

HFE im Kontext einer neuen Fachlichkeit

Denkanstösse und Wahrnehmungen aus der Praxis

Petra Ulshöfer

Ein philosophischer Auftakt zum Wandel als Bewegung

«Wandlung ist notwendig
wie die Erneuerung der Blätter im Frühling»

Vincent van Gogh

Gerade in der Frühlingszeit, wie es dieses Zitat andeutet, wird das Thema des Wandels besonders deutlich und augenscheinlich drängt sich dieser in Form eines Wachstums in den Vordergrund. Die Natur erwacht aus dem Winterschlaf mit dem Spriessen frischer grüner Blätter, den blumigen Frühlingsboten, den Sonnentagen. Auch wir entwickeln mit unseren körperlichen und geistigen Kräften eine Vielfalt an Ideen für neue Projekte und Lust auf Veränderung. Auf ein Verlangen nach immer Neuem als moderner, gesellschaftlicher Trend weist Rudolf zur Lippe, ein deutscher Philosoph, in seinem Buch «Das Denken zum Tanzen bringen» hin. Das macht nachdenklich, denn dies würde ja bedeuten, dass alles Alte wertlos und unbrauchbar wäre und alles müsste «zumindest den Anschein der Neuheit aufweisen, um Anspruch und Geltung erheben zu können» (2011, S. 8). Den Wandel in dieser Auffassung zu denken, indem einfach Altes gegen Neues ausgetauscht wird, wäre geradezu impraktikabel. Vielmehr geht es um ein evolutionäres Verständnis von

Wandel, ein sich langsam entwickelnder, indem dieser immer eine Geschichte fort- und umsetzt, Altes abgewandelt und in eine neue Richtung fokussiert wird (vgl. ebd.). Somit meint zur Lippe «Wandel hat viel mehr mit Bewegung zu tun als mit der Forderung nach Neuheit».

Und diese Geschichte des beweglichen Wandels in der Heilpädagogischen Früherziehung setzt sich tatsächlich fort. Dies wurde mir wieder bewusst, als ich den Nachdruck des Jahresberichtes von 1990/91 des Heilpädagogischen Seminars Zürich durchblätterte. In diesem Bericht greift die damalige Freie Arbeitsgruppe Früherziehung Schweiz diese Thematik mit dem Artikel «Früherziehung im Wandel – Veränderungen des Aufgabenverständnisses von 1968 bis heute» auf. Die damalige Diskussion zu Entwicklungen und dem



Abb.1 Eigenes Foto

Hinwenden zu einer neuen Richtung in unserem Berufsfeld macht deutlich, dass der Veränderungsbedarf unserer Arbeit sich keineswegs erst mit aktuellen gesellschaftlichen Neuerungen und Erscheinungen wie Corona etc. in unser Bewusstsein getreten ist. Der Blick von heute auf die damaligen Auseinandersetzungen und «Rezepte» ist insofern aufschlussreich, als doch einige Schwerpunkte und Themen in unserem Berufsfeld sozusagen beim «Alten» geblieben sind und es einzelne Akzentverschiebungen gibt, die den heutigen Diskurs immer noch oder wieder massgeblich bestimmen.

Fachlichkeit und Professionalität – Versuch einer begrifflichen Annäherung

Die Auseinandersetzung mit einer «Neuen Fachlichkeit», die einher geht mit dem Wandel in der HFE, bringt einen zwangsläufig dazu, sich erst einmal Fragen zur Bedeutung von Fachlichkeit im beruflichen Setting zu stellen: Was heisst Fachlichkeit überhaupt? Welche Kompetenzen braucht es für eine neue Fachlichkeit und wie kann diese im beruflichen Alltag der HFE realisiert werden?

Die Suche nach Begriffserklärungen zur Fachlichkeit ist nicht so leicht, wie ich mir gedacht hatte, obwohl dieser in unserem beruflichen Kontext doch allgegenwärtig scheint. Um sich etwas heranzutasten, fallen bei der Durchsicht verschiedener Wörterbücher Ausdrücke wie Anforderung, Kompetenz, Eignung, Befähigung, Know-how, Qualifikation, Professionalität in den Blick. Gerade letzteres, die Professionalität als «begründete und fachlich gekonnte berufliche Handlung», (Greving, 2011, S. 18f.) wird in einigen Publikationen mit dem Terminus Fachlichkeit gleichgesetzt und kann daher für die Erfassung des Fachlichkeitsbe-

griffs durchaus gewinnbringend sein. Um bei der Fachlichkeit zu bleiben, führt einen die Recherche unter anderem in das Berufsfeld der Sozialen Arbeit in dem dieser Begriff als «eine Vielzahl von Wissensbeständen, Kompetenzen, Handlungspraxen und Haltungen verstanden» wird (Businger & Biebricher, 2020, S. 10f.). Schon aus dieser ersten Definition wird deutlich, dass Fachlichkeit nicht nur auf den Erwerb von reinem Wissen reduziert wird, sondern als Zusammenspiel von Fachwissen, Können und Erfahrungen verstanden werden muss. Heinrich Greving (2011) ergänzt in seiner Definition der heilpädagogischen Professionalität diese drei Elemente mit der Intuition der beruflich handelnden Person, die mir im Rahmen der Fachlichkeit der HFE wichtig erscheint (vgl. S. 18).

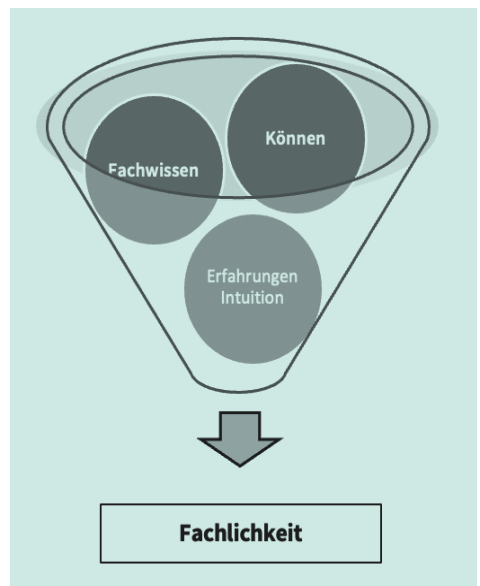


Abb. 2 Definition von Fachlichkeit (Eigene Darstellung)

Dem anzufügen ist, dass Professionalität nach dem socialnet Lexikon eine Bereitschaft zur persönlichen Entwicklung im Sinne eines persönlichen biografischen Prozesses beinhaltet, was zum Erwerb von Selbstbewusstsein und Sicherheit im beruflichen Handeln und in der eigenen Rolle mit sich bringt. So kann durchaus Fachlichkeit bzw. Professionalität nach Greving (2011) «als persönliches Projekt» analysiert werden, indem nicht nur die Weiterentwicklung der beruflichen Tätigkeiten berücksichtigt wird, sondern vielmehr auch die Balance zwischen den individuellen-subjektiven Personen im Einklang mit den gesellschaftlichen Erwartungen beachtet werden (vgl. S. 19).

Professionalität als «Sinnbild von qualitativ hochwertiger Arbeit» steht «im Kontext von berufstypischen Kompetenzen, über die der professionell Handelnde verfügt oder verfügen sollte» (ebd.). Hierbei scheint gerade ein Blick auf das Studium der Heilpädagogischen Früherziehung interessant als Schlüsselstelle von Fachlichkeit bzw. Professionalität. Eine Veränderung zu einer neuen Fachlichkeit hinsichtlich dieser berufstypischen Kompetenzen wird in den Ausführungen der neuen Broschüre des «Kompetenzprofils Heilpädagogische Früherziehung» der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) zu ihrem neuen Curriculum des Masterstudiengangs Heilpädagogische Früherziehung angesprochen. Ein Blick hineinzuwerfen ist durchaus interessant, zu sehen, wie bereits im Studium, als «fachlicher Nährboden» sozusagen, sich neue Trends abzeichnen.

Neue Fachlichkeit in der HFE

Auf die neue Fachlichkeit im Berufsfeld der Frühförderung kommt Armin Sohns in der

Einführung des Buches «Innovation und Systementwicklung in der Frühförderung» zu sprechen. Er zeigt in seinen Ausführungen Beispiele im Kontext der Frühförderung auf, die unter Berücksichtigung aktueller Anliegen von Gesellschaft und Politik wesentliche Veränderungen für das gesamte System der Frühförderung mit sich bringen. Sohns spricht in diesem Zusammenhang von einem Spannungsfeld fachlicher Forderungen und der Umsetzung in der Praxis. Dies erfordert eine dementsprechende kontinuierliche Einstellung der Fachlichkeit auf die Veränderungen der Umwelt (vgl. 2013, S. 15f.). Dieser Wandel führt zwangsläufig zu neuen Herausforderungen in vielerlei Hinsicht bezüglich unseres Berufsauftrags bzw. an uns Fachpersonen der Heilpädagogischen Früherziehung und somit auf die Fachlichkeit, die mit den veränderten Anforderungen wächst.

Was heisst das nun bezogen auf die Praxis der Heilpädagogischen Früherziehung?

In den nachfolgenden Ausführungen werde ich diesbezüglich die Gedanken und Überlegungen aus der eigenen Praxis reflektieren. Dazu möchte ich darauf hinweisen, dass diese lediglich meine persönlichen Erfahrungen widerspiegeln und durchaus nicht als allgemeingültige Erkenntnisse in repräsentativer Hinsicht zu sehen sind. Ich möchte auch anmerken, dass die einzelnen Aspekte des Wandels der HFE und dementsprechende Veränderung auf die Fachlichkeit, die in diesem Beitrag diskutiert werden, durchaus nicht als abschliessende und vollständige Abhandlung betrachtet werden können, sondern vielmehr Denkanstösse für einen fachlichen Diskurs liefern.

Trendmap einer neuen Fachlichkeit in der HFE

Die «Neue Fachlichkeit», resultierend aus Veränderungen aktueller Herausforderungen in der Praxis der HFE, kann aus mehreren Blickwinkeln nachgezeichnet werden und sie bezieht sich aus meiner Sicht, auf drei relevante Ebenen. Die Grafik fokussiert weniger auf eine historische Sicht der Veränderungen, vielmehr wird auf aktuelle Themen eingegangen, die aus Beobachtungen der Praxis hergeleitet sind. Die Form dieser «Trendmap», als eine Art zukunftsorientiertes Entwicklungsbild, finde ich insofern sinnvoll, da sie sowohl die aktuelle Situation der HFE mit der Positionierung von Trends abbildet und darin die Akzentverschiebungen durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse hinsichtlich der Fachlichkeit aufzeigt.

Impulse auf dem Weg zu einer «neuen» Fachlichkeit

Die vorangegangene «Trendmap» macht zweierlei deutlich. Zum einen, welche Vielfalt an Herausforderungen und Aufgabenstellungen an die Praxis der HFE gestellt werden und zum anderen zeigt sie eine deutliche Entwicklungstendenz für unser Berufsfeld auf. Was meiner Ansicht nach in dieser Zusammenstellung fehlt, sind Aspekte des Wandels auf Ebene der Fachperson selbst, da der Umgang mit den sich wandelnden Bedingungen nicht nur für das Klientel grosse Unsicherheit mit sich bringt, sondern auch für unsere eigene Persönlichkeit und berufliche Identität als Fachpersonen. Wir bewegen uns im Kontext der erwähnten, wachsenden Ansprüche und der Veränderungen in einem zunehmend anspruchsvolleren, diffuseren und unvertrauten Terrain. Bei der Erstellung dieser «Trendmap»

habe ich lange Zeit den Aspekt des Wandels auf Ebene der Fachperson selbst, als vierten Punkt miteinbezogen, aber wieder verworfen, da er mir darin nicht passend schien. Dies aus einem Grund: Alle drei dargestellten Ebenen betreffen Veränderungen, die von aussen gesteuert sind, durch verschiedenste Einflüsse und Entwicklungen, die sich im umfassenden gesellschaftlichen Kontext im Laufe der Zeit so gewandelt haben. Auf diese können wir als Fachpersonen nur punktuell einwirken. Aber wir können durch persönliche und fachliche Weiterentwicklung bzw. Stärkung darauf reagieren und zusammen mit der Transformation der inneren Haltung eine wichtige Grundlage schaffen, um diesem veränderten beruflichen Kontext zu begegnen.

Diesen Aspekt möchte ich aufgreifen und – ganz im Sinne der Zeit – «Take-Away»-Denkanstösse aus der eigenen Praxis im Sinne eines frischen, modernen «Spirits» mitgeben:

- **Achtsamkeit vor Entgrenzung:** Entgrenzung meint eine Vereinnahmung des Alltags durch die Arbeit und ist bezogen auf die Aufhebung der Grenzen des Arbeits- und Privatlebens in Bezug auf Raum, Zeit, Arbeitsinhalt, Sozialorganisation usw. Dies häufig hervorgerufen durch die beschleunigten Digitalisierungsprozesse, die es ermöglichen, ausserhalb der regulären Arbeitszeit immer und überall tätig und erreichbar zu sein. Dies macht sich auch in unserem Berufsfeld bemerkbar. Schnell wird ein Termin bei einem Kind per WhatsApp kurz vorher abgesagt, es erreicht uns ein Mail von einer Familie am Wochenende, das dringende Bearbeitung verlangt, Eltern, die lieber 3 als nur 1 Stunde HFE pro Woche

Trendmap:

Wandel Zielgruppe Ebene Kind	Wandel Zielgruppe Ebene Eltern/Familie	Wandel der Rahmen- und Arbeitsbedingungen Ebene Berufsfeld HFE
<p>Trendzieller Rückgang «klassischer» Behinderungen dafür mehr Anmeldungen von diffusen, unklaren Verhaltensauffälligkeiten</p> <p>Anstieg von Anmeldungen von Kindern mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffusen, nicht klaren Verhaltensauffälligkeiten • mit diagnostizierter ASS oder erhöhtem Verdacht darauf • mit «autismusähnlichen» Verhaltensweisen im Kontext von schweren Wahrnehmungsbeeinträchtigungen • mit massiven Problemstellungen in der emotionalen Regulation • mit einer erhöhten Schwierigkeit in der sozialen Anpassung, Interaktion und Bindung • mit diffusen Angststörungen • mit Schlaf- und Ess-Störungen <p>Bedarf nach spezifischen Fördergruppen steigt – oftmals ist die Suche nach einem geeigneten Kitaplatz durch die Verhaltensproblematik erschwert</p>	<p>Veränderung der «Kundenbedürfnisse» mit steigenden Ansprüchen, fordernde Anliegen</p> <p>Klarere Vorstellung von Zielen und Inhalten der Förderung – daher gemeinsame Zielformulierung erschwert, häufiger Dysbalance in den Zielsetzungen Eltern und HFE</p> <p>Enormer Förderdruck der Eltern, schneller, möglichst viel, Nichts verpassen wollen– sensibles Zeitfenster der frühen Jahre soll genutzt werden</p> <p>Selbstbewusstere Eltern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmen ihrer Rolle als Auftraggeber • Differenzierte Auftragsklärung rückt daher mehr in den Vordergrund • Wahrnehmung ihres Rechts der freien Wahl einer geeigneten HFE für ihr Kind – Selbstbestimmte Suche – weniger Akzeptanz für direkt «zugewiesene» HFE von der Fachstelle <p>Aber auch Überforderte, unsichere Eltern im Umgang mit dem Kind, Erziehungsfragen</p> <p>Komplexere Familiensysteme - Hoch belastete Eltern Vereinbarkeit Beruf, Akzeptanz Behinderung, Einschränkungen durch eigene schwere Erkrankungen z. B. Depression, Erschöpfungszustände knappe, finanzielle Ressourcen</p> <p>Erschwerte Zusammenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung der HFE als Dienstleistung nur für ihr Kind – Förderung ist Job der HFE, Eltern wollen nichts damit zu tun haben • Hohe Berufstätigkeit beider Eltern – Kind 5 Tage Kita, daher Erreichbarkeit, gemeinsamer Prozess mit den Eltern schwierig 	<p>Steigende fachliche Anforderungen aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen - strukturelle Veränderungen, ändernde Arbeitsbedingungen</p> <p>Höhere Anmeldezahlen (nicht erst seit Corona) dadurch Wartelisten oder Aufnahme von Kindern über die eigenen Ressourcen, Zeitbudget hinaus – führt zu übervollen Stundenplänen, weniger hoch frequentierte Förderung möglich,</p> <p>Forderung für mehr Flexibilität steigt</p> <p>Veränderung Fördersetting Kita statt Hausbesuch – Verschiebung der Örtlichkeit der HFE</p> <p>Kostendruck und Sparmassnahmen von Seiten der Finanzgeber haben Auswirkungen auf die Versorgungslage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduktion Förderstunden vs. – Diskrepanz Bedarf nach intensiverer Unterstützung • Kürzung der Altersspanne – HFE nur noch bis Kindergarten (Kanton Zürich) <p>Administrationsaufwand höher</p> <p>Digitalisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bringt Erweiterung des Angebots • erhöhte Flexibilität • gewährleistet Erreichbarkeit z. B. in Krisenzeiten • leistet jedoch keinen Ersatz für direkten Kontakt – Beziehung zu Kind und Familie



wünschen, Eltern, die fast in Panik geraten, wenn man eine Woche in Ferien ist und das Kind daher die wertvollen Inputs verpasst oder was mir in diesem Zusammenhang in der Praxis begegnet ist, dass eine Familie mit einem Kind mit ASS von mir verlangte, ich könnte doch die ABA-Therapie des Kindes auch noch gerade in die HFE miteinbeziehen, so hätte das Kind doch jeden Tag Vollprogramm-HFE – alles nach dem Motto «HFE – grenzenlos». Was es hier braucht, um dem Risiko einer Überforderung vorzubeugen, ist eine bewusste Achtsamkeit und Respekt seinen Grenzen gegenüber und diese, das ist in der Praxis wahrlich oft nicht leicht, auch vor den Eltern selbstbewusst zu vertreten.

- **Agiles Mindset:** Agilität ist in aller Munde und es gibt viele Definitionen dafür, ein Konsens ist jedoch, Agilität als Flexibilität oder wörtlich übersetzt als Wendigkeit zu verstehen. Nun sind diese beiden Begriffe in unserem Berufsfeld durchaus nichts Neues, sondern gehören quasi zum Standard. Tagtäglich sind wir in der Heilpädagogischen Früherziehung damit konfrontiert in unserer Arbeit flexibel zu sein und uns wenig auf die Rahmenbedingungen der Familie, auf die aktuelle Situation des Kindes oder die plötzliche Änderung des Settings anzupassen. Agiles Arbeiten verlangt ein hohes Mass an Eigenverantwortung und kritischer Reflexionsfähigkeit. In unserer Arbeit treffen wir eine grosse Vielfalt an Situationen an und sind darin konfrontiert mit unterschiedlichen Sichtweisen, Werten und Vorstellungen. Um sich mit diesen Herausforderungen auseinanderzusetzen, braucht es ein «agiles Mindset», das es als dauer-

haften persönlichen Prozess zu entwickeln und optimieren gilt. Hierbei geht es nicht um die Entwicklung von neuen Strukturen oder Methoden, sondern um ein Umdenken an sich in einer Abstimmung mit unseren eigenen Grundhaltungen und mit einer Offenheit für neue Sichtweisen, Werte und Prinzipien.

- **Changekompetenz:** Im beruflichen Kontext bezieht sich das Changemanagement auf Massnahmen und Prozesse, die dem Ziel dienen, Abläufe zu verändern. Wie bereits schon angedeutet, sind wir in unserer Arbeit ständig wechselnden Situationen ausgesetzt. Kein Tag gleicht dem anderen, keine Familie ist wie die andere. In unserem Beruf können mit eingeschliffenen Abläufen kaum Ziele erreicht werden. Daher gilt es, sich immer wieder neu zu organisieren, die Arbeitsweise der jeweiligen Situation anzupassen und vor allem auch eine hohe Bereitschaft zur Veränderung zu zeigen. Dass Veränderungen durchaus auch Chancen beinhalten, im Sinne eines CHANGE = CHANCE. Es geht darum, dass wir eine «neue Fähigkeit», die «Changekompetenz» erwerben bzw. weiterentwickeln, um die äusseren Veränderungen positiv annehmen zu können.
- **Entschleunigung:** Steigt der Druck, lohnt es sich langsamer zu werden, ganz nach dem japanischen Sprichwort «Wenn Du es eilig hast, gehe langsam». Dieses Prinzip, einen Gang zurückzuschalten, bewährt sich immer mehr in unserem Arbeitsalltag, vor allem bei Kindern, die dermassen überfordert sind von Seiten ihres Umfeldes, das möglichst viel, möglichst schnell das Kind för-

dern möchte und dabei zu übersehen scheint, dass es oftmals förderlicher wäre langsamer zu werden, sich zurück zu nehmen und dem Kind Zeit bzw. Raum zum Entfalten zu geben. Dazu kommt mir ein Mädchen in den Sinn, deren Eltern völlig unter Druck stehen, ihrem Kind, mit dem Fokus das Beste zu wollen, eine möglichst umfassende Förderung mit vielen verschiedenen Unterstützungsangeboten anzubieten. Die Mutter selbst unterstützt das Kind zuhause mit einem ausgearbeiteten «Förderprogramm», das täglich stattfindet. Und selbst ich als HFE liess mich von diesem «Drive» der Eltern anstecken. Dem Mädchen merkte man schnell an, dass ihr alles zu viel wurde und zu schnell ging. Sie begann zu schlagen, an den Haaren zu ziehen und war völlig blockiert. Nach mehreren Gesprächen mit den Eltern wurde das enorme Programm heruntergeschraubt und auch ich habe in der HFE wie einen «Reset» gemacht und mich ganz auf den Flow des Kindes, auf sein Tempo und auf seine Interessen eingelassen. Mit der Zeit hat sich die Situation entspannt und es war wieder möglich mit dem Mädchen in freudvolle Spielinteraktionen zu kommen. Neben diesem Beispiel merke ich immer wieder in der Praxis, wie wichtig es bei vielen Kindern ist, das Tempo zu drosseln, sich bewusst zurück zu nehmen, zu beobachten und vor allem den Eltern in dieser Hinsicht ein Vorbild zu sein.

- **Erweiterung der Hard und Soft Skills:** Um der enormen Vielfalt an Problemstellungen und vor allem wenig klar definierten Formen der Verhaltensbeeinträchtigungen von Kindern im beruflichen Handeln gerecht zu

werden, reicht aus meiner Erfahrung heraus, das «Rüstzeug», das in Form von Fachwissen und Methoden in der Ausbildung weitergegeben wurde, oft nicht aus. Es braucht vielmehr ein kontinuierliches Update an fundiertem Fachwissen und praktischen Methoden, das auf aktuellen Erkenntnissen aus der Forschung und Praxis beruht, um so auf einer evidenzbasierten Grundlage professionell handeln zu können. Vor allem im ASS Bereich ist eine fundierte, umfassende Weiterbildung enorm gewinnbringend, um neben dem praktischen Erfahrungswissen, das man sich im Laufe der Zeit angeeignet hat, einen kontinuierlichen, fachlichen Hintergrund zu schaffen, die eigenen Kompetenzen auszubauen, um das Kind wie auch die Eltern adäquat begleiten zu können.

- **«Out of the box» – Denken:** Damit ist nicht der Einbezug neuer Methoden gemeint, sondern ein neues Denken über den eigenen Auftrag und die Grenzen hinaus. Dazu ein kleines Fallbeispiel, das diesen Aspekt näher verdeutlicht. Anina (Name geändert), ein knapp 2-jähriges Mädchen, bei dem ein starker Verdacht auf ASS bestand, zeigte deutliche Auffälligkeiten sowohl in der sozialen Interaktion, Kommunikation und im Spielverhalten. Was den Eltern im Alltag besonders Sorge bereitet, sind das problematische, sehr eingeschränkte Essverhalten – meist ernährt sie sich nur von Milchschnitten – und extreme Schlafprobleme mit starkem Weinen und einer maximalen Durchschlafzeit von 1–2 Stunden am Stück. Mit letzterem Thema, der Schlafstörungen, wurde mit den Eltern zusammen mit verschiedensten Möglichkeiten aus meiner

Methodenkiste, wie z. B. Schlafprotokoll, Einführung von Ritualen, Veränderung der Schlafsituation usw., probiert, die Situation zu verbessern, was alles wenig brachte. Auch eine medikamentöse Unterstützung zeigte sich erfolglos. Nach vielen Gesprächen mit den Eltern, auf der Suche nach Hypothesen und differenzierten Analysen des Problems, wurde deutlich, dass das Schlafproblem nur im Elternhaus besteht. So begann ich mit den Eltern, im familiären Umfeld weitere Verursachermöglichkeiten zu suchen, wie Wasseradern, Erdstrahlen usw. bis mir die Idee kam, die Eltern anzuregen, sämtliche Spiegel im Schlafzimmer abzudecken oder zu entfernen und das überdimensionale Mobile über dem Bett abzuhängen, um dem Mädchen die mögliche Angst davor zu nehmen. Das wurde von den Eltern umgesetzt und ab dieser Nacht schlief das Mädchen mehrere Stunden am Stück durch, war fröhlicher, begann wieder einzelne Sachen zu essen und zunehmend entspannte sich die Situation. Was ich mit dem Beispiel aufzeigen möchte ist, dass es sich lohnt manchmal über die Grenzen des eigenen Methoden- und Handlungsrepertoires hinauszudenken, um so gemeinsam mit dem Umfeld eine mögliche Lösung zu finden.

- **Selbstmanagement:** Dies bedeutet, sich nicht nur die (Arbeits)zeit gut einzuteilen, sondern sich selbst zu motivieren, sich selbst kurz- und langfristige Ziele zu setzen, eigene Strategien im Umgang mit den beruflichen Herausforderungen zu entwickeln, eigene Leistungsfähigkeit realistisch einzuschätzen und Verantwortung gegenüber sich selbst zu übernehmen. In diesem Zu-

sammenhang könnte es ergänzend durchaus hilfreich sein, sich von Zeit zu Zeit selbst zu reflektieren, um Rückschau zu halten, über sich Nachzudenken und die Sicht auf das eigene Handeln zu legen, um so Grenzen zu erfassen und Ansatzpunkte für Veränderungen zu finden.

Abschliessende Gedanken

Mit den Ausführungen des Beitrags und vor allem mit der Betrachtung der sieben Impulse ist es weniger die Absicht, wesentliche Neuheiten zu vermitteln, sondern eher bedeutsame Aspekte, die es für eine Fachlichkeit in unserem wandelnden Berufskontext braucht, bewusst zu machen. Damit möchte ich zum Nachdenken und zu einem fachlichen Diskurs anregen. Anhand der sieben Impulse, die sich an den Trends der modernen Arbeitswelt orientieren, wird deutlich, wie zeitgemäss die Grundpfeiler der HFE bereits ausgerichtet sind und wie von Zeit zu Zeit ein frisches Update gewinnbringend sein könnte.

Um abschliessend nochmal das eingangs verwendete Zitat von Vincent van Gogh aufzugreifen, wird klar, dass Wandel etwas Notwendiges und an sich Unabwendbares ist. Der Wandel hat durchaus seine positive Seite, indem er uns zwingt, in persönlicher wie beruflicher Hinsicht, die eigene Komfortzone zu verlassen, neugierig zu bleiben und Mut zu fassen, Unbekanntes zu entdecken, um somit neuen Möglichkeiten Raum für eine kontinuierliche Weiterentwicklung schaffen zu können.

Literatur

Businger, S. & Biebricher, M. (2020). Sozialer Wandel und Fachlichkeit in Sozialpädagogik. In S. Businger & M. Biebricher. Von der Paternalistischen Fürsorge zu Partizipation und Agency. Zürich: Chronos

Greving, H. (2011). Heilpädagogische Professionalität. Eine Orientierung. Kohlhammer: Stuttgart.

Sohns, A. (2013). Einführung. In B. Maelicke, R. Fretschner, N. Köhler & F. Frei. Innovation und Systementwicklung in der Frühförderung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Freie Arbeitsgruppe Früherziehung Schweiz (1990). Früherziehung im Wandel. Zürich.

Zur Lippe, R. (2011). Das Denken zum Tanzen bringen. Philosophie des Wandels und der Bewegung. Freiburg i. Breisgau: Karl Alber.



Petra Ulshöfer

Heilpädagogin MA

Erziehungswissenschaftlerin Msc

praxis 67, Zürich

praxis67.ulshoefer@hin.ch