

Barbara Senckel

BEZIEHUNG HEISST DAS ZAUBERWORT

Denn wohlwollende, verlässliche und einfühlsame Beziehungen benötigt jeder Mensch, um Urvertrauen aufzubauen, seine Potenziale zu entfalten und ein befriedigendes, eigenständiges Leben führen zu können. In diesem Artikel wird dargelegt, welche Haltungen und Fähigkeiten einem professionellen pädagogischen Mitarbeiter¹ dazu verhelfen, solch ein entwicklungsfreundliches Beziehungsangebot zu gestalten, welche Merkmale eine entwicklungsfreundliche Beziehung kennzeichnen und welches Entwicklungsziel sie für ihre Klienten anstrebt. Darüber hinaus werden strukturelle Aspekte angesprochen, die dem professionellen Pädagogen die Verwirklichung seiner komplexen Beziehungsarbeit erleichtern.

Den Titel wählte ich in Anlehnung an ein kleines Gedicht von Joseph von Eichendorff. Es lautet: „Schläft ein Lied in allen Dingen, die da träumen fort und fort, und die Welt hebt an zu singen, triffst du nur das Zauberwort“ – „... triffst du nur das Zauberwort.“ Welches Wort könnte damit gemeint sein? Ich meine, es ist das Wort „Beziehung“. Wie komme ich darauf? Das „schlafende Lied“ in allen Dingen – in der Natur, in Tieren, in anderen Menschen, in uns selbst, aber durchaus auch in Gegenständen – sind die in ihnen verborgenen Besonderheiten oder Schönheiten und Entwicklungspotenziale. Häufig können wir die Besonderheiten erst wahrnehmen und die Potenziale erst hervorlocken, wenn wir zu ihnen in Beziehung treten.

„In Beziehung treten“, wie geschieht das? Es geschieht, indem ich mich auf die Situation und das Gegenüber wirklich einlasse. Also wenn ich mich öffne, sorgfältig und ohne gleich zu urteilen wahrnehme, wenn ich einfühlsam zu verstehen suche und achtsam reagiere. So gebe ich der Situation und dem Gegenüber die Möglichkeit, dass sie sich mir in ihrer Bedeutung erschließen. Damit bereichern sie mich und bringen etwas in mir zum Klingen, sie werden für mich zur Entwicklungschance. Sie erhalten aber auch den Resonanzraum, um

selbst ihr Lied zu entdecken und zum Klingen zu kommen. Mit anderen Worten: sich zu entfalten. Denn Beziehung ist – wie Martin Buber feststellte – immer ein wechselseitiges Geschehen, selbst dann, wenn es sich um die Beziehung zu einem Baum handelt, wieviel mehr, wenn das Gegenüber ein Mensch ist! „Beziehung heißt das Zauberwort.“

Eine solche Beziehung einzugehen, die der eigenen Entwicklung ebenso dient wie der Entwicklung des Gegenübers, ist uns aber nicht einfach in die Wiege gelegt. Sie ist eine Fähigkeit, die erarbeitet und geschult werden will, damit sie uns als Teil unserer beruflichen Identität professionell zur Verfügung steht.

WIE ERARBEITET MAN SICH DENN SEINE BERUFLICHE IDENTITÄT UND DIE BEZIEHUNGSFÄHIGKEIT ALS EIN TEIL VON IHR?

Die Antwort klingt sehr idealistisch, vielleicht auch unmodern. Sie lautet: Man stellt sich den Anforderungen seines Berufes, macht sich dessen Aufgaben zu Eigen und versucht ihnen mit seinem ganzen Wesen, d. h. den verschiedenen Aspekten der Identität, zu entsprechen. Die Verbindung, die auf diese Weise zwischen mir und meiner Arbeit wächst, formt meine berufliche Identität. Für Menschen, die professionell Personen mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf pflegen, fördern, begleiten, ihnen assistieren, wird diese Aufgabe zum Zentrum ihrer beruflichen Identität – zumindest dann, wenn sie sich tatsächlich mit ihrem „Beruf“ identifizieren und ihn nicht nur als „Job“ betrachten.

Was heißt das aber: „sich wirklich eine Aufgabe zu Eigen machen“? Es bedeutet – um ein großes Wort zu

In Beziehung treten: Wenn ich mich öffne, sorgfältig und ohne gleich zu urteilen wahrnehme, wenn ich einfühlsam zu verstehen suche und achtsam reagiere.

benutzen –, dass ich sie als eine Herausforderung des Lebens für mich annehme. Es bedeutet, dass ich akzeptiere, dass die Arbeit mich als „ganze Person“ meint, also mein Denken und Fühlen, meine Kreativität, meinen Willen, meine Kompetenzen und Handlungsweisen angeht. Alle Aspekte von mir werden durch diesen Beruf angesprochen, alle dienlichen Fähigkeiten eingefordert.

Wenn ich mit intellektuell beeinträchtigten oder psychisch kranken Menschen arbeite, benötige ich Fachwissen – vor allen Dingen Wissen um menschliche Entwicklungsprozesse und die dafür notwendigen Bedingungen, Wissen um pädagogische Methoden und ihre Auswirkungen, Wissen um körperliche und pflegerische Belange, Wissen zur Bewältigung lebenspraktischer Probleme. Doch selbst ein breitgefächertes Wissen genügt nicht.

Mein Gefühl ist auch gefragt. Ich muss als fühlendes menschliches Gegenüber zur Verfügung stehen, „echt“ bzw. „authentisch“ sein. Damit nicht genug:

Auch mein Wille ist gefragt, meine Bereitschaft zur Beziehung, mein Wille, meine Kräfte, Fähigkeiten, Zeit etc. zu investieren.

Darüber hinaus ist meine Kreativität gefragt – meine Kreativität, praktische und soziale Probleme zu lösen, meine Kreativität, um den Berufsalltag lebendig zu gestalten, meine Kreativität, um auch der Routine immer wieder neue Aspekte abzugewinnen.

Und schließlich ist es wichtig, dass meine Kreativität, mein Wissen, Denken, Fühlen, Wollen und Handeln tief verankert sind im Zentrum meiner Person, in einer Grundhaltung, die man als „humanistisch“ beschreiben könnte, um ein gängiges Schlagwort zu bemühen.

DIE GRUNDHALTUNG KENNZEICHNET DEN KERN JEDER BERUFLICHEN IDENTITÄT

Denn die Grundhaltung, von der alle Fähigkeiten und Handlungen getragen sind, sie bestimmt letztlich, WIE mein Wissen, Denken, Fühlen, Wollen, meine Kreativität und meine Handlungsweisen tatsächlich auf mein Gegenüber wirken und WAS sie bewirken. Diese Grundhaltung sollte „humanistisch“ geprägt sein.

Gemeint ist eine Grundeinstellung, wie sie etwa Carl Rogers beschreibt. Er kennzeichnet sie mit folgenden drei Qualitäten:

1. die „grundlegende“ Wertschätzung des Gegenübers, unabhängig von etwa vorhandenen „unakzeptablen“ Verhaltensweisen
2. die Empathie, d. h. die Fähigkeit, mich in den Gefühls- und Bedeutungshorizont meines Gegenübers hineinzusetzen; also die Fähigkeit, die Welt mit seinen Augen zu sehen, ihn zu verstehen und ihm das gewonnene Verständnis zurückzumelden und
3. die Echtheit meines Beziehungsangebots, sodass mein Gegenüber meiner Zuwendung und Akzeptanz vertrauen kann und „weiß, woran er mit mir

ist“. Diese Grundhaltung umfasst sowohl die Bereitschaft, sich als konkrete Person zu zeigen, als auch eigene Gefühle und Impulse wahrzunehmen sowie verantwortungsbewusst mit ihnen umzugehen, sodass sie dem Gegenüber nützen, das heißt entwicklungsfördernd wirken.

Diese drei Einstellungen entfalten ihre aufbauende, persönlichkeitsfördernde Wirkung jedoch nur, wenn sie in die Gesamtpersönlichkeit durchdringen.

Die Grundhaltung kennzeichnet den Kern jeder beruflichen Identität.

Romano Guardini äußerte einmal sinngemäß im Hinblick auf die pädagogische Arbeit: „Wir wirken in erster Linie durch das, was wir sind; in zweiter Linie durch das, was wir tun; und am wenigsten durch das, was wir sagen.“ Weil das so ist, gehört zum Erwerb der professionellen Identität die bewusste Arbeit an der eigenen menschlichen Haltung. Diese Arbeit währt das ganze Leben. Sie nützt nicht nur den mir im Beruf anvertrauten Menschen, sondern sie nützt in allererster Linie mir selbst. Sie dient der eigenen Persönlichkeitsreife. Das ist die große Chance in heilpädagogischen Berufen: Sie sind ein weites Feld zur Selbstentwicklung. Wer sich auf seine Aufgabe, unterstützendes, begleitendes oder betreuendes Gegenüber zu sein, wirklich einlässt, dient anderen Menschen und zugleich sich selbst, weil er im Dienst an seiner Aufgabe sich selbst findet, sich selbst erkennt, sich selbst entfaltet. Er nutzt eine weitere Erkenntnis Martin Bubers, nämlich die, dass der Mensch zum Menschen durch den Menschen wird. Auch diese Einsicht gilt lebenslang. Wir erarbeiten uns unsere Menschlichkeit zeitlebens im Kontakt zu und mit Hilfe anderer Menschen. Solch ein Prozess bewusst erarbeiteter beruflicher Identität beugt dem Ausbrennen vor – einer großen Gefahr in allen sozialen Berufen.

DAS ENTWICKLUNGSFREUNDLICHE BEZIEHUNGSKONZEPT

Die drei von Carl Rogers beschriebenen Grundhaltungen bilden die Basis einer wachstumsorientierten Beziehung. Darüber hinaus gibt es noch etliche weitere Aspekte und Anforderungen, die eine entwicklungsfreundliche, professionelle Beziehung kennzeichnen. Welche sind das? Es sind Qualitäten,

die sich als Persönlichkeitsmerkmale bezeichnen lassen,

die aus einem guten Fachwissen erwachsen, die übergeordnete professionelle Kompetenzen darstellen und

die sich aus dem zu Grunde liegenden Menschenbild ergeben.

- Als wichtigstes Persönlichkeitsmerkmal ist die Beziehungsfähigkeit zu nennen. Beziehungsfähigkeit? Ist sie nicht selbstverständlich bei Menschen, die mit anderen Menschen arbeiten? Schauen wir genauer hin: Um tragfähige Beziehungen gestalten zu können, benötigen wir sehr unterschiedliche, sich wechselseitig ergänzende Fähigkeiten. Wir müssen uns einerseits auf den Anderen einlassen können, auf ihn eingehen, uns ihm gegebenenfalls ein Stück weit anpassen, um gemeinsame Nähe zu erleben. Wir können nicht nur an uns selbst denken, sondern stellen das „Wir“ in den Mittelpunkt, tragen Mitverantwortung für das Ganze. So entsteht eine gewisse Abhängigkeit, die zu jeder engen Beziehung gehört. Andererseits gehört zur Beziehungsfähigkeit, dass wir uns abgrenzen können, ein eigenes Ich, ein unverwechselbares Individuum bleiben, das auch unabhängig existieren kann und für sich selbst verantwortlich ist. Beide Aspekte zusammengenommen, lassen sich als „Autonomie in sozialer Gebundenheit“ definieren. Sie ist ein wesentliches Merkmal psychischer Gesundheit.

Weiterhin gehört zur Beziehungsfähigkeit, dass Konflikte nicht zum Abbruch der Beziehung führen. Das ist dann möglich, wenn ich den Anderen – ebenso wie mich selbst – mit seinen Stärken und Schwächen kenne und annehme. Dazu bedarf es

Das Gegenüber verstehen zu wollen, sollte ein inneres Anliegen sein.

ein erhebliches Maß an Spannungstoleranz. Sie entsteht aus der Erfahrung, dass auch ich in meinen unterschiedlichsten Persönlichkeitsanteilen akzeptiert bin, und man auch mir die Beziehung nicht wegen „mangelndem Wohlverhalten“ aufkündigt. Diese Grunderfahrung führt zur Entwicklung von „emotionaler Konstanz“ bzw. „emotionaler Beständigkeit“. Sie ist ebenso notwendig für das Gelingen von Beziehungen wie die Autonomie in sozialer Gebundenheit.

- Das nächste erforderliche Persönlichkeitsmerkmal ist die Bereitschaft, für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf emotional wirklich bedeutsam, also Bezugsperson zu sein. Was bedeutet das im beruflichen Kontext? Eine professionelle Bezugsperson sollte eine emotional konstante Beziehung anbieten und damit den Rahmen schaffen, in dem ein Mensch Autonomie in sozialer Gebundenheit entwickeln kann. Das verlangt Ver-

antwortungsbereitschaft und Verlässlichkeit, denn es wird eine gewisse Abhängigkeit entstehen, die professionell zu gestalten ist, sodass sie entwicklungsfördernd wirkt und letztlich die Autonomie erhöht. Ebenso ist es wichtig, Anforderungen zu stellen, die dem Entwicklungsstand entsprechen und deshalb erfüllt werden können. Sie stärken das Selbstgefühl genauso wie die Erfahrung der bedingungslosen Akzeptanz der Beziehungsbedürfnisse. Und schließlich sollten Konflikte so gelöst werden, dass das Vertrauen in die Beständigkeit der Beziehung wächst.

- Nützlich für die Erfüllung dieser Aufgaben sind Fähigkeiten wie Frustrationstoleranz, Humor und der Blick für die positiven Seiten von schwierigen Verhaltensweisen.
- Ganz besonders wichtig aber ist eine Fragehaltung, die in dem tiefen Wunsch, verstehen zu wollen, gründet. Das Gegenüber verstehen zu wollen, sollte ein inneres Anliegen sein. Solch eine Fragehaltung erleichtert, emotional aufmerksam zu sein, das Gegenüber genau zu beobachten, es in seinen individuellen Äußerungen wahrzunehmen, nach deren Bedeutung zu fragen. Die Fragehaltung schützt so vor vorschnellen Interpretationen und zu einfachen Lösungen.
- Hilfreich für ein angemessenes Verständnis ist Fachwissen. In drei psychologischen Fachgebieten finden sich besonders nützliche Hinweise für die Gestaltung von Beziehungen. Das eine ist die Kommunikationspsychologie, das zweite die Entwicklungspsychologie, das dritte die klinische Psychologie. Ich werde mich hier auf die Entwicklungspsychologie beschränken. Sie erscheint mir aus zwei Gründen besonders bedeutsam. Erstens ermöglicht sie mir, das Entwicklungsprofil eines Menschen zu erkennen. Das ist deshalb besonders wichtig, weil intellektuell minderbegabte und auch psychisch kranke Menschen normalerweise kein einheitliches Entwicklungsniveau besitzen, sondern sich in unterschiedlichen Persönlichkeitsdimensionen unterschiedlich weit entwickeln. Nur wenn ich diese Unterschiede wahrnehme und mich in meinen Anforderungen differenziert auf sie einstelle, werde ich mein Gegenüber weder unter- noch überfordern. Zweitens beschreibt die Entwicklungspsychologie, in welchen Schritten ein Mensch den Weg zur „Autonomie in sozialer Gebundenheit“ vollzieht. Sie schildert die Beziehungsbedürfnisse, die in den verschiedenen Entwicklungsphasen auftreten – und erläutert die Beziehungserfahrungen, die den Prozess fördern. Entwicklungspsychologisches Wissen vermittelt also konkrete Anregungen für ein angemessenes pädagogisches Vorgehen. Beispielsweise erleichtert es, präzise das emotionale Entwicklungsniveau zu erkennen, an dem das Beziehungsangebot ansetzen muss.
- Eine gesund entwickelte Persönlichkeit zeigt sich darin, dass der Mensch fähig ist, emotionale Bindungen einzugehen, dass er angemessene soziale Kompetenzen besitzt, um Beziehungen zu gestalten, dass er den Mut zur Selbstbestimmung hat und dass er hinreichende lebenspraktische Kompetenzen besitzt, um möglichst selbstständig zu leben. Um diese Entwicklung zu unterstützen, benötigt der pädagogische Mitarbeiter fachlich begründete Vorstellungen über eine angemessene Balance der pädagogisch gegensätzlichen Notwendigkeiten. Diese sind: Freiraum gewähren und Grenzen setzen, fürsorgliche Hilfestellung leisten und Selbstständigkeit einfordern, Schutz gewähren und Frustrationen zumuten sowie zur Selbstbestimmung ermutigen und Anpassung fordern.
- Weiterhin benötigt der professionelle Mitarbeiter pädagogische Methoden, um diese Vorstellungen umzusetzen. Beispielsweise benötigt er kommunikative Kompetenzen, besonders die des „Spiegels“ – ein hervorragender Weg, emotionale Nähe herzustellen. Er sollte in der Lage sein, Lernprozesse methodisch so zu unterstützen, dass er dem Gegenüber ermöglicht, den nächsten Erkenntnisschritt selbst zu vollziehen. So fördert er das Selbstwertgefühl und die Autonomie. Schließlich sollte er Methoden beherrschen, wie er bei Konflikten deeskalierend wirken kann, um die Ängste vor einem Beziehungsabbruch oder dem Autonomieverlust zu mindern.
- Zu den übergeordneten professionellen Kompetenzen gehört in erster Linie die Fähigkeit, sich mit den beruflich anvertrauten Menschen einerseits zu identifizieren, um sie in ihrem Erleben besser zu verstehen, und sich andererseits von ihnen zu distanzieren, um das Verstandene zu

Jemand sollte in der Lage sein, Lernprozesse methodisch so zu unterstützen, dass er dem Gegenüber ermöglicht, den nächsten Erkenntnisschritt selbst zu vollziehen.

reflektieren und professionell angemessen zu beantworten. Es ist also notwendig – bildlich gesprochen –, immer „auf zwei Beinen zu stehen“. Das eine Bein schafft Nähe, das andere sichert die professionelle Distanz. Dieser Abstand eröffnet den Spielraum für die notwendige fachliche Reflexion.

- Reflexionsfähigkeit – das ist das nächste Stichwort. Es ist notwendig, das Verhalten und mögliche Erleben des Gegenübers zu reflektieren und psychologisch einzuordnen, um angemessen mit ihm umgehen zu können. Es ist aber auch unabdingbar, das eigene Erleben und Verhalten zu reflektieren und so seinen eigenen Anteil an dem Geschehen zu erkennen. Denn als Interaktionspartner ist man immer ein Teil der Situation, und deshalb mitverantwortlich für das Verhalten des Gegenübers.
- Da der unterstützungsbedürftige Mensch in der Beziehung in eine gewisse Abhängigkeit gerät, die er selbst nicht reflektieren und steuern kann, ist es absolut notwendig, dass der professionelle Mitarbeiter diese Abhängigkeit nicht zur Befriedigung eigener Beziehungswünsche ausnutzt. Selbstverständlich darf er sich an der gelingenden Beziehung freuen, denn sie bestätigt ihm seine professionelle Kompetenz und erfüllt ihn mit Befriedigung. Aber er darf durch sie keine eigenen unerfüllten Beziehungsbedürfnisse befriedigen, weil er dadurch den unterstützungsbedürftigen Menschen zusätzlich binden würde. Letztlich muss er die Freiheit und Selbstständigkeit seines Gegenübers anstreben. Man könnte diese Fähigkeit als „professionelle Abstinenz“ bezeichnen.
- Es ist wichtig, dass solch eine Beziehungsgestaltung kein exklusives Geschehen ist, das nur zwei Menschen betrifft. Vielmehr sollte sie vom ganzen Team getragen werden, um ihre volle Wirkung entfalten zu können. Das heißt, das ganze Team sollte nach dem gleichen Konzept arbeiten. Das verlangt Teamfähigkeit. Dazu gehört ein vertrauensvolles, möglichst konkurrenzfreies Miteinander-Arbeiten, eine gelingende Kommunikation untereinander sowie die Fähigkeit, Kompromisse einzugehen und durchzutragen.
- Weil diese Arbeit ein hohes Maß an emotionaler Beteiligung und Aufmerksamkeit fordert, ist sie einerseits erfolgreich und befriedigend, andererseits aber auch anstrengend. Deshalb ist es wichtig, die eigenen Kraftquellen zu kennen und zu pflegen. Es ist wichtig, gut für die eigene Regeneration zu sorgen. Häufig liegen die Kraftquellen in der sportlichen Betätigung, in der Beziehung zur Natur und Kunst und in der Pflege privater Beziehungen. Aber auch die Orientierung an sinnstiftenden Werten kann hilfreich sein.

Wichtig ist zu bemerken, dass diese Kombination der beschriebenen beruflichen Qualitäten ein Ideal darstellt.

Ideale lassen sich nie vollständig verwirklichen. Das ist auch nicht ihr Sinn. Ihr Sinn besteht darin, als Wegweiser und Kraftquelle zu dienen. Oder anders gesagt: Sie geben Orientierung und setzen Energien frei, die angestrebten Ziele zu verfolgen. Sie helfen, über sich selbst hinauszuwachsen. Freilich, sie müssen die Begrenzung durch die Realität dulden, sie dürfen nicht dazu führen, dass wir uns ihnen blindlings unterwerfen und die Realität missachten. Vielmehr müssen Ideale und Realität aufeinander bezogen bleiben, d. h. sich gegenseitig relativieren und so in ein produktives Spannungsverhältnis zueinander treten. Die Idealität ohne Anerkennung der Realität führt zu fanatischer Verbohrtheit; die Realität ohne Ideale führt zu seelisch-geistiger Verarmung.

Wie die Wertorientierung die Beziehungsarbeit unterstützt, sei an einem kurzen Beispiel illustriert: Ist es mir – bedingt durch mein Wertesystem – beispielsweise ein Anliegen, dass jeder Mensch fähig ist, seine Bedürfnisse und Wünsche zu äußern, so wird mich vielleicht die Wahrnehmung, dass etliche Menschen mit Lernschwierigkeiten das nicht vermögen, obwohl sie sprechen können, betroffen machen. Ich werde nach Gründen forschen, um dieses Phänomen zu verstehen, und Wege zur Abhilfe suchen. Und eines Tages werde ich vielleicht erkennen, dass solche Menschen allmählich lernen können, ihre Wünsche zu äußern, wenn sie über einen langen Zeitraum hinweg erleben, dass man sich emotional um sie bemüht. Dazu gehört, dass sie erfahren, dass sie angenommen, ernstgenommen und verstanden werden, auch ohne dass sie sich sprachlich äußern müssen. Diese gewonnenen Einsichten, bestätigt durch den Erfolg, werden schließlich mein berufliches Selbstverständnis beeinflussen. Zu diesem gehört nun die Überzeugung, dass die beständige, wertschätzende Beziehung die Grundvoraussetzung für Entwicklungsprozesse ist und dass eine solche Beziehung nur durch meine innere Offenheit, Anteilnahme und Einsatzbereitschaft entstehen kann.

Bislang ging es nur um die wünschenswerten Fähigkeiten des pädagogischen Mitarbeiters. Doch es stellt sich die Frage, welche institutionellen Rahmenbedingungen er benötigt, um diese Anforderungen erfüllen zu können?

WAS SOLLTE DIE INSTITUTION DAZU BEITRAGEN, DAMIT EIN ENTWICKLUNGSFREUNDLICHES PÄDAGOGISCHES KLIMA ENTSTEHEN KANN?

- Zunächst sollte das humanistische Menschenbild an der Spitze der institutionellen Werte stehen und glaubwürdig im Leitbild der Institution verankert sein. Die Glaubwürdigkeit zeigt sich darin, dass die Leitung selbst die Grundhaltungen der Wertschätzung, Empathie und Echtheit verwirk-

licht und entsprechend mit ihren Mitarbeitern umgeht. Sie sollte für eine wohlwollende, angstfreie pädagogische Atmosphäre sorgen. Dazu gehört, dass sie ihren Mitarbeitern pädagogische Handlungsfreiheit lässt und ihnen auch Fehler zugesteht.

- Sodann sollte das gesamte pädagogische Konzept entwicklungsfreundlichen Prinzipien folgen. Das bedeutet zuallererst, dass das Bezugspersonensystem in der Betreuung eingeführt und in der Dienstplangestaltung berücksichtigt wird. Es bedeutet ferner, dass Mitarbeiter Wertschätzung dafür erfahren, wenn sie ihre Arbeitszeit der entwicklungsfördernden Beziehungspflege widmen. Das bedeutet darüber hinaus, dass neue Mitarbeiter auch unter dem Gesichtspunkt ausgewählt werden, inwieweit sie bereit und fähig sind, emphatische und verlässliche Beziehungen einzugehen.
- Und schließlich sollte den Mitarbeitern bewusst Arbeitszeit zum klientenbezogenen Austausch untereinander zur Verfügung gestellt werden. Personenbesprechungen unter dem Gesichtspunkt der am Entwicklungsstand orientierten Beziehungs- und Autonomiebedürfnisse sollten nicht nur als „Krisengespräche“ stattfinden, sondern für jeden selbstverständlich etabliert werden. Dabei ist es wichtig, alle beteiligten Bereiche einzubinden, um einen breiten Erfahrungsaustausch und ein gemeinsames, differenziertes Verständnis der Person und des hilfreichen pädagogischen Vorgehens zu erreichen.

Nur wenn Mitarbeiter bei ihrem Tun solch umfassende Unterstützung erfahren, wird sich in der gesamten Institution ein entwicklungsfreundliches Klima herausbilden, das allen Beteiligten – den Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf ebenso wie den pädagogischen Mitarbeitern – zugutekommt. So werden sich Konflikte verringern, Reibungsverluste minimieren, pädagogische Erfolge wachsen und die Arbeitszufriedenheit steigen.

DAS ENTWICKLUNGSFREUNDLICHE BEZIEHUNGSKONZEPT IST EIN IDEAL

Als solches ist es mit allen Chancen und Gefahren von Idealen behaftet. Setzt man es absolut, wird man an der Erfahrung der eigenen Unzulänglichkeit und der Unzulänglichkeit der Rahmenbedingungen scheitern. Das Erlebnis wäre der enttäuschte, frustrierte und resignierte pädagogische Mitarbeiter. Nutze ich jedoch das Ideal als Leitstern und integriere zugleich das Wissen um meine eigene Unvollkommenheit in meine berufliche Identität, werde ich das tatsächliche Maß meiner Fähigkeiten und Wirkkraft erkennen und schließlich auch anerkennen. Begreife ich, dass die Schwäche, die Ideale zu realisieren, eine allgemein menschliche Unvollkommenheit ist und bleibt, so werde ich im günstigen Fall die menschliche

Unvollkommenheit zwar schmerzlich bedauern, aber doch mit einem bleibenden Grundvertrauen akzeptieren und erkennen, dass es die Funktion der Ideale ist, Menschen zu motivieren, einen Weg zu gehen. Doch es bleibt eine Tatsache, dass sich das Ziel nie erreichen lässt. So macht eine konstruktive Verarbeitung der Enttäuschung geistig weit und offen, duldsam und tolerant, ohne dass ich die eigene Orientierung preisgeben würde. Ich werde also weiterhin glauben, dass in jedem Ding ein Lied schläft. Auch werde ich die Kraft behalten zu versuchen, es durch mein Beziehungsangebot hervorzulocken. Die Kunst besteht also darin, im pädagogischen Beruf ebenso wie in jedem anderen, sich auf die Wirklichkeit einzustellen, ohne die Ideale abzuschaffen.

FUSSNOTE

1 Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.



BARBARA SENCKEL

Dr.

- Studium der Germanistik, Philosophie und Psychologie
- Psychotherapeutin – klientenzentriert nach Rogers (GwG) und methodenübergreifend (BDP), Supervisorin (BDP)
- Freiberufliche Dozentin
- Begründerin der Entwicklungsfreundlichen Beziehung nach Dr. Senckel®

Autorin der Bücher:

- „Mit geistig Behinderten leben und arbeiten“
- „Du bist ein weiter Baum. Entwicklungschancen für geistig behinderte Menschen durch Beziehung“
- „Wie Kinder sich die Welt erschließen“
- Diverse Artikel in Fachzeitschriften zu unterschiedlichen Themen

kontakt@efbe-online.de