

Promotionsprojekt

Titel

Biographie und Identität von
pädagogischen Mitarbeitern
in Wohneinrichtungen
der Behindertenarbeit

Die Arbeit wird betreut von

1. Gutachter: Prof. Dr. Bayer
2. Gutachter: Prof. Dr. Dobischat

Teilnehmer an der Pilotstudie

10 Teilnehmer

1 Mann

9 Frauen

10 Fachkräfte (Ausbildung im
pädagogischem Bereich)

3 Einrichtungen

Qualifikationen der Teilnehmer

2 Sozialpädagoginnen

1 Theologe (Gemeinde – Seelsorger)

5 Erzieherinnen (3 Kindergarten / 2 Heim)

1 Heilerziehungspflegerin

1 Familienpflegerin

Inhaltsverzeichnis

(Stand: 28.02.2002)

Teil I: Allgemeiner Teil

1. Einleitung
- 1.1. Anliegen des Forschungsprojektes

Teil II Ausgangssituation

2. „Wohnheim für Behinderte“ und ihre Relevanz für die biographische Forschung
- 2.1. Konzepte der Träger von Wohneinrichtungen
- 2.1.1 Konzepte der beteiligten Einrichtungen
- 2.1.2. Mitarbeiterstrukturen (Bezogen auf BRD/ Forschungsprojekt)
- 2.1.3. Bewohnerstrukturen (Bezogen auf BRD/ Forschungsprojekt)
- 2.1.4. Stand der biographisch – orientierter Forschungsaktivitäten in Bezug auf Wohneinrichtungen für Behinderte

Inhaltsverzeichnis

Teil III: Methodischer Teil

3. Diskussionsstand der gegenwärtigen Biographieforschung
- 3.1. Biographische Erziehungswissenschaft
- 3.2. Deutungsmusteranalyse
- 3.3. Objektive Hermeneutik
- 3.4. Kommunikative Sozialforschung
- 3.5. Hypothetiko- deduktive Forschungsmethode
- 3.6. Problemzentriertes Leitfaden- Interview
- 3.6.1. Die "Vertrautheitsatmosphäre" im problemzentrierten Leitfaden-Interview.

Inhaltsverzeichnis

Teil IV: Entwicklung des Forschungsinstruments

4. Entwicklung des Forschungsinstrumentes auf dem Hintergrund der hypothetiko– deduktiven Forschungsmethode
- 4.1. Vorstellung der Forschungsfragen
- 4.2. Eingangshypothesen des Forschungsvorhabens
- 4.3. Der Interviewleitfaden

Inhaltsverzeichnis

Teil V: Allgemeine Hinweise zum Auswertungsverfahren

5. Unterschiedliche Auswertungsverfahren und deren Relevanz für das Forschungsvorhaben
- 5.1. Die dokumentarische Methode
- 5.2. Die zirkuläre Methode
- 5.3. Beurteilung der unterschiedlichen Auswertungsverfahren

Inhaltsverzeichnis

Teil VI: Dokumentation des Forschungsprozesse

6. Einleitung

6.1. Lesehinweise zur anschließenden Transkription eines Interviews

A: Interviewebene

6.2. Ebene 1: Globalanalyse

6.2.1. Dokumentation der Globalanalyse

6.2.2. Globalanalyse eines Interviewtextes

6.3. Ebene 2: Strukturanalyse

6.3.1. Hierarchisierung

6.3.2. Verlaufskurvenbildung (Deutungsmusteranalyse)

6.3.3. Herausarbeitung von immer wiederkehrenden Argumentationsmustern

6.4. Ebene 3: Formale Interpretation

6.4.1. Interviewverlaufskurve

6.4.2. Formale (Berufs-) biographie

6.4.3. Vergleich der analytischen mit der formalen Interpretationsebene

Inhaltsangabe

B: Strukturebene

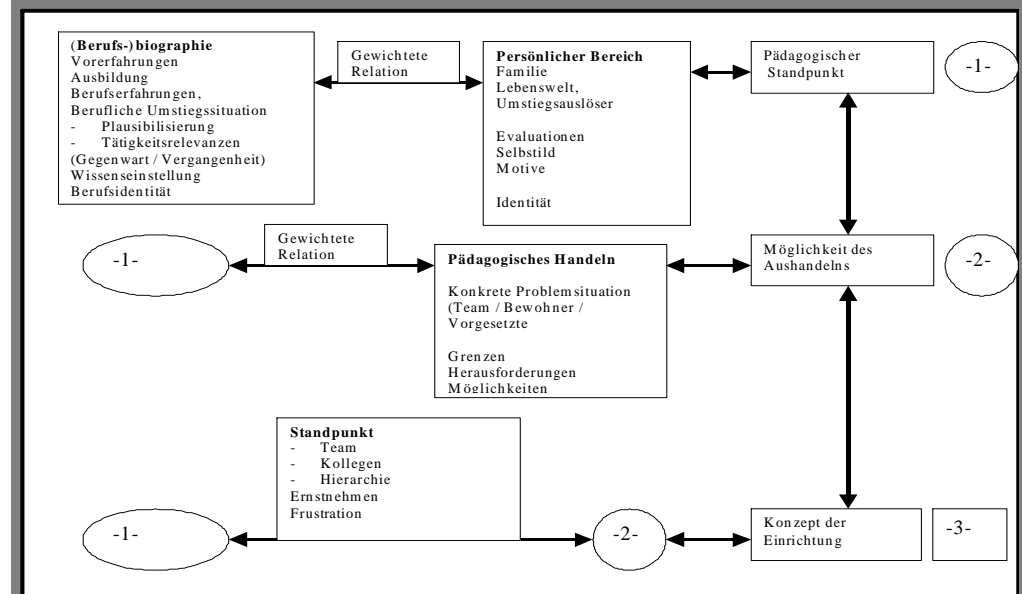
6.5. Ebene 4: Typisierung

6.5.1. Konstruktion idealtypischer Berufsbiographien von pädagogischen Mitarbeitern in Wohneinrichtungen der Behindertenarbeit

6.5.2. Kontrastierung der Berufsbiographien

Teil VII Ergebnisse der Pilotstudie (Forschungsprojektes)

Ausgangssituation



Vier (pädagogische) Handlungstypen

Handlungstyp 1 Der „familiäre Typ“

2 Personen (Weiblich)
Typisierung (Index)

Einstieg in die Behindertenarbeit

Personen gebunden
(Freunde, Bekannte, Behinderter)

Individuelle Gründe
(So rein gekommen; Etwas neues machen)

Weiterbildung
(Fachspezifisch)

Vorerfahrungen (mit Behinderten)
Tätigkeitsmerkmale
(Pflege, Begleitung)

Augenblickliche Situationsbewertung
(Eher Unzufrieden)
Veränderung im beruflichen Bereich
(Etwas anderes machen, aber im selben Bereich)
Wünsche auf Zukunft bezogen
(Bewohnerbezogene, Personelle und Strukturelle Veränderung)
Persönlichen Bereich
(Mehr Geld. Kein Schichtdienst)

Handlungstyp 1 Der „familiäre Typ“

Pädagogischer Standpunkt
(Behinderte sind keine Kinder)

Selbstbild
(Begleiter sein, Vorbild sein, Betreuer sein, So sein wie Eltern)

Selbstgefühl
(Gebraucht werden, Selbst etwas lernen wollen/können, Sicherheit geben wollen)

Professionelles Handeln
(Bewohner stehen im Mittelpunkt)

Individuelles Handeln
(nicht autoritär handeln, Menschlicher Umgang, helfend tätig sein)

Selbstbild
(Aus Bauchgefühl heraus handeln, Verantwortung tragen, Händchen für Behinderte haben)

Ziele
(Schaffung einer familiären Situation, Persönlichkeit der Bewohner stärken, Streit zwischen Bewohnern schlichten, Persönlichkeit der Bewohner stärken, Öffnung des Heims nach außen)

Handlungstyp 1 Der „familiäre Typ“

Konzeptebene (Hausebene)
Strukturen
(Akzeptieren, ablehnen)
Vorschläge
(mitentscheiden, über sich ergehen lassen)
Sinn des Konzepts
(Schichtdienst und Gruppenbedarf regeln)

Konzeptebene (Mitarbeitebene)
Sinn des Konzepts
(Gute Arbeitsatmosphäre herstellen, Mitdenken statt mitarbeiten ermöglichen, Entscheidungsfindung, Alle können sich einbringen, Ziele zusammen entwickeln können, Alle ziehen an einem Strick, Konsens finden, Mehrheit entscheidet)
Konfliktsituation im Team
(aus dem Weg gehen)
Rivalitäten im Team
(vermeiden)
Bevorzugte Eigenschaften der Mitarbeiter
(Konsensfähigkeit, Schwächen offen zeigen können, Unterschiede von anderen Mitarbeitern anerkennen)

Zusammenfassung

Der „familiäre“ Typ

Einstieg in die Behindertenarbeit erfolgt auf der „sehr“ **persönlichen Ebene**.

Einstieg kann nach einem über – individuellen Ereignis erfolgen, ist aber immer an **eine Person aus unmittelbarem Umkreis** gebunden

Pädagogischer Standpunkt
Tätigkeit im Bereich Behindertenarbeit werden als **Handlungen auf der persönlichen Ebene** verstanden.

Selbstvorstellung
Starke Betonung der persönlichen Ebene (Begleiter, Vorbild, Betreuer und so sein wie Eltern)

Das Selbstbild ist geprägt durch das Gefühl der „starken“ **Verantwortung gegenüber den behinderten Menschen und persönlichen Charaktereigenschaften..**

Familiäre Wertvorstellungen prägen sein Selbstgefühl..

Die häusliche Strukturebene ist geprägt durch eine **gewisse Ambivalenz (Mitarbeit und ertragen müssen)**

Die Mitarbeiterebene stellt einen Schwerpunkt der tagtäglichen Arbeit dar, wobei der Schwerpunkt auf dem **Betriebsklima innerhalb des Teams** liegt.

Handlungstyp 2

Der „Durchgangstyp“

3 Personen (Weiblich)
Typisierung (Index)

Einstieg in die Behindertenarbeit
Personen gebunden
(Behinderter)
Über - Individuelle Gründe
(Verlust des Arbeitsplatzes)

Weiterbildung
(persönlicher Neigung, Fachspezifisch)

Vorerfahrungen (mit Behinderten)
Tätigkeitsmerkmale
(Mehr pädagogische Tätigkeiten, anspruchsvollere Tätigkeiten)

Augenblickliche Situationsbewertung
(Ausrichtung auf Zukunft)
Veränderung im beruflichen Bereich
(Etwas anderes machen, aber im selben Bereich)
Wünsche auf Zukunft bezogen
(Veränderung in Führungsstruktur, Veränderung im persönlichen Bereich)

Handlungstyp 2

Der „Durchgangstyp“

Pädagogischer Standpunkt
(Sozialer Aspekt (sozial agieren, Gerechtigkeit herstellen)

Selbstbild
(Lehrer sein)

Selbstgefühl
(Gebraucht werden)

Professionelles Handeln
(Bewohner stehen im Mittelpunkt)

Individuelles Handeln
(strukturiert, autoritär, kontinuierliches handeln)

Selbstbild
(Verantwortung tragen, Spezialistentum anerkennen)

Ziele
(Wahlmöglichkeiten für Bewohner schaffen, Öffnung des Heims nach außen)

Handlungstyp 2

Der „Durchgangstyp“

Konzeptebene (Hausebene)
Strukturen
(akzeptieren)
Vorschläge
(mitentscheiden)
Sinn des Konzepts
(Schichtdienst regeln, Qualität der Arbeit sicherstellen)

Konzeptebene (Mitarbeitebene)
Sinn des Konzepts
(Entscheidungsfindung, Ziele zusammen entwickeln können, Mehrheit entscheidet)
Konfliktsituation im Team
(nicht aus dem Weg gehen)
Rivalitäten im Team
(vermeiden)
Bevorzugte Eigenschaften der Mitarbeiter
(Kritikfähigkeit, Alleinkämpfer, Unterschiede von anderen Mitarbeitern anerkennen)

Zusammenfassung

Der „Durchgangstyp“

Einstieg in die Behindertenarbeit erfolgt Ereignisse, die im über- individuellen Bereich liegen, wobei die Veränderung mit der **Zunahme von „Entwicklungsmöglichkeiten“** positiv gewendet wird.

Das Selbstbild ist geprägt durch das Gefühl der Verantwortung gegenüber den behinderten, Menschen **und der gleichzeitigen Ausrichtung nach außen.** (Denkt in größeren Kategorien)

Legt Wert darauf gebraucht zu werden (Soziale Akzeptanz).

Pädagogischer Standpunkt
Tätigkeit im Bereich Behindertenarbeit wird als eine **soziale Tätigkeit** verstanden.
(Dienst an der Gemeinschaft)

Auf der der häuslichen Strukturebene legt er Wert darauf **mit zu entscheiden**, um dadurch die Qualität der Arbeit zu verbessern..

Auf der Mitarbeiterenebene legt er Wert auf sein Team und dessen **Entscheidungsprozesse.**

Selbstvorstellung
Vorbild, Lehrer sein

Handlungstyp 3

Der „Professionelle – Typ“

3 Personen (Weiblich)
Typisierung (Index)

Einstieg in die Behindertenarbeit

Personen gebunden
(Behinderter)

Individuelle Gründe
(bewusst entschieden)

Weiterbildung
(Fachliteratur)

Vorerfahrungen (mit Behinderten)

Tätigkeitsmerkmale

(Betreuung mehr pädagogische Tätigkeiten, anspruchsvollere Tätigkeiten, immer was neues)

Augenblickliche Situationsbewertung

(Äußert Zufriedenheit)

Veränderung im beruflichen Bereich

(Etwas anderes machen, aber im selben Bereich, weiterarbeiten in momentaner Arbeitsstelle)

Wünsche auf Zukunft bezogen

(Veränderung in räumlicher Ausstattung, Bewohnerbezogene, personelle, strukturelle Veränderung)

Persönlicher Bereich

(Kein Schichtdienst)

Weiterbildung

(persönliche Neigung, Bewohner orientiert, fachspezifisch)

Handlungstyp 3

Der „Professionelle – Typ“

Pädagogischer Standpunkt

(Gerechtigkeit herstellen, Behinderte sind keine Kinder)

Selbstbild

(Lehrer sein, Betreuer sein)

Selbstgefühl

(Gebraucht werden, Selbst etwas lernen wollen/können)

Professionelles Handeln

(Bewohner stehen im Mittelpunkt, Einstellen auf individuelle Persönlichkeit der Bewohner, Bewohner sollen Strukturen erfahren)

Individuelles Handeln

(nicht autoritär handeln, Selbstständigkeit fördern, durch Wiederholung lernen, Neues ausprobieren, helfend tätig sein)

Selbstbild

(Selbstreflexion, Offenheit, Verantwortung tragen, Spezialistentum anerkennen)

Ziele

(Wahlmöglichkeiten für Bewohner schaffen, Interaktion zwischen Bewohnern stärken, Persönlichkeit der Bewohner stärken, Stillstand anerkennen, Selbstständigkeit der Bewohner ermöglichen, Eigenständiges Arbeiten der Mitarbeiter ermöglichen (Verwaltung))

Handlungstyp 3

Der „Professionelle Typ“

Konzeptebene (Hausebene)

Strukturen

(akzeptieren)

Vorschläge

(mitentscheiden)

Sinn des Konzepts

(Qualität der Arbeit sicherstellen)

Konzeptebene (Mitarbeitebene)

Sinn des Konzepts

(Unabhängigkeit des Teams Gute

Arbeitsatmosphäre herstellen, Mitdenken

statt mitarbeiten ermöglichen,

Entscheidungsfindung, Alle ziehen an einem

Strick, Konsens finden)

Konfliktsituation im Team

(nicht aus dem Weg gehen)

Rivalitäten im Team

(suchen)

Bevorzugte Eigenschaften der Mitarbeiter

(Kritikfähigkeit, Konsensfähigkeit,

Alleinkämpfer, Schwächen offen zeigen,

Unterschiede von anderen Mitarbeitern

anerkennen)

Zusammenfassung

Der „Professionelle - Typ“

Einstieg in die Behindertenarbeit erfolgt durch eine **bewusste Entscheidung**.

Man weiß also schon vorher, was auf einem zukommt.

Pädagogischer Standpunkt
Pädagogisches Handeln findet unter rein **professionellen Gesichtspunkten** statt. (Strukturen geben – einhalten – etablieren)

Selbstvorstellung
Vorbild, Lehrer sein

Das Selbstbild ist geprägt durch das Gefühl der **Verantwortung** gegenüber den behinderten, Menschen, **Selbstreflexion und Offenheit**.

Legt Wert darauf gebraucht zu werden und etwas von den behinderten Menschen zu lernen.

Auf der der häuslichen Strukturebene legt er Wert darauf **mit zu entscheiden**, dabei zu sein.

Auf der Mitarbeiterebene liegt der ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit. **Qualitätssteigerung und –sicherung**.

Handlungstyp 4

Der „Krisen – Typ“

2 Personen (Weiblich/Männlich)
Typisierung (Index)

Einstieg in die Behindertenarbeit

Personen gebunden
(Behinderter, Freund)

Individuelle Gründe
(etwas neues machen)
Über – Individuelle Gründe

Weiterbildung
(Veranstaltung,
Fachliteratur, Kollegen)

Vorerfahrungen (mit Behinderten)
Tätigkeitsmerkmale
(mehr pädagogische Tätigkeiten)

Augenblickliche Situationsbewertung
(Äußert Unzufriedenheit)

Veränderung im beruflichen Bereich
(Etwas völlig anderes machen)

Wünsche auf Zukunft bezogen

Persönlicher Bereich

(Kein Schichtdienst)

Weiterbildung

(persönliche Neigung, Bewohner orientiert, fachspezifisch)

Handlungstyp 4

Der „Krisen – Typ“

Pädagogischer Standpunkt

(Gerechtigkeit herstellen, Behinderte sind keine Kinder)

Selbstbild

(Lehrer sein, Betreuer sein)

Selbstgefühl

(Gebraucht werden)

Professionelles Handeln

(Bewohner stehen im Mittelpunkt, Bewohner sollen Strukturen erfahren)

Individuelles Handeln

(autoritär handeln, helfend tätig sein)

Selbstbild

(Selbstreflexion, Offenheit, Verantwortung tragen, Spezialistentum anerkennen)

Ziele

(Interaktion zwischen Bewohnern stärken, Persönlichkeit der Bewohner stärken, Streit zwischen Bewohner schlichten)

Handlungstyp 4

Der „Krisen - Typ“

Konzeptebene (Hausebene)

Strukturen

(kritisch hinterfragen, ablehnen)

Vorschläge

(über sich ergehen lassen)

Sinn des Konzepts

(Gruppenbedarf regeln)

Schwierigkeiten mit dem Konzept)

Konzeptebene (Mitarbeiterebene)

Sinn des Konzepts

(Unabhängigkeit des Teams Gute Arbeitsatmosphäre herstellen, Mitdenken statt mitarbeiten ermöglichen, Alle ziehen an einem Strick, Konsens finden)

Konfliktsituation im Team

(aus dem Weg gehen)

Rivalitäten im Team

(vermeiden)

Bevorzugte Eigenschaften der Mitarbeiter

(Kritikfähigkeit, Schwächen offen zeigen)

Zusammenfassung

Der „Krisen – Typ“

Einstieg in die Behindertenarbeit erfolgt über- individuelle Ereignisse (Persönliche Situation/ **Krisenverläufe**, die selber im Interview nicht direkt angesprochen werden).

Persönliches Motiv: **Etwas neues machen.**

Pädagogischer Standpunkt
Pädagogischer Schwerpunkt liegt auf dem „**persönlichen**“ **Kontakt** zu den Bewohnern

Selbstvorstellung
Betreuer, Eltern sein

Das Selbstbild ist geprägt durch **Selbstreflexion und Offenheit** und dem Gefühl „**gebraucht**“ zu werden.

Legt viel Wert auf Weiterbildung.
(**Persönlicher Bereich**)

Auf der der häuslichen Strukturebene hat er das Gefühl der „**kritischen Ohnmacht**“.

Auf der Mitarbeiterenebene versucht er konsequent den **offenen Konflikt mit anderen zu vermeiden und sucht den Konsenz.**