

Überblick über die „Verstrickungen“ zu wahren. Ich halte dies nur für möglich, wenn das erzieherische Personal fachlichen Rückhalt im Team und in der Institution vorfindet.

Das Agierenmüssen in Grenzsituationen zwingt zu dauernder Reflexion, in der der/die ErzieherIn sich persönlich einbringen muss. Die ErzieherInnen kommen nicht daran vorbei, ihre eigenen Begrenzungen zu hinterfragen und sich um Verhaltensweiterung und tieferes Verstehen zu bemühen. Kritische Hinterfragung, Reflexion und Kommunikation sind ebenfalls identitätsstiftende Merkmale. KLÜSCHE (1994, 106) hebt hervor, dass persönliches Wachstum und individuelle Entfaltung in diesem Beruf leichter möglich sind als in anderen Arbeitsbereichen. Voraussetzung ist natürlich, dass man sich auch wirklich persönlich einlässt. In der Befragung von 1990 (vgl. ebd., 106) geben über 88% der SozialpädagogInnen an, das Gefühl zu haben, durch ihre Arbeit persönlich bereichert zu werden.

1.4.6 DIE UNTAUGLICHKEIT DES KLASSISCHEN IDENTITÄTSBEGRIFFES

Identität wird laut dem traditionellen Verständnis als zentraler Kernbestandteil der Persönlichkeit begriffen, die dem Menschen seine innere wie seinen Mitmenschen seine äußere Einheit als Person in Abhebung von anderen erfahren lässt. Menschen mit einer Identität sind für sich und andere bezeichnbar und unterscheidbar, werden als relativ gleichbleibende Wesen gesehen, die sich nicht von Moment zu Moment ändern und daher für sich und andere in bestimmtem Sinne berechenbar sind. Daher ermöglicht Identität Erwartungssicherheit. Diese Erwartungen bündeln sich zu einem Vorstellungsschema, das mittels eines Begriffes wie beispielsweise ErzieherIn markierende Merkmale oder Eigenschaften festschreibt (vgl. LAUERMAN 1998, 99f.). Die einzelnen ErzieherInnen besitzen lediglich Freiheitsgrade im Umgang mit solchen angetragenen Erwartungen. Sie können diese auf eigene Art „managen“.

Nun ist es aber so, dass es den ErzieherInnen schon allein angesichts der unterschiedlichsten Arbeits- und Aufgabenbereichen sehr schwer fällt, ein klar profiliertes Berufsbild zu entwickeln. Hinzu kommen die oben genannten Erschwernisse in den jeweiligen Berufsfeldern. Vogel (vgl. KLÜSCHE 1994, 33) zitiert in diesem Zusammenhang aus dem Lexikon der Soziologie Fuchs: „Zur Identitätsdiffusion kommt es insbesondere bei (jungen) Menschen, die die Aufgabe nicht bewältigen, angesichts einer Vielfalt neuer, häufig sich widersprüchlicher Rollenerwartungen, Vorbilder, Identifikationsmöglichkeiten und Lebensziele eine Entscheidung zu treffen und sich auf eine bestimmte psychosoziale Selbstdefinition festzulegen.“

Vogel ist der Auffassung, dass der klassische Identitätsbegriff für die Entwicklung des Berufsbildes der ErzieherInnen untauglich ist. Vogel (vgl. KLÜSCHE 1994, 36) meint, dass es an der Zeit sei, diese verdinglichte Vorstellung der Identität aufzugeben. Anstatt Identität an ein reales Set von Eigenschaften (mit Seins-Status) zu binden, empfiehlt er Identität als Leistung unseres Bewusstseins anzusehen. Es geht also darum sich mit Attributionen (Zuschreibungen) auseinanderzusetzen. Vogel meint provozierend, dass es sich bei der Identität um ein Produkt gelungener Selbsteinredungen handelt. Bardmann (vgl. ebd., 60) empfiehlt ebenfalls, auf trennscharfe, präzise, exakte Bezeichnungen zu verzichten und der eigenen Identität Vorläufigkeiten, Unschärfen, Ambivalenzen, vielleicht sogar Widersprüchlichkeiten zuzugestehen. Er geht davon aus, dass ge-