PETER CLOOS & NAVINA ROMAN (HRSG.)

PÄDAGOGISCHE HANDLUNGS- UND BERUFSFELDER

EINE BROSCHÜRE, ERARBEITET VON STUDIERENDEN DES STUDIENGANGS BACHELOR ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT DER UNIVERSITÄT HILDESHEIM

Foto: Clemens Heidrich

Universität Hildesheim, Februar 2024

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG 4

BETREUTES WOHNEN 5

BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG 10

BILDUNGSFORSCHUNG 7

ERLEBNIS- UND UMWELTPÄDAGOGIK 17

ERLEBNISPÄDAGOGIK - 1 20

ERLEBNISPÄDAGOGIK - 2 22

ERWACHSENENBILDUNG 9

ERZIEHUNGSBERATUNG 30

FAMILIENUNTERSTÜTZENDER DIENST 35

FRAUEN- UND MÄDCHENBERATUNG 38

GEDENKSTÄTTENPÄDAGOGIK 41

HILFEN ZUR ERZIEHUNG 45

JUGENDBERATUNG 48

JUNGEN- UND MÄNNERARBEIT 51

KINDER- UND JUGENDARBEIT 53

KINDERTAGESEINRICHTUNG 56

KULTURPÄDAGOGIK 60

LITERATURPÄDAGOGIK 63

MIGRATIONSPÄDAGOGIK 65

OFFENE KINDER- UND JUGENDARBEIT 68

PÄDAGOGISCHE ARBEIT IN DER JUSTIZVOLLZUGSANSTALT 71

PERSONALMANAGEMENT 17

PERSÖNLICHE ASSISTENZ 77

SEXUALPÄDAGOGIK 80

SUCHTPRÄVENTION 82

THEATERPÄDAGOGIK 85

TIERGESTÜTZTE HEILPÄDAGOGIK 89

TIERGESTÜTZTE PÄDAGOGIK 20

EINLEITUNG

Für Studierende der Erziehungswissenschaft ist es zuweilen nicht leicht, sich einen Überblick über die Vielfalt pädagogischer Handlungsfelder zu verschaffen. Die beruflichen Möglichkeiten sind äußerst vielfältig und das Spektrum an Handlungsfeldern, in denen Erziehungswissenschaftler*innen tätig werden können, ist sehr breit. Neben schon lange bestehenden und allgemein bekannten Handlungsfeldern gibt es einige, die erst in den letzten Jahren entstanden sind oder auch solche, die nicht durchgängig pädagogisch gefasst sind und unterschiedliche professionelle Zugänge verbinden.

Das Seminar „Pädagogische Handlungs- und Berufsfelder: Ein Überblick“ hat zum Ziel, eine Übersicht über Handlungsfelder zu geben. Es ermöglicht, sich auch nach eigenen Interessen mit verschiedenen Handlungsfeldern vertiefend auseinander zu setzen und eigene Berufsorientierungen zu entwickeln. Ein Ergebnis dieser vertieften Auseinandersetzungen sind die in dieser Broschüre aufgeführten Portraits von Handlungsfeldern, die von den Studierenden erarbeitet wurden. Grundlage dafür war ein gemeinsam entwickeltes Raster zur Beschreibung von Handlungsfeldern. Die Broschüre begleitet auch unsere Praxislounge, die von den Studierenden vorbereitet wurde und die Möglichkeit eröffnet, Kontakte zu Einrichtungen vor Ort zu knüpfen.

In den in dieser Broschüre aufgeführten Handlungsfeldern können Erziehungswissenschaftler*innen tätig werden, auch wenn die beruflichen Zugänge durchaus von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt sein können. Bei einigen Handlungsfeldern finden sich keine Zugangsregelungen.

Die Portraits sollen allen Lesenden einen Überblick über pädagogische Handlungsfelder geben. Wir haben uns jedoch dagegen entschieden, einen systematischen Überblick zu liefern. Die Interessen der Studierenden für einzelne Handlungsfelder standen dabei im Vordergrund. Der Einblick soll exemplarisch sein und kann dann bei den Lesenden eine vertiefte wissenschaftliche Auseinandersetzung anregen oder eine Hilfe bei der Suche von geeigneten Orten für Praktika sein.

Die Studierenden haben an der Entwicklung der Broschüre auf vielfältige Weise mitgewirkt. Wir danken den Studierenden für die Erarbeitung der spannenden Portraits.

Besonders zu danken ist Louisa Sölter und Roberta Müller für die tatkräftige Unterstützung bei Layout und bei Satz der Broschüre!

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und Stöbern!

Peter Cloos und Navina Roman

BETREUTES WOHNEN

GIANNIS MÜLLER, DOMINICK HANKA, LUKAS DAHLER

AUFTRAG

Die Ziele von betreuten Wohngruppen oder Anlagen können ganz unterschiedlich ausfallen. Zum einen kann das betreute Wohnen Menschen vorübergehend unterstützen (mit einem größtmöglichen Maß an Eigenverantwortung und selbstständiger Lebensführung) oder ihnen langfristig ein Zuhause bieten.

Je nachdem, welche Form der Betreuung vorgesehen ist, können z.B. Jugendliche als Adressat*innen erlernen, wie sie mit ihrem Alltag zurechtkommen und selbstständig werden. In anderen Betreuungsformen kann ein Auftrag darin bestehen, sich um Menschen zu kümmern und diese zu pflegen sowie Unterstützung im Alltag und Erleichterung zu schaffen – insbesondere mit dem Ziel der weitgehenden Selbstständigkeit der Betroffenen.

ADRESSAT*INNEN

Das Angebot von Wohngruppen und betreutes Wohnen richtet sich an alle Altersklassen – je nach Art der bezogenen Hilfeleistung. Laut § 34 SGB VIII sollen die Hilfen zur Erziehung in einer Einrichtung über Tag und Nacht (Heimerziehung) oder in einer sonstigen betreuten Wohnform Kinder und Jugendliche durch eine Verbindung von Alltagserleben mit pädagogischen und therapeutischen Angeboten in ihrer Entwicklung fördern. Sie soll 1. entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes oder des Jugendlichen sowie den Möglichkeiten der Verbesserung der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie eine Rückkehr in die Familie zu erreichen versuchen oder 2. die Erziehung in einer anderen Familie vorbereiten oder 3. eine auf längere Zeit angelegte Lebensform bieten und auf ein selbständiges Leben vorbereiten. Auch sollen Jugendliche in Fragen der Ausbildung und Beschäftigung sowie der allgemeinen Lebensführung beraten und unterstützt werden.

Adressat*innen können somit Kinder, Jugendliche und junge Volljährige im Sinne des § 7 SGB VIII, bei denen eine dem Wohl des Kindes entsprechende Erziehung nicht mehr gewährleistet ist und für die eine stationäre Erziehungshilfe aufgrund der Indikationsstellung geeignet bzw. notwendig erscheint. Betreutes Wohnen richtet sich somit an Kinder und Jugendliche aber auch an Menschen mit Behinderung und an Senior*innen. Auch Menschen, die physische oder psychische Unterstützung brauchen, können diese erhalten. Das Angebot von Wohngruppen und betreutes Wohnen richtet sich an alle Altersklassen – je nach Art der bezogenen Hilfeleistung. Das Betreute Wohnen kann somit auch als Maßnahme der Eingliederungshilfe nach dem Sozialgesetzbuch XII zum Einsatz kommen: Es soll Menschen, die eine seelische Behinderung haben oder von dieser bedroht sind helfen, am Leben in der Gesellschaft teilzuhaben. Gesetzliche Grundlagen finden sich in den SGB VII, VIII und VIIII.

PROFESSION

Wer arbeitet dort?

Sozialarbeiter*innen bzw. Psycholog*innen, Erziehungswissenschaftler*innen Heilerziehungspfleger*innen, Familienpfleger*innen, Heilpädagog*innen, Erzieher*innen, Therapeut*innen, Pflegekräfte und Praktikant*innen.

Weiterbildungen

Es existieren viele Möglichkeiten, sich für dieses Handlungsfeld zu qualifizieren. So lassen sich verschiedene Praktika in unterschiedlichen Einrichtungen absolvieren oder hospitieren. Ob in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung, Jugendlichen oder Menschen älteren Alters. Auch sind weitere Möglichkeiten der Qualifizierung möglich. Ausbildung, Studium oder auch eine Promotion in bestimmten Bereichen. Der Weg in dieses Handlungsfeld darf auch durch Spezialisierungen einhergehen, z.B. in Richtung Migration, Suchtprävention oder Rehabilitierung und Recht. Typische Kompetenzen sind eine gewisse Offenheit, Flexibilität, Selbstständigkeit, Geduld und Einfühlungsvermögen. Authentizität und die Fähigkeit, anderen etwas beizubringen, können in bestimmten Arbeitsfeldern einer Wohngruppe sehr wichtig sein.

Aufgaben

Zu den täglichen Aufgaben gehören die Unterstützung im Alltag der Adressat*innen: Einkaufen, Planen, den Alltag strukturieren, telefonieren, vermitteln, Gespräche zu führen und auch putzen. So ist es ein übergeordnetes Ziel, die Bewohner*innen zur weitgehend Eigentätigkeit zu führen und zu begleiten, damit sie weiterhin partizipieren können. Fachkräfte unterstützen die Bewohner*innen in ihrer Selbstständigkeit. Gemeinsam wird der Alltag gestaltet sowie diesem Struktur und Abwechslung verliehen. Die Mitarbeitenden selbst reifen dadurch auch weiter und dieses kann sich auch positiv auf die eigene Identitätsentwicklung auswirken.

Verdienst

Der Verdienst differiert. Es kommt auf die Einrichtung an und welche Qualifikationen vorausgesetzt und mitgebracht werden. Pflegekräfte verdienen im Durchschnitt 2300 - 3200 Euro, während Sozialarbeiter*innen bis zu ca. 4200 Euro verdienen können. Es wird überwiegend nach Tarif bezahlt. Sofern man im öffentlichen Dienst tätig ist, wären das z.B. der TvöD oder bei der Caritas ein AVR-Tarif.

Zugangsvoraussetzungen

Diese sind sehr flexibel. Sowohl als Praktikant*in als auch als Werkstudent*innen in bestimmten Bereichen (der ambulanten Pflege) tätig werden. Angestrebt werden sollte jedoch eine entsprechende Ausbildung und/oder ein abgeschlossenes Studium.

Konflikte

Konflikte können in allen Bereichen entstehen –gerade durch den direkten Kontakt mit den Bewohner*innen, was bedeutet, dass Konfliktsituationen und spezielle Bedürfnisse zum Alltag gehören. Das Kollegium hält regelmäßige Teamsitzungen ab und sollte dabei großen Wert auf Kooperation legen.

Das alltägliche Reflektieren hilft dabei, Situationen besser zu überblicken und diese auch richtig zu lösen. Genauso wichtig kann das eigene Einbringen in den Betriebsrat sein, dieser hilft, die eigenen Arbeitsbedingungen mitzugestalten.

ORGANISATION

WISSENSCHAFT

Grundsätzlich besteht für den Staat eine starke Verantwortlichkeit aufgrund der intensiven Interventionen im Lebenslauf junger Menschen im Rahmen der Unterbringung in eine stationäre oder halbstationäre Wohngruppe. Dabei entsteht eine Mehrdimensionalität der Aufgaben für das Handlungsfeld in seiner organisierten Struktur sowie für dessen Mitarbeiter*innen. Es muss zum einen ein entwicklungsförderliches Umfeld schaffen, Gleichberechtigung in der sozialen Teilhabe ermöglichen und seine Akteure vor Gefährdungen schützen sowie diese kompensieren. Dazu gehört, dass gesellschaftliche Veränderungsprozesse stets reflektiert und in die sogenannte Heimerziehung mit eingebunden werden. Dies gelingt unter anderem daran, dass Missstände oftmals medial verwertet und diskutiert werden und dadurch das Forschungsinteresse wächst, so kann sich die Gestaltung der Erziehung und Organisation der Einrichtungen nach neuen Aufbereitungsprozessen in der Forschung richten. Grundsätzlich orientiert sich die Forschung an der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Forschungsgegenstandes, sie wird so zum Spiegelbild dessen. Dies begünstigt so zum Beispiel den Anspruch, das Feld durch Forschung ins bessere Licht zu rücken. Die Informationsbeschaffung erfolgt aus den unterschiedlichen sozialen und pädagogischen Bereichen, wie bspw. aus der Psychologie und Psychiatrie, aus der Persönlichkeitsentwicklungsforschung, schulischen / beruflichen Qualitäten, der Bildung, Hilfeverläufen oder aus Individualdaten der Kinder und Jugendhilfestatistik. Die Erkenntnisse verschiedener Handlungsfelder fließen so in die Überlegungen der ausgeübten Wohngruppenpraxis.

In der Forschung lassen sich drei große Einflussebenen auf die Entwicklung von jungen Menschen in einer Wohngruppe darstellen. Zum einen wird die Wohngruppe als ein sozialpädagogischer Ort verstanden, in dessen Überlegungen die ausgeübte Alltagspraxis analysiert wird. Zum anderen lässt sich die Wohngruppe als Sozialraum verstehen. Wie begünstigt die Institution soziale Beziehungen untereinander und wo besteht hierbei eine Wechselwirkung? In einer dritten Betrachtungsweise wird auf die Organisation als solche geschaut. Welche Strategien werden verfolgt und warum? Auf welche Weise sind die Fachkräfte geschult? Anschließend lässt sich sagen, dass beim Feld der Wohngruppen bei Kindern und Jugendlichen ein gewisser Doppelcharakter vorliegt. Einerseits kann der Eingriff in die Individualität bei sogenannten Systemsprengern oder straffällig gewordenen Jugendlichen eine verletzende Disziplinierung erfordern, andererseits ermöglicht das Angebot wichtige Erziehungs- und Bildungschancen.

Bei ambulant betreuten Wohngruppen sind die Pflege und Begleitung am Normalitätsprinzip orientiert, die Bewohner werden in ihrer Individualität akzeptiert. So gestalten sich Wohngruppen divers in ihren Betriebsbedingungen, Konzepten und Zielgruppen. Grundsätzlich lassen sich vier Leitbilder herausarbeiten: Selbstbestimmung, Familie (Geborgenheit, Gemeinschaft, familienähnliche Lebens- und Wohnstrukturen), Normalität und eine wohnortnahe Unterbringung.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Der Begriff der Heimerziehung (und damit Heimkindes) wirkt gesellschaftlich stigmatisierend und wird daher immer mehr unter Vorbehalt verwendet. Im SGB VIII ist diese Begrifflichkeit nämlich festgehalten und daher in der Fachöffentlichkeit fest verankert. Begrifflichkeiten wie „Wohngruppen" haben sich als Ersatz aber inzwischen durchsetzen können.

Der individuelle Lebenslauf spielt in der Forschung eine wachsende Rolle. Das Kind wird vom Objekt zum Subjekt der Betrachtung. Konzeptionelle Ansätze wie z.B. der Orientierung an der jugendlichen Person begünstigen die Organisationsentwicklung. Diese lässt sich allen voran in vier Perspektiven aufführen: die Ermöglichung von Partizipation, das Etablieren von Schutzkonzepten in den Einrichtungen und Stärkung von Persönlichkeitsrechten, verstärkte Kooperation mit anderen Organisationen und Forschungsergebnissen sowie ein wachsender Einfluss des Inklusionsgedankens.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

- **Christophorus Hildesheim**
- **Diakonie Himmelsthür**
- **Provida Hildesheim**
- **St-Ansgar Jugendhilfe Hildesheim**

LITERATUR

Kube, Sarah (2011) - Betreutes Wohnen im Kontext eines gelingenden Lebens im Alter; Bachelor-Thesis

Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie - Pdf: Hinweis zur Erlaubnis für den Betrieb von Einrichtungen. https://iqfh.de/sites/default/files/2021-04/Forschung_Heimerziehung_Webversion_0.pdf (letzter Zugriff: 25.01.2024)

Links

https://christophorus-hildesheim.de/index.html

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/fragen-und-antworten-kinder-und-jugendhilfe/fragen-und-antworten-kinder-und-jugendhilfe-86352 (letzter Zugriff: 18.01.23)

https://www.pflege.de/altenpflege/betreutes-wohnen/ (letzter Zugriff: 18.01.23)

https://www.diakonie-himmelsthuer.de/angebote/kinder-und-jugendhilfe (letzter Zugriff: 18.01.23)

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_AGP_HWA_Wohngruppen-Studie.pdf (letzter Zugriff: 25.01.20240)

BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

SINA ESPERT, DAVID GEISLER, FINNJA LODDENKEMPER, SHIVA GUST

AUFTRAG

Bildung für nachhaltige Entwicklung (kurz: **BNE**) ist ein Bildungsansatz, der von den Vereinten Nationen initiiert wurde. Das Ziel von BNE ist die Vermittlung von Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten, die **nachhaltiges und zukunftsfähiges Handeln** fördern. Es handelt sich um einen interdisziplinären und ganzheitlichen Ansatz, der den Fokus nicht nur auf einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen legt, sondern **Nachhaltigkeit global und inklusiv** betrachtet. Die im Zuge der BNE formulierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (engl. **Sustainable Development Goals, SDGs**) zeigen die Vielfalt der Themenbereiche innerhalb der Bildungsarbeit, die neben ökologischem Handeln weitere soziale, politische und gesellschaftliche Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung umfassen.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklungen. Verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174

ADRESSAT*INNEN

BNE möchte Menschen dazu befähigen, zu verstehen, wie sich das **eigene Handeln** auf die Welt auswirkt und wie **nachhaltige Entscheidungen** getroffen werden können. Deshalb ist BNE an alle Menschen adressiert und beginnt bereits in der **Frühkindlichen Bildung** bei Kindern von 0 bis 6 Jahren. Danach wird es in der **Schule** weitergeführt und findet sich sowohl in der **beruflichen Bildung** als auch in **Hochschulen** wieder. Besonders in Bezug auf das lebenslange Lernen spricht der Bereich des nonformalen und informellen Lernens die unterschiedlichsten Zielgruppen außerhalb des formalen Bildungssystems an. Dabei ist es auch wichtig, dass alle Lernenden **aktiv und strukturell** an den Angeboten teilhaben können.

PROFESSION

Je nach Arbeitsbereich, gestaltet sich die Profession von BNE auf unterschiedliche Weise. Neben einem **abgeschlossenen Studium** im Bereich Bildung und Erziehung sind häufig zusätzliche Kompetenzen in Form von Qualifikationen, Fortbildungen oder weiterführenden Studiengängen notwendig, die auf den **spezifischen Bildungsbereich** zugeschnitten sind. Die Aufgaben gliedern sich in der Regel in praktische **pädagogische** Arbeit und **administrative Arbeit**, wie die Konzepterstellung, das Erstellen von Anträgen sowie die Kommunikation mit den Teilnehmenden.

Zu den wichtigsten Kompetenzen, die in diesem Handlungsfeld erforderlich sind, zählen **Organisations- und Planungskompetenz, Selbstständigkeit** sowie **didaktische Kompetenzen** und **Kreativität**.

Arbeitgeber*innen können **Organisationen** oder **nichtstaatliche Vereine** in unterschiedlicher Größe sein, wobei es sich aufgrund des vergleichsweise kleinen Handlungsfeldes häufig um **kleinere Teams mit flachen Hierarchien** handelt. Das bedeutet auf der einen Seite eine große gestalterische Freiheit und auf der anderen Seite ein hohes Maß an Eigenverantwortung.

ORGANISATION

Zum Teil ist BNE bereits als Thema im **formalen Bildungssystem** verankert, was sich in Zukunft noch weiter verstärken soll. 60% der ausgezeichneten UN-Dekade-Projekte zählen in den Bereich des **non-formalen und informellen** Lernens, welcher nicht institutionalisiert ist und auch nicht strukturell finanziert wird. In diesem Bereich wird ein breites Spektrum verschiedener Lernorte, Themen und Methoden angeboten.

BNE ist ein Konzept, welches eine **ganzheitliche und transformative Bildung** beschreibt. Dabei soll die Gestaltung des Lehrens und Lernens **interaktiv** sein, damit ein forschendes, aktionsorientiertes und transformatives Lernen ermöglicht wird. Nachhaltigkeitsthemen, aber auch **partizipative Methoden** sollen gefördert und ein internationaler Blick entwickelt werden. Beispiele für Arbeitsorte können neben bspw. schulischen Bildungseinrichtungen auch außerschulische Lernorte, wie das Schulbiologiezentrum Hildesheim oder HazelsFarm in Asel bei Hildesheim, sein.

Für eine Zertifizierung von Angeboten der BNE wurden **Qualitätskriterien** definiert, welche einen bestimmten Standard sicherstellen sollen. Diese Qualitätskriterien können gleichzeitig als Leitfaden für Konzepte verwendet werden. Zudem bildet die Integration der **17 SDGs** eine Grundlage für BNE.

Auch die **Vernetzung** der verschiedenen Akteur*innen spielt eine große Rolle, so dass zehn Partnernetzwerke diese in der Bildungspraxis fördern. Des Weiteren gibt es ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes **BNE-Portal**, welches die zentrale Informationsseite zum Thema BNE ist. Die Plattform stellt **Bildungsmaterialien** zur Verfügung und unterstützt durch eine Aktionskarte die Vernetzung der Akteur*innen. Darüber hinaus existieren **finanzielle Förderungen** für Projekte, die im Sinne der BNE arbeiten.

WISSENSCHAFT

Wichtige Begriffe im Zusammenhang im Kontext von BNE sind bspw. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung. **Nachhaltigkeit** kommt ursprünglich aus der Forstwirtschaft. Inzwischen beschreibt der

Begriff im Kern, dass langfristig nicht auf Kosten von Menschen in anderen Ländern oder zukünftiger Generationen gelebt werden soll. Dabei beeinflussen sich die **Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft** gegenseitig.

Nachhaltige Entwicklung beschreibt das Ziel von nicht grenzenloser Entwicklung und Wachstum, ohne Menschen und Staaten jetzt oder in Zukunft die Lebensgrundlage zu entziehen. Dabei wird auf eine **chancengerechte Entwicklung** abgezielt, die ein Leben in Frieden und ein dauerhaft tragfähiges Ökosystem ermöglicht.

BNE wird als ein **ganzheitlicher Ansatz** verstanden. Es geht also darum, dass alle Prozesse von bspw. Bildungseinrichtungen an den **Prinzipien der Nachhaltigkeit** gestaltet sind und diese auf allen Ebenen gelebt werden. Dabei werden von Vare & Scott (2007) **zwei Strömungen** unterschieden. Die erste Strömung bezieht sich auf die **Vermittlung von Werten**, die mit Nachhaltigkeit verknüpft sind und auf die Förderung von als nachhaltig wahrgenommenen Verhaltensweisen. Die zweite Strömung versteht sich als **reflexiver Ansatz**, welcher Individuen dazu befähigen soll, sich kritisch mit nachhaltiger Entwicklung in Bezug auf **eigene Handlungsentscheidungen** auseinanderzusetzen. Nachhaltige Entwicklung wird dabei als **Lernprozess** verstanden.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Aufgrund der laufenden **Agenda 2030**, die im Jahre 2015 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet wurde, sowie der nationalen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie kann davon ausgegangen werden, dass neue Stellen im Bereich BNE geschaffen werden. Insbesondere durch die **andauernde gesellschaftliche und politische Herausforderung** einer nachhaltigen Entwicklung werden die Kompetenzen und Bildungsstrategien der BNE **perspektivisch an Bedeutung gewinnen**, sodass es sich um ein **zukunftsfähiges Berufsfeld** handelt.

„Lernen. Handeln. Gemeinsam Zukunft gestalten."

BNE Kampagne 2023

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

- **HazelsFarm Hildesheim** (Kosmogrün GmbH): Umweltbildungsangebote im Sinne der BNE für Bildungseinrichtungen und Unternehmen auf ca. 3000m^2 mit Hühnern, Bienen und Hochbeeten https://hazelsfarm.de/
- **Schulbiologiezentrum Hildesheim**: zertifiziertes Umweltbildungszentrum mit Angeboten für Zielgruppen vom Kindergarten bis zur weiterführenden Schule mit einer großen Themenvielfalt an Projekten zu Fledermäusen, Gelbbauchunken, Bienen, Pilzen, Gewässer und vieles mehr https://www.schulbiologiezentrum.de/

LITERATUR

Barth, M. (2021). Bildung für nachhaltige Entwicklung. In T. Schmohl & T. Philipp (Hrsg.) Handbuch Transdisziplinäre Didaktik. Bielefeld: transcript, S. 35-44.

BMBF. (o. D.). Startseite—BNE-Portal Kampagne. BNE-Portal - BNE-Portal Kampagne. Verfügbar unter: https://www.bne-portal.de/bne/de/home/home_node.html. Zuletzt abgerufen: 18. Januar 2024.

Brockhaus, S. (2019). BNE: Prinzipien der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Verfügbar unter: https://utopia.de/ratgeber/bne-prinzipien-der-bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung/. Zuletzt abgerufen: 18. Januar 2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.D.). Bildung für nachhaltige Entwicklung. Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung_node.html. Zuletzt abgerufen: 18. Januar 2024.

de Haan, G. (2008). Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung. In I. Bormann & G. de Haan (Hrsg.) Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90832-8_4

Die Bundesregierung (o. D.). Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt. Verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174. Zuletzt abgerufen: 18. Januar 2024.

Kühnert, T. (2019). Bildung für nachhaltige Entwicklung – eine Einführung. Verfügbar unter: https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/296913/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung-eine-einfuehrung/. Zuletzt abgerufen: 18. Januar 2024.

Michelsen, G. & Fischer, D. (2016). Bildung für nachhaltige Entwicklung. In K. Ott, J. Dierks & L. Voget-Kleschin, L. (Hrsg.) Handbuch Umweltethik. J.B. Metzler, Stuttgart. https://doi.org/10.1007/978-3-476-05193-6_50

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.). (2017). Nationaler Aktionsplan. Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Rieckmann, M. (2020). Bildung für nachhaltige Entwicklung – Von Projekten zum Whole-Institution Approach. In S. Kapelari (Hrsg.) Vierte „Tagung der Fachdidaktik" 2019 Interdisziplinäre fachdidaktische Diskurse zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (S. 11–44). innsbruck university press. https://doi.org/10.15203/99106-019-2

UNESCO (Hrsg.). (2021). Bildung für nachhaltige Entwicklung—Eine Roadmap.

Vare, P., & Scott, W. (2007). Learning for a Change: Exploring the Relationship Between Education and Sustainable Development. Journal of Education for Sustainable Development, 1(2), 191-198. https://doi.org/10.1177/097340820700100209

BILDUNGSFORSCHUNG

ALEYNA YIGIT, EBRU TOLIP, KATARINA KIKIC, SUDE BIRDEMIR

AUFTRAG

Neben dem Kerngeschäft der Forschung bietet die empirische Bildungsforschung Veranstaltungen von wissenschaftlichen Tagungen, Seminaren, Vorträgen und Fachkongressen an. Des Weiteren ist die empirische Bildungsforschung ein umfangreiches pädagogisches Handlungsfeld, in denen auch neben anderen Berufsgruppen Erziehungswissenschaftler*innen tätig sind. Zusätzlich wird der Austausch von Forscher*innen aus verschieden Disziplinen zu Themen, Methoden und Ergebnissen der empirischen Bildungsforschung stark gefördert. Es werden Fachpublikationen wie beispielsweise wissenschaftliche Zeitschriften herausgegeben. Die Mitarbeit in internationalen wissenschaftlichen Vereinigungen und Verbänden ist ein primärer Bestandteil der Bildungsforschung. Beispielhaft lassen sich hier die PISA-Studien nennen. Das Handlungsfeld für Bildungsforschung zielt auf die Verbesserung der Bildungsgerechtigkeit, die Identifikation und Weiterentwicklung individueller Potenziale, der Umgang mit Vielfalt und die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt liegt in der Förderung der Qualität im Bildungswesen durch die Gestaltung und Nutzung technologischer Entwicklungen im Bildungsbereich.

ADRESSAT*INNEN

Die Bildungsforschung richtet sich an viele unterschiedliche Zielgruppen, wie beispielsweise Wissenschaftler*innen oder Studierende, aber auch an die Bildungs- und Sozialpolitik und allgemein an Personen, die sich für Fragen der Bildung interessieren. Weitere Adressat*innen sind Menschen, die in der Öffentlichkeit stehen und die Presse. Die PISA-Studien sind ein wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Forschung. In ihren Ergebnissen sind die PISA-Studien auf die gesamte Gesellschaft gerichtet. Eine weitere Studie ist die NEPS Studie, die Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in unterschiedlichen Kontexten über die gesamte Lebensspanne erhebt. Auch die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) befasst sich mit Problemen in der Erziehungswissenschaft, fördert die bildungshistorische Forschung und regt Forschung an diesem Gebiet an.

PROFESSION

Die Teilnahme an Programmen der Bildungsforschung und die Durchführung von Forschungen in diesem Bereich erfordert in der Regel den Abschluss eines Masterstudiums, z.B. in Erziehungswissenschaft, Psychologie oder Soziologie. Die Voraussetzungen, um in der Bildungsforschung tätig sein zu können, sind die Fähigkeiten zur Bildungsarbeit, Bildungsberatung, Bildungsmanagement, Planung, Bildungspolitik und Forschung. Es braucht umfangreiche Kenntnisse und Fähigkeiten in Forschungsmethoden, der Entwicklung und Durchführung von Forschungsprojekten und der Publikation der Ergebnisse.

Das Einkommen beziehungsweise der Verdienst dieses Handlungsfeldes hängt von der Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung und Verantwortlichkeit der beschäftigten Person ab. Die Höhe der Summe

richtet sich nach Vereinbarungen des Tarifvertrages. Im öffentlichen Dienst liegt der Bruttoverdienst pauschal bei 4.749€ bis 6.434€.

ORGANISATION

Zur Arbeit gehört der Kundenkontakt, wie das Beraten von politischen Entscheidungsgremien in bildungspolitischen Fragen, Bildschirmarbeit beispielsweise das Erstellen von Gutachten und das Sichten von Daten und Studien besteht und die Arbeit in Büroräumen stattfindet. Des Weiteren arbeiten Bildungsforscher*innen in Besprechungs- und Konferenzräumen, in Hörsälen und Seminarräumen von Hochschulen und darüber hinaus auch im Homeoffice.

Die Bildungsforschung erzielt theoretische oder empirische Erkenntnisse zu Lehr-, Lern-, Sozialisations- und Erziehungsprozessen. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Chancengleichheit in der Bildung, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sozialem Status, religiöser oder sexueller Orientierung, wobei die bestmöglichen Bildungschancen hervorgebracht werden sollen.

Verschiedene Aufgaben, Methoden und Handlungsformen bilden die Grundlage der Forschung zu Bildungsprozessen, Leistungsvergleichsstudien, zu Schulbildung und Schulsystemen sowie der Forschung zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung. Schwerpunkte der Bildungsforschung sind Lebenslanges Lernen und die Selbstbildung von Kindern. Es soll empirisch geprüftes Wissen über Bildung bereitgestellt werden. Der Fokus liegt hierbei auf folgenden Wissensbereichen: Beschreibung, Vorhersage, Erklärung, Veränderung und Bewertung.

WISSENSCHAFT

Voraussetzung und Möglichkeiten im institutionellen und gesellschaftlichen Kontext" (Deutscher Bildungsrat, 1974, S.16). Forschungsgebiete sind einschließlich Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Volks- und Betriebswirtschaft, Geisteswissenschaften & Philosophie (Rindermann, 2003).

Die empirische Bildungsforschung ist durch den Realitätsbezug und die Aktualität sowie Intersubjektivität und Reproduzierbarkeit gekennzeichnet. Beim Prozess der Problemorientierung geht es darum, Probleme zu identifizieren, diese zu verstehen und die entsprechenden Lösungen zu finden. Dies erfordert Spezialwissen in bestimmten Bereichen. Bildungsforschung ist ein interdisziplinäres Forschungsfeld.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Das Handlungsfeld der Bildungsforschung zielt derzeitig darauf, dass es international vernetzt, und sichtbar ist. Es hat sich strukturell konstituiert und etabliert. Außerdem konnten wichtige wissenschaftliche Erkenntnisfortschritte gemacht werden.

Eine aktuelle Herausforderung für die Bildungsforschung ist es, den Wünschen des Bundeselternrates nachzukommen. Es werden erstklassige und gesunde Bildungseinrichtungen angestrebt, die leicht zugänglich sind und verschiedene Schwerpunkte bieten. Daher ist eine berufliche Schulentwicklungsplanung über die kommunalen Grenzen hinaus erforderlich. Eine weitere aktuelle Entwicklung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist die Förderung von Bildung in der frühen Kindheit, Digitalisierung im Bildungsbereich, inklusive Bildung, Integration durch Bildung sowie kulturelle

Bildung. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bildungsforschung immer wichtiger in Bereichen, wie der Politik wird und durch diese Bedeutsamkeitszunahme immer mehr Geld in die Forschung investiert wird.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Interne Organisationen der Universität Hildesheim, die sich mit der Bildungsforschung beschäftigen:

- **Centum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (CeLeB)**: https://www.unihildesheim.de/celeb/: Dies angegebene Organisation ist ein wissenschaftliches Zentrum der Universität Hildesheim. Sie setzt sich mit konzeptionellen und koordinierenden fachübergreifenden Aufgaben in der Lehrerbildung, Bildungsforschung und Fort- und Weiterbildung auseinander.
- **Kompetenzzentrum Frühe Kindheit Niedersachsen**: https://www.unihildesheim.de/kompetenzzentrum-fruehe-kindheit/: Die interne Organisation Kompetenzzentrum frühe Kindheit Niedersachen befasst sich mit der Initiierung und Umsetzung von Forschungsvorhaben zu Bildung, Erziehung, Betreuung und Entwicklung von Kindern bis zehn Jahren
- **Zentrum für Bildungsintegration**: https://www.uni-hildesheim.de/zbi/: "Das Zentrum für Bildungsintegration erforscht die Bedeutung von Diversität und Migration für die Gestaltung, Organisation und Transformation von Bildung über die gesamte Lebensspanne hinweg."

LITERATUR

Köller, O. (2014). Entwicklung und Erträge der jüngeren empirischen Bildungsforschung. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 60. Baumert, J. (2016) Leistungen, Leistungsfähigkeit und Leistungsgrenzen der empirischen Bildungsforschung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 31.

ONLINE-QUELLEN

- *Literatur zur Bildungsforschung- Fachportal Pädagogik (www.fachportal-paedagogik.de)*
- *Wichtige Informationen zur Bildungsforschung – [Deutscher Bildungsserver]*
- *Inhalt und Konzeption der ‚Bildungsforschung' (www.pedocs.de)*
- *Bildungsforschung in Deutschland - eine Situationsanalyse (www.pedocs.de)*
- *Bildungsforschung – Dorsch - Lexikon der Psychologie (www.hogrefe.com)*
- *Bildungsforscher/in - BERUFENET - Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de)*

ERLEBNIS- UND UMWELTPÄDAGOGIK

JASON ADOLPH, NILS NEBEL, JENNIFER BOLZE, BIRTHE HARTMANN

AUFTRAG

Die Erlebnis- und Umweltpädagogik strebt danach, die Beziehung zwischen Menschen und ihrer natürlichen Umgebung zu stärken. Durch vielfältige Aktivitäten soll nicht nur ein tieferes Verständnis für die Natur geweckt werden, sondern auch Interesse und Freude an der natürlichen Umgebung gefördert werden. Ein zentrales Ziel ist es, den Teilnehmer*innen bewusst zu machen, auf welche Art und Weise ihr eigenes Handeln Auswirkungen auf das Ökosystem der Erde hat. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Förderung sozialer Kompetenzen durch Teamtraining, Abenteueraufgaben und Kooperationsaufgaben. Diese erlebnisorientierten Ansätze ermöglichen nicht nur das Erlernen von ökologischem Bewusstsein, sondern tragen auch zur Entwicklung von Teamgeist und zwischenmenschlichen Fähigkeiten bei.

ADRESSAT*INNEN

Erlebnis- und Umweltpädagogik erstreckt sich über verschiedene Lebensbereiche, von der frühkindlichen Bildung und Erziehung über die Schul- und Hochschulbildung bis hin zur beruflichen und politischen Bildung. Zielgruppen für derartige Programme sind vielfältig und umfassen Schüler*innen und Studierende, die durch erlebnisorientierte Ansätze ein tieferes Verständnis für Umweltthemen entwickeln sollen. Kinder- und Jugendgruppen, darunter Pfadfinder und Ferienlager, nutzen Erlebnis- und Umweltpädagogik, um Kinder und Jugendliche in der Natur zu engagieren und soziale Kompetenzen zu fördern. Unternehmen setzen auf erlebnisorientierte Team-Building-Aktivitäten, um die Zusammenarbeit und Kommunikation in Teams zu stärken. Ebenso finden Umweltinteressierte in Form von Naturführungen oder Umweltbildungsprogrammen Möglichkeiten, ihr Wissen zu vertiefen und ihre Verbindung zur Natur zu intensivieren. Lehrer*innen und Pädagog*innen nehmen an Schulungen teil, um innovative erlebnis- und umweltpädagogische Methoden zu erlernen und in ihren Unterricht zu integrieren. Insgesamt sind die Anwendungsbereiche und Adressat*innen der Erlebnis- und Umweltpädagogik vielseitig und können an die Bedürfnisse und Interessen unterschiedlicher Zielgruppen angepasst werden.

PROFESSION

Erlebnis- und Umweltpädagogik wird sowohl in Form berufsbegleitender Ausbildungen als auch als Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte angeboten. An manchen Universitäten und Hochschulen (z.B. in Wien) wird Umweltpädagogik als Bachelorstudiengang angeboten. Naturschutzverbände bieten außerdem Kurse zu Natur- und Umweltpädagogik an, sodass auch die Regeln des Naturschutzes innerhalb der pädagogischen Maßnahmen bekannt sind und beachtet werden.

ORGANISATION

Die Organisation der Erlebnis- und Umweltpädagogik umfasst folgende zentrale Elemente: Programmgestaltung und Planung, bei der sorgfältig ausgewählte Aktivitäten die Lernziele unterstützen. Die Wahl des Ortes und der Umgebung ist entscheidend für den Erfolg. Erfahrene pädagogische Fachkräfte

spielen eine Schlüsselrolle in der Durchführung und Anleitung. Die Teilnehmendenbetreuung gewährleistet Sicherheit und Wohlbefinden, einschließlich Verpflegung und Unterkunft. Nach den Aktivitäten sind die Reflexion und Evaluation entscheidend. Dies ermöglicht den Teilnehmenden, Erfahrungen zu verarbeiten und Feedback zu geben, und bildet einen ganzheitlichen Ansatz für die Erlebnis- und Umweltpädagogik. Verbände, die Umweltpädagogik organisieren, sind z.B. der Bundesverband für Individual- und Erlebnispädagogik e.V., diverse Umwelt- und Naturschutzverbände, kirchliche Vereine sowie die deutsche Umweltstiftung.

WISSENSCHAFT

Die Erlebnis- und Umweltpädagogik integriert Erkenntnisse aus Pädagogik, Psychologie und Umweltwissenschaften, konzentriert sich auf Erfahrungslernen durch aktive Teilnahme, fördert Naturverbundenheit für ein tieferes Verständnis der Umwelt, betont soziales Lernen durch Teamarbeit und Gruppenaktivitäten und legt einen Schwerpunkt auf Selbstreflexion zur Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen. Umweltthemen haben eher mangelnde Bedeutung bei einigen jungen Menschen. Umweltprobleme werden zwar als bedrohlich, aber Lösungen werden eher für unrealistisch angesehen, eigene Verhaltensänderungen als nutzlos. Erlebnis- und Umweltpädagogik hat also die Aufgabe, positive Verbindungen zur Umwelt zu schaffen, umweltpolitische Macht-Strukturen aufzuzeigen und die Sinnhaftigkeit von Verhaltensänderungen zu beweisen, indem die Adressat*innen aktiv beteiligt werden und die Umwelt und Natur erleben.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die aktuellen Entwicklungen in der Erlebnis- und Umweltpädagogik zeigen eine breite Verbreitung. Über 4.600 stationäre Umweltbildungseinrichtungen in Deutschland leisten einen bedeutenden Beitrag zur Umweltbildung. Die Erlebnis- und Umweltpädagogik ist nicht nur in Bildungseinrichtungen, sondern auch in kirchlichen Bereichen fest etabliert. Ein Trend ist die verstärkte Nutzung von Hochseilgärten und touristischen Angeboten mit Erlebnischarakter. Die Erlebnispädagogik erstreckt sich über alle pädagogischen und psychologischen Bereiche, wobei Aktivitäten wie Klettern, Kanufahren und Erlebnispädagogik in städtischen Umgebungen die Vielseitigkeit dieses Ansatzes betonen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

LITERATUR

Brammertz, L. (2022). Erlebnispädagogik: Wachsen durch Herausforderung. Verfügbar unter: https://utopia.de/ratgeber/erlebnispaedagogik-wachsen-durch-herausforderung/ (17.01.24).

Bundesverband Individual- und Erlebnispädagogik e.V. Aus- und Fortbildungen. Verfügbar unter https://www.bundesverband-erlebnispaedagogik.de/service/aus-und-fortbildungen.html (26.01.24)

Deubzer, B.: WIR-Kinder der Erde. Umweltbildung, Naturpädagogik, Wildnispädagogik und Erlebnispädagogik. Verfügbar unter: https://www.kinder-der-erde.de/blog/umweltbildung-naturpaedagogik-wildnispaedagogik-und-erlebnispaedagogik (17.01.24).

Fachhochschule Kiel. Institut für Angewandte Wissenschaften. Natur- und Umweltpädagogik. Verfügbar unter https://www.fh-kiel.de/studium/studienangebot/institut-fuer-weiterbildung/programm/naturspielpaedagogik/natur-und-umweltpaedagogik/ (26.01.24)

Institut für Training und Beratung. Fachkraft Natur-, Wald- und Erlebnispädagogik. Verfügbar unter https://itb-net.de/weiterbildungen/natur-wald-erlebnispaedagogik/ (17.01.24).

Umwelt und Bundesamt. Umweltbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung- zielgruppenorientiert und wirkungsorientiert! (S. 43-48) Verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-06-29_texte_118-2020_umweltbildung-bne.pdf (26.01.24)

ERLEBNISPÄDAGOGIK – 1

LOUIS SAPPOK, PHUONG HUNG DO, YANNIK FELSCH

AUFTRAG

Erlebnispädagogik nutzt erlebnisorientierte Lernprozesse, um Menschen ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen erfahren und neue Handlungsmuster entwickeln zu lassen. Durch die Reflexion der Erlebnisse können sie sich zu selbstbewussten und handlungsfähigen Menschen entwickeln. Begonnen hat die Erlebnispädagogik als eine pädagogische Methode, mittlerweile haben sich viele erlebnispädagogische Angebote etabliert, sodass die Erlebnispädagogik als eigenes pädagogisches Handlungsfeld betrachtet werden kann.

ADRESSAT*INNEN

Die Erlebnispädagogik richtet sich an alle Altersgruppen und soziale Schichten. In der Regel werden Gruppen von Menschen angesprochen, die sich in einem Lern- oder Entwicklungsprozess befinden. Dies können z.B. Kinder und Jugendliche in der Schule oder in der Kinder- und Jugendarbeit, Erwachsene in der beruflichen Weiterbildung oder Menschen mit besonderen Bedürfnissen sein. Jedoch gibt es dazu keine empirischen Daten.

PROFESSION

Um Erlebnispädagog*in zu werden, ist in der Regel eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung oder ein abgeschlossenes pädagogisches Studium nötig. Durch berufsbegleitende Weiterbildungen ist es möglich, sich dann zur Erlebnispädagogin oder zum Erlebnispädagogen zu qualifizieren. Diese Weiterbildungen werden von verschiedenen Anbietern angeboten, wie z.B. Fachhochschulen, Volkshochschulen oder privaten Bildungsträgern. Die Weiterbildungen variieren dabei zwischen Angeboten in bestimmten Teilbereichen der Erlebnispädagogik von wenigen Wochen bis hin zu umfassenden Weiterbildungen über zwölf Monaten. Dementsprechend können die Weiterbildungen mehrere Tausend Euro kosten.

Im Grunde lassen sich in der Erlebnispädagogik drei grundlegende Handlungsmethoden unterscheiden:

1. “The Mountain speak for themselves”: Die Teilnehmenden sollen ihre Erfahrungen selbst deuten und umsetzen. Die Leitung leistet nur logistische und sicherheitsspezifische Unterstützung, auf Reflexion wird komplett verzichtet.

2. Outward-Bound-Modell: Hierbei handelt es sich um eine Weiterentwicklung des ersten Modells. Nach dem Erlebnis soll eine Reflexion folgen, um einen Transfer-Erfolg in den Alltag zu erzielen.

3. Metaphorisches Modell: Dieses Modell ist heute am weitesten verbreitet. Die Aktivtäten werden auf die persönlichen Ziele der Teilnehmende ausgerichtet. Es ist den Teilnehmenden schon im Voraus bewusst, was sie lernen sollen, wodurch ein Transfer schon während der Erlebnisphase geschehen kann. Auch hier folgt nach dem Erlebnis eine Reflexionsphase (vgl. Galuske, 2013, S. 259 f.).

ORGANISATION

Erlebnispädagogische Angebote werden von verschiedenen Organisationen durchgeführt. Dazu gehören z.B. Vereine, Verbände, Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen und therapeutische Einrichtungen. Die Ziele dieser Einrichtungen sind vielfältig, dazu gehören u.a. Persönlichkeitsentwicklung, Sozialkompetenzförderung oder Motivationssteigerung. Hinzu kommen erlebnispädagogische Angebote in der Wirtschaft, z.B. für Führungskräfte. Dabei kann an vielen Orten erlebnispädagogisch gearbeitet werden, z.B. in Wäldern oder am See oder aber auch in Turnhallen oder Jugendhäusern. Erlebnispädagogische Angebote werden nicht ausschließlich in Einrichtungen angeboten, die darauf spezialisiert sind. Alle Pädagog*innen, die sich weitergebildet haben, können in „ihrer" Einrichtung erlebnispädagogisch tätig werden.

WISSENSCHAFT

Im Vergleich zu anderen pädagogischen Handlungsfeldern gibt es zu der Erlebnispädagogik wenig Forschung und Theorien. Sie vereint Erkenntnisse aus der Pädagogik, Psychologie, um die Teilnehmenden durch nicht alltägliche Settings in ihren Kompetenzen zu fördern und eine Entwicklung anzustoßen.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

In den letzten Jahren ist das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der Gesellschaft stark gestiegen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Erlebnispädagogik. Immer mehr Angebote beziehen den Nachhaltigkeitsgedanken mit ein und bieten den Teilnehmenden an, den Wert der Natur zu erkennen, zu pflegen und wertzuschätzen.

Auch gibt es heute eine Vielzahl an erlebnispädagogischen Angeboten, die an Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

SchattenSpringer: SchattenSpringer ist einer der führenden Anbieter für erlebnispädagogische Programme und betreibt mehrere Abenteuerparks. https://www.schattenspringer.de/

LITERATUR

Bundesverband Individual- und Erlebnispädagogik e.V.: https://www.bundesverband-erlebnispaedagogik.de/

Galuske, M. (2013): Methoden der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Weinheim/Basel (insbesondere ab S. 252 ff.).

Hinrichs, A. (2021): Junge Menschen mit Behinderung in: Michl, W./Seidel, H. (Hrsg.), Handbuch Erlebnispädagogik. München (ab S.296 ff.).

Stüwe, G. (2021): Erlebnispädagogik in: Kreft, D./Mielenz, I. (Hrsg.), Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim/Basel (ab S. 274 ff.).

ERLEBNISPÄDAGOGIK – 2

TALA KRAIDI, CUMANA HASSEN, ESILA UTSMAEVA

AUFTRAG

Die Erlebnispädagogik konzentriert sich auf die Förderung der Entwicklung von Jugendlichen und Erwachsenen. Ursprünglich bezog sie sich auf eine Handlungsmethode, während es mittlerweile parallel zu einem Handlungsfeld entwickelt hat, welches durch eigenständige Institutionen ausgemacht ist. Ihr Konzept betont die Bedeutung von praktischem Lernen und Erfahrungen für Kinder und Jugendliche. Durch vielfältige Aktivitäten trägt sie maßgeblich zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Das elementare Ziel liegt dabei auf der Förderung von Erfahrungen, die in verschiedenen Handlungsfeldern verästelt sind, jedoch bleibt der Fokus stets auf der pädagogischen Dimension erhalten.

ADRESSAT*INNEN

In der Erlebnispädagogik richtet sich an eine breite Zielgruppe, von Jugendlichen über Erwachsenen bis hin zu den Kleinsten in der Krippe oder Kita. Gemeinsam nehmen alle die praktische Erfahrung als zentrales Element des Lernens. Jugendliche stärken dabei ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen durch erlebnisorientierte Projekte, während Erwachsene in Seminaren und Workshops Teamfähigkeit und persönliche Entwicklung fördern können. Selbst die Jüngsten profitieren spielerisch von dieser Methode, die ihre Sinne schärft und soziale Fähigkeiten entwickelt. Erlebnispädagogik bietet somit eine facettenreiche Möglichkeit, Lernprozesse an konkreten Erlebnissen auszurichten, für eine praxisnahe Bildung aller Altersgruppen.

PROFESSION

Die Profession in der Erlebnispädagogik zeichnet sich durch eine Fokussierung auf erlebnisorientiertes Lernen und die Förderung der persönlichen Entwicklung aus. Im Bereich der Erziehungswissenschaft findet sich die Erlebnispädagogik wieder. Es gibt Fortbildungen und spezielle Ausbildungen für Erlebnispädagog*innen. Vorausgesetzt wird eine pädagogische Ausbildung, die im weiteren Verlauf durch eine Weiterbildung ergänzt werden kann. In diesem Handlungsfeld sind Fachkräfte tätig, die Erfahrungen in der Planung und Durchführung von erlebnispädagogischen Aktivitäten haben. Diese Expert*innen verstehen die Bedeutung von praktischen Erfahrungen für den Lernprozess und wissen, wie sie erlebnisorientierte Ansätze nutzen können, um individuelle und soziale Kompetenzen zu stärken. Die Professionellen in der Erlebnispädagogik bringen eine vielseitige Methodenvielfalt mit, um Lernprozesse an konkreten Erlebnissen auszurichten und die Entwicklung ihrer Teilnehmer*innen zu fördern.

ORGANISATION

Die Organisation der Erlebnispädagogik gestaltet sich als facettenreiches Netzwerk von Programmen, Seminaren und Aktivitäten mit dem Ziel, praktisches Lernen und persönliche Entwicklung zu fördern. Dabei werden verschiedene Aspekte der Erlebnispädagogik durch gezielte Studien und Vergleiche erforscht und weiterentwickelt. Fachleute und Experten*innen in diesem Bereich arbeiten an der Konzeption und Umsetzung von erlebnispädagogischen Angeboten, um Menschen unterschiedlichen Al-

ters und Hintergründen eine erlebnisreiche und lehrreiche Erfahrung zu ermöglichen. Erlebnispädagogik kann in den verschiedensten Einrichtungen durchgeführt werden, wenn die entsprechende Weiterbildung gegeben ist. Dennoch ist trotz fehlender Weiterbildung das Durchführen von erlebnispädagogischen Spielen möglich.

WISSENSCHAFT

Die Wissenschaft der Erlebnispädagogik vereint Erkenntnisse aus Psychologie, Pädagogik und Soziologie. Sie integriert als praktische Forschung auch Outdoor Education, wobei beispielsweise Kletterparcours als praktisches Element dienen. Diese interdisziplinäre Herangehensweise ermöglicht ein ganzheitliches Verständnis und die Weiterentwicklung dieser pädagogischen Methode. Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass die Erlebnispädagogik noch recht unerforscht ist.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die Erlebnispädagogik entwickelt sich von einer ursprünglich auf Fürsorge basierenden pädagogischen Sichtweise zu einem umfassenderen theoretischen Ansatz. Gleichzeitig verbreitet sie sich in der Praxis stärker. Diese Fortschritte führen dazu, dass die Vielseitigkeit und Wirksamkeit dieser pädagogischen Methode zunehmend mehr Beachtung und Anerkennung finden.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Jumnii e.V https://www.kulturium.de/unsichtbares-Kulturhandbuch/Jumnii/hc_location=profile_browser

LITERATUR

Wehner, Ulrich (2020): Bildung als Erlebnis – Zwischen klassischer Erlebnispädagogik und elementarer Erlebnispädagogik. In: Kontinuität und Wandel in der Pädagogik der frühen Kindheit. Handlungsfelder, pädagogische Konzepte und Professionalisierung. 1. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag ein Imprint der Julius Beltz GmbH et Co. KG (DGfE-Kommission Pädagogik der frühen Kindheit), S. 146 – 157.

ERWACHSENENBILDUNG

MALENA EHLERS, TABEA KEUNECKE, EREN KONRAD, GINA MARIE HEINEMANN BILGE RABIA ÖZDEMIR

AUFTRAG

Der Auftrag der Erwachsenenbildung zeichnet sich dadurch aus, dass sie diversen Personen in unterschiedlichen Lebenslagen die Möglichkeit bieten möchte, sich weiterbilden zu können und ihren Horizont an Wissen und Fähigkeiten zu erweitern. Der Auftrag ist multifunktional, da diese einerseits das Ziel hat, das lebenslange Lernen zu fördern, andererseits aber auch die Vermittlung fachbezogener Kompetenz erreichen soll. Bildung kann in der Erwachsenenbildung in verschiedenen Formaten und Formen passieren. In der formalen Form, z.B. an Hochschulen und als berufsbegleitende Studiengänge, im non-formalen Kontext, in Form von Kursen, Seminaren, Workshops etc., und als informelle Bildung, z.B. in Netzwerken und im Erfahrungsaustausch.

ADRESSAT*INNEN

Die Erwachsenenbildung fokussiert sich vor allem auf Personen, welche die Volljährigkeit erreicht haben und bietet ein breites Angebot an außerschulischer Bildung. In wenigen Fällen können Einrichtungen auch Angebote für Kinder und Jugendliche anbieten, diese gehören aber nicht zum Spektrum der Erwachsenenbildung. Die teilnehmenden Gruppen zeichnen sich durch eine **Heterogenität** in Bezug auf ihr Alter und ihren Bildungsstand aus. Bei der Erwachsenenbildung muss unterschieden werden, ob es um ein **Bildungsangebot für alle** ist oder ein **spezifisches Angebot**. Dabei ist zu beachten, dass je größer und unbegrenzter das Konzept des jeweiligen Bildungsangebots ist, diese auch eine größere Zielgruppe erreichen kann. Spezifische Angebote zur Erwachsenenbildung orientieren sich an einem Themenfeld und sprechen dadurch auch nur solche Personen an, welche sich für dieses Themenfeld auch interessieren. Die Preisgestaltung muss dabei auch beachtet werden und differenziert da nochmal die Zielgruppen aus. Das Angebotsspektrum geht vom **freiwilligen Lernen** bis zur eher **spezifischen betrieblichen oder schulischen Weiterbildung**. Ein wesentlicher Unterschied in der allgemeinen Erwachsenenbildung ist, dass Adressat*innen und Teilnehmer*innen nicht zwingend deckungsgleich sind und ein Angebotsrealisierung somit schwer planbar ist. In der beruflichen Weiterbildung hingegen macht sich eine deutliche Überschneidung von Adressat*innen und Teilnehmer*innen bemerkbar. Außerdem spielt das Milieukonzept der Lebensweltforschung verstärkt eine Rolle, um Angebote gezielter zu entwickeln.

PROFESSION

Die Mitarbeiter*innenstruktur des Handlungsfeldes Erwachsenenbildung ist **heterogen**, weshalb auch keine verbindliche und allgemeine Qualifizierung genannt werden kann. Die Heterogenität bezieht sich auch auf die Zugangswege sowie auf die Beschäftigungsverhältnisse. Beispielhafte Qualifikationen wären ein **abgeschlossenes Hochschulstudium**, wie z.B. die Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaft, Bildungswissenschaften, Lehramt, aber auch Verwaltungskräfte oder auch Betriebswissenschaftler*innen. Aus den bereits beispielhaft genannten Hochschulstudiengängen geht hervor, dass eine gewisse Kenntnis von Erziehungs- und Bildungswissenschaft, (Lern-)Psychologie, aber auch der Betriebswissenschaften bedarf, um pädagogisch an einer Institution des Handlungsfeldes der Erwachsenenbildung tätig sein zu können. Ausgeführt wird die akademische bzw. pädagogische Arbeit meist von Hauptberuflichen, welche in diversen Positionen tätig sein können. Dazu zählen die hauptberuflich Leitenden und die hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter*innen. Ebenfalls wichtig, besonders im sozialen Bereich, sind die frei-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Sie agieren oft in unterstützenden oder durchführenden Arbeiten und sind eine wichtige Stütze für die Hauptberuflichen. Sie spielen eine stetig wichtiger werdende Rolle bei dem Mangel an pädagogischem Personal. Um diesen Fachkräftemangel aufzufangen, werden oft Honorarkräfte oder selbstständige Weiterbildungsanbieter beauftragt.

ORGANISATION

Allgemeine Einführung

Wenn von den Organisationen der Erwachsenenbildung und Weiterbildung gesprochen wird, sollte an der Stelle differenziert werden, dass es einerseits die allgemeine Erwachsenenbildung gibt, welche außerhalb von einem betrieblichen Rahmen stattfindet und zur Vermittlung von Grundbildung dient. Andererseits gibt es auch die berufliche Weiterbildung, welche zur Fortbildung und Umschulung besteht. Erwachsenenbildung basiert in vielen Bereichen auf Freiwilligkeit der Personen, an diesen Programmen teilzunehmen. Daher muss auch die **Niedrigschwelligkeit und Hochschwelligkeit** berücksichtigt werden. Die Schwellen stellen dabei die Zugangsmöglichkeiten von Personen dar, darunter fallen beispielsweise der Zeitaufwand für das jeweilige Bildungsprogramm, die Lernräume oder die Inklusivität der jeweiligen Institution. Werden von den Personen wenige Barrieren zum Zugang zu einem Bildungsprogramm identifiziert, so ist von einer Kenntnisnahme dieses Bildungsprogramms auszugehen. In so einem Fall würde man dies als Niedrigschwelligkeit bezeichnen. Es sind aber eben auch Angebote in der Erwachsenenbildung vorhanden, welche sich auf eine genaue Zielgruppe ausrichten und dessen Absolvierung des Programms notwendig ist. Darunter würden beispielsweise betriebliche Weiterbildungen fallen. Die Vernetzung von Erwachsenenbildungseinrichtungen ist ein wichtiger Aspekt, der dazu beiträgt, Ressourcen zu teilen, bewährte Praktiken auszutauschen und die Qualität der Erwachsenenbildung insgesamt zu sichern. Die Vernetzung selbst erfolgt oft durch Kooperationen, Partnerschaften, Weiterbildungen und Schulungen, aber auch über Plattformen und Netzwerke und fördert so einen Informationsaustausch. Die Mitarbeiter*innen können so ihre Professionalisierung vorantreiben und aktuelle Themen, wie z.B. Forschung, Innovationen und politische Einflussnahme diskutieren und gemeinsame Interessen vertreten.

Strukturen der Weiterbildung

Es gibt verschiedene Strukturen der Weiterbildung, die sich in der Ausrichtung ihrer Angebote unterscheiden. Dazu zählen die betriebliche Weiterbildung sowie unternehmensnahe Weiterbildungsangebote. Weitere Strukturen umfassen institutionalisierte Initiativen, Selbsthilfegruppen sowie Vereins- und Bürgerbewegungen. Universitäten und Hochschulen richten sich sowohl an das Hochschulpersonal als auch an Privatpersonen. Es gibt außerdem Einrichtungen, dessen primärer Leistungsbereich nicht in der Erwachsenenbildung liegt. In diesem Fall wird die Erwachsenenbildung nebenbei betrieben.

Die Modernisierung und Entwicklung Konkurrenzfähigkeit der Einrichtungen und Organisationen

Die Erwachsenenbildung/Weiterbildung ist in seiner Herstellung von Bildungsangeboten und der Realisierung dieser Angebote nicht von **gesellschaftlichen und ökonomischen Prozessen** wegzudenken. Die Erwachsenenbildung/Weiterbildung wird also durch die Veränderungen in Gesellschaften und Ökonomien dazu herausgefordert, sich ihnen anzupassen und neue Wege der Möglichkeiten zur Vermittlung von Bildung zu finden und seinen Blickwinkel für das Verständnis der eigenen Einrichtung und Organisation immer wieder neu auszurichten.

Ein in der Historie zu kennzeichnender Punkt wäre daher die Modernisierung, welche ab den 1990er Jahren zur Ausdifferenzierung der Bildungsangebote beigetragen hat, wo aber nun auch viele der Angebote sich ähneln und sich daher auch eine zunehmende **Konkurrenzsituation** zwischen den Anbietern von Angeboten gebildet hat. Hierbei haben sich dann auch so genannte **Nischenarbeiterinnen und -anbieter** ausgeprägt, welche sich auf ein spezifisches Themenfeld spezialisiert haben. Aus dieser Verdichtung der sich ähnelnden Angebote haben die Einrichtungen und Organisationen damit angefangen, ihren Blick verschärfter auf die betriebswissenschaftlichen Aspekte zu lenken. Die Gesichtspunkte, die hierbei an großer Bedeutung gewannen, sind das **Qualitätsmanagement und die Evaluation** für die Steuerung. Anhand dessen haben landespezifische Qualitätsmanagementsysteme angefangen sich vermehrt zu bilden. Beispielhaft wären da die AQW (Qualitätsmodell für Bildungsträger) oder LQW (Lernerorientiertes Qualitätsmodell) zu nennen. Diesen Systemen wird eine Unterstützungsfunktion im Bereich der Präsentation der Produktion von Bildungsangeboten und derer Endkonsument*innen in Erwachsenenbildungseinrichtungen zu teil.

Die Volkshochschule sollte bei dieser Entwicklung nicht ungeachtet gelassen werden, da diese durch die vorangegangene Entwicklung auch verschiedenste unterschiedliche Rechtsformen herausgebildet hat. Dazu gehören dann kommunale Eigenbetriebe, GmbHs oder Stiftungen. Ein Dilemma, was bei den Volkshochschulen hervortritt, ist, dass die Volkshochschule das Ziel hat, pädagogisch fundiert Weiterbildungen anzubieten. Es ist dennoch zu vermerken, dass die höchste Anzahl an pädagogischen Mitarbeiter*innen von freiberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Kräften abgedeckt wird. Diesen Personengruppen kann aus finanziellen Gründen keine hauptberufliche Stelle angeboten werden, wodurch auch ihr Einflussvermögen auf die Lehr-Lernsituation gemindert wird. Das Problem lässt sich daran festmachen, dass die Volkshochschule sich nach pädagogischer Lehrvermittlung ausrichtet, aber das pädagogische Lehrpersonal nicht vollständig einen Zugriff auf die Organisation dessen besitzt.

Finanzierung

Die Kosten für eine Teilnahme an einem Weiterbildungs- oder Erwachsenenbildungsprogramm sind unterschiedlich. Das gleiche gilt auch für die Förderung von Angeboten. Hierbei ist auch entscheidend, um welche Form von Maßnahme es sich handelt. Große Unterschiede liegen hierbei vor allem zwischen staatlichen und privaten Maßnahmen, gefördert oder finanziert. Neben Teilnehmendengebühren gehören zum Beispiel kommunale Förderungen, Landesförderungen, Förderungen durch Körperschaften, Drittmittel im Rahmen von Projekten oder Programmförderungen, Studiengebühren oder öffentliche Zuschüsse zu gängigen Finanzierungsmöglichkeiten. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung werden in vielen Fällen die Kosten von Unternehmen und Arbeitgeber*innen übernommen, um die Sicherung und Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähig sicherzustellen.

WISSENSCHAFT

Für die Forschung der Erwachsenenbildung sind die 1960er Jahre relevant, da in diesem Zeitraum die Erwachsenenbildung als Studiengang an den Universitäten aufgenommen wurde. Dies stellt zugleich den Beginn der Forschung für die Erwachsenenbildung dar. In den späten 1950er und 1960er Jahren fand die Forschung außerhalb der Universitäten statt, wird aber aktuell primär von den Universitäten und dessen Vernetzungen betrieben. Seit den 1960er Jahren findet eine sogenannte **Institutionenforschung** statt, welche sich auf das Erforschen des Vorhabens und der Handlungsformen der Institutionen konzentriert. In der Institutionenforschung werden die Institutionen nicht nur hinsichtlich interner Vorgänge analysiert, sondern mitberücksichtigt werden auch die gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen. Die Bezugswissenschaft der Erwachsenenbildung wandelte sich mit den 1970er Jahren von der Soziologie zur Psychologie, bei dem die Lernpsychologie im Vordergrund stand. Der Forschungsfokus der 1980er Jahre, welche auf der Erwachsenenbildung und Weiterbildung lag, hat sich in den 1990er Jahren weitgehend an Fragen der **Qualitätssicherung und Professionalisierung** orientiert.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Der Fokus der aktuellen Entwicklungen liegt auf den drei folgenden Bereichen:

Nachhaltige Erwachsenenbildung

- Vermehrter Einsatz von Bildungspraktiken und Ansätzen, welche die *Umwelt und soziale Verantwortung fördern*
- Das Abzielen auf *langfristige positive Auswirkungen auf die Gesellschaft*

Zentrale Schlüsselaspekte: Bildung für nachhaltige Entwicklung, Soziale Verantwortung, partizipative Lernmethoden, interdisziplinäre Ansätze, Integration von Technologien, Sustainable Development Goals und einige mehr.

Erwachsenenbildung und Digitalisierung

- *Die Digitalisierung* hat einen erheblichen Einfluss darauf, auf welche Art und Weise Erwachsene lernen und sich weiterbilden.

- Die COVID-19-Pandemie hat zur rapiden Etablierung von digitalen Lehr-Lernangeboten geführt, jedoch stellt die Zusammenführung von physischen und digitalen Lernräumen eine Herausforderung dar.
- Ein enormer *Mehrwert für berufliche Weiterentwicklungen und Zukunftsaussichten* werden bereitgestellt.

Zentrale Schlüsselaspekte: Neue Formen des Lernens sind notwendig, Online-Kurse und Blended learning werden nun in seiner Wichtigkeit mit den *digitalen Kompetenzen, selbstgesteuertes Lernen, Zugänglichkeit und Herausforderungen* erweitert

Förderung von Inklusion

- Aufbau einer Gesellschaft, in der *alle Menschen* die Möglichkeit haben, ihre *Potenziale zu entfalten*

Zentrale Schlüsselaspekte: *Sicherung der aktiven Teilnahme am lebenslangen Lernprozess,* physischer Zugang und Raumkonzepte müssen an die Lebenswelten der Menschen angepasst und barrierefrei gestaltet werden, z.B. durch Rollstuhlrampen.

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

Beispielhafte Bildungszentren:

Das **Campe Bildungszentrum** ist ein Seminar und Fachschulzentrum für Lehrgänge beruflicher Weiterbildung. https://www.campe-bildungszentrum.de/

Das **Bildungszentrum Nürnberg** besitzt ein breites Angebot an Bildung, Weiterbildung und Freizeitgestaltung für Menschen aus allen Kulturen, Altersgruppen und sozialen Schichten. (https://bz.nuernberg.de/

Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. https://www.leb-niedersachsen.de/

Vielfältige Bildungsarbeit zur Förderung des kulturellen Lebens in Gemeinden, Integration benachteiligter Gruppen, berufliche Aus-, Fort-, und Weiterbildung und Bewältigung des Strukturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft zeichnet das Leb-Niedersachsen aus.

Beispielhafte Universitäre Einrichtungen:

Die **Stiftung Universität Hildesheim** konzentriert sich als Profiluniversität auf ausgewählte Wissenschaftsbereiche der Bildungs- und Kulturwissenschaften und ist in Lehre und Forschung tätig. https://www.uni-hildesheim.de/

Weitere Einrichtungen:

Die **Volkshochschule Hildesheim** verkörpert ein Bildungs- und Beratungszentrum. https://www.vhs-hildesheim.de/

Das **Erasmus+** ist ein Zusammenschluss aus vier Nationalen Agenturen. Sie bieten das EU-Programm für die Förderung des Austauschs und Vernetzung in Europa an.

LITERATUR

Reich-Claasen, Jürgen/Tippelt, Rudi: Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Krüger, Heinz-Hermann; Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2012). Einführung in die Arbeitsfelder des Bildungs- und Sozialwesens. Verlag Barbara Budrich, S. 161-168.

Schreiber-Barsch, S., Stang, R. (Hrsg.) (2021). Lernwelt Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Entwicklung, Konzepte, Perspektiven. De gruyter.

Kühn, Christian (2023): Erwachsenenpädagogische Digitalisierungsforschung!? Kritische Betrachtungen zum Selbstverständnis der Erwachsenenbildung im modernen Wissenschaftssystem. Verlag Dr. Kovac.

Overwien, B. (2020). Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Erwachsenenbildung. Forum Erwachsenenbildung 53. https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=28406 - DOI: 10.25656/01:28406 (Letzter Zugriff am 25.01.2024)

Siebert, Horst (2009). Theorieansätze in der Erwachsenenbildung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 7/8, 2009. Wien (Letzter Zugriff am: 15.01.2024)

Bildverzeichnis

Bild 1: https://www.landesverband-hvhs.de/heimvolkshochschulen/hvhs-kurzportraets/hvhs-in-hannover/ (Letzter Zugriff am: 26.01.2024)

ERZIEHUNGSBERATUNG

SINA ESPERT, DAVID GEISLER, FINNJA LODDENKEMPER, SHIVA GUST

AUFTRAG

Beratung hat sich seit Mitte des letzten Jahrhunderts zu einer fest etablierten Handlungsform entwickelt. Sie ist ein eigenständiger Bereich und fester Bestandteil in Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen. Das Arbeitsfeld der Beratung ist so vielfältig, dass man von unterschiedlichen „Beratungskulturen“ sprechen kann (vgl. Krüger, Rauschenbach, 2012). Erziehungsberatung ist eine „Beratungskultur”, deren Auftrag in der Klärung und Bewältigung individueller und familienbezogener Probleme und deren Ursachen liegt.

Bild 1

ADRESSAT*INNEN

Das Beratungsangebot steht Eltern und erziehungsberechtigten Personen mit Unsicherheiten, Überforderung und/oder Konflikten in der Kindererziehung zu. Ebenfalls steht Erziehungsberatung Familien in Krisensituationen sowie Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen mit Schwierigkeiten in jeglicher Form zur Verfügung. Anlässe eine Erziehungsberatung aufzusuchen können beispielsweise Entwicklungsauffälligkeiten, Beziehungs-probleme oder Schul- und Ausbildungsprobleme sein. Außerdem können Straftaten des Jugendlichen oder jungen Volljährigen, Suchtprobleme sowie Anzeichen für Misshandlung und sexuellen Missbrauch der Grund für eine Erziehungsberatung sein. Trennung oder Scheidung der Eltern, Wohnungsprobleme und sonstige Probleme in und mit der Familie sind ebenfalls denkbare Schwierigkeiten, die dazu führen eine Erziehungsberatungsstelle aufzusuchen.

PROFESSION

Um ein möglichst breitgefächertes Erziehungsberatungsangebot sicherstellen zu können, arbeiten Fachkräfte verschiedener Fachbereiche zusammen, die mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen vertraut sind. Sie sind pädagogisch, sozialarbeiterisch und psychologisch ausgebildet und haben in der Regel eine (psychologische) Zusatzausbildung, die u.a. Beratungsmethoden vermittelt.

Grob lässt sich das Beratungsangebot wie folgt einteilen (vgl. Körner, Hörmann, 2008):

- Diagnostischer Bereich (z.B. Leistungstests, Tests zur Schulreife, LRS, Dyskalkulie, psychomotorische Störung etc. Anamnese, Exploration, Verhaltensbeobachtungen)
- Beraterischer Bereich (z.B. bei Leistungsschwächen, Schullaufbahnberatung, Mediation, Vermittlung anderer Hilfsangebote, Aufzeigen erzieherischer Methoden, Begleitung etc.)
- Psychotherapeutischer Bereich (z.B. Verhaltenstherapie, Gesprächspsychotherapie, Kinder- und Spieltherapie oder analytische Ansätze etc.)
- Organisatorischer Bereich (z.B. Organisation von Unterstützung für die Klienten mit verschiedenen Institutionen wie Sozialamt, Arbeitsgemeinschaft (ARGE), Jugendamt (materielle Unterstützung)

Psychotherapie oder Beratung?

“Bei der Suche nach erkennbaren Abgrenzungen zwischen Beratung, Psychotherapie, heilkundlicher Psychotherapie und sozialkundlicher Intervention wird seit langem versucht, diese Lücke zu schließen” (Engel, 2003, S. 215). Engel widerspricht der verbreiteten Sichtweise, die Beratung als „Kleine Therapie” darstellt und bezeichnet sie als „ein eigenständiger Theorie- und Praxisbereich, der über eine lange Tradition ebenso verfügt, wie über unterschiedliche Modelle” (ebd.)

Die Ausrichtung der Erziehungsberatung liegt auf der gelingenden Erziehung und nicht, wie Psychotherapie auf der Beseitigung oder der Linderung von Unwohlsein oder Krankheit. Die Zielsetzung ist der maßgebende Unterschied zwischen Psychotherapie und Beratung.

Bild 2

ORGANISATION

Geleitet durch die drei Grundprinzipien „Freiwilligkeit, Kostenfreiheit und Wahlfreiheit“ und gestützt durch rechtliche Regelungen, wie die Schweigeplicht (§ 203 StGB) oder die des Datenschutzes (§ 35 SGB I ABS. 1, i.V.m. § 61 ff. SGB VIII), sind Erziehungsberatungsstellen spezialisierte Facheinrichtungen der Kinder- und Jungendhilfe und richten sich nach der Grundlage gemäß § 28 SGB VIII und nach der Zugangsvoraussetzung des § 27 SGB VIII. Ab dem Jahre 1991 wurde die Erziehungsberatung zum ausdrücklichen Pflichtangebot der Kinder- und Jugendhilfe.

Beratung findet in Einzel- oder Gruppengesprächen in einem geschützten Raum statt. Erziehungsberatungsstellen werden sowohl von öffentlichen als auch von freien Trägern bereitgehalten. Der öffentliche Träger hat zu verantworten, dass ein hinreichendes Angebot zur Verfügung steht.

Erklärung der rechtlichen Grundlagen

Artikel 28 im SGB VIII besagt, dass Erziehungsberatungsstellen und andere Beratungsdienste und -einrichtungen Kinder, Jugendliche, Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Klärung und Bewältigung individueller und familienbezogener Probleme und der zugrundeliegenden Faktoren, bei der Lösung von Erziehungsfragen sowie bei Trennung und Scheidung unterstützen sollen. Dabei sollen Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen zusammenwirken, die mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen vertraut sind.

Gemäß § 27 SGB VIII besteht ein Anspruch auf Hilfe zur Erziehung, wenn eine dem Wohl des Kindes oder Jugendlichen entsprechende Erziehung nicht gewährleistet ist und die Hilfe für seine Entwicklung geeignet und notwendig ist. Art und Umfang der Hilfe variiert nach Bedarf, außerdem können unterschiedliche Hilfearten miteinander kombiniert werden, sofern dies dem erzieherischen Bedarf des Kindes oder Jugendlichen im Einzelfall entspricht. Die Hilfe kann pädagogische und therapeutische Leistungen umfassen, sowie Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen nach § 13 Absatz 2.

WISSENSCHAFT

“Erziehungs- und Familienberatung ist sicher eines der am häufigsten untersuchten und beforschten Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. (Menne, 2008) Maßgeblich angeregt durch die Qualitätssicherungsdebatten im Gesundheits- und Sozialbereich wurden in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Studien und Befragungen zur Qualität dieser Hilfe zur Erziehung und zu verschiedenen Aspekten von Beratungsbeziehung und -prozess durchgeführt.” (Vossler, 2012, S. 256)

Bei den meisten Studien handelt es sich jedoch um katamnestische Klient:innenbefragungen. Diese geben nicht ohne Weiteres Auskunft über die Wirksamkeit oder Effizienz der Erziehungsberatung, da sie stark subjektiv und von vielen Faktoren abhängig sind. Diese Lücke in der Forschung erklärt sich, da sich Forschende oft mit feldspezifischen, schwer lösbaren methodischen Problemen und Herausforderungen konfrontiert sehen (vgl. Vossler, 2012)

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die Covid19 Pandemie

Die Jahre 2020 und 2021 waren durch das neu aufgetretene Corona Virus schwierige Jahre. Zum einen wegen der vielen Krankheitsfälle und der teils schweren Krankheitsverläufe mit Spätfolgen und zum anderen durch die für diesen Zeitraum geänderten Gesellschaftsstrukturen die sich auch im familiären Raum widerspiegelten. Durch beispielsweise der Pflegebedürftigkeit einer Person in der Familie oder durch das Homeoffice einer anderen, ändern sich familiäre Strukturen. Darauf muss eine Erziehungsberatung ausgerichtet sein.

Beratungsangebot F.U.E.R gegen rechte Ideologien

F.U.E.R bedeutet Familien-, Umfeld-, und Elternberatung zu Rechtsextremismus und ist ein aktuelles Beratungsangebot der Landeskoordinierungsstelle Bayern. Gefördert wird das Angebot durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Beratungsangebot F.U.E.R richtet sich an Familien, Angehörige, nahestehende Personen und Fachkräfte aus der Pädagogik, Sozialen Arbeit und Kinder- und Jugendhilfe, die mit extrem rechten Tendenzen, beispielsweise bei einem Freund in Berührung gekommen sind und unterstützt dabei Situationen besser einzuschätzen, zu informieren und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

„Wir können jedes Mal etwas Neues lernen, wenn wir denken, dass wir es können." (Virginia Satir)

- **Region Hannover Familien- und Erziehungsberatungsstelle**, Spittaplatz 5, 31303 Burgdorf
- **Caritasverband Hildesheim Jugend-, Erziehungs- und Familienberatung** Pfaffenstieg 12, 31134 Hildesheim
- **Landkreis Celle Erziehungsberatungsstelle für Kinder, Jugendliche u. Eltern** Denickestraße 110, 29225 Celle

LITERATUR

Oommen-Halbach, Anne; Griemmert, Maria (2022): Kinder und Jugendliche in der COVID-19 Pandemie. Düsseldorf, DUP-Verlag.

Vossler, Andreas (2012): Erziehungs- und Familienberatung im Spiegel der Forschung. In: Stange, Waldemar; Krüger, Rolf; Henschel, Angelika and Schmitt, Christof (Hrsg.). Handbuch Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 255–266.

Engel, Frank; Nestmann, Frank: Beratung (2012): Entwicklung, Settings, Konzepte. In: Krüger, Heinz-Hermann; Rauschenbach, Thomas: Einführung in die Erziehungswissenschaft – Band IV: Einführung in die Arbeitsfelder des Bildungs- und Sozialwesens. Oplaten & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 299-317.

Hörmann, Georg; Körner, Wilhelm (2008): Einführung in die Erziehungsberatung. Stuttgart, Kohlhammer Verlag.

INTERNETQUELLEN UND BILDER

www.Lks-bayern.de

Bild 1: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.gymnasium-schmallenberg.de%2Fschule%2Fberatung&psig=AOvVaw0IkFlvOSdXhb2ag-KBqPQDd&ust=1706383829196000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBIQjRxqFwoTCPj6iKXl-4MDFQAAAAAdAAAAABAD

Bild 2: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.einfachmeinrecht.awo.org%2Fde%2Fberatung&psig=AOvVaw0IkFlvOSdXhb2ag-KBqPQDd&ust=1706383829196000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBIQjRxqFwoTCPj6iKXl-4MDFQAAAAAdAAAAABAI

FAMILIENUNTERSTÜTZENDER DIENST

ANAHITA MAHMOUDI, MALAK MUSTAPHA, VICTORIA-SOPHIE SOLLIK, MAHA ASAAD, ZINA CHANBOURA

AUFTRAG

Der Familienunterstützende Dienst (FuD) bietet Unterstützung und Entlastung für Familien, die Angehörige mit besonderen Bedürfnissen betreuen. Diese Dienste können in verschiedenen Formen angeboten werden, darunter persönliche Betreuung, Organisation von Freizeitaktivitäten für die betreuten Personen sowie Beratung für die Familien in verschiedenen Angelegenheiten. Die Unterstützung wird nach den individuellen Bedürfnissen der Familien ausgerichtet. Eine stundenweise, aber auch mehrtägige Betreuung ist möglich.

ADRESSAT*INNEN

Der FuD richtet sich an Familien, die Unterstützung bei der Betreuung von Angehörigen (Kinder, Jugendliche oder Erwachsene) benötigen, etwa bei Pflegebedürftigkeit oder besonderen Bedürfnissen. Die Dienste des FuD kann man ab Kindesalter bis zum Seniorenalter in Anspruch nehmen.

PROFESSION

Die Professionen im FuD können vielfältig sein und hängen von den Bedürfnissen der betreuten Familien ab. Es können beispielsweise Sozialarbeiter*innen, Familientherapeut*innen, Pflegekräfte oder Erzieher*innen, aber auch Erziehungswissenschaftler*innen involviert sein. Diese Fachkräfte arbeiten zusammen, um den Familien eine bedarfsgerechte Unterstützung zu bieten. Es wird eine schulische Ausbildung, Qualifikation oder eine Weiterbildung benötigt. Der Verdienst kann stark variieren und hängt von dem Standort, der Erfahrung, der Qualifikation und der Art der Organisation ab. Im Durchschnitt liegt das Gehalt einer Fachkraft zwischen 2.300€ und 4.000€.

ORGANISATION

Verschiedene Anbieter wie Wohlfahrtsverbände (Caritas, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Rotes Kreuz, Diakonie, Arbeiterwohlfahrt), Behindertenverbände (z.B. Lebenshilfe), Selbsthilfegruppen, ambulante Pflegedienste und Fachdienste für Offene Hilfen bieten Familienunterstützende Dienste an. Diese Dienste können sowohl in Form von Mitarbeiter*innenbesuchen im Haus der Familie für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen, als auch durch Betreuung außerhalb des Hauses, bspw. in Einrichtungen, in Form von Gruppenaktivitäten oder Ausflügen angeboten werden. Hierbei sind unterschiedliche rechtliche Grundlagen relevant, wie beispielsweise gesetzliche Regelungen im Bereich der Sozialgesetzgebung (z.B. SGB XI – Sozialgesetzbuch) und andere relevante rechtliche Rahmenbedingungen.

Offene Hilfen, wie Frühförderung, Assistenzleistungen, Schulbegleitung, ambulante Pflegedienste und Fahrdienste, ermöglichen Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben im Familienheim oder in einer eigenen Wohnung, indem sie Alternativen zu stationären Einrichtungen bieten. Diese Leistungen finden in der Regel wohnortnah oder direkt im zuhause der Person mit Behinderung statt.

Das Land Niedersachsen fördert familienunterstützende Dienste der freien Wohlfahrtspflege im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Durch die Förderung sollen Personen entlastet werden, die in ihrem Haushalt einen i.S. des § 2 Abs, 1 SGB IX in Verbindung mit § 53 SGB XII wesentlich geistig, körperlich und/oder seelisch behinderten Menschen betreuen. Gefördert werden die aufgebrachten Betreuungsstunden (z.B. Gruppenbetreuung, Ferienfreizeiten, mehrtägige Betreuung oder Einzelbetreuung) bis zu einer bestimmten Höchstgrenze.

Die Finanzierung der Inanspruchnahme von FuD kann entweder durch Eingliederungshilfen für Menschen mit Behinderungen oder den Pflegekassen erfolgen. Ebenfalls ist eine Finanzierung über das Jugendamt, das Sozialamt oder den Krankenkassen möglich.

WISSENSCHAFT

Das Berufsfeld des FuD umfasst Aspekte verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen: Sozialarbeit, Pädagogik, Psychologie und Pflegewissenschaften sind einige der Hauptbereiche. Es gibt bisher nur begrenzte Forschung im Bereich pädagogischer Fragen in diesem Kontext.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

In dem Handlungsfeld der familienunterstützenden Dienste herrscht aktuell ein Mangel an Arbeitskräften, wodurch die Last der Mitarbeiter*innen steigt. Sie müssen unter psychisch erschwerten Arbeitsbedingungen arbeiten. Außerdem muss der FuD flexibel auf sich verändernde gesellschaftliche Bedürfnisse und Umstände reagieren können. Die Anpassungsfähigkeit an neue Herausforderungen, wie Krisen (z.B. Corona-Pandemie) oder gesellschaftliche Veränderungen, ist entscheidend.

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

- **DRK Wolfenbüttel**: https://www.drk-kv-wf.de/angebote/familienentlastender-dienst-fed.html
- **Mosaik Hannover:** https://www.mosaik-inklusiv-leben.de/familienunterstuetzender-dienst-hannover/
- **Deutsches Rotes Kreuz Hannover**: https://www.drk-hannover.de/familie-und-jugend/kinder-und-jugendarbeit/schulsanitaetsdienst-1-2-1

LITERATUR

Wagner, Sabine; Oswald, Petra. (2012): Familienuntersützende Dienste: als Chance einer autonomen Lebensführung für Eltern und ihre jungen Erwachsenen Söhne/Töchter mit schwersten Beeinträchtigungen.[Diplomarbeit, Universität Wien]. Core.ak.uk. https://core.ac.uk/download/pdf/11597636.pd

Huppert, Christian. Hrsg.: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2015): Inklusion und Teilhabe: Herausforderung zur Weiterentwicklung der Offenen Hilfen für behinderte Menschen. Marburg. Lebenshilfe-Verlag.

Internetquellen

- *https://www.lebenshilfe-hamm.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Konzept_FUD_Dezember_2012.pdf*
- *https://www.caritas.de/glossare/familienunterstuetzender-fud-familienent*

FuD
Familien-
unterstützender
Dienst

- *https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/soziales_inklusion/inklusion_von_menschen_mit_behinderungen/familienentlastende_dienste/familienentlastende-dienste-13702.html*
- *https://www.lebenshilfe.de/informieren/familie/ideenspeicher-familien-unterstuetzen/familienentlastender-dienst*
- *https://www.familienratgeber.de/beratung-hilfen/hilfen-im-alltag/familienunterstuetzender-dienst-fud*

FRAUEN- UND MÄDCHENBERATUNG

REBECKA BRUNS, SONJA NOUKOUKOU, DANA SPANNAGEL

AUFTRAG

Der Auftrag der Frauen- und Mädchenberatung besteht in der Regel darin, **Unterstützung**, **Beratung** und **Hilfe** für Frauen und Mädchen in verschiedenen Lebenslagen anzubieten. Dies kann Themen wie Gewalt, Diskriminierung, Beziehungsprobleme, Gesundheit oder persönliche Entwicklung umfassen. Der Fokus liegt oft darauf, einen **geschützten Raum** zu schaffen, in dem Betroffene offen über ihre Erfahrungen sprechen können, und sie bei der Entwicklung von Handlungsoptionen zu unterstützen. Ziel ist es, Frauen und Mädchen zu stärken und ihre Selbstbestimmung zu fördern. Die Frauen- und Mädchenberatung setzt sich zudem häufig für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich geschlechtsspezifischer Herausforderungen ein. Das umfasst die Aufklärung über Rechte, den Abbau von Stereotypen sowie die Förderung von Gleichberechtigung. In vielen Fällen bieten diese Beratungsstellen auch Informationen zu rechtlichen Aspekten, sozialen Ressourcen und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten. Durch ihre Arbeit tragen sie dazu bei, die Lebensqualität von Frauen und Mädchen zu verbessern und gegen **geschlechtsspezifische Ungerechtigkeiten** anzugehen.

ADRESSAT*INNEN

Die Adressatinnen der Frauen- und Mädchenberatung sind **Frauen und Mädchen jeden Alters**, die Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen suchen. Die Adressatinnen können aus unterschiedlichen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Hintergründen stammen. Frauen und Mädchen, die Unterstützung suchen, können vielfältige Anliegen haben, von Fragen der reproduktiven Gesundheit bis hin zu beruflichen Herausforderungen oder Gewalterfahrungen. Die Frauen- und Mädchenberatung ist darauf ausgerichtet, ihre Bedürfnisse zu verstehen und maßgeschneiderte Unterstützung anzubieten, um ihnen bei der Bewältigung von Hindernissen zu helfen und ihre Potenziale zu entfalten. Die Frauen- und Mädchenberatung zielt darauf ab, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem Frauen und Mädchen offen über ihre Erfahrungen sprechen können. Dies können persönliche, soziale oder strukturelle Herausforderungen sein. Durch die Bereitstellung von Ressourcen, Beratung und Unterstützung werden die Adressatinnen dazu ermutigt, Selbstbewusstsein aufzubauen, ihre Rechte zu kennen und ihre Lebenssituation positiv zu gestalten. Die Angebote richten sich oft auch an **Gemeinschaften**, um ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen zu schaffen und Veränderungen auf kollektiver Ebene zu fördern.

PROFESSION

Mädchengerechte Intervention heißt, dass die Helfenden ein gemeinsames Verständnis von sexualisierter Gewalt und deren geschlechtsspezifischen Erscheinungsformen und Folgen teilen. Die Beratung wird von Fachpersonal durchgeführt. Dieses sollte über ein abgeschlossenes Pädagogikstudium verfügen. Die Beratung kann von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, Erziehungswissenschaftlerinnen, Therapeutinnen/Psychologinnen aber auch von Juristinnen erfolgen. Wichtig ist, dass die Beratung von

einer Frau durchgeführt wird. Die Beraterinnen arbeiten mit Prinzipien wie Ganzheitlichkeit, Enttabuisierung und Parteilichkeit. Sie stehen somit aktiv auf der Seite der Klientinnen und setzen sich für ihre Rechte im Rahmen der Emanzipation ein.

ORGANISATION

Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen werden häufig von verschiedenen Trägern betrieben, darunter gemeinnützige Organisationen, Frauenvereine, staatliche Stellen, Non-Governmental Organizations (NGOs) oder lokale Initiativen. Die Leistungen umfassen Beratung, psychosoziale Unterstützung, Aufklärungsarbeit, Workshops, Schulungen, Krisenintervention und möglicherweise auch Begleitung bei rechtlichen Schritten. Die Finanzierung erfolgt oft über eine Mischung aus **öffentlichen Mitteln, Spenden und Fördermitteln** von Stiftungen. Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen sind in der Regel in einem breiten Netzwerk mit anderen Beratungsstellen, Frauennetzwerken, Gesundheitsdiensten, Schulen, und rechtlichen Einrichtungen eingebunden, um einen umfassenden Support zu gewährleisten. Anzumerken ist jedoch, dass dies häufig nicht ausreichend finanziell abgesichert ist.

WISSENSCHAFT

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit der Frauen- und Mädchenberatung erfolgt oft in der **Frauen- und Geschlechterforschung.** Sie umfasst verschiedene Disziplinen wie **Gender Studies, Soziologie, Psychologie und Anthropologie**, die sich darauf konzentrieren, Geschlechterverhältnisse, soziale Konstruktionen von Geschlecht und die Erfahrungen von Frauen und Mädchen in verschiedenen Kontexten zu untersuchen. Beratung in diesem Kontext kann sich auf Themen wie Gleichberechtigung, soziale Ungerechtigkeiten, Gesundheit und persönliche Entwicklung konzentrieren.

In der Frauen- und Geschlechterforschung wird auch analysiert, wie gesellschaftliche Normen und Strukturen die Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen beeinflussen. Themen wie **Feminismus, Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung** und **Diskriminierung** werden erforscht. Beratung kann dazu dienen, individuelle Herausforderungen im Zusammenhang mit Geschlecht und sozialen Normen anzugehen, um Empowerment und Veränderung auf persönlicher und gesellschaftlicher Ebene zu fördern. Es ist eine interdisziplinäre Herangehensweise, die die Vielfalt der Erfahrungen von Frauen und Mädchen in den Fokus rückt.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die Wirkung der Frauen- und Mädchenberatung ist vielschichtig und hängt von verschiedenen Faktoren ab, einschließlich geografischem Standort, politischem Umfeld und gesellschaftlichen Normen. In vielen Ländern hat die Frauen- und Geschlechterforschung dazu beigetragen, Bewusstsein für Geschlechterungleichheit zu schärfen und positive Veränderungen voranzutreiben. Dies kann sich in politischen Maßnahmen, rechtlichen Reformen, verbesserten Bildungschancen und einem breiteren Verständnis für Geschlechterfragen in der Gesellschaft widerspiegeln. Allerdings gibt es weiterhin Herausforderungen, und die Wirkung variiert weltweit. Es bleibt ein fortlaufender Prozess, der sich an der **Förderung von Gleichberechtigung** und dem **Abbau von Diskriminierung** orientiert. Die Frauen- und Mädchenberatung hat auch dazu beigetragen, individuelle **Empowerment-Prozesse** zu unterstützen. Durch Beratungsdienste erhalten Frauen und Mädchen oft Werkzeuge, um mit persönlichen Herausforderungen umzugehen, ihre Stärken zu erkennen und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen.

Dies trägt dazu bei, das Selbstbewusstsein zu stärken und individuelles Wachstum zu fördern. Allerdings stehen Frauen und Mädchen in vielen Teilen der Welt noch immer vor strukturellen Hindernissen, die über individuelle Beratung hinausgehen. Die Arbeit in diesem Bereich bleibt wichtig, um langfristige Veränderungen anzustoßen. Neben individueller Beratung und Empowerment-Initiativen haben Frauen- und Mädchenberatungsdienste auch dazu beigetragen, Gemeinschaften zu mobilisieren und Bewusstsein für geschlechtsspezifische Herausforderungen zu schaffen. Dies kann durch Bildungsprogramme, Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen, und Sensibilisierung für Gleichberechtigung in der Öffentlichkeit erfolgen. Die Vernetzung von Organisationen und Aktivistinnen hat eine kraftvolle Rolle gespielt, um gemeinsam auf politische Veränderungen hinzuarbeiten. Dennoch stehen nach wie vor Herausforderungen wie Gewalt gegen Frauen, Lohnungleichheit und Zugang zu Bildung im Fokus der Bemühungen. Die Frauen- und Mädchenberatung bleibt somit eine **wichtige Säule im Kampf für Geschlechtergerechtigkeit** weltweit.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Beispielhafte Einrichtungen in der Umgebung sind **Violetta Hannover** (https://www.violetta-hannover.de/) und **Frauenberatungsstelle e.V. Braunschweig** (https://frauenberatungsstelle-bs.de/).

LITERATUR

Kunert-Zier, M. (2007). Erziehung der Geschlechter: Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Springer-Verlag.

Fischer, S. (2002). Frauenberatung. Grundlagen und Betrachtungen anhand der Suchtkrankenhilfe. GRIN Verlag.

CARLOTTA - Gewalt gegen Frauen und Mädchen im ländlichen Raum Europas: Eckpfeiler für ein Unterstützungskonzept. (2000).

Faulstich-Wieland, H. (2012). Genderbezogene Arbeitsfelder: Frauenhäuser, Mädchen- und Jugendarbeit, geschlechtsbezogene Beratung und Erwachsenenbildung. In Krüger, H.-H. & Rauschenbach, T. (Hrsg.), Einführung in die Arbeitsfelder des Bildungs- und Sozialwesens: Einführungskurs Erziehungswissenschaft (5. Aufl., S. 209-235). Verlag Barbara Budrich.

GEDENKSTÄTTENPÄDAGOGIK

GIANNIS MÜLLER, LUKAS DAHLER, DOMINIK HANKA

AUFTRAG

Durch die Arbeit in Gedenkstätten soll der Nationalsozialismus als integraler Bestandteil der deutschen Geschichte anerkannt werden und jahrelang aus dem Gedächtnis verdrängte NS-Tatorte als Lernorte eines aktiven Erinnerns erhalten bleiben. Auf diesem Wege versucht die Gedenkstättenpädagogik das Vergessen oder die Verzerrung historisch bedeutsamer Ereignisse zu verhindern. Der staatliche Bildungsauftrag an diesen Orten umfasst die Förderung der Empathie, er dient dem Verständnis für Diversität und eines reflexiven kritisch-historischen Denkens sowie der Sensibilisierung gegenüber den Werten für Demokratie, Menschenrechte und Toleranz. Der Fokus der Angebote liegt auf der persönlichen Auseinandersetzung der Besucher*innen mit der Geschichte und wird durch drei inhaltliche Ausrichtungen gerahmt:

- Die historische Wissensvermittlung, eingeordnet in einen moralischen Werterahmen.
- Das Gedenken, meist an den entsprechenden Ort gebunden.
- Das Herstellen von Gegenwartsbezügen und reflektieren von Parallelen aktueller Entwicklungen von Demokratiedenken und Achtung der Menschenrechte als Gegenstand politischer Bildung, sowie als Prävention von Diskriminierung und Extremismus durch Empathie und die Verantwortung des Einzelnen.

Darüber hinaus wird über die Arbeit mit einer Vielzahl an unterschiedlichsten Quellen eine Multiperspektivität auf die Geschehnisse sowie eine reflexive Medienkompetenz gefördert.

ADRESSAT*INNEN

Die diversen Angebote der Gedenkstättenpädagogik richten sich an die gesamte Gesellschaft, die jeweilige pädagogische Umsetzung richtet sich nach den Besucher*innen. Im Fokus stehen allerdings meist die Angebote für Schüler*innen. An vielen Gedenkstätten werden außerdem Fort- und Weiterbildungen für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte und Workshops für Polizei und Bundeswehr veranstaltet. Darüber hinaus werden im Rahmen der Arbeit oft Zeitzeug*innen miteinbezogen, um die Geschichte lebendig werden zu lassen und Besucher*innen eine direkte Verbindung zur Vergangenheit zu ermöglichen.

PROFESSION

Die Anforderung und Kompetenzen der pädagogisch, psychologisch und selbstreflexiven Aspekte der Vermittlungsarbeit für die Gedenkstättenpädagogik sind aufgrund der Komplexität der Ziele und der Brisanz der Thematik sehr umfassend. Sie lassen sich in die folgenden fünf Dimensionen unterteilen (Thimm et al., 2010, S.26ff):

Grundlagen und ethische Dimension

- Historische und theoretische Grundkenntnisse, sowie psychologische Grundkenntnisse in Gedächtnis, Narration, Adoleszenz, Pubertät, Emotionen und Übertragungsphänomenen.
- Orientierung des pädagogischen Handelns an demokratischen und humanitären Grundwerten, sowie historische und theoretische Grundkenntnisse.
- Reflektion von Gegenwartsdimensionen, Vielfalt und Unterschiedlichkeit, Chancen und Grenzen, welche bei der Konzeption und Durchführung der Angebote berücksichtigt werden.
- Wertschätzende Grundhaltung gegenüber Besucher*innen.
- Unangemessene Formen der Instrumentalisierung ihrer Tätigkeit werden problematisiert und zur Sprache gebracht.
- Die Multiperspektivität als eine Maxime ihrer Vermittlungstätigkeit.

Themen- und ortsspezifische Dimension

- Fachkenntnisse über NS-Geschichte und Ideologie, die Geschichte des Ortes und im kritischen Umgang mit den diversen Quellen, sowie feldspezifische psychologische Grundlagen (z.B. Opferidentifikation, oder Täter- und Gewaltfaszination).
- Wissen und Bewusstsein über die verbreitetsten verzerrten Bilder, problematischen Darstellungen und Deutungen zum Nationalsozialismus. Außerdem sind die Fachkräfte sind in der Lage, diese aufzugreifen, sie in den jeweiligen Entstehungskontext zu stellen und sie zu relativieren, bzw. kontrastieren.
- Sie reflektieren die Motivationen potenzieller Eigen- und Fremdzuschreibungen zu historischen Rollen durch Teilnehmende und sind in der Lage diese zu thematisieren.

Methodische Dimension – Vermittlung und Haltung

- Balanceakt der Vermittlungsangebote zwischen Orientierung und Irritation eindimensionaler Vorstellungen.
- Ein Bewusstsein dafür, was ihre Erzählungen bei Teilnehmenden auslösen können, und sind dann in der Lage wertvoll darauf zu reagieren. Des Weiteren sind sie in der Lage irritierendes Verhalten von Teilnehmenden in ihre Arbeit aufzunehmen und als Lernchance für die Gruppe zu betrachten.
- Miteinbeziehen von entwicklungspsychologischen Erkenntnissen für altersspezifische Angebote und Nutzung der Kompetenzen von Lehrkräften für die Vor- und Nachbereitung.

Politische Dimension – Wissen und Haltung

- Verortung der Vermittlungstätigkeit im Kontext politischer Bildung, außerdem bieten sie Unterstützung beim Entwickeln einer eigenen Haltung zu Ort und Geschichte, sowie einer Verantwortungsübernahme der Mitgestaltung von Gegenwart und Zukunft seitens der Teilnehmenden.
- Wahrnehmung der Vielfalt von Identitätskonzepten und beziehen diese in ihre Arbeit mit ein.
- Erkennen von aktuellen und historischen Formen von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus und wissen diese zu unterscheiden.

Selbstreflexive Dimension

- Sie reflektieren und hinterfragen ihre eigenen Geschichtsbezüge, ihre Motivation, ihre Ziele und Methoden, möglichst auch im Austausch mit anderen päd. Fachkräften.
- Sie reflektieren eigene Empfindungen, die ihre Tätigkeit bei ihnen auslösen und die psychologische Belastung durch ihre Arbeit.
- Reflexion eigener Vorurteile und Stereotypen gegenüber Besucher*innen und ihrer Rolle als Repräsentant*in ihrer Institution.

ORGANISATION

Gedenkstätten befinden sich grundsätzlich an historischen Orten oder in der Nähe von Orten des Erinnerns. Die Angebote und Präsentationen der jeweiligen Orte variieren stark in ihrem Umfang, ihren Konzepten und auch in den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen. Sie sollten aber immer auf einem pädagogischen Konzept basieren, um den Bildungsauftrag entsprechend leisten zu können. Im Jahr 2000 trat die Gedenkstättenkonzeption als Grundlage zur Förderung verschiedener Einrichtungen aus Bundesmitteln in Kraft, was im Umkehrschluss zu einer Forderung nach breitgefächerten Angeboten und damit indirekt nach päd. Personal geführt hat.

Die interdisziplinären Teams an Gedenkstätten setzen sich aus Pädagog*innen, Historiker*innen und anderen Fachwissenschaftler*innen zusammen. Oft findet eine direkte Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungseinrichtungen statt, um eine bestmögliche Vor- und Nachbearbeitung zu ermöglichen, was entscheidend für den Bildungserfolg der jeweiligen Angebote sein kann.

Die Kooperation und der Austausch mit anderen Gedenkstätten, sowie das Teilen von Ressourcen, kann den Einrichtungen dabei helfen, die Bildungsangebote weiterzuentwickeln und die Forschung voranzutreiben.

WISSENSCHAFT

Gedenkstätten befinden sich grundsätzlich an historischen Orten oder in der Nähe von Orten des Erinnerns. Die Angebote und Präsentationen der jeweiligen Orte variieren stark in ihrem Umfang, ihren Konzepten und auch in den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen. Sie sollten aber immer auf einem pädagogischen Konzept basieren, um den Bildungsauftrag entsprechend leisten zu können. Im Jahr 2000 trat die Gedenkstättenkonzeption als Grundlage zur Förderung verschiedener Einrichtungen aus Bundesmitteln in Kraft, was im Umkehrschluss zu einer Forderung nach breitgefächerten Angeboten und damit indirekt nach päd. Personal geführt hat.

Die interdisziplinären Teams an Gedenkstätten setzen sich aus Pädagog*innen, Historiker*innen und anderen Fachwissenschaftler*innen zusammen. Oft findet eine direkte Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungseinrichtungen statt, um eine bestmögliche Vor- und Nachbearbeitung zu ermöglichen, was entscheidend für den Bildungserfolg der jeweiligen Angebote sein kann.

Die Kooperation und der Austausch mit anderen Gedenkstätten, sowie das Teilen von Ressourcen, kann den Einrichtungen dabei helfen, die Bildungsangebote weiterzuentwickeln und die Forschung voranzutreiben.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Vor allem seit 2000 haben eine immense Ausweitung und Entwicklung der am Leben gehaltenen Orte und pädagogischen Angebote stattgefunden. Noch vor wenigen Jahrzehnten, in der alten Bundesrepublik, ist nicht viel für den Erhalt NS-historisch bedeutsamer Orte getan worden. Während der DDR sind lediglich die ehemaligen großen Konzentrationslager zu Mahn- und Gedenkstätten umgestaltet, deren Aufgabe allerdings eher die Staatslegitimierung war. Heute finden aktuelle Debatten über die Erinnerungskultur und Gedenkstättenpädagogik auch vermehrt in das Bewusstsein der allgemeinen Öffentlichkeit, was immer weiter zu einer kritischen Auseinandersetzung innerhalb der Gesellschaft führt.

Aktuell erlebt die Gedenkstättenpädagogik einen Wandel von rein erinnerungsbasierten Ansätzen hin zu stärker pädagogisch ausgerichteten Methoden und Zielen. Die Geschichte soll nicht nur bewahrt werden, sondern auch durch ihre Vermittlung zur politischen Bildung beitragen. Die zunehmende Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung der Angebote, sowie der Integration von interaktiven und partizipativen Ansätzen und digitalen Medien, haben außerdem zu einer Erweiterung der Zielgruppe beigetragen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Um Gedenkstättenpädagogik einmal selbst erleben zu können, empfehlen wir den Besuch von diversen Gedenkstätten in der näheren Umgebung.

- **KZ-Gedenkstätte Moringen** – Am ehemaligen Konzentrationslagerstandort befindet sich heute das Maßregelvollzugszentrum Niedersachen. Hier werden Informationsveranstaltungen und Führungen auf und um das Gelände herum angeboten.
- **Gedenkstätte Ahlem** – Die Gedenkstätte Ahlem in Hannover war einst eine jüdische Gartenbauschule, die später von Nationalsozialisten als eine Sammelstelle für Deportationen, Gefängnis und Hinrichtungsstätte missbraucht wurde. Neben einer Ausstellung am Standort lässt sich an diversen Veranstaltungen und Führungen teilnehmen.
- **ZeitZentrum Zivilcourage** – Zentral in Hannover gelegen, bietet dieser interaktive Lernort zur hannoverischen Stadtgesellschaft im Nationalsozialismus viele neue und kreative Ansätze. Eine Besonderheit des ZeitZentrums ist, dass es nicht an einen spezifischen Ort des Erinnerns gebunden ist und eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichsten Orten, Menschen und Rollen zur Zeit des Nationalsozialismus bietet.

LITERATUR

Thimm, B., Kößler, G., Ulrich, S. (2010). Verunsichernde Orte: Selbstverständnis und Weiterbildung in der Gedenkstättenpädagogik (1. Auflage). Brandes & Apsel Verlag.

Dieser Band bietet einen wunderbaren Überblick über die unterschiedlichen Facetten und Herausforderungen der Gedenkstättenpädagogik und verweist darüber hinaus auf umfangreiche weiterführende Literatur.

Werker, B. (31.07.2018). Gedenkstättenpädagogik. Socialnet. https://www.socialnet.de/lexikon/Gedenkstaettenpaedagogik

HILFEN ZUR ERZIEHUNG

LISA-MARIE MILTER

AUFTRAG

Die Hilfen zur Erziehung, als Teil der Kinder- und Jugendhilfe, stellen ein vielfältiges Angebot an Leistungen dar, welche im SGB VIII festgeschrieben sind. Sie sind das zweitgrößte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Die Hilfen zur Erziehung richten ihre Angebote und Leistungen an Kinder, Jugendliche und Familien und unterstützen diese in individuellen familiären Problemlagen (vgl. Richter, 2018, S. 826). Aufgabe der Hilfen zur Erziehung ist die „individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen, die Gewährleistung des Kindeswohls sowie die Beratung und Unterstützung der Personensorgeberechtigten" (ebd., S. 836).

ADRESSAT*INNEN

Die Adressat*innen der Hilfen zur Erziehung sind Kinder, Jugendliche und ihre Eltern. Einen Rechtsanspruch haben unter bestimmten Bedingungen jedoch nur die Personenberechtigten (vgl. Richter, 2018, S. 829). Dieser besteht, wenn „eine dem Wohl des Kindes oder des Jugendlichen entsprechende Erziehung nicht gewährleistet ist und die Hilfe für seine Entwicklung geeignet und notwendig ist" (§ 27 Abs. 1 KJHG/SGBVII). Im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe haben Minderjährige die Möglichkeit, Beratung, ohne Kenntnis der Personenberechtigten, in Anspruch zu nehmen. Die Hilfen zur Erziehung sind grundsätzlich freiwillige Angebote, jedoch kann sich auch ein Zwangskontext ergeben. Die Erziehung ist Pflicht und Aufgabe der Eltern, unterliegt aber auch der staatlichen Kontrolle. Demnach stellt der Staat Leistungen zur Verfügung, die Eltern in ihrer Erziehungsfunktion unterstützen. Im Falle dessen, dass die Eltern ihrer Pflicht nicht in angemessener Weise nachkommen können, greift der Staat ein (vgl. Richter, 2018, S. 829).

Zu den Lebenslagen und Lebensformen der Adressat*innen lässt sich sagen, dass sich eine erhöhte Inanspruchnahme der Hilfen dadurch erklären lässt, dass sich die sozioökonomischen Lebenslagen verschlechtern und die Familienkonstellationen fragiler sind (vgl. ebd., S. 832). Die Ausgangssituationen der Familien sind heterogen, weshalb die Problemlagen der Adressat*innen nicht verallgemeinert werden sollten. Nicht alle Familien sind (gleich) belastet. Je nach Hilfeform lassen sich Unterschiede erkennen.

PROFESSION

Bei den Mitarbeitenden handelt es sich um qualifizierte Fachkräfte. Zu den Berufsgruppen zählen beispielsweise: Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen, Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Früh- bzw. Kindheitspädagog*innen mit Bachelor-Abschluss (vgl. Fuchs-Rechlin & Rauschenbach, 2018, S. 594), aber auch Erziehungswissenschaftler*innen.

ORGANISATION

Die Leistungen der Hilfen zur Erziehung, welche im KJHG/SGBVIII verankert sind, sind vielfältig und unterschiedlich ausgestaltet. Sie umfassen kurzfristige sowie langfristige Maßnahmen. Unterschieden

wird in stationäre, teilstationäre und ambulante Angebote (vgl. Richter, 2018 S.827). Leistungen nach SGBVIII sind: §28 Erziehungsberatung, §29 Soziale Gruppenarbeit, §30 Erziehungsbeistand, Betreuungshelfer, §31 Sozialpädagogische Familienhilfe, §32 Erziehung in einer Tagesgruppe, §33 Vollzeitpflege, §34 Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform, §35 intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung (SGB VIII).

Die Leistungen differenzieren sich weiter aus und werden weiterentwickelt. So entstehen beispielsweise flexible integrierte Hilfeformen. Ziel ist es, auf die spezifischen Problemlagen der Adressat*innen flexibel und individuell einzugehen, ohne diese von Beginn an zu klassifizieren und deterministisch bestehenden Angeboten zuzuordnen (vgl. Richter, 2018. S. 828).

WISSENSCHAFT

Die jeweiligen Erziehungshilfen sind historisch unterschiedlich entstanden und entwickelt, so dass es nicht die „eine" Wissenschaft und Theorie gibt (vgl. Richter, 2018, S.827).

Als Beispiele für wissenschaftlich ausgearbeitete Konzepte, die in den Hilfen zur Erziehung von hoher Relevanz sind, können die Lebensweltorientierung, die Sozialraumorientierung und die Ressourcenorientierung genannt werden. Diese sind bedeutsam für das gesamte Handlungsfeld der Hilfen zur Erziehung, insbesondere aber für die stationären Hilfen. Zentral für das Konzept der Lebensweltorientierung ist die Beschäftigung mit den Alltagsstrukturen der Adressat*innen und wie diese ihren Alltag individuell bewältigen. Dabei werden die jeweiligen Problemlagen betrachtet. Die Adressat*innen sollen in ihrer Alltagsbewältigung unterstützt, Probleme reduziert und Benachteiligungen abgebaut werden (vgl. Triska & Welsche, 2023, S. 49). Für das Konzept der Sozialraumorientierung wird sich an der Lebenswelt und den Ressourcen der Adressat*innen orientiert. Sozialräume werden dabei als vom Menschen konstituiert beschrieben und sind durch Beziehungs- und Interaktionsdynamiken gekennzeichnet. Ziel des Konzeptes ist eine „nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen für alle Menschen im Gegensatz zur Verhaltensänderung des Einzelnen" (ebd., S. 51). Bezogen auf die Hilfen zur Erziehung soll beides erzielt werden, also auch eine Verhaltensänderung der Individuen (vgl. ebd., S. 51). Beim Konzept der Ressourcenorientierung stehen die individuellen Fähigkeiten der Adressat*innen im Fokus. Es geht darum, die Adressat*innen in Problemlagen zu unterstützen, indem sich an den Stärken der Adressat*innen orientiert wird und darauf abgezielt wird, sie dazu zu befähigen, selbstbestimmt und unabhängig zu agieren (vgl. ebd., S. 55f.).

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Es zeigt sich ein Anstieg der Inanspruchnahme von Hilfen zur Erziehung, dies lässt sich mit einem erhöhten Bedarf und einer steigenden Prekarisierung familialer Lebenslagen erklären. Außerdem ist die Thematik des Kindeswohls im öffentlichen Diskurs präsenter geworden, wodurch auch die Kontrolle von Familien gestiegen ist (vgl. Richter, 2018, S. 826).

Insgesamt lässt sich im Handlungsfeld der Hilfen zur Erziehung, vor allem bei ambulanten erzieherischen Hilfen, ein Anstieg der Inanspruchnahme verzeichnen. Dies äußert sich in erhöhten Fallzahlen, den finanziellen Aufwendungen und den personellen Ressourcen (vgl. ebd., S.830). Im Gegensatz zu stationären Hilfen werden ambulante Hilfen vermehrt in Anspruch genommen, dies lässt sich z. B.

durch eine Fokussierung der elterlichen Kompetenzen erklären aber auch durch Einsparung finanzieller Mittel und den Versuch Fremdunterbringungen zu vermeiden (vgl. ebd., S. 831).

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

- **Jugend-, Erziehungs- und Familienberatung Hildesheim** (Caritas)
- **Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.V.**: Soziale Gruppenarbeit, Erziehungsbeistand, Sozialpädagogische Familienhilfe
- **Diakonisches Werk Hannover Abteilung „Die Leine- Lotsen“**: Soziale Gruppenarbeit, Erziehungsbeistand, Sozialpädagogische Familienhilfe, Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung
- **St. Joseph Kinder und Jugendhilfe Hannover**: Wohngruppen (stationär), Tagesgruppe (teilstationär), Erziehungsbeistand. Sozialpädagogische Familienhilfe
- **Venito Diakonische Gesellschaft für Kinder, Jugendliche und Familien Hannover**: z.B. Tagesgruppe Mühlenberg, Stöcken

LITERATUR

Fuchs-Rechlin, K., Rauschenbach, T. (2018): Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, K. Kompendium Kinder- und Jugendhilfe (S. 576-610). Wiesbaden: Springer VS,

Richter, M. (2018): Handlungsfeld Hilfen zur Erziehung. In: Böllert, K. Kompendium Kinder- und Jugendhilfe (S. 825-840). Wiesbaden: Springer VS

Welsche, M., Triska, S. (2023): Hilfen zur Erziehung. Theorie und Praxis der vollstationären Maßnahmen. 1 Aufl. Stuttgart: Kohlhammer

JUGENDBERATUNG

ESRA ÖZEN, FINN SCHWARZER, VINCENT HOFFMEYER

AUFTRAG

Die Jugendberatung arbeitet mit jungen Menschen, um ihnen bei der persönlichen Entwicklung unterstützend zur Seite zu stehen. Als vielschichtiger Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bietet sie Raum für Information und Reflexion zu Fragen und Problemlagen. Durch die Vermittlung von Fakten und fundiertem Wissen strebt sie danach, Jugendliche in ihrer Selbstwirksamkeit zu fördern und Verwirklichungschancen aufzuzeigen. Jugendberatung ist eine Form der Unterstützung, die sich speziell an Jugendliche und junge Erwachsene richtet. Ziel der Jugendberatung ist es, jungen Menschen zu helfen, die Herausforderungen des Heranwachsens zu meistern und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Entsprechend umfasst die Kinder- und Jugendberatung Hilfe bei Orientierungssuche, bei Entscheidungsfindung und Zukunftsplanung.

ADRESSAT*INNEN

Die Adressat*innen der Kinder- und Jugendberatung sind junge Menschen mit verschiedenen Anliegen, wie sozialen Ängsten, innerfamiliären Konflikten, Suchtgefährdung, Selbstverletzung, Schulängsten und Essstörungen. Die Beratung kann sowohl in Einzelgesprächen als auch in Gruppen stattfinden.

Die Jugendberatung im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) unterliegt den klaren Zuständigkeitsgrenzen des §11 SGB VIII. Jugendliche sind nach § 7 Abs. 1 SGB VIII Personen im Alter von 14 bis unter 18 Jahren, junge Volljährige von 18 bis unter 27 Jahren (vgl. Barkhau, 2022, S. 31).

PROFESSION

Jugendberater*innen sollten über spezifische Kompetenzen verfügen, darunter theoretisches Fachwissen in Bezug auf Psychologie, personale Ressourcen sowie soziale Kompetenzen im Umgang mit den Klient*innen. Bewältigungskompetenz, Empathie, und analytisches Herausarbeiten von Beratungsproblemen sind weitere Schlüsselqualifikationen. Die Weiterbildung beinhaltet regelmäßige Fallreflexionen im Team sowie spezialisierte Kompetenzen wie interkulturelle Arbeit, geschlechtsspezifische Beratung und Umgang mit verschiedenen Problemlagen.

ORGANISATION

Die Jugendberatung ist gemäß §2, Abs. 2, S. 1 SGB VIII eine Leistung der Kinder- und Jugendhilfe. Vorzugsweise wird sie gemäß §11 Abs. 2 SGB VIII von den Verbänden, Gruppen und Initiativen der Jugendarbeit sowie von anerkannten Trägern der Jugendarbeit erbracht, und nachrangig von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe werden, nach §3 SGB VIII, durch freie und öffentliche Träger erbracht und zu diesem Zweck von Bund und Ländern finanziert.

Die jeweiligen Beratungsstellen arbeiten multiprofessionell und setzen sich aus Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen und zum Teil aus Erziehungswissenschaftler*innen mit diversen Hintergründen zusammen.

Ablauf

Typische Abläufe in der Jugendberatung umfassen Anmeldung, Terminabsprachen, Beratungsphasen, Diagnoseerstellung, gutachterliche Tätigkeiten sowie Vernetzungen mit anderen sozialen Einrichtungen, Ärzt*innen und Anwält*innen. Jugendberatungsstellen bieten präventive, informative und onlinebasierte Angebote für ihre Klient*innen.

Institutioneller Rahmen

Jugendberatung findet in vielfältigen institutionellen Kontexten statt, sei es in eigenständigen Jugendberatungsstellen oder innerhalb von familienzentrierten Beratungsstellen

WISSENSCHAFT

Beratung entwickelt sich sei der Mitte des letzten Jahrhunderts zu einem fest etablierten Handlungsfeld.

Beratung kann ihre Grundlagen in den empirischen Erkenntnissen ihrer Referenzdisziplinen, darunter Psychologie, Soziologie und Pädagogik, finden, insbesondere in der Psychotherapieforschung. Die Beratungsforschung weist jedoch keine umfangreiche Ergebnispalette auf, da die Theoriebildung in der Beratung oft auf konzeptionellen Entwürfen, wie z.B. Lebensweltorientierung, basiert.

Herausforderungen

Jugendberatung sich mit Herausforderungen wie kommerzieller Selbstvermarktung, begrenzten finanziellen Mitteln und erhöhtem Druck konfrontiert. Zudem besteht Konkurrenz und Überlappung mit Begriffen wie Coaching, Supervision und Mediation.

In der Jugendberatungseinrichtung BIB in Braunschweig haben sich in den letzten Jahren verschiedene zielgruppenorientierte Ansätze herausgebildet. Dazu gehören Programme für schwer erreichbare Mädchen, Jugendliche mit strafrechtlichen Verwicklungen, Personen mit grenzüberschreitendem Verhalten, geflüchtete Jugendliche, junge Menschen mit Kontakt- und Beziehungsproblemen sowie solche, die mit ihrem eigenen Selbstbild unzufrieden sind (vgl. Barkhau, 2022, S.93-146).

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Aktuelle Entwicklungen im Beratungsmarkt umfassen die wachsende Eigenständigkeit der Beratung sowie den Bedarf an Weiterentwicklung in der pädagogischen Beratung.

Gemäß § 28 SGB VIII werden qualifizierte Beratungskräfte in der Erziehungsberatung gefordert, die verschiedene Fachrichtungen repräsentieren und mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen vertraut sind. Diese Anforderungen sollen sicherstellen, dass die Beratung auf die Bewältigung von Problemen ausgerichtet ist und über ein breites Spektrum an Fachwissen sowie methodischer Vielseitigkeit verfügt (vgl. Barkhau, 2022, S.25-26).

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

Jugend- und Familienberatung der Landeshauptstadt Hannover (https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Familie-Partnerschaft/Beratung-Unterstützung/Beratung-für-Eltern,-Kinder-und-Jugendliche/Familien-und-Erziehungsberatung/Jugend-und-Familienberatung-der-Landeshauptstadt-Hannover)

Verein Jugendhilfe e.V. - Jugendberatung im Hinterhaus (https://jugendberatunghinterhaus.de/#)

LITERATUR

Barkhau, H. (2022). Hilfe zur Entwicklung - Jugendberatung als eigenständiges Angebot der Kinder- und Jugendhilfe. Books on Demand.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (1990). Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 21.12.2022 I 2824; 2023 I Nr. 19

Engel, U., & Nestmann, F. (2012). Beratung. Einführung in die Arbeitsfelder des Bildungs- und Sozialwesens (5. Auflage, S. 257-281.), Barbara Budrich.

Schwarzer, R., & Buchwald, P. (2006). Beratung in Familie, Schule und Beruf. Weidemann & G. Knapp (Hrsg.), Pädagogische Psychologie. (5.Auflage, S. 577-612).

JUNGEN- UND MÄNNERARBEIT

NIKLAS LEHMANN, STEPHAN NÖLKE

AUFTRAG

Jungen- und Männerarbeit fokussiert sich darauf, männliche Identitätsvorstellungen zu reflektieren und Geschlechterrollen kritisch zu hinterfragen. Dazu gibt es in den verschiedenen Lebensphasen Unterstützungsangebote. Das Bewusstsein soll für Gleichberechtigung, gegen Sexismus und für eine Vielfalt von Geschlechterrollen gestärkt werden. Hierbei wird sowohl mit den Methoden der Dekonstruktion von Geschlechtsvorstellungen als auch mit dem Aufbau einer positiven Männlichkeit gearbeitet, je nachdem, was in einem bestimmten Kontext benötigt wird. Auch die Prävention von Gewalt gehört hierbei zum Aufgabenbereich. Ziel ist es, ein positives und selbstbestimmtes männliches Rollenbild zu fördern, das sowohl den individuellen als auch den gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird.

ADRESSAT*INNEN

Die Zielgruppe sind Jungen und Männer in allen Altersgruppen. Hierbei richtet sich das Angebot meist an alle, sich als Junge oder Mann identifizierenden Menschen. Dabei wird besonders auf die Zugänglichkeit für Menschen aus verschiedenen sozialen, kulturellen oder religiösen Hintergründen geachtet. Auch LGBTQIA+ Zugehörigkeit wird berücksichtigt, um eine umfassende Unterstützung zu gewährleisten.

PROFESSION

Die Profession der Jungen- und Männerarbeit umfasst Fachkräfte mit pädagogischen, sozialpädagogischen oder psychologischen Ausbildungen. Sie zeichnet sich besonders durch eine genderbewusste Haltung aus, welche durch fortlaufende Fortbildungen regelmäßig vertieft wird. So benötigt das Themenfeld ein umfassendes Verständnis für transkulturelle und intersektionale Perspektiven, um auf die individuellen Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen eingehen zu können. Fachkräfte sollten in der Lage sein, Jungen und Männer in ihrem Prozess der Identitätsfindung kompetent zu begleiten.

ORGANISATION

Das Feld der Jungen- und Männerarbeit ist sehr umfangreich und umfasst staatliche, kommunale oder freie Träger der Jugendhilfe. Beratungsstellen, Jugendeinrichtungen, Schulen oder gesonderte Projekte und Einrichtungen agieren mit dem Themenfeld. Dabei werden häufig Netzwerke und Kooperationen zwischen verschiedenen Einrichtungen gebildet.

WISSENSCHAFT

Die wissenschaftliche Forschung der Jungen- und Männerarbeit ist in dem umfangreichen Feld der Gender- und Geschlechterforschung angesiedelt. Hierbei werden Theorien zur Entwicklung von Männlichkeitsvorstellungen, Vaterschaft und allgemeinen Geschlechtskonstruktionen untersucht. Dazu steuern Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschaft ihre Forschungen und Theorien bei. Die

Forschung beschäftigt sich demnach mit der Analyse zur Konstruktion von Männlichkeit und ihrer Wirkung auf Subjekte und Gesellschaft. Aber auch Wirksamkeitsuntersuchungen und Methodenentwicklung finden in diesem Rahmen statt.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Angebote der Jungen- und Männerarbeit haben sich in den letzten Jahren aufgrund der transkulturellen und intersektionalen Perspektive stärker diversifiziert, um die Vielschichtigkeit von männlicher Identität zu berücksichtigen. Außerdem kommt das Thema Gesundheit immer mehr in den Fokus. Hier gibt es mittlerweile verstärkt Angebote, die sich speziell mit physischer und mentaler Gesundheit auseinandersetzen. Auch in diesem Arbeitsfeld nimmt der Umgang mit Digitalität zu und es entstehen neue Angebote, die auf Online-Beratungsseiten, Apps und interaktiven Plattformen stattfinden. Abseits davon hat sich die Wahrnehmung von Vaterschaft und Engagement im Familienleben gesellschaftlich gewandelt. Zunehmend richten sich Kurse und Beratungsangebote auch an Väter.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

LITERATUR

Jantz, Olaf (Hg.) (2003): Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis. Opladen: Leske + Budrich (Quersichten, 3).

mannigfaltig e.V.: Flyer. Online verfügbar unter https://mannigfaltig.de/service/#flyer , zuletzt geprüft am 24.01.2024.

Stecklina, Gerd; Wienforth, Jan (Hg.) (2016): Impulse für die Jungenarbeit. Denkanstöße und Praxisbeispiele. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Geschlechterforschung). Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779944072.

KINDER- UND JUGENDARBEIT

REBECKA BRUNS, DANA SPANNAGEL, SONJA NOUKOUKOU

AUFTRAG

Kinder- und Jugendarbeit ist ein freiwilliges, jugendspezifisches und nicht kommerzielles Angebot, um sich in einem betreuten Rahmen, mit Gleichaltrigen zu Treffen und auszutauschen. Dabei ist ein besonderes Merkmal, dass es unabhängig von Schule und den Erziehungsberechtigten stattfindet. Durch Kinder- und Jugendarbeit soll nach §11 SGB VIII junge Menschen Förderung geben, ihre Entwicklung erhalten, an die Interessen der jungen Menschen anknüpfen und zu ihrer Selbstbestimmung beitragen. Auch sollen junge Menschen zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement angeregt und hingeführt werden. Wichtig ist hierbei der universelle Zugang und Nutzbarkeit für junge Menschen mit Behinderung. Grundlegend gilt für alle Angebote in allen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit die größtmögliche Partizipation der jungen Menschen.

ADRESSAT*INNEN

Adressaten*innen der Kinder- und Jugendarbeit sind alle jungen Menschen bis Vollendung des 27. Lebensjahres. Unter besonderen Umständen ist es möglich, „in angemessenen Umfang“ auch nach der Vollendung des 27. Lebensjahres an der Jugendarbeit teilzunehmen. Da die Adressaten*innen sehr vielfältig sind, sind auch die Angebote dementsprechend verschieden.

PROFESSION

In der Kinder- und Jugendarbeit arbeiten viele Menschen unterschiedlicher Profession, oft auch ehrenamtlich. In diesem Arbeitsfeld arbeiten Absolvent*innen Sozialpädagogischer Studiengänge wie Sozial- und Organisationspädagogik, Erziehungswissenschaft oder Soziale Arbeit. Auch arbeiten hier viele Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Erzieher*in oder Sozialassistenten*innen.

ORGANISATION

Die Kinder- und Jugendarbeit besteht aus pädagogischen Angeboten und Einrichtungen von freien oder öffentlichen Trägern, Aktivitäten von selbstorganisierten Jugendgruppen und legt einen Schwerpunkt in der Freizeit. Nach § 11 SGB VIII Jugendarbeit sind thematische Schwerpunkte außerschulische Schwerpunkte mit allgemeiner Förderung zur Entwicklung, besonders im Bereich Motorik, Kognition, Soziales, Gesundheit, geistige und seelische Entwicklung. Teil der Kinder- und Jugendarbeit sind auch zum Beispiel Jugendberatung, internationale Kinder- und Jugendarbeit oder auch Kinder- und Jugenderholung. Finanziert werden diese Angebote überwiegend über die Kommunen und Landkreise, übergreifende Angebote z.B. der internationalen Kinder- und Jugendarbeit auch durch die Bundesländer. Bei besonderen Projekten ist eine Beantragung von Fördermitteln bei verschiedenen Töpfen des Landes oder des Bundes möglich. Einige Projekte werden durch Zuzahlungen der Teilnehmenden finanziert.

WISSENSCHAFT

Ein wichtiger Teil ist der Kinder- und Jugendbericht, der alle vier Jahre vom Bund in Auftrag gegeben wird, des viele Lebensbereiche der Jugend abdeckt und Aufschlüsse über die Kinder- und Jugendarbeit gibt. Weiterhin gibt es, durch die Vielseitigkeit dieses Bereiches auch vielseitige Forschung. Hier beispielsweise zu erwähnen sind Forschungsprojekte im Bereich der neuen Einrichtungsformen und Organisationsentwicklungen (vgl. Deinet & Muscutt 2021).

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Kinder- und Jugendarbeit hat sich in den letzten Jahren den Bedürfnissen der Partizipierenden angepasst. So findet man häufiger Angebote zu digitalen Medien oder Trendsportarten oder Nischensportarten. Aber auch wird auf die Partizipation von jungen Menschen mehr wert gelegt und sich an ihre Wünsche angepasst. Daher ist aktuelle eine Veränderung der Organisationsformen und der Konzeptionen zu beobachten.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

- Die **DJO Niedersachsen** ist ein Anbieter für ein breites Spektrum von Kinder- und Jugendarbeit. Neben dem Betreiben von zwei Bildungsstätten in Niedersachen und offenen Formen der Kinder- und Jugendarbeit in Bauwägen, veranstaltet die DJO verschiedene Freizeiten im In- und Ausland. https://www.djo-niedersachsen.de
- Der **Abenteuerspielplatz Melverode** ist eine Einrichtung für Kinder von 6 bis 12 Jahren. Die Kinder sollen sich dort im Spiel ausprobieren und so ihre motorischen und sozialen Fähigkeiten zu schulen. Auch der Kontakt mit Tieren kann hier unser Anleitung erprobt werden. http://www.abenteuerspielplatz-melverode.de

LITERATUR

Deinet, U., & Muscutt, C. (2021). Neue Einrichtungsformen und Organisationsentwicklungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In Deinet, U., Sturzenhecker, B., von Schwanenflügel, L., & Schwerthelm, M. (Hrsg.), Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (pp. 615–624). Springer VS.

*Deinet, U., Sturzenhecker, B., von Schwanenflügel, L., & Schwerthelm, M. (2021). Alltag von Fachkräften in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit Berichte von Fachkräften in Diskussion mit den Herausgeber*innen. In Deinet, U., Sturzenhecker, B., von Schwanenflügel, L., & Schwerthelm, M. (Hrsg.), Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (pp. 47–77). Springer VS.*

Meyer, T., & Patjens, R. (Eds.). (2020). Studienbuch Kinder- und Jugendarbeit (1st ed.). Springer VS.

*Pothmann, P., & Thole, W. (2021). Die Mitarbeiter*innen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In Deinet, U., Sturzenhecker, B., von Schwanenflügel, L., & Schwerthelm, M. (Hrsg.), Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (pp. 111–123). Springer VS.*

Stascheit, U. (Ed.). (2022). Gesetze für Sozialberufe: Die Gesetzessammlung für Studium und Beratung. Fachhochschulverlag Frankfurt a.M. Der Verlag für angewandte Wissenschaft.

*Thole, W., & Pothmann, J. (2021). Fachlichkeit und Professionalität der Mitarbeiter*innen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In Deinet, U., Sturzenhecker, B., von Schwanenflügel, L., & Schwerthelm, M. (Hrsg.), Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (pp. 125–137). Springer VS.*

KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

LOUIS SAPPOK, PHUONG-HUNG DO, YANNIK FELSCH

AUFTRAG

Der Auftrag von Kindertageseinrichtungen in Deutschland ist durch das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) gesetzlich verankert. Die Hauptziele und Aufgaben sind in den §§ 22 bis 26 umrissen und betreffen die Förderung von Kindern in ihrer Entwicklung sowie die Unterstützung von Eltern und Erziehungsberechtigten. Kindertageseinrichtungen leisten einen Beitrag zur Bildung von Kindern. Sie begleiten Kinder in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung und fördern Erkenntnisprozesse. Die Einrichtungen unterstützen die Erziehung in der Familie. Sie bieten Kindern Raum für Erlebnisse und für soziales Lernen. Kindertageseinrichtungen bieten Betreuung, damit Eltern die Möglichkeit bekommen, erwerbstätig zu sein. Sie stellen somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicher.

ADRESSAT*INNEN

Im bunten Kindergartenalltag von Ein- bis Sechsjährigen fördert ein vielfältiges Lernumfeld die Akzeptanz und Wertschätzung von Unterschieden. SGB VIII §24 (Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege). Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt haben einen Rechtsanspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen oder in Kindertagespflege. Neben den Kindern sind die Eltern und Erziehungsberechtigte ebenso Adressat*innen, da Einrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Zudem bieten Kitas Beratungen und Unterstützung bei Fragen zur Erziehung und Entwicklung der Kinder an. Mit sorgsam ausgewählten Materialien und Aktivitäten, die Diversität abbilden, schaffen Pädagog*innen eine Basis für Toleranz und ein Verständnis der Gemeinschaft. Elternpartizipation und inklusive Praktiken bereichern das Miteinander und prägen ein positives Bild einer gemeinschaftlichen Gesellschaft.

PROFESSION

Im Jahr 2018 gehen in Deutschland mehr als 90 Prozent aller Kinder im Alter zwischen 3 und 6 Jahren in eine Tageseinrichtung für Kinder, was einen Anstieg von 24% gegenüber 2006 ausmacht. Damit einhergehend wurden seitdem über 300.000 neue Arbeitsplätze in diesem Handlungsfeld geschaffen. Daraus und aus einer für die Dauer der Ausbildung eher mittelmäßigen Entlohnung resultiert ein akuter Fachkräftemangel, was zumindest die Aussichten auf einen Arbeitsplatz in diesem Handlungsfeld sehr erfolgsversprechend macht.

Es gibt verschiedene Ausbildungswege, welche für die Arbeit in einer solchen Einrichtung qualifizieren. Der nach wie vor am häufigsten gewählte Weg der Qualifizierung ist die klassische Ausbildung zur*m staatlich anerkannten Erzieher*in, welche je nach Vorgaben des Landes 3 bis 6 Jahre dauert und sich neben ihrer Dauer auch in ihren Zugangsvoraussetzungen, ihrem Ablauf und den inhaltlichen Anforderungen unterscheidet. Neben diesem klassischen Ausbildungsweg besteht auch die Möglichkeit, mit einer Ausbildung zur*m Sozialassistent*in in einer Kita zu arbeiten. Der Verdienst liegt dabei nur unwesentlich niedriger als das durchschnittliche Bruttogehalt einer*s staatlich anerkannten Erzieher*in, welches sich je nach Bundesland und Berufserfahrung durchschnittlich zwischen 3.000 und 4.000 Euro

bewegt. Eine Position als Gruppenleitung oder gar Leitung einer ganzen Einrichtung bleibt einem als Sozialassistent*in aber vorenthalten.

Auch kann mit einem Studium der Erziehungswissenschaft, der Sozialen Arbeit oder der neuen Studiengänge der Kindheitspädagogik in einer Tageseinrichtung für Kinder gearbeitet werden. Doch trotz der bereits in den 1990er Jahren laut werdenden Akademisierungsbestrebungen des Elementarbereiches machen Absolvent*innen der genannten Studiengänge neben 75% an einer Fachschule ausgebildeten Erzieher*innen und 15% Sozialassistent*innen nur einen sehr geringen Teil der im Handlungsfeld Beschäftigten aus.

Bezüglich der Aufgabenbereiche und damit einhergehend benötigten Fähigkeiten, lässt sich im §22 Abs. 3 des SGB VIII der sogenannte dreifache Auftrag von Tageseinrichtungen für Kinder finden. Demnach übernimmt die Kindertageseinrichtung die Aufgaben von Erziehung und Betreuung aber auch Bildung des Kindes. In dem Aufsatz „Arbeitsplatz Kita“ führt das Autorenteam um Susanne Viernickel (2017) den Bildungsauftrag von Fachkräften in Tages-einrichtungen für Kinder im Rahmen eines „sozialpädagogischen Bildungskonzeptes“ weiter aus. So sollen die Fachkräfte durch die Gestaltung von Umwelt und Interaktion sowohl kompensatorisch als auch primär präventiv zur Bildungsförderung von Kindern beitragen. Neben diesen spezifischen Aspekten spielen zunehmend auch Problembewältigung, Umgang mit Diversität und Geschlecherreflexivität eine Rolle. Somit kommt den Fachkräften in einer Tageseinrichtung für Kinder die Rolle einer zentralen Bezugsperson neben den Eltern eines Kindes zu. Prof. Dr. Dippelhofer Stiem (2012) fasst dies folgendermaßen zusammen: „Die Fachkräfte werden als „eine wichtige Sozialisationsinstanz und Begleiter der ersten Etappe des Bildungsweges – unabhängig davon, ob und wie stark sie selbst dies beabsichtigen“ (ebd., S. 129).

ORGANISATION

Die Organisation im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung präsentiert sich vielfältig: angefangen bei öffentlichen und freien Trägern bis hin zu privat gewerblichen Trägern. Letztere sind in der Minderzahl. Die Träger gestalte Bildung und Erziehung gemäß individueller Schwerpunkte und Ziele. Trotz unterschiedlicher Größen und Finanzierungsmodelle, die stark vom jeweiligen Träger und Konzept abhängen, verbindet die Einrichtungen, dass sie in Netzwerken im Sozialraum kooperieren, wie etwa der Waldkindergarten, der mit einem Forsthaus zusammenarbeitet. Für die Qualitätssicherung binden die Einrichtungen die rechtlichen Rahmenbedingungen des SGB VIII ein. Die relevantesten Paragraphen für Tageseinrichtungen finden sich in §§ 22 bis 26 des SGB VIII. §22 regelt die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen. Es geht darum, die Entwicklung, die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu fördern. In § 22a (Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen) sind die Anforderungen an die Qualitätssicherung und -entwicklung in Kitas festgelegt, inklusive des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags von Tageseinrichtungen.

WISSENSCHAFT

Die Geschichte der Tageseinrichtungen für Kinder, umgangssprachlich auch Kindergarten genannt, geht bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zurück, weshalb es eine nahezu unübersichtliche Vielzahl an dahinterstehenden Theorien und Konzepten gibt. Angefangen bei der Pädagogik von Fröbel

über Montessori bis hin zu modernen Konzepten, wie etwa spielzeugfreien Kindergärten, ließe sich die Liste bis ins Unermessliche weiterführen.

Die Bestrebung allerdings, Theorien und Konzepte empirisch zu fundieren, lässt sich mit der Entstehung der empirischen Erziehungswissenschaft erst auf die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts datieren. Auch die Schwerpunkte der Forschung sind sehr divers. Neben dem durch die PISA-Studien ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückten Forschungsfeldes der frühkindlichen Bildung, sind auch Inklusion und Geschlechterreflexivität Themen von hoher aktueller Brisanz. Ein, wenn nicht sogar das, zentrale Problem der wissenschaftlichen Erforschung institutionalisierter Kinderbetreuung, ist dabei stets die Verknüpfung von Theorie und Praxis, welche sich zwischen hochkomplexen Theorien der Sozialwissenschaften auf der einen Seite und eher wissenschaftsferner Handlungsorientierung auf der anderen Seite vollziehen muss. Dieses Problem hat sich die relativ junge Disziplin der Kindheitspädagogik zur Aufgabe gemacht. Sie widmet sich anhand von Schwerpunkten wie Professionsforschung und Performanz kindheitspädagogischen Handelns der Übersetzung theoretischer Erkenntnisse ins praktische Geschehen vor Ort.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Bezüglich der aktuellen Herausforderungen im Handlungsfeld Kita und der diesbezüglichen Forschung, lassen sich im Rahmen dieses kurzen Portfolios sicher nicht alle Entwicklungen beschreiben. Als zentrale Herausforderung ist allerdings der akute Fachkräftemangel zu nennen, welcher sich im Zuge des starken Ausbaus des Elementarbereiches, langen Ausbildungswegen und mittelmäßiger Bezahlung der Fachkräfte entwickelt hat.

Dieser wiederum hat verheerende Auswirkungen auf die von der Forschung nahegelegten Bestrebungen einer Transformation des Elementarbereiches, hingehend einer stärkeren Wahrnehmung des Bildungs- und Sozialisationsauftrages. Denn anstatt die Attraktivität des Handlungsfeldes von staatlicher Seite durch eine bessere Bezahlung mittels Subventionen zu steigern, wird dem Fachkräftemangel mit einer Öffnung der Zugangsvoraussetzungen für Personen mit nicht einschlägiger Qualifikation für die Arbeit im Elementarbereich begegnet.

Als weiterer erschwerender Aspekt kommt die dezentrale Struktur der Kinderbetreuungslandschaft hinzu. Die Vielfalt an Institutionalisierungsformen und länderspezifischen Gesetzgebungen machen es schwer, einheitliche Regelungen und Konzeptionen für die Umsetzung einer besseren Wahrnehmung des Bildungs- und Sozialisationsauftrages zu festigen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Beispiele für Kindertagesstätte sind in Hildesheim sind die Kindertagesstätte St. Mauritius, Kita Pferdeanger und Kindertagesstätte Campuskinder

LITERATUR

Dippelhofer-Stiem, B. (2012): Beruf und Professionalität im frühpädagogischen Feld. In: Fried, L. et al. (Hrsg.): Pädagogik der frühen Kindheit. Bachelor/Master. Weinheim: Beltz, S. 129-163

Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) und Durchführungsverordnung

Textor, Martin R. & Bostelman, Antje: Das Kita-Handbuch; https://www.kindergartenpaedagogik.de/

Viernickel, S.; Voss, A. & Mauz, E. (2017): Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

KULTURPÄDAGOGIK

ESRA ÖZEN, FINN SCHWARZER, VINCENT HOFFMEYER

AUFTRAG

Die Kulturpädagogik ist ein faszinierendes und facettenreiches Handlungsfeld, welches sich mit der Schnittstelle von Bildung und Kultur beschäftigt. Sie verbindet Bildung und Kultur, um Menschen aller Altersgruppen Zugang zu kulturellen Erfahrungen zu ermöglichen. Ihr Ziel ist es, das Verständnis für Kunst und Kultur zu fördern, kreatives Denken anzuregen und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Menschen sollen in ihrer persönlichen und sozialen Entwicklung gestärkt werden, indem sie Kultur als wichtigen Bestandteil menschlicher Erfahrung anerkennen und fördern. Auch im musisch-künstlerischen Bereich hat sich die Kulturpädagogik verankert, es werden bspw. an Musik- oder Tanzschulen, Musikinstrumente oder Tanztechniken pädagogisch geschult. „Die Auseinandersetzung mit künstlerischen Arbeitsformen sowie das Wissen um die historischen Entstehungs- und Interpretationskontexte der jeweiligen Kunstform bilden die Grundlage einer jeden Kulturellen Bildung“ (vgl. Reinwand, 2012, S.257). Das Zitat verdeutlicht das enge Zusammenspiel von Kunst und Kulturpädagogik. Durch ihre vielfältigen Ansätze und ihre Offenheit für neue Ideen bleibt die Kulturpädagogik ein dynamisches Feld, das die Beziehung zwischen Bildung und Kultur weiter vorantreibt.

ADRESSAT*INNEN

Kulturpädagogik richtet sich an Personen jeden Alters und Hintergrund mit dem Ziel kulturelle Bildung, kritisches Denken und Kreativität zu fördern. Die Adressat*innen der Kulturpädagogik sind daher sehr vielfältig, da kulturelle Bildung darauf abzielt, Individuen und Gruppen in unterschiedlichen Altersstufen und sozioökonomischen Hintergründen zu erreichen.

PROFESSION

Kulturpädagog*innen können ihre eigene pädagogische Philosophie entwickeln, welche verschiedene Elemente integrieren könnte, z.B. ein inklusiver Ansatz, ein partizipativer Lernansatz oder ein handlungsorientierter Lernsatz. Die Studien- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Kulturpädagogik sind entsprechend breit gefächert. Sie reichen von theoretischen Grundlagen über pädagogische und kulturwissenschaftliche Fragestellungen bis hin zu praxisorientierten Vermittlungsstrategien sowie Methoden im Management und der Organisation.

Kulturpädagog*innen sollten über unterschiedliche Kompetenzen verfügen, darunter wissenschaftliches und praktisches Grundlagenwissen, pädagogische Fähigkeiten, ausgeprägte kommunikative Fertigkeiten, Vermittlungskompetenz, Organisation und Managementkompetenz sowie Medienkompetenz.

ORGANISATION

Kulturpädagogik organisiert sich vielschichtig und passt sich an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen an. Sie basiert oft auf einem partnerschaftlichen Ansatz, der die Zusammenarbeit verschiedener

Akteure, bspw. von Kulturinstitutionen, Bildungseinrichtungen, soziale Organisationen und freiberuflichen Kulturpädagog*innen, umfasst. Als ein zentraler Akteur in der Kulturpädagogik ist „Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung“ (BKJ) zu nennen, welcher z.B. die Interessen von kultureller Bildung auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene vertritt. Als kleine Beispielorganisationen sind Jugendkunst- und Musikschulen zu nennen.

1. Bildung und Kulturvermittlung:

In der Kulturpädagogik steht die Vermittlung von kulturellem Wissen und kreativen Fähigkeiten im Vordergrund. Durch gezielte pädagogische Ansätze werden verschiedene künstlerische Ausdrucksformen, wie Musik, Theater, Bildende Kunst und Literatur, vermittelt und für Menschen zugänglich gemacht.

2. Förderung der Kreativität:

Ein zentrales Anliegen der Kulturpädagogik ist die Förderung von Kreativität und schöpferischem Denken. Durch verschiedene künstlerische Aktivitäten und Projekte werden Menschen ermutigt, ihre eigene Kreativität zu entfalten und auszudrücken.

3. Inklusion und Teilhabe:

Kulturpädagogik strebt nach kultureller Teilhabe für alle. Inklusive Ansätze sorgen dafür, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft, sozialem Status oder körperlichen Fähigkeiten gleichermaßen Zugang zu kulturellen Angeboten haben.

4. Interdisziplinäre Ansätze:

Die Kulturpädagogik ist interdisziplinär und nutzt Erkenntnisse aus Pädagogik, Kunstwissenschaft, Soziologie und anderen Bereichen. Dies ermöglicht eine vielseitige und ganzheitliche Herangehensweise an die Förderung von Kulturverständnis.

5. Kulturelle Identität und Diversität:

Die Kulturpädagogik trägt zur Entwicklung kultureller Identität bei, indem sie die Vielfalt kultureller Ausdrucksformen und Traditionen würdigt. Sie fördert das Verständnis für unterschiedliche Kulturen und schafft Räume für den Dialog über kulturelle Diversität.

6. Projekte und Veranstaltungen:

Kulturpädagog*innen arbeiten oft in Projekten und organisieren kulturelle Veranstaltungen, die von Workshops und Ausstellungen bis hin zu künstlerischen Aufführungen reichen. Solche Aktivitäten bieten einen praktischen Rahmen für die Anwendung kultureller Bildung.

WISSENSCHAFT

Die Forschung in Kultureller Bildung erlebt einen Aufschwung durch vermehrte Publikationen und gesteigerte Qualität. Forschungsarbeiten existieren häufig in der Bildungs- oder Erziehungswissenschaft

sowie in der Kunst- und Kulturwissenschaft. Die positiv aufgenommenen aktuellen BMBF-Förderrichtlinien und der Forschungsfonds zur Wirkungsforschung zeigen die verstärkte Aufmerksamkeit im Bereich Kultureller Bildung (vgl. Reinwand, 2020, S. 3).

Herausforderungen: Die Forschung im internationalen Vergleich zur Kulturellen Bildung weist bisher nur geringe Fortschritte auf und es besteht ein deutlicher Bedarf an einer verstärkten Entwicklung. Insbesondere im Kontext der Weiterentwicklung des Praxisfeldes Kultureller Bildung wäre dies äußerst förderlich (vgl. Reinwand, 2020, S. 10)

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Es bedarf einer Erweiterung der verschiedenen Bereiche, darunter Freizeitmarkt, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Hochkultureinrichtungen, Kulturverwaltungen, Kulturförderung, Tourismus und Neue Medien. Es bleibt eine anhaltende Herausforderung, die Fragen nach der Definition von Kultur und kultureller Bildung zu klären, um die Ausrichtung der Kulturpädagogik zu präzisieren.

Die Kulturvermittlung und Kulturelle Bildung unterliegen gesellschaftlichen Transformationsprozessen wie Digitalisierung, Internationalisierung, wachsender Diversität und dem demographischen Wandel. Daher müssen Konzepte und Handlungsstrategien vor dem Hintergrund dieser Veränderungen entwickelt werden (vgl. Zacharias, 2013/2012, S. 4).

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

- • Landesvereinigung kulturelle Jugendbildung e. V. https://lkjnds.de/lkj-portal.html
- • Kulturregion Hannover https://www.stiftung-kulturregion.de/foerderung.html

LITERATUR

Reinwand-Weiss, V.-I.: (2016). Kulturelle Bildung. In: Helm, J., & Schwertfeger, A. (Hrsg.): Arbeitsfelder der Kindheitspädagogik. Weinheim, Basel, S.254-267.

Reinwand-Weiss, V.-I.(2020/2018): Kulturelle Bildung aus der Perspektive der Wissenschaft in Forschung und Lehre. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE: https://www.kubi-online.de/artikel/kulturelle-bildung-aus-perspektive-wissenschaft-forschung-lehre

Scheunpflug, A., Wulf, C., & Züchner, I. (2022). Kulturelle Bildung. Springer VS.

Zacharias, W. (2013). Kulturpädagogik: Kulturelle Jugendbildung - Eine Einführung. Leske + Budrich Verlag.

Internetquellen

https://www.kik-wb.de/berufsperspektiven-2/

LITERATURPÄDAGOGIK

NIKLAS LEHMANN, STEPHAN NÖLKE

AUFTRAG

Die Vermittlung von Lesekompetenz und das Entwickeln von literarischem Verständnis stehen im Hauptfokus der Literaturpädagogik. Dabei soll außerdem die persönliche und kulturelle Bildung gefördert werden. Menschen erhalten durch sie die nötigen Fähigkeiten, um Literatur zu rezipieren und sich kritisch mit ihr auseinandersetzen zu können. Dabei spielen auch die Erweckung und Förderung der Lust am Lesen eine zentrale Rolle. Literaturpädagogik umfasst daher sowohl die theoretische Auseinandersetzung mit literarischen Texten und ihrer Didaktik als auch die praktische Umsetzung in Bildungseinrichtungen wie Schulen, Bibliotheken, Universitäten oder literaturbezogenen Projekten und Veranstaltungen.

ADRESSAT*INNEN

Wie viele andere pädagogische Handlungsfelder richtet sich die Literaturpädagogik an Menschen jeden Alters. Es gibt Projekte sowohl mit Kindergartenkindern und Schüler*innen als auch mit Senior*innen. Dabei kann es auch zu Spezialisierungen aufgrund eines besonderen Bedarfs, wie z.B. Menschen mit Lese-Rechtschreibschwäche oder Nicht-Muttersprachler*innen, kommen. Die Adressaten der Literaturpädagogik sind entsprechend sehr vielfältig, da diese darauf abzielt, Individuen und Gruppen in unterschiedlichen Altersstufen und sozioökonomischen Hintergründen zu erreichen.

PROFESSION

Die Profession der Literaturpädagogik umfasst Lehrer*innen, Erzieher*innen, Dozent*innen und weitere Bildungsfachleute, die sich mit der Vermittlung von Literatur beschäftigen. Die Aus- und Weiterbildung dieser Fachkräfte schließt das Feld der Profession mit ein. Die Kompetenzen der Profession sind vielfältig. So umfasst das Feld unter anderem die Konzeption von didaktischen Methoden für literarischen Inhalt, Entwicklung von Leseförderprogrammen und Kenntnis über die verschiedenen Felder der Literatur und ihre Einsatzmöglichkeiten.

ORGANISATION

Projekte der Literaturpädagogik finden häufig in Schulen in der Form von Lesewettbewerben, Autor*innenlesungen und Schreibwerkstätten statt. Aber auch außerschulisch können Projekte in z.B. in Bibliotheken oder Kinder- und Jugendzentren stattfinden. Die Durchführung dieser Projekte wird häufig mit einem Team aus Lehrkräften, Pädagog*innen und teilweise auch Autor*innen realisiert. Dabei stammen die Mittel für die Finanzierung der Projekte häufig aus öffentlichen Fonds, Stiftungen oder dem Kulturbudget der Gemeinden, der Länder oder des Bundes. Konzepte werden stetig weiterentwickelt, um auf gesellschaftliche Veränderungen und wissenschaftliche Erkenntnisse eingehen zu können.

WISSENSCHAFT

Die wissenschaftliche Forschung der Literaturpädagogik umfasst schwerpunktmäßig vor allem Forschungen zu den Themen literarische Sozialisation und Didaktik, Leseforschung und Wirkung von Literatur. Sie kann als interdisziplinäre Disziplin mit Verbindungen zu Literaturwissenschaften, Linguistik, Psychologie und Sozialwissenschaften verstanden werden. Dabei operiert die Wissenschaft mit ihren eigenen abgegrenzten Theorien, wie etwa Literaturtheorien über die Funktion und Bedeutung von Literatur. Aber auch die historische Perspektive mit Blick auf die literarischen Epochen und Strömungen wird zentral behandelt.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Aktuelle Themen, welche die Disziplin besonders beeinflussen, sind Digitalisierung und Medienwandel, Diversität, Inklusion und Mehrsprachigkeit. Der Umgang mit digitalen Medien und E-Books und ihre Auswirkungen auf das Leseverhalten der Menschen oder die Rezeption von Literatur aufgrund unterschiedlicher kultureller Hintergründe sind hierfür Beispiele. Auch aktuelle Debatten um den Umgang mit rassistischer, sexistischer oder ableistischer Literatur sind hier zu benennen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

In **Hildesheim** führen vor allem die Stadtbibliothek, das Literaturhaus St. Jakobi und die Universität Hildesheim literaturpädagogische Projekte durch.

LITERATUR

Akademie der Kulturellen Bildung: Literaturpädagogik. Online verfügbar unter https://kulturellebildung.de/kurse/qualifizierung-literaturpaedagogik-ars/ , zuletzt geprüft am 24.01.2024.

Bundesverband Leseförderung e.V.: Lese- und Literaturpädagogik. Online verfügbar unter https://www.bundesverband-lesefoerderung.de , zuletzt geprüft am 24.01.2024.

Jentgens, Stephanie (2013): Außerschulische Literaturvermittlung. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE: https://www.kubi-online.de/artikel/ausserschulische-literaturvermittlung (letzter Zugriff am 31.01.2024).

Jentgens, Stephanie (2016): Lehrbuch Literaturpädagogik. Eine Einführung in Theorie und Praxis der Literaturvermittlung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. Online verfügbar unter https://content-select.com/index.php?id=bib&ean=9783779943396 .

Pantos, Regina (2013): Ausbildung für Kinder- und Jugendliteratur als Gegenstand Kultureller Bildung. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE: https://www.kubi-online.de/artikel/ausbildung-kinder-jugendliteratur-gegenstand-kultureller-bildung (letzter Zugriff am 31.01.2024).

MIGRATIONSPÄDAGOGIK

TALA KRAIDI, CUMANA HASSEN, ESILA UTSMAEVA

AUFTRAG

Migrationspädagogik befasst sich insbesondere mit den Herausforderungen und Chancen, die durch Migration und gesellschaftliche Diversität entstehen. Der Ansatz der Migrationspädagogik zielt insbesondere darauf ab, Bildungskontexte zu schaffen, die von Interkulturalität, Mehrsprachigkeit und Vielfalt geprägt sind und diese wertschätzen sowie konstruktiv mit ihnen umgehen. Entsprechend kann Migrationspädagogik Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern, indem spezielle Fördermaßnahmen implementiert werden. Hierbei steht insbesondere die gezielte Unterstützung bezüglich der Integration in das Bildungssystem im Vordergrund. So richtet sich der Blick auf Zugehörigkeitsordnungen in der Migrationsgesellschaft und auf die Macht der Unterscheidung, ebenso wie auf die Bildungsprozesse, die in hier enthalten sind und verhindert werden. Inhalt sind jedoch nicht nur sprachfördernde Maßnahmen, sondern auch die Berücksichtigung kultureller Vielfalt. Die Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen spielt dabei eine entscheidende Rolle, um Diversität als Bereicherung zu sehen und ein inklusives Bildungsumfeld zu schaffen. Es ist wichtig, das Potenzial von Geflüchteten und der "aufnehmenden" Gesellschaft anzuerkennen und zu nutzen, um die Gesellschaft weiterzuentwickeln. Der Fokus liegt darauf, die individuellen Bedürfnisse und Potenziale dieser Zielgruppe zu erkennen und durch angepasste Maßnahmen einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich zu leisten.

ADRESSAT*INNEN

In der Praxis bezieht sich die Migrationspädagogik auf verschiedene Bildungsbereiche und -settings, von der Schule über die Erwachsenenbildung bis hin zur Sozialarbeit und betrifft sowohl die Lehrplangestaltung als auch die Aus- und Fortbildung von Pädagog*innen. Migrationspädagogische Ansätze werden auch in der non-formalen Bildung und in der politischen Bildung genutzt, um eine integrative und gerechte Gesellschaft zu fördern. Oftmals liegt die Aufmerksamkeit auf Kindern und Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund. Diese Gruppe von jungen Menschen weist besondere Bedürfnisse, Herausforderungen und Potenziale auf, die es bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zu berücksichtigen gilt, dazu gehören unter anderem kulturelle Unterschiede und sprachliche oder soziale Hintergründe. Adressiert sind auch diejenigen, die viel mit diesem Klientel zu tun haben, das können beispielsweise Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen oder Erzieher*innen sein. Sie sollten sensibilisiert werden, um die Bedürfnisse und Herausforderungen der Menschen mit Migrationshintergrund besser zu verstehen und angemessen darauf einzugehen.

PROFESSION

In der Migrationspädagogik zeichnet sich die „Profession“ durch das engagierte Wirken verschiedener Fachkräfte aus, die sich insbesondere der Förderung von Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund widmen. Diese Expert*innen, darunter Lehrer*innen, Sozialpädagog*innen, Integrations- und Migrationsberater*innen sowie interkulturelle Trainer*innen und Erziehungswissenschaftler*innen mit entsprechender Weiterbildung setzen ihre fachliche Expertise ein, um eine

effektive Unterstützung und Integration in das Bildungssystem zu gewährleisten. Ihre Aufgaben umfassen Beratung, interkulturelles Training, Sprachförderung, kulturelle Sensibilisierung und die Schaffung von Fördermaßnahmen. Durch ihre engagierte Tätigkeit tragen sie maßgeblich dazu bei, den Bildungsweg für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erleichtern und eine inklusive Lernumgebung zu schaffen. Migrationspädagogik bezieht sich dabei auf verschiedene Bildungsbereiche und -settings, von der Schule über die Erwachsenenbildung bis hin zur Sozialarbeit und betrifft sowohl die Lehrplangestaltung als auch die Aus- und Fortbildung von Pädagog*innen. Migrationspädagogische Ansätze werden auch in der non-formalen Bildung und in der politischen Bildung genutzt, um eine integrative und gerechte Gesellschaft zu fördern

ORGANISATION

Migrationspädagogik als Handlungsfeld beinhaltet die systematische Planung, Umsetzung und Koordination von Bildungsmaßnahmen, insbesondere für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. In diesem Bereich arbeiten verschiedene Fachkräfte, um eine ganzheitliche Unterstützung zu gewährleisten. Die Organisationsstruktur umfasst vielfältige Handlungsformen, darunter Beratung, interkulturelles Training, Sprachförderung, kulturelle Sensibilisierung sowie Förderung und Unterstützung bei der Integration in das Bildungssystem. Migrationspädagogik ist genau genommen in jeder pädagogischen Einrichtung ein gegenwärtiger Handlungsbereich, also ist sie eine Querschnittsaufgabe von mehreren Einrichtungen und Angebote, wie zum Beispiel Jugendarbeit oder in Kulturvereinen. Eine effektive Organisation in der Migrationspädagogik ermöglicht eine gezielte und nachhaltige Förderung der Bildungschancen für diese Zielgruppe.

WISSENSCHAFT

Migrationspädagogik als Wissenschaft beschäftigt sich mit der Erforschung und theoretischen Fundierung von Bildungsprozessen in migrationsgeprägten Gesellschaften. Sie stellt einen interdisziplinären Forschungsbereich dar, der Elemente aus Pädagogik, Soziologie, Psychologie, Anthropologie und weiteren Disziplinen integriert, um ein umfassendes Verständnis von Bildung in der Einwanderungsgesellschaft zu entwickeln. Entsprechend helfen z.B. die Erziehungs- und Sozialwissenschaften pädagogische Prozesse zu verstehen. Die Psychologie hilft dabei, das Verhalten von Kindern mit Migrationshintergrund besser zu begreifen, um gezielte Förderung zu ermöglichen. Die interkulturelle Kommunikation ist wichtig, um effektiv in einem multikulturellen Umfeld zu kommunizieren. Durch die Kombination dieser wissenschaftlichen Ansätze entsteht eine umfassende Migrationspädagogik, die auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen eingeht.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Migrationspädagogik wird immer wichtiger, weil unsere Gesellschaft zunehmend diverser wird. Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund und unterschiedlichen Erfahrungen kommen zusammen. Migrationspädagogik hilft dabei, diese Vielfalt zu verstehen, zu schätzen und zu nutzen. Sie trägt zur Chancengleichheit im Bildungssystem bei und fördert die Integration von Migrantinnen und Migranten. Indem man sich mit den Bedürfnissen und Herausforderungen dieser Menschen auseinandersetzen, kann eine inklusive Gesellschaft aufgebaut werden. Migrationspädagogik ist also ein wichtiger Ansatz, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und eine bessere Zukunft für alle zu schaffen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

AWO-Arbeiterwohlfahrt-Bundesverband e.V. www.awo.org

LITERATUR

Böhmer, Anselm (2016): Bildung als Integrationstechnologie? Neue Konzepte für die Bildungsarbeit mit Flüchtlingen. 1. Aufl. Bielefeld: Transcript (X-Texte zu Kultur und Gesellschaft).

Bundesministerium Des Innern Und Für Heimat (2023): Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, in: Bundesministerium des Innern und für Heimat, 02.11.2023, [online] https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html

OFFENE KINDER- UND JUGENDARBEIT

LISA-MARIE MILTER

AUFTRAG

Offene Kinder - und Jugendarbeit (OKJA) als Teil der Kinder und Jugendhilfe hat nach §11 SGB VIII den Auftrag Angebote zur Verfügung zu stellen, die zur Förderung der Entwicklung Kinder-und Jugendlicher notwendig sind. Die Angebote sollen laut SGB VIII „an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen".

ADRESSAT*INNEN

Adressat*innen sind alle Kinder und Jugendliche und das unabhängig von ihren spezifischen Problemlagen, ihrem Alter und Geschlecht, ihrem Bildungsstand sowie ihrer gesellschaftlichen oder ethnischen Herkunft (vgl. Sturzenhecker & Deinet, 2018, S. 695). Da von den jeweiligen pädagogischen Einrichtungen aber nicht wirklich alle erreicht werden können, müssen die Fachkräfte durch Bedarfsanalysen und Konzipierungsprozesse festlegen und begründen welche Zielgruppe erreicht werden soll (vgl. Beck & Sturzenhecker, 2021, S. 751).

Die Lebenslagen der Kinder- und Jugendlichen sind heterogen, weshalb keine Verallgemeinerung der Problemlagen stattfinden kann und soll. Kinder und Jugendliche können bestimmte Problemlagen aufweisen, müssen dies aber nicht. Laut Schmidt kommen die Adressat*innen zum Teil aus nicht privilegierten, formal niedrig gebildeten und belasteten Mileus (vgl. Schmidt, 2021, S. 300).

PROFESSION

Die OKJA zeichnet sich dadurch aus, dass Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Anstellungsverhältnissen vertreten sind. So gibt es neben hauptamtlich Beschäftigten beispielsweise, Teilzeit- und Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte oder auch Bundesfreiwilligendienstler*innen und seltener auch Ehrenamtliche. Die Qualifikation im Rahmen eines Studiums geschieht beispielsweise durch die Studiengänge: Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Erziehungswissenschaft. (vgl. Peucker et al., 2021, S. 486f.) Das Personal hat mannigfaltige Aufgaben, so z.B. klassische Referent*innentätigkeit in Jugendorganisationen, pädagogische Arbeit in Einzel-und Gruppensettings, die Durchführung themenspezifischer Angebote, Aufgaben der Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit oder auch technische und verwaltende Aufgaben (vgl. Nick, 2021.S. 141). Ebenso vielfältig wie die Aufgaben sind die Kompetenzen und Kenntnisse, über die das Personal verfügen sollte. Dazu zählen Kenntnisse über die Lebenslagen und Verhältnisse von Kindern und Jugendlichen, die institutionellen Strukturen des Sozial- und Jugendhilfesystems, das Kinder-und Jugendhilfegesetz, soziologische und psychologische Wissensbestände, Kenntnisse politisch-administrativer Strukturen, das Wissen über Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit und kommunikative Kompetenzen (vgl. ebd. S. 142).

ORGANISATION

Insgesamt gibt es ein breites Spektrum an Angeboten, die jeweils unterschiedliche Rahmenbedingungen haben, wie den offenen Treff, interkulturelle Angebote, medienpädagogische Angebote, genderspezifische Angebote oder Beratung (vgl. Peucker et al., 2021, S. 488).

Die Angebote sollen interessenbezogen sein, die Entwicklung der Persönlichkeit der Adressat*innen unterstützen und ihnen dabei helfen, sich als selbstständiges Mitglied in die Gesellschaft einzubringen. Außerdem sollen Selbstbildungs- und Demokratiebildungsprozesse gestärkt, Bildungserfahrungen ermöglicht und Frei- und Erfahrungsräume geschaffen werden. (vgl. Kirsch, 2021, S. 4) Zentrale Prinzipien sind Offenheit, Freiwilligkeit, Niederschwelligkeit, Partizipation und Selbstbildung (vgl. Nick, 2021, S. 152).

Die Träger lassen sich in freie und öffentliche Träger unterscheiden. Freie Träger sind zum Beispiel Vereine (vgl. Werthmanns-Reppekus, 2021, S. 1830). Im Gegensatz dazu sind öffentliche Träger das Jugendamt, das Landesjugendamt und die Jugendministerien. Diese tragen auch die Verantwortung und haben zur Aufgabe, die freien Träger bei der Umsetzung zu unterstützen und mit diesen zusammenzuarbeiten (vgl. ebd., S. 1833).

Finanziert werden die Einrichtungen größtenteils aus öffentlichen Mitteln der Kinder-und Jugendhilfe. Kultusministerien finanzieren teilweise auch spezifische Angebote. Daneben kommen finanzielle Mittel aus anderen Quellen, so können Einrichtungen freier Träger Finanzierung durch Verbandsstrukturen, Erlöse, Stiftungsmittel oder auch Spenden erhalten. (vgl. Mairhofer, 2021, S. 1859)

WISSENSCHAFT

Die (offene) Kinder- und Jugendarbeit hat keine einheitliche Theorie, sondern setzt sich aus unterschiedlichen Theorieansätzen und Ansprüchen des Diskurses zusammen (vgl. Deinet & Sturzenhecker, 2018, S. 696).

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die Kinder- und Jugendarbeit in Hannover sieht sich momentan mit Sparplänen konfrontiert, so sollen 1,8 Millionen Euro gekürzt werden. Einrichtungen der Kinder-und Jugendarbeit positionieren sich gegen diese Kürzungen, da diese Schließungen von Einrichtungen und das Wegfallen von Angeboten zur Folge hätten. Es würde keine Rücksicht auf Kinder und Jugendliche genommen (vgl. Lill, 2023).

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

- Frei!Raum – Inklusives Jugendzentrum Hannover
- JUTZ Holle Mädchentreff Hildesheim
- Queerunity – Jugendzentrum für alle LGBTIQ*
- Abenteuerspielplatz Welfengarten Hannover

LITERATUR

Beck, I., Sturzenhecker, B. (2021): Inklusion und Partizipation in der Offenen Kinder-und Jugendarbeit. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg,) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 749-771). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.

*Kirsch, P. (2021): So sehen Kinder und Jugendliche Offene Kinder- und Jugendarbeit. Fotoessays von Nutzer*innen. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 3–44). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.*

Lill, Sönke (25.10.2023). Kürzungen der Stadt: Sind das die richtigen Prioritäten? URL: https://www.neue-presse.de/lokales/hannover/kuerzungen-der-stadt-sind-das-die-richtigen-prioritaeten-XAJKATJOIJBABKG2F2NZCYRXFY.html (Abrufdatum 19.01.24)

Mairhofer, A. (2021): Empirisches Wissen zur Finanzierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 1857–1872). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.

Nick, P. (2021): Anforderungen an Wissen und Können der Fachkräfte der Jugendarbeit und ihre Ausbildung. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 139-159). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.

Peucker, C., Pluto, L., van Santen, E. (2021): Empirisches Wissen zu Typen und Merkmalen von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 479–493). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.

*Schmidt, H. (2021): Empirisches Wissen zu den Besucher*innen. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 295-306). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.*

Sturzenhecker, B., Deinet, U. (2018): Kinder-und Jugendarbeit. In: Böllert, K. Kompendium Kinder- und Jugendhilfe (S.693-712). Wiesbaden: Springer VS.

Werthmanns - Reppekus, U. (2021): Freie Träger, Initiativen, Fach- und Dachverbände der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B.; von Schwanenflügel, L.; Schwertheim, M. (Hrsg.) Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit (S. 1829- 1844). 5 Aufl. Band 1. Wiesbaden: Springer VS.

PÄDAGOGISCHE ARBEIT IN DER JUSTIZVOLLZUGSANSTALT (JVA)

ZINA CHANBOURA, MALAK MUSTAPHA, VICTORIA-SOPHIE SOLLIK, MAHA ASAAD, ANAHITA MAHMOUDI

AUFTRAG

Die JVA hat den Auftrag den Jugendstrafvollzug erzieherisch zu gestalten und dabei das Jugendstrafvollzugsgesetz zu beachten. Der Fokus liegt auf der individuellen Förderung und der Erziehung straftätig gewordener Jugendlicher, um ihre Entwicklung zur Selbstständigkeit zu unterstützen. Außerdem hat der Erziehungswissenschaftliche Dienst die Aufgabe, individuellen Förderungs- und Erziehungsbedarf des Jugendlichen festzustellen sowie die Mitwirkung bei der Vollzugsplanung. Sie planen, leiten und evaluieren angemessene freizeitpädagogische Maßnahmen und organisieren interne Freizeitkonzepte.

ADRESSAT*INNEN

Die Adressat*innen sind junge, straffällig gewordene junge Menschen, die eine Jugendstrafe ohne Bewährung erhalten. Mit eingeschlossen sind sowohl Jugendliche als auch junge Erwachsene, bei denen ein Entwicklungsrückstand festgestellt wird.

PROFESSION

Pädagogen*innen im Erziehungswissenschaftlichen Dienst spielen eine zentrale Rolle in Jugendvollzugsanstalten. Wichtige Aufgaben sind das Planen und Organisieren von Bildungsangeboten. Voraussetzungen hierfür sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium in der Fachrichtung Erziehungs- oder Sozialwissenschaft. Der Verdienst ist abhängig von Erfahrung und Beschäftigungsdauer und liegt in der Entgeltgruppe 13 TV-L bei 4.738,54€ Brutto.

ORGANISATION

In einer Justizvollzugsanstalt übernehmen Führungspersonen, einschließlich des Anstaltsleiters oder der Anstaltsleiterin sowie deren Stellvertreter*innen, die Verantwortung für die Leitung der Vollzugsabteilung und der verschiedenen Fachbereiche. Unabhängige Gremien wie die*der Gleichstellungsbeauftragte*r, der Personalrat, die Seelsorge und der Anstaltsbeirat sind ein wichtiger Bestandteil in der JVA. Die Organisationsstruktur der JVA integriert alle Fachbereiche und Vollzugsabteilungen, während die Leitungsperson der Vollzugsabteilung und Fachbereiche Verantwortung tragen. Sie organisieren die Dienstplangestaltung und sind für ihre Mitarbeiter*innen zuständig. Die Arbeit in der JVA ist von verschiedenen Zuständigkeiten, Aufgaben und Vollzugsformen geprägt.

WISSENSCHAFT

Die Aufgaben der JVA – hier am Beispiel Hannover – umfasst verschiedene Aspekte, die unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen im Kontext der Resozialisierung und Betreuung repräsentieren, darunter:

1. Resozialisierung: Der Fokus liegt darauf, Menschen, die straffällig geworden sind, erfolgreich in die Gesellschaft zurückzuführen. Diese Zielsetzung wird durch die Auseinandersetzung mit den Ursachen von Kriminalität in verschiedenen Bereichen erreicht. Bei dem Programm „Gefangene helfen Jugendlichen" setzten sich die Gefangenen mit ihren falschen Entscheidungen auseinander. Daraufhin führen Pädagog*innen Gespräche mit Jugendlichen, die sich auf dem Weg zu einer kriminellen Laufbahn befinden. Gemeinsam reflektieren sie darüber, wie eine Verhaltensänderung erreicht werden kann.

2. Berufliche Ausbildung und Qualifizierung: Ein beträchtlicher Anteil der Insassen hat keinen Schul- oder Berufsabschluss. Daher werden verschiedene berufliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, zum Beispiel im Metallbau-, Küchen- oder Holzverarbeitungsbereich.

3. Behandlung und psychologischer Dienst: Die Behandlung in der JVA Hannover zielt darauf ab, den Insassen Möglichkeiten zur Selbstreflexion zu bieten und ihnen bei der Bewältigung ihrer kriminellen Vergangenheit zu helfen. Der psychologische Dienst unterstützt sie dabei mit kriminaltherapeutischen Behandlungsplänen.

4. Sozialer Dienst: Diplomierte Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen unterstützen die Insassen während verschiedener Phasen des Strafvollzugs - von der Aufnahme bis hin zur Vorbereitung auf die Entlassung

5. Suchtberatungsdienst: Etwa 70% der Insassen in der JVA Hannover haben mit Suchtproblemen zu kämpfen. Der Suchtberatungsdienst hilft ihnen bei der Bewältigung dieser Problematik während ihrer Haftzeit und bereitet sie auf externe Therapien vor.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

In der JVA spiegeln sich aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in verschiedenen Bereichen wieder:

1. Berufliche Ausbildung und Qualifizierung: Der Teilnehmer*innenanteil an beruflichen Maßnahmen wurde reduziert, es werden jedoch weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen angeboten.

2. Behandlung: Die Behandlung von straffälligen Menschen fokussiert sich nicht nur auf individuelle Defizite, sondern auch auf Stärkung sozialer und persönlicher Fähigkeiten.

3. Soziales Training: Bei diesen Trainings adressieren verschiedene Module spezifische Herausforderungen wie Problemlösefertigkeiten und Umgang mit Suchtproblemen.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Die Justizvollzugsanstalt Hannover gehört mit 600 Haftplätzen und vielen unterschiedlichen Abteilungen zu den großen Gefängnissen in Niedersachsen. (https://www.justizvollzugsanstalt-hannover.niedersachsen.de/startseite/)

LITERATUR

Meier, Bernd-Dieter; Leimbach, Katharina (Hrsg.). Gefängnisse im Blickpunkt der Kriminologie: Interdisziplinäre Beiträge zum Strafvollzug und der Wiedereingliederung. Juristische Fakultät. Leibniz Universität, Hannover. Springer-Verlag GmbH

Tluczikont, Agnes. (2015): Strafvollzug und Resozialisierungsmaßnahmen: Resozialisierung von Straftätern im Kontext sozialpädagogischer Ziele und Probleme sowie rechtlicher Fragen. Hamburg. Diplomica Verlag GmbH.

Internetquellen

- *https://www.justizvollzugsanstalt-hannover.niedersachsen.de/startseite/*
- *https://karriere.nrw/berufsbeschreibungen/54821036-badf-43b7-9101-fc873009d236*
- *https://www.justiz.nrw.de/BS/recht_a_zlS/Sozialarbeiter_JVA/index.php*
- *https://www.jobs-beim-staat.de/tarif/tv_Leiz*

PERSONALMANAGEMENT

ALEYNA YIGIT, EBRU TOLIP, KATI, SUDE BIRDEMIR

AUFTRAG

Wozu dient Personalmanagement? Ein auf Strategie und Mitarbeiterorientierung ausgerichtetes Personalmanagement ermöglicht es Unternehmen, flexibel auf gegenwärtige Veränderungen zu reagieren. Es trägt dazu bei, die besten Talente zu rekrutieren, effektiv einzusetzen und kontinuierlich zu fördern. Über einen langfristigen Horizont hinweg entfaltet es einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens. Das zentrale Ziel des Personalmanagements liegt somit in der effizienten Rekrutierung, Einsatzplanung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeiter*innen, um die organisatorischen Ziele und den Gesamterfolg des Unternehmens zu fördern. Dies umfasst die Sicherstellung einer adäquaten Mitarbeiter*innenstruktur, die Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre, die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen, die Aufrechterhaltung ihrer Motivation sowie die Anpassung an sich wandelnde Anforderungen und Herausforderungen.

ADRESSAT*INNEN

Die genauen Adressat*innen und deren Bedürfnisse variieren je nach Organisation, Branche und Kontext und umfassen verschiedene Gruppen innerhalb und außerhalb der Organisation. Dementsprechend gehören zu den Adressierten primär die Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Unternehmensleitung, Externe Stakeholder, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretungen.

PROFESSION

Für erfolgreiches Personalmanagement sind bestimmte Stärken von entscheidender Bedeutung. Erstens sind ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten unerlässlich. Ein effektiver Austausch zwischen Management und Mitarbeiter*innen fördert ein transparentes Arbeits-umfeld und erleichtert die Lösung von Problemen. Empathie spielt eine wichtige Rolle, da ein Verständnis für die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeiter die Mitarbeiterbindung stärkt und die Teamdynamik verbessert. Strategisches Denken auf Basis fachlicher Expertise ermöglicht es dem Personalmanagement, langfristige Ziele zu entwickeln und geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele zu planen. Flexibilität ist in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt von Vorteil. Die Fähigkeit, sich an neue Herausforderungen anzupassen und innovative Lösungen zu finden, ist entscheidend. Zudem ist die Fähigkeit zur Konfliktlösung wichtig, um Spannungen im Team zu minimieren und ein harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen. Auf der anderen Seite können bestimmte Schwächen die Wirksamkeit des Personalmanagements beeinträchtigen: Mangelnde Kommunikation führt zu Informationslücken und Missverständnissen, während Inflexibilität die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Bedingungen behindern kann. Fehlende Empathie kann zu einer geringeren Mitarbeiter*innenbindung und Motivation führen, da die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter nicht ausreichend berücksichtigt werden. Daher sind diese Schwächen in einem Bereich, der stark auf zwischenmenschlichen Beziehungen und strategischer Planung basiert, wenig geeignet. Die Berufstätigkeit im Handlungsfeld wird meist über den klassischen

Weg eines wirtschaftlichen Studiengangs erreicht, jedoch nicht ausschließlich. Denn auch über Studiengänge, wie das der Erziehungswissenschaft, kann die Tätigkeit des Personalmanagements ausgeübt werden.

ORGANISATION

Die Struktur des Personalmanagements umfasst vielfältige Funktionen und Verantwortlichkeiten, darunter:

1. Talentakquise und Auswahl: Identifizierung von Personalbedarf, Ausschreibung von Positionen, Bewerber*innenauswahl und Durchführung von Einstellungsprozessen

2. Mitarbeitereinsatz und -entwicklung: Planung und Optimierung der Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeiter*innen, Förderung von Karriereentwicklung, Implementierung von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

3. Management von Personaldaten: Pflege von Mitarbeiter*innendaten, Verwaltung von Arbeitsverträgen und Sicherstellung der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen.

4. Gestaltung von Arbeitsbeziehungen: Verwaltung von Mitarbeiter*innenbeziehungen, Konfliktlösung, Umsetzung von Mitarbeiterfeedback und Förderung einer positiven Arbeits-kultur.

5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement: Gewährleistung von Arbeitsplatz-sicherheit, Förderung von Gesundheitsmaßnahmen und Umsetzung relevanter Vorschriften.

6. Personalcontrolling: Erfassung und Analyse von Personal-Kennzahlen, Berichterstattung zur Personalentwicklung und Ausrichtung an strategischen Zielen.

Die genaue Struktur variiert je nach Unternehmensgröße und -struktur, jedoch bilden diese Bereiche die grundlegenden Säulen des Personalmanagements.

WISSENSCHAFT

Studien zeigen, dass Unternehmen oder auch pädagogische Organisationen mit eigener Personalabteilung im Allgemeinen besser in Fortschritten etc. abschneiden als kleinere Firmen ohne eine eigene Personalmanagementabteilung. Das Klima eines Unternehmens wird aktiv gefördert, sodass die Zusammenarbeit besser erfolgen kann und automatisch durch das gute Mitarbeitsklima das Unternehmen besser bzw. erfolgreicher funktioniert. Zudem spielt die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen eine relevante Rolle für ihre Motivation und ihre Arbeit.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Auch angesichts des Fachkräftemangels benötigen auch zahlreiche pädagogische Einrichtungen Maßnahmen des Personalmanagements. Die Ziele des Personalmanagements in Kindertageseinrichtungen umfassen zwei Hauptaspekte. Einerseits geht es um die Gewährleistung und kontinuierliche Verbesserung der pädagogischen Qualität. Andererseits liegt ein Schwerpunkt auf der Betreuung des Personals, was sowohl die professionelle Weiterentwicklung als auch das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsfähigkeit einschließt.

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

- **Continental Reifen Deutschland GmbH**: https://www.continental.com/de/karriere/: Das Technologieunternehmen bietet sichere, effiziente, intelligente und erschwingliche Lösungen für Fahrzeuge, Maschinen, Verkehr und Transport. Es entwickelt werkstoffübergreifende und umweltschonende Produkte und Systeme für die Automobilindustrie, den Schienenverkehr, den Bergbau und die Agrarindustrie.
- **PERSO PLANKONTOR GmbH**: https://www.perso-plankontor.de/unternehmen: Perso Plankontor ist ein Entwicklungspartner, der passende und hochqualifizierte Mitarbeiter findet. Sie vermitteln Fachpersonal an Unternehmen, die national und international tätig sind.
- **DIS AG Hannover**: https://www.dis-ag.com/niederlassungen/hannover-finance/: Auch diese Einrichtung sind Marktführer in der Vermittlung von Fach- und Führungskräften, spezialisiert in den Bereichen Finance, Industrie, Office und Management, Banking, und IT. Es ist einer der größten Personaldienstleistern Deutschlands.

LITERATUR

Salaschek, U. (Hrsg.). (2020). Bewegungen: Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Scholz, C. (6., neubearbeitete und erweiterte Auflage). (2013). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen des Personalmanagements. München Vahlens Handbücher.

Weckmüller, H. (1. Auflage). (2013). Exzellenz im Personalmanagement: Neue Ergebnisse der Personalforschung für Unternehmen nutzbar machen. Freiburg, München: Haufe Gruppe

PERSÖNLICHE ASSISTENZ

FRANZISKA KÖHLER

AUFTRAG

Die Persönliche Assistenz soll Menschen mit Behinderung dem sogenannten Arbeitgeber ein möglichst selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben ermöglichen. Entsprechend kann die Persönliche Assistenz als eine Erbringung individueller Dienstleistung betrachtet werden, die Menschen mit einer Behinderung in die Lage versetzt, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu führen. Die persönliche Assistenz ist noch kein professionalisiertes pädagogisches Handlungsfeld.

ADRESSAT*INNEN

Persönliche Assistenz spricht alle Altersgruppen an, da sie sich in unterschiedliche Bereiche unterteilt. Zum einen die Persönliche Assistenz als Teilhabeleistung (Schulassistenz und Arbeitsassistenz) zum anderen die qualifizierte Assistenz. Somit ist es möglich, dass Quereinsteiger und Fachkräfte in dem Bereich zusammenarbeiten. Da die Persönliche Assistenz ein eher unbekanntes Arbeitsfeld ist, haben die Arbeitgeber*innen häufiger Probleme, passendes Personal zu finden. Dabei ist die Tätigkeit durchaus ansprechend für Personen, die im sozialen Bereich arbeiten oder arbeiten wollen. Darüber hinaus finden sehr oft Menschen aus anderen Arbeitsbereichen den Weg in diesen Arbeitszweig. Die Adressat*innen der persönlichen Assistenz sind oftmals Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen, die Unterstützung benötigen, um ihren Alltag zu bewältigen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Diese Art der Assistenz ist individuell und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person zugeschnitten. Adressat*innen können sein:

1. Menschen mit körperlichen Behinderungen: Sie benötigen häufig Hilfe bei alltäglichen Aufgaben wie Körperpflege, Essen, Fortbewegung oder auch im Haushalt. 2. Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen: Persönliche Assistenten können helfen, den Alltag zu strukturieren, unterstützen bei der Kommunikation mit anderen und fördern die Selbstständigkeit. 3. Menschen mit chronischen Erkrankungen: Diese Personen benötigen vielleicht Unterstützung bei der Medikamenteneinnahme, beim Arztbesuch oder bei Therapiemaßnahmen. 4. Ältere Menschen: Ältere Personen, die nicht mehr vollständig selbstständig sein können, profitieren ebenfalls von persönlichen Assistent*innen. 5. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen: Sie benötigen spezielle Förderung und Begleitung im Schulalltag oder bei Freizeitaktivitäten, um gleichberechtigt an Bildung und sozialem Leben teilnehmen zu können.

PROFESSION

Die Assistenz spricht sowohl ungelernte als auch qualifizierte Fachkräfte an. Fachkräfte unterstützen beim Erlernen und Einüben von Verhaltensweisen, die eine selbstbestimmte Alltagsgestaltung und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen sollen. Es wird auch explizit vorgeschrieben, wenn die Arbeitgeber*innen Fachkräfte einstellen müssen. Als persönliche Assistenz können daher unterschiedliche Personen tätig werden, je nach Anforderungen der Hilfesuchenden und den gesetzlichen

oder vertraglichen Regelungen, die für den jeweiligen Einsatz gelten. Grundsätzlich sollte die Assistenzperson über die erforderlichen Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen, um die individuellen Bedürfnisse der Assistenznehmenden zu erfüllen. In bestimmten Bereichen kann eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sein, beispielsweise als Pflegekraft oder im Bereich der Heilerziehungspflege. Manche Tätigkeiten erfordern auch spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch entsprechende Qualifikationen nachgewiesen werden müssen.

ORGANISATION

Persönliche Assistent*innen können als Angestellte eines Dienstleisters, als Teil eines ambulanten Pflegedienstes, als Angehörige in einer persönlichen Anstellung oder auch im Rahmen eines persönlichen Budgets (Arbeitgebermodell) direkt von der zu unterstützenden Person beschäftigt werden. So entscheiden sich einige Menschen mit Behinderungen dafür, ihre Assistenz selbst auszuwählen und einzustellen, um ein Höchstmaß an Kontrolle und Individualisierung zu gewährleisten (vgl. Müller 2011, S. 96).

Zu den Trägern: In Deutschland gibt es verschiedene Stellen, die die Kosten (Leistungsträger)für die Assistenz bezahlen. Um ein paar aufzuzählen: Träger der Eingliederungshilfe, Pflegeversicherung, Krankenkasse und Sozialamt. Durch die Assistenz soll in den meisten Fällen Teilhabe geleistet werden. Ohne Assistenz wäre das nicht möglich, da die Arbeitgebenden auf die Unterstützung angewiesen sind . In Deutschland ist es zudem möglich, dass Menschen mit Behinderungen Leistungen der Eingliederungshilfe über das Sozialgesetzbuch IX in Anspruch nehmen, um persönliche Assistenz zu finanzieren. In Deutschland regelt das Sozialgesetzbuch (SGB) die persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderungen. Vor allem sind hier das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) und das SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) zu nennen, die Leistungen der Eingliederungshilfe sowie Pflegeleistungen festlegen. Das SGB IX beschreibt in den §§ 78 ff. die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie die §§ 102 ff. die Leistungen zur Sozialen Teilhabe, die sich explizit auf die Unterstützung durch eine persönliche Assistenz beziehen. Ziel ist es, die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Ein Modell der Organisation ist auch das Arbeitgebermodell: Das Arbeitgebermodell in der persönlichen Assistenz ist ein Konzept, das Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung und Kontrolle über die Unterstützung ermöglicht, die sie im Alltag benötigen. In Deutschland ist dieses Modell Teil der individuellen Behindertenhilfe und steht im Einklang mit dem Gedanken der Inklusion und der UN-Behindertenrechtskonvention. Es richtet sich an Menschen, die aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Einschränkungen Assistenz im täglichen Leben brauchen. Im Arbeitgebermodell wird der Mensch mit Behinderung selbst oder durch eine gesetzliche Vertretung zum Arbeitgeber der Assistentinnen und Assistenten. Hierbei übernimmt die Person mit Behinderung – oder deren gesetzliche Vertretung – alle damit verbundenen Aufgaben und Verantwortungen eines Arbeitgebers .

Herausforderungen und Grenzen

In der persönlichen Assistenz gibt es einige Herausforderungen. Eine gewisse Flexibilität wird erwartet und auch verlangt, wenn im Team jemand erkrankt ist. Die Kommunikation ist auch wichtig, findet sie doch primär zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in statt. Dadurch kann man direkt kommuni-

zieren und auch individuelle Wünsche absprechen. Gleichzeitig kann dies aber auch eine Hürde darstellen, wenn es beispielsweise um Kritik oder andere zwischenmenschliche oder berufliche Herausforderungen geht. Generell arbeiten häufig Quereinsteiger*innen in diesem Bereich, dennoch werden derzeit viele Vollzeitkräfte gesucht.

WISSENSCHAFT

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

LITERATUR

Müller, Conny: Persönliche Assistenz-Kompendium von der Praxis für die Praxis, Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Internetquellen

- *https://ava.services/assistenz-fuer-menschen-mit-behinderung/persoenliche-assistenz/ letzter Zugriff: 20.01.24*
- *https://community.intakt.info/t/persoenliche-assistenz/7224 letzter Zugriff: 20.01.24*
- *https://www.familienratgeber.de/lebensbereiche/selbstbestimmt-leben/persoenliche-assistenz letzter Zugriff: 20.01.24*
- *https://jugendstrategie.de/selbstbestimmt-leben-mit-persoenlicher-assistenz-wie-schaut-das-aus-teil-1-wie-arbeitet-eine-assistenz/ letzter Zugriff: 29.01.24*

SEXUALPÄDAGOGIK

EREN KONRAD, BILGE ÖZDEMIR, MALENA EHLERS, TABEA KEUNECKE, GINA MARIE HEINEMANN

AUFTRAG

Unter dem Begriff der sexualpädagogischen Beratung werden kurze sexualitätsbezogene Beratungsprozesse verstanden. Sie ist in die Prozesse der Bildung und Erziehung eingebunden. Die Aufgaben einer Beratungsstelle im Bereich der Sexualpädagogik sind vielfältig: Neben präventiven Maßnahmen und Aufklärungsarbeit zu sexueller Gewalt liegt vor allem die Beratung und Unterstützung Betroffener im Fokus. Außerdem gehört auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Thematik dazu. Ebenfalls wird eng mit Einrichtungen und Institutionen zum Kinderschutz zusammengearbeitet.

ADRESSAT*INNEN

Auch die Adressat*innen setzen sich aus vielerlei Personen zusammen. Betroffene von sexueller Gewalt jeglichen Alters, Angehörige und Personen aus dem nahen Umfeld Betroffener, Professionelle aus pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern sowie Institutionen und Multiplikator*innen für präventive Arbeit können bei Beratungsstellen Unterstützung suchen.

PROFESSION

Qualifiziert für die Arbeit bei sexualpädagogischen Beratungsstellen sind Fachkräfte mit spezifischen Abschlüssen in Sozialer Arbeit, Psychologie, Pädagogik oder vergleichbaren Disziplinen. Gearbeitet wird also in einem multidisziplinären Team mit regelmäßigen Fortbildungen und Supervisionen. Fortbildungen und Spezialisierungen werden regelmäßig angeboten und sind teilweise sogar verbindlich für Mitarbeitende. Es herrscht eine stabile Nachfrage nach Fachkräften mit spezialisiertem Wissen zu sexueller Gewalt und Sexualpädagogik, weswegen der Bereich gute Arbeitsmarktchancen aufweist.

ORGANISATION

Meist ist das Handlungsfeld durch gemeinnützige Vereine oder öffentliche Träger strukturiert, welche durch öffentliche Mittel, Projektförderungen und Spenden finanziert werden.

Der Bereich zeichnet sich durch Zusammenarbeit und Vernetzung mit lokalen Einrichtungen wie Schulen, Jugendämtern und anderen Beratungsstellen aus. Die Konzeption und damit das pädagogische Leitbild ist gewöhnlich auf Prävention und Empowerment ausgerichtet.

Dementsprechend sind auch die Räumlichkeiten gestaltet: Sie sind dazu gedacht, Vertraulichkeit der Beratung auszudrücken und Rückzugsmöglichkeiten für Klient*innen zu bieten. Die sexualpädagogische Beratung kann sowohl in Gruppenangeboten als auch in Einzelgesprächen erfolgen.

WISSENSCHAFT

Die Nutzung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der Konzeption und Methodik ermöglicht eine Forschungsweiterentwicklung. Hierzu wird die Anwendung interdisziplinärer Theorien, insbesondere aus der Psychologie und den Sozialwissenschaften genutzt. Präzise Nutzung von Begriffen und Definitionen im Kontext der Sexualpädagogik und Aufarbeitung sexueller Gewalt sind notwendig, um das Thema weiter aufarbeiten zu können.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Durch Medienberichte und gesellschaftliche Debatten wird die öffentliche Aufmerksamkeit momentan immer höher. Entsprechend findet ein zunehmender Ausbau digitaler Angebote, wie Online-Beratung oder Präventionsarbeit in sozialen Netzwerken statt, unter anderem auch durch Anpassungen der Arbeitsweise unter Pandemiebedingungen. Ein weiteres Beispiel dafür ist die Vermehrung telefonischer Beratungsangebote.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

Beispielhafte Einrichtungen in der Umgebung sind Wildrose e.V. in Hildesheim und die Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt in Salzgitter.

LITERATUR

Mantey, Dominik (2022): Sexualpädagogische Beratung. Online unter: https://www.socialnet.de/lexikon/Sexualpaedagogische-Beratung (letzter Zugriff: 19.01.2024)

Schmidt, Renate-Berenike; Sielert, Uwe (Hrsg.) (2008): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung. Weinheim, München: Juventa.

GENUTZTE INTERNETQUELLEN

- https://www.beratung-bei-sexueller-gewalt-sz.de/
- https://wildrose-hildesheim.de/

SUCHTPRÄVENTION

KÜBRA DEMIR, ZAHRAA CHANBOURA

AUFTRAG

Die Aufgabe der Suchtprävention ist nicht nur „nicht Konsumierende“ zu stärken, Risikokonsumenten frühzeitig zu erkennen und zur Konsumreduzierung zu motivieren, sondern auch über den Drogenkonsum und seine Nachteile aufzuklären und alternative Möglichkeiten zu schaffen, um die Bedürfnisse der Drogen konsumierenden Personen zu befriedigen. Damit sind die soziale Anerkennung, Status Erwerb, Identitätsfindung und Lebensstilfindung, Grenzerfahrungen und Abenteuer gemeint. Darüber hinaus verfolgen die im Rahmen der Suchtprävention angebotenen Aktivitäten (wie z.B. Medien- und kulturpädagogische Aktivitäten), das Ziel, soziale Kompetenzen, das Durchhaltevermögen und das Selbstbewusstsein bei den Kindern, Jugendlichen und auch Erwachsenen zu stärken.

ADRESSAT*INNEN

Es gibt verschiedene Arten von Suchtprävention. Die primäre Prävention richtet sich an alle Menschen und zielt darauf ab, sie davon abzuhalten, Drogen zu konsumieren. Die sekundäre Prävention konzertiert sich auf die Früherkennung und Intervention bei suchtgefährdeten Menschen. Die tertiäre Prävention befasst sich mit der Behandlung und Rehabilitation von Menschen mit Drogenproblemen.

Grundsätzlich könnte also jede Person von der Suchtprävention profitieren. Somit sind nicht nur Jugendliche die Zielgruppe der Suchtprävention, sondern auch Kinder, Eltern, Erziehungsinstitutionen und Schulen, damit diese frühzeitig über Suchtgefahren aufklären können. Natürlich könnten Erwachsene auch von einer Sucht betroffen und somit auch Adressat*innen der Suchtprävention sein.

PROFESSION

Pädagog*innen können in verschiedenen pädagogischen Einrichtungen Suchtprävention leisten. In der Regel arbeiten qualifizierte Fachkräfte, wie Sozialarbeiter*innen und Suchtberater*innen in Suchtberatungsstellen. Um über Suchtprävention zu informieren, absolvieren sie spezielle Weiterbildungen, in denen ihnen Kenntnisse über Suchtursachen, Präventionsmaßnahmen und Interventionstechniken vermittelt werden, die sie in der pädagogischen Arbeit anwenden können.

Da Schulen ein großer Einfluss auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen haben, können dort Lehrkräfte, Suchtberater*innen und Sozialarbeiter*innen Programme durchführen, indem sie die Schüler*innen in Bezug auf die Risiken von Suchtmitteln sensibilisieren. Außerdem können Erziehungs- und Bildungswissenschaftler*innen, sowie Gesundheitspädagog*innen und Psycholog*innen einen Beitrag zu Suchtpräventionsmaßnahmen leisten.

ORGANISATION

Es gibt verschiedene Organisationen, die sich mit der Suchtprävention beschäftigen. In Deutschland gibt es z.B. die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und die Deutsche Hauptstelle für

Suchtfragen (DHS). Diese Organisationen bieten sowohl Präventionsmaßnahmen als auch Informationen und Beratung an, um Menschen über die Risiken von Sucht und pädagogischen Einrichtungen und Personal aufzuklären.

Zudem gibt es viele verschiedene Organisationen und Einrichtungen, die zu einem effektiven Ansatz zur Suchtprävention beitragen, wie zum Beispiel Drogenberatungsstellen, Familienorientierten Suchtprävention und Selbsthilfegruppen, wo z.B. Betroffene von Betroffenen unterstützt werden.

WISSENSCHAFT

In der Suchtprävention spielen einige wissenschaftliche Disziplinen eine bedeutende Rolle. Hierzu zählen beispielsweise Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Sozialpädagogik/Sozialarbeit oder die Gesundheitswissenschaften. Diese Disziplinen tragen dazu bei, ein umfassendes Verständnis für Suchtprobleme zu entwickeln und dementsprechend Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Der begrenzte Umfang an verfügbaren Studien zur Suchtprävention spiegelt die gegenwärtige Unterentwicklung des Forschungsstands wieder.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Da abschreckungsorientierte Informationsvermittlung über psychoaktive Substanzen erfolglos in Bezug auf die Verringerung eines Missbrauchsverhaltens ist, werden Alternativen entwickelt, die eine wirksame präventive Maßnahme in Bezug auf Verhinderung eines langfristigen Missbrauchsverhaltens haben. Hierbei handelt es sich z.B. um die Förderung von Lebenskompetenzen sowie von Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeiten, von Selbstsicherheit und Durchsetzungsvermögen.

Insbesondere für Jugendliche mit hoher sozialer Belastung werden Aktivitäten angeboten, die den Fokus auf ihren Stärken, sowie ihre individuellen Kompetenzen richten, um das Risiko der Sucht zu reduzieren. Durch die Digitalisierung werden vermehrt Medien genutzt, um in der Suchtprävention verschiedene Ziele zu erreichen. Mittlerweile kann man sich auch digital beraten lassen.

„Von „Sucht“ sollte man nur sprechen, wenn das zugrundeliegende Problemverhalten zu einem eigen dynamischen, zwanghaften Verhalten wird, das sich selbst organisiert hat und sich rückhaltlos beständig zu verwirklichen sucht“ (Institut Suchtprävention: Sucht - erweitertes Problemverständnis. (o. V.).

EINRICHTUNGEN (IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER)

Die **Suchthilfe Hildesheim** bietet zum Beispiel in Bildungseinrichtungen, kirchlichen Gemeinden und weiteren sozialen Institutionen zielgruppenorientierte Präventionsprogramme an. Sie bieten verschiedene Maßnahmen zur Suchtprävention an, darunter Alkohol, Glücksspiel, Rauchen, Sportwetten und Medien- und Internetangebote. Sie zielen darauf ab, das Bewusstsein zu stärken und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Suchtmitteln zu fördern.

LITERATUR

Literatur

Franzkowiak, Peter/Schlömer, Hermann (2003): Entwicklung der Suchtprävention in Deutschland: Konzepte und Praxis. Suchttherapie, 4(04), 175–182. https://doi.org/10.1055/s-2003-45525

Verwendete Internetquellen

Entwicklung der Suchtprävention in Deutschland: Konzepte und Praxis. (2003). Suchttherapie, 4(04), 175–182. https://doi.org/10.1055/s-2003-45525 (Abgerufen am 01.02.24)

Institut Suchtprävention: Der Begriff „Prävention". (o. J.). Praevention.at. Abgerufen 26. Januar 2024, von https://www.praevention.at/sucht-und-suchtvorbeugung/begriffs-und-problemdefinitionen/der-begriff-praevention

Suchtberater. (2019, Juni 23). Berufe.eu. https://www.berufe.eu/suchtberater/

Suchtprävention. (o. J.). Caritas-hildesheim.de. Abgerufen 17. Januar 2024, von https://www.caritas-hildesheim.de/suchthilfe/suchtpraevention

Zitat

Institut suchtprävention: Sucht - erweitertes problemverständnis. (o. J.). Praevention.at. Abgerufen 26. Januar 2024, von https://www.praevention.at/sucht-und-suchtvorbeugung/begriffs-und-problemdefinitionen/sucht-erweitertes-problemverstaendnis (Abgerufen am 01.02.24)

Bilder

- *https://www.soziales-gesundheit-landkreis-landsberg.de/fileadmin/upload/suchtpraevention/adobe_stock/suchtpraevention.png*
- *https://www.caritas-hildesheim.de/sites/default/files/styles/medium/public/ds-logo-3komp-hoch-rgb.png?itok=qhcdTySZ*
- *https://fotos.verwaltungsportal.de/seitengenerator/gross/2016-04-07_doppellogo-suchthilfe-hildesheim.jpg*
- *https://drobs-hi.de/media/logo-500trans_weiss.png*
- *HaLT - Hart am LimiT - Alkoholpräventionsprogramm - Niedersächsische Landesstelle für Suchtfragen. (2023, Januar 9). Niedersächsische Landesstelle für Suchtfragen. https://www.nls-online.de/portfolio/halt-hart-am-limit/ (Abgerufen am 01.02.24)*

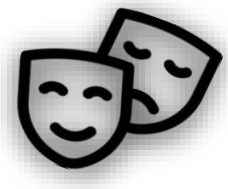
THEATERPÄDAGOGIK

JASON ADOLPH, NILS NEBEL, JENNIFER BOLZE, BIRTHE HARTMANN

AUFTRAG

Die Theaterpädagogik ist ein lebendiges Handlungsfeld, das Menschen mit einer Liebe zur Kunst und zur Pädagogik vereint. Die Theaterpädagogik ist Bestandteil des großen Handlungsfeldes der Kulturpädagogik. Die Vielfalt in den Arbeitsbedingungen, der Organisationen, der Voraussetzungen und in der Adressierung macht dieses Feld zu einem reichen und erfüllenden Berufsfeld für all diejenigen, die die Magie des Theaters nutzen möchten, um Bildung und persönliche Entwicklung voranzutreiben und insbesondere einen pädagogischen Beitrag zur Gestaltung und Weiterentwicklung der Gesellschaft beisteuern möchten.

In der aufregenden Welt der Theaterpädagogik werden kreative Träume und pädagogisches Engagement miteinander verwoben. Theaterpädagogik soll die Verwendung von Theater als Werkzeug für den **kreativen Selbstausdruck** betonen. Die Teilnehmer*innen nehmen an verschiedenen theaterartigen Aktivitäten teil, wie Improvisation, Rollenspiel und Lesen von Skripten, um ihre Gedanken, Emotionen und Ideen ausdrücken zu können. Vorstellungskraft und Problemlösungsfähigkeiten sollen hier ebenfalls ins Spiel kommen. Außerdem werden dabei effektive **Kommunikationsfähigkeiten** entwickelt, wie sich klar ausgedrückt und aktiv zugehört wird sowie Andere verstanden werden. Auch spielt die Erkundung verschiedener Kulturen und historischer Kontexte eine große Rolle. Darüber hinaus soll Theaterpädagogik kooperative Aktivitäten, die Teamarbeit und soziale Interaktion fördern. Teilnehmer*innen lernen zusammenzuarbeiten, einander zu vertrauen und unterschiedliche Perspektiven zu schätzen, was einen Beitrag zur Entwicklung **sozialer und kultureller Fähigkeiten** leistet. Die Teilnahme an theaterartigen Aktivitäten kann das **Selbstvertrauen** und **Selbstwertgefühl** stärken und das Auftreten vor anderen Menschen, sei es in einer kleinen Gruppe oder auf einer Bühne, hilft Lampenfieber zu überwinden und ein Gefühl der Zufriedenheit zu entwickeln



ADRESSAT*INNEN

Theaterpädagog*innen haben die Fähigkeit, durch ihre Arbeit das Leben und die Perspektiven verschiedener Menschen zu berühren und zu bereichern, weshalb die Adressierung so vielseitig ist, wie ihre Handlungsfelder. Schulen sind ein zentraler Schauplatz, in dem Theaterpädagog*innen mit Schüler*innen unterschiedlichen Alters und Hintergründen arbeiten. Menschen aus verschiedenen Generationen und verschiedener Herkunft werden erreicht.

Zentrale Handlungsfelder

Theaterpädagogik wird in Bildungsumgebungen wie **Schulen** oder **Gemeindezentren** eingesetzt, um den Unterricht in verschiedenen Fächern zu bereichern. Sie fördert nicht nur kreative Ausdrucksformen, sondern kann auch als Methode zur Vermittlung von Inhalten dienen, zum Beispiel in verschiedenen Fächern, in Sprache, in den Sozialwissenschaften oder der Sprachkunst. In der **Sozialen Arbeit**

wird Theaterpädagogik genutzt, um die soziale Integration zu fördern, Teamarbeit zu stärken und individuelle Entwicklungsprozesse zu unterstützen. Ebenfalls kann sie dazu beitragen, die Kommunikation und das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gemeinschaft zu stärken. Ein weiteres Handlungsfeld ist die **Personalentwicklung**. Rollenspiele und andere theaterpädagogische Methoden können dabei helfen, berufliche Kompetenzen zu erweitern. Ebenfalls spielt Theaterpädagogik eine wichtige Rolle in der **kulturellen Bildung.** Sie ermöglicht die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur, fördert das Verständnis für künstlerische Ausdrucksformen und unterstützt die persönliche Entwicklung durch kreative Prozesse. In **therapeutischen Kontexten**, wie der **Dramatherapie**, wird Theater genutzt, um emotionale Verarbeitungsprozesse zu unterstützen, Selbstvertrauen aufzubauen und kommunikative Fähigkeiten zu verbessern. Hier soll die Dramatherapie Individuen dabei helfen, mit emotionalen und psychologischen Schwierigkeiten umgehen zu können. Im Bereich der **Gesundheitsförderung** können theaterpädagogische Ansätze genutzt werden, um beispielsweise **Stress** abzubauen oder das **Wohlbefinden** zu steigern. Auch in der **Kinder- und Jugendarbeit** sowie in der **Freizeitpädagogik** wird Theaterpädagogik genutzt, um Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen, Kreativität anzuregen, ihre sozialen Kompetenzen zu stärken und ihnen eine mögliche Freizeitgestaltung zu bieten. Hier ermöglicht Theaterpädagogik ebenfalls das Kennenlernen und Zusammenführen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichen Hintergründen. Durch gemeinsame theaterpädagogische Projekte können **interkulturelle Verständigung, Integrations -und Inklusionsarbeit** unterstützt werden.

PROFESSION

In der Theaterpädagogik agieren Theaterpädagog*innen als Fachleute, Lehrpersonen integrieren theaterpädagogische Ansätze in den Unterricht, wo Schüler*innen kreative Prozesse erleben. Theatergruppen bieten beispielsweise Workshops an, Eltern unterstützen ihre Kinder und kulturelle Einrichtungen sowie Kooperationspartner*innen stellen finanzielle und räumliche Ressourcen. IM Rahmen interdisziplinärer Zusammenarbeit kooperiert die Theaterpädagogik auf vielfältige Weise.

Voraussetzungen

Eine Leidenschaft für Theater und pädagogisches Engagement sind entscheidende Triebfedern für den Einstieg in die Theaterpädagogik. Eine formale Ausbildung in Theaterpädagogik, Theaterwissenschaften, Pädagogik oder einem verwandten Bereich ist hilfreich, aber nicht immer zwingend erforderlich. Kreativität, Empathie und die Fähigkeit, mit verschiedenen Menschen umzugehen, sind jedoch unerlässlich. Weiterbildungen, Workshops und praktische Erfahrungen können den Weg ebnen und die persönliche Entwicklung fördern. Ein **Aufstieg** erfolgt oft durch eine Kombination von Erfahrung und Weiterbildung. Der Erwerb von Expertise in spezifischen Theaterformen, wie z.B. Improvisation oder Dramatherapie, kann Türen zu spezialisierten Positionen öffnen. Das Netzwerken und die Teilnahme an Theaterprojekten tragen dazu bei, dies erneut zu erweitern und neue Möglichkeiten zu entdecken. Theaterpädagog*innen finden sich oft in flexiblen Umgebungen wieder, sei es in Klassenzimmern, Theaterhäusern oder Gemeindezentren. Die Arbeit kann sowohl festanstellungs- als auch projektbezogen sein, was Raum für kreative Entfaltung und vielfältige Projekte schafft.

ORGANISATION

Theaterpädagogik wird größtenteils gefördert oder durch kleine Gruppen selbst organisiert. Unterstützung kommt von Schulen und Kulturinstitutionen bis hin zu sozialen Einrichtungen, Theaterkompanien, Vereine und öffentlichen Trägern. Eine große Herausforderung besteht darin, sich eine finanzielle Grundlage mit Hilfe von oben Genanntem aufzubauen. Es wird noch schwieriger, wenn diese Unterstützung erst überhaupt nicht beigesteuert wird. Einige Mitarbeiter*innen arbeiten hier als freischaffende Theaterpädagog*innen und bieten ihre Dienste verschiedenen Institutionen an. Außerdem gibt es viele Einrichtungen, darunter auch Universitäten und Hochschulen, die Theaterpädagogik lehren sowie Möglichkeiten bereitstellen, ein klassisches Theaterspiel aufzuführen. Neben der Lehre entsteht Vieles aus intrinsischer Motivation und wird von Auszubildenden bzw. Studierenden selbst organisiert.

WISSENSCHAFT

Als angewandte Disziplin ist die Theaterpädagogik häufig mit wechselnden Konjunkturen konfrontiert, die in den unterschiedlichen Anwendungsfeldern zu verschiedenen Zielsetzungen und Praktiken führen. Die Fachwissenschaft kann diese Prozesse begleiten, z. B. in Form einer Begleitforschung in der Kulturellen Bildung, als Entwicklung von didaktischen Überlegungen im Bereich des Schultheaters oder als Reflexion von Praxisprozessen.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

LITERATUR

„Das Handbuch eine umfangreiche Sammlung von theoretischen Konzepten und praktischen Anleitungen, die Lehrkräften, Theaterpädagogen und Interessierten dabei helfen können, Theater als wirkungsvolles pädagogisches Mittel in schulischen Kontexten einzusetzen. Es ist eine wertvolle Ressource für diejenigen, die die Verbindung zwischen Theater und kultureller Bildung vertiefen möchten."

„Theaterpädagogik ist eine handlungsorientierte Wissenschaft, deren Methoden die Arbeit am Menschen und mit dem Menschen in den Mittelpunkt stellt. Sie bietet ein vielfältiges Instrumentarium mit Gruppen themen- oder ergebnisorientiert zu arbeiten. Und das nicht nur am Theater. Die Theaterpädagogik als Fort-und Ausbildung entspricht den Anforderungen einer modernen Gesellschaft, da sie als kommunikationsförderndes Modell für alle möglichen Zielgruppen verwendet werden kann. Sie generiert anhand von vielen Spielmethoden Auseinandersetzung und schafft Lösungen mit kreativen und integrativen Mitteln." Internetseite: https://www.theaterwerkstatt-heidelberg.de

Berchtold, Maria (2015). „Interkultureller Austausch im Theater", Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung Theaterpädagogik, Theaterpädagogische Akademie der Theaterwerkstatt Heidelberg, in: Uploads der Theaterwerkstatt Heidelberg Internetlink: https://www.theaterwerkstatt-heidelberg.de

Hentschel, Ulrike; Pinkert, Ute (2017). „Theaterpädagogisches Wissen und gesellschaftliches Handeln". Überlegung zu einer reflexiven Theaterpädagogik, Artikel erschienen auf kubi-online.de (Kulturelle Bildung Online)

Schmidt, Wolfgang G. (2023). „Nicht nur am Theater“- Theaterwerkstatt Heidelberg Schwerpunkt Theaterpädagogik

Schneider, Wolfgang (2009). Theater und Schule. Ein Handbuch zur kulturellen Bildung. Bielefeld, Transcript Verlag.

TIERGESTÜTZTE HEILPÄDAGOGIK

LISA BALMER

AUFTRAG

Heilpädagogik

Menschen mit besonderen Bedürfnissen sollen unterstützt und gefördert werden, dadurch sollen Sie ihr individuelles Potenzial entfalten können. Die Aufträge der Heilpädagogik liegen bei der Förderung der individuellen Entwicklung, der Diagnostik und Förderplanung, der Beratung und Unterstützung von Familien, der Kooperation mit anderen Fachkräften, der Prävention und Intervention, der Entwicklung und Anpassung der Lehr- und Lernmaterialien und der Forschung und Weiterentwicklung.

Tiergestützte Interventionen

Es werden vier Formen der Tiergestützten Intervention unterschieden, mit unterschiedlichen Zielen in den einzelnen Bereichen. So steht die Tiergestützte Aktivität für eine Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens, die Tiergestützte Förderung steht für das Erzielen allgemeiner Entwicklungsfortschritte, die Tiergestützte Pädagogik steht für das Erzielen spezifischer Lernfortschritte und die Tiergestützte Therapie steht für die Stärkung der Lebensgestaltungskompetenz.

Tiergestützte Heilpädagogik

Die Tiergestützte Heilpädagogik ist ein pädagogischer Ansatz, bei dem Tiere gezielt in der Förderung, Therapie und Bildung von Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen, Behinderungen oder speziellen Förderbedarfen eingesetzt werden. Die Anwesenheit und Interaktion mit Tieren kann vielfältige positive Wirkungen auf emotionale, soziale, kognitive und motorische Fähigkeiten haben. Der Ansatz basiert auf der Grundannahme, dass Tiere als Co-Therapeuten fungieren und einen alternativen Zugang zum Menschen ermöglichen können. Durch Interaktionssequenzen mit Tieren, vor allem mit einem Hund soll sozial auffälliges Verhalten von Kindern reduziert werden.

ADRESSAT*INNEN

Die Tiergestützte Heilpädagogik kann bei Menschen jeden Alters – Kinder, Menschen mit Beeinträchtigung, Patient*innen in der Rehabilitation, bei Kindern und Jugendlichen mit Problemen im emotionalen und sozialen Bereich und bei Menschen, die aufgrund einer psychophysischer Störung oder Erkrankung einer therapeutischen Behandlung bedürfen – angewandt werden.

PROFESSION

Als Tiergestützte Heilpädagog*innen können Menschen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Heilpädagoge oder Heilpädagogin arbeiten. Das Mensch-Hunde-Team müssen eine entsprechende Prüfung nachweisen (z.B. Therapiebegleithunde Prüfung). Außerdem muss eine Prüfung und Genehmigung zur erwerbstätigen Arbeit nach § 11 des Tierschutzgesetzes abgelegt werden. Erziehungswissenschaftler*innen können mit einer Zusatzqualifikation und Weiterbildung ebenfalls in dem Bereich arbeiten.

ORGANISATION

Bei der Tiergestützten Heilpädagogik werden Tiere in pädagogische und therapeutische Prozesse integriert. Diese Form nutzt die therapeutische Wirkung der Beziehung von Menschen und Tier. Bei der Organisation sind Aspekte, wie Ausbildung und Zertifizierung, Einbindung von Tieren, strukturierte Programme und die Zusammenarbeit mit Fachleuten zu beachten. Die Anwendung der tiergestützten Heilpädagogik ist nicht bei jedem Menschen geeignet. Es muss eine gute Planung und eine professionelle Betreuung für die Auswahl und Durchführung geben.

WISSENSCHAFT

Tiere können eine besondere Wirkung auf den physischen, psychologischen und sozialen Bereich haben. Im physischen Bereich haben so Tiere zum Beispiel eine Auswirkung auf die Senkung des Blutdrucks, der Muskelentspannung, der Schmerzverringerung und Beruhigung sowie der Verbesserung von Gesundheitsverhalten (z.B. motorische Aktivierung, Förderung von Tagesstruktur). Im psychologischen Bereich kann es durch den Einsatz von Tieren zum Beispiel zur kognitiven Anregung und Aktivierung, zur Förderung des emotionalen Wohlbefindens und positiven Selbstbewusstseins, zur psychologische Stressreduktion, zur psychologischen Wirkung sozialer Integration als auch zu einer antidepressiven Wirkung kommen. Die soziale Wirkung von Tieren liegt in der Aufhebung von Einsamkeit und Isolation. Tiere sind sogenannte Streitschlichter sowie Vermittler von positiver sozialer Attribution.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Tiere eine besondere Wirkung auf Menschen haben können. Sie haben einen entspannenden und beruhigenden Einfluss und unterstützen das soziale Miteinander.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Die tiergestützte Heilpädagogik bzw. generell die Arbeit mit tiergestützten Interventionen sind nicht sehr weit verbreitet. Es werden vereinzelt Hunde als Schulhunde, Tiere im Klassenzimmer oder Tiere bei der Arbeit in außerschulischen Bereichen eingesetzt. Die Arbeit mit Tieren hat einige Vorzüge auf die emotionale, kognitive und soziale Entwicklung, ist aber auch gleichzeitig mit einem gewissen Aufwand im Bereich der Organisation und der Finanzierung verbunden. Dennoch gewinnt der Bereich immer mehr an Bedeutung. Auch werden immer mehr unterschiedliche Arten von Tieren eingesetzt. Die Vielfalt der Tiere ermöglicht ein Programm für verschiedene Zielgruppen, jedoch sind Hunde und Pferde die am häufigsten eingesetzte Tiere. Die Online-Ressourcen und Schulungen nehmen zu und die Therapieansätze gewinnen an Anerkennung und Integration.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

LITERATUR

Fischer, H. & Renner, M. (2011). Heilpädagogik. Heilpädagogische Handlungskonzepte in der Praxis. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Menke, M. & Greving, H. (2018). Mensch und Tier im Team: Therapiebegleitung mit Hunden. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Otterstedt, C. (2019). Tiergestützte Intervention. Methoden und tiergerechter Einsatz in Therapie, Pädagogik und Förderung. 88 Fragen & Antworten (1. Nachdruck 2019 der 1. Auflage 2017). Stuttgart: Schattauer.

Vernooij, M. A. & Schneider, S. (2013). Handbuch der tiergestützten Intervention. Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder (3., korrigierte und aktualisierte Aufl.). Wiebelsheim: Quelle-&-Meyer-Verl.

TIERGESTÜTZTE PÄDAGOGIK

KÜBRA DEMIR, ZINA CHANBOURA

AUFTRAG

Die Tiergestützte Pädagogik als Teilbereich der tiergestützten Intervention macht es sich zur Aufgabe, im Rahmen von Erziehung und Bildung Tiere als pädagogisches Mittel einzusetzen, um Menschen in ihrer sozialen, emotionalen, motorischen sowie kognitiven Entwicklung zu fördern. Durch den Einsatz von Tieren sollen Lernprozesse unterstützt und das Lernumfeld optimiert werden. Sie unterstützt zudem die Inklusion von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder von Kindern, die im Sozialverhalten schwächer sind. Außerdem verfolgt sie das Ziel, fehlgeschlagene Lernprozesse durch neues Lernen zu korrigieren (z.B. das Verlernen von Ängsten und Phobien, die durch Traumata bedingt sind). Es ist anzumerken, dass die Tiergestützte Pädagogik zunächst nur eine pädagogische Methode war, inzwischen aber als separates Handlungsfeld beschrieben werden kann.

ADRESSAT*INNEN

Die Tiergestützte Pädagogik kann in unterschiedlichen pädagogischen Einrichtungen stattfinden, z.B. in Kindergärten, in Schulen, Pflegeheimen oder Rehabilitationseinrichtungen. Somit richtet sie sich zunächst an Kinder und Jugendliche, an Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen aber auch an Erwachsene.

PROFESSION

Die Möglichkeiten, in dieses Berufsfeld einzutreten, sind zahlreich. Häufig gibt es pädagogische Fachkräfte, die erzieherisch tätig sind oder sonderpädagogisch spezialisiert sind, Lehrkräfte sowie therapeutische und pflegerische Fachkräfte im Gesundheitswesen, die sich nach einer pädagogischen Grundausbildung über eine Weiterbildung für dieses Handlungsfeld qualifizieren. Zudem ist es nach §11 Tierschutzgesetz erforderlich, eine Erlaubnis für die gewerbsmäßige Arbeit mit Tieren vorzulegen.

ORGANISATION

Die Tiergestützte Pädagogik wird in der Regel nicht von nur einer bestimmten Organisation durchgeführt. Stattdessen werden Fachkräfte für diese Tätigkeit ausgebildet, die dann in verschiedenen pädagogischen Einrichtungen (z.B. Schulen, Kindergärten, Jugendfarmen) beschäftigt sind. Dabei gehört beispielsweise die International Society for Animal Assisted Therapy (ISAAT) zu den bekannten Organisationen, die solch eine Weiterbildung im Bereich der tiergestützten Interventionen akkreditieren.

Der Bundesverband Tiergestützte Intervention e.V. (BTI) verfolgt das Ziel, tiergestützte Arbeit zu professionalisieren und die Fachkräfte zu schulen, beraten und mit weiteren Institutionen zu vernetzen. Auch der Verein Qualitätsnetzwerk Schulbegleithunde e.V. (QNS) macht es sich zur Aufgabe, zwischen Fachkräften der Hundegestützten Pädagogik und Ministerien sowie Schulleitungen Verknüpfungen zu schaffen. Die Gesellschaft für Tier-gestützte Therapie und Aktivitäten (GTTA) hingegen setzt sich für die Akzeptanz, Anerkennung und Förderung von Tiergestützten Interventionen ein.

Was ist beim Einsatz in pädagogischen Einrichtungen zu beachten?

Die für den pädagogischen Einsatz gewählten Tiere müssen physisch sowie psychisch gesund und schon vorher gezähmt/trainiert worden sein, sodass sie an die Bedingungen unter menschlicher Betreuung angepasst sind. Es werden sowohl Heimtiere wie Hunde, Katzen oder Kaninchen eingesetzt, als auch Nutztiere wie Pferde, Kälber und Hühner (z.B. in Bauernhofkindergärten). Während Tiere ,,mit Fell'' die Kinder am meisten begeistern, kommen aber auch Reptilien oder Insekten zum Einsatz. Voraussetzung ist, dass die Tiere artgerecht gehalten werden und regelmäßig von einem fachkundigen Tierarzt untersucht werden. Die pädagogische Fachkraft hat die lautlichen/körpersprachlichen Äußerungen der Tiere zu beachten, um bei Anzeichen von Stress oder Erkrankungen sofort handeln zu können. Die zu Erziehenden müssen darüber aufgeklärt werden, wie sie mit den Tieren interagieren dürfen, ohne die Bedürfnisse der Tiere zu missachten. Auch muss vorher ausgeschlossen werden, dass die Kinder/Jugendlichen etc. Tierart- oder Tierhaarallergien haben. Wenn den Beteiligten der Kontaktaufbau mit den Tieren nicht sofort gelingt, werden zunächst Tierbilderbücher, Tierfilme oder Tierpuzzle benutzt.

WISSENSCHAFT

Die tiergestützte Pädagogik nutzt Ansätze und Erkenntnisse verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen. Sie ist geprägt von Ansätzen aus der Psychologie, die sich besonders auf den therapeutischen Aspekt fokussieren. Auch durch die Neurobiologie werden relevante Erkenntnisse über Tier-Mensch-Interaktionen gewonnen. Beispielsweise erklärt das Reiz-Reaktions-Schema das Fürsorgeverhalten von Menschen gegenüber Tieren. Genauso können anhand der Bindungstheorie zwischenartliche Beziehungen beschrieben werden. Eine weitere Wissenschaft, die die tiergestützte Pädagogik bereichert, ist die Kommunikationswissenschaft. Speziell das Kommunikationsmodell nach Watzlawick (1969) stellt eine Grundlage für die Erforschung der Kommunikationsstruktur zwischen Menschen und Tieren dar. Ausgehend von diesen dominierenden psychologisch-naturwissenschaftlichen Perspektiven werden Erkenntnisse auf das pädagogische sowie sozial- und erziehungswissenschaftliche Forschungsfeld übertragen, in welchem (erst) dann besonders die Erziehung und das Lehren in einen Zusammenhang mit Tieren gebracht wird.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Auch wenn sich die Forschung weiterhin bemüht, die Vorzüge des Einsatzes von Tieren in der Erziehung und im Unterricht im Hinblick auf kognitive, soziale und emotionale Entwicklungen zu untersuchen, gibt es derzeit noch nicht genug Studien zu der Effektivität des Einsatzes von Tieren in pädagogischen Einrichtungen. Außerdem lässt es sich bezüglich der Umsetzbarkeit feststellen, dass zum Beispiel der Einsatz von Tieren im schulischen Kontext, nicht immer und überall möglich ist. Neben dem zeitlichen Aufwand, ist auch der organisatorische und finanzielle Aufwand für einige Einrichtungen noch immer

zu hoch. Doch „der Einsatz von Tieren in Therapie und Pädagogik wird immer beliebter‘‘, so Margit Dittrich vom Bundesverband Tiergestützte Intervention.

EINRICHTUNGEN IM RAUM HILDESHEIM/HANNOVER

„Ein Tier kann dem Kind dabei helfen, die Aufgaben des Großwerdens zu meistern.“ (Boris M. Levinson)

LITERATUR

IAHAIO (2014): Weissbuch 2014, aktualisiert 2018. Definitionen der IAHAIO für Tiergestützte Interventionen und Richtlinien für das Wohlbefinden der beteiligten Tiere. Unter: https://www.tiergestuetzte.org/fileadmin/Redaktion/Dokumente/IAHAIO_white_paper_2018_german_final.pdf (Zugriff am 18.01.2024).

Mombeck, M.M. (2022): Tiergestützte Pädagogik – Soziale Teilhabe – Inklusive Prozesse. Springer VS, Wiesbaden. S.35-67. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37170-8_3 (Zugriff am 18.01.2024).

Strunz, I. A. (Hrsg.) (2013): Pädagogik mit Tieren: Praxisfelder der tiergestützten Pädagogik (3. Aufl.) Schneider Verlag Hohengehren GmbH, Baltmannsweiler, S.11-132.

Watzlawick, P. (1969). Menschliche Kommunikation. Bern: Huber

Zabern, J./Jilg, C. (2022): Tiergestützte Interventionen im Arbeitsfeld Schule. https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildungsbereiche-erziehungsfelder/soziale-und-emotionale-erziehung-persoenlichkeitsbildung/tiergestuetzte-interventionen-im-arbeitsfeld-schule/ (Zugriff am 18.01.2024)

Genutzte Internetquellen

- *https://schottenhof.at/ueber-uns/grundlagen/tiergestuetzte-paedagogik/*
- *https://www.tiergestuetzte.org/der-verband*
- *https://www.tiergestuetzte.org/mitgliedschaften-und-netzwerkpartner*
- *https://www.tiergestuetzte.org/service/nachrichten/details/tiere-als-helfer-in-der-kinder-und-jugendhilfe*

Abbildungsverzeichnis

- *https://helfende-pfoetchen.de/wp-content/uploads/2020/04/tiergestuetzte-paedagogik-1024x769.jpg*
- *https://www.helfende-tiere.de/de*
- *https://images0.persgroep.net/rcs/M0-jPvcPaXSCbRi1L9W9Tm6YvLE/diocontent/101933347/_fill/1350/900/?appId=21791a8992982cd8da851550a453bd7f&quality=0.9*
- *https://inselhaus.org/tiergestuetzte-paedagogik/*
- *https://isaat.org/wp-content/uploads/2021/02/LOGO_ISAAT-Kopie-1.png*
- *https://lernen-mit-tieren.de/*
- *https://www.tiergestuetzte.org/typo3conf/ext/bti_base/Resources/Public/Images/logo.png*