



# INKLUSIVE BILDUNG

## ANHAND EINES BEISPIELES ZUM THEMA DEESKALATIONSMANAGEMENT

### Exposee

Die Praxis ist ein ständiger reflektierender Prozess, aus Bedürfnissen, Meinungen, Diskussionen, Aggressionen und voll von Kreativität, Zielsetzungen, Aktivität und Fortschritten geprägt mit Spaß, Motivation, Geduld und Liebe zum Handeln.

DIPLOM LEHREN/GRUPPENLEITUNG/TRAINING

Abgabe 16.09.2022

**Strmcnik Romy**

Kleindiex 31, 9113 Ruden

0664 – 75031138

romy.strmcnik@gmail.com

## Inhaltsverzeichnis

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. Einleitung</b>   | Seite 2  |
| <b>2. Definition der Grundbegriffe</b>   | Seite 3  |
| 2.1. Definition von Inklusion – Integration – Exklusion  | Seite 3  |
| 2.2. Definition von Behinderung  | Seite 3  |
| 2.3. UN Behindertenrechtskonvention  | Seite 4  |
| 2.4. Artikel 24 UN – Behindertenrechtskonvention   | Seite 4  |
| 2.5. NAP - Nationale Aktionsplan Behinderung   | Seite 5  |
| <b>3. Grundbausteine zur Bildungseinheit zum Thema Deeskalationsmanagement für Menschen mit und ohne Behinderung</b>                   | Seite 5  |
| 3.1. Von der Vermittlungsdidaktik zur Aneignungsdidaktik   | Seite 5  |
| 3.2. IST - Analyse   | Seite 5  |
| 3.3. Kompetenzorientierung   | Seite 7  |
| 3.4. Prozessverlauf zwischen Theorie und Praxis  | Seite 7  |
| <b>4. Fallbeispiel aus der Praxis: Bildungseinheit zum Thema Deeskalationsmanagement für Teilnehmer*innen mit und ohne Behinderung</b> | Seite 8  |
| 4.1. Rahmenbedingungen der Bildungseinheit   | Seite 8  |
| 4.2. Inhaltliche Konzeption  | Seite 8  |
| <b>5. Methodenkatalog zum Deeskalationstraining für Teilnehmer*innen mit und ohne Behinderung (Bezugnehmend auf Einheit 3)</b>         | Seite 11 |
| 5.1. Gedanklicher Input  | Seite 11 |
| 5.2. Angewandte und lehrende Methoden im Deeskalationstraining, aktive Übungen in der Bildungseinheit 3                                | Seite 11 |
| 5.2.1. Definition von Methode  | Seite 11 |
| 5.2.2. Beispiele und Beschreibungen von Methoden zur Deeskalation  | Seite 12 |
| <b>6. Qualitätssicherung und Evaluierung der Lehreinheiten und praktische Relevanz</b>   | Seite 15 |
| 6.1. Qualitätsmanagement   | Seite 15 |
| 6.2. Evaluierung anhand des PDCA-Zyklus  | Seite 16 |
| <b>7. Resümee</b>  | Seite 18 |
| <b>8. Literaturverzeichnis</b>   | Seite 20 |

## 1. Einleitung

Aufgrund des steigenden Bedarfs der Begleitung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und Dualdiagnosen, welche zunehmend ein herausforderndes bis hin zu einem gewalttätigem Verhalten zeigen, ist es nötig geworden, sich dieser Thematik systematisch anzunehmen und Unterstützungen zu konzipieren, sowie vorhandene Ressourcen zu adaptieren.

Wofür in der Begleitung von Menschen mit Behinderung also ein Deeskalationsmanagement benötigt wird ist klar. Das Verstehen der Thematik ist notwendig, um Menschen mit Behinderung sowie Mitarbeitende in allen Alters- und Lebenslagen, im Zuge von Begleitung, in ihren Rechten und insbesondere vor allen Formen von Gewalt zu schützen. Ziel ist, neben dem vorrangigen Schutz und der Ressourcenmobilisierung von Klient\*innen und Mitarbeitenden, auch die Sensibilisierung, Orientierung, Anleitung und vor allem die Beziehungs- und Verständnisarbeit von Interaktionen zu verstehen und zu leben. Als zertifizierte Deeskalationsmanagerin mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung im Umgang mit herausfordernden Klient\*innen biete ich im Rahmen meiner Tätigkeit, Lehreinheiten in Form von Vorträgen, Workshops und Trainings zum Thema Deeskalationsmanagement, sowie Krisenmanagement in sozialen Einrichtungen (Einrichtungen der Behindertenhilfe, psychosoziale Einrichtungen) und berufsbegleitenden Schulsystemen (Ausbildung FSB-BB oder Dipl. FSB-BB) an. Mein Angebot richtet sich nicht nur an Mitarbeiter\*innen und Teamleitungen, sondern auch an die Menschen mit Behinderung selbst, welche durch praxisnahe und individuell gestaltete Methoden den Umgang mit fremden oder eigenen Aggressionen erleben und reflektieren lernen.

Bildung rückt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Problematiken aller Lernenden in den Mittelpunkt und definiert Vielfalt als Chance für Lern- und Bildungsprozesse. So ist es unumgänglich alle Menschen in einem System einzufangen und umfangreich in gemeinsamen Themengebieten zu schulen. Da es keine gültige Definition von Bildungsqualität gibt, können jedoch zwei wesentliche Komponenten genannt werden, erstens die kognitive Entwicklung der Lernenden und zweitens die Entwicklung von Werten und Haltungen, Einstellungen und gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein. Diese Komponenten können durch einen inklusiven Bildungsansatz gestärkt werden. In den folgenden Kapiteln möchte ich näher auf das Thema Deeskalationsmanagement eingehen und Ansätze bzw. Methoden erklären für Lernende mit und ohne Behinderung.

## **2. Definition der Grundbegriffe**

### **2.1. Definition von Inklusion – Integration – Exklusion**

Während die Integration davon ausgeht, dass eine Gesellschaft aus einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Außengruppe besteht, die in das bestehende System integriert werden muss, stellt die Inklusion eine Abkehr von dieser Zwei-Gruppen-Theorie dar und betrachtet alle Menschen als gleichberechtigte Individuen, die von vornherein und unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Voraussetzungen Teil des Ganzen sind.

Das Konzept der Integration nimmt also bewusst Unterschiede wahr und verlangt vom Einzelnen, dass er sich an das Mehrheitssystem anpasst, um ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein. Die Inklusion dagegen ordnet unterschiedliche individuelle Eigenschaften und Voraussetzungen nicht auf einer Werteskala, sondern betrachtet die Vielfalt und Heterogenität der Gesellschaft als grundlegend und selbstverständlich. Hier muss sich nicht der Einzelne dem System anpassen, sondern die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen so flexibel gestaltet sein, dass sie jedem Einzelnen Teilhabe ermöglichen. (vgl. Schöb, Juli 2013 S.9)

Die Begründung zum Ansatz der Inklusion basieren auf verschiedenen Theorierichtungen, zum einen aus der Systemtheorie, aus der Theorie der sozialen Ungleichheit und die Theorie der sozialen Arbeit. Mit den Ansichten der Systemtheorie lässt sich die Sichtweise der Inklusion /Exklusionsproblematik am besten erläutern, hierbei geht es um das Eingeschlossen- bzw. Ausgeschlossen seine aus funktionalen gesellschaftlichen Kontexte. Diese Eigenschaften werden hierbei trennbar definiert und als weit ausgereift beschrieben. (vgl. Wißing, 2010, S.5)

### **2.2. Definition von Behinderung**

Obwohl der Begriff „Behinderung“ heute zu einem zentralen Begriff der Wissenschaft geworden ist, zählt seine definitorische und inhaltsbestimmende Bedeutung weiterhin als kontrovers und schwer fassbar. Definieren im Sinne von sich auf etwas festlegen, etwas endgültig machen beschreibt nur schwer denn Aspekt von Behinderung in seiner individuellen und vielfältigen Erscheinung. Die Folgen von Behinderung in psychischer, physischer und sozialer Weise jedes Einzelnen, sind in den individuellen Lebensumständen nicht als Einheit erfassbar. Eine weitere Schwierigkeit des Entwurfes einer allgemeinen Definition ist durch den Definierenden gegeben, und zwar insofern, als es davon abhängt, aus welcher Profession und mit welcher Intuition definiert wird. (vgl. Fornefeld, 2004, S.46)

Bundesrecht konsolidiert:

Gesamte Rechtsvorschrift für Bundesbehindertengleichstellungsgesetz, Fassung vom 15.08.2022

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?>

Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228, 10.08.22, 13 Uhr)

### **2.3. UN Behindertenrechtskonvention**

Die UN-Konvention ist ein internationaler Vertrag, in dem sich die unterzeichneten Mitgliedstaaten verpflichten, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Österreich ist diesem Übereinkommen beigetreten und hat es 2008 ratifiziert. Österreich verpflichtet sich damit völkerrechtlich, die in der UN-Konvention vereinbarten Standards durch österreichische Gesetze umzusetzen und zu gewährleisten.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz koordiniert die Angelegenheiten dieser Konvention.

### **2.4. Artikel 24 UN – Behindertenrechtskonvention**

#### **Bildung**

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel,

- a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken
  - b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre mentalen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen
  - c) Menschen mit Behinderungen zur wirksamen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen
- (2) Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass

- a) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden
- b) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem inklusiven, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben
- c) angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden;
- d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre wirksame Bildung zu erleichtern
- e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Inklusion wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden

(3) Die Vertragsstaaten ermöglichen Menschen mit Behinderungen, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, um ihre volle Teilhabe gleichberechtigt mit anderen an der Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft zu erleichtern. Zu diesem Zweck ergreifen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen; unter anderem

- a) erleichtern sie das Erlernen von Brailleschrift, alternativer Schrift, ergänzenden und alternativen Formen, Mitteln und Formaten der Kommunikation, den Erwerb von Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten sowie die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen und das Mentoring;
- b) erleichtern sie das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität der Gehörlosengemeinschaft;
- c) stellen sie sicher, dass blinden, gehörlosen, schwerhörigen, höresehbehinderten oder taubblinden Menschen, insbesondere Kindern, Bildung in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet sind, sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet.

(4) Um zur Verwirklichung dieses Rechts beizutragen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Einstellung von Lehrkräften, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Schulung von Fachkräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen des Bildungswesens. Diese Schulung schließt die Schärfung des Bewusstseins für Behinderungen und die Verwendung geeigneter ergänzender und alternativer Formen, Mittel und

Formate der Kommunikation sowie pädagogische Verfahren und Materialien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein.

(5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner tertiärer Bildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden. (BMSGPK, 2016, S.19ff.)

## **2.5. NAP - Nationale Aktionsplan Behinderung**

Der Nationale Aktionsplan Behinderung (NAP) dient der bundesweiten Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Österreich. Für den neuen NAP (2022-2030) werden Inhalte – je nach Thema von den unterschiedlichen Bundesministerien – erstellt. Hier werden Ziele, konkrete Maßnahmen und Indikatoren formuliert, anhand derer die Rechte von Menschen mit Behinderungen implementiert werden sollen.

## **3. Grundbausteine zur Bildungseinheit zum Thema Deeskalationsmanagement für Menschen mit und ohne Behinderung**

### **3.1. Von der Vermittlungsdidaktik zur Aneignungsdidaktik**

Aufgrund erweiterter Perspektiven, dem Streben nach Modernisierung und den sozialen Gegebenheiten ist Bildung bereits weit mehr als ein standardisiertes System von Wissensvermittlung und Unterricht. Vielmehr wird Bildung und Wissen zu einer vierten Produktivkraft – neben Arbeit, Boden und Kapital welches als Wissensgesellschaft immer mehr Bedeutung einnimmt. Diese Tatsache bedarf eine Reinterpretisierung des Didaktik Begriffes welche sich auf die Gestaltung von Lerngelegenheiten und Lernumgebung in Bildungseinrichtungen, aus aktuelle soziale Gefüge wie auch auf Thematiken der Arbeitswelt abzielt. Inkludiert ist hier auch die Unterstützung und Assistenz eines Konzeptes zum individuellen und selbstgesteuertem Lernen und Erlernen lassen. (vgl. Siebert,2019, S.19)

### **3.2. IST - Analyse**

Ziele der Ist-Analyse

Eine im Voraus stattfindende Analyse zur Wissensvermittlung ist, wenn man diese im praktischen Zusammenhang vermitteln möchte, unabdingbar. Hierbei soll mit komplexen Methoden kurz die

Ausgangssituationen der Teilnehmenden erkenntlich gemacht, eine Basis geschaffen und qualitative Inhalte sichtbar gemacht werden.

Inhalte und Methoden der Analyse:

- Auffangen und analysieren gegenwärtiger Problemstellungen
- Selbstaufschreibung, Befragung oder Beobachtung
- Prioritätenliste zur Thematik
- Inhalte mit praxisnaher Relevanz
- Mind-Map
- Selbst –und Gruppenreflexion
- Intervention

### **3.3. Kompetenzorientierung**

Unter dem Aspekt der fachlichen und persönlichen Kompetenz verstehen wir die Annahme, dass Teilnehmende in Bildungsformaten die notwendigen Fähigkeiten aufbringen, lösungs- und handlungsorientiert in verschiedenen Formaten zu interagieren. Hierbei werden Handlungen nicht durch die Erreichung verschiedener Ziele bemessen, sondern auf der Grundlage der Kompetenzorientierung. Diese offeriert den Teilnehmenden im Lernprozess die Möglichkeit, ihre eigenen Wege und Lösungen zu finden, welche mitunter von der ursprünglichen Planung oder Zielorientierung abweichen können. So entsteht ein interaktiver Bildungskreislauf, der nicht nur Kompetenzen und Wissen vermittelt, sondern bereits vorhandene Kompetenzen fördert und belebt. Die Teilnehmenden setzen sich nicht nur ausschließlich mit den Inhalten und Methoden auseinander, sondern auch mit sich selbst in einem selbstreflexiven Prozess. Mit dieser Möglichkeit der Kompetenzerweiterung werden klar definiert Ziele in Bildungssystemen zu einem gewissen Grad obsolet, ebenso erscheint der Lernprozess ganzheitlicher.

### **3.4. Prozessverlauf zwischen Theorie und Praxis**

Erwachsene lernen strukturdeterminiert und knüpfen so an bereits an erworbenen Lerngeschichten an. Gefördert wird hierbei ein sogenanntes Anschlusslernen, bei welchem Neues nachhaltig mit bereits erworbenen vernetzt werden kann z.B. durch exemplarisches Lernen, durch praxisrelevante Aufgaben, praxisnahes Erleben oder durch biografische Erzählungen. Lehrende stehen hierbei vor der Herausforderung nicht nur „richtiges Wissen“ zu vermitteln sondern in der Überbringung auch auf Erfahrungen, Werte und Haltungen, sowie auf Lernschwierigkeiten der einzelnen Teilnehmer\*innen eingehen zu können.



Anschlussfähigkeit hat vier Dimensionen:

- Kognitive Dimension: An welche Vorkenntnisse kann Wissen gekoppelt werden?
- Emotionale Dimension: Psychohygienische Stabilisierung
- Pragmatische Dimension: Vereinbarung zwischen Lehrinhalt und Lebenserfahrung ohne Überforderung.
- Soziale Dimension: Verfügen sie über ähnliche Erfahrungen und Deutungsmuster?

(vgl. Siebert, 2010, S.150)

#### **4. Fallbeispiel aus der Praxis: Bildungseinheit zum Thema Deeskalationsmanagement für Teilnehmer\*innen mit und ohne Behinderung**

Im Rahmen der Umfeldanalyse wird im Vorfeld das Umfeld einer Lehr –bzw. Bildungseinheit analysiert. Hierbei geht es darum, alle Rahmenbedingungen, Einflüsse und äußere wie innere Faktoren zu sammeln, auszuwerten um dann gezielt auf Ressourcen und Bildungsbedürfnisse der Teilnehmer\*innen eingehen zu können. Wichtig hierbei ist, auf das Praxisgeschehen und die Notwendigkeit der Umsetzungsrelevanz zu achten. Zielführend ist, ein wertschätzender und sicherer Umgang im Deeskalationssetting, zugeschnitten auf individuelle Bedürfnisse, kognitive Leistungen und Umwelteinflüsse.

##### **4.1. Rahmenbedingungen der Bildungseinheit**

###### **Organisation:**

Caritas: Team Lebensgestaltung, Caritas Kärnten

###### **Zielgruppe:**

Das Angebot richtet sich an Menschen, die Mehrfachbehinderungen im Rahmen unterschiedlicher Intelligenzniveaus, oft in Kombination mit psychischen Erkrankungen sowie physischen Beeinträchtigungen aufweisen, sowie an Mitarbeitende und Angehörige, welche im sozialen Kontext tätig sind

###### **Persönliche Zielplanung:**

Selbst und Fremdwahrnehmung stärken, Grenzen kennen, Nein Sagen und um Hilfe bitten, Vermittlung von theoretischem wie praktischem Hintergrundverständnis, Sensibilisierung mit dem Thema, Know-how für den Berufsweg und Alltagsweg, Selbst –und Fremdreflexion, Hinterfragung der eigenen Haltung und Werte, produktive Gestaltung eigener Werte und Handlungen, die Persönlichkeitsbildung und Innovation sowie die Selbstverwirklichung

Die Bildungseinheiten erstrecken sich über drei Tage und werden innerhalb des Trägers angeboten und abgehalten. Um eine räumliche Wirkung zu erzielen, finden die Bildungseinheiten in einem dem Träger zugehörigen Mehrzwecksaal statt. Dies schafft für Mitarbeitende sowie Klient\*innen eine Distanz zum Geschehen des Alltages, was sich positiv auf das Konzentrationsniveau auswirkt.

## 4.2. Inhaltliche Konzeption

### Bildungsinhalt Tag 1

In der ersten Einheit besteht das Ziel darin, eine Tiefe zu den verschiedenen Begrifflichkeiten zu erlangen. Wortbedeutungen aus anderen Perspektiven wahrzunehmen und zu hinterfragen. Auch hier ist es unabdingbar, alle Unterlagen auch in leicht verständlicher Form anzubieten.

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was ist Aggression?</li> <li>○ Wie sieht das Aggressionskonzept aus?</li> <li>○ Was ist Gewalt?</li> <li>○ Wie sieht das Gewaltkonzept aus?</li> <li>○ Wie/Wer definiert den Gewaltbegriff?</li> <li>○ Formen von Gewalt, Gewaltkreislauf</li> <li>○ Sekundäres und Primäres Gefühlskonzept</li> <li>○ Wortbedeutung und Wortinhalt in der Betreuung von Menschen mit Behinderung</li> </ul> | <b>Leichter Lesen Version:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was ist Wut?</li> <li>○ Wie fühlt sich Wut an?</li> <li>○ Wo aus meinem Körper kommt die Wut?</li> <li>○ Wie sieht Wut aus?</li> </ul> |
|---|--|

### Bildungsinhalt Tag 2

In der zweiten Einheit wird näher auf Kommunikation -und Beziehungsmodelle eingegangen im Sinne von „Aggression/Gewalt als Form der Kommunikation“ und was steht dahinter. Ziel ist, den Blick auf angebotene Strukturen und Verhaltensweisen von Klienten\*innen zu schärfen um frühzeitig deeskalative Prozesse einleiten zu können. Auch dahingehend wahrnehmen zu können, wann Deeskalation entwicklungshemmend einwirken kann.

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beziehungsmodelle</li> <li>○ Konflikttypen</li> </ul> | <b>Leichter Lesen Version:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wie zeigt sich meine Wut?</li> </ul> |
|--|--|

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eskalationskurve und Deeskalation</li> <li>○ Eskalationstypen</li> <li>○ Gewaltkreislauf</li> <li>○ Urverletzungen in Koppelung mit dem Gefühlskonzept</li> <li>○ 3 M Modell (Motivation – Methode – Motiv)</li> <li>○ Die Frage nach „Der guten Absicht“</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was sind Gefühle?</li> <li>○ Wo kommen meine Gefühle her?</li> <li>○ Warum werde ich wütend?</li> </ul> |
|---|--|

### Bildungsinhalt Tag 3

Hier werden Methoden, welche deeskalativ in der Praxis wirken können vorgestellt, ausprobiert und im Sinne von Fallbesprechungen in der Gruppe entwickelt.

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Biografie Arbeit</li> <li>○ Beobachtung</li> <li>○ Erstellen von Maßnahmenblätter</li> <li>○ Inhalte zum strukturierten Tagesablauf, Arbeit mit Piktogrammen</li> <li>○ Social Story</li> <li>○ Aktives Zuhören</li> <li>○ Involvierung und Spiegelung</li> <li>○ Notfallbox</li> <li>○ Gewaltfreie Kommunikation</li> <li>○ Team Building und Reflexion</li> <li>○ Prozessbegleitung, Dokumentation und Evaluation</li> </ul> | <p><b>Leichter Lesen Version:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wo komme ich her?</li> <li>○ Wie ist meine Geschichte?</li> <li>○ Gutes Sprechen</li> <li>○ Wie sage ich meine Wünsche</li> <li>○ Was hilft mir, wenn ich wütend bin?</li> <li>○ Wie helfe ich mir wenn ich wütend bin?</li> </ul> |
|---|---|

## 5. Methodenkatalog zum Deeskalationstraining für Teilnehmer\*innen mit und ohne Behinderung (Einheit 3)

### 5.1. Gedanklicher Input:

Da dieses Thema viel Authentizität, Offenheit und kritische Fragen zulässt sind die angewandten Methoden immer sehr gruppenabhängig. Jede Gruppe bedarf ein anderes Maß an Reflexion, an das Einbringen von Fallbeispielen aber auch das Wiedergeben von Angst –und Unsicherheitsthemen. Eine offene und wertschätzende sowie dynamische Gesprächskultur erscheint mir zu dem Thema wichtiger und prozessbegleitender, als ein starres Ablesen von Power Points oder Ähnlichem. Weiteres steht immer eine Literaturliste zum Thema bereit, welche, sowie Handouts, am Beginn jeder Einheit verteilt werden und zum Ergänzen einladen. Hierbei ist es wichtig, Literaturempfehlungen auch in leichter Lesen anzubieten oder auf die reine Bildsprache zurückzugreifen. In der dritten Einheit werden Methoden aktiv geübt (z.B. Schreiben einer Social Story, Aktives Zuhören), sowie Materialien hergestellt (z.B. Tagesplan aus Bildern) sowie Haltungsübungen (z.B. Nähe und Distanz) kennengelernt.

### 5.2. Angewandte und lehrende Methoden im Deeskalationstraining, aktive Übungen in der Bildungseinheit 3

#### 5.2.1. Definition von Methode

Eine Methode ist:

- ✓ allgemein eine geistige Grundlage für planmäßiges, folgerichtiges Verfahren, Vorgehen, Forschen, Handeln oder die Art und Weise der Durchführung
- ✓ auf einem Regelsystem aufbauendes Verfahren, das zur Erlangung von Erkenntnissen od. praktischen Ergebnissen dient
- ✓ Art und Weise eines Vorgehens
- ✓ ein Vorgang innerhalb einer Methodik
- ✓ in der Wissenschaft: eine Vorgehensweise, um systematisch neue Erkenntnisse zu erlangen.

Das Gegenteil von methodischem Handeln ist intuitives oder spontanes Handeln. Wenn Methodik ausformuliert und niedergeschrieben wird, dann zumeist in didaktischer Intention. So stellt man sich unter dem Titel „Methodik des Violinspiels“ sofort ein etwas Altmodisches, für den Unterrichtsgebrauch bestimmtes Werk vor, das vor allem praktische Übungen, hingegen wenig oder gar keinen Lehrtext enthält.

In der Pädagogik hingegen hat sich der Begriff Methodik verselbständigt, indem er sich nicht mehr auf die nur fachlichen Methoden des Unterrichtsgegenstandes bezieht, sondern auf die Methoden des Unterrichtens bzw. allgemein die Konzeption eines Lernangebotes. Methodik handelt also vom Wie des Unterrichtens, in (nicht immer evidenter) Abgrenzung zur Didaktik, die sich mit dem Was befasst. Idealerweise sollte sich das Wie aus dem Was ergeben, weshalb Methodik auch als Teilgebiet der Didaktik aufgefasst werden kann und resultierend einen fachlichen wie persönlichen Lehreffekt bei den Teilnehmer\*innen erwirkt. (vgl. Axel Schmid 2018, S.21)

Um Methoden anwenden zu können braucht es folgende grundlegende Bedingungen:

- ✓ Klient\*innen, Teilnehmer\*innen, Proband\*innen
- ✓ Wissen über Methoden
- ✓ Ausgangspunkt / Problem
- ✓ Soll / Vision
- ✓ Bereitschaft der beteiligten Personen
- ✓ Rahmen / Setting wo Methodisch gearbeitet wird
- ✓ Auftrag von jemanden, der einer Klärung bedarf

(vgl. Axel Schmid 2018, persönliche Mitschrift)

### 5.2.2. Beispiele und Beschreibungen von Methoden zur Deeskalation

#### ○ Aktives Zuhören nach Carl Rogers

Grundlagen:

- ✓ Empathische und offene Grundhaltung
- ✓ Authentisches und übereinstimmendes Auftreten
- ✓ Akzeptanz und bedingungslose POSITIVE Beachtung der anderen Person

Unter aktivem Zuhören versteht man die gefühlsbetonte Reaktion eines Gesprächsführenden auf die Botschaft eines Sprechenden.

Aktives Zuhören wird unterstützt durch:

- ✓ Sich auf das Gegenüber einlassen, konzentrieren und dies durch die eigene Körperhaltung ausdrücken
- ✓ Mit seiner eigenen Meinung zurückhaltend umgehen
- ✓ Nachfragen bei Unklarheiten
- ✓ Zuhören heißt nicht gutheißen
- ✓ Pausen aushalten, sie können ein Zeichen sein für Unklarheiten, Angst oder Ratlosigkeit

- ✓ Auf eigene Gefühle achten
- ✓ Die Gefühle des Partners erkennen und ansprechen
- ✓ Bestätigende kurze Äußerungen
- ✓ Geduld haben, nicht unterbrechen, sondern ausreden lassen
- ✓ Blickkontakt halten
- ✓ Sich durch Vorwürfe und Kritik nicht aus der Ruhe bringen lassen
- ✓ Empathie ausüben und sich innerlich in die Situation des Sprechers versetzen

„Ist es richtig, was ich wahrnehme? Du...“

„Verstehe ich das richtig, du möchtest...“

#### ○ Lösungsorientierter Ansatz

Der Lösungsorientierte Ansatz wandte sich von in der Therapie gängigen Fragen wie „welche Ursachen gibt es für ein Problem“ oder „Was hält das Problem aufrecht“ etc. ab.

Dieser Ansatz stellt die Frage „Wie konstruieren wir Lösungen“ in den Mittelpunkt.

„Man muss das Problem nicht kennen um es zu lösen“ und/oder „Die Lösung hat mit dem Problem nicht unbedingt etwas zu tun“ spiegeln die inner Haltung des Lösungsorientierten Ansatzes wieder. Lösungsorientiertes Arbeiten „repariert“ und „beseitigt“ keine Probleme und Defizite, sondern orientiert sich an Kompetenzerweiterung, Ressourcen und Entfaltung. (vgl. de Shaker 1992, S12)

Der lösungsorientierte Ansatz, der auf Grundannahmen der Systemtheorie aufbaut, geht davon aus, dass es immer mehr als eine Lösung gibt. Diese wird nicht von der Begleitperson, dem/der Berater\*in, Klient\*innen oder Mitarbeitenden definiert, sondern in einem gemeinsamen Prozess individuell konstruiert. Grundlegend geht man davon aus, dass jeder Mensch die Ressourcen, die er zur Bewältigung eines Problems benötigt, in sich trägt. „Probiere einfach etwas Neues!“ lautet die Devise, die sich sowohl auf Lösungsversuche von Klient\*innen als auch auf das beraterische bzw. therapeutisch, begleitende Handeln bezieht. (vgl. Schmitz, 2002, S. 21 und Gaiswinkler & Roessler, 2004, S. 4f.)

#### ○ Biografie Arbeit

Biografie Arbeit zielt darauf ab betroffene Personen als Subjekt und Individuum zu sehen, nicht nur als seine/ihre Diagnose oder das hervortretende Verhalten.

Sinnführend dabei ist:

- ✓ Die betroffene Person zu verstehen und somit auch Verhaltensweisen nachvollziehen zu können
- ✓ Biografie Arbeit ist eine gute Methode um einen Menschen besser kennen zu lernen

- ✓ Biografie Arbeit kann die Einstellung zu einem Menschen verändern
- ✓ Sie hilft Erinnerungen zu stimulieren
- ✓ Biografie Arbeit führt nicht nur zu einem besseren Verhältnis zum Betroffenen, sondern auch zum sozialen Umfeld
- ✓ Biografie Arbeit hat Einfluss auf die Planung und Ausführung der Betreuung, Begleitung und Beratung (vgl. Raabe, 2004, S. 7).

#### ○ **Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg**

Die Gewaltfreie Kommunikation (nachstehend kurz GFK genannt) ist eine von Dr. Marshall B. Rosenberg entwickelte Kommunikations- und Konfliktlösungsmethode, die zur Absicht hat, in einen Kontakt mit anderen beziehungsweise mit sich selbst zu kommen, in welchen Geben und Nehmen ein fließender Prozess ist und freiwillig geschieht. Es geht also nicht darum, andere dazu zu bringen, zu tun, was man selbst will.

Ziele/Absichten sind:

- ✓ die Anliegen aller Parteien aufzuspüren und zu berücksichtigen
- ✓ Befriedigende Beziehungen aufzubauen und zu erhalten
- ✓ Bedürfnisse zu befriedigen, ohne anderen Gewalt anzutun
- ✓ Schmerzliche Kommunikation ändern
- ✓ Konflikte wandeln/transformieren

(vgl. Rosenberg, 2016, S.23 – 28)

#### ○ **Arbeiten nach TEACCH**

Der Ansatz vereint sowohl pädagogische als auch verhaltenstherapeutische Vorgehensweisen. Die von Schopler entwickelten Grundsätze beinhalten folgende Aspekte:

- ✓ Individuelle Unterstützungssysteme (Bilder)
- ✓ Verständnis der typischen Schwierigkeiten und Lernbesonderheiten
- ✓ Größtmögliche Eigenständigkeit und Kommunikation
- ✓ Interessenbezogenes Lernen
- ✓ Ganzheitlich
- ✓ Kognitiver Zugang zum Verhaltensmanagement

Als zentrale Aspekte zählen die Auffälligkeiten in der Informationsverarbeitung im Hinblick auf die Steuerung der Aufmerksamkeit, der Integration und Analyse von Reizen, der Gedächtnisleistung und der Problemlösung.

Im Wesentlichen geht es um die Strukturierung der materiellen und sozialen Umwelt durch visuelle Systeme, sowie um unterstützende Strukturen zur Arbeitsorganisation und funktionaler Routine. (vgl. Anne Häussler, 2017, S. 12)

- **Mind Map**
- **Outdoortraining**
- **Rollenspiel**
- **Selbstreflexion**
- **Lernen am Modell**
- **Visualisierung**
- **Achtsamkeitsübungen**
- **Social Story / Kreatives Schreiben**
- **uvm.**

#### **Sozialformen:**

- Einzelarbeit
- Partnerarbeit
- Gruppenarbeit
- Großkreis, Plenum

## **6. Qualitätssicherung und Evaluierung der Lehreinheiten und praktische Relevanz**

### **6.1. Qualitätsmanagement**

Qualitätsmanagement kann als ein Führungsinstrument betrachtet werden, welches Spielregeln für die Zusammenarbeit in der Organisation bzw. für das zu erreichende Ergebnis und die Vision festlegt. Definiert werden die Inhalte dieser Spielregeln durch Vereinbarungen, gesetzliche Anforderungen, Unternehmensvorgaben und im Vorfeld besprochene Thematiken. Für das Qualitätsmanagement wurden verschiedene, spezifisch ausgeprägte Modelle entwickelt, allerdings unterliegen alle Modelle drei Qualitätsprinzipien, die auf jede Organisation und somit auch auf Einrichtungen der Behindertenhilfe übertragbar sind.

Diese Qualitätsprinzipien beziehen sich auf die Struktur-, die Prozess- und die Ergebnisqualität. Diese drei Prinzipien stehen auch miteinander in Beziehung, denn die Strukturqualität hat Einfluss auf die



Prozessqualität und diese hat wiederum Einfluss auf die Ergebnisqualität. Alle drei Qualitätsprinzipien werden im Folgenden kurz beleuchtet.

### **Strukturqualität**

Zur Strukturqualität gehört die ausgiebige Umfeldanalyse im Vorfeld. Wie zum Beispiel Gebäude und Räumlichkeiten, Geräte und Hilfsmitteln, finanzielle Ressourcen und die Personalausstattung. Oftmals sind diese Rahmenbedingungen nur schwer beeinflussbar, da sie durch interne aber auch externe Vorgaben stark reglementiert werden.

### **Prozessqualität**

Die Prozessqualität beinhaltet sowohl alle Kernprozesse, alle Unterstützungsprozesse, wie auch alle Managementprozesse. Prozesse sind dort daher so zu gestalten, dass sie einerseits Zufriedenheit bei den Teilnehmenden bewirken, andererseits müssen sie so konzipiert sein, dass sie leicht nachvollziehbar, wirtschaftlich leistbar und absehbar sind.

### **Ergebnisqualität**

Die Ergebnisqualität stellt für den Teilnehmenden das wichtigste Kriterium dar. Sie beinhaltet zum Beispiel die Teilnehmerzufriedenheit, den Umgang mit Beschwerden, den finanziellen Erfolg der Einrichtung, oder die Mitarbeiter\*innenzufriedenheit. Zu berücksichtigen ist hier, die Möglichkeit der unterschiedlichen Wahrnehmungen. Dem kann mit möglichst objektiven Indikatoren zur Beurteilung der Ergebnisqualität entgegengewirkt werden. (vgl. Axel Schmid, 2018, S.26)

## **6.2. Evaluierung anhand des PDCA-Zyklus**

Eines der wichtigsten Instrumente zur Sicherung von Qualität und Interaktion führte der US-amerikanische Statistiker Professor Deming in Japan ein, des sogenannten Deming Kreis. Mit diesem Modell weist Deming auf die Notwendigkeit der beständigen Interaktion zwischen Forschung, Entwicklung, Produktion und Verkauf hin, was sich als ständig drehender Kreis untereinander versteht. Der PDCA-Zyklus ist eine Weiterentwicklung des Deming-Kreises und setzt sich aus den Schritten der Plan, Do, Check und Act Phasen zusammen. Da dieser Zyklus sehr flexibel einsetzbar und wandelbar ist, eignet sich dieser besonders gut im Praxisbereich der sozialen Arbeit bei Verhaltensproblematiken, in der Analyse von Gruppendynamiken, im praxisorientierten Unterricht und bei Fallbeispielen.

## **Plan-Phase**

Es wird im ersten Schritt das Verbesserungsthema festgelegt, indem die wichtigsten Ergebnisse, die größten Hindernisse und die Ziele geklärt und wertfrei formuliert werden. Demnach könnte dies im beruflich-sozialen Setting Themen wie Fallanalysen (Übergriffe, Systemsprenger, Betreuungssettings erstellen etc.) sowie individuelle Themenschwerpunkte (z.B. Deeskalationsthematiken, Gewalt in Einrichtungen etc.) sein. Danach folgt eine Analyse der Ist-Situation. Aufbauend auf dieser quantitativen Basis ist es möglich, Verbesserungspotentiale eindeutig zu identifizieren, daraus entsprechende Teilziele abzuleiten und Maßnahmen wie Methoden festzulegen.

Der Erfolg des Verbesserungs- und Lehrprozesses steht und fällt mit einer exakten, wertfreien Erfassung und Bearbeitung der Ist-Daten.

## **Do-Phase**

In der Durchführungsphase werden die ausgewählten Maßnahmen und Methoden umgesetzt. In meinem Fall werden Bildungseinheiten auf die bestehende IST-Analyse angepasst und zugeschnitten um die bestmögliche Erreichbarkeit bei den Teilnehmer\*innen zu gewährleisten. Es besteht hier auch die Möglichkeit, bei Bedarf wieder in die erste Phase zurückzukehren, um weitere Informationen zu beschaffen und eine Überarbeitung der Methoden und Themenschwerpunkte durchzuführen. Teilnehmer\*innen probieren in nachgespielten Praxissequenzen verschiedene Methoden aus und reflektieren diese im Kontext ihres beruflichen Zusammenhangs. Zur Unterstützung und für einen schnellen Überblick zur Visualisierung des Fortschrittes ist es hierbei ratsam Protokolle, Diagramme oder ähnliches zu führen. Dies kann zur Selbstreflexion als Lehrender sowie für Teilnehmer\*innen in der Gruppenreflexion dienlich und förderlich sein.

## **Check Phase**

In dieser Phase wird eine Bewertung der Methoden bezüglich ihrer Eignung durchgeführt, hierbei liegt das Augenmerk auf der Zielplanung, auf vorhandene Ressourcen und Durchführungskriterien.

Die Bewertungen werden kontrolliert, erfasst und ebenso im Einzelsetting oder in der Gruppe reflektiert und visualisiert. Hierbei ist es wichtig eine gute Feedback- und Fehlerkultur einzurichten.

## **Act Phase**

In der Act-Phase werden die vorher durchlaufenen Phasen reflektiert und Erfahrungen sowie Neugelerntes gesichert, indem man erfolgreiche Abläufe standardisiert und ihn den beruflichen Alltag integriert. (vgl. Axel Schmid, 2018, S.28)

Im supervisorischem Kontext, sowie bei Teambesprechungen kann anschließend, nach einer längeren Act-Phase, erneut evaluiert werden.

## 7. Resümee

Zusammenfassend ist wohl an erster Stelle zu erwähnen, dass gerade im Umgang mit dem Thema Gewalt und Aggression bei Menschen mit Behinderung (und auch ohne Behinderung), ein Blick über den Tellerrand nicht ausbleibt. Ein Blick der sich auf Signale und Kommunikationsstrukturen richtet und nicht auf auftretende Verhaltensweisen. Unterstützt wird dieser Blick durch eine klare, direkte und ehrliche Sprache in einem wertfreien Miteinander und die Akzeptanz und Toleranz einer daraus entstehenden, eigens kreierten Beziehung. Ein Miteinander, das genau wie bei jedem Menschen mit Gefühlen, Handlungen und Empathie einhergeht, nur mit jenem Hintergrund, dass dies viele Menschen überfordert und sich dadurch eigenwillige Bewältigungsstrategien entwickeln. Seit Watzlawick wissen wir, dass es „kein nicht – nicht kommunizieren“ gibt. Somit gibt uns jede dieser Bewältigungsstrategien erneut die Chance, den Knopf dieser Bedienung zu finden. Um Bindung und Beziehung aufzubauen und dadurch individuell und kreativ, einen gemeinsamen Alltag zu erleben.

Ich bin in meiner Arbeit stets bemüht, individuelle Bildungsangebote zu schaffen, die inklusive Weiterentwicklung zu fördern um resultierend für alle die passenden Bewältigungsstrategien zu finden. Um dieses Miteinander im gemeinsames Wirken und Lernen weiterzuentwickeln ist es notwendig, passende Ressourcen zur Verfügung zu stellen und Bildung als Grundstock für das gelebte Leben zu betrachten. Abgesehen davon, dass Bildung es erlaubt, das Leben selbstbestimmt mit zu gestalten, geben neue Kompetenzen jedem die Möglichkeit sich selbst zu finden, sinnstiftend zu agieren und seinen Platz in der Gruppe zu finden. Für Menschen mit Behinderung sind es genau diese Komponenten, welche Teils schwer fassbar oder beschreibbar für sie sind. Was sind Ressourcen? Warum reagiere ich wie ich reagiere? Was ist für mich sinnstiftend? Genau das sind die Themen, welche ich in den Workshops versuche aufzugreifen und zu bearbeiten, aus denen sich dann wiederum passende Bewältigungsstrategien entwickeln können. Um inklusive Bildung und Chancengleichheit in der Bildung zu verwirklichen, muss eine Systemveränderung erfolgen. So unterschiedlich Menschen sind, so individuell sind auch ihre Arten zu lernen und sich fortzubilden. Bildungssysteme müssen sich auf diese Heterogenität flexibel einstellen können und dürfen nicht weiterhin in lang gedienten Ausgangspositionen verharren. Nicht der Lernende muss sich in ein bestehendes System integrieren, sondern das Bildungssystem muss die individuellen Bedürfnisse Aller berücksichtigen, damit geht der Begriff der Inklusion über den Begriff der Integration hinaus.

Es muss leichter werden, für Menschen mit Behinderung, sich Bildung zu persönlichen Themen und Interessen aneignen zu können. Bildungsangebote ich Einrichtungen und Trägerorganisationen zu erstellen und anzubieten ist ein Schritt in die richtige Richtung aber trotzdem noch weit entfernt von der eigentlichen Tatsache das es „normal“ sein müsste. Erst, wenn darüber nicht mehr gesprochen werden muss, ist es passiert und völlig „NORMAL“!

## 8. Literaturverzeichnis

**Maren Wißing** (2010), Inklusive Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung, VDM Verlag

**Barbara Fornefeld** (2004), Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik, Reinhardt Verlag

**BMSGPK** (2016), Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

**Horst Siebert** (1996) Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, ZIEL Verlag

**Horst Siebert** (2019), Methoden für die Bildungsarbeit, W. Bertelsmann Verlag GmbH

**Axel Schmid** (2018), Grundlagen und Methoden der Deeskalation, IBQ

**Lilo Schmitz** (2002), Lösungsorientierte Gesprächsführung, Verlag modernes Lernen

**Wolfgang Gaiswinkler & Marianne Roessler** (2004), Lösungsorientierter Ansatz, Netzwerk OST

**Wolfgang Raabe** (2004), Biografie Arbeit in der Benachteiligten Förderung, hiba Verlag

**Marshall B. Rosenberg** (2016) Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens, Junfermann Verlag

**Anne Häussler** (2017), Praxis TEACCH: Kompetenz-Schlüssel: Wege zum Handeln öffnen, Verlag modernes Lernen

(vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?>

Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228, 10.08.22, 13 Uhr)