

**Ulrike Mattke**

**Menschen mit geistiger Behinderung  
im Rollentausch verstehen**

Mitarbeiterfortbildung in Einrichtungen  
für Menschen mit geistiger Behinderung

inScenario Verlag  
München

# Inhalt

## GELEITWORT VON PROF. DR. ANDREAS MÖCKEL

1.	<b>EINLEITUNG</b>	1
2.	<b>VERSUCH EINER STANDORTBESTIMMUNG VON FORTBILDUNG IN DER BEHINDERTENHILFE</b>	
2.1	<b>Problemaufriß</b>	4
2.2	<b>Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene</b>	6
2.3	<b>Fortbildung als Form der beruflichen Weiterbildung</b>	16
2.3.1	Ausgangssituation	16
2.3.2	Qualifikation und Bildung als zentrale Kategorien und Normen der beruflichen Weiterbildung	16
2.3.3	Bildung als Grundkategorie der Fortbildung in der Behindertenhilfe	20
2.4	<b>Zielorientierungen von Fortbildungen in der Behindertenhilfe</b>	24
3.	<b>DAS SPEZIFIKUM DER FORTBILDUNG MIT MITARBEITERINNEN IN EINRICHTUNGEN FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG</b>	
3.1	<b>Die Fremdheit von Menschen mit geistiger Behinderung</b>	32
3.1.1	Die Situation der Fremdheit von Menschen mit geistiger Behinderung für MitarbeiterInnen	32
3.1.2	Pädagogisches Handeln angesichts der Fremdheit von Menschen mit geistiger Behinderung	34
3.2	<b>Fortbildung als Widerspiegelung des pädagogischen Alltags</b>	37
3.2.1	Psychoanalyse und Supervisionstheorie als Erklärungsmodelle	37
3.2.2	Besonderheiten in der Leitung von Fortbildungen mit MitarbeiterInnen in Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung	39

<b>4.</b>	<b>PSYCHODRAMA ALS EINE GRUNDLEGENDE ORIENTIERUNG IN DER FORTBILDUNG</b>	
4.1	Die Anwendung des Psychodramas in der Pädagogik	41
4.1.1	Psychodrama zwischen Therapie und Pädagogik	41
4.1.2	Psychodrama und Rollenspiel – Versuch einer Begriffsklärung	43
4.2	Der »therapeutische« Kern des Psychodramas	45
4.2.1	Die psychodramatische Philosophie	45
4.2.2	Die psychodramatische Methodik	55
4.3	Psychodrama in der pädagogischen Arbeit mit Erwachsenen	59
4.3.1	Anwendungsbeispiele in der Literatur	59
4.3.2	Anforderungen an eine psychodramatisch orientierte Erwachsenenpädagogik	61
<b>5.</b>	<b>EIN BEISPIEL PSYCHODRAMATISCH ORIENTIERTER FORTBILDUNG</b>	
5.1	Rahmen und Organisation	63
5.2	Fortbildungsverlauf	65
5.3	Erläuterung und Dokumentation der einzelnen Fortbildungseinheiten	67
5.3.1	Motivation und Erwärmung der TeilnehmerInnen	67
5.3.2	Theorievermittlung	68
5.3.3	Empathieförderung durch Rollentausch	70
5.3.4	Situationsanalyse	74
5.3.5	Empathieförderung durch Rollentausch in der Imagination	77
5.3.6	Fallarbeit	83
5.3.7	Übungen zum Umgang mit aggressivem Verhalten	90
5.3.8	Fortbildungsabschluß durch »Back-home« und »Feedback«	92

<b>6.</b>	<b>EVALUATION</b>	
<b>6.1</b>	<b>Problematik und Hintergrund der Evaluation</b>	<b>95</b>
<b>6.2</b>	<b>Das Polaritätsprofil</b>	<b>101</b>
6.2.1	Inhalt und Aufbau	101
6.2.2	Anwendung in Fortbildungsgruppen	101
6.2.3	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	102
<b>6.3.</b>	<b>Der Stuttgarter Bogen (SB)</b>	<b>112</b>
6.3.1	Inhalt und Aufbau	112
6.3.2	Anwendung in Fortbildungsgruppen	114
6.3.3	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	114
<b>6.4.</b>	<b>Qualitative Interviews</b>	<b>120</b>
6.4.1	Der Einsatz qualitativer Interviews	120
6.4.2	Rahmen und Situation der Interviews	122
6.4.3	Auswertung der Interviews mittels qualitativer Inhaltsanalyse	125
6.4.4	Inhaltsanalyse der Interviews	129
<b>6.5</b>	<b>Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse</b>	<b>154</b>
<b>7.</b>	<b>SCHLUSS</b>	<b>157</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>163</b>
	<b>ANHANG</b>	<b>172</b>