

# **Die besondere Bedeutung der Mitarbeiterpersönlichkeit in der Förderung autistischer Menschen.**

## **1 Hintergrund:**

Bevor ich versuche die Bedeutung der Mitarbeiter in der Förderung von Menschen mit Autismus, aus einer etwas anderen Perspektive, die über eine reine fachliche Qualifikation hinausgeht, zu beschreiben, ist es mir sehr wichtig, den Hintergrund, aus welchem meine Erfahrungen entstanden sind, etwas näher darzustellen. Damit soll zum einen deutlich werden, dass sich die Erfahrungen auf einen bestimmten Kreis von Menschen mit Autismus und zum anderen auf bestimmte organisatorische Rahmenbedingungen beziehen, die beide zum Verständnis der Ausführungen notwendig sind.

Dies macht aber auch schon jetzt deutlich, dass die beschriebenen Erkenntnisse aus eben diesem Hintergrund entstanden sind und nicht zwangsläufig auf jeden anderen Personenkreis oder Situation übertragbar sind, wenn auch sicherlich wesentliche Elemente in anderen Situationen bei der Förderung von Personen mit Autismus häufig wieder zu finden sind, so dass der Leser dazu aufgefordert ist, Überlegungen anzustellen, inwieweit hier aufgeführte Gedanken auch für seine Situation hilfreich sein könnten.

### ***1.1 Die Muschelkinder, eine Einrichtung zur Förderung von Schülern mit frühkindlichem Autismus***

Die Muschelkinder sind eine Einrichtung zur Beschulung autistischer Kinder, die 1995 gegründet wurde und mittlerweile 4 Klassen mit insgesamt 28 Schülern umfasst. Die Schüler können hier ihre gesamte Schulzeit absolvieren. Die vier Klassen bilden eine Außenstelle der Comenius-Schule, Förderzentrum – Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, Hilpoltstein, unter Trägerschaft der Rummelsberger Anstalten. Sie sind in den Räumen des Zentrums für Hörgeschädigte in Nürnberg untergebracht.

Der Begriff "Muschelkinder", der diese Klasse von Beginn an bezeichnete, entstand einer spontanen Assoziation eines Mitarbeiters über den Vergleich von autistischen Kindern mit einer Muschel, deren Schönheit und eigentliches Wesen durch eine harte Schale geschützt ist und die nur sehr selten nach außen sichtbar wird.

Im Zeitraum von 1992 - 1995 fand sich eine Elterngruppe zusammen, deren Kinder 1995 im Alter von sechs bis acht Jahren waren. Sie wurden alle im Laufe ihrer Entwicklung als Kinder mit frühkindlichem Autismus diagnostiziert.

Die Unzufriedenheit dieser Eltern über die Hilfestellung durch Ärzte und Ämter, sowie ihre Erfahrungen in vorschulischen Einrichtungen wie schulvorbereitenden Einrichtungen (SVE), Kindergarten, Therapie und Förderstellen usw., veranlasste sie, sich in dem Regionalverband Mittelfranken "Hilfe für das autistische Kind" zu engagieren, um ihren eigenen Kindern, anderen Menschen mit Autismus und vor allem auch anderen Eltern mit autistischen Kindern Hilfestellung geben zu können.

Der Wunsch dieser Eltern nach einer bestmöglichen Förderung ihrer Kinder veranlasste sie, nach alternativen Möglichkeiten zur Beschulung ihrer Kinder, die zur Einschulung anstanden, zu suchen.

Mit dem großen Engagement der Eltern, der Bereitschaft entsprechender Entscheidungsträger und nach Überwindung erheblicher Unsicherheiten und Schwierigkeiten wurde im September 1995 der Versuch einer: "Diagnose- und Förderklasse für autistische Kinder" gestartet.

In dieser Klasse wurden sechs autistische Kinder im Alter von sechs bis acht Jahren (ein Jahr später kam ein siebtes Kind hinzu) zusammengefasst und unterrichtet.

Nach einer 3 jährigen Beschulung dieser Kinder wurde im Rahmen der damals anstehenden Schullaufbahnenlenkung von allen beteiligten Parteien beschlossen, dass diese Form der Beschulung die Grundlage zu einer bestmöglichen Förderung dieser Kinder darstellt.

Im Sept. 98 kam eine weitere Klasse von 7 Schülern mit der Diagnose Autismus im Eingangsbereich hinzu.

Nachdem auch hier ein äußerst positiver Verlauf in der Beschulung und Förderung dieser Schüler zu verzeichnen war und entsprechende Nachfragen anderer Eltern an uns herangetragen wurden, wurde nun im Sept. 2001 und im Sept. 2004 beschlossen, eine 3. und 4. Klasse im Eingangsbereich zu gründen.

Somit ist der jetzige Stand der Muschelkinder bei 28 Schülern mit der Diagnose Autismus, die in 4 Klassen, zwei Grundschulstufen, einer Hauptschulstufe und einer Berufsschulstufe, unterrichtet werden.

## ***1.2 Organisatorische Voraussetzungen***

Die Schüler besuchen von 8.30 - 14.30 Uhr Schule und Tagesstätte.

Durch die intensive Vernetzung von Schule und Tagesstätte kann eine durchgängige ganzheitliche Förderung über die gesamte Betreuungszeit gewährleistet werden.

Den Muschelkindern stehen Räumlichkeiten zur Verfügung, die gute Möglichkeiten zur Unterrichtung und Einzelförderung, zum Rückzug einzelner Kinder von der Gruppe, zum Austoben nach anstrengender Arbeit oder zur Zubereitung von Mahlzeiten bieten.

Auch können wir weitere Einrichtungen des Zentrums für Hörgeschädigte wie Schwimmbad, Turnhalle, Außenanlagen, Spielplatz usw. regelmäßig nutzen.

Als äußerst positiv stellte sich im nach hinein auch die zentrale Lage der Schule, mitten in der Stadt Nürnberg, dar. Auf der einen Seite sind viele Grünanlagen in unmittelbarer Nähe der Schule, zum anderen sind aber auch die öffentlichen Verkehrsmittel bequem zu Fuß erreichbar. Somit besteht die Möglichkeit, die vorhandenen kulturellen und öffentlichen Angebote nutzen zu können.

## ***1.3 Personenkreis***

Es handelt sich um Schüler, bei denen ein medizinisch diagnostizierter frühkindlicher Autismus vorliegt und welche eine intensive Symptomatik in den diese Behinderung kennzeichnenden Lebens- und Lernbereichen aufweisen.

Die Einrichtung der Muschelkinder hat sich von Anfang an die Aufgabe gestellt, Schüler aufzunehmen, die in anderen Einrichtungen nur mit erheblichen Schwierigkeiten unterrichtet werden können und auf deren Bedürfnisse, aufgrund verschiedener organisatorischer und personeller Umstände, nur in begrenztem Maße eingegangen werden kann.

In etwa 90 % der Schüler haben nicht die Möglichkeit, sich über die uns vertraute Lautsprache mitzuteilen und sind auf alternative Kommunikationsmethoden angewiesen, auf die ich später noch näher eingehen werde.

## **2 Einige wesentliche Aspekte in der Förderung von Menschen mit Autismus.**

In der täglichen Arbeit bei den Muschelkindern in den letzten 12 Jahren haben sich Veränderungen in der Sicht und der Einschätzung von Menschen mit Autismus ergeben, die so in der Literatur nur begrenzt zu finden sind, aber für alle Mitarbeiter, die an der Förderung dieser Schüler beteiligt sind, wesentliche Konsequenzen hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung und ihres eigenen Verhaltens beinhalten.

### ***2.1 Gedanken zu den Veränderungen hinsichtlich des Bildes von Menschen mit Autismus***

Zu Beginn unserer Arbeit bestand eine große Unsicherheit hinsichtlich dieser Form der Beschulung. Weitgehend alle Vorinformationen, die wir hatten, deuteten darauf hin, dass das Verhalten von Menschen mit Autismus geprägt ist von:

- einer eingeschränkten kommunikativen Fähigkeit,
- einer mangelnden Fähigkeit zu anderen Menschen in Beziehung zu treten,
- einer weitgehenden Fixierung auf die gegenständliche Umwelt,
- der Tendenz sich in sich selbst und auf stereotype Bewegungsmuster zurückzuziehen usw.

Aus diesen Gründen stand zunächst einmal die Frage im Raum, ob unter diesen Voraussetzungen:

- eine gemeinsame Förderung von 7 Kindern mit Autismus überhaupt möglich und sinnvoll sein kann,
- ob eine Klassengemeinschaft aufgebaut werden kann,
- oder ob sich hier überhaupt soziales und kognitives Lernen effektiv vollziehen kann.

Erschwerend kam noch hinzu, dass sich nur wenige Anregungen aus Erfahrungen ähnlicher Versuche zur Beschulung autistischer Kinder in einer Eingangsklasse fanden, auf die wir hätten zurückgreifen können.

Auch fanden wir kein diagnostisches Verfahren, das die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kinder mit Autismus angemessen erfassen kann, außer der intensiven Langzeitbeobachtung.

Daraus resultierte die Schwierigkeit, dass die konzeptionelle Planung und alle Zielsetzungen ständig neu erstellt, erprobt, revidiert, überarbeitet und wieder neu aufgestellt werden mussten.

Trotz dieser ungünstigen Ausgangslage vollzogen alle Mitarbeiter dieses Projektes in einem relativ kurzen Zeitraum Lernprozesse, die unser Bild über unsere Schüler und damit auch über andere autistische Menschen grundlegend geändert haben:

- Hinsichtlich unserer Schüler besteht kein Zweifel, dass diese altersdurchschnittliche, wenn nicht sogar überdurchschnittliche kognitive Fähigkeiten besitzen.
- Unsere Schüler haben eindeutig die Fähigkeit miteinander zu kommunizieren.
- Unsere Schüler sind eindeutig in der Lage intensive Beziehungsstrukturen zu anderen Menschen aufzubauen, sowohl zu anderen Kindern, als auch zu Erwachsenen.

- Die Muschelkinder besitzen eine sehr hohe Sensibilität für emotionale Befindlichkeiten.
- Unsere Schüler sind sehr starke Persönlichkeiten.

Dies wird schon aus der Tatsache verständlich, dass es ihnen gelungen ist, in einer Umwelt zu überleben, die ihnen weitgehend mit Unverständnis entgegentritt und es ihnen trotzdem möglich war, sich ein hohes Maß an Lebensfreude zu erhalten.

Wenn ich hier von unseren Schülern spreche, bezieht sich dies auf meinen oben beschriebenen Erfahrungshintergrund, ist aber, so meine persönliche Überzeugung, im Wesentlichen übertragbar auf alle Menschen mit Autismus.

Diese Veränderung in der Sichtweise von Menschen mit Autismus, welche jeder unserer Mitarbeiter innerhalb relativer kurzer Zeit vollzogen hat, kann man sich nicht aus Lehrbüchern oder durch Fortbildungsveranstaltungen aneignen, sondern ist ein Prozess, der sich im intensiven Zusammensein und der Bereitschaft, sich mit seiner ganzen Persönlichkeit auf diese Menschen einzulassen, vollzieht.

Das Resultat ist eine verinnerlichte Erkenntnis, die den gesamten Komplex der zwischenmenschlichen Beziehung beeinflusst und die sich nicht damit begnügt, pädagogisches Fachwissen und Lehrmeinungen in methodisch-didaktische Strukturierungen umzusetzen. Ausdrücklich möchte ich an dieser Stelle darauf hinweisen, dass pädagogisches Fachwissen und didaktische Strukturierungen unerlässliche Voraussetzungen für die Förderung von Menschen mit Autismus sind, aber bei weitem nicht ausreichen, um zu zufrieden stellenden Ergebnissen zu gelangen.

## ***2.2 Wesentliche Grundvoraussetzung in der Förderung von Menschen mit Autismus***

Dieses neu verinnerlichte Bild von Menschen mit Autismus hinsichtlich ihrer kognitiven- und sozialen Fähigkeiten, sowie ihrer Persönlichkeitsstruktur stellt nun unweigerlich auch eine intensive Herausforderung für die pädagogische Arbeit und das tägliche Miteinander dar.

Es scheint sich nun eine nahezu unüberwindbare Diskrepanz in vielen Lebensbereichen aufzutun, die dem Bedürfnis nach einer strukturierten Förderarbeit eklatant entgegenstehen.

Altersdurchschnittliche kognitive Fähigkeiten sind vorhanden, aber

- die Schüler haben nicht, oder noch nicht oder nur begrenzt die Möglichkeit, diese in unseren Augen adäquat zum Ausdruck zu bringen;
- die Schüler zeigen diese Fähigkeiten in der von uns gewünschten Situation der Leistungsanforderung nicht und erbringen diese beispielsweise in einer Freispielsituation, in welcher sie sich unbeobachtet fühlen;
- die Schüler erbringen die gewünschte Leistung einmalig in einer bestimmten Situation, verweigern aber, diese Leistung zu wiederholen.

Kognitive Leistungen sind nicht gezielt abrufbar, Leistungsanforderungen scheinen sogar meist zu einem regelrechten Widerstandsverhalten zu führen.

Die Schüler sind in der Lage mit Mitschülern und mit Mitarbeitern zu kommunizieren, aber

- häufig entgehen die kommunikativen Verhaltensweisen einfach unserer Wahrnehmung, die ja weit gehend auf verbale und nicht auf die nonverbale Kommunikation ausgerichtet ist.

- wir sind nicht in der Lage, die kommunikativen Verhaltensweisen und Lautäußerungen entsprechend ihrem Sinngehalt zu interpretieren.
- wir stehen Situationen gegenüber, in welchen sehr deutlich wird, dass eine Kommunikation zwischen den Schülern stattfindet, wir aber keine Vorstellung darüber haben, in welcher Weise diese sich vollzogen hat.
- Verhaltensweisen werden als nonverbaler Ausdruck interpretiert und auf die Situation oder den Pädagogen bezogen, obwohl diese möglicherweise nur eine innere Befindlichkeit oder Spannung wiedergeben.

Der Kommunikation fehlen häufig der gemeinsame Schlüssel zur Dekodierung oder die gemeinsamen Interpretationsgrundlagen.

Die Schüler sind in der Lage, intensive Beziehungen zu Mitschülern und Mitarbeitern einzugehen, aber

- häufig scheinen sie der persönlichen Annäherung durch den Mitarbeiter zu entfliehen oder diese einfach zu ignorieren.
- manche schauen bei Ansprache in eine andere Richtung, scheinen durch einen hindurchzuschauen oder lassen ihre Blicke ruhelos schweifen.
- reagieren bei körperlicher Annäherung durch den Mitarbeiter mit Abwehrverhalten oder Fluchtreaktionen.
- Scheinen keine Notiz von ihren Mitschülern oder Mitarbeitern zu nehmen, auch in emotional sehr bewegten Situationen

Unsere Vorstellung und Definition von Beziehungsaufbau und –gestaltung scheint häufig sehr unterschiedlich zu der von Menschen mit Autismus zu sein. Es fehlen gemeinsame Bewertungskriterien, die die Qualität der Beziehung definieren.

Dies sind nur ein paar wenige Beispiele aus der Praxis, welche die oben beschriebene Diskrepanz verdeutlichen sollen. Diese Liste könnte man sicherlich auch in vielen anderen Lebens- und Lernbereichen um ein Vielfaches erweitern.

Doch eines wird jetzt schon mehr als deutlich: reine zielorientierte, methodisch-didaktische Vorgehensweise, Strukturierung von Lernprozessen und Handlungssituationen in kleine und kleinste Einheiten, verhaltenstherapeutische Maßnahmen zur Reduzierung unerwünschten Verhaltens und Aufbau von uns erwünschter Verhaltensweisen, Aufbau von Handlungsstrategien zur besseren Bewältigung von alltäglichen Anforderungen und vieles mehr aus der Trickkiste der Pädagogik sind unumstritten wichtige und sinnvolle Strategien zur Förderung von Menschen mit Autismus, müssen in ihrer Effizienz aber an der Oberfläche haften bleiben, solange nicht die wesentlichste Grundvoraussetzung in der Förderung von Menschen mit Autismus geschaffen wurde:

Ein gegenseitiges intensives Vertrauensverhältnis,

auf dessen Grundlage Blockaden gelockert, gegenseitige Vorbehalte abgebaut und ein gemeinsames Verständnis verschiedener Sichtweisen von Welt aufgebaut werden kann.

Allein eine so gekennzeichnete Beziehungsstruktur schafft die Voraussetzung, in einem gemeinsamen Miteinander Lernprozesse auf beiden Seiten anzubahnen, welche letztendlich zu einer Erhöhung der Lebensqualität aller Beteiligten führen kann.

### **3 Der Mitarbeiter in der Förderung von Menschen mit Autismus aus einer etwas anderen Perspektive**

Die bisherige Darstellung des Erfahrungshintergrundes und der besonderen Herausforderung in der Förderung von Menschen mit Autismus, durch die sich aus einer neuen Sichtweise

ergebenden Fähigkeiten und Diskrepanzen, schien mir unerlässlich, um die besondere Rolle des Mitarbeiters in diesem ganzen Geschehen besser einordnen zu können.

Als Mitarbeiter bezeichne ich hier alle an der institutionellen Förderung und Betreuung beteiligten Personen mit all ihren unterschiedlichen Qualifikationen.

### ***3.1 Die Qualifikation der Mitarbeiter***

Da es sich in meiner Situation um eine schulische Einrichtung mit integrierter Tagesstätte handelt, besteht das Mitarbeiterteam aus Schul- und Tagesstättenpersonal. Die Qualifikationen die hier in Erscheinung treten, sind recht bunt gemischt, z. B. Sonderschullehrer, Heilpädagogische Unterrichtshilfen, Pflegepersonal, Psychologe, Heilpädagoge, Sozialpädagoge, Haushaltshilfen usw.

Jeder dieser Mitarbeiter hat aufgrund seiner Ausbildung und seines persönlichen Erfahrungshintergrundes spezielle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, die er in die Teamarbeit und die Arbeit am Schüler mit einbringen kann.

So können bei geeigneten organisatorischen Rahmenbedingungen individuelle Förderaspekte der Schüler, persönliche Schwerpunkte, auftretende Problematiken, soziale Verhaltensweisen usw. aus unterschiedlicher Sicht beleuchtet und positive Entwicklungen in diesen Bereichen unter Berücksichtigung möglichst vieler Aspekte wesentlich effektiver initiiert werden.

In der Arbeit mit Menschen mit Autismus wäre es sicherlich mehr als wünschenswert und sinnvoll, wenn für Mitarbeiter eine standardisierte Grundausbildung im Bereich Autismus angeboten wäre, so dass ein Grundwissen als gesichert angesehen werden könnte. Leider gibt es meines Wissens nach keine solche Möglichkeit oder ein ähnliches Angebot in Deutschland. Nachdem eine solche Möglichkeit fehlt, bleibt bei der Einstellung wenigstens der Wunsch nach einer Vorerfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Autismus, auch wenn sie in anderen Arbeitsfeldern gesammelt wurden. Aber auch hier hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass dieser Anspruch schon sehr hoch gegriffen ist und nicht notwendigerweise eine Aussagekraft über die eigentliche Qualifikation des Mitarbeiters beinhaltet.

So stellt sich an diesem Punkt die Frage, welche Anforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Autismus an einen Mitarbeiter gestellt werden und welche persönliche Qualifikation, neben seiner beruflichen, er mitbringen muss, um dieser Arbeit gerecht werden zu können.

### ***3.2 Die Bereitschaft sich auf eine intensive Beziehung zu den Menschen mit Autismus einzulassen.***

Grundvoraussetzung für eine effektive Förderung von Menschen mit Autismus ist, wie schon oben beschrieben, ein intensives Vertrauensverhältnis.

Dies verlangt vom Mitarbeiter ganz einfach und banal die Bereitschaft, sich auf diese Ebene der Beziehungsarbeit einlassen zu können und zu wollen. Auf den zweiten Blick aber ist diese Forderung gar nicht so banal und selbstverständlich, wie es zunächst klingt.

Eine intensive Beziehung und ein Vertrauensverhältnis kann sich eigentlich nur in einer zwischenmenschlichen Konstellation entwickeln, in welcher zwei gleichwertige Persönlichkeiten aufeinander treffen, die den Wunsch haben, eine kommunikative Ebene zu finden, auf welcher jeder den anderen zu verstehen versucht, ihn in seinem „So-Sein“ akzeptiert und respektiert, ihn in seinen Wünschen und Bedürfnissen unterstützt und sich auf einen Prozess einlässt, der diese Ebene erweitert und vertieft.

Dies bedeutet zunächst einmal die Notwendigkeit, das übliche institutionelle Beziehungsverhältnis, in welchem der Mitarbeiter derjenige ist, welcher aus seinem höheren Wissensstand und seiner fachlichen Kompetenz heraus die Defizite, Wissenslücken,

Störverhalten, mangelnde Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz seiner Schüler, Bewohner, Klienten usw. auszugleichen, zu erweitern und positiv zu beeinflussen versucht, aufzugeben.

Es beinhaltet zu großen Teilen die Einstellung: Ich, der Mitarbeiter, bin derjenige von uns beiden, der weiß wo es lang geht, was für dich, den Schüler, Bewohner, Klienten, gut ist, was du als nächstes lernen musst, welche Wertvorstellungen du dir aneignen musst, welche Verhaltensweisen störend und welche akzeptabel sind, und so weiter und du bist derjenige von uns beiden, der belehrt werden muss, der viele Defizite hat, die ausgeglichen werden müssen, der keine gesellschaftsfähigen Wertevorstellungen, Verhaltensweisen und Zielrichtungen hat.

Diese Darstellung ist natürlich ein wenig überspitzt, beinhaltet aber im Wesentlichen den Kern einer weit verbreiteten Einstellung in sozialen Institutionen.

Mein Anliegen ist es zu verdeutlichen, dass eine intensive vertrauensvolle Beziehung nur dann entstehen kann, wenn beide Partner bereit sind, sich gegenseitig als gleichwertige Persönlichkeiten zu akzeptieren, sich auf eine solche Beziehung einzulassen und geht in seiner Intensität weit über das übliche "Mitarbeiter-Schüler-Verhältnis" hinaus.

### ***3.3 Mögliche Konsequenzen eines intensiven Vertrauensverhältnisses***

Anhand einiger Beispiele möchte ich aufzeigen, weshalb es mir so wichtig erscheint, ein intensives Vertrauensverhältnis in den Vordergrund der Überlegungen zu stellen, ja sogar als Grundvoraussetzung für die Förderung von Menschen mit Autismus anzusehen.

Vertrauen bewirkt grundsätzlich ein Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit, ein Gefühl angenommen und trotz aller Fehler, die jeder von uns hat, akzeptiert zu sein, ein Gefühl der Wertschätzung ohne Bedingungen.

Gerade bei Menschen mit Autismus, welche eher die Tendenz haben, sich in ihre eigene Welt zurückzuziehen, ist eine solche Atmosphäre unabdingbar, vorhandene Blockaden zu lockern und sich auf neue Menschen, Situationen und Lernprozesse einzulassen, ohne dabei Angst vor weiteren Frustrationserlebnissen zu haben, von denen sie in ihrer bisherigen Biographie sicher schon mehr als genügend erfahren mussten.

Eine solche Atmosphäre zu schaffen und aufrechtzuerhalten bietet die Möglichkeit, neue Lerninhalte und Erfahrungen anzubieten, die letztlich für den Schüler zu einer Erweiterung seines eigenen Weltbildes, der eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten, einer erweiterten Eingliederung in das gesellschaftliche Leben, zu mehr Selbständigkeit, insgesamt zu einer Erhöhung der Lebensqualität führen.

Für den Mitarbeiter bedeutet dies ebenso, eigene Blockaden und Hemmungen zu überwinden und sich mit seiner Persönlichkeit authentisch in diese Beziehung zu begeben, das heißt auch sich seiner eigenen Emotionalität bewusst zu sein und diese zum Ausdruck zu bringen, eigene Schwächen zu zeigen und sie nicht zu überspielen, Befindlichkeiten und Bedürfnisse ebenso zu äußern, wie wir dies von unserem Schüler auch wünschen.

Aufgrund der Tatsache, dass sich die Kommunikation und das gegenseitige Verstehen insbesondere von Bedürfnissen und Wünschen gerade am Anfang der Beziehung aufgrund verschiedener Kommunikationsebenen als äußerst schwierig gestaltet, ist hinsichtlich des Mitarbeiters ein hohes Maß an Sensibilität und Einfühlungsvermögen erforderlich. Er ist aufgefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen und zu initiieren, in welchen eine Annäherung der bei den Kommunikationsebenen möglich wird. Der Schüler nimmt sich dann als eine Person wahr, dessen Bedürfnisse und Wünsche ernst genommen werden, über den nicht einfach von oben herab bestimmt wird, sondern der selbst die Möglichkeit hat, auf Situationen und Ereignisse Einfluss zu nehmen und seine Selbstbestimmung zu erhöhen.

Wichtig scheint mir in diesem Zusammenhang auch der Umgang mit Verhaltensweisen zu sein, die als störend empfunden werden, das Gruppengeschehen beeinträchtigen, fremd- oder eigenaggressiv sind usw..

Erst wenn der Mitarbeiter in der Lage ist, diese nicht notwendigerweise als Angriff auf seine eigene Person, als Provokation, als bewusste Störversuche zu interpretieren, sondern möglicherweise als Ausdruck innerer Spannungen, als Versuch innere Konflikte zu bewältigen usw., wird es möglich sein, die auslösenden Momente solcher Verhaltensweisen besser zu ergründen und entsprechende pädagogische Maßnahmen zu finden damit diese in andere Bahnen gelenkt werden können.

Der Schwerpunkt liegt hier selbstverständlich in einer sachten Veränderung und nicht in einem strikten Abtrainieren, da diese Verhaltensweisen zu diesem Zeitpunkt, in welchem sie der Schüler zeigt, für diesen ganz sicher einen wichtigen Sinn haben, auch wenn er für uns nicht immer erkennbar ist. Vertrauen bedeutet in diesem Zusammenhang auch die Bereitschaft des Mitarbeiters, den Schülern gegenüber einen Vertrauensvorschuss in dessen Fähigkeiten zu geben.

Wie oben schon erwähnt, stehen die Fähigkeiten der Schüler häufig in einer erheblichen Diskrepanz zu den sichtbaren Verhaltensweisen, insbesondere aber bei entsprechender Leistungsanforderung oder Aufforderung, bestimmte Dinge zu tun, so dass die nahe liegende Interpretation darauf hindeutet, dass der Schüler nicht in der Lage ist, der Aufforderung gerecht zu werden.

Dennoch, wissen wir aus der Erfahrung heraus, dass der Schüler diese Fähigkeit durchaus besitzt, auch wenn er sie in der Anforderungssituation nicht zeigt oder noch nicht in der Lage ist, diese zu zeigen.

Ein Vertrauensvorschuss hat zur Folge, dass dem Schüler Angebote unterbreitet, oder Lernsituationen geschaffen werden, die möglicherweise seinen tatsächlichen Fähigkeiten eher entsprechen und somit auch seine Motivation, sich diesen Aufgaben zu stellen, wesentlich erhöhen.

An diesen wenigen Beispielen soll vor allem deutlich werden, in welchem hohem Maße die Persönlichkeit und die Einstellung des Mitarbeiters in der Förderung von Menschen mit Autismus maßgebend für eine positive Entwicklung sind.

### ***3.4 Teamarbeit***

Ein wesentlicher Faktor in der Arbeit mit Menschen mit Autismus ist die intensive Zusammenarbeit aller an der Förderung beteiligter Personen.

Eigentlich jede Entscheidung und Planung, die den Schüler betreffen, muss von allen Mitarbeitern mitgetragen werden, da nur eine einheitliche Zielsetzung und eine einheitliche Vorstellung über notwendige oder sinnvolle Maßnahmen und Förderaspekte dazu führen, dass alle Beteiligten an einem "Strang ziehen" und für den Schüler eine klare Richtung und Orientierung erkennbar wird, die ihm Sicherheit für positive Verhaltensweisen und Verhaltensänderungen geben kann.

Um solche Zielsetzungen erstellen zu können, ist es mehr als wichtig, die Beobachtungen und Erfahrungen jedes einzelnen Mitarbeiters miteinzubeziehen, so dass durch die individuellen Meinungen, Vorstellungen, Erfahrungen, Qualifikationen usw. eine Ideenvielfalt entsteht, die wesentlich dazu beiträgt, die Planungsarbeit an den Bedürfnissen des Schülers zu orientieren. Dies stellt natürlich eine sehr hohe Anforderung an jeden einzelnen Mitarbeiter dar.

Er muss eine große Teambereitschaft und -fähigkeit besitzen, da die pädagogische Arbeit in einer Gemeinschaft mit Menschen mit Autismus eine intensive Zusammenarbeit und einen ständigen Austausch aller beteiligten Mitarbeiter, sowohl über die verschiedensten Problemfelder der Schüler, als auch über die individuellen Förderinhalte und Umsetzungsmöglichkeiten erfordert.



Teamfähigkeit bedeutet darüber hinaus natürlich auch die Notwendigkeit, auftretende persönliche Konflikte und Meinungsverschiedenheiten, die in einem Team von mehreren Personen, mit all ihren unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen und Vorerfahrungen und der Tatsache, dass diese über einen relativ langen Zeitraum sehr eng zusammenarbeiten müssen, nahezu unvermeidbar sind, direkt und unmittelbar zu klären und zu Kompromisslösungen zu gelangen.

Diese Notwendigkeit ergibt sich aus der Tatsache, dass Konflikte und Spannungen zwischen den Teammitgliedern zum einen unmittelbar die atmosphärischen Gegebenheiten in der Gruppe negativ beeinflussen und zum anderen dazu führen, dass ein einheitliches Handeln nicht mehr gewährleistet ist.

Hier sei auch nochmals betont, dass Menschen mit Autismus ein enormes Gespür für solche Spannungen haben und diese sich direkt auf das Verhalten, die Motivation und die Befindlichkeit übertragen können.

### ***3.5 Fortbildung***

Gerade im Bereich 'Autismus' ist die Aufgeschlossenheit aller Mitarbeiter für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie der Teilnahme an geeigneten Informationsveranstaltungen eine Notwendigkeit.

Dies ergibt sich aus der schon oben beschriebenen Tatsache, dass eine standardisierte Ausbildung oder Qualifikation noch nicht existiert und die Mitarbeiter, die die Bereitschaft zeigen in diesem Bereich zu arbeiten, angehalten sind, sich ihre Kenntnisse und ihr Wissen über Autismus weitgehend in Eigeninitiative anzueignen.

Da ein großer Teil der notwendigen Informationen über Autismus über das reine Fachwissen hinausgeht und eigentlich nur in der konkreten Arbeit mit den Menschen mit Autismus zu erlangen sind, erweisen sich solche Fortbildungsveranstaltungen als ungeheuer wertvoll, mit anderen Personen, die in diesen Bereichen arbeiten, in Kontakt zu kommen und durch einen persönlichen Austausch über die konkreten Erfahrungen wesentliche Informationen, Ideen, Lösungsstrategien, Anregungen usw. zu erlangen.

## **4 Beispiele von zentralen Themen in der Förderung von Menschen mit Autismus**

Im Rahmen dieser Ausführungen ist es aufgrund der strukturellen Vorgaben leider nicht möglich, grundsätzliche Förderschwerpunkte, häufig wiederkehrende Problemstellungen, Erfahrungen in der methodisch-didaktischen Umsetzung und vieles mehr ausführlich zu erörtern, obwohl ich der Meinung bin, dass gerade ein Austausch über diese konkreten Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Autismus für jeden Mitarbeiter wichtige Informationen und Gedankenanstöße geben könnte.

Dennoch möchte ich hier beispielhaft kurz auf drei Aspekte eingehen, die mir in meiner persönlichen Arbeit besonders wichtig erscheinen und die sich immer wieder in den Mittelpunkt unserer pädagogischen Überlegungen und Planungsarbeiten stellen.

### ***4.1 Die Kommunikation als zentrales Thema in der Arbeit mit Menschen mit Autismus***

Lautsprache ist in unserer Gesellschaft das meist verbreitete Kommunikationsmittel. Es liegt klar auf der Hand, dass Menschen, die der Lautsprache nicht mächtig sind, große Schwierigkeiten haben, sich anderen eindeutig mitteilen zu können. Dies führt nahezu

unweigerlich zur Ausgrenzung und Isolation. Bei autistischen Menschen kommen aber all die Verhaltensweisen, die sich aufgrund dieses Krankheitsbildes entwickelt haben, erschwerend hinzu, so dass deren Gefühl von Isolation noch weitaus intensiver sein muss.

Es ist für alle nicht-autistischen Menschen kaum möglich, nachzuvollziehen, welche extremen Belastungen und emotionalen Spannungen, welche Frustrationserlebnisse und welche Gefühle der Einsamkeit und Isolation dies für die betroffenen Menschen bedeuten muss. Und trotz all dieser Belastungen können wir jeden Schultag miterleben, dass unsere Schüler strahlend und voller Freude in die Schule kommen, fast immer zu Streichen und Schabernack aufgelegt sind, viel Humor und Witz haben, lachen können, körperliche Nähe zulassen und sich dabei entspannen können, das Zusammensein mit Mitarbeitern und Mitschülern genießen können. Aber genauso auch zornig, wütend, traurig, enttäuscht und genervt sein können. Oft habe ich mir schon die Frage gestellt, wie stark eine Persönlichkeit sein muss, die trotz dieser Belastung soviel Lebensfreude aufrechterhalten kann. Sicher ist, dass auch wir wesentliche Dinge von diesen Kindern lernen können, wenn wir uns auf sie einlassen.

Die Möglichkeit unserer Schüler, sich anderen gegenüber verständlich zu machen und sich eindeutig mitteilen zu können, wäre eine enorme Entlastung und Erleichterung für sie und ihre Bezugspersonen, auch wenn dadurch die Problemfelder des Krankheitsbildes Autismus nicht beseitigt werden können.

Die Förderung der nonverbalen Ausdrucksform wie des Schreibens mit Hilfe von gestützter Kommunikation oder der Lautsprache stehen hier gleichwertig nebeneinander, je nach Möglichkeit und Bereitschaft des Kindes.

Ungeachtet einer möglichen Verwirklichung bleibt die oberste Zielsetzung hierbei der Erwerb der Lautsprache, da diese in unserer Gesellschaft das meist verbreitete Kommunikationsmittel ist.

Dies sollte nicht in Vergessenheit geraten, auch wenn bei vielen Kindern diese Zielsetzung noch in weiter Ferne liegt, oder möglicherweise gar nicht zum Tragen kommt.

Die konkreten Zielsetzungen in der Förderung richten sich immer individuell nach den Fähigkeiten und Möglichkeiten der einzelnen Schüler und betreffen im Wesentlichen folgende Punkte:

- Mitteilungen über das Zeigen entsprechender Bild- Wortmaterialien oder Situationsbilder.
- Übungen der Funktion und des Gebrauchs der eigenen Sprechwerkzeuge.
- Übungen zur Lautanbahnung bei Schülern mit entsprechender Bereitschaft.
- Häufige Verbalisierungen durch die Mitarbeiter mit der Aufforderung, einzelne Laute, Silben, Wörter und Sätze nachzusprechen.
- Dem Alter, aber auch den kognitiven Fähigkeiten entsprechende Sprache der Mitarbeiter.
- Angebot, sich mit Hilfe der gestützten Kommunikation entweder auf der Schreiftafel oder am Computer schriftlich mitzuteilen.
- Förderung und Erweiterung der aktiven Sprachfähigkeit bei sprechenden Kindern.

Aus den Förderangeboten in diesen Bereichen wählt das Kind sich die Ausdrucksform und den entsprechenden Zeitpunkt dafür weitgehend selbst. Die kommunikative Entwicklung erzwingen zu wollen, würde ganz sicher vorhandene Blockaden verstärken.

### **Gestützte Kommunikation (FC = Facilitated Communication)**

Dennoch möchte ich an dieser Stelle die Methode der gestützten Kommunikation gesondert hervorheben, da gerade ihr in der Einrichtung der Muschelkinder eine besondere Bedeutung zugekommen ist.

Nachdem zu Beginn unserer Arbeit erhebliche Zweifel hinsichtlich dieser Methode bestanden haben, wurde dennoch der Versuch, nach entsprechender Schulung der Mitarbeiter, unternommen, sie bei den Muschelkindern einzusetzen.

Gerade bei dieser Methode wurde die Tatsache deutlich, dass sowohl Schüler als auch Mitarbeiter im selben Maße Lernende sein müssen, um eine effektive Förderung erreichen zu können:

- Für die Schüler bestand die Notwendigkeit, eigene Ängste und Blockaden zu überwinden.
- Bei den Mitarbeitern bestand die Notwendigkeit, sich auf diese Methode einzulassen, Wissen zu erweitern und eigene Unsicherheiten zu überwinden.

Vor allem aber war es schwierig, anfängliche Misserfolge nicht auf die Unfähigkeit der Kinder zurückzuführen, sondern diese den eigenen Unsicherheiten, oder ungünstigen äußeren Rahmenbedingungen zuzuschreiben.

Auch muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass bei den Muschelkindern der Versuch unternommen wurde, die Methode der gestützten Kommunikation in den Rahmen des intensiven Vertrauensverhältnisses von Schüler und Mitarbeiter einzubetten. Entgegen anderer Meinungen, die den Beginn von FC auf eine rein sachliche, unterrichtliche Ebene stellen, waren und sind wir der Überzeugung dass neben der Reproduzierbarkeit von kognitiven Fähigkeiten ein wesentlicher Sinn von FC in der Möglichkeit der Schüler besteht, eigene Gefühle, Befindlichkeiten, persönliche Einstellungen und Probleme zum Ausdruck zu bringen.

Diese Vorgehensweise bedarf allerdings einer sehr hohen Sensibilität und eines großen Einfühlungsvermögens, da hier in direkter Weise das Vertrauensverhältnis von Schreiber und Stützer auf die Probe gestellt wird, wobei gerade dieses Vertrauen wichtigster Bestandteil in der Förderung und Hilfe für Menschen mit Autismus ist.

Erst nachdem diese Phase des Schreibens weitgehend gesichert und kontinuierlich durchgeführt werden konnte, begann in einer zweiten Phase die Einführung der gestützten Kommunikation im Unterricht mit sich steigenden Leistungsanforderungen, so dass mittlerweile kognitive Fähigkeiten der Schüler, wenn auch noch nicht kontinuierlich und gesichert, reproduzierbar sind und abgerufen werden können.

Eine weitere Erfahrung im Bereich der Kommunikation, die wir in der Muschelkinderklasse machen konnten, besteht darin,

- dass die Schüler Fähigkeiten und Möglichkeiten besitzen miteinander zu kommunizieren, die unsere Vorstellungen und Erwartungen weit überstiegen haben. Unsere anfängliche Befürchtung, dass bei sieben autistischen Kindern in einer Klasse ein teilnahmsloses Nebeneinander entstehen könnte, hat sich sehr schnell in Luft aufgelöst.
- Dass die Kinder miteinander kommunizieren können, hat sich anfangs unserer Wahrnehmungsfähigkeit entzogen und wurde erst im Laufe des Schuljahres mit zunehmender Intensität der Beziehung und zunehmender Sensibilität für die Ausdrucksformen unserer Schüler offensichtlich.
- Dass bei den Schülern selbst dieser Informationsaustausch stattfindet, wird durch das sich häufig wiederholende Wechselspiel von Aktion und Reaktion unter den Schülern unwiderlegbar deutlich.
- Dies bedeutet aber, dass das gegenseitige Verständnis zwischen Schülern und Bezugspersonen nur dann bestmöglich gelingen kann, wenn:
- zum einen die Mitarbeiter bereit sind ihre Wahrnehmungsfähigkeit auf dieser Ebene der Kommunikation zu sensibilisieren und zu erweitern

- zum anderen die Schüler bereit sind, sich auf unser gesellschaftliches Kommunikationssystem von Sprache und Schrift einzulassen und diese Fähigkeiten auszuweiten.

Durch den Aufbau und die Pflege einer langjährigen, intensiven Beziehungsstruktur zu den Schülern und der damit verbundenen Möglichkeit einer differenzierten Langzeitbeobachtung, die durch eine wachsende gegenseitige Vertrautheit weit über die Grenzen üblicher Beobachtungsmethoden hinausging, kamen und kommen immer noch kommunikative Möglichkeiten der Schüler zum Vorschein, die ihnen in der Fachliteratur und in Fachkreisen auch heute noch abgeschrieben werden.

Sie sind in der Lage auf höchst subtile Weise Informationen, Gedanken, Gefühle, Meinungen gegenseitig zu übermitteln und auszutauschen, wobei es den Mitarbeitern selbst heute noch nicht möglich ist einen Großteil dieses Informationsflusses, trotz eindeutiger Beweise für dessen Existenz, wahrzunehmen, geschweige denn die Grenzen dieser kommunikativen Fähigkeiten beschreiben oder strukturell erfassen zu können.

Selbstverständlich hat dieses Wissen in Verbindung mit den sich immer deutlicher herauskristallisierenden kognitiven Möglichkeiten erhebliche, direkte Auswirkungen auf den Umgang mit den Schülern und das tägliche unterrichtliche Angebot, welches sich dadurch immer mehr an die tatsächlichen Fähigkeiten der Kinder orientieren kann.

So hat sich die Gestützte Kommunikation als fester Bestandteil des Unterrichtes und auch des gesamten Schulalltages entwickelt.

Die Ziele unserer Arbeit mit FC können in folgende Bereiche gegliedert werden:

- Wenn keine entsprechenden alternativen Kommunikationsmöglichkeiten bestehen oder möglich sind, soll die Kommunikation mit FC ermöglicht werden.
- Die Kommunikation soll mit möglichst vielen Menschen, in möglichst viele Situationen und über möglichst viele Inhalte stattfinden.
- Die Stütze soll soweit wie möglich ausgeblendet werden.
- Die Kontinuität der Kommunikation mit FC muss sichergestellt sein.

Voraussetzung für die Arbeit mit FC ist eine gründliche Schulung und ständige Weiterbildung der Mitarbeiter. Ohne vorhergehende Schulung darf kein Mitarbeiter der Muschelkinder FC anwenden.

Aufgrund der vorhandenen Erfahrungen auf Seiten der Schüler als auch auf Seiten der Mitarbeiter ist die Kommunikation mit FC mittlerweile zu einem normalen und alltäglichen Kommunikationsmittel geworden und wird in allen möglichen Bereichen unseres Schulalltages eingesetzt:

- Im lebenspraktischen und sozialen Alltag, um Handlungen zu unterstützen, Wünsche und Bedürfnisse zu erfahren, Teilnahme an Gruppenentscheidungen zu ermöglichen, Entscheidungen bzgl. Pausen und Freizeitgestaltung zu treffen.
- Im Unterricht, um eine aktive Teilnahme am Unterricht durch eigene Beiträge und Hausaufgaben zu ermöglichen.
- In der Einzelförderung, um Unterrichtsthemen nachzubearbeiten, um gezielte Übungen und Aufgaben mit dem Ziel der Stützausblendung durchzuführen, um vertiefende Gespräche zur Verbesserung der Lebenssituation, Reflexionen von Situationen im Schulalltag, Bearbeitung von persönlichen Krisen und weiterer Inhalte zu ermöglichen.

Vor allem aber ermöglicht die Methode der gestützten Kommunikation den Schülern in vielen Fällen, sich in ihrer eigenen Persönlichkeit, mit all ihren Wünschen, Bedürfnissen, Sorgen, Ängsten und Freuden besser zum Ausdruck zu bringen und kann somit ein wichtiger

Bestandteil sein, sozial-kommunikative Barrieren zu durchbrechen und das gegenseitige Verständnis zu erhöhen.

In einer Einrichtung wie den Muschelkindern, in welcher die Gestützte Kommunikation sich zu einem methodisch-didaktischen Grundprinzip in allen Bereichen des Schulalltages entwickelt hat, wird auch von den Mitarbeitern und gerade von neuen Mitarbeitern erwartet, dass sie sich dieser Methode gegenüber offen zeigen und die Bereitschaft haben, diese zu erlernen.

Ohne diese Bereitschaft würde es in der täglichen Arbeit sicherlich zu unüberwindbaren Schwierigkeiten kommen, da die Schüler, die FC als Kommunikationsmittel gewählt haben, ihre Wünsche, Bedürfnisse, Kenntnisse, Anliegen usw. gerade diesem Mitarbeiter nicht entsprechend vermitteln könnten, so dass auch der Aufbau eines intensiven Beziehungsverhältnisses und der gegenseitige kommunikative Austausch erheblich gefährdet wäre.

## **4.2 Anmerkungen zur Förderung der Sozialkompetenz**

Hinsichtlich der oben beschriebenen Diskrepanz zwischen kognitiven Fähigkeiten und Blockaden in der Handlungskompetenz erscheint es mir äußerst wichtig, diesen Aspekt gesondert aufzugreifen, da er in der Förderung dieser Menschen häufig zu den größten Unsicherheiten und Schwierigkeiten führt.

Die Schüler sind meist in der Lage, Sachzusammenhänge und auch komplexere, situative Gegebenheiten zu erkennen und in ihrer Bedeutung richtig einzuordnen und können in vielen Situationen die sozialen Verflechtungen zwischen Mitarbeiter und Schüler, aber auch zwischen den Mitarbeitern oder den Schülern selbst nachvollziehen.

Mit anderen Worten, sie durchschauen die emotionalen und sozialen Beziehungsstrukturen in einer Gruppe von Menschen sehr gut, sind aber in unseren Augen häufig nicht dazu in der Lage, in angemessener Weise darauf zu reagieren, oder diese Erkenntnisse in für uns nachvollziehbare Handlungsstrukturen umzusetzen.

Für den Mitarbeiter stellt dies eine besondere Herausforderung dar, da die Reaktionen, denen er in seinem alltäglichen Zusammensein mit Menschen mit Autismus in vielfältigster Weise begegnet, meist nicht in seine Gedankenmuster und Denkschemata einzuordnen sind.

Dennoch zeigt sich aus der langjährigen Erfahrung bei den Muschelkindern, dass in vielen solchen Situationen die Reaktionen der Schüler aus deren Sicht einen durchaus nachvollziehbaren Sinn ergeben oder dass Reaktionen von uns völlig falsch interpretiert werden und für den Schüler einen gänzlich anderen Sinnzusammenhang ergeben (haben).

Für die Förderung von Menschen mit Autismus kann dies nur bedeuten, dass eine gegenseitige Annäherung in den Interpretationshintergründen und ein besseres Verständnis füreinander wesentliche Zielsetzung sein müssen. Allerdings scheint hier der Ausdruck „Förderung von Menschen mit Autismus“ nicht das eigentliche Kernproblem zu erfassen, da nicht eine einseitige Förderung dieser Personen im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen kann, sondern ein gegenseitiges voneinander Lernen und ein gegenseitiges aufeinander Zugehen zu Lösungen führt.

Der Mitarbeiter ist in diesem Zusammenhang aufgefordert, sich von seinen gewohnten Interpretationsmustern zu lösen und den Verhaltensweisen und Ausdrucksformen der Schüler zunächst einmal vorurteilsfrei zu begegnen, bis in der Interaktion möglicherweise deutlich wird, wie diese Reaktionen aus deren Sicht einzuordnen sind. Dies kann natürlich nicht bedeuten, dass jegliches Verhalten der Schüler akzeptabel ist oder toleriert werden kann, aber

eine Beurteilung derselben ist eben nur möglich, wenn entsprechende Hintergrundinformationen zur Verfügung stehen.

Der Schüler ist aber in gleicher Weise aufgefordert sich gewissen strukturellen Notwendigkeiten in einem sozialen Beziehungsgeflecht und in einer Gruppenstruktur bewusst zu werden und diese in seine Denkmuster zu integrieren, so dass sich daraus eventuell notwendige Verhaltensänderungen ergeben können. Natürlich muss hier berücksichtigt werden, dass Menschen mit Autismus, aufgrund ihrer behinderungsspezifischen Problemstellungen, wesentlich größeren Schwierigkeiten gegenüberstehen und deshalb entsprechendes Verständnis und Unterstützung benötigen.

An dieser Stelle stoßen wir wieder auf die oben beschriebene Grundthese, dass Förderung und positive Entwicklungsschritte sich nur in einer Atmosphäre von gegenseitigem Vertrauen und Angenommensein, in welcher es möglich wird, Blockaden zu lockern und sich neuen Sichtweisen zu öffnen, vollziehen kann.

In der konkreten Alltagssituation kann dies zum Beispiel Lernprozesse beinhalten, wie die Anwesenheit von Mitschülern über einen längeren Zeitraum zu akzeptieren und sich in dieser Gruppe sogar wohl zu fühlen, andere, sowohl Mitschüler als auch Mitarbeiter, in ihren Eigenheiten und Ausdrucksformen zu verstehen und so weit als möglich zu tolerieren, andere in ihren emotionalen Befindlichkeiten und ihren Bedürfnissen wahrzunehmen und diese in die eigenen Verhaltensweisen zu integrieren, bestimmte Regeln, die in einer Gruppenstruktur notwendig sind, zu akzeptieren und sein Verhalten danach auszurichten, eigene Bedürfnisse und Wünsche aufgrund bestimmter Gegebenheiten zurückzustellen oder der Situation anzupassen, Leistungsanforderungen in bestimmten Grenzen zu akzeptieren und sich um Lösungsstrategien zu bemühen, eigene Befindlichkeiten so zum Ausdruck zu bringen, dass sie für andere nachvollziehbar und verständlich werden usw..

Schon diese wenigen Beispiele von möglichen Lernprozessen zeigen auf, welche Bedeutung dem Thema „Erhöhung der Sozialkompetenz“ zukommt, wobei noch einmal betont werden muss, dass es sich hier nicht um einseitige Lernprozesse handelt, sondern ein Lernen aller in der Gruppe anwesenden Personen beinhaltet.

Die Aufgabe des Mitarbeiters besteht unter anderem darin, Voraussetzungen zu schaffen und Situationen zu initiieren, in welchen sich dieses Lernen bestmöglich vollziehen kann und vor allem darauf zu achten, dass jedes Gruppenmitglied in seiner individuellen Persönlichkeit respektiert und geachtet wird.

Diese Lernprozesse lassen sich natürlich auch auf die Öffentlichkeitsebene erweitern. Das Lernen in der Kleingruppe in einem beschützten, überschaubaren Rahmen kann hierfür eine sehr gute Vorbereitung sein.

Lernen in der Öffentlichkeit hat die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Integration in die Gesellschaft zum Ziel und soll letztendlich eine Annäherung und mehr Verständnis von Menschen mit Autismus und Menschen ohne Autismus bewirken. Gerade Menschen mit Autismus sind von diesem gesellschaftlichen Teil des Lebens häufig sehr rigide ausgeschlossen, da sie mit ihren scheinbar sonderbaren Verhaltensweisen und ihren Schwierigkeiten in Kontakt mit anderen Menschen zu treten, meist auf großes Unverständnis und auf Abweisung stoßen. Die Folge davon sind tief greifende Frustrationserlebnisse und letztendlich eine Isolation von der Öffentlichkeit, welche die schon vorhandenen Tendenzen von Menschen mit Autismus, sich in ihre eigene Welt zurückzuziehen, erheblich verstärken.

Hier gilt es, eine Brücke zu bauen, die es zum einen ermöglicht, dass Menschen mit Autismus an dem gesellschaftlichen Leben und an den kulturellen Angeboten teilhaben können, zum anderen sich aber auch in der Gesellschaft mehr Verständnis für diese Menschen entwickeln kann. Dies wäre ein enormer Schritt zu einer Erweiterung des Erfahrungshorizontes, der Möglichkeiten eigene Interessen zu entwickeln und auszuleben, Anerkennung in der Gesellschaft zu erfahren und würde letztendlich die Lebensqualität von Menschen mit Autismus erheblich steigern.

Häufig sind es kleine Zielsetzungen die hier zunächst einmal im Vordergrund stehen, wie z.B. Überqueren einer Straße, Überwinden einer Bordsteinkante, Nutzung der Angebote eines nahe gelegenen Spielplatzes, sich in einer Menge von Menschen angstfrei bewegen, Bewältigung der unzähligen Sinneseindrücke, U-Bahn Stationen betreten, eine Rolltreppe oder einen Fahrstuhl nutzen, auf einen Bus oder eine U-Bahn warten, in das öffentliche Verkehrsmittel einsteigen usw.. Nachdem solche Schwierigkeiten gemeistert sind, können dann Vorhaben angestrebt werden, wie der Besuch einer Ausstellung, Nutzung eines öffentlichen Schwimmbades, der Besuch eines Museums, der Besuch von Theatervorstellungen, einen Kinofilm anschauen, an öffentlichen Festen teilhaben usw..

Soziales lernen in diesem Sinne erfordert nicht nur von den Menschen mit Autismus ein enormes Maß an Mut, Courage, Überwindung eigener Ängste, Selbstvertrauen, Frustrationstoleranz, sondern in ebensolchem Maße auch vom Mitarbeiter, der hier sicherlich in vielen Situationen mit seinen eigenen Ängsten und Hemmungen konfrontiert wird und diese überwinden muss.

Und auch hier wird es wieder ganz deutlich: Es sind beide Lernende, sowohl der Schüler als auch der Mitarbeiter.

Im Rahmen dieses Artikels ist es leider nur möglich einige, wesentliche Grundgedanken aufzuführen, obwohl gerade im Bereich der Sozialkompetenz, welcher in seiner Bedeutung, seiner Komplexität und seiner Vielschichtigkeit eine der wesentlichen Aspekte in der Förderung von Menschen mit Autismus darstellt, eine ausführliche Erörterung und Diskussion wichtig und sinnvoll wäre.

### ***4.3 Überlegungen zu autismusspezifischen Förderkonzepten und therapeutischen Maßnahmen.***

Ich möchte an dieser Stelle nur kurz einige wesentliche Grundgedanken zu diesem Thema aufführen, ohne auf die einzelnen autismusspezifischen Förderkonzeptionen gezielt einzugehen, zum einen weil derer in den letzten Jahren unzählige aus dem „Boden gespreißt“ sind, von denen manche mit Vorsicht (Bedacht) betrachtet werden sollten, zum anderen weil der vorgegebene Rahmen dies nicht ermöglicht.

Zunächst einmal möchte ich die Unterscheidung treffen zwischen institutioneller Betreuung und Förderung, z.B. im Rahmen von vorschulischen Einrichtungen, Schulen, Förderstätten, Werkstätten, Wohngruppen und Förderung im therapeutischen Sinne, welche ausgelegt ist auf einige Wochenstunden, mit ihren entsprechenden spezifischen Konzepten, Inhalten und Förderansätzen, wie Logopädie, Ergotherapie, Reittherapie, Bewegungstherapien unterschiedlichster Art usw.. Diese sind dazu ausgelegt, ganz spezielle Problemstellungen in der Entwicklung des Menschen aufzudecken und entsprechende Förderansätze zu entwickeln und durchzuführen, während die oben skizzierte institutionelle Betreuung und Förderung eher ganzheitlich arbeitet und die gesamte Persönlichkeit eines Menschen mit all seinen Lebens- und Lernbereichen einbezieht, bzw. einbeziehen sollte. Dieser kritische Einwand sei mir von daher gestattet, dass aus der langjährigen Erfahrung heraus zu beobachten ist, dass viele institutionelle Fördereinrichtungen diesen wesentlichen Aspekt häufig vernachlässigen und damit ebenso häufig das eigentliche Ziel ihrer Förderung aus den Augen verlieren.

All diese Einrichtungen haben die Förderung von Menschen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und mit unterschiedlichen Schwerpunkten zum Ziel und können sich unter gegebenen Umständen hervorragend ergänzen. Von besonderer Wichtigkeit wäre hier allerdings der interdisziplinäre Austausch, der es ermöglicht die verschiedenen Erfahrungen, Sichtweisen, Zielsetzungen, Problemstellungen usw. zusammenzuführen, sich gegenseitig in der eigenen Arbeit zu unterstützen und möglicherweise gemeinsam nach Lösungsstrategien zu suchen. So können z.B. Inhalte von therapeutischen Maßnahmen in bestimmter Weise mit in

eine ganzheitliche Förderung einbezogen werden, genauso wie es für den Therapeuten selbst von Vorteil ist, über Entwicklungsfortschritte, Phasen bedingten psychischen Befindlichkeiten, Gruppen bedingten Problemstellungen usw. informiert zu sein und dieses Wissen in seine Arbeit mit einfließen zu lassen.

Dennoch sei noch einmal darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren viele autismusspezifische Therapieformen aus den unterschiedlichsten Bereichen entstanden sind, die für sich spektakuläre Fortschritte bei Menschen mit Autismus proklamieren, deren Versprechungen aber einer näheren Untersuchung in keiner Weise standhalten. Solche dubiosen Therapien können gerade bei verzweifelten Eltern übertriebene Hoffnungen erzeugen. Diese sind dann auch bereit, einen großen finanziellen und organisatorischen Aufwand in Kauf zu nehmen, um dann enttäuscht und resigniert festzustellen, dass es sich um weit gehend leere Versprechungen gehandelt hat.

Leider wird durch solche Machenschaften auch der Ruf von seriösen, wissenschaftlich fundierten und unumstritten sinnvollen Therapien negativ beeinflusst und die Unterscheidung zwischen beiden für die Betroffenen erheblich erschwert.

An dieser Stelle möchte ich noch kurz auf die Handhabung von autismusspezifischen Förderkonzepten aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen eingehen, die als solche keine Therapieform darstellen, aber häufig für sich den Anspruch erheben, maßgebende Leitlinien in der pädagogischen Förderung von Menschen mit Autismus darzustellen.

Bevor ich meine Überlegungen weiterführe sei hier ausdrücklich betont, dass Förderkonzepte und -strategien in der pädagogischen Arbeit unerlässlich und ein wesentliches, sinnvolles Werkzeug sind.

Dennoch ist es meine persönliche Erfahrung und Meinung, dass es keine spezifische Förderkonzeptionen gibt, die in der Lage wären, alle Bereiche der pädagogischen Arbeit abzudecken und auf jede individuelle Problemstellung eine Lösung anbieten zu können. Jedenfalls ist mir eine solche Konzeption bis jetzt noch nicht begegnet. Es besteht auch die Möglichkeit, dass es eine solche gar nicht geben kann. Aus diesem Grund kann eine Konzeption einen so genannten „roten Faden“ in der pädagogischen Arbeit darstellen, an welchem individuell, den jeweiligen Bedürfnissen des Schülers entsprechend, Fördermaßnahmen und Zielsetzungen abgeleitet werden, die dann aber eine ständige Überprüfung und Revision benötigen. Somit besteht die konzeptionelle Arbeit vor allem darin, die Konzeption selbst ständig zu hinterfragen, zu verändern, der gegebenen Situation und den Entwicklungsphasen der Schüler anzupassen. Sie ist somit in einer ständigen Entwicklungs- und Erneuerungsphase, die nicht abgeschlossen werden darf und somit als fließender Prozess bezeichnet werden könnte.

Es ist aber häufig zu beobachten, dass gerade solche Förderkonzeptionen, die in der pädagogischen Arbeit mit Menschen mit Autismus Lösungsstrategien, mit schnell und deutlich sichtbaren Verhaltensänderungen und Steigerungen der Handlungskompetenz anbieten, von Einrichtungen als starre Richtlinien gehandhabt werden, ohne den notwendigen, dahinter stehenden ganzheitlichen Aspekt zu berücksichtigen.

Als ein Beispiel von vielen möchte ich hier in aller Kürze die Konzeption von Teacch anführen, welche ein nahezu klassisches Beispiel für eine häufig fehlgeleitete Umsetzung einer insgesamt sehr positiven Förderkonzeption darstellt.

Ein wesentliches Element von Teacch, wie es meiner Meinung nach von seiner Konzeption eigentlich gedacht ist, besteht in einer ganzheitlichen, lebenslangen, fachkompetenten Begleitung von Menschen mit Autismus mit dem Versuch, diesen Menschen in der jeweiligen Lebenslage und Entwicklungsphase die Unterstützung zu gewähren, die gerade notwendig ist und zu einer positiven ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung führt.

Ein wichtiger Aspekt in diesem Förderkonzept ist die Strukturierung von Handlungseinheiten, situativen Gegebenheiten, Aufgabenstellungen usw., so dass es Menschen mit Autismus eher möglich ist, diese Situations- und Handlungseinheiten mit vielen Sinnen wahrzunehmen, zu



verstehen und auch praktisch umzusetzen. Ziel dieser Hilfestellung ist letztendlich eine Erhöhung der Handlungskompetenz und somit ein Schritt in eine weitgehend selbständige Lebensführung und Erhöhung der Lebensqualität.

Bei Besuchen von Einrichtungen und Fortbildungsveranstaltungen, die diese Förderkonzeption zu ihrem zentralen Thema erhoben haben, begegnete mir allerdings in unerfreulich hoher Anzahl eine pädagogische Umsetzung, die diese umfassende Konzeption auf einige wenige handlungsorientierte Elemente reduzierte und den ganzheitlichen Aspekt weitgehend vernachlässigte. Dies zeigte sich dann meist in einer Konzentration auf die handlungs- und situationsorientierten Strukturierungshilfen zur Einübung von bestimmten Handlungsabläufen und zur Erfassung von räumlichen und situativen Gegebenheiten.

In vielen Fällen stellte sich bei den Menschen mit Autismus eine relativ schnelle Erhöhung der Handlungskompetenz ein, die wiederum den Rückschluss auf die Richtigkeit dieser Vorgehensweise zur Folge hatte.

Bei näherer Betrachtung war zu beobachten, dass diese Erfolge im Wesentlichen auf der Teilung komplexerer Handlungsabläufe in kleine und kleinste Teilschritte mit entsprechend visueller Veranschaulichung basierten. Aufgrund der erzielten Fortschritte wurde dann aber häufig der Anspruch von Teacch nach einer individuell möglichen Reduzierung der Hilfestellung übersehen, so dass letztendlich keine eigentliche Erhöhung der Handlungskompetenz stattfand, sondern lediglich eine zeitlich strukturierte Abarbeitung von kleinsten Teilschritten.

Diese Beobachtung ließe sich sicherlich auf viele Gegebenheiten übertragen, soll hier aber beispielhaft das Problem im Umgang mit Förderkonzeptionen veranschaulichen.

Zusammenfassend ist zu bemerken, dass eine ganzheitlich orientierte Förderung von Menschen mit Autismus grundsätzlich darauf ausgerichtet sein muss, die gesamte Persönlichkeit und die Erhöhung der Lebensqualität in allen Bereichen in den Mittelpunkt seiner Überlegungen zu stellen. Hierfür ist es sicherlich notwendig, individuell und situationsbedingt zu entscheiden, welche Teile der verschiedensten Therapieformen und Konzeptionen in die Förderung mit einbezogen werden sollten. Allerdings müssen solche Entscheidungen ständig überprüft und variiert werden, damit gewährleistet ist, dass sich das Förderkonzept dem Schüler oder Besucher anpasst und nicht der Schüler oder Besucher in ein vorgegebenes Konzept hineingepresst wird.

## **5 Abschließende Bemerkungen**

Zum Abschluss möchte ich noch einige zusammenfassende Thesen bezüglich der Bedeutung der Mitarbeiterpersönlichkeit in der Förderung von Menschen mit Autismus ausführen.

- Ein wesentliches Element in der Förderung von Menschen mit Autismus stellt die Einstellung des Mitarbeiters zu diesem Personenkreis und seine Bereitschaft, sich mit seiner ganzen Persönlichkeit auf eine entsprechende Beziehungsarbeit einzulassen dar.
- Der Mitarbeiter muss sich von der noch heute in der Literatur häufig zu findenden Negativbeschreibung von Menschen mit Autismus lösen und sich auf ein Menschenbild einlassen, in welchem die vorhandenen Fähigkeiten in den Vordergrund treten, auch wenn diese für uns noch nicht direkt wahrnehmbar sind.
- Wesentlich ist, dass dieses Menschenbild von der jeweiligen Einrichtung und der Leitung getragen und vorgegeben wird, so dass sich die Mitarbeiter daran orientieren können .

- Die Grundvoraussetzung für jegliche Förderung liegt in der Entwicklung eines intensiven Vertrauensverhältnisses, in welchem ein Miteinander in gegenseitiger Achtung entstehen kann. Auch wenn der Mitarbeiter Initiator vieler Lern- und Entwicklungsprozesse ist und entsprechende Rahmenbedingungen schaffen und gestalten muss, sind doch beide Lernende, die sich in ihrer Entwicklung gegenseitig unterstützen können.
- Der Mitarbeiter muss weiterhin eine hohe Teamfähigkeit besitzen, da Förderziele am effektivsten erstellt und umgesetzt werden können, wenn die Beobachtungen, die Vorerfahrungen und die individuellen Stärken eines Jeden in die Planungsarbeit mit einfließen kann.
- Beide Aspekte erfordern vom Mitarbeiter Voraussetzungen hinsichtlich seiner eigenen Persönlichkeit, die weit über ein angelerntes Fachwissen hinausgehen.
- Um eine solche Arbeit effektiv und dauerhaft leisten zu können, sind aber auch äußere Bedingungen notwendig, die ihn in seinem Arbeitsfeld unterstützen. Hierzu gehören unter anderem die volle Unterstützung durch die verschiedenen institutionellen Leitungen und Organisationen, die Anerkennung und Akzeptanz von Kollegen und Mitarbeitern insbesondere derselben Einrichtung und auch der Möglichkeit gegebenenfalls Hilfestellung von „Außen“ zu erhalten.
- Der Mensch mit Autismus steht im Mittelpunkt der Förder- und Planungsarbeit. Konzeptionen und therapeutische Aspekte müssen den Bedürfnissen des Menschen und nicht der Mensch den Konzeptionen angepasst werden.
- Oberste Zielsetzung ist die Erhöhung der Lebensqualität und eine den individuellen Möglichkeiten angepasste selbständige Lebensführung. Zufriedenheit, Begeisterung und Freude am Tun sind meist zuverlässige Indikatoren, auf dem richtigen Weg zu sein.

Zum Abschluss möchte ich noch einmal ganz ausdrücklich betonen, dass diese hier dargestellten Überlegungen allein meine eigene Meinung widerspiegeln. Sie sind entstanden aus meiner jahrelangen praktischen Tätigkeit bei den Muschelkindern, einer Einrichtung zur Beschulung von Schülern mit frühkindlichem Autismus in einer Klassengemeinschaft.

Es handelt sich demnach um einen Erfahrungsbericht, der in keiner Weise eine wissenschaftliche Abhandlung beinhaltet. Aus diesem Grunde habe ich auch keine Zitate anderer Autoren aufgeführt und keine Literaturliste erstellt.

Aufgrund der vorgegebenen Rahmenbedingungen kann eine solche thematische Abhandlung nur wenige, wesentlich Kernpunkte ansprechen, obwohl sicherlich viele wichtige Themen und Aspekte unberücksichtigt bleiben müssen.

Dies besagt zum anderen natürlich auch, dass mein Arbeitsfeld praktisch und nicht wissenschaftlich orientiert ist, so dass Unzulänglichkeiten im Ausdruck, im Stil und im Aufbau der Überlegungen unberücksichtigt bleiben sollten.

Dennoch habe ich die Hoffnung dass dieser Artikel dazu beitragen kann, Anregungen und Impulse für eine produktive Diskussion zu geben.