

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen

Band: 40 (1969)

Heft: 2

Rubrik: Kleines Heim-ABC : W - Weiterbildung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

einfachung verträgt, die mit der Uebersichtlichkeit der Kurzfassungen unweigerlich eintreten muss. Dabei denke ich u. a. vor allem an die Kapitel über Erziehungsmittel und an das über das Berufsethos des Heimerziehers.

Die pädagogische Grundkonzeption des Buches und ebenso die Fragen der Organisation und der Ausbildung, Fortbildung und Psychohygiene des Heimerziehers bemühen sich ernsthaft um zeitgerechte Antworten. Wenn E. Kiehn die Planung als «Organisationsmittel zur Lenkung des Heimerziehers» sieht, als «Selbstkontrolle», als Impuls, neu zu durchdenken, so ist die grosse Bedeutung, die der Verfasser der Pla-

nung beimisst, verständlich. Ich fürchte jedoch, dass einige der geschilderten Bereiche im Heimleben überorganisiert sind und die genaue Planung u. U. leicht «sterilisierend» wirken kann.

Der uneingeschränkte Vorteil des Buches liegt wohl vor allem in der übersichtlichen Zusammenschau der Probleme und der Reichhaltigkeit des anregenden Materials. Dazu gehört auch das ausgezeichnete Literaturverzeichnis, das am Schluss des jeweiligen Kapitels aufgeführt wird. Es enthält eine grosse Zahl an Literaturhinweisen und rechtfertigt damit auch z. T. die etwas oberflächliche Behandlung einiger Themen.

B. B.

Kleines Heim-ABC

W — Weiterbildung

«Wer rastet, rostet!» Ein wahres Wort, wenn wir an den in der Scheune liegenden ungebrauchten Pflug denken. Wie gross und mühsam war seinerzeit der Energie- und Zeitaufwand, um die vielen Lateinworte zu memorieren — heute ist, wegen Nichtgebrauchs dieser Wortschatz «vom Rost» sehr durchlöchert! Während unserer Ausbildungszeit im Spital, Seminar, in der Universität, in der Lehre oder Schule für Soziale Arbeit lernten wir viel; sehr oft aber war das Gelernte graue Theorie, das heisst, es bestand noch keine Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Die Ursachen oder Erscheinungsformen über eine cerebrale Störung zu «wissen» bedeutete noch nicht, wirklich helfen zu können. Und... je mehr die Studierenden zu Wissenden werden, desto mehr muss ihnen doch bei der praktischen Anwendung ihres Wissensgutes heiss, angst und bang werden! Treffe ich die richtige Entscheidung? Entschliesse ich mich zum richtigen Hilfsmittel? Ist meine Massnahme wirklich erzieherisch richtig? Erfolge geben uns recht — Misserfolge? «Ein ehrlicher Misserfolg ist keine Schande!» sagte einst Henry Ford, und er dachte wohl in erster Linie an geschäftliches Risiko. Misserfolge werden sich aber auch in jeder Heimarbeit einstellen; denn die menschliche Hilfe ist — zumindest vorläufig — nie «perfekt», ist durch die menschliche Beschränktheit unvollkommen.

«Wer rastet,» Dieses Wort stimmt dann nicht mehr, wenn wir rasten, um uns zu besinnen, und dies ist gerade im Hinblick auf unsere menschliche Beschränktheit sehr notwendig und wesentlich — vielleicht etwas vom Wichtigsten in unserer Aufgabe.

Besinnen ist die erste Stufe unserer Weiter- oder Fortbildung

Wenn der Setzer in der Druckerei die richtigen Tasten drückt, werden die richtigen Wörter entstehen. Wenn der Sozialarbeiter die einst gelernten Massnahmen trifft, kann ebenso oft die richtige wie die falsche Re-

aktion erzeugt werden. Die Arbeit und der Umgang mit Menschen erfordert neben Wissen in erster Linie Besinnung. Wir müssen uns darauf besinnen, welche unserer möglichen Hilfsmassnahmen in diesem speziellen Falle die richtige ist. Einen trotzigsten, maulenden Knaben können wir ohrfeigen, einsperren, aufs Zimmer schicken, arbeiten oder Strafaufgabe schreiben lassen — wir können aber auch mit ihm reden oder gar seine Haltung übersehen. Einer schwermütigen Frau können Medikamente, ein Gespräch, Arbeit oder Ruhe helfen. Welches ist die richtige Massnahme? Nur ruhiges Besinnen und Abwägen führt zur verantwortungsbewussten Hilfe und Haltung.

Erst besinn's — dann beginn's!
Vorm Beginnen — Sich besinnen —
Macht gewinnen!

Automatische Handlungen oder Reflexhaltungen sind nur selten erzieherisch oder medizinisch richtig und wirkliche Lösungen.

Partnerschaft und Teamarbeit ist ebenfalls Weiterbildung

Kein Mensch ist allwissend. Auch der bestgebildete Mensch hat in seinem Wissens- und Erfahrungsschatz Lücken. Und je weiser der Mensch wird, desto eher vermag er den Ausspruch Sokrates zu verstehen: «Ich weiss, dass ich nichts weiss!» Verantwortungsbewusste Heimarbeit muss Teamarbeit sein. Denn es ist ja nicht nur der Arzt, der Lehrer oder Gärtner für die Heilung, Erziehung oder Ausbildung verantwortlich, sondern jeder Mensch, der im Heim mitarbeitet. Vielleicht findet aber auch gerade der Gärtner oder die Köchin zu einem Schützling einen wegweisenden Zugang, entnimmt einem nebensächlich scheinenden Gespräch die wahre Not des Kranken oder Kindes. Deshalb ist die Teamarbeit so wichtig. Im gegenseitigen Gespräch und Zusammenbringen der Erfahrungen zeigen sich neue Wege

Probleme aus der VSA-Umfrage

Selbständigkeit der Mitarbeiter ...

«Ich möchte ganz selbständig die Gruppe leiten...»
«Könnten Sie nicht meinen Knaben einmal die Meinung sagen?» — Diese zwei Sätze sind Bruchteile zweier Gespräche, die keine zwei Monate auseinanderliegen. Der eben diplomierten Sozialarbeiterin war die grösstmögliche Selbständigkeit in der Führung einer Knabengruppe zugestanden worden; sonst hätte sie die Stelle gar nicht angenommen! Zwei Monate später war sie froh für Rat und Wieder-Mitbeteiligung am Leben der Gruppe. Der Drang nach grösstmöglicher Selbständigkeit in der Arbeit, in jeder Arbeit ist verständlich; denn niemand möchte in unserer aufgeklärten Zeit der Diener des anderen sein — jeder von uns möchte selbst bestimmen, selbst regieren, selber anordnen und entscheiden. Wer trägt jedoch die Verantwortung ... für die Zusammenarbeit und das Ineinanderwirken von Schule und Heimleben ... bei Entscheidungen in Krankheitsfällen ... für den richtigen Kontakt zwischen Heim und Elternhaus resp. Ver- und Fürsorger ... für Probleme, die allein nicht mehr zu lösen sind? Kann die besonders von jungen, eben diplomierten Sozialarbeitern geforderte Autonomie gewährt werden? Fördert sie wirklich die Arbeitsfreude? Besteht nicht auch die Gefahr der Selbstherrlichkeit und Selbstüberschätzung? Ist es nicht geradezu paradox, wenn junge Gruppenleiter(innen) sich nicht von den Heimeltern, Vorstehern

oder Kollegen beraten lassen, sondern sich eher mit einem aussenstehenden Supervisor aussprechen wollen?

Der englische Staatsmann Winston Churchill sagte einst:

«Es ist leicht zu kritisieren; viel schwerer ist es, etwas durchzuführen.»

Heute ist «man» gegen jede Vorschrift, gegen jede Gleichschaltung, gegen jedes Dreinreden — vergessen wir aber nie, dass jedes echte Leben ein grosser Dialog ist. Auch wenn wir in unserer Ausbildung, durch eigenes Denken und Erfahren vielen menschlichen Rätseln auf die Spur gekommen sind, benötigen wir doch stets den Mitmenschen zur Erfüllung unserer Aufgabe. Erst im zwischenmenschlichen Kontakt von Erzieher/Schützling, Pfleger/Patient, Vorsteher/Mitarbeiter und Mitarbeiter unter sich entsteht der Lösungsweg für unsere heilpädagogische Aufgabe. Zu grosse Selbständigkeit oder gar Selbstherrlichkeit führt zu leicht zu Engstirnigkeit und Einseitigkeit und verbaut sich dadurch oft selbst den Weg zur Problemlösung. Vergessen wir nie, dass in uns Menschen viele guten Gedanken schlummern, dass sich aber viele «erst oder erst recht entzündern, wenn eine Anregung von draussen, von einem andern Menschen her, in sie einschlägt. So hat jeder von uns in tiefem Danke derer zu gedenken, die Flammen in ihm entzündet haben. So weiss aber auch keiner von uns, was er wirkt und was er Menschen gibt. Manchmal dürfen wir ein klein wenig davon sehen, um nicht mutlos zu werden.

B.

und Erkenntnisse auf. Bedauerlich ist der zurzeit spürbare Drang jüngerer Mitarbeiter nach absoluter Selbständigkeit — im Gegenteil sollten wir darnach trachten, dass wir unsere Massnahmen aus der Beratung im Team (Arzt, Heimleiter, Lehrer, Gruppenleiter, Schwester usw.) schöpfen. Je umfassender diese Zusammenarbeit (und damit unsere Weiterbildung) ist, desto zutreffender und wertvoller wird unsere Hilfe sein.

Weiterbildung durch die Lektüre sollte eine Selbstverständlichkeit sein — ist es aber leider nicht! (Wieviele Mitarbeiter in unseren Heimen lesen das VSA-Fachblatt? Die vielen Illustrierten mit ihren pseudo-psychologischen Spalten und Ratgebern sind doch viel interessanter!) Bücher und Fachzeitschriften vermitteln uns (vergessene) alte und neue Erkenntnisse. Mit der Spezialisierung und Intensivierung der Forschungsarbeit sind die neuen Erkenntnisse sehr zahlreich. Unverantwortlich wäre es, sie als überflüssig oder als Detail abzulehnen. Wie oft klagen wir über die erhöhten Schwierigkeiten in der Betreuung und Führung von Schützlingen — jede neue Erfahrung oder Erkenntnis könnte unsere Arbeit erleichtern oder erfolgversprechender gestalten. Besonders wertvoll sind Aussprachen über gelesene Artikel oder Bücher. Ein Heimleiter erzählte einmal davon, dass an seinen Besprechungen regelmässig Aussprachen über Neuerscheinungen stattfinden. Im Turnus sei eine Mitarbeiterin verpflichtet, über einen Artikel oder ein Buch zu referieren. Vorteile: Der Heim-

leiter ist teilweise entlastet. Eine Mitarbeiterin ist speziell engagiert. Es wird eher diskutiert. Verwirklichung von Mitverantwortung und Zusammenarbeit.

Weiterbildungskurse! Beim heutigen Mangel von Heimmitarbeitern und Heimitarbeiterinnen in allen Richtungen, respektive dem Fehlen der geeigneten Ausbildungsstätten, können Aus- und Weiterbildungskurse nur sporadisch und zeitlich sehr beschränkt durchgeführt werden. Können jedoch zwei bis drei Tage dauernde «Kurse» uns wirklich weiterbilden? Sie können uns durch Referate wohl Anregungen geben — es fehlt jedoch immer die Vertiefung durch die Aussprache. Wir wissen um die Schwierigkeiten: Arbeitsablauf, Arbeitspläne, Arbeitszeiten, Freistunden und Ferientage sind festgelegt; jeder Kursbesuch erbringt eine Störung, die sich eventuell negativ auf die Schützlinge auswirken könnte ... aber sie muss sich nicht! Im Gegenteil! Jeder Kursbesuch wird Gewinn bedeuten, sei es, dass dabei die Nöte der anderen Mitarbeiter erkannt werden, sei es, dass «Aha-Erlebnisse» entstehen, sei es auch nur durch die kleine Distanzierung während Stunden oder Tage.

In der Praxis haben sich folgende Möglichkeiten bewährt:

Kurstunden im Heim: Ein Arzt, Lehrer, Sozialpädagoge usw. referiert — anschliessend Diskussion. Zeitpunkt: vorteilhaft jede Woche während eines Quartals zwei

Stunden, vormittags! Da heute jedes Heim die meisten «Posten» doppelt besetzt hat, sollte diese Möglichkeit durchführbar sein ... sofern man den Arzt, Psychologen usw. für diese Aufgabe findet.

Gleichgerichtete Heime spannen zusammen: Hier ergibt sich ein grosser Vorteil: Die Kursstunden würden in verschiedenen Heimen stattfinden — die Mitarbeiter würden andere Gesichter und Atmosphären erleben — die Diskussion könnte fruchtbarer sein. Nachteil: Wo finden sich — auf dem Land — gleichgerichtete Heime in beschränktem Umkreis?

Kursbesuch an bestehenden Instituten. Sehr wertvoll ist dabei, dass man aus direkter Forscherquelle orientiert und mit vielen «fremden», aber in der gleichen Arbeit stehenden Menschen zusammen ist. Nachteile: zumeist weiter Weg; viel Zeitverlust; oft nicht speziell für die betreffende Arbeit zutreffende Vorlesung ohne Verbindung mit der Praxis; nur wenige Mitarbeiter hören diese Probleme; geeignete Vorlesungen sind sehr selten und haben dann Massenbesuch (wie ein-, zwei- oder dreitägige «Fortbildungskurse»), wodurch eine fruchtbare Diskussion kaum möglich ist.

Besuch von Ferienkursen: Zeit wäre vorhanden — viele Mitarbeiter sind jedoch nicht bereit, von ihren drei bis vier Wochen Ferien für die Weiterbildung «Zeit zu verschwenden». Problem: Könnten Weiterbildungskurse teilweise als Arbeitszeit anerkannt werden?

Aus den gemachten Erfahrungen geht eindeutig hervor: Weiterbildungskurse sind wichtig, notwendig und gewünscht, gefordert. Sie sollten in regelmässigen Intervallen stattfinden, damit in der Zwischenzeit «verdaut», darüber nachgedacht und erprobt werden kann. Hernach sollte wieder diskutiert und weitergebildet werden. Denn Themen und Aufgaben für die Weiterbildung stehen in grosser Anzahl zur Verfügung. Die Auseinandersetzung mit der sich stets wandelnden Welt wird je länger je schwieriger. Und wenn wir unserer beruflichen und menschlichen Verpflichtung nachkommen wollen, selbst in der heutigen destruktiven (Not-) Zeit, so können wir nicht genügend an unserem Wissen, Erfahren und Sein arbeiten.

«Viel wird heute gesprochen von der Ratlosigkeit über den Sinn des menschlichen Daseins als solchen. Eines aber bleibt immer möglich: nach dem Sinn unseres Daseins zu suchen. Dabei erfahren wir, was sich bewährt und was nicht. Wo wir auf diese Bewährung achten, uns auch nicht zu schade sind, das Suchen auf die Weise zu versuchen und zu wagen, die wir eben sehen und kennen, ohne zu wissen, ob sie die rechte sei, wo wir bereit sind, aus den Fehlschlägen des Suchens zu lernen, was unrichtig war an unserem Suchen, da lernen wir die Notwendigkeiten des rechten Suchens kennen. Da erkennen wir vor allem dies, dass es nicht nur das strebende, forschende, sich bemühende Suchen gibt, sondern auch das erwartende, sich offen haltende, empfangsbereite, das sich etwas sagen lässt. Und so reifen wir langsam dazu heran, den Anruf zu hören und den Aufbruch zu wagen zu dem hin, was uns angesprochen hat. Verantwortung gerade auch im Suchen ist da, wo wir antworten.» (P. Moor)

HMB

Meine Meinung

Jugendhotel?

J. B.: Viele moderne Heime gleichen Jugendhotels. Viele der Schützlinge betrachten sich ohne weiteres als die Gäste in diesem Jugendhotel: Die Eltern bezahlen ja! Die Mitarbeiter in einem solchen Heim vergessen aber ihre zumeist doch heilpädagogische Aufgabe, vergessen, dass sie die Kinder und Jugendlichen nicht zu geniesenden Menschen heranzuziehen haben ... gleichgültig ob die Eltern zahlen ... meist ja nicht ... oder ob sich diese selbst um die finanzielle Aufgabe ihrer Elternpflicht drücken. Alle Heimmitarbeiter sind jedoch verpflichtet, ihre Schützlinge zu Menschen heranzuziehen, die dereinst im harten Lebensalltag bestehen können. Sie haben also in erster Linie Genügsamkeit, Verzicht-können und Standhaftigkeit einzugewöhnen.

Selbständigkeit?

A. K.: Sehr hemmend wirkt es für einen Erzieher, wenn er nicht selbständig arbeiten kann. Jede Erziehung ist eine Aufgabe der persönlichen Verantwortung. Kann diese Aufgabe nicht erfüllt werden, so ist sie unbefriedigend. Entweder ist ein Erzieher diesen Anforderungen gewachsen oder er ist nicht brauchbar dazu. Ein Vater, der seinen Kindern etwas erlauben oder verbieten will, soll nicht erst ein oder zwei andere fragen, ob es ihnen recht ist. Oft ist es aber im Heim so, dass erst ein oder zwei Erzieher, vielleicht auch noch eine Schwester oder der Direktor ihr Einverständnis geben müssen, wenn zum Beispiel ein Junge eine halbe Stunde länger Ausgang haben will. Dadurch ist es unmöglich, eine Einheit zu erreichen, ja man verführt die Jungen sogar dazu, den einen gegen den anderen auszuspielen. Abhilfe lässt sich nur schaffen, wenn in einem Heim übersehbare Gruppen mit einem **ständigen** Erzieher für sich abgeschlossen ein eigenes Leben führen.

Familienprinzip?

G. K.: Mit den Bezeichnungen «Familienprinzip» und «Familiengruppe» wird heute nicht selten Missbrauch getrieben. Da Kinderheime mit Familiengruppen als modern gelten, sprechen Heime und Organisationen in Berichten, Prospekten, Stellenanzeigen, Diskussion usw. oft von «Familien», sofern nur die Kindergruppen eine einigermaßen erträgliche Grösse aufweisen. Sieht man aber genauer hin, ist von Familienprinzip oft herzlich wenig zu finden. Das kommt dann zum Vorschein, wenn von der «ältesten Jungenfamilie» oder von einer Familie «von zwanzig Kleinkindern» die Rede ist, vom gemeinsamen Essen aller Kinder im Speisesaal oder von den tagsüber abgeschlossenen Schlafräumen, von der Massen-Weihnachtsbescherung im grossen Saal, bei der den zahlreichen Gönnern, Freunden und Behördenvertretern die «strahlenden Kinderaugen» vorgeführt werden. — Es muss einmal klar ausgesprochen werden, dass mit der Bezeichnung «Familienprinzip» etwas anderes gemeint ist, nämlich die familienhafte Durchgestaltung und Selbständigkeit der Gruppen sowohl hin-