut, um zu sehen, was die Ergänzungskräfte gut an der Don – Bosco – Schule finden.

13. Rückblick und Vorausschau

Der Rückblick soll bezwecken, zu schauen, was man hätte anders machen können bzw. was man bei einem nächsten Mal beachten sollte. Den Rückblick kann man der „Reflexion“ zuordnen. Bei der Reflexion macht man sich bestimmte Erfahrungen bewusst, betrachtet sie kritisch und man bekommt eine neue Perspektive (Geenen, 2011, S. 41). Man blickt zurück. „Auf eine Erfahrung (Handeln, Denken, Fühlen, Wollen) zurückblicken, den Kontext, in den diese Erfahrung eingebettet ist, mit einbeziehen, diese Erfahrung bewusst wahrnehmen, ihr einen Sinn geben und sich daraufhin für neue Perspektiven entscheiden.“ (Geenen, 2011, S. 41) Die Vorausschau soll zeigen, was in Zukunft passieren kann, aufgrund der Forschung und ihrer Innovation. Rückblickend lässt sich sagen, dass die Probleme anerkannt wurden und man versucht hat eine Lösung zu finden. Dies ist ein guter Anfang, um überhaupt Probleme lösen zu können. Der Prozess der Ideenfindung war eine gemeinsame Aktion, bei der viele wichtige Menschen der Don – Bosco- Schule mitgewirkt haben. Beim nächsten Mal würde ich versuchen alle Mitarbeiter der Schule mit in die Forschung einzubeziehen. Das heißt das gesamte Kollegium. Einige Lehrer wurden über das Forschungsprojekt informiert, aber nicht direkt mit einbezogen. Da die Lehrer aber auch Kollegen der Ergänzungskräfte sind, sind sie mindestens genauso wichtig. Man hätte das gesamte Kollegium nach ihrer Meinung zu den Ergänzungskräften fragen können, denn somit

wären wirklich alle mit einbezogen worden. Jetzt werden die Lehrer die vorgesehenen Änderungen vom Konrektor oder Schulleiter erfahren. Im Nachhinein hätte die gesamte Forschung noch strukturierter sein können. Es gab zwar immer zeitlich festgelegte Termine, die frühzeitig bekannt gegeben worden sind, aber dennoch fehlten in der Forschung hinterher Dinge, die dann nachgeholt werden mussten. Vorausschauend ist zu sagen, dass der neue Einführungstag etwas nutzen soll und evtl. auch zusätzlich die Gruppe der Ergänzungskräfte noch etwas stärkt. Denn auch die Gruppendynamik könnte unter bestimmten Vorfällen leiden, weshalb die Zusammenkunft am Einführungstag auch für einen guten Arbeitsstart in der Gruppe sorgen soll. Die Umsetzung des Einführungstages und des Kalenders folgt zum nächsten Schuljahr hin und wird hinterher mit Evaluationsmethoden getestet. Die Evaluation ist wichtig, um weiterhin vorausschauen zu können, ob das neue Konzept die gewünschte Wirkung zeigt. Nämlich mehr Struktur, Sicherheit und Vorbereitung. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Kalender und der Einführungstag eine Chance für einen geregelteren Ablauf ist und den Ergänzungskräften mehr Sicherheit geben kann, bevor sie anfangen.

14. Literaturverzeichnis

Quellen

Bücher:

- Behrend., D. (2008). *Musisch-agogische Methodik: eine Einführung*. Bussum: Coutinho.
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Geenen, M.-J. (2011). *Reflektieren: aus den Erfahrungen in der Sozialen Arbeit lernen*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Hartschen, M., Scherer, J., & Brügger, C. (2009). *Innovationsmanagement Die 6 Phasen von der Idee zur Umsetzung*. Offenbach: GABAL Verlag.
- Karmasin, M., & Ribing, R. (2012). *Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: ein Leitfadens für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten sowie Dissertationen*. Wien: facultas.wuv.
- Keller, G. (1997). *Wir entwickeln unsere Schule weiter: ein Praxisleitfaden für die innere Schulentwicklung*. Donauwörth: Auer.
- Lamnek, S. (1993). *Qualitative Sozialforschung 2, 2,*. München: Psychologie-Verl.-Union.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Beltz.
- Merchel, J. (2010). *Evaluation in der Sozialen Arbeit mit 11 Tabellen*. München [u.a.: Reinhardt.
- Schlicksupp, H. (2004). *Innovation, Kreativität und Ideenfindung*. Würzburg: Vogel.
- Schneider, A. (2009). *Forschungsperspektiven in der sozialen Arbeit*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verl.

- Stegbauer, C., & Häussling, R. (Hrsg.). (2010). *Handbuch Netzwerkforschung* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Studienführer:

- CMV, Studienanleitung. (2014). *Forschung und Innovation*.
- CMV. (2014). *Studienführer Kulturelle Sozialpädagogik*.
- Landelijk Opleidingoverleg, CMV. (2009). *Alert en Ondernemend 2.0*.

Online – Angaben:

- Certqua. (2014). *Was ist Qualitätsmanagement?* Verfügbar unter <http://www.cqa.de/qualitaetsmanagement/was-ist-qualitaetsmanagement/> [Abrufdatum 02.01.15]
- Dening, D. (2013). *Frei und willig – so läuft das mit dem Bundesfreiwilligendienst*. Verfügbar unter <http://www.tagesspiegel.de/berlin/bufdi-versus-zivi-frei-und-willig-so-laeuft-das-mit-dem-bundesfreiwilligendienst/8409910.html> [Abrufdatum 25.09.14]
- Don – Bosco – Schule. (2006). *Schulinfo*. Verfügbar unter <http://www.don-bosco-schule-geldern.de/index2.html> [Abrufdatum 25.09.14]
- Friedrichsmeier, A. & Wannöffel, M. (2010). *Mitbestimmung und Partizipation – Das Management von demokratische Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen*. Verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_203.pdf [Abrufdatum 28.12.14]
- Halbmayer, E. & Salat, J. (2011). *Qualitative Methoden der Kultur – und Sozialanthropologie*. Verfügbar unter <http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/qualitative/qualitative-32.html> [Abrufdatum 30.12.14]
- Hirling, H. (2014). *Vertrauensspiele – Spiele zum Thema Vertrauen*. Verfügbar unter <http://www.praxis->

jugendarbeit.de/spielesammlung/spiele-vertrauen.html [Abrufdatum 20.12.14]

- Mäder, A. (2014). *Der Bundesfreiwilligendienst von A bis Z*. Verfügbar unter <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/der-bundesfreiwilligendienst/a-bis-z.html> [Abrufdatum 15.11.14]
- Mulders, J. (2013). *Rahmenkonzept zur Zukunft der Förderschulen im Kreis Kleve*. Verfügbar unter [http://www.kreis-kleve.de/C12574C7002A515D/html/B616FF815514294FC1257BB90047DAA6/\\$file/kreiskonzept%20f%C3%B6rderschulen%2001.06.13_1.pdf](http://www.kreis-kleve.de/C12574C7002A515D/html/B616FF815514294FC1257BB90047DAA6/$file/kreiskonzept%20f%C3%B6rderschulen%2001.06.13_1.pdf) [Abrufdatum 20.10.14]
- Pospiech, B. (2014). *Was ist Qualitätsmanagement?*. Verfügbar unter <http://www.cqa.de/qualitaetsmanagement/was-ist-qualitaetsmanagement/> [Abrufdatum 02.01.15]
- Schuler, K. (2012). *Bufdis statt Zivis*. Verfügbar unter <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2012-06/bundesfreiwilligendienst> [Abrufdatum 15.11.14]
- Stockmeier, J. (2011). *50 Jahre Zivildienst*. Verfügbar unter http://www.diakonie.de/media/Texte-16_2011-Zivildienst.pdf [Abrufdatum 20.11.14]
- Strachwitz, R. (2011). *Der neue Bundesfreiwilligendienst – Eine kritische Bewertung aus Sicht der Zivilgesellschaft*. Verfügbar unter http://www.institut.maecenata.eu/resources/2011_Opusculum48.pdf [Abrufdatum 20.11.14]
- Van Aerssen, B. (2014). *Atelier für Ideen – Innovationscoaching, Ideenfindung, Innovationsmanagement*. Verfügbar unter <http://www.ideenfindung.de/%C3%9Cbersicht-Liste-Kreativitaetstechniken-Ideenfindung.html> [Abrufdatum 12.12.14]
- Von Lossau, C. & Thielen, N. (2012). *Bundesfreiwilligendienst. Staat knausert bei Bufdis*. Verfügbar unter <http://www.spiegel.de/schulspiegel/abi/bundesfreiwilligendienst-staat-knausert-bei-bufdis-a-851953.html> [Abrufdatum 20.11.14]

- Wikipedia. (2014). *Netzwerkforschung*. Verfügbar unter <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Netzwerkforschung&oldid=132895165> [Abrufdatum 26.10.14]
- Witt, H. (2001). *Forschungsstrategien bei quantitativer und qualitativer Sozialforschung*. Verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/969/2115> [Abrufdatum 20.12.14]

15. Anhang

15.1 Fragebogen

Liebe Ergänzungskräfte und Integrationshelfer!

Im Rahmen eines Forschungsprojektes der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen und dem Studiengang „Kulturelle Sozialpädagogik“, benötige ich Eure Mithilfe. Füllt bitte diesen Fragebogen aus und helft somit einen Strategieplan zur Verbesserung an Eurem Arbeitsplatz zu ermöglichen. Der Fragebogen ist anonym!

Ich danke Euch!

Tina

Persönliche Angaben

1. Wie alt bist Du?
16

2. Welche Ausbildung/Studium/Schule hast Du bereits absolviert?
Zeitspendenlehre an der Kallie-Kallie-Schule

3. Welche Ausbildung/Studium/Schule absolvierst Du zurzeit?
Fachlehrer Pädagogik, Gesundheit und Soziales

4. Aus welchem Grund hast du die Don - Bosco - Schule als Praktikumsort gewählt?
weil ich gerne mit behinderten Kindern arbeite

Erfahrungen

5. Wie lange arbeitest Du schon an der Don- Bosco-Schule?
01.02.2014

6. Welche Erfahrungen hattest DU mit der Zielgruppe „geistig behinderte Kinder und Jugendliche“ bevor Du an der Schule angefangen hast?
Zuerst als Praktikant an der Don-Bosco-Schule

7. Fühlst Du Dich von der Schule auf deine Arbeit (Pflege, Betreuung, Unterstützung im Unterricht) vorbereitet?
Dafür bin ich noch nicht. Angerufen an der Schule.

8. Weit Du über bestimmte Behinderungen, wie Autismus, Down-Syndrom etc. Bescheid? Wenn JA, woher hast Du diese Informationen?
Eingelesen von den Lehrern der Don-Bosco-Schule

9. über welche Themen würdest Du gerne mehr erfahren?
wie man mit Autismus Kindern umgeht

Allgemein

10. Womit kennst Du dich noch nicht so gut aus an der Don-Bosco-Schule?

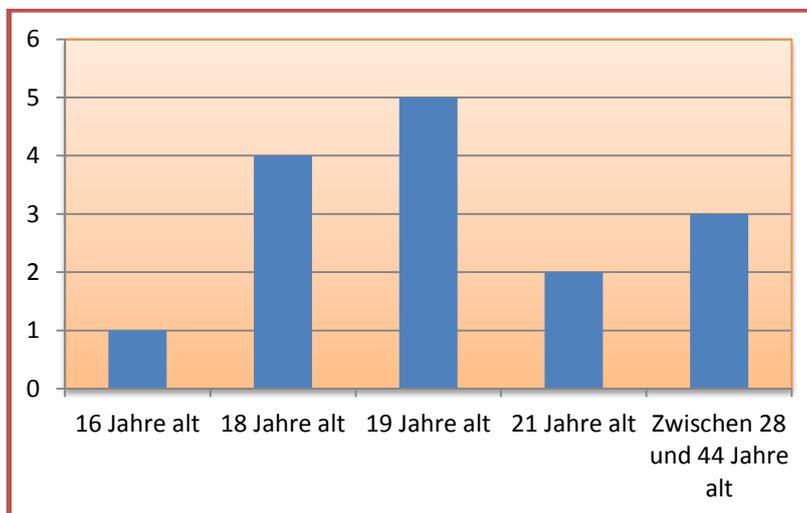
11. Wenn Dich noch etwas stört oder Du irgendwelche Sorgen hast, kannst Du sie hier loswerden

12. Was gefällt Dir an der Don-Bosco-Schule besonders gut?
 Das die Finanzwirtschaft in vielen Sachen
 hier durchgeführt werden

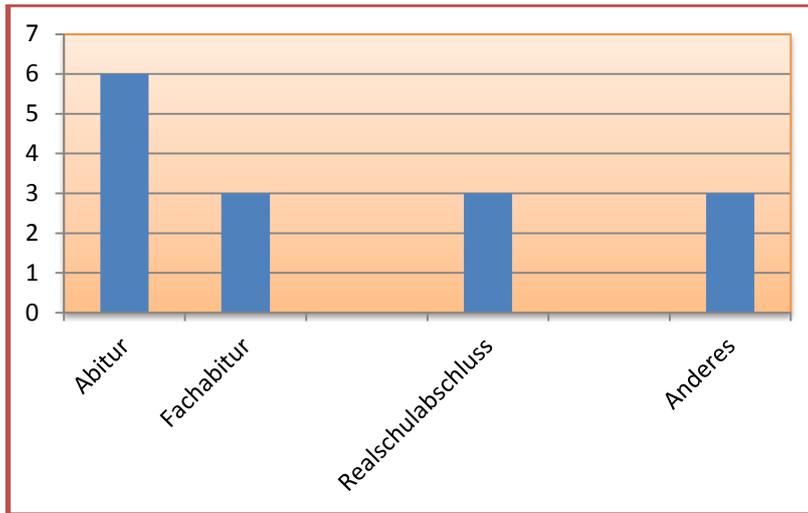
13. Zum Schluss kannst Du noch aufschreiben, was Du dir für die weitere Arbeit an der Don-Bosco-Schule wünschst:
 Das ich mehr mit allen Lehramt und Schülern
 arbeiten möchte

15.1.1 Ergebnisse der Fragebögen

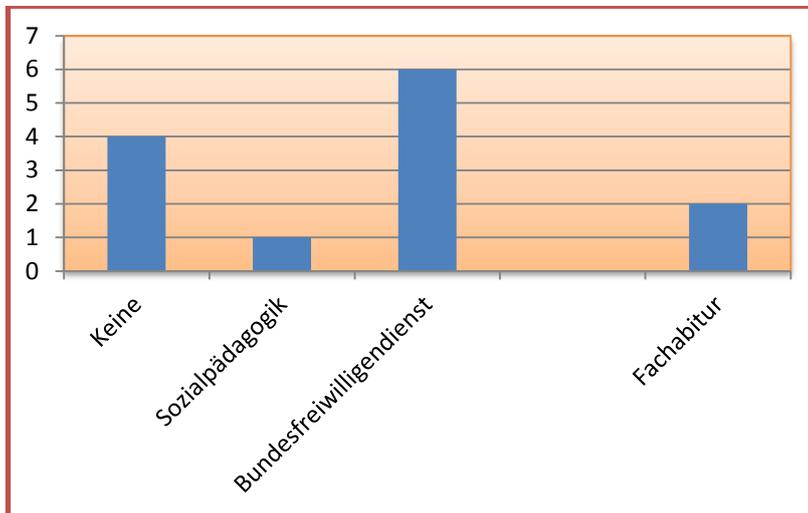
1. Wie alt bist Du?



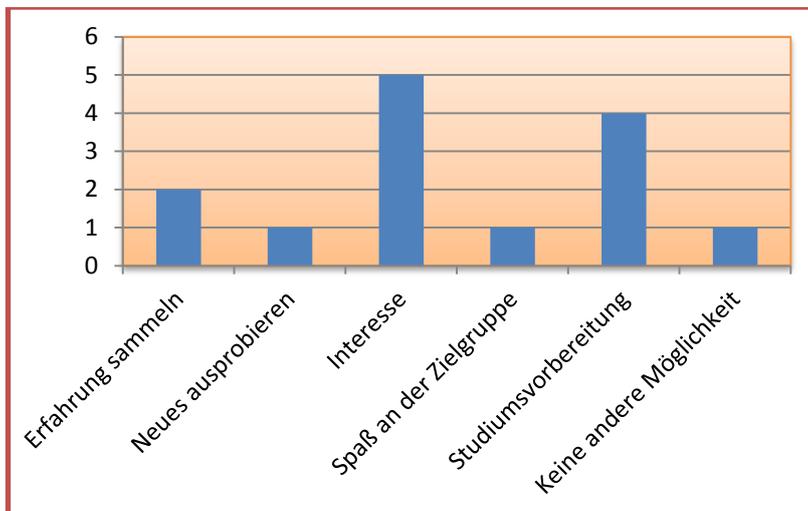
2. Welche Ausbildung/Studium/Schule hast Du bereits absolviert?



3. Welche Ausbildung/ Studium/Schule absolvierst Du zurzeit?



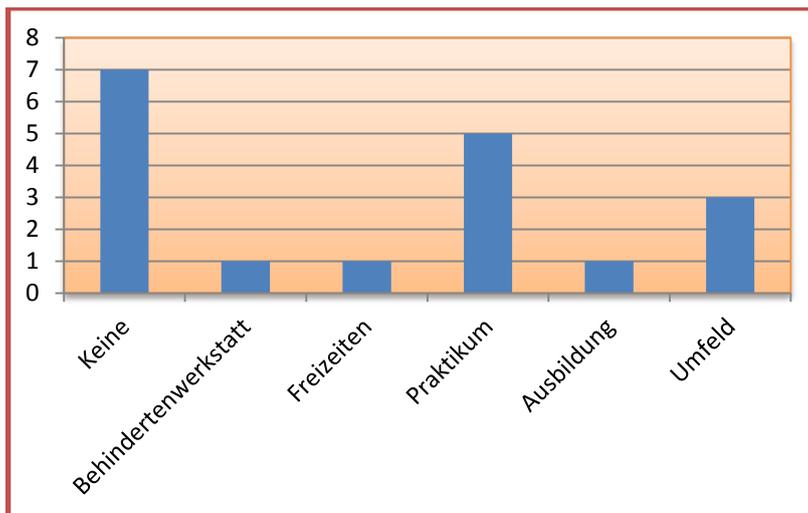
4. Aus welchem Grund hast Du die Don – Bosco-Schule, als Praktikumsort gewählt?



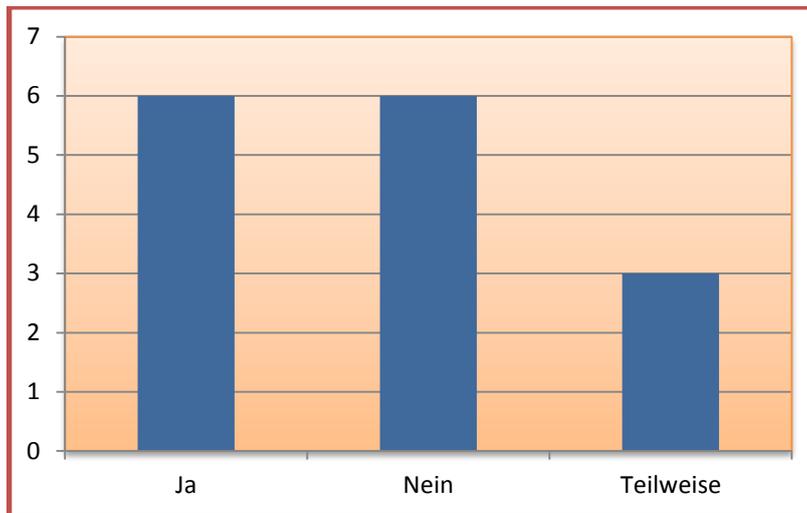
5. Wie lange arbeitest Du schon an der Don – Bosco- Schule?



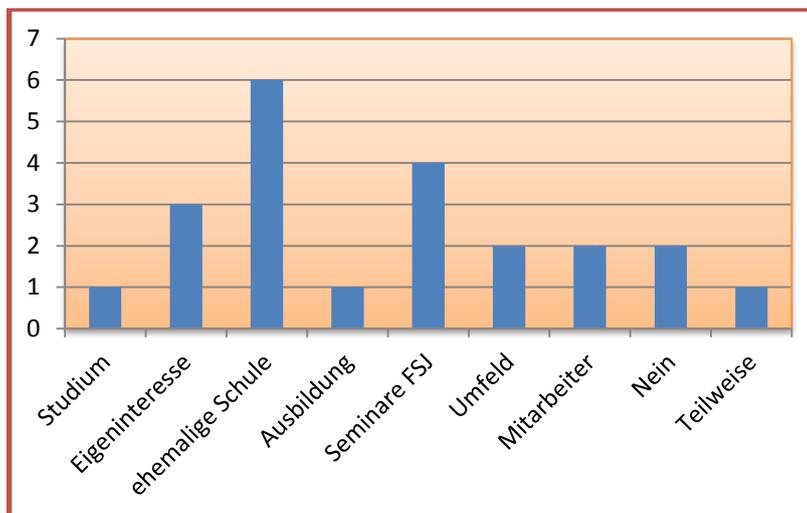
6. Welche Erfahrungen hattest Du mit der Zielgruppe „ Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung“ bevor Du an der Schule angefangen hast?
(Mehrfachantworten möglich)



7. Fühlst Du dich von der Schule auf deine Arbeit (Pflege, Betreuung, Unterstützung im Unterricht) vorbereitet?



8. Weißt DU über bestimmte Behinderungen wie Autismus, Down – Syndrom etc. Bescheid? Wenn Ja, woher hast Du diese Informationen? (Mehrfachantworten möglich)



9. Über welche Themen würdest Du gerne mehr erfahren?

Die Untersuchung zu dieser Frage ergab, dass sieben von 15 Ergänzungskräften mehr über das Thema Autismus erfahren wollen. Zudem gab es noch weitere Themenwünschen:

- Down – Syndrom
- Kognitive Entwicklung
- Förderungsmöglichkeiten
- Wahrnehmung im Alltag
- Verhalten bei Anfällen
- Psychologie
- Inklusion
- Verhalten, wenn Kinder Aggressionen zeigen oder ausrasten
- Behinderungstypische- und untypische Merkmale

10. Womit kennst Du Dich noch nicht so gut aus an der Don – Bosco- Schule?

Auch hier war nicht die Anzahl der Antworten wichtig, sondern, welche Antworten gegeben wurden:

- Lehrplan/Lehrmethoden
- Aufteilung der Klassenräume
- Pflegesicherheit
- Anfälle bei Schülern

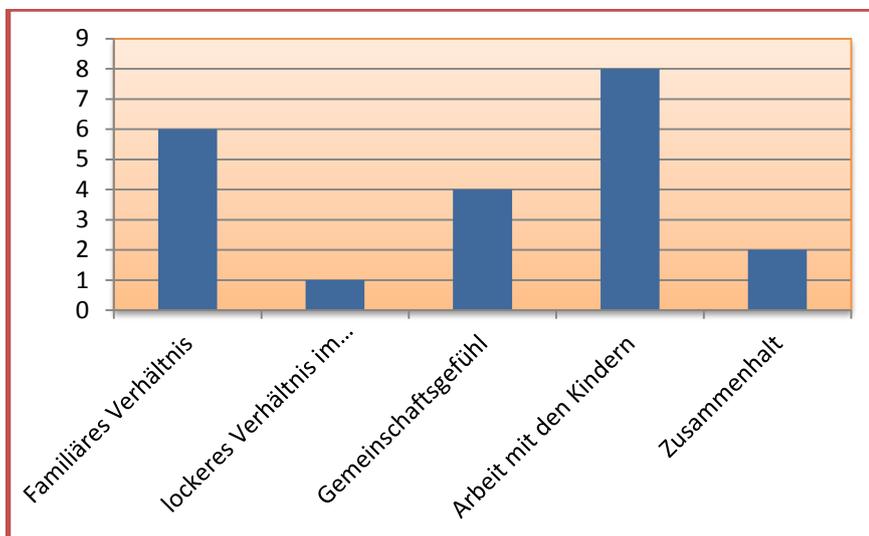
11. Wenn Dich noch etwas stört oder Du irgendwelche Sorgen hast, kannst Du sie hier loswerden.

Hierbei kamen diese Antworten heraus:

- Worauf sollte man noch achten? Allergien, Vorlieben, Abneigungen der Schüler
- Informationsweitergabe an ALLE Ergänzungskräfte (schlechte Organisation mit den Ergänzungskräften)

12. Was gefällt Dir an der Don – Bosco- Schule besonders gut?

(Mehrfachantworten möglich)



13. Zum Schluss kannst DU noch aufschreiben, was Du Dir für die weitere Arbeit an der Don – Bosco- Schule wünschst:

Aus dieser Frage ergaben sich folgende Resultate:

- Keine Wünsche
- Das es interessant bleibt
- Spaß
- Besseres Zusammenarbeiten

- Mehr Erfahrungen über Schüler sammeln
- Das ALLE Informationen bekommen

15.2 Befragung in der Turnhalle

1. Bist Du länger als ein Jahr an der Don-Bosco-Schule?



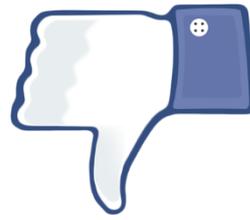
2. Fühlst Du dich sicher in deinem Arbeiten?



3. Hast Du vor der Don-Bosco-Schule schon mal mit der Zielgruppe „Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung“ gearbeitet?



4. Hat man Dich auf deine Arbeit an der Don – Bosco- Schule vorbereitet?



5. Wurdest Du, vor allem als Integrationshelfer, über die internen Fortbildungen der Schule informiert?



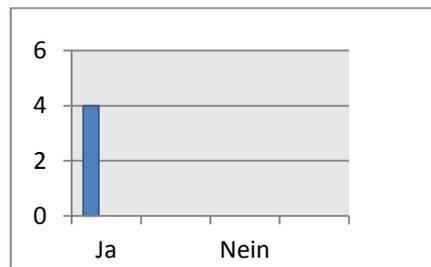
6. Da aufgefallen ist, dass im letzten Jahr viele Ergänzungskräfte nicht an den Fortbildungen teilgenommen haben, hättest Du Interesse daran teilzunehmen?



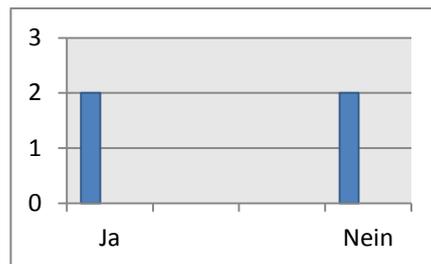
15.2.1 Ergebnisse der Befragung in der Turnhalle

An dieser Befragung haben vier Ergänzungskräfte teilgenommen.

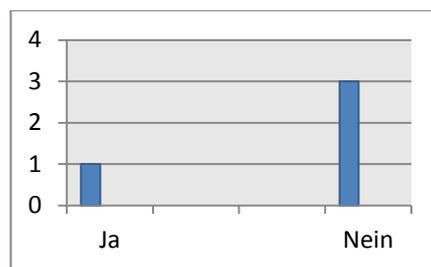
Bist Du schon länger als ein Jahr an der Don - Bosco Schule?



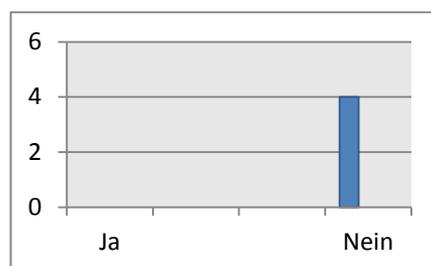
Fühlst Du dich sicher in deinem Arbeiten?



Hast Du vorher schon mal mit der Zielgruppe „ Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung“ gearbeitet?



Hat man Dich auf deine Arbeit an der Don – Bosco – Schule vorbereitet?



15.3 Teilstrukturiertes Interview

Dieses Interview fand mit einem Lehrer einer anderen Förderschule aus dem Kreis Kleve statt.

1. Sind an der Haus Freudenberg Schule Praktikanten beschäftigt?
- Ja, bei über 200 Schülern haben wir viele Praktikanten u.a. auch Bufdis

2. Gibt es auch in deiner Klasse einen Praktikanten?
 - *Ja, in meiner Klasse gibt es einen Bufdi*

3. Wie werden die Praktikanten von der Schule und den Lehrern auf ihr Jahr vorbereitet?
 - *Von der Schule selber, also Schulleiter etc. gibt es soweit gar keine Anleitung. Die Anweisung findet in den jeweiligen Klassen mit den jeweiligen Lehrern statt, indem sie sich zusammensetzen und den Ablauf und die Aufgaben besprechen.*

4. Finden denn intern an der Schule für die Praktikanten Fortbildungen statt?
 - *Nein, bisher noch nicht*

5. Sind die Praktikanten deiner Meinung nach, vorbereitet genug, für die Arbeit mit geistig behinderten Menschen?
 - *Einige Praktikanten haben ein „Händchen“ dafür mit dieser Zielgruppe zu arbeiten. Aber qualitativ betrachtet sind sie nicht vorbereitet genug*

15.4 Transkription der Gruppendiskussion

Tina: Auf jeden Fall erst mal Danke, dass ihr daran teilnehmt. Das ist natürlich anonym, also eure Stimmen wird mal halt auf dem Tonband hören, aber es müssen keine Namen genannt werden, äh die Teilnahme ist freiwillig.

Person A : lacht laut

Person B : Also sollen wir jetzt nicht sagen, dass du uns bezahlst?

Tina: Genau und ähm also ihr wisst ja das ich halt zur ner Bachelorarbeit ne Forschungsfrage oder ein Forschungsthema habe und ich möchte halt herausfinden, welche Kenntnisse die Ergänzungskräfte haben sollten, um hier anzufangen. Und äh ... jetzt könnt ihr euch quasi als einfach mal auskotzen. Also ihr könnt einfach erzählen...was ihr zu erzählen habt, womit ihr vielleicht nicht so zufrieden seid...dürft einfach was reinwerfen

Person B : Komm ich wieder. Zu wenig Informationen über spezielle Kinder, die auch ausrasten könnten oder wie man sich dann richtig verhält.

Person A : Ja

Person B : Find ich

Person A : Oder allgemein wenn man grad mit nem Schüler angefangen hat, dass man äh überhaupt Informationen erhält über wie das Kind an sich auf das man äh zuständig ist

Tina: Ok

Person C : Ja kann mich da nur anschließen.

Person D : Ich bin da jetzt nicht so ein Experte, weil ich ja letztes Jahr quasi so ein Dienst gemacht habe auch im pflegerischen oder pflegerische Tätigkeiten und ähm auch allgemein ähm die Vorbereitung auf was man von einem wirklich so verlangt äh und durch dieses eine Jahr was da ähm es hat sich halt erst mit der Zeit gezeigt.

Person A : Ja es musste sich ja alles selber erst mal finden ne?! Also es wurde nicht viel angeleitet, es wurde einfach nur gesagt...und wer wie was macht ist gar nicht richtig rausgestochen

Tina: Also einfach zu unorganisiert, teilweise?

Person A : Ja

Tina: Ja. Und wir hatten ja grad schon die Befragung, zu den äh Fortbildungen die hier stattfinden, also ich hab halt letztes Jahr halt auch gehört das viele nicht dran teilgenommen haben und ähm dann ist halt die Frage: Wie fändet ihr das interessant, wie man sowas aufbauen könnte das ihr hingehen würdet? Also wie man euch am besten oder wie man halt das Wissen am besten rüberbringen kann?

Person D : Es würd ja wahrscheinlich schon reichen, wenn es irgendwas Verpflichtendes wäre. Als das man sagt: Wir würden euch fortbilden.

Tina: Ja aber es soll ja

Person D: Ja es ist natürlich auch Interesse aber auch für die Schüler das man das dann hinter sich hat denk ich.

Tina: Ja

Person D : Und da hat die Schule auch ein Interesse dran. Das man da eventuell weitergeht.

Tina: Ja, aber wie würde für dich die Fortbildung interessant aussehen, also wie würdest du eine gestalten, damit's interessant ist? Also wie würdest du das lernen wollen?

Person B : Fallbeispielen, Ja.

Person A : Das da viel mehr Praxis und so dabei ist. Ich weiß nicht, wie's letztes Jahr gemacht wurde, da ich ja an keiner teilgenommen hab, aber ich denke wenn man das wirklich auch auf die Schüler teilweise spezifiziert oder wie das auch immer heißt das man dann halt auch sagt ne wenn es um Thema Autismus, dass man halt verschiedene Schüler nimmt und da auch die Praxisbeispiele nimmt

Tina: Ja

Person C : Also das erste Jahr wo ich da war, da haben die das größtenteils auch gemacht, die hatten nur einmal so ne Art Vorlesung dann gehalten und das war dann wirklich dann zu lange, zu monoton und einfach zu einfach gestrickt dann, also da hätt man mehr dann irgendwie Bildmaterial, Videomaterial wie auch immer dann vorführen können.

Person D : Deswegen, die Fortbildungen an sich waren auch gar nicht schlecht, die waren auch gut umgesetzt und ähm wurden auch gut angeleitet ähm das Problem war nur halt das einige Leute dann eben gedacht haben in dem Fall nach der Schule heißt auch nach der Schule und ist somit nicht mehr in meinem Dienstbereich.

Tina: mhm

Person D : Es war also weniger die Gestaltung, sondern mehr die Sache das die Leute sich dann gesagt haben ne dann hab ich das und das schon vor und geht deswegen nicht.

Tina: Ok. Habt ihr sonst noch was hinzuzufügen?

Kopfschütteln von Allen.

15.4.1 Kodierung Gruppendiskussion

Thema und Farbe:
Informationsweitergabe
Anleitung an der Don – Bosco - Schule
Idealfall: Fortbildungen
Bisherige Fortbildungen

Tina: Auf jeden Fall erst mal Danke, dass ihr daran teilnehmt. Das ist natürlich anonym, also eure Stimmen wird mal halt auf dem Tonband hören, aber es müssen keine Namen genannt werden, äh die Teilnahme ist freiwillig.

Person A : lacht laut

Person B : Also sollen wir jetzt nicht sagen, dass du uns bezahlst?

Tina: Genau und ähm also ihr wisst ja das ich halt zur ner Bachelorarbeit ne Forschungsfrage oder ein Forschungsthema habe und ich möchte halt herausfinden, welche Kenntnisse die Ergänzungskräfte haben sollten, um hier anzufangen. Und äh ... jetzt könnt ihr euch quasi als einfach mal auskotzen. Also ihr könnt einfach erzählen...was ihr zu erzählen habt, womit ihr vielleicht nicht so zufrieden seid...dürft einfach was reinwerfen

Person B : Komm ich wieder. **Zu wenig Informationen** über spezielle Kinder, die auch ausrasten könnten oder wie man sich dann richtig verhält.

Person A : Ja

Person B : Find ich

Person A : Oder allgemein wenn man grad mit nem Schüler angefangen hat, dass man äh überhaupt Informationen erhält über wie das Kind an sich auf das man äh zuständig ist

Tina: Ok

Person C : Ja kann mich da nur anschließen.

Person D : Ich bin da jetzt nicht so ein Experte, weil ich ja letztes Jahr quasi so ein Dienst gemacht habe auch im pflegerischen oder pflegerische Tätigkeiten und ähm auch allgemein ähm die Vorbereitung auf was man von einem wirklich so verlangt äh und durch dieses eine Jahr was da ähm es hat sich halt erst mit der Zeit gezeigt.

Person A : Ja es musste sich ja alles selber erst mal finden ne?! Also es wurde nicht viel angeleitet, es wurd einfach nur gesagt...und wer wie was macht ist gar nicht richtig rausgestochen

Tina: Also einfach zu unorganisiert, teilweise?

Person A : Ja

Tina: Ja. Und wir hatten ja grad schon die Befragung, zu den äh Fortbildungen die hier stattfinden, also ich hab halt letztes Jahr halt auch gehört das viele nicht dran teilgenommen haben und ähm dann ist halt die Frage: Wie fändet ihr das interessant, wie man sowas aufbauen könnte das ihr hingehen würdet? Also wie man euch am besten oder wie man halt das Wissen am besten rüberbringen kann?

Person D : Es würd ja wahrscheinlich schon reichen, wenn es irgendwas Verpflichtendes wäre. Als das man sagt: Wir würden euch fortbilden.

Tina: Ja aber es soll ja

Person D: Ja es ist natürlich auch Interesse aber auch für die Schüler das man das dann hinter sich hat denk ich.

Tina: Ja

Person D : Und da hat die Schule auch ein Interesse dran. Das man da eventuell weitergeht.

Tina: Ja, aber wie würde für dich die Fortbildung interessant ausseh, also wie würdest du Eine gestalten, damit´s interessant ist? Also wie würdest du das lernen wollen?

Person B : Fallbeispielen, Ja.

Person A : Das da viel mehr Praxis und so dabei ist. Ich weiß nicht, wie´s letztes Jahr gemacht wurde, da ich ja an keiner teilgenommen hab, aber

ich denke wenn man das wirklich auch auf die Schüler teilweise spezifiziert oder wie das auch immer heißt das man dann halt auch sagt ne wenn es um Thema Autismus, dass man halt verschiedene Schüler nimmt und da auch die Praxisbeispiele nimmt

Tina: Ja

Person C : Also das erste Jahr wo ich da war, da haben die das größtenteils auch gemacht, die hatten nur einmal so ne Art Vorlesung dann gehalten und das war dann wirklich dann zu lange, zu monoton und einfach zu einfach gestrickt dann, also da hätt man mehr dann irgendwie Bildmaterial, Videomaterial wie auch immer dann vorführen können.

Person D : Deswegen, die Fortbildungen an sich waren auch gar nicht schlecht, die waren auch gut umgesetzt und ähm wurden auch gut angeleitet ähm das Problem war nur halt das einige Leute dann eben gedacht haben in dem Fall nach der Schule heißt auch nach der Schule und ist somit nicht mehr in meinem Dienstbereich.

Tina: mhm

Person D : Es war also weniger die Gestaltung, sondern mehr die Sache das die Leute sich dann gesagt haben ne dann hab ich das und das schon vor und geht deswegen nicht.

Tina: Ok. Habt ihr sonst noch was hinzuzufügen?

Kopfschütteln von Allen.

15.5 Transkription Narratives Interview

Tina: Danke Harald, dass du dich mit mir zusammensetzt

Harald: Gerne

Tina: für das Interview. Ähm...um das kurz zu klären, es ist ein Narratives Interview. Ich werd dir jetzt gleich eine Impulsfrage stellen

Harald: mhm (zustimmend)

Tina: Und dann darfst du ganz frei erzählen. Die Forschungsfrage lautet: „Welche Kenntnisse sind für die Ergänzungskräfte notwendig, um an der Don – Bosco- Schule zu arbeiten?“

Harald: ... ähm ... Welche Kenntnisse sind notwendig, also wir versuchen in einem Rahmenprogramm den Ergänzungskräften möglichst kurzfristig notwendige Kenntnisse, um an der Don – Bosco – Schule erfolgreich zu arbeiten, zu vermitteln

Tina: Ja (bestätigend)

Harald: Ähm, das bedeutet, dass sie ähm von uns angeleitet werden in pflegerischer Hinsicht, aber auch in fachlicher Hinsicht, um die Begegnung die sie mit Schülern haben auf einem ähm qualitativ guten Niveau erledigen zu können. Das bedeutet also, dass unsere Ergänzungskräfte häufig im Unterricht ähm eingesetzt werden, um sich mit äh schwerer behinderten Schülern zu beschäftigen um Assistenz im Unterricht zu leisten. Und dann müssen sie im Grunde genommen als Ergänzung zu den Lehrkräften ähm gewisses Verständnis dafür haben welchen Hintergrund denn jeweils der ähm der Unterricht äh den die Kollegen geplant haben durchführen, welchen Hintergrund das hat und in diese Hintergründe versuchen wir die Ergänzungskräfte einzuarbeiten.

Tina: mhm (bestätigend)

Harald: Das sind Kenntnisse die sich auf ein paar Konzepte in Umgang mit Schwerstbehinderten beziehen, also beispielsweise die Basale Stimulation, die sensorische Integration ähm Kenntnisse über Wahrnehmung und Bewegung ähm über Kommunikation ähm aber eben auch pflegfachliche Kenntnisse und die anderen Kenntnisse des Alltagsgeschäftes die müsste ich bei einem jungen Menschen von mindestens 16 Jahren erwarten.

Tina: mhm (zustimmend)

Harald: Das man also zum Beispiel einen Tisch decken kann oder Hilfe leisten kann, zu mindestens beim Tisch decken

Tina: Ja

Harald: Oder das man weiß ähm wie man Geschirr in eine Spülmaschine einräumt, solche alltagspraktischen Dinge setzen wir bei den jungen Leuten allerdings voraus. Darüber machen wir keine gesonderten Fortbildungen.

Tina: Ja. Ok. Ähm. Ich würde trotzdem gern noch eine Frage stellen?

Harald: mhm (zustimmend)

Tina: Und zwar möchte ich ja auch am Ende herausfinden, wenn die Schulungen vielleicht anders konzeptiert werden, wie die Ergänzungskräfte das interessant fänden und ich möchte aber auch wissen wie... welche Seite ihr gerne hättet, also wie es für euch im Idealfall aussehen würde so ne Schulung zu machen?

Harald: Also im Idealfall wäre natürlich wir wir (stotternd) kommen ja immer mit einer zeitlichen Verzögerung erst an das Ziel, dass die jungen Leuten mit den Erkenntnissen ausgestattet werden. Das heißt sie beginnen mit der Arbeit und werden dann erst geschult.

Tina: mhm (bestätigend)

Harald: Dabei geht Zeit verloren. Das ist ein Verlust. Optimal wäre es, wenn beispielsweise diese Kenntnisse bei den Bundesfreiwilligen in der Zeit angeeignet werden können, wo sie noch gar nicht mit dem Dienst

begonnen haben. Es ist ja in der Regel so, dass sie ähm, dass sie ähm ein Seminar, eine Seminarwoche haben bevor äh der Unterricht wieder aufgenommen wird in nach den Sommerferien. Idealerweise würden diese Kenntnisse dann im Vorfeld angeeignet werden.

Tina: Ja

Harald: Das wäre ne tolle, das wäre ne tolle Sache

Tina: Ja. Ja ich glaub dann hab ich alles was ich brauche und

Harald: Das war´s schon?

Tina: Ja

Harald: Ja gut

Tina: Ich danke dir

Harald: Gerne das ging sehr schnell

Tina: Ja

15.5.1 Kodierung des Narrativen Interviews

Themen und ihre Farben:
Anleitung von der Don – Bosco - Schule
Aufgaben der Ergänzungskräfte
Kenntnisse für die Ergänzungskräfte
Bisherige Fortbildungen
Fortbildungen im Idealfall

Tina: Danke Harald, dass du dich mit mir zusammensetzt

Harald: Gerne

Tina: für das Interview. Ähm...um das kurz zu klären, es ist ein Narratives Interview. Ich werd dir jetzt gleich eine Impulsfrage stellen

Harald: mhm (zustimmend)

Tina: Und dann darfst du ganz frei erzählen. Die Forschungsfrage lautet: „Welche Kenntnisse sind für die Ergänzungskräfte notwendig, um an der Don – Bosco- Schule zu arbeiten?“

Harald: ... ähm ... Welche Kenntnisse sind notwendig, also wir versuchen in einem Rahmenprogramm den Ergänzungskräften möglichst kurzfristig notwendige Kenntnisse, um an der Don – Bosco – Schule erfolgreich zu arbeiten, zu vermitteln

Tina: Ja (bestätigend)

Harald: Ähm, das bedeutet, dass sie ähm von uns angeleitet werden in pflegerischer Hinsicht, aber auch in fachlicher Hinsicht, um die Begegnung die sie mit Schülern haben auf einem ähm qualitativ guten Niveau erledigen zu können. Das bedeutet also, dass unsere Ergänzungskräfte häufig im Unterricht ähm eingesetzt werden, um sich mit äh schwerer behinderten Schülern zu beschäftigen um Assistenz im Unterricht zu leisten. Und dann müssen sie im Grunde genommen als Ergänzung zu den Lehrkräften ähm gewisses Verständnis dafür haben welchen Hintergrund denn jeweils der ähm der Unterricht äh den die Kollegen geplant haben durchführen, welchen Hintergrund das hat und in diese Hintergründe versuchen wir die Ergänzungskräfte einzuarbeiten.

Tina: mhm (bestätigend)

Harald: Das sind Kenntnisse die sich auf ein paar Konzepte in Umgang mit Schwerstbehinderten beziehen, also beispielsweise die Basale Stimulation, die sensorische Integration ähm Kenntnisse über Wahrnehmung und Bewegung ähm über Kommunikation ähm aber eben auch pflegfachliche Kenntnisse und die anderen Kenntnisse des Alltagsgeschäftes die müsste ich bei einem jungen Menschen von mindestens 16 Jahren erwarten.

Tina: mhm (zustimmend)

Harald: Das man also zum Beispiel einen Tisch decken kann oder Hilfe leisten kann, zu mindestens beim Tisch decken

Tina: Ja

Harald: Oder das man weiß ähm wie man Geschirr in eine Spülmaschine einräumt, solche alltagspraktischen Dinge setzen wir bei den jungen Leuten allerdings voraus. Darüber machen wir keine gesonderten Fortbildungen.

Tina: Ja. Ok. Ähm. Ich würde trotzdem gern noch eine Frage stellen?

Harald: mhm (zustimmend)

Tina: Und zwar möchte ich ja auch am Ende herausfinden, wenn die Schulungen vielleicht anders konzeptiert werden, wie die Ergänzungskräfte das interessant fänden und ich möchte aber auch wissen wie... welche Seite ihr gerne hättet, also wie es für euch im Idealfall aussehen würde so ne Schulung zu machen?

Harald: Also im Idealfall wäre natürlich wir wir (stotternd) kommen ja immer mit einer zeitlichen Verzögerung erst an das Ziel, dass die jungen Leuten mit den Erkenntnissen ausgestattet werden. Das heißt sie beginnen mit der Arbeit und werden dann erst geschult.

Tina: mhm (bestätigend)

Harald: Dabei geht Zeit verloren. Das ist ein Verlust. Optimal wäre es, wenn beispielsweise diese Kenntnisse bei den Bundesfreiwilligen in der Zeit angeeignet werden können, wo sie noch gar nicht mit dem Dienst

begonnen haben. Es ist ja in der Regel so, dass sie ähm, dass sie ähm ein Seminar, eine Seminarwoche haben bevor äh der Unterricht wieder aufgenommen wird in nach den Sommerferien. **Idealerweise würden diese Kenntnisse dann im Vorfeld angeeignet werden.**

Tina: Ja

Harald: Das wäre ne tolle, **das wäre ne tolle Sache**

Tina: Ja. Ja ich glaub dann hab ich alles was ich brauche und

Harald: Das war´s schon?

Tina: Ja

Harald: Ja gut

Tina: Ich danke dir

Harald: Gerne das ging sehr schnell

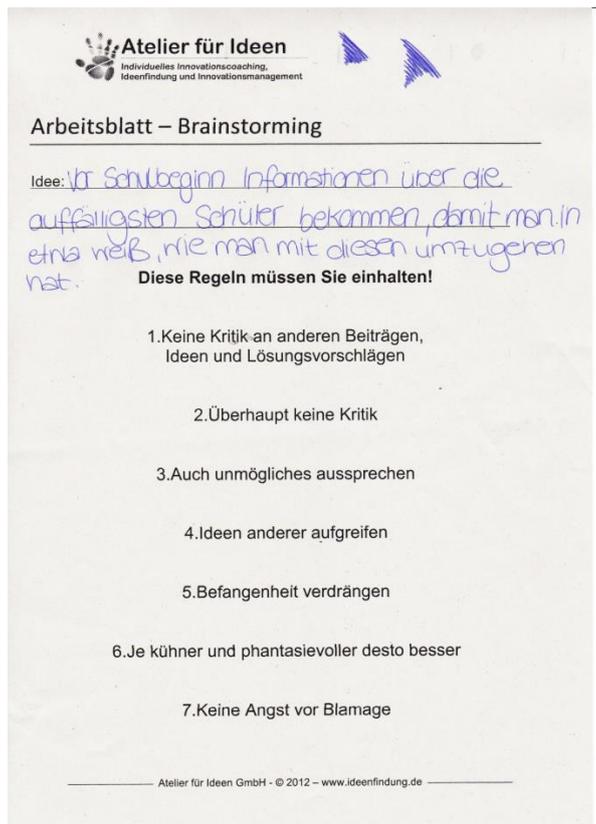
Tina: Ja

15.6 Liste der Fortbildungen

Fortbildungen der Don – Bosco – Schule

- Basale Stimulation
- Wahrnehmungsstörung
- Unterstützte Kommunikation (UK)
- Autismus
- Herausforderndes Verhalten
- Wahrnehmungs – und Bewegungsdiagnostik
- Bewegungserziehung
- Kollegiale Fallberatung
- Krisenintervention
- Inklusion

15.7 Innovation - Brainstorming



15.8 Walt Disney Methode

