

Empower Peers 4 Careers

Positive Peer Culture als präventiver Ansatz im Übergang Schule-Beruf



Claudia Schellenberg & Patrizia Röösl

Schweizer Kongress für Heilpädagogik, 6. September 2022



Beisheim Stiftung

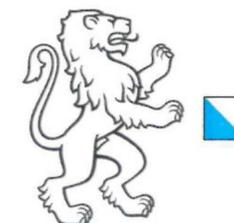


Sophie und Karl

BINDING STIFTUNG



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



HfH

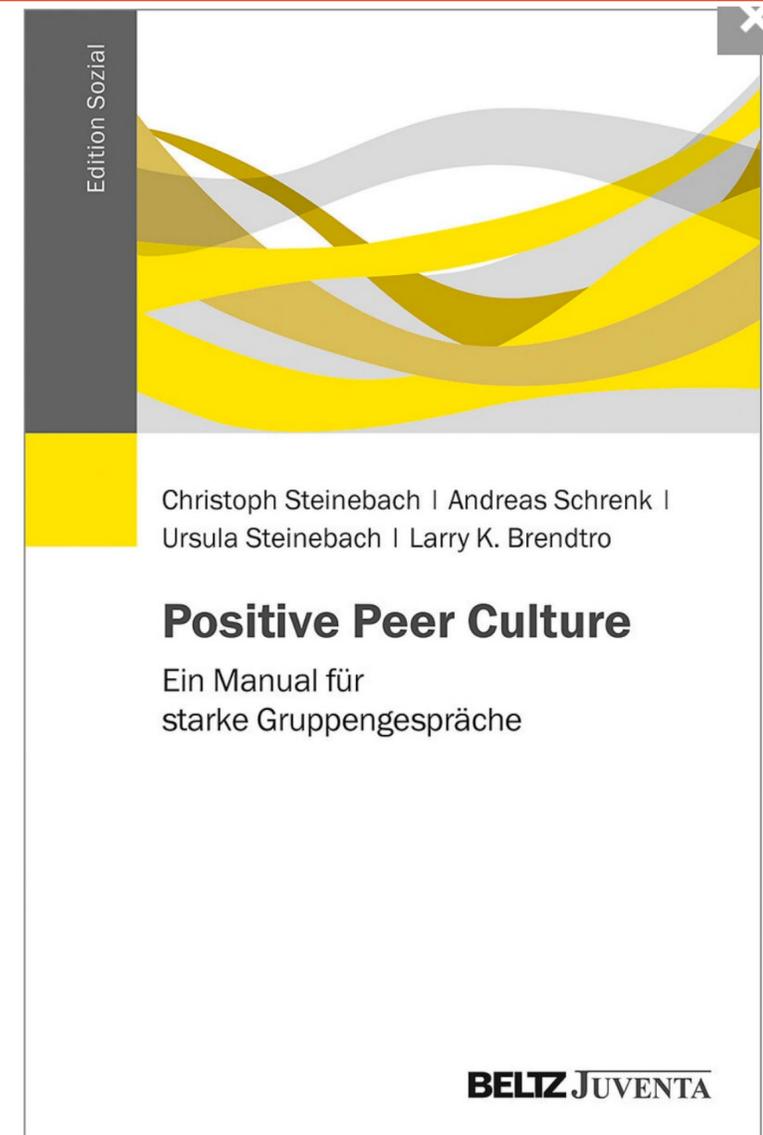
Inhalt

1. Einführung in den Ansatz Positive Peer Culture
2. Zusammenführen Positive Peer Culture und Berufswahl
3. Übersicht über das HfH-Projekt „Empower Peers 4 Careers“
4. Erste Ergebnisse der Evaluation
5. Diskussion

Positive Peer Culture (PPC)

- Setzt konsequent an den Stärken und Potentialen von Kindern und Jugendlichen an und nutzt den prägenden Einfluss der "Peers" als motivierende Kraft. Das Konzept hat enge Verknüpfungen u.a. zur Selbstwert- und Resilienzforschung & zum Konzept der Salutogenese
- PPC bietet ein klares, gut durchdachtes Konzept, wie Verantwortung gestärkt und der Selbstwert bei Jugendlichen entwickelt werden kann
- Ziel ist es, mit den Jugendlichen eine fürsorgliche und entwicklungsfördernde Kultur zu entwickeln

→ **das Projekt «Empower Peers 4 Careers» adaptiert das bereits etablierte Konzept der PPC auf den Kontext der Berufswahl: Peers werden gezielt als Ressource genutzt.**



www.ppc-netzwerk.de; Steinebach et al., 2018; Steinebach & Steinebach, 2009; Brendtro et al., 2007; Opp & Teichmann, 2008

Positive Peer Culture: Schlüsselemente

Das PPC-Setting ermöglicht den Jugendlichen eine neue Lernform, die auf Partizipation und gegenseitiger Verantwortungsübernahme beruht. Schlüsselemente sind...

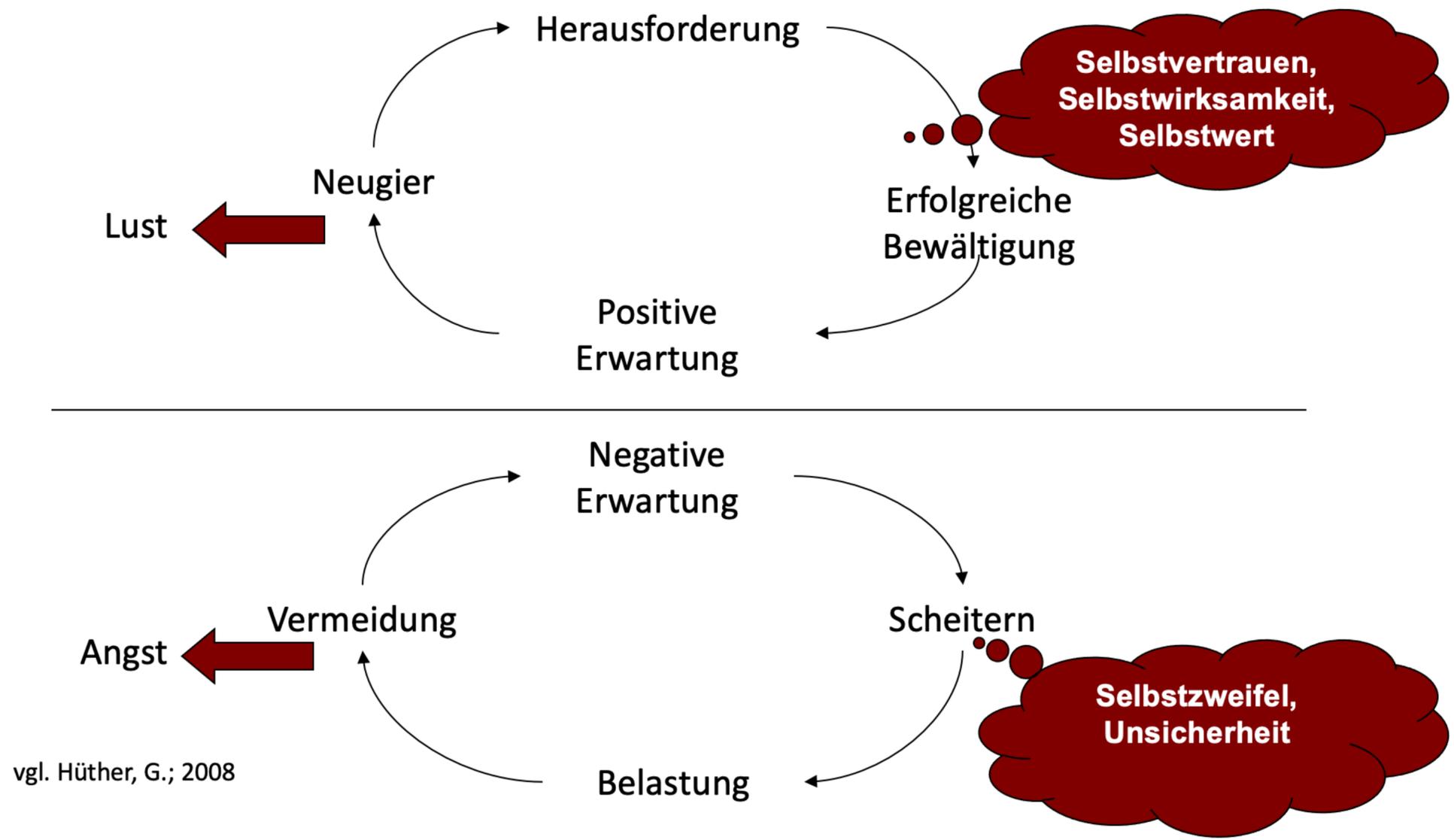
Vertrauensbeziehungen: Jugendliche fühlen sich sicher eigene Probleme und Herausforderungen mit anderen zu teilen

Probleme als Chance: Schwierigkeiten und Herausforderungen zu überwinden baut Stärke und Widerstandsfähigkeit/Resilienz auf

Eigenverantwortung statt Gehorsam: Junge Menschen lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen

Kulturen des Respektierens: Niemand verletzt eine andere Person, alle sind dafür verantwortlich, sich gegenseitig zu helfen

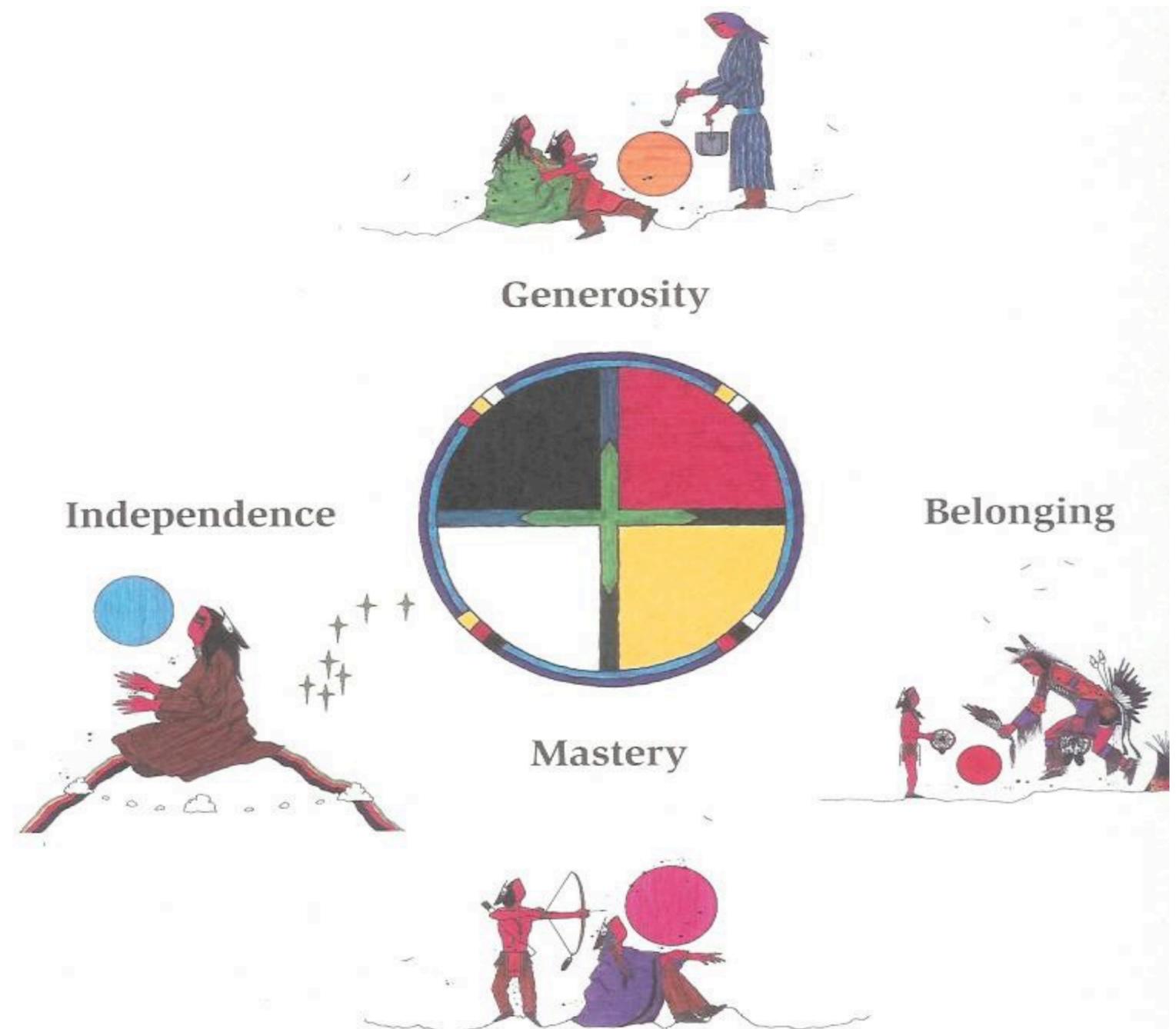
Vorrath und Brendtro (1974); Steinebach et al., 2018



vgl. Hüther, G.; 2008

Handlung und Selbstwert: Selbstwirksamkeit

Durch PPC Stärkung des „Circle of Courage“



Inhalt

1. Einführung in den Ansatz Positive Peer Culture
- 2. Zusammenführen Positive Peer Culture und Berufswahl**
3. Übersicht über das HfH-Projekt „Empower Peers 4 Careers“
4. Erste Ergebnisse der Evaluation
5. Diskussion

Herausforderungen am Schule-Beruf

- Der Übergang Schule-Beruf ist für viele Jugendliche eine Herausforderung
- Insb. Jugendlichen aus tieferen Schultypen fehlt es oft an wichtigen sozialen und personalen Ressourcen, die für das psych. Wohlbefinden (Delgrande Jordan & Eichenberger, 2016; Vieno et al., 2007) sowie auch einen gelingenden Berufseinstieg (Neuenschwander et al., 2012, Häfeli & Schellenberg, 2009) ausschlaggebend sind

→ **Wie können die soziale Unterstützung und die personalen Kompetenzen bei Jugendlichen gestärkt werden?**

Hemmende Faktoren bei der Berufswahl

- Lernende aus tieferen Leistungsniveaus haben eine verminderte Chance auf Lehrstellen als solche aus höheren Niveaus (Hegetschweiler, 2022).
- Jugendliche mit Defiziten bei Kompetenzen wie Durchhaltefähigkeit, Beziehungsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Hoffnung, Zuversicht und Leistungsbereitschaft haben grössere Schwierigkeiten (Hefti & Meissner, 2009).
- Passive und wenig selbstbewusste Schüler haben tiefere Berufswahlbereitschaft (Marciniak et al., 2021).
- Fehlende Selbsteinschätzung und Selbsterkenntnis beeinträchtigt den Berufswahlprozess (Hefti & Meissner, 2009).
- Zeitpunkt für die Berufswahl ist durch die momentane Lebenslage (Beziehungsprobleme, Probleme mit Peers) zweitrangig (Hefti & Meissner, 2009).

Verbindung PPC-Berufswahl

- Der **Austausch unter Peers** bietet in der Berufswahlphase wichtige Schlüsselemente:
 - Berufswünsche können gegenseitig reflektiert
 - Schnuppererfahrungen zusammen ausgewertet
 - der Umgang mit Absagen gelernt werden
 - generell die Motivation gestärkt werden
- Stärkung der sozio-emotionalen Kompetenzen

Verbindung Berufswahlfahrplan (nach Lehrplan 21) und PPC- Gruppen

	Zeitplan Projekt	Kompetenzaufbau Berufliche Orientierung (Lehrplan 21)	PPC-Gruppen: Ziele, Impulse
8. Klasse	Sept-Dez 2021	B0.1 Persönlichkeitsprofil <ul style="list-style-type: none"> • Persönlichkeitsprofil beschreiben und nutzen • aus Selbst- und Fremdbild Schlüsse für Bildungs- und Berufswahl ziehen 	Reflexion «Wer bin ich?» Ziele: Verbesserung Sozial- und Selbstkompetenz
	Jan-Juli 2022	B0.2 Bildungswege, Berufs- und Arbeitswelt <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen und Tätigkeiten von mindestens zwei ausgewählten Berufs- und Ausbildungswege aufzeigen und gegenüberstellen • Auch geschlechtsuntypische Ausbildungen und Berufen miteinbeziehen • Konsequenzen für die eigene Bildungs- und Berufswahl ziehen 	Reflexion «Ich in der Arbeitswelt» Ziele: Verbesserung Berufswahlbereitschaft, Finden von realisierbaren, passenden Möglichkeiten Impuls: Jugendliche aus der Arbeitswelt besuchen die Klasse
9. Klasse	Aug-Okt 2022	B0.3 Entscheidungen und Umgang mit Schwierigkeiten <ul style="list-style-type: none"> • für eine Ausbildung oder einen Beruf entscheiden und zugleich gegenüber Alternativen offenbleiben • Schwierigkeiten, belastende Gefühle und Gründe für Frustration benennen, sich damit auseinandersetzen und sich ihrer Ressourcen bewusster bleiben (z.B. Fähigkeiten, Unterstützung im Umfeld) 	Reflexion: «Ich entscheide mich» Ziele: Stärkung Überfachliche Kompetenzen: Persönlichkeitsprofil erkennen und nutzen, Schwierigkeiten im Berufswahlprozess erkennen und mit ihnen umgehen können. Verbesserung Klassenklima.
	Nov 2022- April 2023	B0.4 Planung, Umsetzung und Dokumentation <ul style="list-style-type: none"> • Bildungs- bzw. Berufswahlentscheid • den konkreten Bewerbungsprozess planen (z.B. Aufnahmeprüfungen, Tests, Anmeldungen) • Übergang planen und sich spezifisch auf die Anforderungen der Lehre bzw. Anschlusslösung vorbereiten resp. <u>weitere Alternativen</u> suchen 	Reflexion: «Übergang in die Arbeitswelt» Ziele: Verbesserung Karriereressourcen in Bezug auf die spätere Berufstätigkeit (Soft-Skills), Finden einer Anschlusslösung Impuls: Alternativen überlegen

Inhalt

1. Einführung in den Ansatz Positive Peer Culture
2. Zusammenführen Positive Peer Culture und Berufswahl
- 3. Übersicht über das HfH-Projekt „Empower Peers 4 Careers“**
4. Erste Ergebnisse der Evaluation
5. Diskussion

Projektteam, Kooperationen & Finanzierung

Projektkernteam:

Claudia Schellenberg, Annette Krauss, Patrizia Rööslì (HfH, Zürich)

Laufzeit:

11/20-01/24

Kooperationspartner:

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW; Prof. Steinebach)

Hochschule Heidelberg (Prof. Schrenk)

Schule Friedheim (M. Jany & M. Schläfli Bieri)

Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Volksschulamt (C. Kofler)

Bildungsdepartement Kanton Schwyz, Amt für Volksschulen und Sport (A. Schwander)

Erziehungsdepartement Kanton Schaffhausen, Dienststelle Primar- und Sek I (I. Müller)

Volksschulamt Kanton Solothurn (K. Rufer)

Finanzierung:

Migros Kulturprozent, Minerva Stiftung, Beisheim Stiftung, Binding Stiftung, Gesundheitsförderung Schweiz, Gemeinnütziger Fonds Bildung Kanton Zürich

Fragestellungen des Projekts

1. Wie gut lassen sich die geplanten Gruppentreffen in den untersuchten Schulsettings umsetzen (Eignung, Nützlichkeit, Umsetzbarkeit, Nachhaltigkeit, Zufriedenheit und Verbesserungsbedarf)?
2. Welche Wirkungen zeigen sich in den Sozial- und Selbstkompetenzen der Jugendlichen sowie im Klassenklima?
3. Welche Wirkungen zeigen sich in der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?

Methodik des Projekts

- Jugendlichen unterstützen sich während dem **8. und 9. Schuljahr in 14-tägigen 45-minütigen Gruppentreffen** gegenseitig bei der Berufswahl → Anlehnung an das Konzept «Positive Peer Culture» → PPC-Gruppen
- Sekundarschulklassen Typus B/C, A, sowie Sonderschulklassen (für Verhalten)
- **Moderatoren und Moderatorinnen** (Lehrpersonen oder Fachpersonen der Schulischen Heilpädagogik oder Schulsozialarbeit) übernehmen während den Gruppentreffen eine Hintergrundrolle. Sie besuchen eine 2-tägige Weiterbildung sowie regelmäßige Supervision von Experten der PPC-Methode
- Die Evaluation des Ansatzes erfolgt auf der Basis von **quantitativen** (schriftliche Fragebogen) und **qualitativen Daten** (Interviews, Fokusgruppen)
- Es werden **Kontrollgruppen** beigezogen, die keine Intervention erhalten

Instrumente Wirkungsmessung Jugendliche

Sozial- und Selbstkompetenzen

- Einzelne Subskalen der Schülereinschätzliste für *Sozial- und Lernverhalten* (SSL; Petermann & Petermann, 2014): *Kooperation, Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle, Einfühlungsvermögen, Sozialkontakt, Angemessene Selbstbehauptung*
- Einzelne Subskalen des Fragebogens zu Ressourcen im Kindes- und Jugendalter (FRJK 6-18; Nussbeck & Lohaus, 2016): *Selbstwirksamkeit, Schulische Integration*

Klassenklima

- Subskala des Linzer Fragebogens zum Schul- und Klassenklima für die 8. – 13. Klasse (Eder, 1998): *Gemeinschaft*

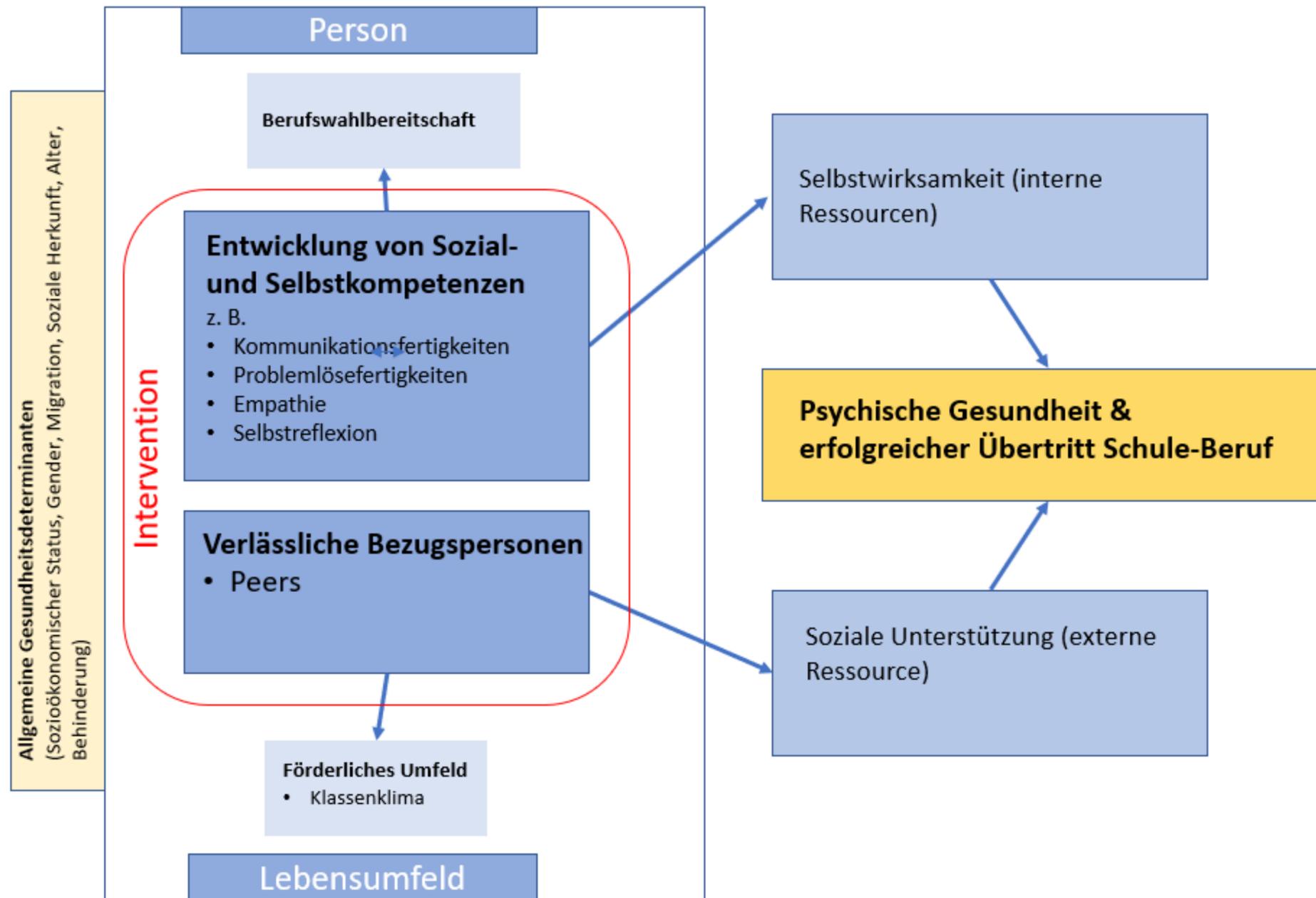
Berufswahlbereitschaft

- Einzelne Subskalen des Karriere-Ressourcen Fragebogens (Marciniak et al., 2021): *Wichtigkeit der Arbeit, Zutrauen, Klarheit, Soziale Unterstützung, Selbstreflexion*

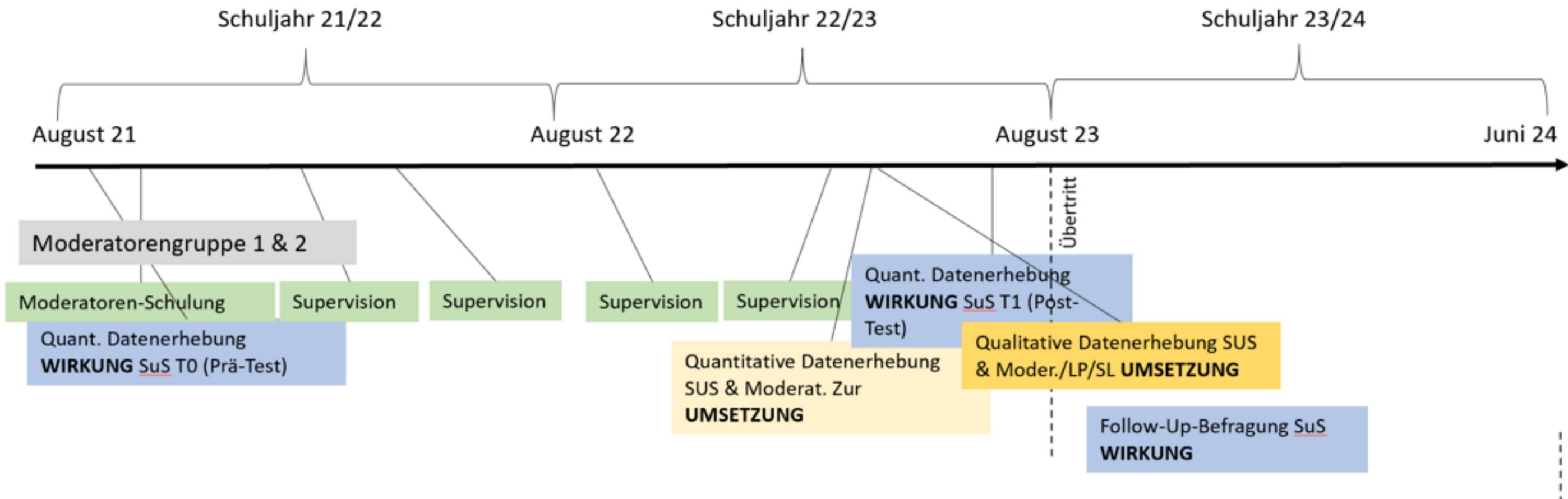
Sozio-emotionale Auffälligkeiten / Gesundheitsbezogene Lebensqualität

- Strength-and-Difficulties Questionnaire (SDQ; Klasen et al., 2003): *Erfassung von sozio-emotionalen Auffälligkeiten: Emotion, Verhalten, Aufmerksamkeit, Umgang mit Peers*
- Gesundheitsbezogene Lebensqualität (KINDL-R; Ravens-Sieberer & Bullinger, 2003)

Theoretisches Modell zu Peers und Berufswahl



Projekttablauf



Teilnehmende Schulen & Moderatoren/Moderatorinnen

Start Schuljahr 2021/2022

Interventionsklassen

Schule Lachen SZ

Schule Wald ZH

Schule Uetikon am See ZH

Schule Opfikon ZH

Schule Dietikon ZH

Schule Friedheim, Bubikon ZH

Schule momo, Uster ZH

Schulinternat Heimgarten, Bülach ZH

Stiftung Tagesschule Oberglatt ZH

Kleingruppenschule Kleinandelfingen ZH

Kontrollklassen

Schule Kloten ZH

Schule Wallisellen ZH

Schule Marthalen ZH

Schule Stein am Rhein SH

Schule Friedeck SH

Gruppenschule Thalwil ZH

Stiftung Lernwerkstatt, Bickwil ZH

N = 222 Jugendliche (IG = 139, KG = 83) Stand: Juni 2022

Moderatoren/Moderatorinnen: 5 Lehrpersonen, 3 Schulische Heilpädagoginnen und –pädagogen, 2 Schulsozialarbeiter/-innen, 2 Schulleiter/-innen, 1 Sozialpädagoge

Ablauf der Gruppentreffen

Erweiterung der sozialen und emotionalen Kompetenzen



Prioritäten setzen und konzentrieren

Gemeinsam Bedenken formulieren

Fragen formulieren oder verstehen

Differenzieren und "erforschen" der Komplexität

Denken, Fühlen und Wollen

Den Blickwinkel erweitern und lernen, in Szenarien zu denken

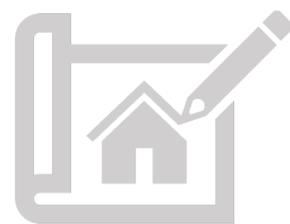
Vereinbarungen treffen, Lösungen umsetzen und begleiten

Aus dem Prozess lernen

Bedürfnis		Erleben
	Problembenennung	Jeder benennt kurz ein aktuelles Problem.
	Problemfindung	Die Jugendlichen einigen sich darauf, welches Problem besprochen werden soll.
	Problemschilderung des/ der Betroffenen allein	Sachliche und chronologische Schilderung anhand von W-Fragen. (Wer, Was, Wann, Wo, Wie, Warum)
	Nachfragen der Gruppe zum Sachstand	Was wurde noch nicht verstanden? Werden noch mehr Informationen benötigt?
	Nachfragen zu Gefühlen und Verhaltensalternativen	Erkennen von problematischen Verhaltensweisen, von positiven und negativen Gefühlen sowie Gedankenmustern und neuen Chancen.
	Lösungsmöglichkeiten entwerfen	Welche Lösungen gibt es? Was können wir tun?
	Hausaufgaben bestimmen und festhalten	Wer übernimmt was? Was macht die Gruppe?
	Rückmeldungsrunde	Rückmeldung von dem/ der Moderator/in

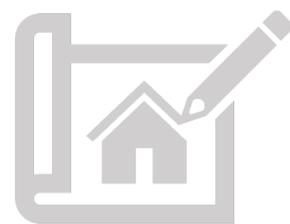


Ist die Gruppe bereit?





Problembenennung
Jeder benennt kurz ein aktuelles Problem.





Problemfindung

Die Jugendlichen einigen sich darauf,
welches Problem besprochen werden soll.



Aufgaben der Moderator:innen

Die Moderatorin / der Moderator...

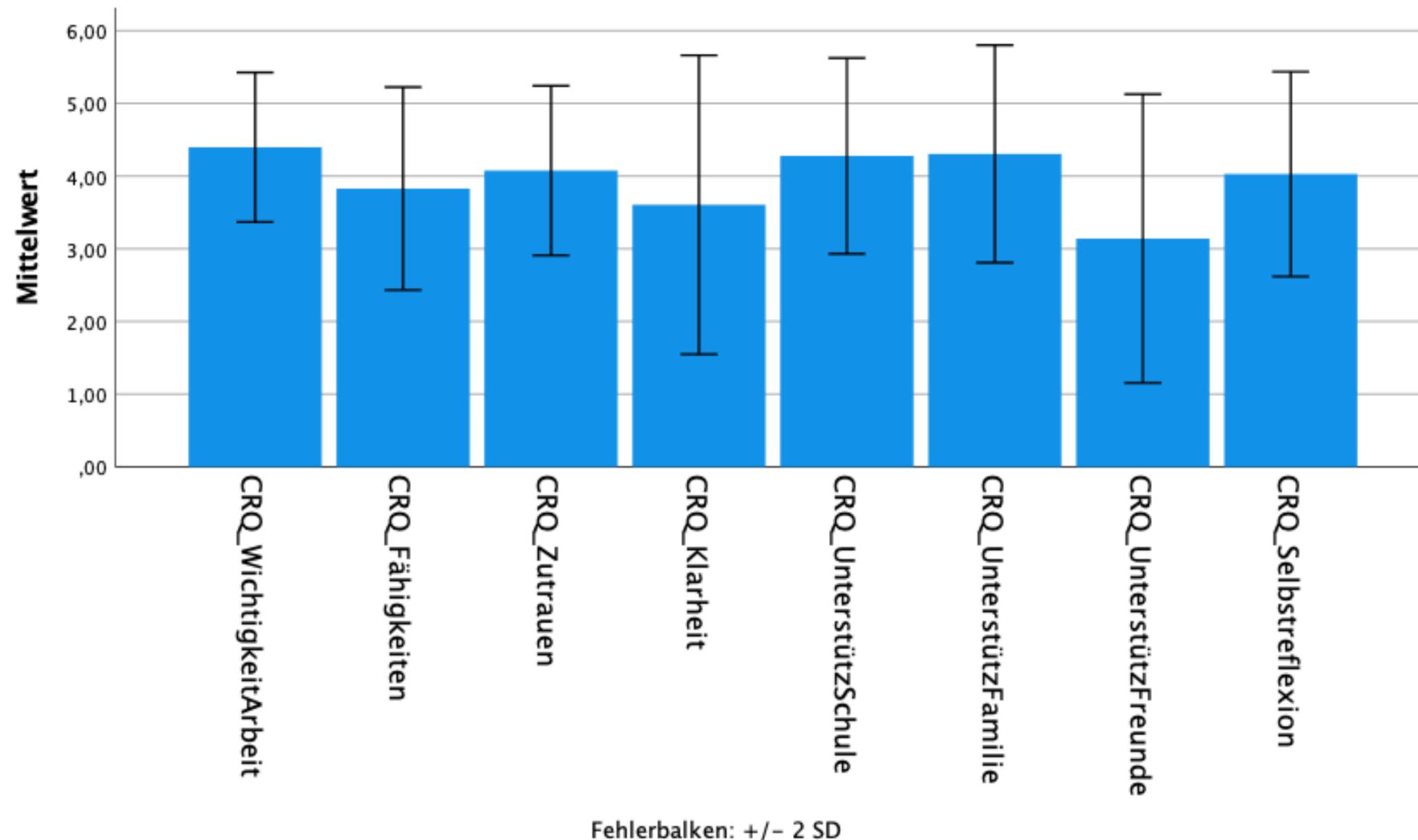
- achtet auf die Einhaltung der Struktur, Interaktions- und Kommunikationsformen
- ist nicht Teil der Gruppe (zeigt dies dadurch, dass er etwas außerhalb des Kreises sitzt), kann sich aber jederzeit einmischen
- verwendet Fragen als Hauptkommunikationsmittel
- analysiert sich nicht selbst
- arbeitet keine Lösungen aus, leitet die Gruppe zu lösungsorientierter Arbeit an
- verwendet keine direkten Anredeformen ("du", "du bist") und vermeidet den direkten Dialog und wendet sich an die Gruppe ("was denkt die Gruppe?")
- verzichtet auf Ausdrücke in der "Wir"-Form, vermeidet "Ich"-Botschaften
- ist zurückhaltend, ohne apathisch oder desinteressiert zu wirken
- hält den Kommunikationsfluss in Gang
- macht sich Notizen für die Zusammenfassung am Ende ("Feedback-Runde")
- formuliert am Ende ein Resümee und hebt dabei positives und hilfreiches Verhalten hervor
- schärft das Bewusstsein für das Erkennen und Unterscheiden von positivem und negativem Verhalten
- geht auf den Entwicklungsstand der Gruppe ein und überträgt Verantwortung

Inhalt

1. Einführung in den Ansatz Positive Peer Culture
2. Zusammenführen Positive Peer Culture und Berufswahl
3. Übersicht über das HfH-Projekt „Empower Peers 4 Careers“
- 4. Erste Ergebnisse der Evaluation**
5. Diskussion

Erste Ergebnisse: Einschätzungen der Jugendlichen

Auswertung des Karriere-Ressourcen-Fragebogens (Marciniak et al., 2021)



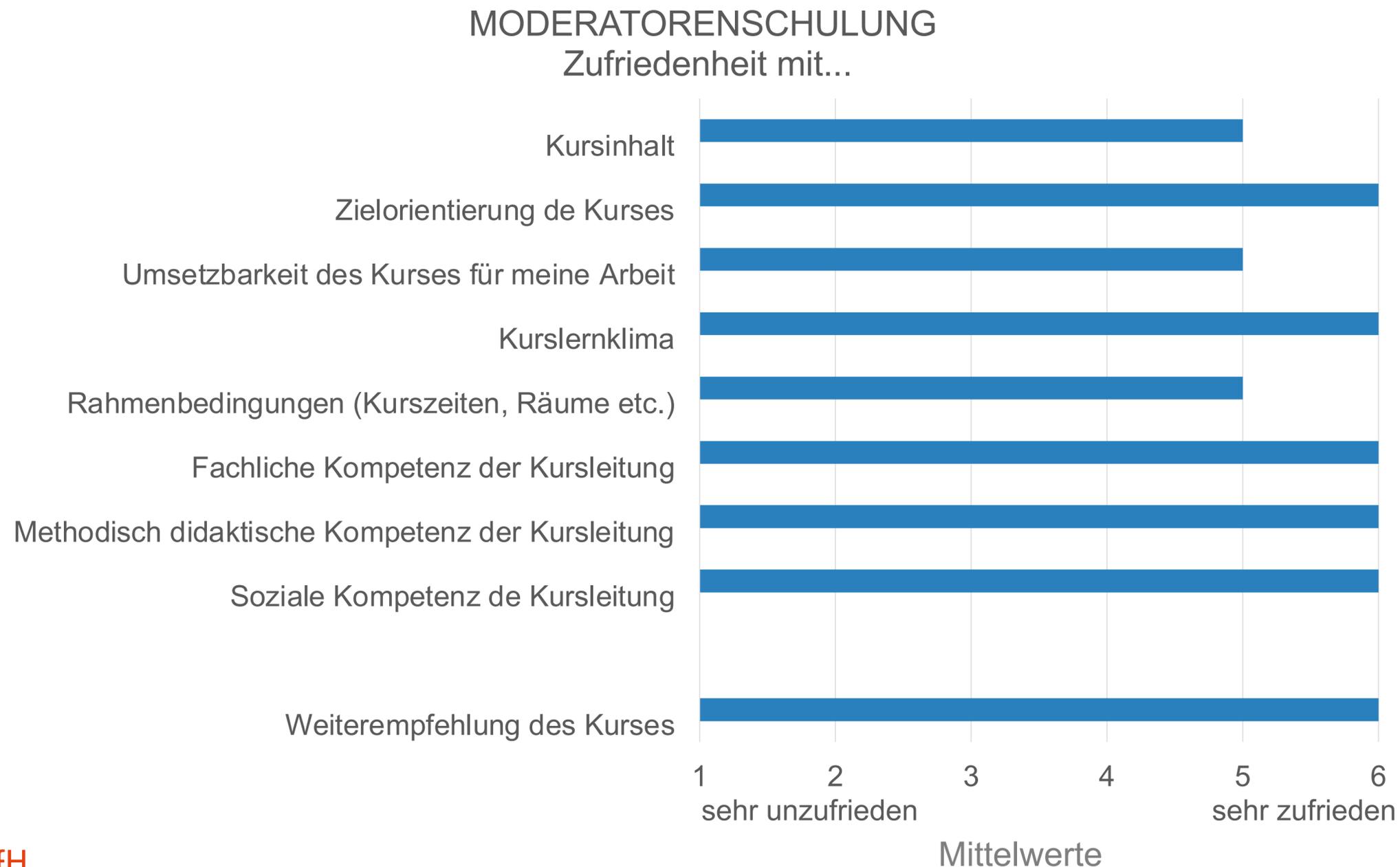
Erste Ergebnisse: Einschätzungen der Jugendlichen

Karriere-Ressourcen-Fragebogen: Signifikante Unterschiede zwischen Regel- und Sonderschule

- **Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen:** $M_{\text{Regelschule}} = 3.7$, $SD = 3.5$; $M_{\text{Sonderschule}} = 3.8$, $SD = 1.04$, $T=1.9$, $df=274$, $p < .05$.
- **Soziale Unterstützung Schule:** $M_{\text{Regelschule}} = 4.2$, $SD = 0.6$; $M_{\text{Sonderschule}} = 4.4$, $SD = 0.5$, $T=2.0$, $df=275$, $p < .05$.
- **Soziale Unterstützung durch Familie:** $M_{\text{Regelschule}} = 4.3$, $SD = 0.6$; $M_{\text{Sonderschule}} = 4.0$, $SD = 0.8$, $T=3.4$, $df=273$, $p < .001$.
- **Soziale Unterstützung durch Freunde:** $M_{\text{Regelschule}} = 3.2$, $SD = 0.9$; $M_{\text{Sonderschule}} = 2.6$, $SD = 1.1$, $T=4.3$, $df=271$, $p < .001$.

Erste Ergebnisse: Einschätzungen der Moderatoren & Moderatorinnen

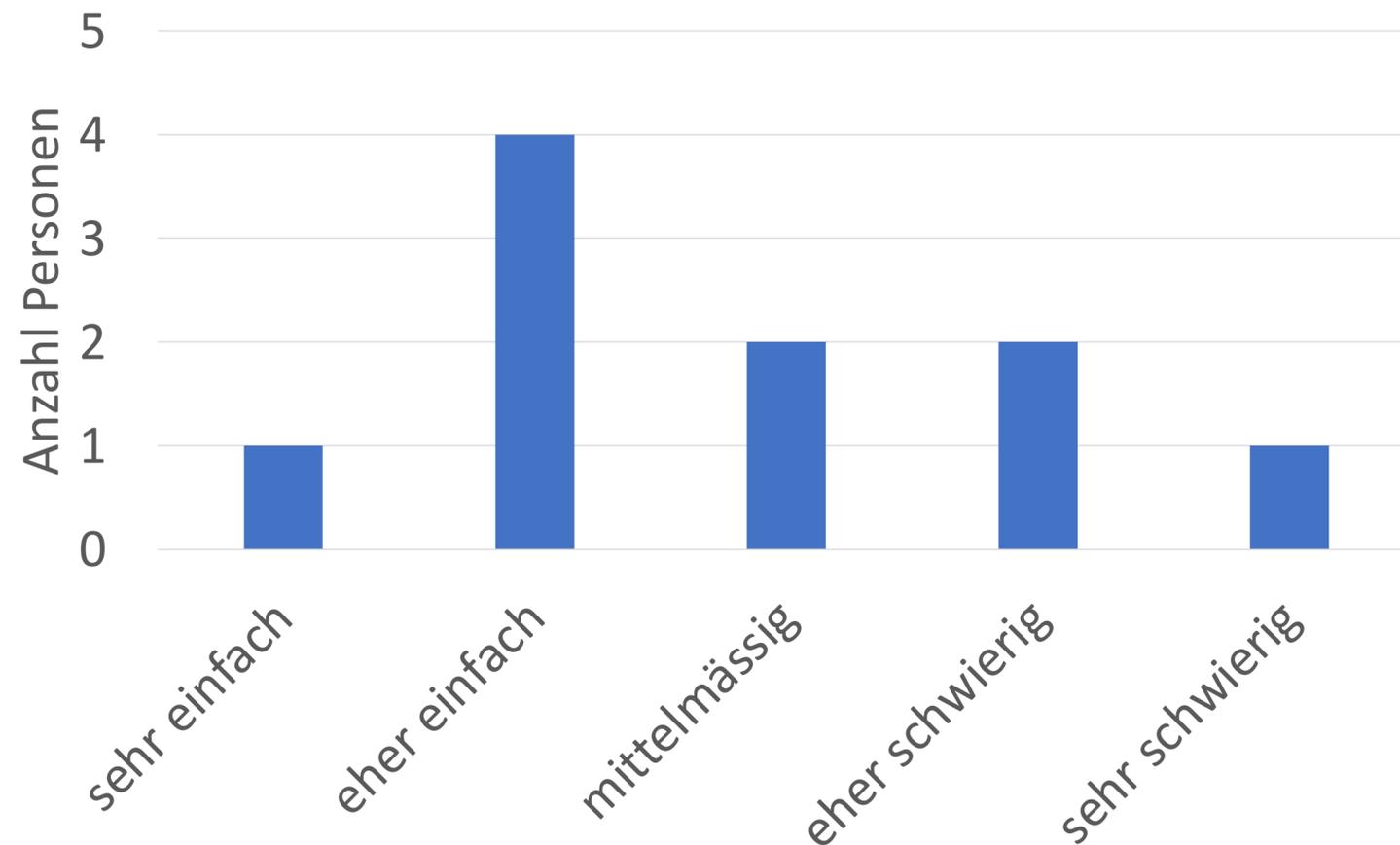
Kurzevaluation Moderatorenschulung (n=12)



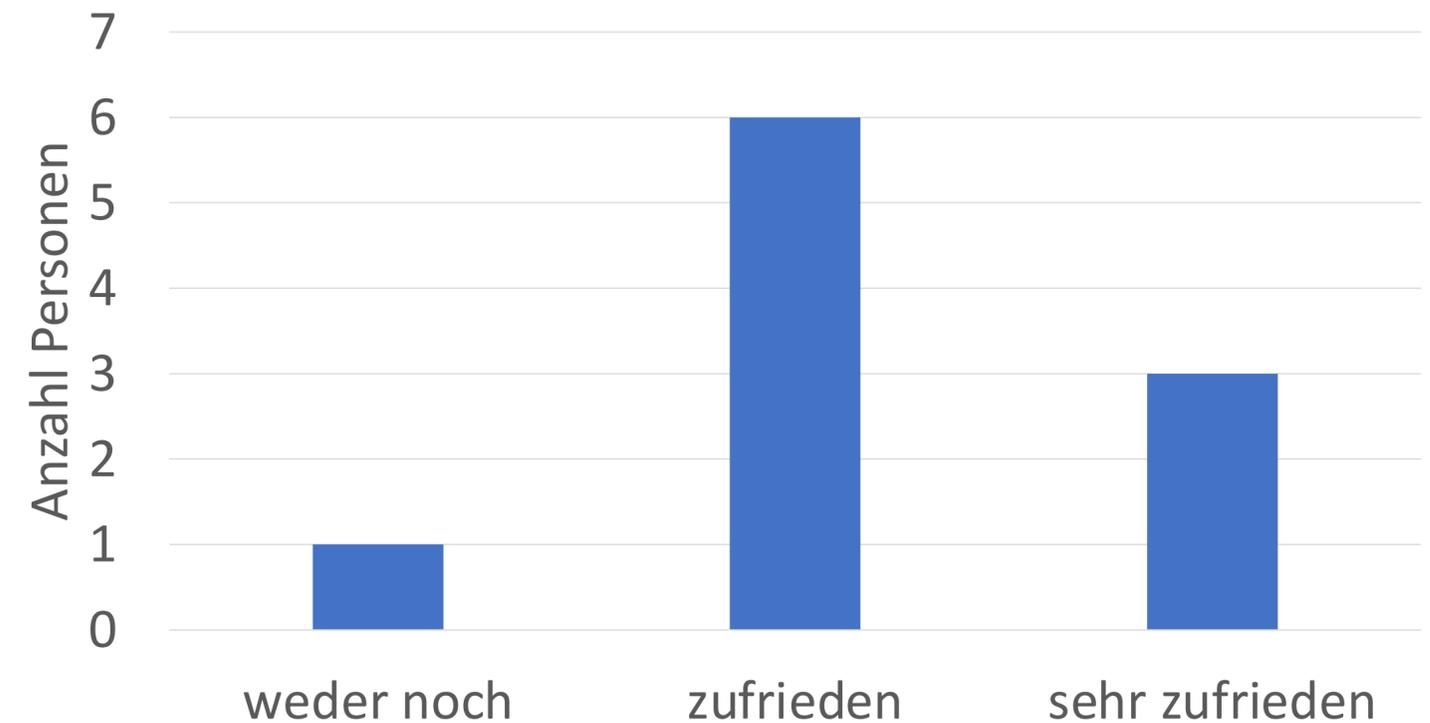
Erste Ergebnisse: Einschätzungen der Moderatoren & Moderatorinnen

Onlineumfrage Zwischenstand Interventionsumsetzung (n=10)

Wie gelingt es grundsätzlich, die PPC-Gruppen alle zwei Wochen durchzuführen?



Bist du insgesamt zufrieden mit der Unterstützung durch das Projektteam (inkl. Supervision)?



Erste Ergebnisse: Einschätzungen der Moderatoren & Moderatorinnen

„Hot Topics“ bzgl. Herausforderungen

"... habe kein Problem..."

manchmal schwierig ein "Problem" zu finden, das wir besprechen können.

Gruppengröße von 20 Personen ist sehr anspruchsvoll zu händeln.

SuS sind z.T. weit weg vom Thema Beruf

Vertrauensaufbau in der Klasse

reden um den "heißen Brei"

Reflektion ist für SuS herausfordernd

SuS wollen schnell zum Ende kommen

Jugendliche wollen sich nicht gegenseitig helfen

Herausforderungen im Projekt

- Abbrüche der PPC-Gruppen

Gründe liegen zum einen bei den Moderatoren selbst (Kündigungen und Weiterbildungsurlaub der LP, Überlastungen der LP) sowie bei den Rahmenbedingungen am Schulhaus bzw. der Klasse (Übertritte von vielen SuS an die Kanti, Klassenauflösung, Umbau, Konflikte mit KLP etc.).

- Schwierigkeit der Rekrutierung von neuen Teilnehmenden

Ein Grund könnte im rel. hohen zeitlichen Aufwand der Intervention liegen. Neue Durchführung: Intervention kann auch nur über ein Schuljahr durchgeführt werden.

Ausblick

- Erneute Durchführung der Moderatorenschulung (September 2022) und Start mit neuen Interventionsklassen im Herbst 2022
 - Auswertungen der quantitativen und qualitativen Daten
 - Produktentwicklung
 - Praxispublikation zur Umsetzung der Gruppen (z.B. in Form eines Leitfadens)
 - Entwickeln von Zusatz-Material (Filme, „Problem-Listen“)
 - Einfließen der Ergebnisse in Aus- und Weiterbildung an der HfH
- Nachhaltigkeit soll gesichert werden!

Inhalt

1. Einführung in den Ansatz Positive Peer Culture
2. Zusammenführen Positive Peer Culture und Berufswahl
3. Übersicht über das HfH-Projekt „Empower Peers 4 Careers“
4. Erste Ergebnisse der Evaluation
- 5. Diskussion**

Diskussionspunkte

- Wie kann der PPC-Ansatz langfristig an Schulen umgesetzt werden?
- Welches ist das wichtigste, wünschenswerteste Produkt für die Praxis?



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen:

annette.krauss@hfh.ch

claudia.schellenberg@hfh.ch

patrizia.roeoesli@hfh.ch

Erfolge - :)

auf gutem
Weg

happy mit dem
Ganzen, gute
Gruppe

Literatur

- Amstad, F. T., & Blaser, M. (2016). Empfehlungen für die Förderung der psychischen Gesundheit. In M. Blaser & F. T. Amstad (Hrsg.), *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne* (S. 117-122). Grundlagenbericht Gesundheitsförderung Schweiz, Bericht 6.
- Brendtro, L. K., Mitchell, M. L., & McCall, H. (2007). Positive Peer Culture: Antidote to "Peer Deviance Training". *Reclaiming Children & Youth*, 15(4).
- Delgrande Jordan, M., & Eichenberger, Y. (2016). Die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen im Schulalter (oblig. Schulzeit). In M. Blaser & F. T. Amstad (Hrsg.), *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne* (S. 58-69). Grundlagenbericht Gesundheitsförderung Schweiz, Bericht 6.
- Eder, F. (1998). *Linzer Fragebogen zum Schul-und Klassenklima für die 8.-13. Klasse (LFSK 8 13)*. Göttingen: Hogrefe.
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: EDK.
- Hefti, N. & Meissner, E. (2009). *Sonderschule fertig – fördernde und hemmende Faktoren für eine gelingende Integration in die Berufswelt*. Zürich: HfH Zürich.
- Hegetschwiler, M.(2022). Die Herkunft prägt die Berufswahl – und damit die Zukunft. *Bildung Schweiz*, S. 20-21.
- Klasen, H., Woerner, W., Rothenberger, A., & Goodman, R. (2003). Die deutsche Fassung des Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ-Deu)-Übersicht und bewertung erster validierungs-und Normierungsbefunde.
- Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S., & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the career resources questionnaire—adolescent version. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 164-180.

Literatur

Nussbeck, F. W., & Lohaus, A. (2016). Personale und soziale Ressourcen von Kindern und Jugendlichen mit psychosozialen Auffälligkeiten: Ein Beitrag zu einer Fragebogenvalidierung. *Empirische Pädagogik*, 13. November(2).

Neuenschwander, M., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Opp, G. & Teichmann, J. (2008). *Positive Peerkultur: best practices in Deutschland*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Petermann, U. & Petermann, F. (2014). *Schülereinschätzliste für Sozial- und Lernverhalten (SSL)*. Göttingen: Hogrefe.

Ravens-Sieberer, U., & Bullinger, M. (2003). Der Kindl-R Fragebogen zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität bei Kindern und Jugendlichen-Revidierte Form. In J. Schumacher, A. Klaiberg, & E. Brähler (Eds.), *Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden* (pp. 184–188). Hogrefe.

Schellenberg, C., Krauss, A., Knecht, R. & Studer, M. (2019). *Meine Berufswahl und ich. Arbeitsheft*. Schulverlag plus / HfH Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik

Steinebach, C., Schrenk, A., Steinebach, U. & Brendtro, L. K. (2018). *Positive Peer Culture: ein Manual für starke Gruppengespräche*.

Steinebach, C. & Steinebach, U. (2009). Positive peer culture with German youth. *Reclaiming Children and Youth*, 18(2), 27.

Vieno, A., Santinello, M., Pastore, M. & Perkins, D. D. (2007). Social support, sense of community in school, and self-efficacy as resources during early adolescence: an integrative model. *American Journal of Community Psychology*, 39, 177 – 190.

Vorrath, H. & Brendtro, L. (1974). *Positive Peer Culture*. New York, NY: Aldine de Gruyter.