

Christine Kröger & Christiane Alberternst

IFB
Integrierte Familienorientierte Beratung®
Ein Weg in die Zukunft

Band II

**Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum
Modellprojekt „Integration in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung in
Integrierter Familienorientierter Beratung (2005-2008)“**

gefördert vom
Europäischen Sozialfonds (ESF)



Untersuchungen aus dem
Evangelischen Zentralinstitut
für Familienberatung Nr. 25



Achim Haid-Loh, Sabine Hufendiek, Christine Kröger,
Martin Merbach, Annelene Meyer & Ingeborg Volger

IFB - Integrierte Familienorientierte Beratung®

Ein Weg in die Zukunft

Band I

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Modellprojekt
„Integration in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung in Integrierter
Familienorientierter Beratung (2005-2008)“

gefördert vom
Europäischen Sozialfonds (ESF)



Untersuchungen aus dem
Evangelischen Zentralinstitut
für Familienberatung **Nr. 24**



Christine Kröger & Christiane Alberternst

IFB - Integrierte Familienorientierte Beratung®

Ein Weg in die Zukunft

Band II

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum
Modellprojekt „Integration in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung in
Integrierter Familienorientierter Beratung (2005-2008)“

gefördert vom
Europäischen Sozialfonds (ESF)



Untersuchungen aus dem
Evangelischen Zentralinstitut
für Familienberatung **Nr. 25**



Untersuchungen aus dem Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH, Berlin Nr. 25

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

IFB - Integrierte Familienorientierte Beratung®

Ein Weg in die Zukunft

**Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum
Modellprojekt „Integration in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung
in Integrierter Familienorientierter Beratung (2005-2008)“**

Band II

Christine Kröger & Christiane Alberternst (Hrsg.)

Berlin: EZI-Eigenverlag 2009

(Untersuchungen aus dem Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung Nr. 25)

ISBN 978-3-9806582-6-3

ISSN 1430-0435

Die Schriftenreihe erscheint unregelmäßig im Eigenverlag und ist nicht im Buchhandel erhältlich.

Herausgeber: Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH
Auguststraße 80, 10117 Berlin
Tel.: 030/28 395-275, Fax: 030/28 395-222

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung und Quellenangabe unzugänglich und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeisung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bezug über: Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH
Auguststraße 80, 10117 Berlin
Tel.: 030/28 395-273, Fax: 030/28 395-222 oder im Internet über:

Download: <http://www.ezi-berlin.de/untersuchungen.htm>

Druck: mediaray graphics, Parallelstraße 29a, 12209 Berlin, Tel.: 030/773 93 288

Lektorat: Dozentinnen- und Dozententeam des EZI

Satz u. Layout: mediaray graphics

Mit Förderung aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Inhalt Band II

1	Einleitung	7
1.1	Überblick über die Ziele und Struktur der Weiterbildung	7
1.1.1	Die Intensivkurse am EZI	9
1.1.2	Die Praktikumsabschnitte	12
1.2	Die Ziele der evaluativen Begleitung im Überblick	14
2	Forschungsmethodischer Zugang	15
2.1	Erhebungsinstrumente	16
2.1.1	Basisfragebogen	16
2.1.1.1	Gießen-Test	17
2.1.2	Fragebogen zur Einschätzung der Intensivkurse	18
2.1.3	Fragebogen zur Einschätzung der Praktikumsabschnitte	20
2.2	Stichprobenbeschreibung	21
3	Ergebnisse	25
3.1	Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung	25
3.1.1	Motive und Erwartungen zu Weiterbildungsbeginn	25
3.1.2	Motive und Erwartungen im Weiterbildungsverlauf	29
3.1.3	Zusammenfassende Einordnung der Ergebnisse zu Motiven und Erwartungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen	32
3.2	Persönlichkeitsaspekte und Beraterideal	33
3.2.1	Persönlichkeitsaspekte zu Weiterbildungsbeginn	33
3.2.2	Beraterideal zu Weiterbildungsbeginn	36
3.2.3	Persönlichkeitsselbsteinschätzungen im Weiterbildungsverlauf	37
3.2.4	Beraterideal im Weiterbildungsverlauf	39
3.2.5	Selbsteinschätzung und Beraterideal neun Monate nach Weiterbildungsabschluss	40
3.2.6	Zusammenfassende Einordnung der Befunde zu Persönlichkeitsaspekten und Beraterideal	41
3.3	Einschätzungen der Intensivkurse	44
3.3.1	Zufriedenheit mit den verschiedenen Arbeitsformen der Intensivkurse	44
3.3.2	Zufriedenheit mit der didaktischen Darstellung	47
3.3.3	Zufriedenheit mit der Lernatmosphäre	48
3.3.4	Zufriedenheit mit dem Anwendungsbezug	48
3.3.5	Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum	49
3.3.6	Globale Bewertungen der Intensivkurse	50

3.3.7	Zusammenfassende Einordnung der Evaluationsbefunde für die Intensivkurse	54
3.4	Einschätzungen der Praktika	56
3.4.1	Zufriedenheit in den Bereichen Praktikumsbegleitung, Betreuung und Supervision	58
3.4.2	Zufriedenheit mit der Didaktik des Praktikums	60
3.4.3	Zufriedenheit mit der Integration in das Team	61
3.4.4	Zufriedenheit mit der Betreuung	61
3.4.5	Zufriedenheit mit der Theorie-Praxis-Verzahnung	62
3.4.6	Globale Bewertungen der Praktika	64
3.4.7	Zusammenfassende Einordnung der Evaluationsbefunde für die Praktika	65
3.5	Zur beruflichen Entwicklung der WeiterbildungsabsolventInnen	67
4	Zusammenfassende Diskussion und Ausblick	73
4.1	Ziele und zentrale Ergebnisse der Evaluation im Überblick	73
4.2	Die Intensivkurse auf dem Prüfstand	74
4.3	Die Praktikumsabschnitte auf dem Prüfstand	76
4.4	Die Entwicklung von Selbstbild und Beraterideal im Weiterbildungsverlauf	77
4.5	Die berufliche Entwicklung der WeiterbildungsteilnehmerInnen	79
4.6	Reflexionen zur Weiterentwicklung der IFB-Weiterbildung	80
5	Literaturverzeichnis	82
6	Anhang	84
6.1	Tabellen	84
6.2	Zusammenfassungen der Antworten auf die offenen Fragen	105
6.3	Die eingesetzten Fragebogen	142
6.3.1	Der Basisfragebogen	142
6.3.2	Der Bogen zur Einschätzung der Intensivkurse	150
6.3.3	Der Bogen zur Einschätzung der Praktika	154
7	Autorinnen	158

1. Einleitung

1.1 Überblick über die Ziele und Struktur der Weiterbildung

Am Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung (EZI) in Berlin wird seit September 2005 eine neu entwickelte, am aktuellen Beratungsbedarf ausgerichtete Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung (IFB) angeboten. Der erste Weiterbildungsdurchgang (Laufzeit: 2005 bis 2007) wird im Rahmen einer vom Europäischen Sozialfonds geförderten Studie evaluativ begleitet.

Ziel der dreijährigen Weiterbildung ist es, die TeilnehmerInnen zur psychologischen Beratung von Einzelnen, Paaren und Familien zu qualifizieren. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Grundlagen der Theorie und Praxis psychologischer Beratung mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Einzel-, Paar- und Familiensetting vermittelt. Dabei wird eine eigenständige Methodik psychologischer Beratung gelehrt, die auf tiefenpsychologischer Grundlage basierend systemische Ansätze integriert und soziologische, rechtliche und theologische Perspektiven einbezieht. Insgesamt verbindet die Weiterbildung Theorie, Praxis und persönliche Entwicklung und verknüpft theoretisches und intensives methodisches Lernen mit der Gelegenheit zu ethischer Auseinandersetzung und individuellem Wachstum.

Das Weiterbildungsangebot richtet sich an verschiedene psychosoziale Grundberufe (PsychologInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, TheologInnen), die grundlegende Qualifikationen und professionelle Kompetenzen für die psychologische Beratungsarbeit in den Arbeitsfeldern

- Erziehungs- und Familienberatung
- Lebensberatung
- Ehe- und Paarberatung
- Beratung im Zusammenhang mit Schwangerschaft

erwerben wollen. In begründeten Ausnahmefällen werden auch Personen mit anderer Vorbildung zugelassen, wenn sie fundierte Erfahrungen im psychologischen oder beraterischen Bereich nachweisen können.

In Abgrenzung zu den „klassischen“ hochspezialisierten Weiterbildungsangeboten, die nur ein Beratungsfeld fokussieren (z.B. Schwangerschaftskonfliktberatung), strebt die IFB-Weiterbildung explizit an, den TeilnehmerInnen grundlegende Kompetenzen für die beraterische Tätigkeit in unterschiedlichen Beratungskontexten zu vermitteln. Deshalb führt das innovative Konzept Ausbildungselemente aus den Bereichen der Ehe-, Familien- und Lebensberatung, der Erziehungsberatung und der Schwangerschaftskonfliktberatung zusammen. Hintergrund dafür ist, dass sich

die Lebens- und Problemlagen von Ratsuchenden - auch aufgrund verschiedener gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen (wie z.B. den nach wie vor hohen Scheidungszahlen oder dem Kippen der Alterspyramide) - zunehmend komplexer gestalten. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Menschen, die um Beratung nachsuchen in der Regel vielfältig belastet sind und nicht wegen eines eng umgrenzten Problems kommen (vgl. z.B. Klann, 2002; Kröger, Klann & Moeser-Jantke, 2005; Saßmann & Klann, 2002, 2004), was die Notwendigkeit einer möglichst breiten, aber dennoch fundierten Qualifikation der beratenden Fachkräfte unterstreicht. Gleichzeitig wird mit einer solchen Weiterbildung der Grundstein dafür gelegt, dass die zukünftigen BeraterInnen auch dann, wenn sie später in einem spezialisierten Beratungsdienst tätig sind, eine familienorientierte Perspektive mitdenken und die Entwicklungsförderung der jeweiligen Familie als Gesamtsystem anstreben und die Beziehungen der Familienmitglieder untereinander (z.B. des Geschwistersubsystems oder des Liebes- bzw. Ehepaares) im Blick haben (vgl. auch Haid-Loh & Lindemann, 2004).

Insgesamt ist davon auszugehen, dass Beratungsstellen zunehmend auf eine breite beraterische Basisqualifikation ihrer MitarbeiterInnen - verbunden mit der Bereitschaft, sich in spezielle Beratungsbereiche einzuarbeiten - bauen müssen.

Im Kern umfasst die Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung

- 6 zweiwöchige aufeinanderaufbauende *Intensivkurse* am EZI, die jeweils in halbjährlichem Abstand stattfinden

sowie

- 5 halbjährige *Praktika* im multidisziplinären Team einer psychologischen Beratungsstelle der Region.

Die Intensivkurse decken insgesamt 500 Unterrichtsstunden, inklusive 120 Stunden Selbsterfahrung zur Entwicklung der Beraterpersönlichkeit, ab. Die Selbsterfahrungseinheiten finden in festen Kleingruppen, den sogenannten T-Gruppen, statt. Im Rahmen der Praktika führen die WeiterbildungsteilnehmerInnen selbständig Beratung unter Supervision durch (mindestens 180 Beratungsstunden). Bei den Intensivkursen und den Praktika handelt es sich um inhaltlich eng aufeinander bezogene, gleichwertige Elemente der IFB-Weiterbildung. Insgesamt wird mit der engen Verzahnung von Theorie, Praxis und Selbsterfahrung angestrebt, die WeiterbildungsteilnehmerInnen sowohl persönlich als auch fachlich zur psychologischen Beratungsarbeit im Team einer Beratungsstelle zu befähigen. Gleichzeitig entspricht dieses „Dreisäulenmodell“, das neben der Vermittlung von theoretischem Wissen die praktische Tätigkeit unter Supervision sowie Selbsterfahrung umfasst, einer etablierten Weiterbildungskonzeption, die z.B. auch im Rahmen der Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten realisiert wird (vgl. z.B. Laireiter, 2000a).

Die Weiterbildung schließt mit einem Diplom ab, das

- den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB),
- den Weiterbildungsrichtlinien und der Rahmenordnung der im Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) zusammengeschlossenen Fachverbände

und

- als beraterisch-therapeutische Zusatzqualifikation den Anforderungen des § 28 SGB VIII sowie den Gütekriterien der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (QS 22) entspricht,
- zur Beratung nach § 2 SchKG und StGB § 219 berechtigt und
- den „Trainings Standards for the European Counsellor“ der European Association for Counselling (E.A.C.) entspricht.

1.1.1. Die Intensivkurse am EZI

Wie bereits erläutert basiert die IFB-Weiterbildung auf einer tiefenpsychologischen Grundorientierung, die systemische, soziologische, rechtliche und theologische Perspektiven einbezieht. Da die Qualität beraterischen Verstehens und Handelns untrennbar mit der Person der BeraterIn verbunden ist, werden im Rahmen der Intensivkurse theoretische Wissensvermittlung, methodisch-übendes Lernen und die Arbeit an der Persönlichkeit kontinuierlich aufeinander bezogen. Um dies zu realisieren, werden auf didaktischer Ebene drei übergeordnete Arbeitsformen umgesetzt:

Die *theoretischen Lehreinheiten* dienen der Vermittlung theoretischer Inhalte und der Erarbeitung von Beratungskonzepten. Dabei liegt der Schwerpunkt stets auf der Frage, welchen Beitrag theoretische Konzepte für das Verständnis der Ratsuchenden und die Praxis der Einzel-, Paar- und Familienberatung leisten.

Die *Übungseinheiten* finden in kleinen kontinuierlichen Arbeitsgruppen statt und ermöglichen den Erwerb und die Vertiefung praktischer beraterischer Fähigkeiten. Durch Rollenspiele, die Besprechung von (überwiegend eigenem) Fallmaterial und die Analyse des eigenen beraterischen Vorgehens im Rahmen von Videoaufzeichnungen erhalten die WeiterbildungsteilnehmerInnen die Möglichkeit, sich kritisch mit dem persönlichen methodischen Vorgehen in der Beratung auseinanderzusetzen und es eröffnet sich die Chance, neue Verhaltensweisen einzuüben.

Die *Selbsterfahrungseinheiten*, die in festen Kleingruppen stattfinden, dienen der persönlichen Integration der Weiterbildungsinhalte. Insgesamt verfolgt die kontinuierliche Arbeit an der persönlichen Entwicklung das Ziel, eine vertiefte und diffe-

renzierte Selbstwahrnehmung als zentrale Bedingung und Voraussetzung für das Verständnis von Ratsuchenden zu entwickeln.

Die konkreten Lerninhalte der sechs Intensivkurse orientieren sich am Prozess der psychischen Entwicklung des Menschen in der Familie. Dementsprechend stehen die Phasen der psychischen Entwicklung vom Säuglingsalter bis zur Postadoleszenz, von der Partnersuche bis zur Entscheidung über Elternschaft, von der Krise der Lebensmitte bis zur Entwicklungsdynamik des Alterns im Zentrum. Dabei werden diese Entwicklungsprozesse mit Blick auf die jeweils zentralen Entwicklungsaufgaben und Krisen dargestellt und in Beziehung gesetzt zu familialen Interaktionsmustern, elterlichem Erziehungsverhalten und intergenerationalen Konflikten. Wesentliche Störungsbilder von Kindern und Jugendlichen, aber auch von Erwachsenen, Paaren und ganzen Familien werden unter dieser Perspektive als Ausdruck misslungener Interaktions-, Kommunikations- und Bindungsprozesse verständlich und veränderbar. An junge Erwachsene mit Ablösungskonflikten oder ungeplante Schwangerschaften ist hier ebenso zu denken wie an alleinerziehende Mütter oder Väter, Eltern mit Schreibabys oder verhaltensauffälligen Kindern, junge Familien mit Partnerschafts-, Schul- und Berufsproblemen, Menschen mit seelischen und körperlichen Beschwerden, mit Fragen nach dem Sinn ihres Lebens oder Ratsuchende der sogenannten „Sandwich-Generation“ mit Mehrgenerationenkonflikten in der Enkelbetreuung oder der Pflege hochbetagter Eltern.

Die nachfolgende Übersicht fasst die wesentlichen Themenfelder zusammen, die in den jeweiligen Intensivkursen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und aufeinander aufbauenden Weiterbildungsinhalten bearbeitet werden.

Übersicht 1: Die thematischen Schwerpunkte der einzelnen Intensivkurse der evaluierten Weiterbildung

Kurs I: Entwicklung als Lebensprinzip

Entwicklung und Persönlichkeit

Kommunikation und Interaktion im Familiensystem; Konflikt und Ambivalenz; Wiederholungsbedürfnis

Konflikte und Störungsbilder

Äußere und innere Konflikte; Familiendynamik und ihre Störungen; Symptombildung

Beratungsbeziehung und -methodik

Eröffnungsphase der Beratung; Szenisches Verstehen; Kontrakt und Arbeitsbündnis

Gesellschaft, Recht und Ethik

Familie im sozialen Wandel; Beratung als soziale Dienstleistung; Sinngebung der Wirklichkeit

Kurs II: Von der Bindung zur Beziehung

Entwicklung und Persönlichkeit

Säuglingsforschung und frühkindliche Entwicklung; Triangulierung und Triadifizierung; Orale Entwicklung und depressive Persönlichkeitsstruktur

Konflikte und Störungsbilder

Bindungsstörungen und frühe Persönlichkeitsstörungen; Kinderwunsch und Schwangerschaft als Konflikt; Depression

Beratungsbeziehung und -methodik

Übertragung/Gegenübertragung; Umgang mit Widerstand; Indikation und Settingwahl

Gesellschaft, Recht und Ethik

Armut, Arbeitslosigkeit und familiäre Lebenswelten; Zuwendungs- und Leistungsrecht in der Jugendhilfe; Identitätsbildung; Werte, Normen und Religion

Kurs III: Von der Dyade zur Triade

Entwicklung und Persönlichkeit

Anale Entwicklung und Persönlichkeitsstruktur; Ödipale Entwicklung und Persönlichkeitsstruktur; Entwicklung des Selbstwertgefühls

Konflikte und Störungsbilder

Familienründung als Schwellensituation; Sexualität und Geschlechterrollenidentität; Ängste und Phobien

Beratungsbeziehung und -methodik

Fokusbildung im diagnostischen Prozess; Erstgespräche in der (Eltern-) Paarberatung; Therapeutische Prozesse in der Mittelphase; Konfrontieren und Projektbildung

Gesellschaft, Recht und Ethik

Gesellschaftliche Aspekte des Kinderwunsches, Schuld und Schuldgefühle – Verzeihen und Vergeben

Kurs IV: Zugehörigkeit und Rivalität

Entwicklung und Persönlichkeit

Entwicklung in der Latenzzeit; Narzisstische Entwicklung und Persönlichkeit; Identitätsentwicklung

Konflikte und Störungsbilder

Kollusive Muster in Paar- und Familienbeziehungen; Schwangerschaftskonflikt und Mehrfachabbrüche

Beratungsbeziehung und -methodik

Fokusbildung in der Paarberatung; Persönlichkeits- und geschlechtsspezifische Übertragung; Methodik der Schwangerschaftskonfliktberatung

Gesellschaft, Recht und Ethik

Gleichgeschlechtliche Partnerschaften, Soziale Hilfen in der Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Ethik des Schwangerschaftskonflikts

Kurs V: Krisen als Risiko und Chance

Entwicklung und Persönlichkeit

Entwicklung in der Adoleszenz; Dynamik der Lebensmitte; Ich-strukturelle Defizite

Konflikte und Störungsbilder

Phasen der Trennung, Psychosomatische Störungen; AD(H)S

Beratungsbeziehung und -methodik

Eltern-Kind-Settings; Übertragung und Gegenübertragung in Dreierbeziehungen; Kommunikation in rigiden Familiensystemen

Gesellschaft, Recht und Ethik

Migration, Unterschichtberatung; Materielles Familien- und Verfahrensrecht; Kinderschutz; Ethische Positionen zu Zusammenleben, Alleinleben, Trennung und Scheidung

Kurs VI: Übergänge und Abschiede

Entwicklung und Persönlichkeit

Trauma und Persönlichkeit; Zweite Familien; Dynamik des Alterns

Konflikte und Störungsbilder

Borderlinestörungen, Gewaltdynamik; Psychiatrische Störungen; Trennungs- und Scheidungsfolgen, Aggression und schulische Leistungsstörungen

Beratungsbeziehung und -methodik

Trauma, Krise, Protektion; Beratungsmethodik bei Jugendlichen; Methodik der Schlussphase

Gesellschaft, Recht und Ethik

Interkulturelle Paare und Familien; Prävention, Kooperation, Vernetzung und Qualitätsentwicklung; Ethische Urteilsbildung

1.1.2 Die Praktikumsabschnitte

Da die WeiterbildungsteilnehmerInnen im Rahmen der fünf halbjährigen Praktikumsabschnitte selbständig Beratung unter Supervision durchführen (mindestens 180 Beratungsstunden), eröffnet sich hier die Gelegenheit, die erworbenen Kompetenzen und Lerninhalte in der Beratungspraxis umzusetzen. Die WeiterbildungsteilnehmerInnen nehmen regelmäßig an Teamsitzungen teil und lernen die Arbeitsabläufe in einer Beratungsstelle sowie deren Koordination und Vernetzung mit anderen Einrichtungen der psychosozialen Versorgung kennen.

Bei den Praktikumsstellen handelt es sich um psychologische Beratungsstellen, die von der Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EKFuL) als Praktikumsstellen für die Weiterbildung in psychologischer Beratung mit Einzelnen, Paaren und Familien anerkannt sind. Dies können

- Integrierte familienorientierte Beratungsstellen (IFB-Stellen),
 - Erziehungs- und Familienberatungsstellen (EB-Stellen),
 - Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen (EFL-Stellen) oder
 - Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (SKB-Stellen)
- sein.

Die Praktikumsstellen müssen durch ihre personelle Ausstattung und fachliche Ausrichtung geeignet sein, Ausbildungsaufgaben im Rahmen der tiefenpsychologisch-systemisch orientierten IFB-Weiterbildung wahrzunehmen. Dies ist dann gegeben, wenn das Team regelmäßig fallbezogen arbeitet, Grundfragen der Beratung diskutiert und multidisziplinär besetzt ist.

Integrierte Beratungsstellen sind als Praktikumsstellen besonders geeignet, da in vielfältigen Settings mit unterschiedlich komplexen Fällen gearbeitet wird (Einzel-, Paar-, Familien-, Erziehungs-, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung) und alle für die Weiterbildung erforderlichen Fälle an diesen Stellen zugänglich sind.

TeilnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Weiterbildung bereits einer kontinuierlichen Beratungstätigkeit im multidisziplinären Team einer Beratungsstelle nachgehen, können ihr Praktikum im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses absolvieren.

Die *Praktikumsleitung* hat in der Regel die Leitung der Beratungsstelle inne, an der die TeilnehmerIn der Weiterbildung das Praktikum absolviert. Die Praktikumsleitung hat die Fach- und Dienstaufsicht und ist für den organisatorischen Ablauf des Praktikums verantwortlich.

Die *MentorInnen* übernehmen in Absprache mit den Beratungsstellen die Verantwortung für die Supervision der Fallarbeit. Je nach örtlichen Gegebenheiten tragen sie gemeinsam mit der Praktikumsleitung dafür Sorge, dass die TeilnehmerInnen

die für die Weiterbildung erforderlichen Fälle bearbeiten können. Darüber hinaus fördern sie die Bemühungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen, sich mit dem am EZI vermittelten Ansatz zu identifizieren und in der Beratungspraxis damit zu arbeiten. Darüber hinaus begleitet jeweils eine DozentIn des EZI die WeiterbildungsteilnehmerInnen während des Praktikums. Aufgabe der *Praktikumsbegleitung durch das EZI* ist es, die Klärung und Lösung organisatorischer und inhaltlicher Fragen und Probleme zur Koordination von Praktikum und Intensivkursen zu unterstützen. Die Übersicht 2 informiert über die Fälle, die in den jeweiligen Praktikumsabschnitten bearbeitet werden sollen.

Übersicht 2: Schwerpunkte der einzelnen Praktikumsabschnitte

Praktikum 1	
Setting	Einzelberatung
Einzel-/Lebensberatung	Erstgespräche in psychologischer konfliktzentrierter Beratung
Erziehungsberatung	Erstgespräche mit Teilfamilie (Mutter/Vater) ohne Anwesenheit des Kindes, keine Multiproblemfamilien, schwerpunktmäßig Entwicklungsprobleme jüngerer Kinder
Praktikum 2	
Setting	Einzelberatung
Einzel-/Lebensberatung	Konfliktzentrierte Beratung in der Mittelphase
Erziehungsberatung	Erstgespräche und Mittelphase des Beratungsprozesses mit Mutter/Vater ohne Anwesenheit des Kindes
Praktikum 3	
Setting	Einzelberatung, Paarberatung
Einzel-/Lebensberatung	Konfliktzentrierte Beratung in der Mittelphase
Paarberatung	Erstgespräche Paarberatung, Mittelphase
Erziehungsberatung	Erstgespräche mit einem Elternpaar
Praktikum 4	
Setting	Paarberatung, Einzelberatung
Einzel-/Lebensberatung	Mittelphase der Einzelberatung
Paarberatung	Mittelphase der Paarberatung, Trennungs- und Scheidungsberatung
Erziehungsberatung	Beendigung von Beratungsprozessen Elternpaarberatung (Mittelphase) Beendigung von Beratungsprozessen
SKB	Beratung nach § 219 StGB und nach § 2 SchKG, ggf. Hospitation
Praktikum 5	
Setting	variabel
Erziehungsberatung	Alle Beratungen nach §§ 16, 17, 18 und 28 SGB VIII, dabei Kennenlernen der erweiterten Arbeitsweisen der EB: Familie oder Teilfamilie mit Kind, Kind allein, Jugendlichenberatung, Kooperation mit verschiedenen Institutionen, Lebenswelt- und Sozialraumorientierung, Beratung in Trennungs- und Scheidungssituationen

1.2 Die Ziele der evaluativen Begleitung im Überblick

Die übergeordnete Zielsetzung der umfassenden evaluativen Begleitung des ersten Weiterbildungsdurchlaufs in integrierter familienorientierter Beratung ist es, Impulse und Anregungen zur Weiterentwicklung dieses Ansatzes zu bekommen. Dabei zielt die Evaluation zum Einen darauf ab, die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den verschiedenen Weiterbildungsabschnitten zu erfassen und darüber zu informieren, ob das Weiterbildungskonzept aus der Perspektive der TeilnehmerInnen „aufgeht“, d.h. ob es gelingt, die grundlegenden Kompetenzen für die beraterische Arbeit in den verschiedenen Feldern so zu vermitteln, dass sich die TeilnehmerInnen gut auf die Praxis vorbereitet fühlen. Zum anderen hat das Evaluationsvorhaben das Ziel, sowohl persönliche Entwicklungsprozesse als auch berufliche Veränderungen, die durch die Weiterbildung angestoßen werden, abzubilden. Im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung sind vor allem Aspekte der sozialen Kompetenz (wie Einfühlungsvermögen, differenzierte Selbstwahrnehmung, Beziehungs- und Kontaktfähigkeit etc.) von Interesse. Erwähnenswert ist, dass bislang - vor allem im deutschsprachigen Raum - nur vereinzelt Weiterbildungs Evaluationen durchgeführt wurden (vgl. z.B. Glück, Vitouch & Walter, 1999; Lieb, 2000) die diesen, für den psychosozialen Arbeitsbereich ganz zentralen, Aspekt in den Blick nehmen. Obwohl in entsprechenden Weiterbildungscurricula (und beispielsweise auch in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische PsychotherapeutInnen, PsychTh-AprV) meist deutlich formuliert wird, dass ein wichtiges Ziel auch darin besteht, die persönlichen Voraussetzungen für eine beraterische und/oder therapeutische Arbeit zu reflektieren und gegebenenfalls zu modifizieren, liegen bisher kaum empirisch fundierte Ergebnisse dazu vor, ob und inwieweit tatsächlich entsprechende Persönlichkeitsveränderungen bzw. Erweiterungen der sozialen Kompetenzen der WeiterbildungsteilnehmerInnen angestoßen werden (vgl. zusammenfassend auch Laireiter, 2000c). Bezüglich der beruflichen Entwicklung bildet die Integration der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt einen zentralen inhaltlichen Schwerpunkt des Evaluationsprojektes. Insbesondere durch die halbjährigen Praktika erhalten die WeiterbildungsteilnehmerInnen neue Zugänge zum regionalen Arbeitsmarkt, aus denen beispielsweise Honorartätigkeiten, begrenzte Teilzeitbeschäftigungen oder eine feste Anstellung hervorgehen können. Eine weitere Überlegung ist, dass die Weiterbildung möglicherweise insbesondere für Frauen nach der Familienphase eine gute Chance bietet, den Wiedereinstieg in den Beruf zu finden.

Explizit *nicht* Gegenstand der Evaluation ist das im Rahmen der Weiterbildung erworbene theoretische Fachwissen, da dieses ohnehin durch die verschiedenen

Prüfungsverfahren (Zwischen- und Abschlussprüfung) hinreichend ermittelt wird. Der vorliegende Abschlussbereich informiert über zentrale Ergebnisse der Evaluation.

Im folgenden Kapitel wird zunächst der forschungsmethodische Zugang der Studie erläutert (Erhebungszeitpunkte, organisatorische Aspekte, Erhebungsinstrumente etc.). Erst im Anschluss werden die Befunde vorgestellt (siehe Kapitel 3). Abgerundet wird die Darstellung durch eine zusammenfassende Diskussion und einen Ausblick (vgl. Kapitel 4).

2. Forschungsmethodischer Zugang

Um weiterbildungsbedingte persönliche und berufliche Veränderungen abbilden zu können, wurde die evaluative Begleitung als Längsschnittstudie konzipiert. Angaben zur beruflichen Situation und zur Persönlichkeitsentwicklung werden anhand eines entsprechenden Fragebogens (vgl. Kapitel 2.1.1 sowie Kapitel 6.3.1 im Anhang) zu insgesamt vier Messzeitpunkten erhoben:

- zu Beginn der Weiterbildung (September 2005)
- nach Absolvieren der Hälfte der Weiterbildung (d.h. zu Beginn des vierten Intensivkurses im November 2006)
- unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung (Dezember 2007) und
- ein dreiviertel Jahr nach Abschluss der Weiterbildung (September 2008).

Die vierte Erhebung, die auf postalischem Weg erfolgt, erscheint im Hinblick auf die Beurteilung der Integration der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt besonders relevant, da vermutet wird, dass positive Veränderungen in der beruflichen Entwicklung erst einige Zeit nach dem erfolgreichen Weiterbildungsabschluss zu erwarten sind. Zudem ist es von Interesse, wie die AbsolventInnen im Rückblick - vor dem Hintergrund ihrer bis dahin gesammelten Beratungspraxis - die Weiterbildung einschätzen und welche Verbesserungsvorschläge und Anregungen sie mit einigem Abstand formulieren.

Die Einschätzung der TeilnehmerInnen bezüglich der Intensivkurse und der halbjährigen Praktika wird jeweils im unmittelbaren Anschluss an den Weiterbildungsabschnitt erfragt. Das heisst, die WeiterbildungsteilnehmerInnen werden am Ende jedes Intensivkurses gebeten, einen entsprechenden Fragebogen zu beantworten (vgl. Kapitel 2.1.2 Kapitel 6.3.2 im Anhang). Mit Beginn des zweiten Intensivkurses bekommen die TeilnehmerInnen jeweils zu Anfang des Kurses einen Fragebogen anhand dessen der zurückliegende halbjährige Praktikumsabschnitt beurteilt wird (vgl. Kapitel 2.1.3 Kapitel 6.3.3 im Anhang).

Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, die Daten der verschiedenen Erhebungen aber dennoch eindeutig einer Person zuordnen zu können (z.B. um individuelle Entwicklungen abzubilden), wurde ein Fragebogen-code entwickelt. Dieser Fragebogen-code setzt sich aus den ersten drei Buchstaben des Vornamens der Mutter und deren sechsstelligem Geburtsdatum zusammen (vgl. Abbildung 1).

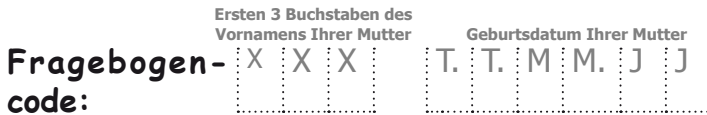


Abbildung 1: Fragebogen-code, der eine anonymisierte Zuordnung der Bögen erlaubt

Die WeiterbildungsteilnehmerInnen werden eindringlich gebeten, bei jeder Befragung den Code auf dem entsprechenden Bogen einzutragen. Dieser Code garantiert, dass die Daten der verschiedenen Erhebungszeitpunkte anonymisiert einzelnen Personen zugeordnet werden können.

2.1 Erhebungsinstrumente

2.1.1 Basisfragebogen

Der Basisfragebogen soll es ermöglichen, zentrale Aspekte der beruflichen und persönlichen Entwicklung, die auf die Teilnahme an der Weiterbildung zurückgeführt werden können, abzubilden (siehe auch Kapitel 6.3.1 im Anhang). In diesem Zusammenhang interessieren auch die Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung sowie die persönliche und familiäre Lebenssituation der WeiterbildungskandidatInnen.

Entsprechend dieser Zielsetzung gliedert sich der Basisfragebogen in vier Themen- bzw. Fragenkomplexe:

- (a) Fragen zum beruflichen Werdegang
- (b) Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung
- (c) Fragen zur Person

und

- (d) Selbsteinschätzung und Berateridealeinschätzung anhand des Gießen-Tests
- Im Rahmen der *Fragen zum beruflichen Werdegang* geht es darum, grundlegende Informationen zur bisherigen beruflichen Entwicklung der TeilnehmerInnen zu

erhalten. Im Wesentlichen wird hier nach dem Grundberuf, der Berufserfahrung (zeitlicher Umfang und Arbeitsbereiche), dem gegenwärtigen beruflichen Status, bislang absolvierten psychosozialen Weiter- und Fortbildungen und bisherigen beruflichen Erfahrungen in der Institutionellen Beratung gefragt.

Der Komplex *Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung* fokussiert zum einen konkrete Erwartungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen im Hinblick auf deren Integration in den Arbeitsmarkt. Zum anderen geht es hier auch um persönliche und sozial orientierte Motive (z.B. „Ich hoffe, dass ich durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung insgesamt zufriedener werde“ oder „Ich hoffe auch, dass ich durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern kann“).

Die Fragen zur Person zielen darauf ab, wichtige soziodemographische Angaben der Befragten (z.B. Alter, Religionszugehörigkeit, Familienstand etc.) zu erhalten.

Um Impulse für die Persönlichkeitsentwicklung anhand eines standardisierten psychometrischen Verfahrens abbilden zu können, wird der Gießen-Test in Form einer Selbstbeurteilung eingesetzt (vgl. Kapitel 2.1.1.1). Darüber hinaus soll ermittelt werden, ob sich im Weiterbildungsverlauf auch die Vorstellung der TeilnehmerInnen von einer idealen BeraterIn verändert (Idealbildeinschätzung).

2.1.1.1 Gießen-Test

Beim Gießen-Test (GT; Beckmann, Brähler & Richter, 1972) handelt es sich um ein in Forschung und Praxis etabliertes und sehr ökonomisches Persönlichkeitsinventar (Bearbeitungsdauer: ca. 15 Minuten). Der GT erlaubt neben der Selbstbeurteilung auch die Erfassung von Fremdeinschätzungen und Idealbildern (vgl. Beckmann & Richter, 1979) und kann auch zur Veränderungsmessung und Therapieevaluation eingesetzt werden. Das Verfahren besteht aus insgesamt 40 Items, die sich sechs faktorenanalytisch gewonnenen Skalen zuordnen lassen.

Der GT eignet sich für die hier untersuchte Fragestellung vor allem deshalb, weil er insbesondere soziale Aspekte, Einstellungen und Reaktionen fokussiert. Allein vier der sechs Skalen beziehen sich letztlich auf das Sozialverhalten und die Beziehungsgestaltung zu anderen Menschen.

Im Folgenden werden die einzelnen Skalen des GT vorgestellt:

Die Skala *Soziale Resonanz* (negativ versus positiv sozial resonant) thematisiert die selbst wahrgenommene Wirkung auf die Umgebung. Hohe Werte auf dieser Skalen weisen darauf hin, dass der Befragte sich selbst als jemanden wahrnimmt, der eine positive Wirkung auf andere hat und soziale Bestätigung findet (anziehend, beliebt, geachtet, durchsetzungsfähig).

Bei der *Dominanzskala* (dominant versus gefügig) geht es im Wesentlichen um die Tendenz eher selbst zu lenken oder gelenkt werden zu wollen. Ein hoher Skalenwert zeigt Fügsamkeit, Geduld und Unterordnungstendenz an; dementsprechend verweist ein niedriger Wert auf Eigensinn, Dominanz und Aggressivität.

Die Skala *Kontrolle* (unterkontrolliert versus zwanghaft) beschreibt letztlich die Beziehung zwischen dem Es und den Kontrollmechanismen der Ich-Über-Ich-Organisation. Hohe Werte auf dieser Dimension verweisen auf Zwanghaftigkeit, Rigidität, Überordentlich- und Übereifrigkeit sowie eine Unfähigkeit zum Ausgelassensein. Beckmann, Brähler und Richter (1991) führen aus, dass sich Probanden, die durch Dissozialität, triebhaftes Agieren und Delinquenz auffallen, durch sehr niedrige Werte auf dieser Skala auszeichnen.

Die Skala *Grundstimmung* (hypomanisch versus depressiv) beschreibt die allgemeine emotionale Gestimmtheit bzw. Grundbefindlichkeit. Ein hoher Skalenwert ist als Hinweis auf eine depressive und ängstliche Grundstimmung zu interpretieren, mit der eine starke Neigung zur Selbstreflexion und zu Selbstvorwürfen einhergeht. Niedrige Skalenwerte weisen darauf hin, dass der Befragte sich selbst als jemanden einschätzt, der selten bedrückt ist, wenig zur Selbstreflexion neigt, kaum ängstlich und selbstkritisch ist und der Ärger eher herauslässt, als ihn in sich „hineinzufressen“.

Die Skala *Durchlässigkeit* (durchlässig versus retentiv) bezieht sich auf die Offenheit gegenüber anderen Menschen und informiert über fundamentale Qualitäten des Kontakterlebens und -verhaltens. Hohe Werte bedeuten, dass der Befragte im Kontakt sehr verschlossen ist, sich anderen Menschen sehr fern fühlt und insgesamt eher misstrauisch ist.

Auch die Skala *Soziale Potenz* (sozial potent versus sozial impotent) thematisiert die Kontaktgestaltung zu anderen Menschen. Niedrige Skalenwerte drücken eine hohe soziale Potenz aus, die durch Geselligkeit, Selbstvertrauen, Unbefangenheit im heterosexuellen Kontakt, Hingabefähigkeit und viel Phantasie gekennzeichnet ist.

Wie bereits erläutert wurde im Rahmen der vorliegenden Studie zum einen eine Selbsteinschätzung der WeiterbildungsteilnehmerInnen erhoben, zum anderen wurden die WeiterbildungsteilnehmerInnen darum gebeten, anhand der 40 Gießen-Test Items eine ideale BeraterIn zu beschreiben.

2.1.2 Fragebogen zur Einschätzung der Intensivkurse

Die subjektive Zufriedenheit mit den einzelnen Intensivkursen (Wie positiv oder negativ bewerten die WeiterbildungsteilnehmerInnen die Kurse?) wird anhand ei-

nes eigens für diesen Zweck entwickelten Fragebogens erfasst (siehe Kapitel 6.3.2 im Anhang). Bei der Konstruktion des Bogens haben wir uns teilweise an bereits vorliegenden Fragebogen zur Lehrveranstaltungsevaluation an Universitäten orientiert (vgl. z.B. Diehl, 1996; Staufenhiehl, 2000), wobei natürlich vergleichsweise umfangreiche Modifikationen und Ergänzungen erforderlich waren (beispielsweise spielt der Bereich der Selbsterfahrung im Rahmen von universitären Lehrveranstaltungen in der Regel keine Rolle).

Der Bogen zur Einschätzung der Intensivkurse beginnt mit 23 Aussagen über die Qualität des zurückliegenden Kurses, die die TeilnehmerInnen auf einer vierstufigen Antwortskala beurteilen („1 = trifft überhaupt nicht zu“, „2 = trifft eher nicht zu“, „3 = trifft eher zu“, „4 = trifft voll und ganz zu“). Dabei decken die ersten 20 Items inhaltlich die vier Bereiche (a) Didaktik und Darstellung, (b) Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre, (c) Anwendungsbezug und Relevanz sowie (d) Selbsterfahrung und Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum ab; jeweils fünf Items beziehen sich auf einen Bereich. Die letzten drei Items beziehen sich auf globale Einschätzungen der drei übergeordneten Arbeitsformen (theoretische Lerneinheiten, Übungseinheiten und Selbsterfahrung) der Intensivkurse.

Der Bereich *Didaktik und Darstellung* (Beispielitem: „Der Kurs war insgesamt gut strukturiert und didaktisch überzeugend“) soll erfassen, wie gut der Intensivkurs geplant und strukturiert war und inwieweit es gelungen ist, die Inhalte anschaulich und verständlich zu vermitteln.

Im Hinblick auf den *Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und die Lernatmosphäre* (Beispielitem: „Die DozentInnen sind auf Fragen, Anregungen und Kritik von Seiten der TeilnehmerInnen eingegangen“) wird u. a. erfragt, ob die DozentInnen den TeilnehmerInnen freundlich und respektvoll begegnen, an deren Lernerfolg interessiert sind und gut auf sie eingehen. Darüber hinaus wird danach gefragt, ob die DozentInnen bezüglich ihrer beraterisch-therapeutischen Grundhaltung als Vorbilder erlebt werden.

Der Bereich *Anwendungsbezug und Relevanz* (Beispielitem: „Ich persönlich habe wichtige beraterische Kompetenzen erwerben können“) bezieht sich darauf, inwieweit im Rahmen des Kurses praktisch relevante Kompetenzen und Kenntnisse vermittelt wurden.

Im Bereich *Selbsterfahrung und Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum* (Beispielitem: „Der Kurs bot genügend Gelegenheiten zur persönlichen Weiterentwicklung“) geht es im Wesentlichen darum, ob und inwieweit die WeiterbildungsteilnehmerInnen im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung (auch bezüglich ihrer beruflichen Identität bzw. Beraterpersönlichkeit) von dem zu beurteilenden Intensivkurs profitieren konnten.

Im Anschluss werden die WeiterbildungsteilnehmerInnen noch um eine Beurteilung des Schwierigkeitsgrads des Kurses, des Umfangs der vermittelten Informationen sowie um eine Selbsteinschätzung, wieviel sie im Kurs (a) fachlich und (b) persönlich gelernt haben, gebeten.

Es folgen sechs offene Fragen, die den WeiterbildungsteilnehmerInnen die Gelegenheit geben, sich zu verschiedenen Aspekten (z.B. wichtigste fachliche und wichtigste persönliche Lernerfahrung, Verbesserungsmöglichkeiten und Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots) frei zu äußern.

Um eine prägnante globale Bewertung des Intensivkurses zu erhalten, werden die TeilnehmerInnen abschließend aufgefordert, dem Intensivkurs insgesamt eine Schulnote (1 bis 6) zu geben.

2.1.3 Fragebogen zur Einschätzung der Praktikumsabschnitte

Auch die Beurteilung der halbjährigen Praktikumsabschnitte erfolgt anhand eines Fragebogens, der im Rahmen des vorliegenden Projekts neu entwickelt wurde (siehe Kapitel 6.3.3 im Anhang).

Zunächst werden einige grundlegende Informationen zur Praktikumsstelle erfragt (Um was für eine Stelle handelt es sich? Wieviele Beratungsstunden wurden während des letzten halben Jahres geleistet? Entspricht die fachlich-theoretische Ausrichtung der Praktikumsstelle dem tiefenpsychologisch-systemischen Weiterbildungskonzept des EZI? etc.)

Dann folgen 24 Aussagen über die Qualität, Organisation und Betreuung des Praktikums, die die TeilnehmerInnen wiederum auf einer vierstufigen Antwortskala beurteilen („1 = trifft überhaupt nicht zu“, „2 = trifft eher nicht zu“, „3 = trifft eher zu“, „4 = trifft voll und ganz zu“).

Die ersten 21 Items dieses Komplexes thematisieren vier übergeordnete inhaltliche Bereiche:

- (a) *Didaktik des Praktikums* (insgesamt fünf Items, z.B. „Insgesamt habe ich den Praktikumsabschnitt als recht planlos und unstrukturiert erlebt“ und „Die PraktikumsleiterIn sorgt dafür, dass mir geeignete Fälle zugewiesen werden“)
- (b) *Umgang mit PraktikantIn/Integration* in das Team (insgesamt sechs Items, z.B. „Ich bin gut in das Team der Beratungsstelle integriert“ und „Wenn ich Fragen habe oder Anregungen brauche, kann ich eigentlich immer jemanden aus dem Team ansprechen“)
- (c) *Betreuung des Praktikums* (insgesamt fünf Items, z.B. „Die Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn funktioniert gut“ und „Die

PraktikumsleiterIn unterstützt meinen Lernprozess so, wie ich mir das wünsche“) und

- (d) *Theorie-Praxis-Verzahnung* (insgesamt fünf Items, z.B. „In den letzten 6 Monaten konnte ich vieles von den Inhalten und Methoden des Intensivkurses praktisch anwenden“ und „Die Praktikumsleiterin ist gut über die Inhalte der Intensivkurse am EZI informiert“).

Anhand der letzten drei Items dieses Komplexes erfolgt eine Zufriedenheitseinschätzung für (a) die Praktikumsbegleitung durch das EZI, (b) die Supervision sowie (c) die Betreuung des Praktikums insgesamt.

Danach werden die WeiterbildungsteilnehmerInnen noch um eine Beurteilung der Anforderungen im Praktikum sowie um eine Selbsteinschätzung, wieviel sie im zurückliegenden Praktikumsabschnitt insgesamt gelernt haben, gebeten.

Es folgen vier offene Fragen, die den WeiterbildungsteilnehmerInnen die Gelegenheit geben, sich zu verschiedenen Aspekten des Praktikums (z.B. wichtigste fachliche und wichtigste persönliche Lernerfahrung, Verbesserungsmöglichkeiten und Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots) frei zu äußern.

Um eine abschließende zusammenfassende Beurteilung des Praktikums zu erhalten, werden die WeiterbildungsteilnehmerInnen gebeten, dem Praktikumsabschnitt insgesamt eine Schulnote (1 bis 6) zu geben.

2.2 Stichprobenbeschreibung

Der erste Durchgang der IFB-Weiterbildung begann mit insgesamt 26 TeilnehmerInnen (23 Frauen und drei Männern) im September 2005. Die untersuchte Gruppe besteht somit zum Großteil (89%) aus Frauen.

Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen beträgt zu Weiterbildungsbeginn 40 Jahre ($SD = 6,4$); die jüngste TeilnehmerIn ist 27 Jahre alt, die älteste 49 Jahre. Sowohl der große Altersrange als auch das Durchschnittsalter der TeilnehmerInnen sind typisch für postgraduale berufsbegleitende Weiterbildungen im psychosozialen Arbeitsbereich (vgl. z.B. Klein & Hoff, 2004; Petzold & Steffan, 2000).

Abbildung 2 informiert über die Grundberufe der WeiterbildungsteilnehmerInnen. Es wird deutlich, dass in diesem Kurs TheologInnen, gefolgt von SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen die am stärksten vertretene Berufsgruppe sind. Die Kategorie „Sonstige“ umfasst verschiedene, meist nicht-akademische Berufe, wie z.B. Bankkauffrau, GärtnerIn, KostümbildnerIn und Krankenschwester.

Mehr als die Hälfte (58%) der WeiterbildungsteilnehmerInnen gibt an, dass sie zur Zeit in ihrem Grundberuf tätig sind, wobei die durchschnittliche Berufserfahrung im Grundberuf bei 10,6 Jahren ($SD = 5,2$) liegt.

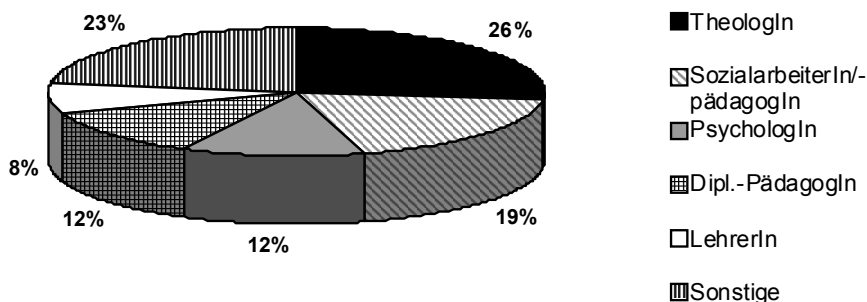


Abbildung 2: Grundberufe der 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen

In Bezug auf den derzeitigen beruflichen Status lässt sich festhalten, dass die meisten WeiterbildungsteilnehmerInnen (54%) nur teilzeit berufstätig sind. Die Mehrheit (58%) hat noch nie in der Institutionellen Beratung gearbeitet (vgl. auch Tabelle 1). Zusammengenommen verweisen die Angaben zum beruflichen Werdegang auf eine recht ausgeprägte Heterogenität der hier untersuchten Stichprobe, die mit mehr oder minder deutlichen Wissens- und Erfahrungsunterschieden im Hinblick auf Beraterisch-therapeutisches Handeln einhergehen dürften. Letztendlich stellt diese Ausgangssituation eine besondere Herausforderung für eine gelingende Weiterbildungskonzeption dar.

Die persönliche und familiäre Lebenssituation der WeiterbildungskandidatInnen lässt sich folgendermaßen charakterisieren (vgl. auch Tabelle 2): Mehr als die Hälfte (54%) ist verheiratet und weitere 19% leben mit einem festen Partner zusammen. Vier WeiterbildungsteilnehmerInnen (15%) waren früher schon einmal verheiratet. 77% der WeiterbildungsteilnehmerInnen tragen als Eltern für eigene Kinder Verantwortung. Im Einzelnen haben 35% ein Kind, 31% haben zwei Kinder und 11% haben drei Kinder. Das durchschnittliche Alter des jeweils ältesten Kindes liegt bei 10,6 Jahren ($SD = 5,5$; Range: 2 - 24). Dabei zeigt der ausgesprochen breite Range des Durchschnittsalters des ältesten Kindes an, dass sich die WeiterbildungsteilnehmerInnen in ganz unterschiedlichen Phasen der Familienentwicklung befinden und sicherlich zum Teil - neben Berufstätigkeit und Weiterbildung - in erheblichem Maße in zeitintensive familiäre Aufgaben (wie z.B. die Erziehung von Kleinkindern) eingebunden sind.

Hinsichtlich der Religionszugehörigkeit ergibt sich folgende Verteilung: Knapp zwei Drittel (65%) der WeiterbildungsteilnehmerInnen sind evangelischer Konfession, rund 19% gehören der katholischen Kirche an und 15% geben an, keiner oder einer

anderen Religionsgemeinschaft anzu gehören.

Es wurde auch danach gefragt, ob die TeilnehmerInnen bereits selbst einmal eine Beratung und/oder Therapie in Anspruch genommen haben. Hier zeigt sich, dass 22 der 26 TeilnehmerInnen (also 85%) diese Frage bejahten, wobei der zeitliche Umfang eine enorme Spannweite (zwischen vier und 300 Stunden!) aufweist. Wenngleich auch ein großer Anteil an PsychotherapeutInnen vor Beginn ihrer qualifizierenden Aus- oder Weiterbildung selbst eine Psychotherapie in Anspruch genommen haben (Überblick bei Laireiter, 2000b), überrascht hier der erfreulich hohe Prozentsatz. Zum Vergleich sei auf die Studie von Patterson und Utesch (1991) verwiesen, die zu dem Ergebnis kam, dass gut 50% der befragten FamilientherapeutInnen vor Ausbildungsbeginn eine eigene Therapie begonnen hatten. Sicherlich erklärt sich unser Ergebnis auch dadurch, dass nicht nach verschiedenen Beratungs- und Therapieformen differenziert wurde und der mögliche Bedeutungsspielraum der hier präsentierten unspezifisch formulierten Frage letztendlich so unterschiedliche Bereiche wie Studienberatung und Psychotherapie umfasst. Interessant ist sicherlich die Frage, inwieweit die eigenen Erfahrungen in der KlientInnenrolle zu dem Wunsch beitragen, selbst in diesem Bereich arbeiten zu wollen (vgl. auch Ringler, 2000). Möglicherweise stellen eigene Erfahrungen mit der Rolle als Beratene gerade für WeiterbildungsteilnehmerInnen aus nicht-psychosozialen Grundberufen ein zentrales Motiv dafür dar, selbst eine Beraterisch-therapeutische Berufstätigkeit ausüben zu wollen.

Die Tabellen 1 und 2 fassen abschließend die wichtigsten Angaben zum beruflichen und soziodemographischen Hintergrund der WeiterbildungsteilnehmerInnen zusammen.

Tabelle 1: Angaben zum beruflichen Hintergrund der TeilnehmerInnen der ersten Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung (N = 26)

	n	%
Höchster Bildungsabschluss		
(Fach-) Hochschulabschluss	20	77
Fachabitur/Abitur	3	12
Mittlere Reife	2	8
Hauptschule	1	4
Grundberuf		
TheologIn	7	27
SozialarbeiterIn/SozialpädagogIn	5	19
Diplom-PsychologIn	3	12
Diplom-PädagogIn	3	12
LehrerIn	2	8
Sonstiges	6	23
zur Zeit im Grundberuf tätig?	15	58
derzeitiger beruflicher Status		
vollzeit berufstätig	3	12
teilzeit berufstätig	14	54
StudentIn	1	4
arbeitslos	1	4
Hausfrau/-mann	2	8
Sonstiges	5	19
gegenwärtig in der Institutionellen Beratung tätig?		
ja, als vollzeitbeschäftigte/r Angestellte/r	1	4
ja, als teilzeitbeschäftigte/r Angestellte/r	4	15
ja, auf Honorarbasis	1	4
ja, auf ehrenamtlicher Basis	4	15
nein, aber früher bereits in der Institutionellen Beratung tätig	1	4
nein, noch nie in der Institutionellen Beratung gearbeitet	15	58

Anmerkungen. n = absolute Häufigkeiten, % = prozentualer Anteil.

Tabelle 2: Angaben zum soziodemographischen Hintergrund der TeilnehmerInnen der ersten Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung (N = 26)

	n	%
Geschlecht		
weiblich	23	89
männlich	3	11
Familienstand		
ledig, ohne feste PartnerIn	4	15
ledig, mit fester PartnerIn	5	19
verheiratet	14	54
getrennt lebend	1	4
geschieden	2	8
verwitwet		
früher schon einmal verheiratet?	4	15
Anzahl eigener Kinder		
keine eigenen Kinder	6	23
ein eigenes Kind	9	35
zwei eigene Kinder	8	31
drei eigene Kinder	3	11
Religionszugehörigkeit		
evangelisch	17	65
römisch-katholisch	5	19
jüdisch	0	0
muslimisch	0	0
keine	3	11
sonstige	1	4

Anmerkungen. n = absolute Häufigkeiten, % = prozentualer Anteil.

3 Ergebnisse

3.1 Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung

3.1.1 Motive und Erwartungen zu Weiterbildungsbeginn

Wie bereits erläutert (vgl. Kapitel 2.1.1) wird im Rahmen der Basiserhebung nach Motiven für die Teilnahme an der Weiterbildung gefragt. Die erste Frage bezieht sich auf konkrete Erwartungen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt, wobei die Möglichkeit bestand, mehrere der vorgegebenen Antwortalternativen anzukreuzen (sog. Mehrfachantworten).

Die Antworten verdeutlichen, dass jeweils mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen zu Weiterbildungsbeginn darauf hofft, durch die Weiterbildung eine Stelle oder zumindest eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen (vgl. Tabelle 3). Auch die freien Antworten, die in der Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst sind, zeigen, dass sich etliche Befragte durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine neue Tätigkeit erschließen möchten: Allein drei Befragte haben hier ausgeführt, dass sie die Erwartung haben, im Anschluss an die Weiterbildung selbständig bzw. freiberuflich tätig.

Tabelle 3: Rangreihe der Erwartungen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt (N = 26, Mehrfachantworten waren möglich)

	n	%
1. Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Stelle im Beratungsbereich zu bekommen.	15	58
2. Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen.	14	54
3. Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung meinen Arbeitsplatz wechseln zu können.	5	19
4. Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung überhaupt eine Anstellung zu bekommen.	3	11
5. Ich hoffe darauf, meine Arbeitszeit erhöhen zu können.	2	8
6. Ich hoffe darauf, meinen gegenwärtigen Arbeitsplatz sichern zu können.	1	4
7. Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Leitungsfunktion zu bekommen.	1	4
8. Keine Erwartungen	1	4
Sonstige Erwartungen	8	31

Anmerkungen. n = absolute Häufigkeiten, % = prozentualer Anteil.

Die Kategorie „Sonstige Erwartungen“ umfasst die Folgenden frei formulierten, wörtlich wiedergegebenen Antworten: „als Fachberaterin tätig zu werden“, „bei zukünftigem Pfarrstellwechsel soll der Schwerpunkt in diesem Bereich liegen“, „evtl. 2. berufl. Standbein neben Pfarrberuf in einer BS aufbauen“, „ggf. freiberuflich tätig zu sein“, „Kompetenzen für gegenwärtige Tätigkeit erweitern“, „Mitarbeit in einem neuen Beratungskonzept (z. Zt. zur Prüfung vorgelegt)“, „selbständige Tätigkeit“, „sich als selbständige Beraterin etablieren“.

Motive wie die Arbeitszeit zu erhöhen, den gegenwärtigen Arbeitsplatz zu sichern oder das Erschließen einer Leitungsfunktion spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Nur eine einzige Befragte gibt an, dass sie mit der Teilnahme an der Weiterbildung keinerlei konkrete Erwartung im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt verbindet.

In Tabelle 4 sind die Antworten auf vorgegebene Aussagen über mögliche Erwartungen an die Weiterbildung zusammengefasst, die die Befragten auf einer vierstufigen Antwortskala danach einschätzen sollten, wie gut sie auf sie persönlich zutreffen.

Die präsentierten Aussagen beziehen sich sowohl auf berufliche Erwartungen, die eher rational karriereorientiert ausfallen (z.B. „Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und will mir durch die Weiterbildung eine leitende Funktion erschließen.“) als auch auf solche, die eher in Richtung einer größeren beruflichen Zufriedenheit und Selbstverwirklichung gehen (z.B. „Ich erwarte von dieser Weiterbildung vor allem, dass die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit gefördert und unterstützt wird“ oder „Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung mein Berufsleben zufriedenstellender gestalten kann.“). Darüber hinaus geht es hier auch um Erwartungen hinsichtlich der persönlichen Entwicklung („Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewinnen kann.“) und eher sozial orientierte Motive („Ich hoffe auch, dass ich durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern kann.“).

Tabelle 4 illustriert, dass diejenigen Aussagen die meiste Zustimmung erhalten, die berufliche Motive im Sinne einer angestrebten größeren Zufriedenheit und Selbstverwirklichung thematisieren, wobei auch eher rationalkarriereorientierte Erwartungen durchaus eine Rolle spielen. Demgegenüber werden Erwartungen wie Impulse für die persönliche Weiterentwicklung zu bekommen, an Empathiefähigkeit zu gewinnen oder selbstbewusster und sicherer auftreten zu können von jeweils weniger als einem Drittel als voll und ganz zutreffend eingeschätzt.

Tabelle 4 zeigt auch, dass knapp ein Viertel mit der Weiterbildung eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstrebt. Ein Fünftel der Befragten möchte nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurück und sieht in der Weiterbildung eine Chance, sich den Arbeitsbereich der Beratung als Tätigkeitsfeld zu erschließen.

Tabelle 4: Antwortmuster bezüglich verschiedener vorgegebener Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung (N = 26)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Ich erwarte von dieser Weiterbildung vor allem, dass die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit gefördert und unterstützt wird.	77%	23%	0%	0%
Ich erwarte durch die Weiterbildung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern bzw. -themen optimal vorbereitet zu werden.	73%	23%	4%	0%
Ich möchte durch die Weiterbildung an beruflicher Identität gewinnen.	62%	27%	12%	0%
Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung mein Berufsleben zufriedenstellender gestalten kann.	54%	35%	8%	4%
Ich möchte mich beruflich neu- bzw. umorientieren und will mir durch die Weiterbildung den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld erschließen.	46%	15%	23%	15%
Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und will meine beruflichen Kompetenzen erweitern bzw. mir weitere Beratungsbe- reiche erschließen.	40%	12%	8%	40%
Ich erhoffe mir von der Weiterbildung wichtige Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung.	31%	50%	19%	0%
Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewinnen an.	31%	31%	39%	0%
Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung selbstbewusster und sicherer auftreten kann.	23%	31%	31%	15%
Ich hoffe, dass ich durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung mein Berufsleben so gestalten kann, dass sich Arbeit und Familie gut vereinbaren lassen.	23%	12%	42%	23%
Ich möchte nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurück und will mir durch die Teilnahme den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld erschließen.	20%	8%	8%	64%
Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung meine Kontakt- und Beziehungsfähigkeit erweitern und verbessern kann.	15%	42%	31%	12%
Ich hoffe, dass ich durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung insgesamt zufriedener werde.	15%	31%	42%	12%
Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und wurde von meinem Arbeitgeber aufgefordert, diese Weiterbildung zu absolvieren.	8%	0%	4%	88%
Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und will mir durch die Weiterbildung eine leitende Funktion erschließen.	4%	8%	16%	72%
Ich hoffe auch, dass ich durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern kann.	0%	19%	54%	27%

3.1.2 Motive und Erwartungen im Weiterbildungsverlauf

Die Frage nach den konkreten Erwartungen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt wurde nach der Hälfte und unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung erneut gestellt. Tabelle 5 verdeutlicht die Antworten im Weiterbildungsverlauf. Es fällt auf, dass der Anteil an WeiterbildungsabsolventInnen, der unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung auf eine Stelle im Beratungsbereich hofft, niedriger ausfällt als zu Beginn der Weiterbildung. Allerdings zeigen entsprechende McNemar- χ^2 -Tests keinerlei signifikante Veränderungen im Bereich der Erwartungen hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt. Vorwegnehmend sei darauf hingewiesen, dass die neun Monate nach Weiterbildungsende tatsächlich eingetretenen Veränderungen im Hinblick auf die eigene Integration in den Arbeitsmarkt im Kapitel 3.5 beschrieben werden.

Tabelle 5: Erwartungen bezüglich der Integration in den Arbeitsmarkt im Weiterbildungsverlauf (N = 26, Mehrfachantworten waren möglich)

	1. EZP	2. EZP	3. EZP
Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Stelle im Beratungsbereich zu bekommen.	58% (15)	50% (13)	35% (9)
Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen.	54% (14)	46% (12)	46% (12)
Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung meinen Arbeitsplatz wechseln zu können.	19% (5)	12% (3)	8% (2)
Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung überhaupt eine Anstellung zu bekommen.	11% (3)	12% (3)	12% (3)
Ich hoffe darauf, meine Arbeitszeit erhöhen zu können.	8% (2)	12% (3)	20% (5)
Ich hoffe darauf, meinen gegenwärtigen Arbeitsplatz sichern zu können.	4% (1)	8% (2)	16% (4)
Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Leitungsfunktion zu bekommen.	4% (1)	4% (1)	4% (1)
Keine Erwartungen	4% (1)	4% (1)	8% (2)
Sonstige Erwartungen	31% (8)	27% (7)	16% (4)

Anmerkungen. 1. EZP = 1. Erhebungszeitpunkt (Beginn der Weiterbildung), 2. EZP = 2. Erhebungszeitpunkt (Mitte der Weiterbildung), 3. EZP = 3. Erhebungszeitpunkt (nach Abschluss der Weiterbildung). In den Klammern sind die absoluten Häufigkeiten wiedergegeben.

Demgegenüber sind für die Bedeutung der verschiedenen Bereiche (1) rational-karriereorientiert, (2) berufliche Zufriedenheit und Selbstverwirklichung, (3) persön-

liche Entwicklung sowie (4) sozialorientierte Motive durchaus statistisch bedeutsame Veränderungen im zeitlichen Verlauf zu verzeichnen. Während zu Beginn und nach der Hälfte der Weiterbildung danach gefragt wurde, inwieweit es sich hier um persönliche Erwartungen an die Weiterbildung handelt, wurde unmittelbar zum Abschluss der Weiterbildung (3. Erhebungszeitpunkt) sowie neun Monate nach Weiterbildungsende (4. Erhebungszeitpunkt) danach gefragt, ob sich tatsächlich weiterbildungsbedingte Veränderungen ergeben haben. Die entsprechenden Befunde sind in Tabelle 6 zusammengefasst; anhand von McNemar- χ^2 -Tests wurde jeweils überprüft, ob sich statistisch bedeutsame Veränderungen im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt ergeben haben.

Tabelle 6: Antwortmuster für die vier Erhebungszeitpunkte (EZP) bezüglich verschiedener vorgegebener Motive/Veränderungen für die Teilnahme an der Weiterbildung (zusammengefasste Antwortkategorien „voll und ganz“ und „eher“)

	Motive		Veränderungen	
	1. EZP	2. EZP	3. EZP	4. EZP
Förderung und Unterstützung der Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit	100%	96%	100%	100%
Optimale Vorbereitung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern bzw. -themen	96%	100%	83%	74%
Gewinn an beruflicher Identität	89%	92%	91%	100%
Zufriedenstellendere Gestaltung meines Berufslebens	89%	88%	83%	79%
Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung	81%	79%	91%	90%
Gewinn an Empathiefähigkeit	62%	71%	91%*	90%*
Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld erschließen	61%	61%	70%	68%
Erweiterung und Verbesserung meiner Kontakt- und Beziehungsfähigkeit	57%	67%	78%	74%
Selbstbewussteres und sicheres Auftreten	54%	63%	96%**	79%
Erweiterung beruflicher Kompetenzen bzw. Erschließen weiterer Beratungsbereiche	52%	46%	36%	50%
Insgesamt mehr Zufriedenheit	46%	61%	87%**	74%
Gute Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	35%	54%	57%	53%
Nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurück	28%	54%	24%	32%
Erweiterung meiner sozialen Kontakte	19%	17%	74%***	68%***
Erschließen einer leitenden Funktion	12%	12%	0%	0%
Vom Arbeitgeber aufgefordert, die Weiterbildung zu absolvieren	8%	0%	---	---

Anmerkungen. 1. EZP = 1. Erhebungszeitpunkt (Beginn der Weiterbildung), 2. EZP = 2. Erhebungszeitpunkt (Mitte der Weiterbildung), 3. EZP = 3. Erhebungszeitpunkt (nach Abschluss der Weiterbildung), 4. EZP = 4. Erhebungszeitpunkt (neun Monate nach Weiterbildungsabschluss).

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

Es wird deutlich, dass zur dritten und vierten Erhebung Veränderungen wahrgenommen werden, die im Kanon der unterschiedlichen Erwartungen und Motive zu Weiterbildungsbeginn nur eine eher untergeordnete Rolle gespielt haben, wie z.B. die Erweiterung der sozialen Kontakte. Dies zeigt sich auch für einige Aspekte aus dem Bereich der persönlichen Entwicklung: Beispielsweise stimmt gut die Hälfte der zukünftigen BeraterInnen zu Beginn der Weiterbildung der Aussage „Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung selbstbewusster und sicherer auftreten kann“ „voll und ganz“ oder „eher“ zu. Nach Abschluss der Weiterbildung geben dann über 90% an, dass sie durch die Weiterbildung selbstbewusster und sicherer auftreten können. Ebenso bemerkenswert ist, dass nicht einmal 50% zu Beginn der Weiterbildung erwarten, dass sie durch die Teilnahme an der Weiterbildung insgesamt zufriedener werden, nach Abschluss aber knapp 90% angeben, dass sie durch die Weiterbildung insgesamt zufriedener geworden sind. Auch im Hinblick auf den Zugewinn an Empathiefähigkeit übertreffen die tatsächlich konstatierten Veränderungen die ursprüngliche Erwartungshaltung (vgl. Tabelle 6).

Die Tabellen A-1 und A-2 im Anhang präsentieren die Resultate für den dritten und vierten Erhebungszeitpunkt im Detail (d.h. ohne dass Antwortkategorien zusammengefasst wurden). Im Vergleich zur Tabelle 4 im Kapitel 3.1 werden nun auch negative Diskrepanzen zu anfänglichen Erwartungen deutlich: Zum Beispiel hatten zu Weiterbildungsbeginn 73% die (voll und ganz zutreffende) Erwartung, dass sie durch die Weiterbildung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern und -themen optimal vorbereitet werden. Nach dem Ende der Weiterbildung stimmt jedoch keine TeilnehmerIn voll und ganz der Aussage zu, dass sie diesbezüglich optimal vorbereitet worden ist (vgl. Tabelle A-1 im Anhang). Im Rückblick (vgl. Tabelle A-2) gibt dann sogar rund ein Viertel der AbsolventInnen an, dass sie im Rahmen der Weiterbildung eher nicht optimal auf die verschiedenen Beratungsfelder vorbereitet wurden.

Auch in den Bereichen Entwicklung der Beraterpersönlichkeit, zufriedenstellendere Gestaltung des Berufslebens und Erschließen weiterer Beratungsbereiche bleiben die eingangs formulierten Erwartungen etwas hinter den tatsächlich erzielten Veränderungen zurück. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass sich die Rangreihen der ursprünglichen Erwartungen und der tatsächlich angestoßenen Veränderungen voneinander unterscheiden. Während zu Weiterbildungsbeginn die Entwicklung der Beraterpersönlichkeit, die optimale Vorbereitung auf die unterschiedlichen Beratungsfelder und -themen sowie der Zugewinn an beruflicher Identität die Spitzenreiterpositionen in der Erwartungshierarchie ausmachen (vgl. Tabelle 4), erhält neun Monate nach Weiterbildungsabschluss die Aussage „Ich habe durch die Weiterbildung wichtige Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung bekommen“

den höchsten Prozentsatz an uneingeschränkter Zustimmung (vgl. Tabelle A-2 im Anhang).

Ansonsten korrespondieren die tatsächlich eingetretenen Veränderungen jedoch insgesamt recht gut mit den ursprünglichen Motiven und Erwartungen an die Weiterbildung.

3.1.3 Zusammenfassende Einordnung der Ergebnisse zu Motiven und Erwartungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Zunächst einmal legen die Befragungsergebnisse nahe, dass ganz konkrete Erwartungen im Hinblick auf die eigene Integration in den Arbeitsmarkt eine nicht zu unterschätzende Rolle als Motiv für die Teilnahme an der IFB-Weiterbildung spielen: Immerhin hofft jeweils mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen darauf, eine Stelle oder zumindest eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen (vgl. Kapitel 3.1.1). Dabei zeigt sich im Weiterbildungsverlauf ein gewisser - allerdings aufgrund der geringen Stichprobengröße nicht signifikanter - Desillusionierungseffekt, denn zum Ende der Weiterbildung hat nur mehr ein gutes Drittel die Hoffnung auf eine Feststellung im Beratungsbereich. Gleichzeitig kommt Erwartungen und Wünschen, wie die Arbeitszeit erhöhen oder den gegenwärtigen Arbeitsplatz sichern zu können, unmittelbar nach Weiterbildungsabschluss eine etwas größere Bedeutung zu als zu Beginn der Weiterbildung (vgl. Tabelle 5).

Eine vergleichende Betrachtung verschiedener möglicher Erwartungen an die Weiterbildung zeigt jedoch, dass dem Streben nach beruflicher Zufriedenheit und Selbstverwirklichung größere Bedeutung zukommt als karriereorientierten Überlegungen oder Motiven, die die persönliche Entwicklung betreffen. Die zukünftigen BeraterInnen erhoffen sich zu Beginn der Weiterbildung vor allem, dass die Entwicklung ihrer Beraterpersönlichkeit unterstützt wird, sie optimal auf die verschiedenen Beratungsfelder und -themen vorbereitet werden, sie an beruflicher Identität gewinnen und insgesamt ihr Berufsleben zufriedenstellender gestalten können. Allerdings bleiben die tatsächlich wahrgenommenen Veränderungen, die die AbsolventInnen zum Abschluss der Weiterbildung bzw. neun Monate später angeben, teilweise hinter den anfänglichen Erwartungen zurück. Besonders erwähnenswert – speziell im Hinblick auf mögliche Impulse für die Weiterentwicklung des Weiterbildungskonzepts – ist, dass im Rückblick rund ein Viertel der AbsolventInnen zu dem Schluss kommt, sie seien nicht optimal auf die verschiedenen Beratungsfelder vorbereitet worden. Da etliche TeilnehmerInnen zu Beginn der Weiterbildung auch bei der Beantwortung der offenen Frage „Was möchten Sie im Rahmen die-

ser Weiterbildung für Ihren beruflichen Werdegang/die berufliche Qualifikation lernen?“ angeben, dass sie Kompetenzen und spezifische Kenntnisse für eine fachlich fundierte Beratungsarbeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern erwerben möchten, kommt diesem Befund besondere Relevanz zu. Allerdings ist zu vermuten, dass einige KandidatInnen am Anfang überhöhte Erwartungen an die IFB-Weiterbildung herantragen, die deutlich über den Erwerb einer *grundlegenden* Qualifikation für beraterisch-therapeutisches Arbeiten hinausgehen. Dabei impliziert auch der Begriff „optimal“ eine überaus hohe - und gleichsam unrealistische - Zielvorgabe. Dennoch sollte dieser Befund Anlass sein, im Curriculum der IFB-Weiterbildung noch stärker zu betonen, dass das Ziel in der Vermittlung von Basiskompetenzen in unterschiedlichen Beratungsfeldern liegt, die durch weiterführende Fortbildungen vertieft werden sollten. Letztendlich werden der beraterisch-therapeutische Lernprozess und die Entwicklung der eigenen Beraterpersönlichkeit während des gesamten Berufslebens andauern.

Insgesamt betrachtet kann aber festgehalten werden, dass die von den AbsolventInnen subjektiv wahrgenommenen Veränderungen doch einigermaßen mit den anfänglichen Motiven und Erwartungen an die Weiterbildung übereinstimmen. Im Bereich der persönlich und sozial orientierten Motive werden sogar Entwicklungsanstöße bemerkt, die die anfänglich angegebenen Erwartungen signifikant übersteigen.

3.2 Persönlichkeitsaspekte und Beraterideal

3.2.1 Persönlichkeitsaspekte zu Weiterbildungsbeginn

Im Rahmen dieses Kapitels steht das Persönlichkeitsbild der zukünftigen BeraterInnen, wie es sich auf der Grundlage der Gießen-Test-Selbsteinschätzungen zu Beginn der Weiterbildung darstellt, im Mittelpunkt des Interesses. Im sich anschließenden Kapitel werden dann die Berateridealeinschätzungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen betrachtet.

Tabelle 7 präsentiert die Skalenrohwerte der 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen sowie die entsprechenden Normwerte. Die Skalenrohwerte liegen theoretisch im Bereich zwischen 6 und 42 (vgl. Beckmann et al., 1991). Die Daten der aktuellen Normstichprobe (N = 5.036) wurden uns freundlicherweise von Elmar Brähler zur Verfügung gestellt, wobei Tabelle 7 die Werte für die ProbandInnen der Normstichprobe wiedergibt, die die deutsche Staatsangehörigkeit haben und zwischen 20

und 49 Jahre alt sind. Die statistischen Vergleiche belegen, dass sich die zukünftigen BeraterInnen in den GT-Skalen *Grundstimmung*, *Dominanz* und *Kontrolle* signifikant von der Normierungsstichprobe unterscheiden. Die WeiterbildungsteilnehmerInnen zeichnen sich - im Vergleich zur Normstichprobe - durch eine deutlich ängstlich-depressivere Grundbefindlichkeit (mit Neigung zu Selbstvorwürfen, häufigem Nachdenken über innere Probleme und „Hineinfressen“ von Ärger) aus. Darüber hinaus beschreiben sie sich als signifikant dominanter als die Norm. Auch bezüglich der Skala Kontrolle liegen die Werte der zukünftigen Beraterinnen signifikant höher als die der Norm, was auf ausgeprägte Zwanghaftigkeit und Rigidität (Überordentlich-, Übereifrigkeit und Unfähigkeit zum Ausgelassensein) hinweist. Interessanterweise ergeben sich in den übrigen GT-Skalen, die in besonderem Maße Aspekte des Sozialverhaltens und der Beziehungsgestaltung fokussieren, keine signifikanten Differenzen zur Norm. Beispielsweise wäre es plausibel, wenn sich zukünftige BeraterInnen durch eine ausgeprägte Offenheit gegenüber anderen Menschen und/oder eine besondere soziale Potenz im Sinne des GT auszeichnen (vgl. auch Glück et al., 1999).

Tabelle 7: Vergleich der Gießen-Test Skalenrohrewerte der WeiterbildungsteilnehmerInnen (N = 26) mit aktuellen Standardnormwerten (N = 2228)

Gießen-Test Skala	WeiterbildungsteilnehmerInnen		Norm		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	Z _{emp}	p
Soziale Resonanz	29,4	3,0	29,4	5,4	0,00	ns.
Dominanz	24,9	3,7	26,4	4,2	-1,83	*
Kontrolle	27,5	4,1	25,5	4,5	2,24	*
Grundstimmung	25,8	4,7	21,3	5,5	3,61	***
Durchlässigkeit	20,9	5,1	20,9	5,6	0,00	ns.
Soziale Potenz	19,9	3,8	19,1	5,3	0,78	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 25.

ns. = nicht signifikant, * p ≤ .05, *** p ≤ .001

Eine auf den ersten Blick naheliegende Interpretationsmöglichkeit - insbesondere im Hinblick auf die deutlich depressivere Grundstimmung der WeiterbildungsteilnehmerInnen - ist, dass dieser Effekt dadurch zustande kommt, dass sich in der Weiterbildungsstichprobe überproportional viele Frauen befinden (vgl. Kapitel 2.2).

Immerhin gilt es als gesichert, dass die GT-Skalen geschlechtsabhängig sind und sich Frauen ängstlich-depressiver beschreiben als Männer (Beckmann et al., 1991; Beckmann & Richter, 1979; Brähler & Brähler, 1988). Gleichzeitig befindet sich in der Stichprobe der WeiterbildungsteilnehmerInnen ein - im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt - überaus hoher Anteil an evangelischen Christinnen. Um zu prüfen, inwieweit diese Aspekte eine Rolle spielen wurde aus der Normstichprobe durch eine entsprechend SPSS-gesteuerte Zufallsauswahl eine Subgruppe gebildet, die im Hinblick auf die Geschlechter- und Konfessionsverteilung der Weiterbildungsstichprobe entspricht. Die entsprechenden statistischen Vergleiche belegen jedoch, dass sich die WeiterbildungsteilnehmerInnen auch im Vergleich zu dieser Subgruppe der Normstichprobe als ängstlich-depressiver, dominanter und zwanghaft-rigider beschreiben (vgl. Tabelle A-3 im Anhang).

Abbildung 3 informiert über die durchschnittlichen T-Werte der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den sechs Gießen-Test-Skalen. Die T-Wert-Verteilung zeichnet sich durch einen Mittelwert von 50 und einer Standardabweichung von 10 aus. Die T-Wert-Berechnung basiert auf den Angaben der aktuellen Normierungsstichprobe (deutsche Staatsangehörigkeit, Altersrange: 20-49 Jahre).

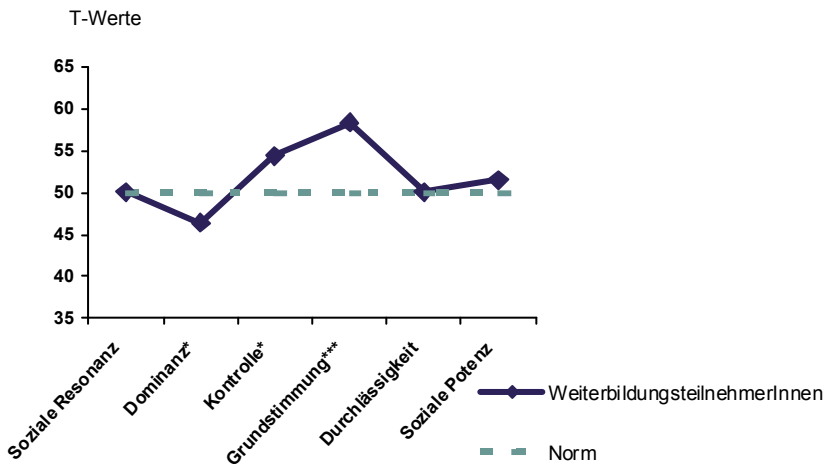


Abbildung 3 Durchschnittliche T-Werte der 26 TeilnehmerInnen der Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung in den sechs Skalen des Gießen-Tests (Hohe Werte bedeuten positive soziale Resonanz, geringe Dominanz, hohes Kontrollbedürfnis, depressive Grundstimmung, geringe Durchlässigkeit, sozial impotent)

* $p \leq .05$, *** $p \leq .001$.

3.2.2 Beraterideal zu Weiterbildungsbeginn

Wie bereits erläutert, wurden die 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen im Rahmen der Basiserhebung auch gebeten, anhand des Gießen-Tests eine ideale Beraterin zu beschreiben. Da eine TeilnehmerIn die entsprechenden Items nicht beantwortet hat, liegen insgesamt 25 Beraterideal-Einschätzungen vor.

Abbildung 4 visualisiert die Berateridealeinschätzungen in den sechs Skalen im Vergleich zu den entsprechenden Selbstbeurteilungen und den aktuellen Standardnormen.

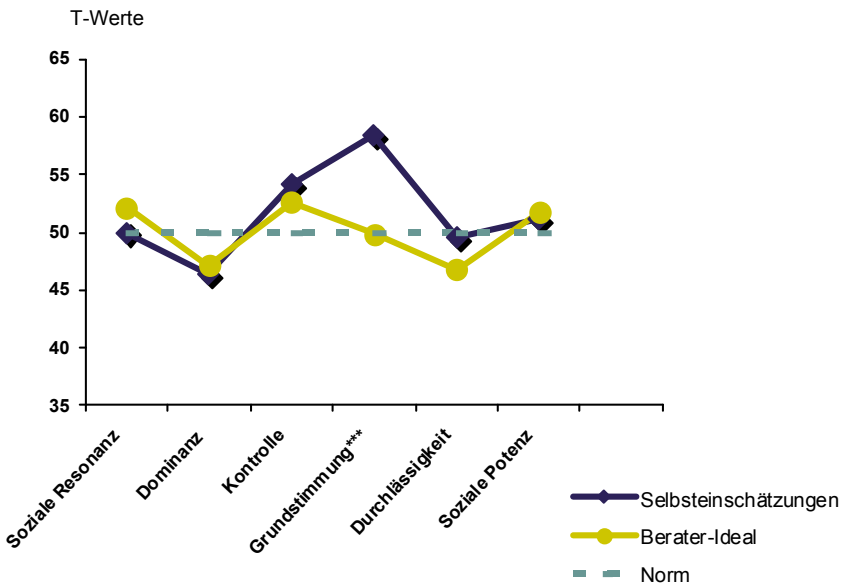


Abbildung 4: Durchschnittliche T-Werte der Selbstbeurteilungen und der Berateridealeinschätzungen der 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen in den sechs Skalen des Gießen-Tests (Hohe Werte bedeuten positive soziale Resonanz, geringe Dominanz, hohes Kontrollbedürfnis, depressive Grundstimmung, geringe Durchlässigkeit, sozial impotent)

*** $p \leq .001$. Die in der Abbildung gekennzeichneten statistischen Signifikanzen beziehen sich auf den Vergleich zwischen Selbstbeurteilungen und Berateridealeinschätzungen..

Die Abbildung verdeutlicht, dass sich die größte Diskrepanz zwischen Selbstbeurteilungen und Berater-Ideal bezüglich der Skala *Grundstimmung* ergibt.

Anhand von t-Tests für abhängige Stichproben wurde geprüft, ob sich statistisch bedeutsame Differenzen zwischen den Selbstbeurteilungen und der Beschreibung

einer idealen BeraterIn ergeben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8 zusammengefasst.

Tabelle 8: Vergleich der durchschnittlichen T-Werte der Selbstbeurteilungen mit den Berateridealeinschätzungen im Gießen-Test (N = 25)

Gießen-Test Skala	Selbstbeurteilungen		Beraterideal-einschätzungen		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	50,0	5,6	52,2	5,7	-1,58	ns.
Dominanz	46,4	8,8	47,1	5,4	-0,36	ns.
Kontrolle	54,2	9,3	52,6	6,5	0,89	ns.
Grundstimmung	58,4	9,2	49,9	5,5	4,17	***
Durchlässigkeit	49,5	8,8	46,8	7,6	1,26	ns.
Soziale Potenz	51,2	7,1	51,6	6,2	-0,34	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 24.
ns. = nicht signifikant, * $p \leq .05$, *** $p \leq .001$

Es bestätigt sich, dass der Unterschied in der Grundstimmung hochsignifikant ist. Dies bedeutet, dass die allgemeine emotionale Gestimmtheit einer idealen BeraterIn als deutlich weniger ängstlich-depressiv beschrieben wird als die entsprechenden Selbsteinschätzungen. In den übrigen Skalen des Gießen-Tests ergeben sich keine bedeutenden Differenzen zwischen Selbsteinschätzungen und Berater-Ideal (vgl. Tabelle 8).

Insgesamt entspricht das Bild der idealen BeraterIn weitgehend einer ganz durchschnittlichen Persönlichkeit: Lediglich bezüglich der Durchlässigkeit – also der Offenheit gegenüber anderen Menschen – hebt sich die ideale BeraterIn von der Norm ab, da sie als vertrauensvoller und aufgeschlossener, sich anderen Menschen eher nahe fühlend beschrieben wird (vgl. Tabelle A-4 im Anhang).

3.2.3 Persönlichkeitsselbsteinschätzungen im Weiterbildungsverlauf

Ein Ziel des Evaluationsvorhabens ist es, erste Hinweise darauf zu bekommen, ob und inwieweit die IFB-Weiterbildung persönliche Entwicklungsprozesse der zukünftigen BeraterInnen anstößt. Zu diesem Zweck wurden die WeiterbildungsteilnehmerInnen gebeten, den Gießen-Test zu insgesamt vier Erhebungszeitpunkten

auszufüllen: Zu Beginn der Weiterbildung (August 2005), nach der Hälfte der Weiterbildung (November 2006), unmittelbar nach ihrem Abschluss (November 2007) und neun Monate nach Weiterbildungsende (September 2008).

Abbildung 5 zeigt die durchschnittlichen T-Werte der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den GT-Skalen zu den vier Erhebungszeitpunkten. In den Tabellen A-5 bis A-7 sind die Ergebnisse der t-Tests für abhängige Stichproben zusammengefasst, anhand derer statistisch überprüft wurde, ob sich signifikante Veränderungen zwischen den Erhebungszeitpunkten ergeben.

Insgesamt zeigen sich in den durch den Gießen-Test erfassten Aspekte kaum signifikante Veränderungen über die Zeit. Lediglich im Bereich der Grundbefindlichkeit zeichnet sich eine geringfügige Veränderung ab: Zum Abschluss der Weiterbildung ebenso wie ein dreiviertel Jahr später fällt die Grundstimmung der WeiterbildungsteilnehmerInnen tendentiell ($p \leq .10$) weniger ängstlich-depressiv aus als zu Beginn der Weiterbildung.

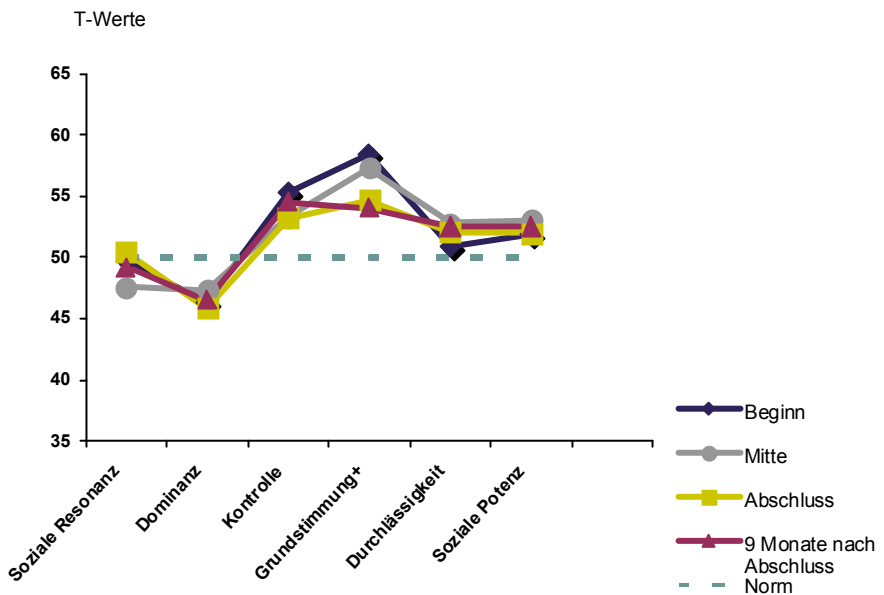


Abbildung 5: Durchschnittliche T-Werte der Selbstbeurteilungen in den sechs Skalen des Gießen-Tests zu Beginn, nach der Hälfte und unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung sowie neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 18) (Hohe Werte bedeuten positive soziale Resonanz, geringe Dominanz, hohes Kontrollbedürfnis, depressive Grundstimmung, geringe Durchlässigkeit, sozial impotent) + $p \leq .10$. Die Tendenz zur statistischen Signifikanz ergibt sich für den Vergleich zwischen dem 1. und 3. sowie dem 1. und 4. Erhebungszeitpunkt.

3.2.4 Beraterideal im Weiterbildungsverlauf

Ebenso wie die Selbsteinschätzungen der Persönlichkeit wurde auch das Beraterideal zu den vier genannten Erhebungszeitpunkt erfasst. Die diesbezüglichen T-Werte sind in Abbildung 6 zusammengefasst. Den Tabellen A-8 bis A-10 im Anhang können die Ergebnisse der einzelnen statistischen Vergleiche über die Erhebungszeitpunkte entnommen werden.

Insgesamt zeigt sich, dass sich im Beraterideal in den Bereichen *Soziale Resonanz* und *Kontrolle* Hinweise auf signifikante Veränderungen im Weiterbildungsverlauf ergeben. Unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung wird die ideale Beraterin in geringerem Ausmaß als jemand beschrieben, die bei sich selbst eine positive Wirkung auf andere wahrnimmt. Gleichzeitig verändert sich das Beraterideal im Hinblick auf die Dimension Kontrolle: Zu Weiterbildungsende wird die ideale Beraterin als weniger zwanghaft und rigide beschrieben als zu Weiterbildungsbeginn. Diese Veränderungen im Beraterideal bleiben bis zum vierten Erhebungszeitpunkt (neun Monate nach Weiterbildungsabschluss) stabil.

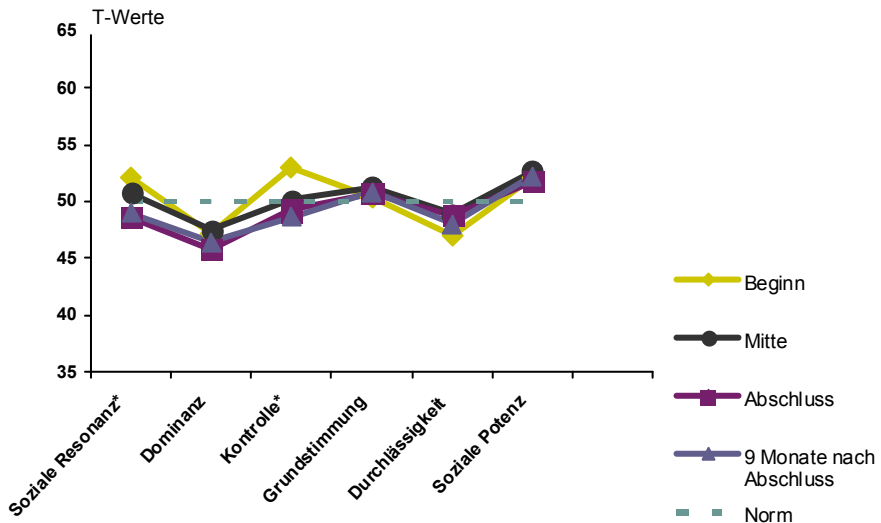


Abbildung 6: Durchschnittliche T-Werte der Berateridealeinschätzungen in den sechs Skalen des Gießen-Tests zu Beginn, nach der Hälfte und unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung sowie neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 18) (Hohe Werte bedeuten positive soziale Resonanz, geringe Dominanz, hohes Kontrollbedürfnis, depressive Grundstimmung, geringe Durchlässigkeit, sozial impotent) +p ≤ .01. Die in der Abbildung gekennzeichnete statistische Signifikanz bezieht sich auf den Vergleich zwischen dem 1. und 3. sowie dem 1. und 4. Erhebungszeitpunkt.

3.2.5 Selbsteinschätzung und Beraterideal neun Monate nach Weiterbildungsabschluss

Um einschätzen zu können wie sich das Verhältnis zwischen den Persönlichkeits-selbsteinschätzungen und dem Beraterideal neun Monate nach Weiterbildungsabschluss darstellt, zeigt Abbildung 7 die entsprechenden Gießen-Test-Ergebnisse noch einmal im direkten Vergleich. Die Ergebnisse der t-Tests für abhängige Stichproben können Tabelle 9 entnommen werden.

Zunächst wird deutlich, dass die zu Weiterbildungsbeginn hochsignifikante Differenz zwischen Selbstbeurteilung und Beraterideal im Bereich der Grundstimmung (vgl. Kapitel 3.2.2) nun etwas geringer ausfällt. Allerdings beschreiben sich die BeraterInnen selbst nach wie vor signifikant ängstlich-depressiver als eine ideale BeraterIn. Zusätzlich hat sich im Bereich der Kontrolle eine signifikante Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung und dem Beraterideal entwickelt, die zu Beginn der Weiterbildung nicht bestanden hat (vgl. auch Kapitel 3.2.2): Während sich die BeraterInnen selbst durch überdurchschnittlich hohe Zwanghaftigkeit und ein ausgeprägt hohes Kontrollbedürfnis auszeichnen, beschreiben sie eine ideale BeraterIn als signifikant weniger zwanghaft und rigid bzw. als deutlich gelassener.

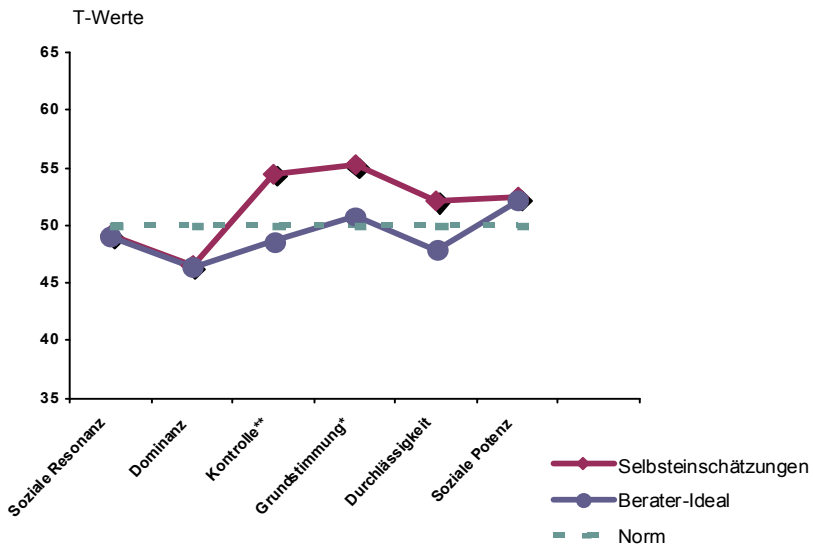


Abbildung 7: Durchschnittliche T-Werte der Selbstbeurteilungen und der Berateridealeinschätzungen in den sechs Skalen des Gießen-Tests zum Erhebungszeitpunkt 9 Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 18 (Hohe Werte bedeuten positive soziale Resonanz, geringe Dominanz, hohes Kontrollbedürfnis, depressive Grundstimmung, geringe Durchlässigkeit, sozial impotent) *p ≤ .05, *** p ≤ .01.

Insgesamt wird deutlich, dass das Beraterideal eher einer ganz durchschnittlichen Persönlichkeit entspricht, wohingegen die Selbsteinschätzungen sehr viel stärker vom Durchschnitt abweichen.

Tabelle 9: Vergleich der durchschnittlichen T-Werte der Selbstbeurteilungen mit den Berateridealeinschätzungen im Gießen-Test neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 18)

Gießen-Test Skala	Selbstbeurteilungen		Berateridealeinschätzungen		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	49,2	8,1	49,0	7,7	-0,16	ns.
Dominanz	46,5	7,5	46,4	4,5	-0,08	ns.
Kontrolle	54,5	8,2	48,6	5,0	3,00	**
Grundstimmung	55,0	7,5	50,8	6,2	2,39	*
Durchlässigkeit	52,2	8,0	47,9	8,9	1,80	ns.
Soziale Potenz	52,5	5,3	52,2	7,5	0,25	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 17.

ns. = nicht signifikant, * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$.

3.2.6 Zusammenfassende Einordnung der Befunde zu Persönlichkeitsaspekten und Beraterideal

Eine wesentliche Zielsetzung der Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung besteht darin, eine kontinuierliche Arbeit an der eigenen Persönlichkeit der zukünftigen BeraterInnen anzuregen, da eine vertiefte und differenzierte Selbstwahrnehmung als zentrale Bedingung für die professionelle Arbeit mit KlientInnen angesehen wird. Zudem gilt eine gute Beziehung zwischen BeraterIn und KlientIn als entscheidende Voraussetzung für einen erfolgreichen Verlauf von Beratungsprozessen, so dass den Beziehungskompetenzen von BeraterInnen eine kaum zu überschätzende Rolle zukommt (vgl. Sanders, 2004, aber auch Grawe, 2005; Orlinsky, Rønnestad & Willutzki, 2004). Aus diesem Grund wird mit der vorliegenden Evaluation auch fokussiert, ob und inwieweit die Weiterbildung Veränderungen im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und der Beziehungsfähigkeiten der zukünftigen BeraterInnen anregt. Insgesamt gesehen handelt es sich hierbei um eine Thematik, die im Rahmen von Weiter- und Ausbildungsforschung im psychosozialen Bereich bislang nur völlig unzureichend in den Blick genommen wird. Zwar liegen

einige - vor allem aber im deutschen Sprachraum nur wenige - empirische Studien hierzu vor, diese beschränken sich jedoch in der Regel darauf, dass AbsolventInnen von Psychotherapieausbildungen gebeten werden, einzuschätzen wie zufrieden sie mit den Selbsterfahrungselementen sind oder bestenfalls, frei zu formulieren, welche ausbildungsbedingten Effekte sie auf ihre eigene persönliche Entwicklung wahrnehmen. In Bezug auf den Einsatz von standardisierten psychometrisch abgesicherten Erhebungsinstrumenten ist in diesem Bereich eine große Zurückhaltung zu konstatieren, die auch von anderen Autoren kritisiert wird (vgl. zusammenfassend Laireiter, 2000c). Immerhin liegen durchaus verschiedene standardisierte Instrumente vor, um für die therapeutische Entwicklung relevante Aspekte zu erfragen und die Aussagekraft solcher Daten ist weitaus höher einzustufen als die subjektiv wahrgenommener Veränderungen oder Zufriedenheitseinschätzungen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde auf den Gießen-Test zurückgegriffen, um weiterbildungsbedingte Veränderungen im Bereich der persönlichen Entwicklung der zukünftigen BeraterInnen abzubilden. Der Gießen-Test erscheint für die hier verfolgte Zielsetzung besonders geeignet, da er nicht darauf abzielt, die „Persönlichkeit“ an sich zu messen (vgl. auch Brähler & Brähler, 1988), sondern vielmehr verschiedene Facetten des Selbstkonzepts. Dabei ist besonders vorteilhaft, dass allein vier der sechs Skalen Aspekte des Selbstkonzepts betreffen, denen im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung zu anderen Menschen eine besondere Relevanz zukommt (vgl. auch Kapitel 2.1.1.1). Gleichzeitig wird ermöglicht, unsere Ergebnisse direkt mit der Studie von Glück et al. (1999) zu vergleichen, die ebenfalls den Gießen-Test einsetzten, um Persönlichkeitsveränderungen von BeraterInnen in Weiterbildung zu untersuchen.

Als ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie kann festgehalten werden, dass sich die TeilnehmerInnen der IFB-Weiterbildung zum ersten Erhebungszeitpunkt als signifikant ängstlich-depressiver (gedrückte Grundstimmung mit starker Neigung zu Selbstvorwürfen und „Hineinfressen“ von Ärger), dominanter und zwanghaft-rigider als der Bevölkerungsdurchschnitt beschreiben, wobei ausgeschlossen werden kann, dass diese Differenzen auf den überproportional hohen Anteil an Frauen und evangelischen ChristInnen zurückzuführen sind (vgl. Kapitel 3.2.1). Im Gegensatz hierzu zeigte sich bei Glück et al. (1998), dass die zukünftigen EheberaterInnen überdurchschnittlich kontaktfähig sind und anderen Menschen besonders offen begegnen. Die AutorInnen erläutern ihr Ergebnis mit der plausiblen Überlegung, dass es sich um eine selektierte Stichprobe handelt, die sich quasi in zu erwartender und für Sozialberufe typische Weise vom Bevölkerungsdurchschnitt abhebt. Interessanterweise entspricht dies auch den Vorstellungen der IFB-WeiterbildungsteilnehmerInnen von einer idealen BeraterIn, die insgesamt zwar als recht

durchschnittliche Persönlichkeit beschrieben wird, aber doch als in besonderem Maße vertrauensvoll und aufgeschlossen, sich anderen Menschen eher nahe fühlend (vgl. Kapitel 3.2.2). Auch im Weiterbildungsverlauf ergeben sich in den Selbsteinschätzungen keine statistisch bedeutsamen Veränderungen in Richtung einer größeren Offenheit gegenüber anderen Menschen oder einer zunehmenden sozialen Potenz im Sinne des Gießen-Tests. Dabei ist erwähnenswert, dass die subjektive Perspektive der AbsolventInnen – hier operationalisiert über die vorgegebenen Aussagen zu den durch die Weiterbildung angeregten Veränderungen (vgl. auch Kapitel 3.1.2) - ein etwas anderes Bild vermittelt: Immerhin geben unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung 48% an, dass es „voll und ganz“ zutreffend ist, dass sie durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewonnen haben (weitere 44% schätzen dies als „eher“ zutreffend ein). Darüber hinaus halten es 22% für völlig und 57% für eher zutreffend, dass sie durch die Weiterbildung ihre Kontakt- und Beziehungsfähigkeiten erweitern und verbessern konnten. Auch die entsprechenden frei formulierten Antworten auf die Fragen nach wichtigen Lernerfahrungen in Bezug auf die persönliche Entwicklung zeigen, dass die zukünftigen BeraterInnen unmittelbar zum Abschluss der Weiterbildung durchaus Veränderungen im Hinblick auf ihre Beziehungsgestaltung zu anderen Menschen wahrnehmen (z.B. Zugewinn an Selbstvertrauen, Einfühlungsvermögen und ein offenerer Umgang mit anderen Menschen). Auch neun Monate nach Weiterbildungsabschluss wird in fast allen Antworten auf diese Frage die Anregung zur Selbstreflexion und zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit thematisiert. Solche Diskrepanzen zwischen den anhand eines standardisierten Verfahrens erhobenen Daten und subjektiven Selbsteinschätzungen sind nicht ungewöhnlich. Bei der Einordnung der Befunde gilt es jedoch zu bedenken, dass anhand von subjektiven Maßen die tatsächlich eingetretenen Veränderungen und Effekte meist überschätzt werden. Sozialpsychologisch kommt hier möglicherweise auch der Effekt einer „Aufwandsrechtfertigung“ ins Spiel (vgl. auch Aronson & Mills, 1959): Wenn man viel in eine Maßnahme investiert hat (z.B. Zeit, Engagement, Anstrengung, Geld), so fällt es schwer, sich vorzustellen, dass trotz alledem nur geringfügige Veränderungen eingetreten sind. Der einzige Aspekt, der sich im Weiterbildungsverlauf zumindest geringfügig verändert ist die Grundbefindlichkeit: Zum Abschluss der Weiterbildung ebenso wie ein dreiviertel Jahr später fällt die Stimmungslage der AbsolventInnen tendenziell weniger ängstlich-depressiv aus als zu Beginn der Weiterbildung (vgl. auch Abbildung 5).

Demgegenüber sind im Beraterideal durchaus Veränderungen im Weiterbildungsverlauf auszumachen: Nach dem Abschluss der Weiterbildung wird die ideale BeraterIn in noch geringerem Ausmaß als jemand beschrieben, die bei sich selbst eine

positive Wirkung auf andere wahrnimmt; außerdem wird die ideale BeraterIn als weniger zwanghaft und rigide eingeschätzt als zu Weiterbildungsbeginn. Insgesamt bedeuten diese Veränderungen, dass das Beraterideal noch deutlicher einer ganz durchschnittlichen Persönlichkeit entspricht.

3.3 Einschätzungen der Intensivkurse

Gegenstand des vorliegenden Kapitels ist die subjektive Zufriedenheit der WeiterbildungsteilnehmerInnen mit den insgesamt sechs Intensivkursen. Dabei werden zunächst die Ergebnisse zur Zufriedenheit mit den drei übergeordneten Arbeitsformen der Intensivkurse (theoretische Lerneinheiten, Übungseinheiten und Selbsterfahrung) betrachtet (vgl. Kapitel 3.3.1). Anschließend werden die Einschätzungen zu den Bereichen Didaktik und Darstellung (Kapitel 3.3.2), Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (Kapitel 3.3.3), Anwendungsbezug und Relevanz (Kapitel 3.3.4) sowie Selbsterfahrung und Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (Kapitel 3.3.5) vorgestellt. Im Kapitel 3.3.6 sind verschiedene globale Bewertungen der Kurse – z.B. auch die Gesamteinschätzung der Kurse anhand von Schulnoten – zusammengefasst.

3.3.1 Zufriedenheit mit den verschiedenen Arbeitsformen der Intensivkurse

In den Abbildungen 8 bis 10 sind die allgemeinen Zufriedenheitseinschätzungen der TeilnehmerInnen für die *drei übergeordneten Arbeitsformen (theoretische Lerneinheiten, Übungseinheiten und Selbsterfahrung)* dargestellt - und zwar für die sechs Kurse im Vergleich.

Abbildung 8 verdeutlicht, dass die Zufriedenheit mit den theoretischen Lerneinheiten für die ersten vier Kurse vergleichbar ausfällt: Jeweils ungefähr ein Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen ist voll und ganz zufrieden und mehr als die Hälfte gibt an, dass sie eher zufrieden sind. Demgegenüber fallen die Beurteilungen der Theorieeinheiten für die Kurse 5 und 6 um einiges negativer aus. Besonders deutlich wird dies für den fünften Intensivkurs: Immerhin gibt hier rund ein Viertel an, dass sie mit den Theorieeinheiten eher unzufrieden sind, während es bei allen anderen Kursen ein bis maximal zwei TeilnehmerInnen sind, die angeben, eher unzufrieden gewesen zu sein (siehe Abbildung 8).

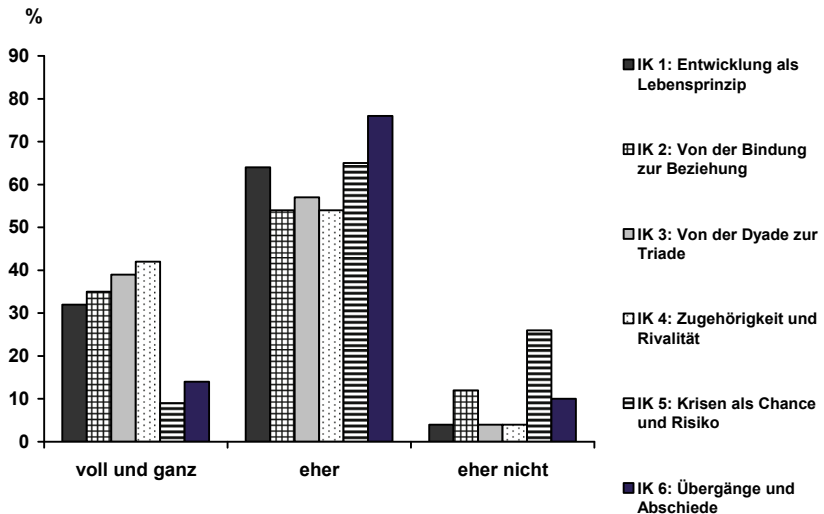


Abbildung 8: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK 6) im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den theoretischen Lerneinheiten
Item: „Mit den theoretischen Lerneinheiten bin ich insgesamt zufrieden.“

Ein Vergleich von Abbildung 8 und Abbildung 9 zeigt, dass die Übungseinheiten insgesamt etwas positiver bewertet werden als die theoretischen Lerneinheiten. Die Übungseinheiten der ersten drei und des letzten Kurses werden von ungefähr jeweils der Hälfte der TeilnehmerInnen als voll und ganz zufriedenstellend eingeschätzt. Für die Kurse 4 und 5 ergibt sich demgegenüber eine geringe Zufriedenheit, da mehr WeiterbildungsteilnehmerInnen angeben sie seien eher zufrieden; dennoch werden auch bei diesen beiden Kursen die Übungseinheiten positiver eingeschätzt als die theoretischen Lerneinheiten.

Interessant ist, dass die Selbsterfahrungsgruppe am kontroversesten eingeschätzt wird (vgl. Abbildung 10). Im Vergleich zu den beiden anderen Arbeitsformen fällt hier – mit gut einem Viertel – der Anteil derjenigen am größten aus, die eine negative Einschätzung geben, d.h. die eher nicht oder überhaupt nicht zufrieden sind. Dennoch gibt bei den ersten beiden Kursen knapp die Hälfte an, voll und ganz zufrieden zu sein. Danach ergibt sich ein mehr oder weniger kontinuierlicher Abfall in der Zufriedenheit – lediglich die Einschätzung für den letzten Kurs ist wieder etwas positiver. Ebenso wie bei der Beurteilung der theoretischen Lerneinheiten und der praktischen Übungsmöglichkeiten wird der fünfte Intensivkurs auch bezüglich der Selbsterfahrung negativer eingeschätzt als die anderen Kurse.

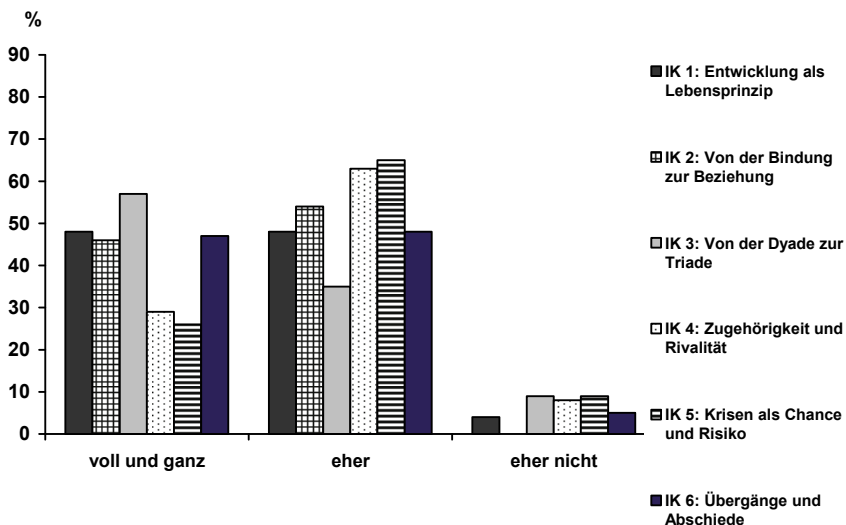


Abbildung 9: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK 6) im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Übungseinheiten
Item: „Mit den Übungseinheiten (z.B. Fallarbeit, Rollenspiele) bin ich insgesamt zufrieden.“

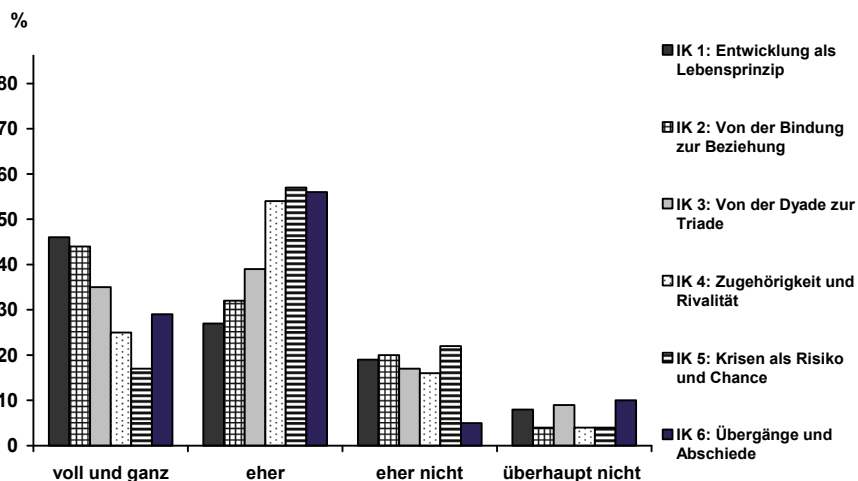


Abbildung 10: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Selbsterfahrungsgruppe
Item: „Mit meiner Selbsterfahrungsgruppe (T-Gruppe) bin ich insgesamt zufrieden.“

3.3.2 Zufriedenheit mit der didaktischen Darstellung

Tabelle 10 zeigt zusammenfassend die Einschätzungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen im Bereich *Didaktik und Darstellung* für die sechs Intensivkurse im Vergleich; eine detaillierte Ergebnisdarstellung für jeden Intensivkurs findet sich im Anhang (vgl. Tabelle A-11 bis Tabelle A-16). Es wird deutlich, dass die Kurse im Hinblick auf die didaktische Umsetzung insgesamt recht positiv eingeschätzt werden.

Für alle sechs Intensivkurse ist ein besonders hohes Ausmaß an Zustimmung für die beiden Aussagen „Die Inhalte wurden verständlich und anschaulich vermittelt“ sowie „Die DozentInnen waren fachlich kompetent“ zu verzeichnen (vgl. Tabelle 10). Am kritischsten beurteilen die WeiterbildungsteilnehmerInnen die Möglichkeiten zur eigenen Beteiligung, wobei dies insbesondere für den fünften Intensivkurs gilt. Hier stimmt immerhin ein Viertel der Befragten der Aussage zu, dass während des Kurses zu wenig Gelegenheit zur Diskussion und zur aktiven Mitarbeit bestand. In Bezug auf die Gesamtstrukturierung und -didaktik wird deutlich, dass der fünfte Kurs ebenfalls schlechter beurteilt wird als die übrigen Kurse, was möglicherweise auch mit dem besonderen Charakter dieses Kurses als Prüfungskurs (schriftliches Examen und Klausuren) zu tun haben könnte. Auch die Mischung aus Theorievermittlung, Übungseinheiten und Selbsterfahrung wird im fünften Kurs als weniger gelungen erlebt (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur *Didaktik und Darstellung* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	IK 1	IK2	IK3	IK4	IK5	IK6
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	96%	92%	96%	92%	52%	76%
ausgewogene Mischung	96%	92%	92%	100%	70%	90%
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	16%	23%	21%	8%	26%	19%
verständliche/anschauliche Vermittlung	100%	100%	100%	100%	87%	100%
fachlich kompetente DozentInnen	100%	96%	100%	100%	87%	100%

Anmerkungen. IK 1 = Entwicklung als Lebensprinzip; IK 2 = Von der Bindung zur Beziehung; IK 3 = Von der Dyade zur Triade; IK 4 = Zugehörigkeit und Rivalität; IK 5 = Krisen als Risiko und Chance; IK 6 = Übergänge und Abschiede.

3.3.3 Zufriedenheit mit der Lernatmosphäre

Tabelle 11 informiert über das Antwortmuster der zukünftigen BeraterInnen im Bereich Umgang mit den *WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre*, wobei die Tabellen A-17 bis A-22 im Anhang die entsprechenden Ergebnisse im Detail wiedergeben.

Insgesamt wird deutlich, dass dieser Bereich durchgängig für alle Kurse ausgesprochen positiv eingeschätzt wird.

Tabelle 11: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur Lernatmosphäre zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	IK 1	IK2	IK3	IK4	IK5	IK6
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	100%	100%	100%	100%	96%	100%
freundlicher/respektvoller Umgang	100%	100%	100%	100%	96%	100%
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	96%	100%	92%	100%	86%	90%
DozentInnen als Vorbilder	100%	96%	96%	100%	96%	100%
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	96%	100%	96%	96%	92%	95%

Anmerkungen. IK 1 = Entwicklung als Lebensprinzip; IK 2 = Von der Bindung zur Beziehung; IK 3 = Von der Dyade zur Triade; IK 4 = Zugehörigkeit und Rivalität; IK 5 = Krisen als Risiko und Chance; IK 6 = Übergänge und Abschiede.

3.3.4 Zufriedenheit mit dem Anwendungsbezug

Im Bereich des *Praxis- bzw. Anwendungsbezugs* (vgl. Tabelle 12) kann festgehalten werden, dass für alle Intensivkurse jeweils über 90% der TeilnehmerInnen die vermittelte Theorie als relevant für die Beratungspraxis einschätzen (d.h. maximal ein oder zwei Kursteilnehmer haben die Antwortkategorien „trifft eher nicht zu“ oder „trifft überhaupt nicht zu“ angekreuzt). Ein Blick auf die detaillierte Befundlage im Anhang (vgl. Tabelle A-23 bis A-28) zeigt darüber hinaus, dass in dieser Hinsicht insbesondere die Kurse 1 bis 4 positiv beurteilt werden, da jeweils mehr als 70% der zukünftigen BeraterInnen uneingeschränkt der Aussage „Die vermittelte Theorie ist relevant für die Beratungspraxis“ zustimmen. Gleichzeitig verdeutlicht Tabelle 12, dass sich ein Viertel bis ein Drittel der zukünftigen BeraterInnen doch noch mehr Gelegenheiten zum Einüben und Ausprobieren beraterischer Vorgehensweisen wünscht. Im dritten und vierten Kurs wird sogar von knapp 40% (das sind neun TeilnehmerInnen) beklagt, dass es zu wenige Gelegenheiten zum Üben gab.

Im Hinblick auf verschiedene Aspekte der praktischen Relevanz (z.B. Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen oder Umgang mit schwierigen Beratungssituationen) zeichnet sich als Tendenz ab, dass der fünfte Intensivkurs wiederum etwas schlechter beurteilt wird als die anderen Kurse.

Tabelle 12: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zum Praxis- und Anwendungsbezug zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	IK 1	IK2	IK3	IK4	IK5	IK6
Theorie ist praxisrelevant	100%	92%	92%	96%	92%	95%
zu wenig Übungsgelegenheiten	23%	27%	35%	38%	26%	29%
Bereicherung der praktischen Arbeit	96%	96%	96%	100%	87%	90%
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	92%	92%	86%	92%	78%	85%
Schwierige Beratungssituationen meistern	89%	88%	82%	96%	70%	85%

Anmerkungen. IK 1 = Entwicklung als Lebensprinzip; IK 2 = Von der Bindung zur Beziehung; IK 3 = Von der Dyade zur Triade; IK 4 = Zugehörigkeit und Rivalität; IK 5 = Krisen als Risiko und Chance; IK 6 = Übergänge und Abschiede.

3.3.5 Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum

Tabelle 13 zeigt, dass die *Selbsterfahrungselemente* und die Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum im Vergleich zu den anderen drei erfragten inhaltlichen Bereichen etwas skeptischer beurteilt werden (siehe auch Tabelle A-29 bis Tabelle A-34 im Anhang). Besonders kritisch wird zu Beginn der Weiterbildung der Nutzen der T-Gruppe für die Entwicklung der eigenen Beraterpersönlichkeit eingeschätzt: Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen stimmt der Aussage „Die T-Gruppe hat die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit unterstützt.“ nach dem ersten Kurs eher nicht oder überhaupt nicht zu. Interessanterweise schätzen die WeiterbildungsteilnehmerInnen den Nutzen der Selbsterfahrungsgruppe ab dem zweiten Kurs etwas positiver ein. Am hilfreichsten werden die Kurse im Hinblick auf die Entwicklung einer professionellen beraterisch-therapeutischen Grundhaltung erlebt (vgl. Tabelle 13).

Ein Vergleich zwischen den verschiedenen Kursen zeigt, dass der fünfte Intensivkurs auch bezüglich der Selbsterfahrungselemente (z.B. in Bezug auf die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung oder den Gewinn an persönlicher Identität) etwas weniger positiv eingeschätzt wird.

Tabelle 13: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zu *Selbsterfahrung und Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	IK 1	IK2	IK3	IK4	IK5	IK6
persönliche Weiterentwicklung	85%	88%	73%	92%	65%	81%
professionelle Grundhaltung	92%	96%	87%	100%	78%	90%
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	54%	73%	66%	71%	61%	71%
Gewinn an beruflicher Identität	88%	88%	78%	84%	66%	80%
Selbsterfahrung und persönliche Identität	70%	77%	73%	79%	70%	80%

Anmerkungen. IK 1 = Entwicklung als Lebensprinzip; IK 2 = Von der Bindung zur Beziehung; IK 3 = Von der Dyade zur Triade; IK 4 = Zugehörigkeit und Rivalität; IK 5 = Krisen als Risiko und Chance; IK 6 = Übergänge und Abschiede.

3.3.6 Globale Bewertungen der Intensivkurse

Das *Anforderungsniveau* bzw. den Schwierigkeitsgrad der Intensivkurse beurteilen jeweils über 80% der TeilnehmerInnen als angemessen (vgl. Abbildung 11). Nur vereinzelt wird angegeben, das Anforderungsniveau sei zu hoch bzw. zu niedrig gewesen.

Ähnlich positiv wird der *Umfang der vermittelten Informationen* eingeschätzt (vgl. Abbildung 12). Allerdings findet ein Viertel der WeiterbildungsteilnehmerInnen, dass im Rahmen des fünften Kurses zu viel Informationen vermittelt wurden.

Die Abbildungen 13 und 14 illustrieren die Selbsteinschätzungen in Bezug auf den fachlichen und persönlichen Lernerfolg der WeiterbildungsteilnehmerInnen.

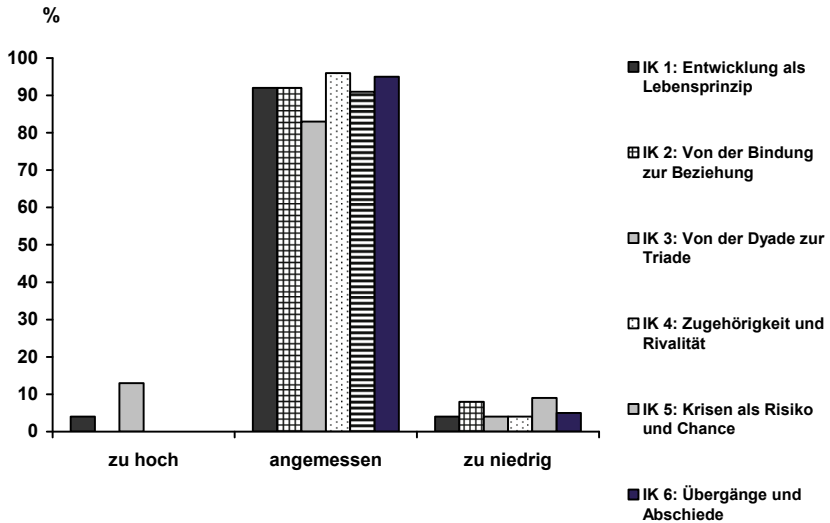


Abbildung 11: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf die Einschätzung des Anforderungsniveaus „Wie beurteilen Sie das Anforderungsniveau/den Schwierigkeitsgrad des Kurses insgesamt?“

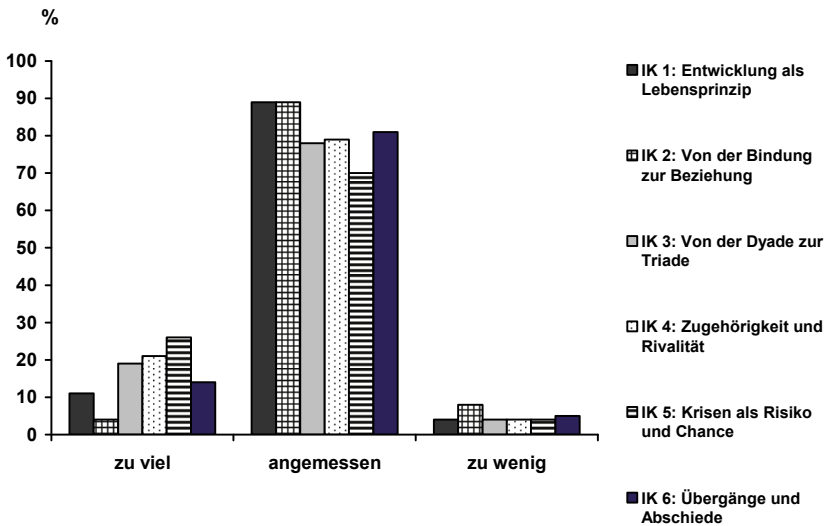


Abbildung 12: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf die Einschätzung des Umfangs der vermittelten Informationen „Wie beurteilen Sie insgesamt den Umfang der vermittelten Informationen?“

Es wird deutlich, dass sich sowohl im Hinblick auf den fachlichen als auch auf den persönlichen Lernerfolg Unterschiede zwischen den sechs Kursen ergeben: Beispielsweise geben die Befragten an, dass sie fachlich und persönlich im Rahmen des dritten Kurses („Von der Dyade zur Triade“) am meisten gelernt haben. Demgegenüber fällt sowohl der fachliche als auch der persönliche Lernerfolg für den fünften und sechsten Kurs um einiges geringer aus. Letztendlich ist es wenig überraschend und durchaus im Sinne übergeordneter Weiterbildungsziele zu interpretieren, dass der Wissenszuwachs gegen Ende zunehmend geringer ausfällt. Hier spiegeln sich vermutlich die erfolgten Lernprozesse wider, die anzeigen, dass sich die TeilnehmerInnen im Weiterbildungsverlauf erfolgreich Wissen angeeignet haben und somit zum Ende der Weiterbildung nur noch kleinere Lernfortschritte wahrnehmen.

Insgesamt betrachtet zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen den fachlichen Lernerfolg um einiges größer einschätzen, als das, was sie durch die Kurse für sich persönlich gelernt haben. Gleichzeitig scheinen beide Aspekte zusammenzuhängen: Bei denjenigen Kursen bei denen der fachliche Lernerfolg besonders positiv bewertet wird, fällt auch der persönliche Lernerfolg höher aus.

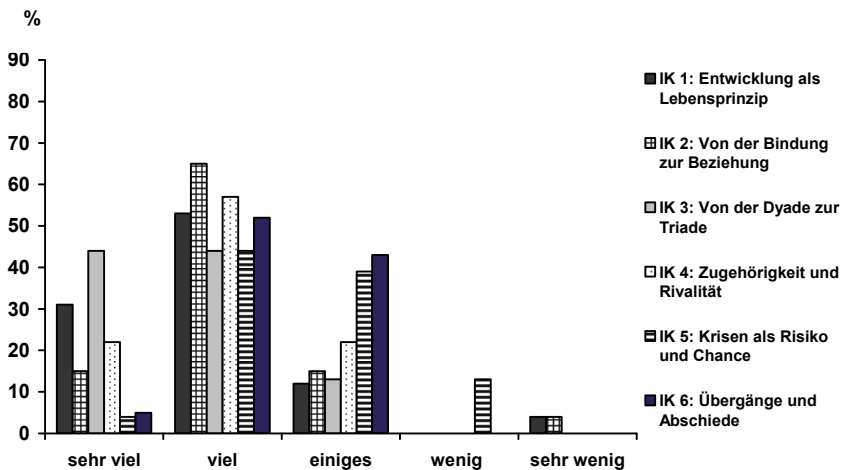


Abbildung 13: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf den fachlichen Lernerfolg
 „Wieviel haben Sie durch diesen Kurs fachlich gelernt?“

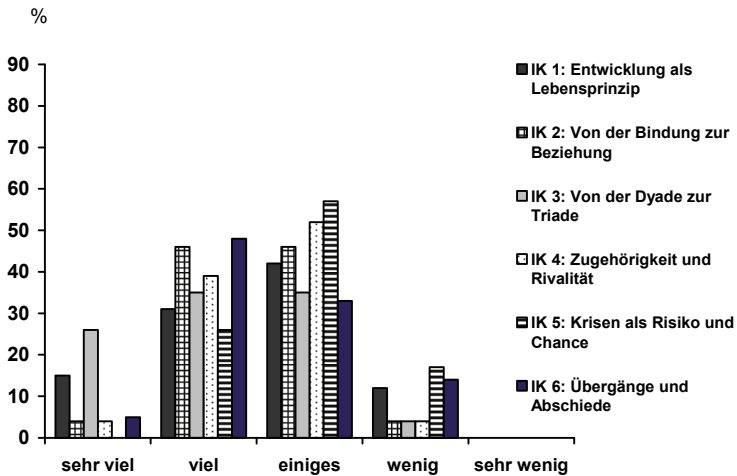


Abbildung 14: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf den persönlichen Lernerfolg
 „Wieviel haben Sie durch diesen Kurs persönlich gelernt?“

In Abbildung 15 ist abschließend wiedergegeben, wie häufig die verschiedenen Schulnoten für die sechs Intensivkurse vergeben wurden.

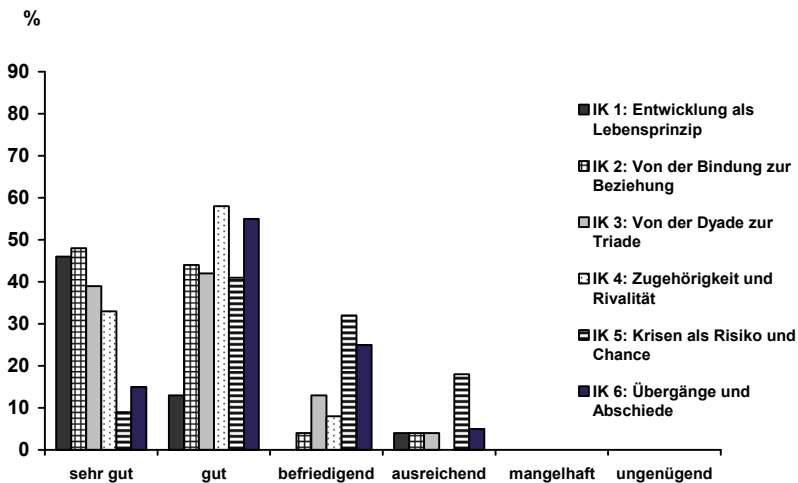


Abbildung 15: Vergleich der Intensivkurse 1 bis 6 (IK 1 bis IK6) im Hinblick auf die Bewertung mit einer „Schulnote“

Hier bestätigt sich, dass der fünfte Intensivkurs insgesamt am schlechtesten benotet wird, was sich im Übrigen auch in den durchschnittlichen Schulnoten widerspiegelt. Am besten wurden der erste und zweite Intensivkurs benotet, und zwar mit einer durchschnittlichen Schulnote von 1,6 (SD = 0,7 und SD = 0,8). Dem dritten und vierten Kurs haben die TeilnehmerInnen im Mittel eine 1,8 (SD = 0,8 sowie SD = 0,6) gegeben, wohingegen der fünfte Kurs eine 2,6 (SD = 0,9) und der sechste Kurs eine 2,2 (SD = 0,8) bekommen hat.

3.3.7 Zusammenfassende Einordnung der Evaluationsbefunde für die Intensivkurse

Insgesamt zeigt sich, dass die Übungseinheiten von den WeiterbildungsteilnehmerInnen positiver bewertet werden als die theoretischen Lerneinheiten (siehe Kapitel 3.3.1). Dieses Ergebnis dürfte letztendlich typisch für berufsbegleitende Weiterbildungsgänge im psychosozialen Arbeitsbereich sein, da der Erwerb weiterqualifizierender praktischer berufsbezogener Kompetenzen aus der Perspektive der TeilnehmerInnen meist im Vordergrund steht. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Selbsterfahrungseinheiten eher kontrovers eingeschätzt werden, d.h. obgleich ein vergleichsweise hoher Anteil der WeiterbildungsteilnehmerInnen angibt, von den Selbsterfahrungselementen zu profitieren und mit der Selbsterfahrungsgruppe zufrieden zu sein, gibt es gleichzeitig einen nicht zu vernachlässigenden Anteil (ungefähr ein Viertel), der diesbezüglich eher negative Einschätzungen abgibt.

Eine vergleichende Betrachtung der Evaluationsergebnisse für die sechs Kurse zeigt, dass der fünfte Intensivkurs „Krisen als Risiko und Chance“ deutlich negativer beurteilt wird als die übrigen Kurse. Dies spiegelt sich auch in der Schulnoteinschätzung wider: Mit einer 2,6 wird der fünfte Intensivkurs um eine ganze Schulnote schlechter bewertet als beispielsweise die ersten beiden Kurse. Dabei schneidet der fünfte Kurs sowohl im Hinblick auf die theoretischen Lerneinheiten und die Übungseinheiten als auch bezüglich der Selbsterfahrung schlechter ab. Im Einzelnen zeigt sich (vgl. Kapitel 3.3.2 bis 3.3.5), dass der fünfte Kurs insbesondere in Bezug auf die Gesamtstruktur und -didaktik sowie den Anwendungsbezug kritischer eingeschätzt wird als die übrigen Kurse. Beispielsweise beklagt ein Viertel der WeiterbildungsteilnehmerInnen, dass der fünfte Kurs zu wenig Gelegenheit zur Diskussion und aktiven Mitarbeit bot. Ein Blick auf die Antworten der offenen Fragen (z.B. „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“, „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“) verdeutlicht darüber hinaus, dass sich fast die Hälfte der TeilnehmerInnen mit den Einheiten zur Beratung von Kindern

und Jugendlichen schwer tat. Insbesondere wurde kritisiert, dass die Inhalte dieser Kurselemente nicht mit der Ankündigung übereinstimmten und dass die Einheiten schlecht strukturiert und nur unzureichend vorbereitet waren. Außerdem bemängeln mehrere TeilnehmerInnen, dass im Rahmen dieser Einheiten inhaltlich nur wenig vermittelt wurde und dass sie kaum einen Nutzen für die beraterische Praxis erkennen können. Auch der Umstand, dass im Rahmen des fünften Intensivkurses insgesamt zu wenig Zeit für die Fülle der Inhalte zur Verfügung stand wird hier von einem Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen betont.

Obwohl die meisten WeiterbildungsteilnehmerInnen (knapp 80%) angeben, sie seien eher zufrieden wird der sechste Intensivkurs „Übergänge und Abschiede“ im Hinblick auf die theoretischen Lerneinheiten weniger positiv beurteilt als die ersten vier Kurse (siehe auch Kapitel 3.3.1 bzw. Abbildung 8). Bezüglich der Lernatmosphäre, des Praxisbezugs und der Selbsterfahrung sind die Einschätzungen ähnlich positiv wie bei den anderen Kursen, lediglich im Hinblick auf die Gesamtstruktur und -didaktik äußern sich die WeiterbildungsteilnehmerInnen negativer. Die frei formulierten Antworten bestätigen dieses Ergebnis, da überwiegend verschiedene konzeptuelle und didaktische Schwächen angesprochen werden: Mit Abstand am häufigsten wird hier die Theologieeinheit kritisiert, die „langweilig“ und „didaktisch schlecht“ gewesen sei und „kein theologisches Profil“ erkennen ließ. Auch die Psychatrieeinheit wird wenig positiv beurteilt (zuviel Allgemeinbekanntes, inhaltsleer). Darüber hinaus bemängeln einige WeiterbildungsteilnehmerInnen, dass der Kurs mit belastenden Themen (wie Trauer, Suizid, Trauma) überfrachtet war und dass im Rahmen des Kurses zuviel Stoff in zu kurzer Zeit vermittelt wurde.

Der vierte Intensivkurs „Zugehörigkeit und Rivalität“ wird im Hinblick auf die Übungseinheiten ähnlich bewertet wie der fünfte Kurs (vgl. Kapitel 3.3.1). Hier bezieht sich die Kritik der WeiterbildungsteilnehmerInnen in erster Linie darauf, dass zu wenig Übungsgelegenheiten bestanden (dies bemängeln hier knapp 40%, vgl. auch Tabelle 12) und zu wenig Zeit für die Auswertung der Rollenspiele zur Verfügung stand. Zusammengefasst werden die sechs Intensivkurse positiv von den WeiterbildungsteilnehmerInnen beurteilt. Um einen weiterführenden Einblick davon zu bekommen, was zu der insgesamt positiven Bewertung der sechs Kurse beigetragen hat, wurden die Antworten auf die offenen Fragen „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen“ sowie „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht“ gesichtet. Es zeigt sich, dass über die verschiedenen Kurse hinweg vor allen Dingen einzelne Arbeitsformen der praktischen Übungseinheiten, wie Rollenspiele und Fallarbeiten das Lernen erleichtert haben. Auch der gelungene Wechsel zwischen Theorie, Praxis und Selbsterfahrung wird wiederholt positiv hervorgehoben.

An Verbesserungsmöglichkeiten benennen die TeilnehmerInnen vor allen Dingen, dass die Kurse noch mehr Möglichkeiten bieten sollten, das Erlernete praktisch einzuüben. Eine weitere häufig genannte Anregung zur Weiterentwicklung der Kurse ist, in einem höheren Maße Körper- und Lockerungsübungen sowie Elemente zur Körperwahrnehmung in die Kurse zu integrieren.

3.4 Einschätzungen der Praktika

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Beurteilungen der Praktikumsabschnitte. Als Erstes werden die Zufriedenheitseinschätzungen der WeiterbildungsteilnehmerInnen für die Praktikumsbegleitung durch das EZI, für die Betreuung des Praktikums insgesamt sowie die Supervision wiedergegeben. In Analogie zur Ergebnisdarstellung für die Intensivkurse werden im Anschluss die Befunde zu den Bereichen Didaktik des Praktikums (Kapitel 3.4.2), Umgang mit PraktikantIn/Integration in das Team (Kapitel 3.4.3), Betreuung des Praktikums (Kapitel 3.4.4) sowie Theorie-Praxis-Verzahnung (Kapitel 3.4.5) präsentiert. Das Kapitel 3.4.6 umfasst dann die globalen Beurteilungen der Praktika im Hinblick auf die Anforderungen im Praktikum und den Lernerfolg sowie die Schulnoteneinschätzung für die Praktikumsabschnitte insgesamt.

Um die nachfolgenden Informationen zur Zufriedenheit mit den verschiedenen Praktikumsabschnitten besser einordnen zu können, werden zunächst einige Angaben zu den Rahmenbedingungen der Praktika vorgestellt. Tabelle 14 zeigt, in welcher Beratungsstelle die fünf Praktika absolviert wurden.

Tabelle 14: Übersicht über die Stellen, in denen die Praktikumsabschnitte (Prak) absolviert wurden

	Prak 1	Prak 2	Prak 3	Prak 4	Prak 5
Integrierte familienorientierte Beratungsstelle	54% (14)	54% (14)	54% (14)	58% (15)	42% (11)
Erziehungs- und Familienberatungsstelle	4% (1)	8% (2)	12% (3)	12% (3)	35% (9)
Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle	39% (6)	27% (7)	23% (6)	19% (5)	8% (2)
Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle	4% (1)	4% (1)	4% (1)	4% (1)	4% (1)
in Praktikumsstelle angestellt?	15% (4)	15% (4)	15% (4)	19% (5)	23% (6)

Anmerkungen. In den Klammern sind die absoluten Häufigkeiten wiedergegeben.

Die ersten vier Praktikumsabschnitte werden von jeweils mehr als der Hälfte der WeiterbildungsteilnehmerInnen in einer integrierten familienorientierten Beratungsstelle (IFB-Stelle) geleistet. Beim fünften Praktikumsabschnitt fällt dieser Anteil etwas geringer aus, da hier gut ein Drittel in einer Erziehungs- und Familienberatungsstelle als PraktikantIn tätig ist. Insgesamt haben sechs WeiterbildungsteilnehmerInnen (23%) alle fünf Praktikumsabschnitte in einer IFB-Stelle absolviert, d.h. drei Viertel der TeilnehmerInnen hat im Weiterbildungsverlauf mindestens einmal die Stelle gewechselt. Dabei fällt der Anteil der Wechsler mit 35% (also 9 TeilnehmerInnen) vom vierten zum fünften Praktikumsabschnitt am größten aus.

Zu Beginn der Weiterbildung sind nur vier der zukünftigen BeraterInnen in der Stelle in der sie ihr Praktikum leisten auch angestellt (allerdings lediglich als Teilzeitkraft); dieser Anteil erhöht sich im Weiterbildungsverlauf auf sechs TeilnehmerInnen (siehe ebenfalls Tabelle 14).

Tabelle 15 zeigt, dass sich die durchschnittliche Anzahl an geleisteten Beratungsstunden im Weiterbildungsverlauf nahezu verdreifacht: Während im ersten Praktikumsabschnitt im Mittel 36,2 Beratungsstunden geleistet werden, sind es im fünften Praktikum bereits 93,2 Stunden. Die hohen Standardabweichungen verweisen darauf, dass es zwischen den einzelnen PraktikantInnen große Unterschiede gibt. Beispielsweise liegt der Range der Beratungsstunden für das erste Praktikum zwischen 8 und 150 Stunden, für das fünfte zwischen 3 und 300 Stunden. Hier bildet sich auch ab, dass die WeiterbildungsteilnehmerInnen die Praktika bzw. den Erwerb der erforderlichen 180 Beratungsstunden individuell – in Abhängigkeit von ihrer persönlichen und familialen Lebenssituation sowie der jeweiligen beruflichen Belastung – ausgestalten können.

Tabelle 15: Übersicht über die durchschnittliche Anzahl an geleisteten Beratungsstunden in den verschiedenen Bereichen

	Prak 1 M (SD)	Prak 2 M (SD)	Prak 3 M (SD)	Prak 4 M (SD)	Prak 5 M (SD)
h_{gesamt}	36,2 (34,9)	50,3 (47,1)	64,6 (49,8)	62,8 (45,8)	93,2 (79,0)
$h_{\text{Einzel-/Lebens}}$	29,3 (34,7)	36,3 (42,1)	29,0 (26,2)	31,0 (23,0)	28,1 (33,2)
h_{Paar}	4,0 (10,4)	5,8 (19,2)	26,8 (29,3)	20,9 (20,7)	25,9 (32,7)
$h_{\text{Erziehung}}$	3,6 (6,0)	6,9 (8,0)	8,0 (12,5)	7,3 (10,3)	23,1 (22,0)
h_{SKB}	0,1 (0,9)	0,5 (2,0)	0,9 (2,9)	3,4 (4,5)	19,8 (47,6)

Anmerkungen. Prak = Praktikumsabschnitt. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. h_{gesamt} = Beratungsstunden insgesamt, $h_{\text{Einzel-/Lebens}}$ = Beratungsstunden Einzel-/Lebensberatung, h_{Paar} = Beratungsstunden Paarberatung, $h_{\text{Erziehung}}$ = Beratungsstunden Erziehungsberatung, h_{SKB} = Beratungsstunden Schwangerschaftskonfliktberatung.

Wie in der Weiterbildungskonzeption verankert, liegt der Schwerpunkt in den ersten beiden Praktikumsabschnitten eindeutig im Bereich der Einzel- und Lebensberatung. Im Rahmen des dritten und vierten Praktikums kommt dann als weiteres bedeutendes Setting das der Paarberatung hinzu. Zum fünften Praktikumsabschnitt wechselte ein Teil der WeiterbildungsteilnehmerInnen in Erziehungsberatungsstellen, sofern sie ihr Praktikum in einer reinen Ehe- und Lebensberatungsstelle begonnen hatten. Bei den meisten TeilnehmerInnen sind dann alle Beratungsfelder mit einem bedeutenden Stundenanteil vertreten.

3.4.1 Zufriedenheit in den Bereichen Praktikumsbegleitung, Betreuung und Supervision

Die Abbildungen 16 bis 18 fassen die Zufriedenheitseinschätzungen für die Praktikumsbegleitung durch das EZI, die Gesamtbetreuung des Praktikums und die Supervision für die insgesamt fünf Praktikumsabschnitte der IFB-Weiterbildung zusammen.

Zunächst wird deutlich, dass die Zufriedenheit mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI auf vergleichsweise hohem Niveau anzusiedeln ist: Insgesamt geben jeweils zwischen 83% und 91% an, dass sie mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI „eher“ bzw. „voll und ganz“ zufrieden sind. Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass nur eine Minderheit „voll und ganz“ zufrieden ist (siehe Abbildung 16), hier ist also durchaus Verbesserungspotential auszumachen.

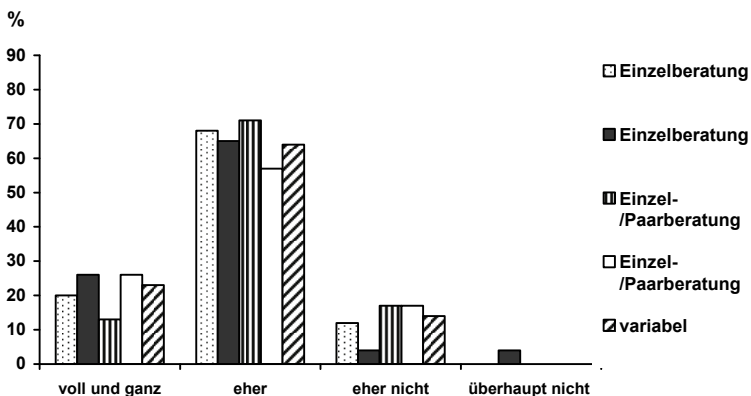


Abbildung 16: Vergleich der Praktikumsabschnitte 1 bis 5 im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI
Item: „Mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI bin ich zufrieden.“

Im Vergleich zeigt sich, dass die Betreuung der Praktika insgesamt (siehe Abbildung 17) etwas positiver beurteilt wird als die Praktikumsbegleitung durch das EZI.

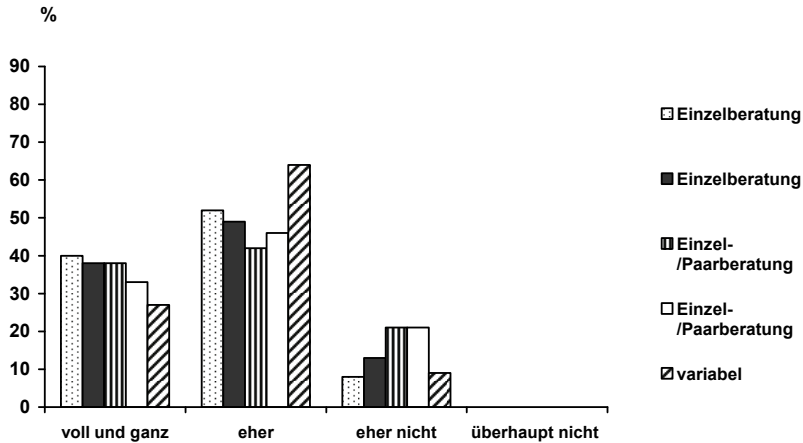


Abbildung 17: Vergleich der Praktikumsabschnitte 1 bis 5 im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Betreuung des Praktikums insgesamt
Item: „Mit der Betreuung des Praktikums bin ich insgesamt zufrieden.“

Die Supervision wird vergleichsweise kontrovers beurteilt, d.h. sowohl der Anteil der TeilnehmerInnen, die voll und ganz zufrieden sind (zwischen 30% und 46%) als auch der Anteil derer, die eher oder überhaupt nicht zufrieden sind (8% bis 29%) fällt größer aus (vgl. Abbildung 18). Beim dritten und vierten Praktikumsabschnitt ist sogar mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen mit der Supervision unzufrieden.

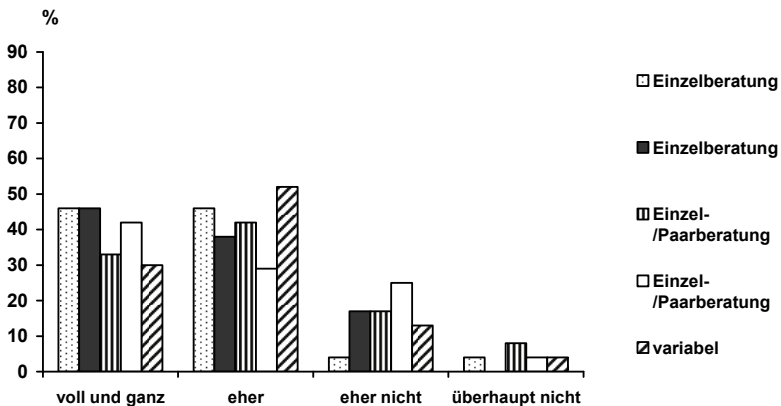


Abbildung 18: Vergleich der Praktikumsabschnitte 1 bis 5 im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Supervision
Item: „Mit der Supervision während des letzten halben Jahres bin ich zufrieden.“

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die fünf Praktika recht vergleichbar eingeordnet werden.

3.4.2 Zufriedenheit mit der Didaktik des Praktikums

Die *Didaktik des Praktikums* wird insgesamt gesehen recht positiv eingeschätzt (vgl. Tabelle 16 sowie die detaillierten Ergebnisdarstellungen in den Tabellen A-35 bis A-39 im Anhang): Schließlich geben nur jeweils ein bis zwei WeiterbildungsteilnehmerInnen an, dass sie die Praktikumsabschnitte als planlos und unstrukturiert erlebt haben. Gleichzeitig stimmen fast durchgängig alle TeilnehmerInnen „voll und ganz“ oder „eher“ der Aussage zu, dass sie im Rahmen des Praktikums wichtige beraterische Kompetenzen erwerben und/oder ausbauen konnten. Die Tabellen A-35 bis A-39 im Anhang zeigen jedoch weiterführend, dass zunächst fast die Hälfte der TeilnehmerInnen dieser Aussage bezogen auf den Erwerb von beraterischen Kompetenzen voll und ganz zustimmen, während es im weiteren Verlauf noch gut ein Drittel sind. Möglicherweise spiegeln sich auch hier die bereits erfolgten Lernprozesse wider.

Im Vergleich zu den entsprechenden Beurteilungen der Intensivkurse fällt auf, dass die TeilnehmerInnen bei ihren Einschätzungen der Praktika doch in etwas höherem Maße auch die negativen Antwortkategorien nutzen. Vor allem die Rollenvielfalt (PraktikantIn, BeraterIn, SupervisandIn), die mit dem Praktikum verbunden ist, wird von einigen WeiterbildungsteilnehmerInnen als nicht ganz unproblematisch erlebt. Außerdem macht mehr als ein Viertel der zukünftigen BeraterInnen durchgängig die Erfahrung, dass die PraktikumsleiterIn kaum oder gar nicht dazu ermuntert, Inhalte und Methode aus der Weiterbildung anzuwenden.

Tabelle 16: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur *Didaktik des Praktikums* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	Prak 1	Prak 2	Prak 3	Prak 4	Prak 5
beraterische Kompetenzen erworben	92%	100%	100%	100%	96%
planlos und unstrukturiert	8%	4%	8%	4%	0%
geeignete Fälle	85%	92%	84%	80%	79%
Rollenvielfalt unproblematisch	69%	71%	75%	75%	70%
PraktikumsleiterIn ermuntert	73%	71%	75%	74%	61%

Anmerkungen. Prak = Praktikumsabschnitt.

3.4.3 Zufriedenheit mit der Integration in das Team

Tabelle 17 fasst die Ergebnisse für den Bereich *Umgang mit PraktikantIn und Integration in das Team* zusammen, der insgesamt sehr positiv beurteilt wird. Die Tabellen A-40 bis A-44 verdeutlichen, dass insbesondere für die beiden Aussagen „Die PraktikumsleiterIn verhält sich mir gegenüber freundlich und respektvoll“ sowie „Die anderen MitarbeiterInnen der Beratungsstelle begegnen mir kollegial und freundlich“ ein hohes Ausmaß an uneingeschränkter Zustimmung zu finden ist.

Der einzige Aspekt, der etwas negativ bewertet wird, betrifft das Interesse der KollegInnen an der Weiterbildung bzw. den Weiterbildungsinhalten: Fast 40% der zukünftigen BeraterInnen macht im Praktikum die Erfahrung, dass die anderen MitarbeiterInnen der Beratungsstelle eher wenig Interesse zeigen und sich eher nicht nach Weiterbildungsinhalten erkundigen.

Zusammengenommen weisen die Befunde jedoch sehr deutlich darauf hin, dass die PraktikantInnen sehr gut in das Team integriert werden und im kollegialen Miteinander sehr positive Erfahrungen machen. Dies gilt für alle Praktikumsabschnitte gleichermaßen.

Tabelle 17: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur *Integration in das Team* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	Prak 1	Prak 2	Prak 3	Prak 4	Prak 5
angenehme Arbeitsatmosphäre	96%	83%	83%	92%	87%
gute Integration in das Team	96%	83%	91%	96%	78%
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	100%	96%	96%	96%	90%
freundliche KollegInnen	100%	96%	100%	100%	100%
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	96%	88%	92%	87%	87%
Interesse an Weiterbildung vom Team	62%	59%	63%	67%	65%

Anmerkungen. Prak = Praktikumsabschnitt.

3.4.4 Zufriedenheit mit der Betreuung

Hinsichtlich der *Betreuung und Organisation des Praktikums* können die Ergebnisse als gut eingeschätzt werden (siehe Tabelle 18).

Besonders positiv und unterstützend wird die MentorIn/SupervisorIn während der ersten beiden Praktikumsabschnitte erlebt: Immerhin stimmen hier bis zu knapp

zwei Drittel der PraktikantInnen voll und ganz zu, dass ihre MentorIn/SupervisorIn ihren Lernprozess so unterstützt, wie sie es sich wünschen und dass sie sie im Hinblick auf ihre beraterisch-therapeutische Kompetenz als Vorbild erleben (vgl. Tabellen A-45 und A-46 im Anhang). Bei den folgenden Praktikumsabschnitten wird die MentorIn/SupervisorIn etwas weniger positiv eingeschätzt (vgl. Tabellen A-47 bis A-49).

Am kritischsten wird die Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn eingeschätzt: Bis zu ein Viertel der WeiterbildungsteilnehmerInnen beurteilt diese als eher bzw. überhaupt nicht gut.

Tabelle 18: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur *Betreuung* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	Prak 1	Prak 2	Prak 3	Prak 4	Prak 5
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn	76%	80%	80%	82%	76%
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess	76%	84%	79%	69%	78%
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess	92%	83%	71%	71%	78%
PraktikumsleiterIn als Vorbild	88%	84%	92%	88%	83%
MentorIn als Vorbild	100%	96%	88%	84%	87%

Anmerkungen. Prak = Praktikumsabschnitt.

Tabelle 19: Prozentualer Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die den verschiedenen Aussagen zur *Theorie-Praxis-Verzahnung* zustimmen (zusammengefasste Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“)

	Prak 1	Prak 2	Prak 3	Prak 4	Prak 5
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden	88%	96%	83%	96%	91%
informierte PraktikumsleiterIn	85%	88%	85%	75%	69%
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI	90%	84%	86%	71%	87%
informierte MentorIn/SupervisorIn	100%	96%	83%	87%	79%
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	8%	8%	37%	8%	23%

Anmerkungen. Prak = Praktikumsabschnitt.

3.4.5 Zufriedenheit mit der Theorie-Praxis-Verzahnung

Die Theorie-Praxis-Verzahnung wird von den WeiterbildungsteilnehmerInnen insgesamt als gelungen beurteilt (vgl. Tabelle 19). Über die fünf Praktikumsabschnitte hinweg stimmen jeweils zwischen 83% bis zu 96% der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass sie vieles von den Inhalten und Methoden des Intensivkurses praktisch anwenden konnten. Die Tabellen A-50 bis A-54 im Anhang verdeutlichen jedoch, dass sich der prozentuale Anteil der Befragten, die hier uneingeschränkt zustimmen können nach dem ersten Praktikumsabschnitt mehr oder weniger deutlich verringert. Ansonsten fällt auf, dass beim dritten und fünften Praktikumsabschnitt ein nicht zu vernachlässigender Anteil angibt, dass sie sich durch die Intensivkurse nicht ausreichend auf die praktische Tätigkeit vorbereitet gefühlt haben (siehe Tabelle 19). Hier spielt sicher eine Rolle, dass beim dritten Praktikum als weiteres Setting die Paarberatung hinzukommt und beim fünften Praktikumsabschnitt schließlich auch die komplexeren Arbeitsfelder der Erziehungs- und Schwangerschaftskonfliktberatung mit einem nicht unerheblichen Stundenanteil vertreten sind (vgl. Tabelle 15). Zudem kommt vermutlich zum Tragen, dass der fünfte Intensivkurs, der auf das letzte Praktikum vorbereitet, um einiges schlechter beurteilt wird als die anderen Kurse (vgl. Kapitel 3.3).

Darüber hinaus zeigt sich, dass nach dem vierten und fünften Praktikumsabschnitt zwischen einem Viertel und einem Drittel angeben, die PraktikumsleiterInnen seien eher nicht oder überhaupt nicht über die Inhalte der Intensivkurse am EZI informiert gewesen. Einerseits verwundert es, dass dieser Eindruck bei den WeiterbildungsteilnehmerInnen entstanden ist, denn die PraktikumsleiterInnen werden durch ausführliche Rundbriefe regelmäßig über die Kursinhalte am EZI informiert. Andererseits ist zu bedenken, dass die fachlich-theoretische Ausrichtung einiger Praktikumsstellen nicht dem tiefenpsychologischen Weiterbildungskonzept des EZI entspricht, d.h. die konkrete beraterische Arbeit wird sich – trotz der Informationen von Seiten des EZI – an anderen Konzepten orientieren.

3.4.6 Globale Bewertungen der Praktika

Abbildung 19 illustriert, dass die Anforderungen, die während der Praktika gestellt wurden - von wenigen Ausnahmen abgesehen – als angemessen wahrgenommen wurden.

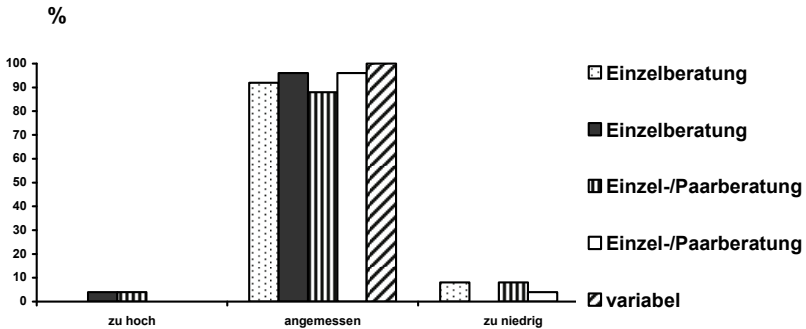


Abbildung 19: Vergleich der Praktika 1 bis 5 im Hinblick auf das Anforderungsniveau „Wie beurteilen Sie die Anforderungen, die im Laufe des Praktikums an Sie gestellt wurden?“

Darüber hinaus gibt jeweils mehr als 60% der WeiterbildungsteilnehmerInnen an, dass sie während der verschiedenen Praktikumsabschnitte viel bis sehr viel gelernt haben. Ein besonders guter Lernerfolg ist dabei für das vierte Praktikum zu verzeichnen (vgl. Abbildung 20) und dies obwohl die Unzufriedenheit mit der Supervision hier am größten ausfällt (vgl. Kapitel 3.4.1).

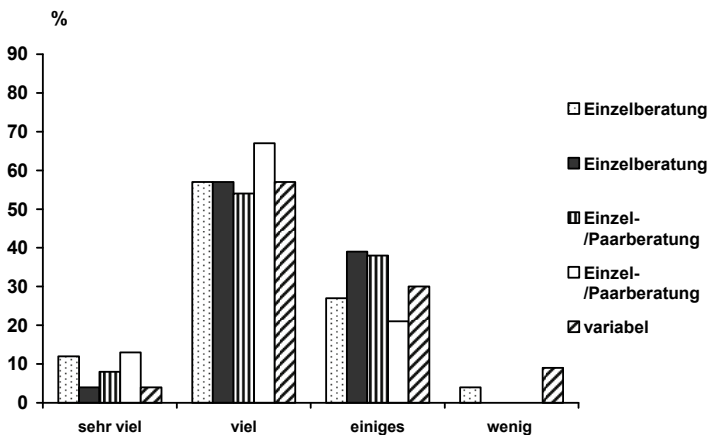


Abbildung 20: Vergleich der Praktika 1 bis 5 im Hinblick auf den Lernerfolg „Wieviel haben Sie während des zurückliegenden Praktikumsabschnittes insgesamt gelernt?“

Abbildung 21 verdeutlicht abschließend, dass die verschiedenen Praktika von den WeiterbildungsteilnehmerInnen insgesamt überwiegend mit der Schulnote „gut“ beurteilt werden. Im Vergleich zu der entsprechenden Schulnoteneinschätzung der Intensivkurse wird deutlich, dass die Kurse positiver bewertet werden (vgl. Abbildung 12). Dies spiegelt sich auch in den durchschnittlichen Schulnoten wider, die für die verschiedenen Praktikumsabschnitte zwischen 2,2 und 2,6 rangieren. Dabei werden der erste und der vierte Praktikumsabschnitt mit einer 2,2 (SD = 0,8 sowie SD = 0,6) insgesamt am besten bewertet. Der zweite und dritte Praktikumsabschnitt haben jeweils eine 2,4 bekommen (SD = 0,9 sowie SD = 0,8). Der fünfte Praktikumsabschnitt wird mit einer 2,6 (SD = 0,7) im Vergleich am schlechtesten benotet.

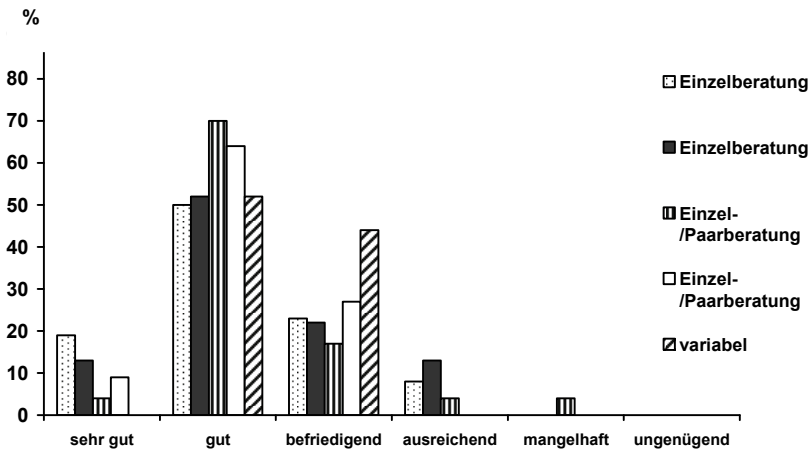


Abbildung 21: Vergleich der Praktika 1 bis 5 im Hinblick auf die Bewertung mit einer Schulnote

3.4.7 Zusammenfassende Einordnung der Evaluationsbefunde für die Praktika

Die fünf Praktikumsabschnitte werden von den WeiterbildungsteilnehmerInnen weitgehend vergleichbar eingeschätzt.

Dabei fällt die Zufriedenheit mit der Gesamtbetreuung der Praktika ein bisschen größer aus als die Zufriedenheit mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI, was andeutet, dass der Einfluss des EZI auf das Praktikum begrenzt ist. Dieses Ergebnis wird im Hinblick auf verschiedene Veränderungsoptionen im zusammenfassenden Ausblick diskutiert (vgl. Kapitel 4.3).

Für die Zufriedenheit mit der Supervision bleibt festzuhalten, dass diese ein wenig kontroverser beurteilt wird als die Betreuung der Praktika (vgl. Kapitel 3.4.1). Ein Blick auf die Gesamteinschätzungen anhand der Schulnoten macht deutlich, dass die Praktika insgesamt schlechter bewertet werden als die Intensivkurse (vgl. Kapitel 3.3.6 sowie Kapitel 3.4.6). Gleichzeitig spiegelt sich hier nochmals wider, dass die einzelnen Praktikumsabschnitte übereinstimmender beurteilt werden als die Kurse. Lediglich das fünfte und letzte Praktikum wird etwas schlechter „benotet“ – mit einer 2,6 – als die vorangegangenen. Vermutlich spielen hier mehrere Gründe eine Rolle: Zum einen muss bedacht werden, dass der Intensivkurs, der auf diesen Praktikumsabschnitt vorbereitet in der Bewertung der WeiterbildungsteilnehmerInnen um einiges negativer abschneidet als die anderen Kurse. Zum anderen sind im Rahmen dieses Praktikums erstmals alle Beratungsfelder (also neben der Einzel-/Lebensberatung und der Paarberatung auch die komplexeren Arbeitsfelder der Erziehungsberatung sowie die Schwangerschaftskonfliktberatung) mit einem substantiellen Stundenumfang vertreten (vgl. Tabelle 15). Das heisst, die zukünftigen BeraterInnen sind hier mit vielfältigeren Anliegen und Settings konfrontiert als bei den übrigen Praktika. Dies trägt sicher dazu bei, dass insgesamt knapp ein Viertel der WeiterbildungsteilnehmerInnen angibt, dass die Intensivkurse nicht ausreichend auf die praktische Tätigkeit vorbereitet haben (vgl. Kapitel 3.4.5). Die Antworten auf die entsprechende offene Frage („Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“) zeigen, dass neben konkreten Schwierigkeiten in der Beratung (wie z.B. die eigene Unsicherheit in der Erziehungsberatung, die Herausforderungen, die sich in diesem Beratungsfeld ergeben, wenn auch Jugendamt und Schule beteiligt sind, schwierige Paarberatungsfälle) auch Mängel in der Praktikumsorganisation und -begleitung beklagt werden. Hier geht es vor allem darum, dass einige WeiterbildungsteilnehmerInnen Schwierigkeiten hatten, überhaupt genügend Erziehungsberatungs- und Schwangerschaftskonfliktberatungsfälle zu bekommen; darüber hinaus wird kritisiert, dass es während des Praktikums zu wenig Fallbesprechungen und zu wenig Impulse durch die Supervision gab. Bei der Beurteilung des dritten Praktikumsabschnittes hat ebenfalls ein nicht zu vernachlässigender Anteil der zukünftigen BeraterInnen angegeben (insgesamt 37%, vgl. Tabelle 19), dass sie durch die Intensivkurse nicht ausreichend auf die praktische Beratungstätigkeit vorbereitet wurden. Im Rahmen der Antworten auf die offene Frage „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“ wird wiederholt angesprochen, dass sie im Rahmen dieses halbjährigen Praktikums zu wenig oder zu wenig unterschiedliche Fälle hatten. Außerdem wird in knapp einem Fünftel der Antworten Kritik an der Supervision (zu wenig, zu unkonkret, nicht tiefenpsychologisch orientiert) deutlich.

Um weitere Ideen zu bekommen, wie die Praktikumsituation insgesamt positiv verändert werden kann, wurden die von den TeilnehmerInnen frei formulierten Verbesserungsvorschläge ausgewertet, wobei hier nur diejenigen Anregungen wiedergegeben werden, die im Weiterbildungsverlauf immer wieder angesprochen werden. Dabei wird deutlich, dass die WeiterbildungsteilnehmerInnen in einer besseren Koordination bzw. Kooperation zwischen MentorIn/SupervisorIn und der StellenleiterIn eine ganz zentrale Verbesserungsmöglichkeit sehen (vgl. auch Kapitel 3.4.4). Im Rahmen einer Reflexion dieses Ergebnisses im DozentInnenteam wurde allerdings die Frage aufgeworfen, ob eine engere Kooperation nicht auch die Autonomieentwicklung der WeiterbildungsteilnehmerInnen hemmen könnte. Darüber hinaus wird vergleichsweise häufig der Wunsch nach mehr (und besserer) Supervision laut. Auch ein leichter Zugang zur Schwangerschaftskonflikt- und Erziehungsberatung wird in diesem Zusammenhang wiederholt benannt. Abschließend interessiert, welche positiven Praktikumserfahrungen die TeilnehmerInnen gemacht haben. Dafür wurden die Antworten auf die Frage „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“ zusammenfassend betrachtet. Es zeigt sich, dass die zukünftigen BeraterInnen immer wieder betonen, dass sie das Eingebundensein in ein Team und die kollegiale Atmosphäre in den Praktikumsstellen als sehr hilfreich und angenehm erlebt haben. Auch die Supervision wird wiederholt als positive und hilfreiche Lernerfahrung hervorgehoben. Ab der Mitte der Weiterbildung schildern die TeilnehmerInnen zunehmend, dass sie die wachsende eigene Sicherheit und Kompetenz sowie die Einblicke in die verschiedenen Beratungsfelder positiv erleben.

3.5 Zur beruflichen Entwicklung der WeiterbildungsabsolventInnen

Die berufliche Entwicklung, vor allem hinsichtlich der Integration der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt, stellt einen Schwerpunkt dieses Evaluationsvorhabens dar. Auch aus der Perspektive der AbsolventInnen dürfte ein wesentliches Kriterium für den „Erfolg“ der Weiterbildung darin bestehen, ob sich eine konkrete Verbesserung ihrer beruflichen Situation ergibt. Die Relevanz dieses Kriteriums für die WeiterbildungsteilnehmerInnen spiegelt sich auch in den bereits vorgestellten Befunden wider: Immerhin gibt anfänglich nur eine einzige Befragte an, dass sie mit der Teilnahme an der Weiterbildung keine konkreten Erwartungen im Hinblick auf die eigene Integration in den Arbeitsmarkt verbindet (vgl. Kapitel 3.1.1). Durch die halbjährigen Praktikumsabschnitte erhalten die TeilnehmerInnen

nicht nur die Gelegenheit, die erworbenen Kompetenzen und Lerninhalte in der Alltagspraxis umzusetzen, sondern es eröffnen sich zugleich Kontaktmöglichkeiten und Zugänge zum regionalen Arbeitsmarkt, aus denen beispielsweise Honorartätigkeiten, begrenzte Teilzeitbeschäftigungen oder Festanstellungen hervorgehen können. Gleichzeitig dürfte die breite Basisqualifikation der IFB-Absolventinnen, die verschiedene Beratungsfelder umfasst, die Chancen auf einen Arbeitsplatz im Beratungsbereich deutlich erhöhen.

Tabelle 20 vermittelt zunächst einen prägnanten Überblick über die Veränderungen, die ein dreiviertel Jahr nach Weiterbildungsabschluss zu verzeichnen sind.

Tabelle 20: Rangreihe der konkreten Veränderungen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt, neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 19, Mehrfachantworten waren möglich)

	n	%
1. Durch die Weiterbildung habe ich eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen.	8	42
2. Durch die Weiterbildung habe ich eine Stelle im Beratungsbereich bekommen.	7	37
3. Keine Veränderung.	3	15
4. Durch die Weiterbildung konnte ich meine Arbeitszeit erhöhen.	2	11
5. Durch die Weiterbildung konnte ich meinen Arbeitsplatz sichern.	1	5
6. Durch die Weiterbildung war es möglich, überhaupt eine Anstellung zu bekommen.	0	0
7. Durch die Weiterbildung habe ich eine Leitungsfunktion bekommen.	0	0
8. Durch die Weiterbildung konnte ich meinen Arbeitsplatz wechseln.	0	0
Sonstige	4	20

Anmerkungen. n = absolute Häufigkeiten, % = prozentualer Anteil.

Die Kategorie „Sonstige“ umfasst die Folgenden frei formulierten, wörtlich wiedergegebenen Antworten: „eine eigene Praxis zu eröffnen“, „Honorartätigkeit in Aussicht“ (wurde zweimal genannt), „Weiterbildung leider nur nutzbar als Vorbereitung für Psychotherapie-Ausbildung“.

Insgesamt stellt sich die berufliche Situation neun Monate nach Weiterbildungsabschluss sehr erfreulich dar: So haben 42% der Absolventinnen eine Honorartätigkeit und 37% eine Stelle im Beratungsbereich bekommen. Nur drei ehemalige WeiterbildungsteilnehmerInnen geben an, dass sich keine Veränderungen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt ergeben haben. Im Einzelnen handelt es sich hier um eine Diplom-Psychologin, die mittlerweile eine Ausbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin begonnen hat sowie um eine Sozialarbeiterin und eine Theologin, die beide bereits zu Weiterbildungsbeginn eine feste Anstellung im Beratungsbereich hatten.

Auf der Grundlage von Tabelle 21, die die Ergebnisse zur beruflichen Entwicklung in der Institutionellen Beratung über alle Erhebungszeitpunkte zusammenfasst, soll die Befundlage nun ausführlich betrachtet werden.

Tabelle 21: Entwicklung der Berufstätigkeit in der Institutionellen Beratung für die 19 WeiterbildungsteilnehmerInnen von denen Angaben zu allen vier Erhebungszeitpunkten (EZP) vorliegen

Sind Sie gegenwärtig in der Institutionellen Beratung tätig?	1. EZP	2. EZP	3. EZP	4. EZP
nein und ich habe noch gar nicht in der Institutionellen Beratung gearbeitet ^{nur zum 1. EZP vorgegeben}	58% (11)	---	---	---
nein, aber ich habe früher bereits in der Institutionellen Beratung gearbeitet ^{nur zum 1. EZP vorgegeben}	0% (0)	---	---	---
nein und ich habe auch keine bezahlte Tätigkeit in der Institutionellen Beratung in Aussicht ^{nur zum 3. und 4. EZP vorgegeben}	---	---	16% (3)	5% (1)
ja, auf ehrenamtlicher Basis	11% (2)	0% (0)	16% (3)	11% (2)
ja, als PraktikantIn im Rahmen der Weiterbildung ^{nur zum 2. EZP vorgegeben}	---	68% (13)	---	---
nein, aber ich habe eine bezahlte Tätigkeit in der Institutionellen Beratung in Aussicht ^{nur zum 3. und 4. EZP vorgegeben}	---	---	16% (3)	5% (1)
ja, auf Honorarbasis	5% (1)	11% (2)	21% (4)	37% (7)
ja, als teilzeitbeschäftigte Angestellte	21% (4)	21% (4)	26% (5)	42% (8)
ja, als vollzeitbeschäftigte Angestellte	5% (1)	0% (0)	5% (1)	0% (0)

Anmerkungen. Einige Antwortalternativen wurden nur zu einzelnen Erhebungszeitpunkten vorgelegt, z.B. wurde die Antwortmöglichkeit „ja, als PraktikantIn im Rahmen der Weiterbildung“ ausschließlich zum zweiten Erhebungszeitpunkt vorgegeben. 1. EZP = 1. Erhebungszeitpunkt (Beginn der Weiterbildung), 2. EZP = 2. Erhebungszeitpunkt (Mitte der Weiterbildung), 3. EZP = 3. Erhebungszeitpunkt (unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung), 4. EZP = 4. Erhebungszeitpunkt (neun Monate nach Abschluss der Weiterbildung). In den Klammern sind die absoluten Häufigkeiten wiedergegeben.

Zunächst wird deutlich, wie bereits in Kapitel 2.2 berichtet, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen (58%) zu Beginn der Weiterbildung noch nie in der Institutionellen Beratung gearbeitet hat. Eine WeiterbildungsteilnehmerIn (SozialarbeiterIn) hat zum ersten Erhebungszeitpunkt eine unbefristete Vollzeitstelle und zwar in einer AIDS-Beratungsstelle. Insgesamt vier KandidatInnen haben eine Teilzeitanstellung in einer Beratungsstelle: Zwei davon arbeiten in einer integrierten familienorientierten Beratungsstelle (eine TheologIn mit einem Umfang von 29 Stunden pro Woche und eine SozialpädagogIn mit 19,25 Stunden pro Woche) und zwei in einer Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle (eine TheologIn mit 17 Stunden pro Woche und eine Diplom-PädagogIn mit 19,25 Stunden pro Woche). Eine Weiterbildungsteil-

nehmerIn hat einen geringfügigen Honorarvertrag über 2,5 Stunden pro Woche. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt, d.h. *nach Absolvieren der Hälfte der Weiterbildung*, sind fast 70% der TeilnehmerInnen als PraktikantInnen in einer Beratungsstelle tätig. Darüber hinaus gibt es zu diesem Zeitpunkt zwei WeiterbildungsteilnehmerInnen, die auf Honorarbasis in einer Beratungsstelle tätig sind und vier, die eine Teilzeitanstellung haben.

Unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung haben lediglich drei TeilnehmerInnen noch keine bezahlte Tätigkeit in der Institutionellen Beratung in Aussicht. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um zwei Diplom-Psychologinnen und eine Theologin. Ebenfalls drei WeiterbildungsteilnehmerInnen (eine Theologin, eine Lehrerin und ein nichtakademischer Grundberuf) sind ehrenamtlich in der Beratung tätig. Allerdings handelt es sich bei diesen beiden Gruppen überwiegend um WeiterbildungsteilnehmerInnen, die zur ersten Erhebung noch nie in der Institutionellen Beratung gearbeitet haben und die erst zur zweiten Erhebung ausschließlich als PraktikantInnen im Rahmen der Weiterbildung tätig waren. Im Bereich der Honorartätigkeiten ist ein leichter Zuwachs zu verzeichnen: Mittlerweile haben vier TeilnehmerInnen eine Honorartätigkeit, wobei zwei davon (eine Diplom-Psychologin und eine Diplom-Religionspädagogin) zu Beginn der Weiterbildung noch nie in der Institutionellen Beratung tätig waren und im Weiterbildungsverlauf ausschließlich als PraktikantInnen gearbeitet haben und nun Honorarverträge mit sechs bzw. vier Stunden pro Woche haben. Darüber hinaus hat eine WeiterbildungsabsolventIn aus einem nicht-akademischen Grundberuf, die zu Beginn der Weiterbildung ehrenamtlich im Beratungsbereich tätig war, eine Honorartätigkeit mit 4 Stunden pro Woche akquirieren können. Außerdem befindet sich in dieser Gruppe noch die Diplom-Pädagogin, deren befristete Teilzeitbeschäftigung zu einer Honorartätigkeit (mit 10 Stunden) geworden ist. Der durchschnittliche Umfang der Honorartätigkeiten liegt allerdings bei sechs Stunden pro Woche, was als vergleichsweise gering einzuordnen ist.

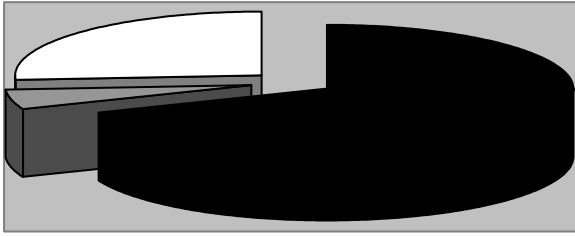
Betrachtet man nun die Situation *neun Monate nach Weiterbildungsende* so ist insgesamt eine sehr positive Entwicklung zu konstatieren: Lediglich eine einzige Absolventin hat keine bezahlte Tätigkeit in Aussicht und hierbei handelt es sich um die Diplom-Psychologin, die sich mittlerweile für eine Ausbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin entschieden hat und seit Weiterbildungsende das Psychiatriejahr absolviert. Zwei WeiterbildungsabsolventInnen (eine LehrerIn und eine Theologin) arbeiten auf ehrenamtlicher Basis in der Institutionellen Beratung; beide waren allerdings zuvor noch nie bzw. ausschließlich während der Praktikumsabschnitte beraterisch tätig. Eine Diplom-Psychologin gibt ein dreiviertel Jahr nach Weiterbildungsende an, dass sie eine bezahlte Tätigkeit in Aussicht hat, wobei sie

mit 80% Wahrscheinlichkeit davon ausgeht, dass sie diese Tätigkeit auch tatsächlich bekommt.

Der größte Zuwachs ist im Bereich der Honorartätigkeiten zu verzeichnen: Vier AbsolventInnen (drei aus nicht-akademischen Grundberufen und eine SozialarbeiterIn) haben neue Honoraraufträge akquirieren können. Insgesamt variiert der Stundenumfang der Honorartätigkeiten recht stark und bewegt sich in einem Rahmen von 2 bis 15 Stunden wöchentlich. Auffällig ist, dass die besonders niedrigen Stundenkontingente in erster Linie auf nicht-akademische Grundberufe entfallen. Im Bereich der Teilzeitanstellungen ist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen: 42% der WeiterbildungsteilnehmerInnen, die sich an der Befragung neun Monate nach Weiterbildungsende beteiligt haben, sind nun in einer Beratungsstelle auf Teilzeitbasis (zwischen 7 und 29 Stunden pro Woche) fest angestellt. Dabei sind drei AbsolventInnen (zwei Theologinnen und eine aus einem nicht-akademischen Grundberuf) seit Weiterbildungsende neu in die Gruppe der festangestellten Mitarbeitenden gekommen, wobei der Umfang der Teilzeitbeschäftigungen jeweils fast einer halben Stelle entspricht (18 bis 20 Wochenstunden). Insgesamt sind drei AbsolventInnen (38%) an einer IFB-Beratungsstelle angestellt, jeweils zwei (d.h. jeweils 25%) an einer Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle und an einer Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle und eine ehemalige WeiterbildungsteilnehmerIn hat eine Teilzeitbeschäftigung in einer Erziehungsberatungsstelle.

Abbildung 22 fasst die positive Entwicklung der WeiterbildungsabsolventInnen im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse in einer Gegenüberstellung der Situation zu Weiterbildungsbeginn und den Gegebenheiten neun Monate nach Abschluss der Weiterbildung nochmals zusammen.

Weiterbildungsbeginn:



■ keine bezahlte Tätigkeit

□ bezahlte Tätigkeit in Aussicht

■ Honorartätigkeit

□ Festanstellung (teil- o. vollzeit)

9 Monate nach Weiterbildungsabschluss:

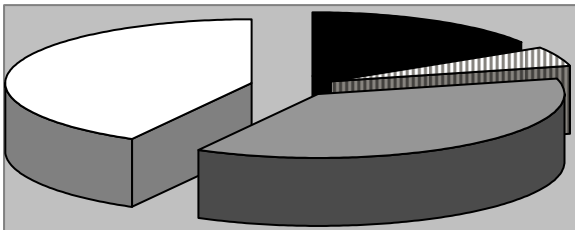


Abbildung 22: Beschäftigungsverhältnisse im Beratungsbereich der IFB-WeiterbildungsteilnehmerInnen zu Beginn und neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 19)

Es lässt sich festhalten, dass die IFB-Weiterbildung einen wichtigen Beitrag dazu leistet, dass die AbsolventInnen Zugang zu Honorartätigkeiten und Festanstellungen im Beratungsbereich bekommen. Dabei kommt den Praktikumsabschnitten als Gelegenheit beraterische Erfahrungen in unterschiedlichen Feldern zu sammeln und berufliche Kontakte zu knüpfen sicher eine besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass eine nachhaltige Integration der AbsolventInnen Zeit braucht und mit dem Beenden der Weiterbildung eigentlich erst richtig beginnt.

4 Zusammenfassende Diskussion und Ausblick

4.1 Ziele und zentrale Ergebnisse der Evaluation im Überblick

Fragen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements haben in den letzten Jahren auch im Arbeitsbereich der psychosozialen Beratung zunehmend an Bedeutung gewonnen (vgl. z.B. Bundeskonferenz für Erziehungsberatung, 1999; Dietzfelbinger & Haid-Loh, 1998a; 1998b; Vogel, 2004). Diese erfreuliche, aber auch dringend notwendige Entwicklung ist mit Sicherheit wesentlich auf die eindeutige Position des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim damaligen Bundesministerium für Familie und Senioren zurückzuführen, der, vor nunmehr über 15 Jahren, eindringlich anmahnte, dass „begleitende Forschungen, die den Beratungsprozess in seinen verschiedenen Formen und Wirkungen aufklären, weithin fehlen“ (Bundesministerium für Familie und Senioren, 1993, S. 155).

Ein leider häufig vernachlässigter Aspekt von Qualitätssicherung stellt die Auseinandersetzung mit der Qualität von Fort- und insbesondere Weiterbildung auf empirischer Ebene dar, was im Übrigen auch im Bereich der Psychotherapie-Ausbildung kritisiert wird (vgl. z.B. Lambert & Arnold, 1987; Laireiter, 2000a). Immerhin wird die Qualität von Beratungsprozessen in hohem Maß von der Aus- und Weiterbildung zukünftiger BeraterInnen bestimmt und gerade im Zuge der zunehmenden Professionalisierung im gesamten Arbeitsbereich von Beratung – wie sie sich zum Beispiel auch in der Gründung der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) widerspiegelt – scheint es unumgänglich, sich intensiver als dies bislang geschehen ist, mit der Qualität der BeraterInnenweiterbildung auseinanderzusetzen.

Daher widmet sich die vorliegende Arbeit einer umfassenden Evaluation des neu entwickelten Weiterbildungskonzepts in integrierter familienorientierter Beratung. Hervorzuheben ist, dass die evaluative Begleitung nicht nur die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den verschiedenen Weiterbildungselementen (Theorievermittlung, Praktika und Selbsterfahrung) fokussiert, sondern sich auch mit weiterbildungsbedingten Impulsen für die persönliche und berufliche Entwicklung beschäftigt.

Insgesamt lässt sich bereits für den ersten Durchgang der IFB-Weiterbildung eine hohe TeilnehmerInnenzufriedenheit festhalten. Dieses Ergebnis ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund der heterogenen Zusammensetzung der WeiterbildungsteilnehmerInnen hinsichtlich der beruflichen Vorerfahrungen im Beratungsbereich (vgl. Kapitel 2.2) als **besonderer Erfolg** zu werten.

4.2 Die Intensivkurse auf dem Prüfstand

Die Evaluationsbefunde sprechen vor allem für eine hohe Qualität der Intensivkurse, die mit einer durchschnittlichen Schulnote von 1,9 (MD = 0,4) sehr positiv bewertet werden. Für alle sechs Kurse zeigt sich ein hohes Ausmaß an Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der verständlichen und anschaulichen Vermittlung der Inhalte, der fachlichen Kompetenz der DozentInnen und der Lernatmosphäre. Darüber hinaus wird auch der Wechsel zwischen Theorie, Übungsmöglichkeiten und Selbsterfahrungselementen als sehr gelungen erlebt.

Allerdings ergeben sich auch deutliche Bewertungsunterschiede zwischen den sechs Kursen: Der erste und zweite Intensivkurs („Entwicklung als Lebensprinzip“ sowie „Von der Bindung zur Beziehung“) werden mit einer durchschnittlichen Schulnote von 1,6 am besten bewertet, der fünfte Kurs („Krisen als Risiko und Chance“) mit einer Note von 2,6 am schlechtesten. Dabei schneidet der fünfte Kurs - mit Ausnahme der Bewertung des Umgangs mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und der Lernatmosphäre - in allen erfassten Bereichen negativer ab als die anderen Kurse. Beispielsweise wird dieser von knapp der Hälfte der TeilnehmerInnen als „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ gut strukturiert und didaktisch überzeugend eingestuft, ein Viertel beklagt, dass zu wenig Gelegenheit zur Diskussion und zur aktiven Mitarbeit bestanden hat und auch bezüglich der praktischen Relevanz (z.B. im Hinblick auf den Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen oder den Nutzen für die beraterische Praxis) sowie der Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum wird dieser Kurs schlechter bewertet als die anderen. Die offenen Rückmeldungen zu diesem Kurs (z.B. „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“, „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“) verdeutlichen, dass sich die TeilnehmerInnen vor allem mit den Einheiten zur Beratung von Kindern und Jugendlichen schwer taten. Insbesondere wurde kritisiert, dass die Inhalte nicht mit der Ankündigung im Programm übereinstimmten und dass die Einheiten „schlecht strukturiert“ und nur „unzureichend vorbereitet“ waren. Außerdem bemängeln mehrere TeilnehmerInnen, dass die vermittelten Inhalte den Nutzen für die beraterische Praxis zu wenig erkennen ließen. Für eine angemessene Einordnung dieser Befunde sei darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Kurses von einer Gastdozentin Grundlagen der Elternberatung fokussiert wurden, die TeilnehmerInnen aber aufgrund eines Fehlers im Programmdruck in erster Linie konkrete Interventionsstrategien für die beraterischtherapeutische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erwarteten. Diese Diskrepanz zwischen Erwartungen und tatsächlichen Inhalten war für die WeiterbildungsteilnehmerInnen sicherlich besonders enttäuschend (wenngleich es aus der Perspektive der Weiterbildungskonzeption sinnvoll ist,

zunächst die Elternarbeit in den Blick zu nehmen) und wird einen wesentlichen Anteil an der, im Vergleich zu den übrigen Intensivkursen, negativeren Gesamteinschätzung haben. Gleichzeitig hätte die Integration der GastdozentInnen durch das Stammteam des EZI sowohl didaktisch als auch unter inhaltlich-thematischen Gesichtspunkten noch sorgfältiger vorbereitet werden müssen. Um dem deutlich gewordenen umfassenden Interesse der WeiterbildungsteilnehmerInnen an spieltherapeutischen Ansätzen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zukünftig besser gerecht zu werden, wird ab 2008 optional und ab 2009 obligatorisch ein zusätzlicher einwöchiger Vertiefungskurs in das Curriculum aufgenommen. Zudem erfolgt im jetzigen Gesamtcurriculum der IFB-Weiterbildung eine deutlichere Trennung zwischen Elternarbeit in der Erziehungsberatung und der Gestaltung von Einzelkontakten mit Kindern und Jugendlichen.

Neben den Differenzen zwischen den einzelnen Kursen zeigen sich auch Unterschiede bezüglich der verschiedenen didaktischen Arbeitsformen, die während der Intensivkurse zum Tragen kommen (vgl. Kapitel 3.3.1): Die Übungseinheiten (z.B. Fallarbeit und Rollenspiele) werden positiver bewertet als die theoretischen Lerneinheiten. Der Stellenwert, der den praktischen Übungsmöglichkeiten aus der Perspektive der TeilnehmerInnen zukommt spiegelt sich auch darin wider, dass immer wieder der Verbesserungsvorschlag geäußert wird, dass es noch mehr Gelegenheiten geben sollte (z.B. durch Kleingruppenarbeit, Rollenspiele oder anhand von Videos), um das Erlernte praktisch einzuüben. Wie bereits erläutert (vgl. Kapitel 3.3.7) dürfte dieses Ergebnis für berufsbegleitende Weiterbildungsgänge im psychosozialen Arbeitsbereich typisch sein. Im Vergleich der unterschiedlichen Arbeitsformen werden die Selbsterfahrungseinheiten am kontroversesten eingeschätzt, d.h. es gibt auf der einen Seite einen hohen Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die diesbezüglich sehr zufrieden sind und profitieren können, andererseits gibt es einen nicht unerheblichen Anteil an TeilnehmerInnen (ca. ein Viertel), die hier negative Einschätzungen abgeben. Dieses Ergebnis erstaunt, da andere Studien - die allerdings in der Regel PsychotherapeutInnen in Ausbildung untersuchen - für eine ausgesprochen positive Haltung der AusbildungskandidatInnen gegenüber der Selbsterfahrung sprechen (zusammenfassend bei Laireiter, 2000c). Auch Ringler (2000), die in Österreich insgesamt 328 AusbildungskandidatInnen im Psychotherapeutischen Propädeutikum befragte, berichtet, dass 93% der Befragten angeben, die Selbsterfahrung stelle für sie eine Chance dar, Wichtiges zu lernen, lediglich 5% betrachteten sie als „Zwangsbeglückung“ (vgl. S. 342). Es bleibt ein wenig unklar, worin die Unzufriedenheit der IFB-WeiterbildungsteilnehmerInnen genau besteht, da in den entsprechenden offenen Antworten entweder nur recht undifferenziert angegeben wird, sich mit der T-Gruppe schwer zu tun (teilweise wird sogar einge-

fordert, diese abzuschaffen) oder ganz unterschiedliche Gründe genannt werden, wie z.B. dass das Ziel dieser Arbeitsform unklar sei, dass innerhalb der Gruppe ein unterschiedliches Verständnis von Offenheit gegeben sei oder dass es in der T-Gruppe „viel Stagnation“ gebe. Da es im Weiterbildungsverlauf durchgängig dieselben TeilnehmerInnen sind, die die T-Gruppen vergleichsweise negativ beurteilen, ist ein Teil der Unzufriedenheit möglicherweise nicht auflösbaren psychodynamischen Gruppenprozessen geschuldet.

4.3 Die Praktikumsabschnitte auf dem Prüfstand

Hinsichtlich der fünf halbjährigen Praktikumsabschnitte zeigt sich, dass diese - mit einer durchschnittlichen Schulnote von 2,6 (SD = 0,2) - im Vergleich schlechter bewertet werden als die Intensivkurse.

Dabei zeichnet sich vor allem Diskussionsbedarf hinsichtlich der Praktikumsorganisation und -begleitung ab (z.B. bezüglich der Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn), wobei die Betreuung der Praktika insgesamt positiver beurteilt wird als die Praktikumsbegleitung durch das EZI (siehe Kapitel 3.4.1). Darüber hinaus formulieren die WeiterbildungsteilnehmerInnen vergleichsweise häufig den Wunsch nach mehr (und „besserer“) Supervision. Auch ein leichter Zugang zur Schwangerschaftskonflikt- und Erziehungsberatung wird wiederholt benannt.

Für die zukünftige Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Praktikumsstellen, MentorInnen und DozentInnen des EZI sollte eine Intensivierung des Schnittstellenaustauschs angestrebt werden, z.B. indem die jeweiligen landeskirchlichen Beauftragten oder eventuell auch die DozentInnen, die WeiterbildungsteilnehmerInnen während des Praktikums begleiten, die entsprechenden Beratungsstellen z.B. einmal persönlich kennenlernen. Besonders bedeutend ist dies bei Beratungsstellen, die neu als Praktikumsstellen hinzukommen. Darüber hinaus wäre auch denkbar - neben dem Ausbildungsausschuss des Fachverbands, der in erster Linie die inhaltliche Qualität der Weiterbildung fokussiert - einen „Beirat für Weiterbildung, Begleitforschung und Lehre“ zu etablieren, dem sowohl landeskirchliche Beauftragte, HauptstellenleiterInnen und StellenleiterInnen als auch MentorInnen und DozentInnen des EZI angehören und der in stärkerem Maße einen formalen und personalen Rahmen für die Verzahnung von Praktikum und Zentralinstitut schafft. Dabei ist es wichtig, entsprechende Veränderungsoptionen vor allem mit den jeweiligen StellenleiterInnen zu reflektieren, da die Betreuung von PraktikantInnen mit einem nicht unerheblichen Zeitaufwand verbunden ist und in diesem Zusammenhang auch den begrenzten Ressourcen der PraktikumsleiterInnen Rechnung getragen werden muss.

Auf der anderen Seite darf jedoch nicht vergessen werden, dass die Praktikumsabschnitte sehr wichtige positive Erfahrungen ermöglichen: Die PraktikantInnen werden in der Regel sehr gut in das Team der Beratungsstellen integriert und erfahren eine überaus kollegiale Arbeitsatmosphäre (vgl. Kapitel 3.4.3); die Anforderungen, die im Laufe der Praktika gestellt werden, werden als angemessen und die Theorie-Praxis-Verzahnung (z.B. im Hinblick auf die praktische Anwendung von Inhalten aus den Intensivkursen) als gelungen erlebt (siehe Kapitel 3.4.5). Darüber hinaus wird im Rahmen der offenen Antworten vor allem die Supervision wiederholt als positive und hilfreiche Lernerfahrung hervorgehoben. Ab der Mitte der Weiterbildung schildern die TeilnehmerInnen dann zunehmend, dass sie die wachsende eigene Sicherheit und Kompetenz sowie die Einblicke in die verschiedenen Beratungsfelder ausgesprochen positiv erleben.

Interessanterweise werden die verschiedenen Praktika vergleichbarer eingeschätzt als die Intensivkurse. Lediglich der letzte Praktikumsabschnitt schneidet im Urteil der WeiterbildungsteilnehmerInnen etwas schlechter ab als die übrigen, wobei hier zu bedenken ist, dass der vorbereitende Intensivkurs „Krisen als Risiko und Chance“ recht negativ beurteilt wurde. Hier spiegelt sich vermutlich wider, wie eng die Abstimmung und die Qualität von Intensivkursen und sich anschließenden Praktikumsabschnitten miteinander in einem Wechselwirkungszusammenhang stehen. Darüber hinaus spielt sicherlich eine Rolle, dass im Rahmen dieses Praktikums erstmals alle Beratungsfelder (also neben der Einzel- und Paarberatung auch die Erziehungs- sowie Schwangerschaftskonfliktberatung, vgl. auch Tabelle 15) mit einem substantiellen Stundenumfang vertreten sind, so dass die zukünftigen BeraterInnen hier mit vielfältigeren Anliegen und Settings konfrontiert sind als bei den übrigen Praktika. Ob und inwieweit der vergleichsweise hohe Anteil an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die zum letzten Praktikum die Beratungsstelle gewechselt haben (siehe S. 45), einen Einfluss auf die etwas schlechtere Beurteilung dieses Praktikumsabschnitts hat, bliebe anhand der Evaluation zukünftiger Weiterbildungsdurchgänge zu überprüfen.

4.4 Die Entwicklung von Selbstbild und Beraterideal im Weiterbildungsverlauf

Mit dem Einsatz des Gießen-Tests wurde im Rahmen der vorliegenden wissenschaftlichen Begleitung ein recht ungewöhnlicher Weg der Aus- und Bildungsevaluation beschritten. Dabei zeigt sich, dass das Selbstbild der zukünftigen BeraterInnen zu Weiterbildungsbeginn sehr deutlich vom Bevölkerungsdurch-

schnitt abweicht: Die WeiterbildungskandidatInnen zeichnen sich vor allem durch eine ängstlich-depressivere Grundbefindlichkeit aus, die allerdings auch mit einer für Sozialberufe typischen und letztendlich wichtigen Neigung zur Selbstreflexion einhergeht. Darüber hinaus beschreiben sie sich als signifikant dominanter und zwanghaft-rigider als die Norm (siehe Kapitel 3.2.1). Im Gegensatz hierzu entspricht das Bild der WeiterbildungsteilnehmerInnen von einer idealen BeraterIn einer ganz durchschnittlichen Persönlichkeit, die allerdings eine besondere Offenheit gegenüber anderen Menschen zeigt.

Eine Hypothese ist, dass die depressiv-gedrückte Grundstimmung zu Weiterbildungsbeginn auch in Zusammenhang mit einer gewissen Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen beruflichen Situation zu sehen ist. Immerhin wird eine vergleichsweise zeitaufwendige Weiterbildung insbesondere dann aufgenommen, wenn der Wunsch besteht, die beruflichen Perspektiven zu verbessern. Für diese Hypothese spricht auch, dass sich die Grundstimmung im Laufe der Zeit zumindest tendenziell verbessert. Ansonsten zeigen sich jedoch keinerlei Veränderungen des Selbstbilds im Weiterbildungsverlauf (vgl. auch Kapitel 3.2.3). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die subjektive Perspektive der AbsolventInnen – hier operationalisiert über die vorgegebenen Aussagen zu den durch die Weiterbildung angeregten Veränderungen – ein etwas anderes Bild vermittelt: Immerhin gibt gut drei Viertel der AbsolventInnen am Ende der Weiterbildung sowie neun Monate nach Weiterbildungsabschluss an, dass sie ihre Kontakt- und Beziehungsfähigkeiten erweitern und verbessern konnten. Sogar 90% konnten einen Zugewinn an Empathiefähigkeit bei sich ausmachen. Wie bereits erläutert (vgl. Kapitel 3.2.6), sind solche Divergenzen zwischen den anhand eines standardisierten Verfahrens erhobenen Daten und subjektiven Selbsteinschätzungen nicht allzu ungewöhnlich und es erstaunt, dass der Frage nach weiterbildungsbedingten persönlichen Entwicklungsprozessen bislang kaum anhand von psychometrischen Erhebungsinstrumenten nachgegangen wurde (vgl. auch Kapitel 3.2.6). Letztendlich erscheint es sinnvoll, den Einsatz von standardisierten Persönlichkeitsverfahren im Rahmen zukünftiger Weiterbildungs Evaluationen fortzuführen, um die hier dargestellten Befunde (z.B. hinsichtlich des Selbstbilds zu Beginn der Weiterbildung) besser einordnen und absichern zu können. Gleichzeitig wäre es wünschenswert, weitere Datenquellen systematisch zu nutzen (z.B. Fremdbeurteilungen von Supervisoren), um persönliche Entwicklungsprozesse von WeiterbildungsteilnehmerInnen noch sensibler einschätzen zu können. Allerdings stellt sich gerade die Evaluation von Einflüssen auf die Persönlichkeitsentwicklung komplex und herausfordernd dar (vgl. auch Laireiter, 2000a).

Solange keine parallelisierte Wartekontrollgruppe untersucht wird, können letztlich kaum kausale Schlussfolgerungen über weiterbildungsbedingte Veränderungen gezogen werden.

Dennoch würden entsprechende Befragungen von zukünftigen KursteilnehmerInnen die Beantwortung relevanter und interessanter differentieller Fragestellungen ermöglichen, wie z.B. Berateridealvorstellungen oder auch Selbstbildveränderungen von TeilnehmerInnen unterschiedlicher Grundberufe (beispielsweise psychosoziale versus andere Grundberufe); auch bezüglich der Erwartungen an die Weiterbildung wäre eine solche Perspektive aufschlussreich.

4.5 Die berufliche Entwicklung der WeiterbildungsteilnehmerInnen

Im Bereich der *beruflichen Entwicklung* sind sehr deutliche Weiterbildungseffekte zu verzeichnen: Neun Monate nach Weiterbildungsabschluss konnten insgesamt 80% der AbsolventInnen ihre berufliche Position verbessern. Im Einzelnen haben 42% durch die Weiterbildung eine Honorartätigkeit akquirieren können, 37% haben eine Stelle bekommen und 11% geben an, dass sie durch die Weiterbildung ihre Arbeitszeit erhöhen konnten. Da insgesamt 58% der TeilnehmerInnen zu Beginn der Weiterbildung noch nie in der Institutionellen Beratung gearbeitet haben, kann mit Recht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass es durch die Weiterbildung möglich ist, sich den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld zu erschließen. Allerdings wird auf der Grundlage unserer Befunde auch deutlich, dass die zunehmende Integration der AbsolventInnen in den Arbeitsbereich der psychosozialen Beratung Zeit braucht und keineswegs mit Beenden der Weiterbildung als abgeschlossen betrachtet werden kann (vgl. auch Kapitel 3.5).

Es soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass sich hinsichtlich der Vorbereitung auf die unterschiedlichen Beratungsfelder auch eine Diskrepanz zwischen anfänglichen Erwartungen und tatsächlich wahrgenommenen Veränderungen ergibt (vgl. auch Kapitel 3.1.2). Wenngleich hier überhöhte und unrealistische Erwartungen an die Weiterbildung eine Rolle spielen mögen, sollten diese Befunde bei der Weiterentwicklung des Konzepts berücksichtigt werden – zumal es ein zentrales Anliegen ist, dass sich die WeiterbildungsabsolventInnen gut auf die Praxis in den verschiedenen Bereichen vorbereitet fühlen. Möglicherweise wäre es wichtig, sich am Ende der Weiterbildung noch mehr Zeit für eine Abschlussreflexion und einen Rückblick auf das in der Weiterbildung Gelernte und Erfahrene zu nehmen. In einem solchen Rahmen sollte vor allem der Zuwachs an beraterischen Kompetenzen, den die AbsolventInnen erfahren haben, intensiv betrachtet werden. Auf diesem Weg könnten

die zukünftigen BeraterInnen noch deutlicher als dies bislang geschehen ist, für diejenigen grundlegenden und übergeordneten Kompetenzen sensibilisiert werden, die in den verschiedenen Praxisfeldern gleichermaßen für die Gestaltung von fachlich fundierten Beratungsprozessen von Bedeutung sind. Möglicherweise würde durch einen solchen ressourcenorientierten Blick auf die beraterische Entwicklung der AbsolventInnen auch der Gefahr begegnet, dass der letzte Intensivkurs als zu überfrachtet mit negativen Themen erlebt wird (vgl. auch Kapitel 3.3.7).

4.6 Reflexionen zur Weiterentwicklung der IFB-Weiterbildung

Im Gesamtresümee zeigt die Evaluation am ehesten Verbesserungsbedarf für den fünften Intensivkurs an, dem durch das beschriebene Zusatzangebot eines Vertiefungskurses zu spieltherapeutischen Ansätzen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zwischenzeitlich bereits Rechnung getragen wurde. Zwar äußern einige WeiterbildungsteilnehmerInnen im Rahmen der offenen Rückmeldungen auch Kritik am Kurs VI: Übergänge und Abschiede - dieser sei mit negativen Themen (Trauer, Suizid, Trauma) überladen gewesen – allerdings schlägt sich dies nicht so deutlich in den anderen Evaluationsbefunden nieder. Daher bleibt zunächst abzuwarten, ob sich diese Befunde im Rahmen zukünftiger Evaluationserhebungen bestätigen. Allerdings sollte die Einschätzung der Selbsterfahrungseinheiten bei zukünftigen Weiterbildungsgängen ebenso im Blick behalten werden wie die wichtigen Anregungen zur Verbesserung der Praktikumsorganisation.

Aufgrund des hohen Anteils an WeiterbildungsteilnehmerInnen, die angeben, dass sie bereits selbst einmal eine Therapie in Anspruch genommen habe, wäre es sicherlich auch interessant im Rahmen zukünftiger Studien zu erfragen, inwieweit diese Erfahrung den Wunsch motiviert, selbst eine Tätigkeit im Beratungsbereich auszuüben. Möglicherweise stellen eigene Erfahrungen mit der Rolle als Beratene gerade für WeiterbildungskandidatInnen aus nicht-psychozialen Grundberufen ein zentrales Motiv dafür dar, selbst eine beraterisch-therapeutische Berufstätigkeit ausüben zu wollen.

Schließlich soll nicht unerwähnt bleiben, dass einige AbsolventInnen neun Monate nach Bildungsabschluss die Integration der verschiedenen Beratungsfelder (Lebens-, Paar-, Erziehungs- sowie Schwangerschaftskonfliktberatung) in eine einzige grundständige Weiterbildung im Rückblick durchaus auch kritisch sehen. Bei manchen ist der Eindruck zurückgeblieben, dass wichtige Inhalte zu kurz gekommen sind und nicht ausreichend vertieft werden konnten. Im Rahmen der offenen Rückmeldung auf die Frage „Im Nachhinein betrachtet: Welche Verbesserungs-

möglichkeiten sehen Sie für die Weiterbildung in familienorientierter Beratung? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben sie aus heutiger Perspektive?“ geben mehrere AbsolventInnen an, dass sie sich für einige Inhalte nicht gut genug ausgebildet fühlen (konkret angesprochen werden in diesem Zusammenhang z.B. die Bereiche Jugendberatung oder der Umgang mit psychischen Störungen). Dabei kann vermutet werden, dass bei diesem Eindruck nach wie vor die Unzufriedenheit mit dem fünften Intensivkurs mitschwingt, der insbesondere die Grundlage für die Arbeit in der Erziehungsberatung schaffen sollte. Andererseits spiegelt sich hier aber auch das Spannungsfeld wider, das sich zwingend ergibt, sobald eine möglichst breite *und* fundierte Basisqualifikation vermittelt werden soll und damit die Lehrenden in besonderem Maße gefordert sind, eine Balance zwischen der Breite und Vielfältigkeit der Themen und vertiefter Bearbeitung besonders zentraler Inhalte zu realisieren. Letztendlich ist diese anspruchsvolle Zielsetzung nur dann zu erreichen, wenn alle Weiterbildungsbestandteile höchsten Qualitätsansprüchen genügen. Da die hier vorgestellten Evaluationsergebnisse insgesamt zeigen, dass die TeilnehmerInnen mit der Weiterbildung insgesamt sehr zufrieden sind, ist es offenbar gelungen, diesem Ziel in angemessener Weise gerecht zu werden.

Mit dem Abschluss der Weiterbildung wird eine beraterisch-therapeutische Grundqualifikation erworben. Diese wird sowohl durch weitere Beratungspraxis und deren fortlaufende Reflexion in Team- und Fallsupervision als auch durch selbständige Einarbeitung in spezialisierte Beratungsfelder und entsprechende Vertiefungsfortbildungen (z.B. zu Paarberatung, Traumatherapie, Supervision, vgl. auch Fortbildungscurriculum des EZI 2009/2010, www.ezi-berlin.de) erweitert und immer mehr ausdifferenziert.

Bei der Einordnung der hier präsentierten Befunde ist insgesamt natürlich zu bedenken, dass die Aussagekraft und Generalisierbarkeit aufgrund der geringen Stichprobengröße nur begrenzt ist und durch zukünftige Evaluationsstudien an weiteren Weiterbildungsdurchgängen abgesichert werden sollte. Wir hoffen sowohl mit der Erläuterung unseres methodischen Zugangs als auch mit der Darstellung unserer Ergebnisse einen Beitrag dazu leisten zu können, dass die empirische Forschung zu Fragen der Weiterbildungsqualität im Beratungskontext an Bedeutung gewinnt und lebendig diskutiert wird.

5 Literaturverzeichnis

- Aronson, E. & Mills, J.** (1959). The effects of severity of initiation on liking for a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59, 177-181.
- Beckmann, D., Brähler, E. & Richter, H.-E.** (1972). *Gießen-Test (GT)*. Bern: Hans Huber.
- Beckmann, D., Brähler, E. & Richter, H.-E.** (1991). *Der Gießen-Test (GT). Ein Test für Individual- und Gruppendiagnostik. Handbuch*. Bern: Hans Huber.
- Beckmann, D. & Richter, H.-E.** (1979). *Erfahrungen mit dem Gießen-Test (GT). Praxis, Forschung und Tabellen*. Bern: Hans Huber.
- Brähler, E. & Brähler, C.** (1988). Paardiagnostik mit dem Gießen-Test. In M. Cierpka (Hrsg.), *Familiendiagnostik* (S. 303-319). Berlin: Springer.
- Bundeskongress für Erziehungsberatung** (1999). Geprüfte Qualität. Grundlage für die Vergabe des BkE- Gütesiegels: Die Erfüllung der fachlichen Standards. *Informationen für Erziehungsberatungsstellen*, 3, 6-8.
- Bundesministerium für Familie und Senioren** (Hrsg.). (1993). *Familie und Beratung. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie und Senioren*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Diehl, J.M.** (1996). Studentische Evaluation von Hochschulveranstaltungen. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 10, 167-170.
- Dietzfelbinger, M. & Haid-Loh, A.** (Hrsg.). (1998a). *Qualitätsentwicklung - Eine Option für Güte. Qualitätsmanagement in Psychologischen Beratungsstellen evangelischer Träger. Band 1*. Berlin: EZI-Eigenverlag (Untersuchungen aus dem Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung Nr. 19).
- Dietzfelbinger, M. & Haid-Loh, A.** (Hrsg.). (1998b). *Qualitätsentwicklung - Eine Option für Güte. Qualitätsmanagement in Psychologischen Beratungsstellen evangelischer Träger. Band 2*. Berlin: EZI-Eigenverlag (Untersuchungen aus dem Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung Nr. 20).
- Glück, J., Vitouch, O. & Walter, A.** (1999). *Einstellungs- und Persönlichkeitsveränderungen im Rahmen einer psychosozialen Ausbildung*. Wien: Unveröffentlichter Abschlussbericht.
- Grawe, K.** (2005). (Wie) kann Psychotherapie durch empirische Validierung wirksamer werden? *Psychotherapeutenjournal*, 1, 7-9.
- Haid-Loh, A. & Lindemann, F.-W.** (2004). Familienberatung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendick (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung, Band 2, Ansätze, Methoden und Felder* (S. 989-1004). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Klann, N.** (2002). *Institutionelle Beratung - ein erfolgreiches Angebot. Von den Beratungs- und Therapie-schulen zur klientenorientierten Intervention*. Freiburg i.B.: Lambertus.
- Klein, M. & Hoff, T.** (2004). Evaluation des postgradualen Studiengangs „Master of Science (M. Sc.) in Addiction Prevention and Treatment“ – Suchthilfe als Studiengang zur Verbesserung der therapeutischen und wissenschaftlichen Kompetenz von Suchthilfemitarbeitern. *Suchttherapie*, 5, 30-36.
- Kröger, C., Klann, N. & Moeser-Jantke, F.** (2005). *Genderfragen in der Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit dem Schwerpunkt Väter*. Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung.
- Laireiter, A.-R.** (2000a). Die empirische Analyse von Selbsterfahrung und Eigentherapie in Psychotherapie und Verhaltenstherapie. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.15-41). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Laireiter, A.-R.** (2000b). Selbsterfahrung in der Psychotherapie: 1. Inanspruchnahme von Psychotherapie durch PsychotherapeutInnen. Ein Literaturüberblick. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.45-88). Tübingen: dgvt-Verlag.

- Laireiter, A.-R.** (2000c). Selbsterfahrung in der Psychotherapie: 2. Evaluation: Effekte von Eigen-therapie und Selbsterfahrung auf die Person des Therapeuten, seine therapeutische Kompetenz und die Prozess- und Ergebnisqualität von Psychotherapie. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.89-233). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Lambert, M.J. & Arnold, R.C.** (1987). Research and the supervisory process. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 217-224.
- Lieb, H.** (2000). Evaluationsstudie IFKLV Bad Dürldheim: Veränderung durch Selbsterfahrung – Wirkvariablen in der Selbsterfahrung. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.493-523). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Orlinsky, D.E., Rønnestad, M.H. & Willutzki, U.** (2004). Fifty years of psychotherapy process-outcome research: Continuity and change. In M.J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's hand-book of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 307-389). New York: John Wiley & Sons.
- Patterson, J.E. & Utesch, W.E.** (1991). Personal therapy for family therapy graduate students. *Contemporary Family Therapy*, 13, 333-343.
- Petzold, H. & Steffan, A.** (2000). Selbsterfahrung in der Ausbildung von PsychotherapeutInnen: Empirische Perspektiven aus der Sicht Integrativer Therapie. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.297-327). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Ringler, M.** (2000). Selbsterfahrung im Psychotherapeutischen Propädeutikum. Ein Zwischenbericht. In A.-R. Laireiter (Hrsg.), *Selbsterfahrung in Psychotherapie und Verhaltenstherapie* (S.235-249). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Sanders, R.** (2004). Die Beziehung zwischen Ratsuchendem und Berater. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendick (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung, Band 2, Ansätze, Methoden und Felder* (S. 797-807). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Saßmann, H. & Klann, N.** (2002). *Es ist besser das Schwimmen zu lehren als Rettungsringe zu verteilen. Beratungsstellen als Seismografen für Veränderungen in der Gesellschaft*. Freiburg i.B.: Lambertus.
- Saßmann, H. & Klann, N.** (2004). Wünsche der Ratsuchenden und Erfahrungen von BeraterInnen als Orientierung für eine bedarfsgerechte Planung. *Beratung Aktuell*, 5, 151-164.
- Staufenbiehl, T.** (2000). Fragebogen zur Evaluation von universitären Lehrveranstaltungen durch Studierende und Lehrende. *Diagnostica*, 46, 169-181.
- Vogel, H.** (2004). Qualitätssicherung von Beratung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendick (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung, Band 2, Ansätze, Methoden und Felder* (S. 837-856). Tübingen: dgvt-Verlag.

6 Anhang

6.1 Tabellen

Tabelle A-1: Antwortmuster bezüglich verschiedener vorgegebener Veränderungen, die die Weiterbildung angestoßen hat (erhoben unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung; N = 23)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Durch die Weiterbildung wurde vor allem die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit gefördert und unterstützt.	44%	56%	0%	0%
Ich bin durch die Weiterbildung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern bzw. -themen optimal vorbereitet worden.	0%	83%	17%	0%
Ich habe durch die Weiterbildung an beruflicher Identität gewonnen.	52%	39%	9%	0%
Ich kann durch die Weiterbildung mein Berufsleben zufriedener gestalten.	26%	57%	4%	13%
Durch die Weiterbildung ist es gelungen, mich beruflich neu- bzw. umzuorientieren und mir den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld zu erschließen.	13%	57%	17%	13%
Ich war bereits vor der Weiterbildung im Beratungsbereich tätig und konnte mir durch die Weiterbildung weitere Beratungsbereiche erschließen.	18%	18%	5%	59%
Ich habe durch die Weiterbildung wichtige Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung bekommen.	52%	39%	9%	0%
Ich habe durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewinnen können.	48%	44%	9%	0%
Durch die Weiterbildung kann ich selbstbewusster und sicherer auftreten.	35%	61%	4%	0%
Durch die Weiterbildung kann ich mein Berufsleben so gestalten, dass sich Arbeit und Familie gut vereinbaren lassen.	10%	48%	28%	14%
Durch die Weiterbildung ist es mir gelungen, nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurückzufinden.	5%	19%	10%	67%
Ich habe durch die Weiterbildung meine Kontakt- und Beziehungsfähigkeit erweitern und verbessern können.	22%	57%	22%	0%
Ich bin durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung insgesamt zufriedener geworden.	22%	65%	9%	4%
Ich war bereits vor der Weiterbildung im Beratungsbereich tätig und konnte mir durch die Weiterbildung eine leitende Funktion erschließen.	0%	0%	0%	100%
Ich konnte durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern.	13%	61%	17%	9%

Tabelle A-2: Antwortmuster bezüglich verschiedener vorgegebener Veränderungen, die die Weiterbildung angestoßen hat (erhoben neun Monate nach Abschluss der Weiterbildung; N = 19)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Durch die Weiterbildung wurde vor allem die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit gefördert und unterstützt.	32%	68%	0%	0%
Ich bin durch die Weiterbildung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern bzw. -themen optimal vorbereitet worden.	26%	63%	26%	0%
Ich habe durch die Weiterbildung an beruflicher Identität gewonnen.	26%	74%	0%	0%
Ich kann durch die Weiterbildung mein Berufsleben zufriedener gestalten.	21%	58%	21%	0%
Durch die Weiterbildung ist es gelungen, mich beruflich neu- bzw. umzuorientieren und mir den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld zu erschließen.	32%	37%	16%	16%
Ich war bereits vor der Weiterbildung im Beratungsbereich tätig und konnte mir durch die Weiterbildung weitere Beratungsbereiche erschließen.	22%	28%	11%	39%
Ich habe durch die Weiterbildung wichtige Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung bekommen.	53%	37%	11%	0%
Ich habe durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewinnen können.	32%	58%	11%	0%
Durch die Weiterbildung kann ich selbstbewusster und sicherer auftreten.	11%	68%	21%	0%
Durch die Weiterbildung kann ich mein Berufsleben so gestalten, dass sich Arbeit und Familie gut vereinbaren lassen.	11%	42%	32%	16%
Durch die Weiterbildung ist es mir gelungen, nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurückzufinden.	11%	21%	26%	42%
Ich habe durch die Weiterbildung meine Kontakt- und Beziehungsfähigkeit erweitern und verbessern können.	5%	68%	26%	0%
Ich bin durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung insgesamt zufriedener geworden.	21%	53%	26%	0%
Ich war bereits vor der Weiterbildung im Beratungsbereich tätig und konnte mir durch die Weiterbildung eine leitende Funktion erschließen.	0%	0%	0%	100%
Ich konnte durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern.	5%	63%	32%	0%

Tabelle A-3: Vergleich der Gießen-Test Skalenrohwerthe der WeiterbildungsteilnehmerInnen (N = 26) mit einer im Hinblick auf Geschlechter- und Konfessionszugehörigkeit parallelisierten Subgruppe der Normstichprobe (N = 753)

Gießen-Test Skala	Weiterbildungs- teilnehmerInnen		Norm (Subgruppe)		Signifikanz- prüfung	
	M	SD	M	SD	Z _{emp}	p
Soziale Resonanz	29,4	3,0	29,7	5,5	-0,28	ns.
Dominanz	24,9	3,7	26,8	4,1	-2,38	**
Kontrolle	27,5	4,1	25,8	4,3	2,12	*
Grundstimmung	25,8	4,7	21,9	5,4	3,68	***
Durchlässigkeit	20,9	5,1	20,5	5,6	0,36	ns.
Soziale Potenz	19,9	3,8	19,0	5,2	0,86	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 25.

ns. = nicht signifikant, * $p \leq .05$, *** $p \leq .001$.

Tabelle A-4: Vergleich der Gießen-Test Berateridealeinschätzungen (Skalenrohwerthe) (N = 25) mit aktuellen Standardnormwerten (N = 2228)

Gießen-Test Skala	Beraterideal- einschätzungen		Norm		Signifikanz- prüfung	
	M	SD	M	SD	Z _{emp}	p
Soziale Resonanz	30,6	3,1	29,4	5,4	1,23	ns.
Dominanz	25,2	2,3	26,4	4,2	1,46	ns.
Kontrolle	26,7	2,9	25,5	4,5	1,35	ns.
Grundstimmung	21,3	3,0	21,3	5,5	-0,06	ns.
Durchlässigkeit	19,1	4,3	20,9	5,6	-1,65	*
Soziale Potenz	20,0	3,3	19,1	5,3	0,83	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 24.

ns. = nicht signifikant, * $p \leq .05$.

Tabelle A-5: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Selbstbeurteilungen (T-Werte) zu Beginn und nach der Hälfte der Weiterbildung (N = 24)

Gießen-Test Skala	Selbstbeurteilungen zu Beginn		Selbstbeurteilungen nach der Hälfte		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	49,7	5,6	47,6	7,6	1,42	ns.
Dominanz	46,3	8,8	47,3	10,7	-0,59	ns.
Kontrolle	55,4	8,3	53,3	7,4	1,24	ns.
Grundstimmung	58,1	7,1	57,3	8,7	0,55	ns.
Durchlässigkeit	50,9	9,0	52,8	9,0	-1,51	ns.
Soziale Potenz	51,9	7,1	53,0	7,5	-1,15	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 23.
ns. = nicht signifikant, *** $p \leq .001$.

Tabelle A-6: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Selbstbeurteilungen (T-Werte) zu Beginn und unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung (N = 23)

Gießen-Test Skala	Selbstbeurteilungen zu Beginn		Selbstbeurteilungen nach Abschluss		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	49,7	5,6	50,4	5,5	-0,41	ns.
Dominanz	46,3	8,8	45,8	11,1	0,37	ns.
Kontrolle	55,4	8,3	53,2	8,4	0,98	ns.
Grundstimmung	58,1	7,1	54,7	8,0	1,63	+
Durchlässigkeit	50,9	9,0	52,1	9,7	-1,04	ns.
Soziale Potenz	51,9	7,1	52,0	7,9	0,22	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 22.
ns. = nicht signifikant, + $p \leq .10$

Tabelle A-7: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Selbstbeurteilungen (T-Werte) zu Beginn und neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 19)

Gießen-Test Skala	Selbstbeurteilungen zu Beginn		Selbstbeurteilungen 9 Mon nach Abschluss		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	49,7	5,6	49,2	8,1	0,54	ns.
Dominanz	46,3	8,8	46,5	7,5	-0,36	ns.
Kontrolle	55,4	8,3	54,5	8,2	0,92	ns.
Grundstimmung	58,1	7,1	54,5	7,9	1,86	+
Durchlässigkeit	50,9	9,0	52,5	8,0	-1,04	ns.
Soziale Potenz	51,9	7,1	52,5	5,3	0,22	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 18.
ns. = nicht signifikant, + $p \leq .10$

Tabelle A-8: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Berateridealeinschätzungen (T-Werte) zu Beginn und nach der Hälfte der Weiterbildung (N = 22)

Gießen-Test Skala	Beraterideal zu Beginn		Beraterideal nach der Hälfte		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	52,0	5,9	50,7	6,4	0,36	ns.
Dominanz	47,1	5,5	47,5	5,1	-0,31	ns.
Kontrolle	53,0	6,5	50,1	4,4	1,78	ns.
Grundstimmung	50,3	5,5	51,3	5,8	-0,94	ns.
Durchlässigkeit	46,8	8,0	48,9	7,5	-1,15	ns.
Soziale Potenz	52,1	6,5	52,7	7,0	-0,34	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 21.
ns. = nicht signifikant.

Tabelle A-9: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Berateridealeinschätzungen (T-Werte) zu Beginn und unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung (N = 23)

Gießen-Test Skala	Beraterideal zu Beginn		Beraterideal nach Abschluss		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	52,0	5,9	48,6	6,6	2,10	*
Dominanz	47,1	5,5	45,8	4,5	1,23	ns.
Kontrolle	53,0	6,5	49,2	3,4	2,07	*
Grundstimmung	50,3	5,5	50,7	5,8	-0,46	ns.
Durchlässigkeit	46,8	8,0	48,8	6,3	-2,03	ns.
Soziale Potenz	52,1	6,5	51,8	6,9	-0,11	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 22.
ns. = nicht signifikant, , * $p \leq .05$.

Tabelle A-10: Vergleich der durchschnittlichen Gießen-Test Berateridealeinschätzungen (T-Werte) zu Beginn und neun Monate nach Weiterbildungsabschluss (N = 18)

Gießen-Test Skala	Beraterideal zu Beginn		Beraterideal 9 Mon nach Abschluss		Signifikanzprüfung	
	M	SD	M	SD	t	p
Soziale Resonanz	52,0	5,9	49,0	7,7	2,30	*
Dominanz	47,1	5,5	46,4	4,5	0,57	ns.
Kontrolle	53,0	6,5	48,6	5,0	2,30	*
Grundstimmung	50,3	5,5	50,8	6,2	-0,53	ns.
Durchlässigkeit	46,8	8,0	47,9	8,9	-0,8	ns.
Soziale Potenz	52,1	6,5	52,2	7,5	-0,59	ns.

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.
Die Freiheitsgrade (df) betragen jeweils 22.
ns. = nicht signifikant, , * $p \leq .05$.

Tabelle A-11: Einschätzungen für den ersten Intensivkurs (Entwicklung als Lebensprinzip) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	58% (15)	39% (10)	4% (1)	0% (0)
ausgewogene Mischung	58% (15)	39% (10)	4% (1)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	4% (1)	12% (3)	39% (10)	46% (12)
verständliche/anschauliche Vermittlung	46% (12)	54% (14)	0% (0)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	46% (12)	54% (14)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-12: Einschätzungen für den zweiten Intensivkurs (Von der Bindung zur Beziehung) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	50% (13)	42% (11)	8% (2)	0% (0)
ausgewogene Mischung	65% (17)	27% (7)	8% (2)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	0% (0)	23% (6)	27% (7)	50% (13)
verständliche/anschauliche Vermittlung	35% (9)	65% (17)	0% (0)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	73% (19)	23% (6)	4% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-13: Einschätzungen für den dritten Intensivkurs (Von der Dyade zur Triade) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	44% (10)	52% (12)	4% (1)	0% (0)
ausgewogene Mischung	57% (13)	35% (8)	8% (2)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	4% (1)	17% (4)	35% (8)	44% (10)
verständliche/anschauliche Vermittlung	48% (11)	52% (12)	0% (0)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	65% (15)	35% (8)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-14: Einschätzungen für den vierten Intensivkurs (Zugehörigkeit und Rivalität) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	17% (4)	75% (18)	8% (2)	0% (0)
ausgewogene Mischung	38% (9)	62% (15)	0% (0)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	4% (1)	4% (1)	79% (19)	13% (3)
verständliche/anschauliche Vermittlung	63% (15)	38% (9)	0% (0)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	62% (15)	38% (9)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-15: Einschätzungen für den fünften Intensivkurs (Krisen als Risiko und Chance) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	13% (3)	39% (9)	48% (11)	0% (0)
ausgewogene Mischung	26% (6)	44% (10)	30% (7)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	0% (0)	26% (6)	52% (12)	22% (5)
verständliche/anschauliche Vermittlung	13% (3)	74% (17)	13% (3)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	44% (10)	44% (10)	13% (3)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-16: Einschätzungen für den sechsten Intensivkurs (Übergänge und Abschiede) im Bereich Didaktik und Darstellung (N = 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gut strukturiert/didaktisch überzeugend	33% (7)	43% (9)	24% (5)	0% (0)
ausgewogene Mischung	48% (10)	43% (9)	10% (2)	0% (0)
zu wenig Diskussion und aktive Mitarbeit	0% (0)	19% (4)	43% (9)	38% (8)
verständliche/anschauliche Vermittlung	14% (3)	86% (18)	0% (0)	0% (0)
fachlich kompetente DozentInnen	48% (10)	52% (11)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-17: Einschätzungen für den ersten Intensivkurs (Entwicklung als Lebensprinzip) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	54% (14)	46% (12)	0% (0)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	96% (25)	4% (1)	0% (0)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	50% (46)	46% (12)	0% (0)	4% (1)
DozentInnen als Vorbilder	58% (15)	42% (11)	0% (0)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	42% (11)	54% (14)	0% (0)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-18: Einschätzungen für den zweiten Intensivkurs (Von der Bindung zur Beziehung) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	69% (18)	31% (8)	0% (0)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	89% (23)	12% (3)	0% (0)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	62% (16)	39% (10)	0% (0)	0% (0)
DozentInnen als Vorbilder	69% (18)	27% (7)	4% (1)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	62% (16)	39% (10)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-19: Einschätzungen für den dritten Intensivkurs (Von der Dyade zur Triade) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	70% (16)	30% (7)	0% (0)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	68% (15)	32% (7)	0% (0)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	30% (7)	61% (14)	9% (2)	0% (0)
DozentInnen als Vorbilder	61% (14)	35% (8)	4% (1)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	39% (9)	57% (13)	4% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-20: Einschätzungen für den vierten Intensivkurs (Zugehörigkeit und Rivalität) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	62% (15)	38% (9)	0% (0)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	58% (14)	42% (10)	0% (0)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	42% (10)	58% (14)	0% (0)	0% (0)
DozentInnen als Vorbilder	62% (15)	38% (9)	0% (0)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	46% (11)	50% (12)	4% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-21: Einschätzungen für den fünften Intensivkurs (Krisen als Risiko und Chance) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	52% (12)	44% (10)	4% (1)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	70% (16)	26% (6)	4% (1)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	23% (5)	64% (14)	14% (3)	0% (0)
DozentInnen als Vorbilder	57% (13)	39% (9)	4% (1)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	48% (11)	44% (10)	9% (2)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-22: Einschätzungen für den sechsten Intensivkurs (Übergänge und Abschiede) im Bereich Umgang mit den WeiterbildungsteilnehmerInnen und Lernatmosphäre (N = 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute/angenehme Arbeitsatmosphäre	52% (11)	48% (10)	0% (0)	0% (0)
freundlicher/respektvoller Umgang	76% (16)	24% (5)	0% (0)	0% (0)
Eingehen auf Fragen/Anregungen/Kritik	29% (6)	62% (13)	10% (2)	0% (0)
DozentInnen als Vorbilder	48% (10)	52% (11)	0% (0)	0% (0)
Lernerfolg ist DozentInnen wichtig	38% (8)	57% (12)	5% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-23: Einschätzungen für den ersten Intensivkurs (Entwicklung als Lebensprinzip) im Bereich Anwendungsbezug (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	73% (19)	27% (7)	0% (0)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	4% (1)	19% (5)	42% (11)	35% (9)
Bereicherung der praktischen Arbeit	69% (18)	27% (7)	4% (1)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	27% (7)	65% (17)	4% (1)	4% (1)
Schwierige Beratungssituationen meistern	12% (3)	77% (20)	8% (2)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-24: Einschätzungen für den zweiten Intensivkurs (Von der Bindung zur Beziehung) im Bereich Anwendungsbezug (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	73% (19)	15% (4)	8% (2)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	12% (3)	15% (4)	46% (12)	27% (7)
Bereicherung der praktischen Arbeit	77% (20)	19% (5)	4% (1)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	31% (8)	62% (16)	8% (2)	0% (0)
Schwierige Beratungssituationen meistern	15% (4)	73% (19)	8% (2)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-25: Einschätzungen für den dritten Intensivkurs (Von der Dyade zur Triade) im Bereich Anwendungsbezug (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	70% (16)	22% (5)	9% (2)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	9% (2)	26% (6)	39% (9)	26% (6)
Bereicherung der praktischen Arbeit	48% (11)	48% (11)	4% (1)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	39% (10)	35% (9)	12% (3)	0% (0)
Schwierige Beratungssituationen meistern	17% (4)	65% (15)	17% (4)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-26: Einschätzungen für den vierten Intensivkurs (Zugehörigkeit und Rivalität) im Bereich Anwendungsbezug (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	71% (17)	25% (6)	4% (1)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	0% (0)	38% (9)	54% (13)	8% (2)
Bereicherung der praktischen Arbeit	58% (14)	42% (10)	0% (0)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	21% (5)	71% (17)	8% (2)	0% (0)
Schwierige Beratungssituationen meistern	18% (4)	79% (19)	4% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-27: Einschätzungen für den fünften Intensivkurs (Krisen als Risiko und Chance) im Bereich Anwendungsbezug (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	39% (9)	52% (12)	9% (2)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	9% (2)	17% (4)	52% (12)	22% (5)
Bereicherung der praktischen Arbeit	22% (5)	65% (15)	13% (3)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	17% (4)	61% (14)	22% (5)	0% (0)
Schwierige Beratungssituationen meistern	4% (1)	65% (15)	30% (7)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-28: Einschätzungen für den sechsten Intensivkurs (Übergänge und Abschiede) im Bereich Anwendungsbezug (N = 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Theorie ist praxisrelevant	38% (8)	57% (12)	5% (1)	0% (0)
zu wenig Übungsgelegenheiten	5% (1)	24% (5)	52% (11)	19% (4)
Bereicherung der praktischen Arbeit	35% (7)	55% (11)	10% (2)	0% (0)
Erwerb wichtiger beraterischer Kompetenzen	20% (4)	65% (13)	15% (3)	0% (0)
Schwierige Beratungssituationen meistern	19% (4)	67% (14)	14% (3)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-29: Einschätzungen für den ersten Intensivkurs (Entwicklung als Lebensprinzip) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	31% (8)	54% (14)	15% (4)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	39% (10)	54% (10)	4% (1)	4% (1)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	8% (2)	46% (12)	35% (9)	12% (3)
Gewinn an beruflicher Identität	19% (5)	69% (18)	8% (2)	4% (1)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	31% (8)	39% (10)	23% (6)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-30: Einschätzungen für den zweiten Intensivkurs (Von der Bindung zur Beziehung) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	35% (9)	54% (14)	12% (3)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	46% (12)	50% (13)	4% (1)	0% (0)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	35% (9)	39% (10)	19% (5)	8% (2)
Gewinn an beruflicher Identität	19% (5)	69% (18)	12% (3)	0% (0)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	42% (11)	35% (9)	19% (5)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-31: Einschätzungen für den dritten Intensivkurs (Von der Dyade zur Triade) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	23% (5)	50% (11)	27% (6)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	35% (8)	52% (12)	13% (3)	0% (0)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	22% (5)	44% (10)	26% (6)	9% (2)
Gewinn an beruflicher Identität	12% (3)	54% (14)	19% (5)	0% (0)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	19% (5)	42% (11)	12% (3)	12% (3)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-32: Einschätzungen für den vierten Intensivkurs (Zugehörigkeit und Rivalität) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	25% (6)	67% (16)	8% (2)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	17% (4)	83% (19)	0% (0)	0% (0)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	21% (5)	50% (12)	21% (5)	8% (2)
Gewinn an beruflicher Identität	21% (5)	63% (15)	13% (3)	4% (1)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	21% (5)	58% (14)	13% (3)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-33: Einschätzungen für den fünften Intensivkurs (Krise als Risiko und Chance) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	22% (5)	44% (10)	35% (8)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	26% (6)	52% (12)	22% (5)	0% (0)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	22% (5)	39% (9)	35% (8)	4% (1)
Gewinn an beruflicher Identität	22% (5)	44% (10)	30% (7)	4% (1)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	13% (3)	57% (13)	26% (6)	4% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-34: Einschätzungen für den sechsten Intensivkurs (Übergänge und Abschiede) im Bereich Selbsterfahrung/Möglichkeiten zu persönlichem Wachstum (N = 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
persönliche Weiterentwicklung	24% (5)	57% (12)	19% (4)	0% (0)
professionelle Grundhaltung	24% (5)	67% (14)	9% (2)	0% (0)
T-Gruppe und Beraterpersönlichkeit	24% (5)	48% (10)	24% (5)	4% (1)
Gewinn an beruflicher Identität	29% (6)	62% (13)	10% (2)	0% (0)
Selbsterfahrung und persönliche Identität	24% (5)	57% (12)	9% (2)	9% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-35: Einschätzungen des ersten Praktikums im Bereich Didaktik (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
beraterische Kompetenzen erworben	46% (12)	46% (12)	8% (2)	0% (0)
planlos und unstrukturiert	4% (1)	4% (1)	39% (10)	54% (14)
geeignete Fälle	50% (13)	35% (9)	8% (2)	8% (2)
Rollenvielfalt unproblematisch	46% (12)	23% (6)	23% (6)	8% (2)
PraktikumsleiterIn ermuntert	31% (8)	42% (11)	19% (5)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-36: Einschätzungen des zweiten Praktikums im Bereich Didaktik (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
beraterische Kompetenzen erworben	42% (10)	58% (14)	0% (0)	0% (0)
planlos und unstrukturiert	0% (0)	4% (1)	38% (9)	58% (14)
geeignete Fälle	46% (11)	46% (11)	4% (1)	4% (1)
Rollenvielfalt unproblematisch	33% (8)	38% (9)	29% (7)	0% (0)
PraktikumsleiterIn ermuntert	21% (5)	50% (12)	21% (5)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-37: Einschätzungen des dritten Praktikums im Bereich Didaktik (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
beraterische Kompetenzen erworben	46% (11)	54% (13)	0% (0)	0% (0)
planlos und unstrukturiert	0% (0)	8% (2)	33% (8)	59% (14)
geeignete Fälle	38% (9)	46% (11)	13% (3)	4% (1)
Rollenvielfalt unproblematisch	46% (11)	29% (7)	21% (5)	4% (1)
PraktikumsleiterIn ermuntert	33% (8)	42% (10)	17% (4)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-38: Einschätzungen des vierten Praktikums im Bereich Didaktik (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
beraterische Kompetenzen erworben	33% (8)	67% (16)	0% (0)	0% (0)
planlos und unstrukturiert	4% (1)	0% (0)	29% (7)	67% (16)
geeignete Fälle	42% (10)	38% (9)	13% (3)	8% (2)
Rollenvielfalt unproblematisch	42% (10)	33% (8)	13% (3)	13% (3)
PraktikumsleiterIn ermuntert	26% (6)	48% (11)	17% (4)	9% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-39: Einschätzungen des fünften Praktikums im Bereich Didaktik (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
beraterische Kompetenzen erworben	35% (8)	61% (14)	4% (1)	0% (0)
planlos und unstrukturiert	0% (0)	0% (0)	61% (14)	39% (9)
geeignete Fälle	44% (10)	35% (8)	13% (3)	9% (2)
Rollenvielfalt unproblematisch	26% (6)	44% (10)	22% (5)	9% (2)
PraktikumsleiterIn ermuntert	17% (4)	44% (10)	30% (7)	9% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-40: Einschätzungen des ersten Praktikums im Bereich Umgang mit Praktikantin/Integration in das Team (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
angenehme Arbeitsatmosphäre	69% (18)	27% (7)	4% (1)	0% (0)
gute Integration in das Team	46% (12)	50% (13)	4% (1)	0% (0)
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	88% (22)	12% (3)	0% (0)	0% (0)
freundliche KollegInnen	85% (22)	15% (4)	0% (0)	0% (0)
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	58% (15)	39% (10)	4% (1)	0% (0)
Interesse an Weiterbildung vom Team	27% (7)	35% (9)	35% (9)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-41: Einschätzungen des zweiten Praktikums im Bereich Umgang mit PraktikantIn/Integration in das Team (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
angenehme Arbeitsatmosphäre	58% (14)	25% (6)	17% (4)	0% (0)
gute Integration in das Team	46% (11)	38% (9)	17% (4)	0% (0)
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	88% (21)	8% (2)	4% (1)	0% (0)
freundliche KollegInnen	83% (20)	13% (3)	4% (1)	0% (0)
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	79% (19)	8% (2)	8% (2)	4% (1)
Interesse an Weiterbildung vom Team	21% (5)	38% (9)	38% (9)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-42: Einschätzungen des dritten Praktikums im Bereich Umgang mit PraktikantIn/Integration in das Team (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
angenehme Arbeitsatmosphäre	54% (13)	29% (7)	17% (4)	0% (0)
gute Integration in das Team	61% (14)	30% (7)	9% (2)	0% (0)
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	75% (18)	21% (5)	4% (1)	0% (0)
freundliche KollegInnen	79% (19)	21% (5)	0% (0)	0% (0)
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	71% (17)	21% (5)	8% (2)	0% (0)
Interesse an Weiterbildung vom Team	38% (9)	25% (6)	29% (7)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-43: Einschätzungen des vierten Praktikums im Bereich Umgang mit PraktikantIn/Integration in das Team (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
angenehme Arbeitsatmosphäre	54% (13)	38% (9)	8% (2)	0% (0)
gute Integration in das Team	46% (11)	50% (12)	4% (2)	0% (0)
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	71% (17)	25% (6)	0% (0)	4% (1)
freundliche KollegInnen	79% (19)	21% (5)	0% (0)	0% (0)
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	63% (15)	25% (6)	13% (3)	0% (0)
Interesse an Weiterbildung vom Team	25% (6)	42% (10)	29% (7)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-44: Einschätzungen des fünften Praktikums im Bereich Umgang mit PraktikantIn/Integration in das Team (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
angenehme Arbeitsatmosphäre	57% (13)	30% (7)	13% (3)	0% (0)
gute Integration in das Team	52% (11)	26% (6)	22% (5)	0% (0)
freundliche, respektvolle PraktikumsleiterIn	68% (15)	23% (5)	5% (1)	5% (1)
freundliche KollegInnen	61% (14)	39% (9)	0% (0)	0% (0)
kann immer jemanden aus dem Team ansprechen	57% (13)	30% (7)	9% (2)	4% (1)
Interesse an Weiterbildung vom Team	17% (4)	48% (11)	26% (6)	9% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

Tabelle A-45: Einschätzungen des ersten Praktikums im Bereich Betreuung und Organisation des Praktikums (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn*	43% (9)	33% (7)	10% (2)	12% (3)
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess*	52% (13)	24% (6)	20% (5)	4% (1)
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess*	64% (16)	28% (7)	8% (2)	0% (0)
PraktikumsleiterIn als Vorbild	54% (14)	35% (9)	8% (2)	4% (1)
MentorIn als Vorbild*	64% (16)	36% (9)	0% (0)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 26.

Tabelle A-46: Einschätzungen des zweiten Praktikums im Bereich Betreuung und Organisation des Praktikums (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn*	45% (9)	35% (7)	5% (1)	15% (3)
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess	42% (10)	42% (10)	8% (2)	8% (2)
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess	54% (13)	29% (7)	17% (4)	0% (0)
PraktikumsleiterIn als Vorbild	42% (10)	42% (10)	13% (3)	4% (1)
MentorIn als Vorbild	58% (14)	38% (9)	4% (1)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-47: Einschätzungen des dritten Praktikums im Bereich Betreuung und Organisation des Praktikums (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn*	35% (7)	45% (9)	10% (2)	10% (2)
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess	21% (5)	58% (14)	8% (2)	13% (3)
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess	29% (7)	42% (10)	25% (6)	4% (1)
PraktikumsleiterIn als Vorbild*	44% (10)	48% (11)	4% (1)	4% (1)
MentorIn als Vorbild	42% (10)	46% (11)	8% (2)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-48: Einschätzungen des vierten Praktikums im Bereich Betreuung und Organisation des Praktikums (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn*	41% (9)	41% (9)	9% (2)	9% (2)
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess*	17% (4)	52% (12)	26% (6)	4% (1)
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess	42% (10)	29% (7)	29% (7)	29% (7)
PraktikumsleiterIn als Vorbild*	38% (9)	50% (12)	4% (1)	8% (2)
MentorIn als Vorbild	46% (11)	38% (9)	13% (3)	4% (1)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-49: Einschätzungen des fünften Praktikums im Bereich Betreuung und Organisation des Praktikums (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
gute Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn*	24% (5)	52% (11)	10% (2)	14% (3)
PraktikumsleiterIn unterstützt Lernprozess	26% (6)	52% (12)	13% (3)	9% (2)
MentorIn/SupervisorIn unterstützt Lernprozess	39% (9)	39% (9)	17% (4)	4% (1)
PraktikumsleiterIn als Vorbild*	39% (9)	44% (10)	13% (3)	4% (1)
MentorIn als Vorbild	48% (11)	39% (9)	13% (3)	0% (0)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 23.

Tabelle A-50: Einschätzungen des ersten Praktikums im Bereich Theorie-Praxis-Verzahnung (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden	23% (6)	65% (17)	12% (3)	0% (0)
informierte PraktikumsleiterIn	35% (9)	50% (13)	12% (3)	4% (1)
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI*	35% (7)	55% (11)	10% (2)	0% (0)
informierte MentorIn/SupervisorIn*	63% (15)	38% (9)	0% (0)	0% (0)
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	4% (1)	4% (1)	54% (14)	39% (10)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 26.

Tabelle A-51: Einschätzungen des zweiten Praktikums im Bereich Theorie-Praxis-Verzahnung (N = 26 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden*	13% (3)	83% (19)	4% (1)	0% (0)
informierte PraktikumsleiterIn	38% (9)	50% (12)	4% (1)	8% (2)
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI*	26% (5)	58% (11)	16% (3)	0% (0)
informierte MentorIn/SupervisorIn*	46% (11)	50% (12)	4% (1)	0% (0)
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	0% (0)	8% (2)	63% (15)	29% (7)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-52: Einschätzungen des dritten Praktikums im Bereich Theorie-Praxis-Verzahnung (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden	13% (3)	71% (17)	17% (4)	0% (0)
informierte PraktikumsleiterIn	29% (7)	56% (12)	13% (3)	8% (2)
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI*	38% (8)	48% (10)	14% (3)	0% (0)
informierte MentorIn/SupervisorIn	33% (8)	50% (12)	17% (4)	0% (0)
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	8% (2)	29% (7)	54% (13)	8% (2)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-53: Einschätzungen des vierten Praktikums im Bereich Theorie-Praxis-Verzahnung (N = 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden	8% (2)	88% (21)	4% (1)	0% (0)
informierte PraktikumsleiterIn	21% (5)	54% (13)	17% (4)	8% (2)
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI*	14% (3)	57% (12)	24% (5)	5% (1)
informierte MentorIn/SupervisorIn*	33% (8)	54% (13)	13% (3)	0% (0)
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	4% (1)	4% (1)	67% (16)	25% (6)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 24.

Tabelle A-53: Einschätzungen des fünften Praktikums im Bereich Theorie-Praxis-Verzahnung (N = 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen)

Trifft...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
konnte vieles aus Intensivkurs praktisch anwenden	13% (3)	78% (18)	9% (2)	0% (0)
informierte PraktikumsleiterIn	14% (3)	55% (12)	23% (5)	9% (2)
gute Kooperation MentorIn und DozentIn vom EZI*	14% (3)	73% (16)	14% (3)	0% (0)
informierte MentorIn/SupervisorIn*	35% (8)	44% (10)	22% (5)	0% (0)
unzureichend vorbereitet auf Praktikum	5% (1)	18% (4)	55% (12)	23% (5)

Anmerkungen. In Klammern hinter den prozentualen Angaben ist die absolute Anzahl an WeiterbildungsteilnehmerInnen angegeben, die die jeweilige Antwortkategorie angekreuzt haben.

* Aufgrund von fehlenden Werten addieren sich die absoluten Häufigkeiten nicht zu 23.

6.2 Zusammenfassungen der Antworten auf die offenen Fragen

I. Basisfragebogen, August 2005

„Was möchten Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihren beruflichen Werdegang/die berufliche Qualifikationen lernen?“

Diese Frage wurde von allen WeiterbildungsteilnehmerInnen vergleichsweise ausführlich beantwortet.

Einzelne TeilnehmerInnen benennen in diesem Zusammenhang sehr konkrete fachliche Lernziele, wie z.B. dass sie lernen möchten, mit Übertragungsphänomenen umzugehen, dass sie Grundlagen der Diagnostik oder Kenntnisse in der Kurzzeitberatung erwerben wollen.

Auf einer eher allgemeinen Ebene äußern zahlreiche TeilnehmerInnen, dass sie an **Beratungskompetenz, Fachlichkeit und Professionalität** gewinnen wollen. Es wird auch angesprochen, sich durch die Weiterbildung grundsätzlich für die Arbeit in einer Beratungsstelle qualifizieren zu wollen.

Darüber hinaus wird deutlich, dass etliche WeiterbildungsteilnehmerInnen Kompetenzen und spezifische Kenntnisse für eine fachlich fundierte Beratungsarbeit in **unterschiedlichen Arbeitsfeldern** (Erziehungsberatung, Paarberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung) erwerben möchten.

Auch der Erwerb von tiefenpsychologischem und systemischem Grundwissen sowie das Kennenlernen unterschiedlicher Beratungsmethoden wird jeweils von mehreren TeilnehmerInnen als fachliches Lernziel formuliert.

„Was möchten Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihre persönliche Entwicklung lernen?“

Die Frage danach, was sie im Rahmen der Weiterbildung für ihre persönliche Entwicklung lernen möchten, haben alle 26 KursteilnehmerInnen beantwortet.

Insgesamt kristallisieren sich zwei ganz wesentliche Bereiche heraus, die sehr häufig in diesem Zusammenhang genannt werden. Mehr als die Hälfte der KursteilnehmerInnen gibt an, dass sie sich im Rahmen der Weiterbildung **mit sich selbst (kritisch) auseinandersetzen möchten und sich selbst besser kennen lernen wollen**. Im Einzelnen geben die TeilnehmerInnen z.B. an, dass sie die eigene Biographie aufarbeiten möchten, dass sie Neues und Unbekanntes über sich erfahren wollen, dass sie verstehen wollen, warum sie so sind, wie sie sind und dass sie ihre Selbstwahrnehmungsfähigkeiten ausbauen und verbessern möchten. Der zweite zentrale Bereich betrifft das **Selbstbewusstsein und die Selbstsicherheit**; gut ein Drittel aller WeiterbildungskandidatInnen möchte im Rahmen der Weiterbildung

an Selbstbewusstsein, Stärke und Selbstsicherheit dazugewinnen.

Darüber hinaus formulieren jeweils mehrere TeilnehmerInnen den Wunsch, ihre Abgrenzungsfähigkeiten sowie ihre Empathie- und Kontaktfähigkeiten zu verbessern.

II. Basisfragebogen, November 2006

„Was möchten Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihren beruflichen Werdegang/die berufliche Qualifikation lernen?“

Mit Ausnahme der beiden TeilnehmerInnen, die aus der Weiterbildung ausgeschieden sind, haben alle diese Frage beantwortet.

Über drei Viertel der TeilnehmerInnen geben hier an, dass sie im Rahmen der Weiterbildung **beraterische Kompetenzen erwerben** wollen bzw. sich für die psychologische Beratung qualifizieren möchten. Dabei ist in einigen Antworten explizit der Gedanke enthalten, Beratungskompetenzen für unterschiedliche Arbeitsfelder (wie Erziehungs- oder Paarberatung) zu erwerben.

Rund ein Viertel der TeilnehmerInnen gibt darüber hinaus an, dass sie sich von der Weiterbildung auch **Impulse für die Entwicklung ihrer Beraterpersönlichkeit** erhoffen (z.B. im Hinblick auf Empathiefähigkeit und Selbstbewusstsein). Im Übrigen geben einzelne TeilnehmerInnen an, dass sie sich durch die Weiterbildung ein neues berufliches Tätigkeitsfeld erschließen möchten, während andere eher bereits vorhandene Qualifikationen erweitern oder ergänzen möchten.

„Was möchten Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihre persönliche Entwicklung lernen?“

22 TeilnehmerInnen haben diese Frage beantwortet.

Es wird deutlich, dass in Bezug auf die Lernziele und -wünsche für die persönliche Entwicklung zwei Aspekte vergleichsweise häufig benannt werden. Zum einen handelt es sich hierbei um den Wunsch, **sich selbst besser kennen und verstehen zu lernen** (beispielsweise die eigenen Stärken und Schwächen besser einschätzen zu können oder die eigene Entwicklung zu reflektieren); in knapp der Hälfte der Antworten findet sich dieser Gedanke. Außerdem äußert knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, dass sie im Hinblick auf die **eigenen Beziehungskompetenzen** dazulernen möchten und beispielsweise an Empathie-, aber auch Konfliktfähigkeit gewinnen wollen und lernen möchten, sich abzugrenzen. Darüber hinaus möchte ungefähr ein Fünftel der WeiterbildungskandidatInnen an Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit dazu gewinnen.

Ansonsten werden noch einige sehr spezifische Anliegen für die persönliche Ent-

wicklung formuliert, die sich aber teilweise unter die genannten Bereiche subsumieren lassen (z.B. Klärung der Frage, ob man in der Paarberatung tätig sein möchte, Finden eines Berufsfeldes, mit dem man sich identifiziert, Umgang mit Übertragung/Gegenübertragung etc.).

III. Basisfragebogen, November 2007

„Was war das Wichtigste, was Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihren beruflichen Werdegang/die berufliche Qualifikation gelernt haben?“

Insgesamt liegen 21 Antworten zu dieser Frage vor (zwei TeilnehmerInnen sind ausgeschieden, von einer fehlt der komplette Fragebogen und zwei TeilnehmerInnen haben an dieser Stelle keine Angaben gemacht).

In knapp einem Viertel der Antworten werden **Erfahrungen bzw. der Einstieg in die verschiedenen Beratungsfelder** (z.B. Schwangerschaftskonfliktberatung, Paar- und Erziehungsberatung) angesprochen. Das **Erschließen neuer beruflicher Möglichkeiten** und eine entsprechende berufliche Neuorientierung wird ebenfalls in knapp einem Viertel der Antworten benannt. Darüber hinaus geben mehrere TeilnehmerInnen an, dass sie durch die Weiterbildung Impulse für die Entwicklung ihrer Beraterpersönlichkeit bekommen haben (z.B. Zugewinn an beruflicher Identität und an Sicherheit in der Beraterrolle, Verbesserung und Ausbau der eigenen Beziehungs- und Empathiefähigkeit). Ansonsten werden in den Antworten noch ganz unterschiedliche Gesichtspunkte thematisiert, wie z.B. der Erwerb eines Zertifikats, das Aneignen von psychologischen Fachkenntnissen, die Identifikation mit dem Ausbildungskonzept und der Einsatz von Übertragung und Gegenübertragung.

„Was war das Wichtigste, was Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihre persönliche Entwicklung gelernt haben?“

Die Frage nach der wichtigsten Lernerfahrung in Bezug auf die persönliche Entwicklung wurde von 18 WeiterbildungsteilnehmerInnen beantwortet.

Erwartungsgemäß werden in diesem Zusammenhang vor allem selbsterfahrungsorientierte Lernerfahrungen benannt, vor allen Dingen **sich selbst besser kennen und verstehen zu können**, die eigenen Entwicklungswünsche differenzierter wahrzunehmen, einen Zugang zu eigenen inneren Konflikten gewonnen zu haben und insgesamt die eigene Biographie besser zu verstehen und annehmen zu können. Auch ein Zugewinn an Selbstvertrauen, Einfühlungsvermögen und ein offenerer Umgang mit anderen Menschen werden hier angesprochen.

IV. Basisfragebogen, Nachbefragung Oktober 2008

„Was war das Wichtigste, was Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihren beruflichen Werdegang/die berufliche Qualifikation gelernt haben?“

Insgesamt liegen 17 Antworten zu dieser Frage vor (zwei TeilnehmerInnen sind ausgeschieden, fünf haben den Fragebogen der vierten postalischen Erhebung nicht zurückgeschickt und zwei haben diese Frage nicht beantwortet).

In fast einem Drittel der Antworten klingt an, dass mit der Weiterbildung in familienorientierter Beratung eine **berufliche Um- oder Neuorientierung** verbunden bzw. möglich war und dass die Weiterbildung einen zentralen Beitrag geleistet hat, hierfür die Basis zu schaffen.

Gut ein Viertel der WeiterbildungsabsolventInnen betont, dass es für die berufliche Qualifikation vor allem wichtig war, **konkrete methodische Vorgehensweisen der Beratung** kennengelernt zu haben. In eine ähnliche Richtung weisen die Antworten, die die wichtige Rolle der **Praxiserfahrungen** thematisieren. Ebenfalls gut ein Viertel der AbsolventInnen hebt als wichtige Lernerfahrung das **tiefenpsychologische Fundament** bzw. das „theoretische Rüstzeug“, das im Rahmen der Weiterbildung vermittelt wurde, hervor. In insgesamt fünf Antworten wird in diesem Zusammenhang noch einmal die Bedeutung des Konzepts von **Übertragung und Gegenübertragung** angesprochen. Der mit der Weiterbildung verbundene Einblick in die unterschiedlichen Beratungsfelder (Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Erziehungsberatung und Paarberatung) wird an dieser Stelle nur von vergleichsweise wenigen AbsolventInnen zum Thema gemacht.

„Was war das Wichtigste, was Sie im Rahmen dieser Weiterbildung für Ihre persönliche Entwicklung gelernt haben?“

Die Frage nach der wichtigsten Lernerfahrung in Bezug auf die persönliche Entwicklung wurde von 16 WeiterbildungsteilnehmerInnen beantwortet.

In fast allen Antworten kommt die **Anregung zur Selbstreflexion und zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit** zur Sprache. Beispielsweise benennen jeweils mehrere AbsolventInnen, dass sie sich selbst nun besser kennen und einschätzen können, dass sie an Selbstbewusstsein gewonnen haben und dass sie ihre Beziehungsfertigkeiten weiterentwickeln konnten.

„Im Nachhinein betrachtet: Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie für die Weiterbildung in familienorientierter Beratung? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie aus heutiger Perspektive?“

Insgesamt haben 17 AbsolventInnen Anregungen und Impulse für die Weiterentwicklung des Angebots formuliert.

Es wird deutlich, dass ein doch vergleichsweise hoher Anteil der Befragten (nämlich knapp ein Drittel derjenigen, die diese Frage beantwortet haben) die **Integration der verschiedenen Beratungsfelder (Lebens-, Paar, Erziehungs- sowie Schwangerschaftskonfliktberatung) im Rückblick durchaus kritisch** sieht, da der Eindruck zurückgeblieben ist, dass **wichtige Inhalte zu kurz** gekommen sind und nicht angemessen vertieft werden konnten. Eine Teilnehmerin meint sogar die Kombination von Lebens-, Paar- und Erziehungsberatung sei „eine Überforderung und Überladung der Ausbildung“. Ansonsten geht die diesbezügliche Kritik eher in die Richtung, dass die AbsolventInnen sich für einige Inhalte nicht gut genug ausgebildet fühlen (konkret angesprochen werden in diesem Zusammenhang z.B. die Bereiche Paarberatung, Jugendberatung und Umgang mit psychischen Störungen). Darüber hinaus wird in mehreren Antworten der Wunsch nach einer **noch übungsorientierteren Ausgestaltung der Weiterbildung** laut (d.h. mehr Rollenspiele, mehr Fallarbeit). Insgesamt drei ehemalige WeiterbildungsteilnehmerInnen kritisieren, dass die **Theorieblöcke teilweise inhaltlich mit zu vielen Themen überfrachtet** gewesen seien. Ansonsten äußern die AbsolventInnen noch einzelne ganz unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten, wie z.B. eine stärkere systemische Orientierung, eine Verlängerung der Weiterbildung um 1 bis 2 Wochen die Abschaffung der T-Gruppen oder den Wunsch, dass die T-Gruppe-Leiter nach Möglichkeit nicht aus dem ReferentInnen-Team sein sollte.

1. Intensivkurs (IK): Entwicklung als Lebensprinzip (September 2005)

1. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Diese Frage wurde von allen KursteilnehmerInnen beantwortet.

Es gibt zwei zentrale Themenfelder, die von sehr vielen TeilnehmerInnen als wichtigste fachliche Lernerfahrungen genannt werden: Zum einen das Themengebiet **Konfliktpsychologie**, das von rund der Hälfte der TeilnehmerInnen in diesem Zusammenhang angegeben wird und zum anderen die Einheit zum **Ablauf und zur Methodik von Erstgesprächen**, die von rund einem Drittel als zentrale fachliche Lernerfahrung bezeichnet wird.

Darüber hinaus wurden noch die praktischen Übungen und die Vermittlung theoretischen Wissens von jeweils mehreren TeilnehmerInnen als wichtigste fachliche Lernerfahrung benannt.

1. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

24 TeilnehmerInnen haben Auskunft über ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung gegeben.

Obwohl die Antworten insgesamt betrachtet recht heterogen ausfallen, zeichnet sich ab, dass die **verschiedenen Gruppenerfahrungen** (wenn auch aus ganz unterschiedlichen Gründen) hier eine herausgehobene Rolle spielen. Immerhin beziehen sich rund ein Drittel der TeilnehmerInnen in ihren Antworten auf Erlebnisse oder Prozesse in der Gruppe. Beispielsweise wird in diesem Zusammenhang das Finden der eigenen Rolle in der Gruppe und der Umgang mit Fremdheit erwähnt. Auch das Aushalten von Konflikten in der Gruppe, der Umgang mit Konkurrenz und Kritik und die Erfahrungen mit und in der T-Gruppe, gehören zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen einzelner TeilnehmerInnen.

Darüber hinaus sind die Wahrnehmungsübungen sowie das Herstellen von Bezügen zur eigenen Biographie und das Offenkundigwerden von eigenen inneren Konflikten für einige TeilnehmerInnen von besonderer Bedeutung gewesen. Ansonsten haben einzelne TeilnehmerInnen noch erwähnt, dass sie während des Intensivkurses Mut sammeln konnten, in das Praktikum zu gehen und dass sie darin bestärkt wurden, als BeraterIn arbeiten zu wollen. Auch die Erfahrung, Fehler machen zu dürfen wurde als wichtige persönliche Lernerfahrung benannt.

1. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Diese Frage wurden von allen TeilnehmerInnen beantwortet.

Die Mehrzahl der Aspekte, die hier erwähnt und ausgeführt wurden, lassen sich zwei übergeordneten Kategorien zuordnen, nämlich zum einen der „Didaktik und Darstellung der Lerninhalte“ und zum anderen dem „Umgang mit den WeiterbildungskandidatInnen“.

Im Hinblick auf die didaktische Umsetzung wird am häufigsten angeführt (von knapp einem Drittel aller TeilnehmerInnen), dass die Verknüpfung bzw. der **Wechsel von theoretischen Lehreinheiten und praktischen Übungen** besonders gut gefallen hat. Außerdem heben etliche TeilnehmerInnen einzelne Arbeitsformen der Praxiseinheiten (wie z.B. die Rollenspiele, die Fallbeispiele und die Videoarbeit) positiv hervor; andere TeilnehmerInnen betonen, dass ihnen insbesondere die unterschiedlichen Arbeitsweisen und die vielseitigen Zugänge besonders gefallen haben. Auch die **sehr gute Struktur** des Intensivkurses und die Kompetenz und **Professionalität der DozentInnen** wird mehrfach genannt.

Wie bereits erwähnt, ist der positive Umgang mit den TeilnehmerInnen ein weiterer Gesichtspunkt der in den Antworten der TeilnehmerInnen deutlich hervortritt. Auf

einer eher globalen Ebene betonen einige WeiterbildungskandidatInnen, dass sich der Kurs insgesamt durch eine **gute, freundliche und respektvolle Atmosphäre** auszeichnete. Einzelne TeilnehmerInnen benennen in diesem Zusammenhang sehr spezifische Aspekte, wie z.B., dass die DozentInnen bei Fragen und Schwierigkeiten sehr verständnisvoll waren.

1. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Mit einer Ausnahme haben alle WeiterbildungskandidatInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen das Lernen im Rahmen des Intensivkurses erleichtert hat.

Mit Abstand am häufigsten wurden hier die **praktischen Übungseinheiten** (wie z.B. die Rollenspiele) bzw. der **Praxisbezug** (z.B. durch Fallbeispiele und eigene Erfahrungen der DozentInnen) angeführt. Zusätzlich betonen etliche TeilnehmerInnen, dass die **gelungene enge Verzahnung von Theorie und Praxis** wesentlich dazu beigetragen hat, dass das Lernen leicht fiel.

Auch der **Methodenwechsel bei der Vermittlung der Lerninhalte** wird als ein Aspekt benannt, der das Lernen erleichtert hat. Von einigen TeilnehmerInnen wurde noch die Kompetenz der Lehrenden und die strukturierte, anschauliche Darstellung der Inhalte hervorgehoben.

Neben den genannten eher didaktischen Aspekten führen einige TeilnehmerInnen an, dass auch die angenehme und offene Atmosphäre am Institut oder in der Gruppe in diesem Zusammenhang eine nicht unwesentliche Rolle gespielt hat. Im Hinblick auf das Institut wurde das insgesamt sehr ansprechende Ambiente (helle Räume, Blumen) und die Pausengestaltung mit Kaffee, Kuchen und Obst positiv hervorgehoben.

1. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

3 TeilnehmerInnen haben diese Frage nicht beantwortet.

Gut ein Drittel der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, geben an, dass sie sich mit der **T-Gruppe** schwer getan haben. Die Gründe hierfür fallen allerdings recht heterogen aus: Teilweise ist Sinn und Ziel dieser Arbeitsform unklar geblieben, auch ungute Vorerfahrungen mit Selbsterfahrungsangeboten in anderen Zusammenhängen spielen hier eine Rolle. Einige TeilnehmerInnen kritisierten ganz konkret, dass sie sich in ihrer T-Gruppe nicht verstanden und nicht ernst genommen gefühlt haben.

Ein knappes Drittel der TeilnehmerInnen hat sich mit den **theologischen Einheiten** („Theologie der Beratung“, „Beratung als Auftrag der Kirche“) schwer getan. Begründet wurde dies damit, dass diese Einheiten sehr trocken und unstrukturiert waren und wenig Praxisbezug aufwiesen.

Insgesamt vier TeilnehmerInnen haben allgemein angegeben, dass sie sich mit rein theoretischen Einheiten schwer getan haben.

Zwei TeilnehmerInnen fand die Videoarbeit eher schwer; ebenfalls zwei TeilnehmerInnen erlebten die Fallbesprechungen als zu wenig konkret und zu unstrukturiert.

1. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

24 TeilnehmerInnen haben Angaben dazu gemacht, was ihnen am Kurs nicht so gut gefallen hat.

Gut die Hälfte der Kritikpunkte bezieht sich dabei auf eher organisatorische Aspekte des Intensivkurses: Am häufigsten wurde kritisiert, dass die **Einheiten öfter überzogen** wurden und dann die Pausen entsprechend kurz ausfielen. Darüber hinaus wurden die **beengten räumlichen Verhältnisse bei den Sitzungen der großen Plenumsgruppe** als unangenehm erlebt.

In inhaltlicher Hinsicht wurde von insgesamt fünf TeilnehmerInnen bemängelt, dass der **Theorieteil zu umfangreich** ausfällt; gleichzeitig verweisen einzelne TeilnehmerInnen darauf, dass zu wenig Zeit für Rollenspiele, für die Fallarbeit in Kleingruppen, für Zwischenfragen und für Körpererfahrungen zur Verfügung stand. Drei TeilnehmerInnen gaben an, dass ihnen die T-Gruppe nicht gut gefallen hat.

1. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

Insgesamt 20 TeilnehmerInnen formulierten Verbesserungsvorschläge.

Fünf TeilnehmerInnen machten zu dieser Frage keine Angaben und eine Teilnehmerin gab an, dass sie mit dem Intensivkurs rundherum zufrieden gewesen sei.

Der am häufigsten geäußerte Vorschlag (von insgesamt 6 TeilnehmerInnen) ist, dass der **Kurs noch mehr Möglichkeit bieten sollte, das Erlernte praktisch einzuüben** (z.B. in Kleingruppen, durch Rollenspiele oder anhand von Videos). In eine ähnliche inhaltliche Richtung verweisen die Wünsche einzelner TeilnehmerInnen, die z.B. darin bestehen, dass der erste Intensivkurs insgesamt weniger theoretisch sein sollte, dass die Zusammenhänge zwischen Theorie und praktischer Beratungsarbeit stärker und besser aufgezeigt werden sollten und dass Vorträge im Rahmen des Intensivkurses vermieden werden sollte.

Ein weiterer häufig genannter inhaltlich-didaktischer Verbesserungsvorschlag (von insgesamt 5 TeilnehmerInnen) ist, **Körper- und Lockerungsübungen sowie Elemente zur Körperwahrnehmung** stärker in den Kurs zu integrieren.

Im Hinblick auf eher organisatorische Aspekte wurde von zwei TeilnehmerInnen empfohlen, den ersten Tag des Intensivkurses zu straffen, da dieser als zu lang und sehr anstrengend empfunden wurde. Außerdem wird gewünscht, dass die Pausen

eingehalten werden und dass die Räume besser belüftet werden.

Schließlich gab es noch einzelne Anregungen zu den verschiedenen Gruppensettings: Hier wurde geäußert, dass das Kennlernen in kleineren Gruppen stattfinden sollte. Außerdem werden weniger Plenumsitzungen und eine intensivere Begleitung der T-Gruppen gewünscht.

2. Intensivkurs (IK): Von der Bindung zur Beziehung (Januar 2006)

2. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Diese Frage wurde von allen KursteilnehmerInnen beantwortet.

Es gibt drei Themenfelder, die vergleichsweise häufig als wichtigste fachliche Lernerfahrungen benannt werden: Das Kennlernen und Verstehen von **Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomenen** wird von knapp einem Drittel der TeilnehmerInnen in diesem Zusammenhang angegeben. Darüber hinaus wird der **Umgang mit Widerstand** sowie das Themengebiet **Persönlichkeitsstrukturen** von jeweils rund einem Viertel als zentrale fachliche Lernerfahrung bezeichnet.

Ansonsten werden beispielsweise noch die Themen Bindungsverhalten, Konkretisieren und Abwehr von jeweils mehreren TeilnehmerInnen als wichtigste fachliche Lernerfahrung benannt.

2. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Mit einer Ausnahme (die entsprechende TeilnehmerIn gibt an, dass sie diesen Aspekt für sich allein auswerten möchte) haben alle TeilnehmerInnen Auskunft über ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung gegeben.

Insgesamt zeichnet sich - ebenso wie bei den entsprechenden Einschätzungen des Intensivkurses im September - ab, dass die **verschiedenen Gruppenerfahrungen** (wenn auch aus ganz unterschiedlichen Gründen) hier eine herausgehobene Rolle spielen. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen bezieht sich in ihren Antworten auf Erlebnisse oder Prozesse in der Gruppe. Besonders häufig wird in diesem Zusammenhang die Regulation von Nähe und Distanz innerhalb der Gruppe benannt. Auch das Aushalten von Spannungen, die Erfahrung nicht von allen gemocht werden zu müssen oder wie man bei anderen „ankommt“, die Regulation zwischen aktiver Mitarbeit und Anpassung an das Gruppentempo sowie die Erfahrung nur durch Selbstöffnung mit anderen in Kontakt kommen zu können, gehören zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen einzelner TeilnehmerInnen.

Darüber hinaus hat der Kurs bei gut einem Viertel der TeilnehmerInnen selbstreflexive Prozesse angeregt, die bei einigen zu einem **Zugewinn an Selbstsicherheit** geführt haben. Beispielsweise äußern einige TeilnehmerInnen, dass sie sich mehr zutrauen über Grenzen zu gehen, dass sie sich mehr für ihre eigenen Interessen einsetzen oder dass sie die Erfahrung gemacht haben, etwas zu schaffen und durchzuhalten.

Ansonsten wurde noch erwähnt, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen Kindheit, die eigenen Anteile an Übertragung und Gegenübertragung, der Umgang mit Widerständen oder das Erkennen der eigenen inneren Bedürftigkeit zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen gehören.

2. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Diese Frage wurden von insgesamt 24 TeilnehmerInnen beantwortet.

Dabei lassen sich die Antworten der WeiterbildungsteilnehmerInnen zwei übergeordneten inhaltlichen Bereichen zuordnen, nämlich zum einen der Kategorie „Didaktik und Darstellung der Lerninhalte“ und zum anderen dem Bereich „Arbeits- und Gruppenatmosphäre“.

Im Hinblick auf die didaktische Gestaltung des Kurses wird vergleichsweise häufig der gelungene **Wechsel von Theorie, Praxis und Selbsterfahrung** bzw. die **praxisnahe und anschauliche Vermittlung der Inhalte** positiv hervorgehoben. Außerdem betonen etliche TeilnehmerInnen, dass ihnen insbesondere einzelne Arbeitsformen (wie z.B. die Rollenspiele, die Fallarbeit und die verschiedenen Kleinarbeitsgruppen) gut gefallen haben. Auch die **gute Struktur** des Intensivkurses und der **Wechsel von Themen und DozentInnen** wird mehrfach genannt.

Die angenehme Arbeitsatmosphäre ist ein weiterer Aspekt, der sich in den Antworten auf die Frage, was am Kurs besonders gefallen hat, heraus kristallisiert. Auf einer eher globalen Ebene betonen einige WeiterbildungskandidatInnen, dass sich der Kurs insgesamt durch eine **gute, offene und förderliche Lernatmosphäre** auszeichnete.

Darüber hinaus gehend thematisieren einzelne TeilnehmerInnen in diesem Zusammenhang sehr spezifische Aspekte, wie z.B., dass Ihnen die T-Gruppe, der respektvolle Umgang von Seiten der DozentInnen und die Vertrautheit in der Gruppe besonders gut gefallen haben.

2. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Mit einer Ausnahme haben alle WeiterbildungskandidatInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen das Lernen im Rahmen des Intensivkurses erleichtert hat.

Insgesamt betrachtet werden hier ganz ähnliche Aspekte benannt, wie bei der vor-

angegangenen Frage. Mit Abstand am häufigsten (nämlich von gut einem Drittel der TeilnehmerInnen) wurde die **gelungene Verbindung zwischen Theorie- und Praxiseinheiten** bzw. der **ausgeprägte Bezug zur Beratungspraxis** bei der Vermittlung der Inhalte angeführt. Außerdem geben mehrere TeilnehmerInnen an, dass die **gute Struktur** und die **angenehme Arbeitsatmosphäre** erheblich dazu beigetragen haben, dass das Lernen leicht fiel.

Auch der **Methodenwechsel bei der Vermittlung der Lerninhalte** wird mehrmals als ein Aspekt benannt, der das Lernen erleichtert hat.

Schließlich betonen einzelne TeilnehmerInnen, dass auch die Pausen mit Kaffee und Kuchen sowie die empathische und mutmachende Haltung der DozentInnen einen Beitrag dazu geleistet haben, dass das Lernen leicht gemacht wurde.

2. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

24 TeilnehmerInnen haben zu dieser Frage Angaben gemacht.

Knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, geben an, dass sie sich mit der **T-Gruppe** schwer getan haben. Die Gründe hierfür sind jedoch unterschiedlich: Unter anderem wird die T-Gruppe als zu wenig fokussiert und zu unstrukturiert erlebt, bei einzelnen TeilnehmerInnen spielt aber auch eine Rolle, dass sie sich in der T-Gruppe nicht richtig sicher fühlen oder dass es ihnen schwer fällt, sich persönlich einzubringen.

Gut ein Fünftel der TeilnehmerInnen hat sich mit den **Rollenspielen und Videoeinheiten** schwer getan. Die Gründe hierfür bestehen in erster Linie darin, dass es diesen TeilnehmerInnen schwerfällt, sich darzustellen bzw. sich vor den anderen zu präsentieren.

Ansonsten wurden vor allem **konkrete inhaltliche Kurselemente** benannt, die den TeilnehmerInnen Schwierigkeiten bereitet haben. Hierzu gehört beispielsweise die Auswertung der Gottesbilder sowie die Auseinandersetzung mit rechtlichen und sozialpolitischen Aspekten von Beratung.

Vereinzelt werden auch verschiedene didaktische Gesichtspunkte bemängelt: Beispielsweise fiel es einzelnen WeiterbildungskandidatInnen schwer, bei einigen Elementen den roten Faden zu erkennen oder die Einheiten wurden als zu unstrukturiert erlebt; teilweise wurde auch kritisiert, dass zuviel neue Theorie vermittelt wurde.

2. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

Insgesamt haben 20 TeilnehmerInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen am Kurs nicht so gut gefallen hat.

Der am häufigsten geäußerte Kritikpunkt bezieht sich auf einen methodischen As-

pekt: Gut ein Viertel der KursteilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, geben an, dass ihnen **Körperarbeit und Bewegungseinheiten fehlen**. Darüber hinaus werden von mehreren TeilnehmerInnen eher organisatorische Aspekte kritisiert: Hier wird vor allem angesprochen, dass die **Einheiten zu häufig überzogen** werden, dass die Plenumsgruppe zu groß und die Luft zu schlecht ist. Vereinzelt werden auch didaktische Aspekte bemängelt (wie z.B. beliebig erscheinende Literaturempfehlungen oder zu unstrukturierte Einheiten). Zwei TeilnehmerInnen gaben bei dieser Frage noch einmal an, dass ihnen die T-Gruppe nicht gut gefallen hat.

2. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

Insgesamt haben 17 WeiterbildungsteilnehmerInnen Verbesserungsvorschläge formuliert.

Acht TeilnehmerInnen machten zu dieser Frage keine Angaben und eine Teilnehmerin gab an, dass ihr im Moment keine Verbesserungsmöglichkeiten einfallen würden.

Verschiedene TeilnehmerInnen äußern, dass sie es als bereichernd erleben würden, wenn **Elemente der Körperarbeit, der Meditation oder kreative Aspekte** in den Kurs integriert würden. Außerdem wünschen sich mehrere TeilnehmerInnen **mehr Zeit für Fragen** bzw. zum Austausch (hier wurde die Etablierung einer „Fragestunde“ vorgeschlagen) und noch **mehr Zeit für Fallanalysen**.

Ansonsten wurden ganz unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten genannt, von denen einige exemplarisch aufgeführt werden:

- Die empfohlene Literatur sollte genauer beschrieben werden
- Insgesamt mehr Bezug zum Praktikum
- Fallgruppen nicht alphabetisch zusammenstellen, sondern darauf achten, dass TeilnehmerInnen zusammen kommen, die bislang nicht gemeinsam gearbeitet haben
- Einen ganzen Tag für die Persönlichkeitsarbeit zur Verfügung stellen (anstatt jeden Tag anderthalb Stunden)

3. Intensivkurs (IK): Von der Dyade zur Triade (Juni 2006)

3. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Insgesamt haben 23 WeiterbildungsteilnehmerInnen diese Frage beantwortet, von den übrigen drei TeilnehmerInnen fehlen leider die kompletten Fragebogen.

Die Sichtung der einzelnen Antworten zeigt, dass es zwei Themengebiete gibt, die von den TeilnehmerInnen vergleichsweise häufig im Zusammenhang mit der wichtigsten fachlichen Lernerfahrung des zurückliegenden Intensivkurses benannt werden. Hierbei handelt es sich um die Themen **Fokusbildung** und **Paarberatung**, die jeweils von mehr als einem Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen als zentrale fachliche Lernerfahrung eingeschätzt werden.

Außerdem gibt jeweils knapp ein Viertel an, dass den Themen **Übertragung/Gegenübertragung** und **Persönlichkeitsstrukturen** besondere Bedeutung zukommt. Schließlich wurden noch die Themen Familienentwicklung (d.h. die verschiedenen Phasen der Familienentwicklung) und Sexualität von jeweils mehreren TeilnehmerInnen als wichtigste fachliche Lernerfahrung benannt.

3. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

20 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben Auskunft über ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung gegeben.

Insgesamt betrachtet fallen die Antworten auf diese Frage sehr heterogen aus. Ein Gedanke, der dennoch bei mehreren Befragten auftaucht ist, dass **mehr zu wagen, mutiger zu sein und mehr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln** zu den zentralen persönlichen Lernerfahrungen während des zurückliegenden Intensivkurses gehört. Dies wird sowohl auf die eigene Beratungsarbeit („Paarberatung wagen“) und die Weiterbildung bezogen („mehr bei meinem Supervisor einfordern“) als auch auf einer ganz allgemeinen Ebene formuliert („was bin ich bereit zu wagen und was nicht“). Darüber hinaus spielt das **Themengebiet der Persönlichkeitsstrukturen** bei mehreren TeilnehmerInnen eine Rolle als wichtige persönliche Lernerfahrung und zwar sowohl im Hinblick auf die eigene Persönlichkeitsstruktur als auch bezüglich der Persönlichkeitsstrukturen von KlientInnen. Ansonsten kommen an dieser Stelle ganz unterschiedliche Aspekte zur Sprache (wie z.B. negative Gefühle äußern lernen, authentisch sein oder die Beziehungsgestaltung zur eigenen PartnerIn).

3. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben sich 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen dazu geäußert, was ihnen am Intensivkurs besonders gut gefallen hat.

In diesem Zusammenhang wurden am **häufigsten die persönlichen Rückmeldeggespräche mit den Dozenten** und **verschiedene Gruppenerfahrungen** (wie z.B. die Gemeinschaft mit der Gruppe, die Fallarbeitsgruppe oder die T-Gruppe) genannt; in jeweils einem Drittel der vorliegenden Antworten wurden diese Aspek-

te angesprochen. Außerdem geben mehrere TeilnehmerInnen an, dass ihnen die Rollenspiele und die Ausgewogenheit bzw. die Verbindung von Theorie und Praxis besonders gut gefallen hat.

Ansonsten werden noch ganz unterschiedliche Aspekte angesprochen, wie z.B. verschiedene inhaltliche Übungseinheiten (z.B. zum Fokalsatz, die Einheit „Erstgespräch in der Paarberatung“), die Video-Analysen, aber auch die Pausen oder das gute Wetter am Wochenende.

3. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Mit Ausnahme der drei TeilnehmerInnen von denen die kompletten Fragebogen fehlen, haben alle diese Frage beantwortet, d.h. es liegen 23 Antworten vor.

Insgesamt betrachtet kristallisieren sich zwei Aspekte heraus, die an dieser Stelle recht häufig von den TeilnehmerInnen benannt werden. Hierbei handelt es sich zum einen um den **Praxisbezug bzw. die praktischen Übungen und den gelungenen Wechsel zwischen Theorie und Praxis**, der knapp der Hälfte der TeilnehmerInnen das Lernen leicht gemacht hat. Zum anderen wird von knapp einem Drittel der TeilnehmerInnen die **angenehme Arbeitsatmosphäre** angesprochen. Darüber hinaus thematisieren mehrere TeilnehmerInnen in diesem Zusammenhang verschiedene Gruppenerfahrungen, wie z.B. die Arbeitsgruppen oder die Diskussionsmöglichkeiten in der Gruppe. Auch die Rollenspiele haben nach Auffassung mehrerer TeilnehmerInnen erheblich dazu beigetragen, dass das Lernen leicht fiel.

3. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

Es liegen 19 Antworten zu dieser Frage vor, d.h. neben den drei TeilnehmerInnen von denen der komplette Bogen fehlt, haben vier weitere keine Antwort auf diese Frage gegeben.

Zusammengenommen fallen die Antworten auf diese Frage vergleichsweise heterogen aus. Am häufigsten werden die **Rollenspiele** als ein Kurselement benannt, mit dem man sich schwer tat. In gut einem Viertel der Antworten wird angegeben, dass Rollenspiele als schwierig erlebt wurden, wobei die Gründe hierfür - sofern überhaupt welche benannt werden - ganz unterschiedlich sind: Beispielsweise wird kritisiert, dass die Rollenspiele zum Teil zu lang waren und keine Zeit mehr für eine angemessene Reflexion blieb, andere TeilnehmerInnen geben an, dass es ihnen sehr schwerfällt sich während der Rollenspiele natürlich zu verhalten oder dass sie insbesondere in der Beraterrolle befürchten, nicht gut genug zu sein. Interessant ist, dass es neben dieser kritischen Einschätzung der Rollenspiele, auch einige TeilnehmerInnen gibt, denen durch die Rollenspiele das Lernen erleichtert wurde (vgl. die Auswertung der vorangegangenen Frage), d.h. hierbei handelt es sich um eine

Lernform bzw. ein didaktisches Element, das sehr kontrovers eingeschätzt wird. Knapp ein Fünftel der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, gibt an, dass sie sich mit dem Thema **Fokusbildung** schwer taten, da dies zu kurz abgehandelt wurde und der Eindruck zurückgeblieben ist, die Inhalte nicht wirklich verstanden zu haben.

Jeweils drei TeilnehmerInnen gaben noch an, dass sie sich mit den Themenkomplexen Theologie in der Beratung und den Phasen familialer Entwicklung schwer taten. Ansonsten werden ganz verschiedene Kurselemente kritisch bzw. als schwierig eingeschätzt (z.B. die T-Gruppe, die fehlenden praktischen Übungen bei der Vorlesung zur Entwicklungspsychologie, die Stoffmenge etc.).

3. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

Diese Frage wurde von insgesamt 18 WeiterbildungsteilnehmerInnen beantwortet.

In mehr als einem Viertel der Antworten taucht der Gedanke auf, dass die **T-Gruppe** als wenig positiv erlebt wurde; u.a. wird hier angesprochen, dass es in der T-Gruppe viel Stagnation gebe, dass persönliche Themen teilweise Vorrang vor fachlichen hätten und dass sich die T-Gruppe insgesamt sehr schwer tue. Ebenfalls vergleichsweise häufig wird angegeben, dass die **Themen Paarberatung und Methodik der Elternpaarberatung** im zurückliegenden Intensivkurs zu kurz kamen.

Jeweils drei TeilnehmerInnen geben noch an, dass ihnen die Stofffülle und der damit verbundene Zeitmangel sowie die zu kurzen Pausen, die durch Unpünktlichkeit oder Überziehen einzelner Einheiten verursacht wurden, nicht so gut gefallen haben. Ansonsten werden noch ganz verschiedene Aspekte angesprochen: Beispielsweise hätte sich eine TeilnehmerIn gewünscht, die Literaturangaben für den nächsten Kurs bereits zu Beginn zu bekommen, jemand anders wünscht sich körperbezogene Lernelemente und auch dass die ausgefallene T-Gruppen-Stunde nachgeholt wurde, hat einer TeilnehmerIn nicht so gut gefallen.

3. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

Insgesamt haben 16 WeiterbildungsteilnehmerInnen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten und Anregungen zur Weiterentwicklung formuliert.

In fast der Hälfte der Antworten taucht der Wunsch nach **mehr Übungen in der Kleingruppen bzw. mehr praktischen Übungseinheiten** auf. Darüber hinaus wünscht sich ein Drittel derjenigen die diese Frage beantwortet haben, dass das Programm um **Körperübungen** erweitert wird, um einen Ausgleich zur Kopfarbeit zu schaffen.

Drei TeilnehmerInnen kritisieren, dass das Thema Paarberatung zu kurz kam, wobei insbesondere mehr Rollenspiele zur Paarberatung gewünscht werden. Ebenfalls drei TeilnehmerInnen beziehen sich in ihren Antworten auf die Einheit Theologie, hier wünschen sich zwei TeilnehmerInnen eine Erweiterung um theologische Themen wie z.B. Werte und Normen oder religiöse Persönlichkeitsentwicklung. Ansonsten wurden an dieser Stelle vereinzelt, ganz unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen: Beispielsweise wünscht sich eine TeilnehmerIn, dass die T-Gruppen abgeschafft werden, eine andere würde gern mehr in Form schriftlicher Kurzübungen lernen und schlägt zudem eine stärkere Anregung des Literaturstudiums vor, eine weitere TeilnehmerIn hätte gern den Samstag frei etc.

4. Intensivkurs (IK): Zugehörigkeit und Rivalität (November 2006)

4. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Die Frage nach der wichtigsten Lernerfahrung wurde von allen 24 TeilnehmerInnen dieses Intensivkurses beantwortet.

Knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen verorten ihre wichtigste Lernerfahrung in Zusammenhang mit den **Einheiten zur Paarberatung**. Besonders häufig wird hier die Methodik der Paarberatung in der Mittelphase benannt; vereinzelt werden die Ausführungen zu gleichgeschlechtlichen Paaren, zu Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen in der Paarberatung oder auch der Umgang mit Paaren, die sich trennen möchten, als wichtige Lernerfahrungen besonders hervorgehoben.

Darüber hinaus geben insgesamt 10 WeiterbildungsteilnehmerInnen (also gut 40%) an, dass das Thema **Schwangerschaftskonfliktberatung** für sie eine zentrale Lernerfahrung war.

Ansonsten werden von einzelnen TeilnehmerInnen weitere Themen und Arbeitseinheiten benannt, wie z.B. das Rückmeldegespräch zum Fall oder das Thema Narzissmus.

4. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Mit Ausnahme der beiden TeilnehmerInnen, die aus der Weiterbildung ausgeschieden sind, haben alle Angaben zu ihrer wichtigsten persönlichen Lernerfahrung gemacht.

Ein Viertel der TeilnehmerInnen benennt in diesem Zusammenhang die Positionierung zu bzw. die Auseinandersetzung mit der Thematik **Schwangerschaftsabbruch und Schwangerschaftskonfliktberatung**.

Im Übrigen zeichnen sich die Antworten auf diese Frage jedoch eher dadurch aus, dass ganz verschiedene Themenfelder und Erfahrungen angesprochen werden. Beispielsweise geben jeweils mehrere der Befragten an, dass das Verstehen der eigenen Vergangenheit und eigener zentraler Erlebnisse wichtige persönliche Lernerfahrungen des zurückliegenden Kurses waren. Ansonsten wird hier z.B. der Umgang mit Unterschiedlichkeit, das Spüren von Dankbarkeit gegenüber den eigenen Eltern, das Ansprechen von tabuisierten Themen oder die Erfahrung, dass man sich selbst mehr zutrauen kann und sollte, angesprochen.

4. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben 20 TeilnehmerInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen am zurückliegenden Intensivkurs besonders gut gefallen hat.

Am häufigsten werden die zahlreichen **Rollenspiele** positiv hervorgehoben.

Die Erweiterung des Teams um Herrn Merbach wurde von 3 TeilnehmerInnen sehr positiv erlebt.

Jeweils zwei TeilnehmerInnen betonen, dass ihnen

- der Wechsel zwischen Theorie und praktischen Übungseinheiten,
- die gute Arbeitsatmosphäre
- die Fallarbeitsgruppen
- das Thema Schwangerschaftskonfliktberatung als Block sowie
- die T-Gruppe

besonders gefallen haben.

4. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Diese Frage wurde von allen TeilnehmerInnen des zurückliegenden Intensivkurses beantwortet.

Die TeilnehmerInnen heben hier insbesondere den **gelungenen didaktischen Aufbau** des Kurses hervor. Ganz konkret werden in diesem Zusammenhang die enge Verzahnung von Theorie- und Praxiseinheiten, die anschauliche Theorievermittlung mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis und die praktischen, zum Teil auch selbsterfahrungsorientierten Übungen benannt.

Neben den didaktischen Aspekten gibt ein Viertel der TeilnehmerInnen an, dass die gute, d.h. **vertrauensvolle und konzentrierte Atmosphäre in der Gruppe** das Lernen erleichtert hat.

Einzelne TeilnehmerInnen betonen, dass auch die Diskussionen, der Humor in den Gruppen, die Pausen und die äußere und innere Distanz zum Alltag einen Beitrag dazu geleistet haben, dass das Lernen leicht gemacht wurde.

4. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

16 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben sich dazu geäußert, mit welchen Kurselementen sie sich schwer taten.

Am häufigsten (von insgesamt 6 TeilnehmerInnen) wird hier die Thematik **Schwangerschaftskonfliktberatung** genannt, wobei sich mehrere TeilnehmerInnen mit den rechtlichen und finanziellen Aspekten der Schwangerschaftskonfliktberatung schwer taten. Eine TeilnehmerIn gibt an, dass es ihr schwer gefallen ist, den Zugang zur Rolle der KonfliktberaterIn zu bekommen.

Vier TeilnehmerInnen haben die **Rollenspiele** als schwierig erlebt, wobei die Gründe hierfür - sofern überhaupt welche benannt werden - unterschiedlich sind: Während eine TeilnehmerIn z.B. Schwierigkeiten hat, die Eindrücke in der Kürze der Zeit zu verarbeiten, tut sich eine andere insbesondere mit der Beraterrolle schwer.

2 TeilnehmerInnen geben an, dass sie sich mit dem Theorieteil bzw. der Theorievermittlung schwer taten. Ansonsten werden von einzelnen TeilnehmerInnen noch folgende Kurselemente benannt:

- Video
- Kollusionskonzept von Willi
- T-Gruppe und
- das Thema Sexualität, das nach Ansicht einer TeilnehmerIn zu kurz abgehandelt wurde.

4. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

Insgesamt haben 18 TeilnehmerInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen am Kurs nicht so gut gefallen hat.

Vergleichsweise häufig (von circa einem Drittel der Antwortenden) wird bemängelt, dass einzelne Einheiten zu kurz waren (Zeitdruck) und dadurch **zu wenig Zeit für bestimmte Themen und die Auswertung von Rollenspielen** blieb. Zwei TeilnehmerInnen schätzen auch die Pausen als zu kurz ein.

Ansonsten werden in den Antworten ganz unterschiedliche Dinge angesprochen, die einzelnen TeilnehmerInnen nicht so gut gefallen haben. Zu nennen sind hier einmal diverse organisatorische Aspekte (z.B. ungelüftete, zu warme Räume, Probleme mit der Technik), didaktische Gesichtspunkte (beispielsweise wird in diesem Zusammenhang kritisiert, dass es keine eigene Textarbeit gab und dass die Themen ständig und zu schnell wechselten) und einzelne inhaltliche Themen (Gesetze SKB).

4. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

Insgesamt haben 14 WeiterbildungsteilnehmerInnen konkrete Verbesserungsvorschläge bzw. Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots formuliert.

Eine Betrachtung der Antworten zeigt, dass die Verbesserungsvorschläge letztlich ein **breites Spektrum an Anregungen** umfassen, die von eher organisatorischen Aspekten über die didaktische Gestaltung und Themenwünsche bis hin zur Gesamtorganisation des Weiterbildungsangebots reichen.

In organisatorischer Hinsicht sprechen sich mehrere TeilnehmerInnen dafür aus, dass die Literaturlisten früher ausgegeben werden sollten. Eine Teilnehmerin wünscht sich mehr Klarheit bezüglich der Anrechnung bereits durchgeführter Maßnahmen.

Im Hinblick auf die didaktische Gestaltung wird beispielsweise vorgeschlagen, mehr Zeit für Fragen und Gespräche einzuplanen, häufigere Rollenspiele in kleineren Gruppen durchzuführen, konkretere Rückmeldungen zum Fallbericht zu geben und jeder/m KursteilnehmerIn Einzelfallbesprechungen anzubieten. Bezüglich konkreter Themen wird der Wunsch geäußert, Paarberatung im nächsten Kurs noch einmal aufzugreifen und sich dem Thema Homosexualität über die eigene Bisexualität anzunähern.

Die Gesamtorganisation betreffend äußert eine TeilnehmerIn die Idee, einwöchige Intensivkurse im Abstand von drei Monaten durchzuführen. Auf diese Weise wäre eher ein kontinuierlicheres Arbeiten und eine stärkere Verbindung zwischen EZI und Praktikumsstelle gewährleistet.

5. Intensivkurs (IK): Krisen als Chance und Risiko (Mai 2007)

5. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Insgesamt haben 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen die Frage nach ihrer wichtigsten fachlichen Lernerfahrung beantwortet (von den ursprünglich 26 TeilnehmerInnen sind zwei aus der Weiterbildung ausgeschieden, von einer fehlt der komplette Fragebogen zum zurückliegenden Intensivkurs und zwei TeilnehmerInnen haben zu dieser Frage keine Angaben gemacht).

Die Themen, die mit Abstand am häufigsten in Zusammenhang mit der wichtigsten fachlichen Lernerfahrung genannt werden, sind der **Umgang mit strittigen Paaren** und die **Trennungsberatung** (insbesondere die **Phasen der Trennung** sowie die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten): Rund zwei Drittel der Antworten beziehen sich auf diese Kursinhalte.

Knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, bezeichnet das Thema Psychomatik als wichtigste fachliche Lernerfahrung.

Darüber hinaus geben jeweils 4 WeiterbildungsteilnehmerInnen an, dass die Themen Fokusbildung in der Paarberatung, rigide Paare und die Erziehungsberatung mit zentralen Lernerfahrungen verbunden waren. Ansonsten werden von einzelnen TeilnehmerInnen noch die Übertragungsanalyse, überhaupt die neuen Themen, Schwangerschaftskonfliktberatung und Konfrontation benannt.

5. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Diese Frage wurde von 18 WeiterbildungsteilnehmerInnen beantwortet.

Insgesamt betrachtet zeichnen sich die Antworten eher dadurch aus, dass hier **recht unterschiedliche Themenfelder und Erfahrungen** angesprochen werden.

Vier TeilnehmerInnen geben an, dass die **Feedbackrunden** darüber, wie die einzelnen WeiterbildungsteilnehmerInnen von den anderen erlebt werden eine bedeutende persönliche Lernerfahrung des zurückliegenden Kurses waren. Auch die Themen **Nähe und Distanz** sowie die **Entwicklung von mehr Gelassenheit** werden von jeweils mehreren TeilnehmerInnen genannt.

Ansonsten werden hier z.B. Erfahrungen wie die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema Konkurrenz und Wertung, stolz auf sich selbst zu sein, mehr Offenheit für den Beginn einer eigenen Psychotherapie, Umgang mit Aggressionen, das Durchdenken von Konfliktdynamiken oder Übertragung und Gegenübertragung in der Paarberatung genannt.

5. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben sich 20 TeilnehmerInnen dazu geäußert, was ihnen am zurückliegenden Intensivkurs besonders gut gefallen hat.

Am häufigsten werden die Arbeitsgruppen positiv hervorgehoben: Gut ein Drittel, d.h. sieben Antworten beziehen sich auf **positive Erfahrungen in den Arbeitsgruppen**.

Außerdem wird in insgesamt vier Antworten die **gute Atmosphäre im Kurs** thematisiert, die sich z.B. durch „Fehlerfreundlichkeit“, Vertrautheit und einen guten Austausch untereinander auszeichnet. Ebenfalls vier TeilnehmerInnen geben an, dass ihnen die **Rollenspiele** besonders gut gefallen haben. Ansonsten werden in diesem Zusammenhang beispielsweise die gelungene Mischung aus Theorie und Praxis, die T-Gruppe, die Einheit über Streitpaare oder die Rückmeldegespräche benannt.

5. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Diese Frage wurde ebenfalls von 20 TeilnehmerInnen beantwortet.

Circa ein Drittel der TeilnehmerInnen betont, dass ihnen insbesondere die **Rollen-spiele** und die praktischen Übungen das Lernen erleichtert haben. Darüber hinaus werden auch hier vergleichsweise häufig die **Arbeitsgruppen** und die **gute Atmosphäre in der Gruppe** benannt.

Einzelne TeilnehmerInnen erwähnen, dass die Elemente der Selbsterfahrung, die Pausen, die Abwechslung und die freundlich-zugewandte und wohlwollende Art der DozentInnen einen Beitrag dazu geleistet haben, dass das Lernen leicht fiel.

5. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

Insgesamt haben sich 19 WeiterbildungsteilnehmerInnen dazu geäußert, mit welchen Kurselementen sie sich schwer taten.

Mit Abstand am häufigsten werden die Einheiten zu **Erziehungsberatung** und **Kindern in der Beratung** genannt. Gut die Hälfte der Antworten bezieht sich hierauf, wobei die TeilnehmerInnen insbesondere kritisieren, dass die Inhalte der Einheiten nicht mit der Ankündigung übereinstimmten und dass die Einheiten schlecht strukturiert und nur unzureichend von der Dozentin vorbereitet waren.

Darüber hinaus bemängeln mehrere TeilnehmerInnen, dass das Thema Beratung von MigrantInnen zu oberflächlich und kurz abgehandelt wurde.

Ansonsten werden von einzelnen TeilnehmerInnen beispielsweise noch folgende Aspekte und Kurselemente benannt:

- Video
- Psychosomatik (chaotische Vermittlung)
- T-Gruppe (die als Zeitverschwendung erlebt wird)
- Theologische Einheiten, die keinen Bezug zur praktischen Beratungsarbeit haben
- insgesamt zuviel Stoff für die vorhandene Zeit

5. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

Insgesamt haben sich 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen dazu geäußert, was ihnen am Kurs nicht so gut gefallen hat.

Auch bei dieser Frage werden mit Abstand am häufigsten die Einheiten **Erziehungsberatung** sowie **Beratung von Kindern und Jugendlichen** genannt. In mehr als der Hälfte der Antworten werden diese Kurseinheiten deutlich kritisiert, wobei sich die Kritik wiederum darauf bezieht, dass die Inhalte dieser Kurselemente anders angekündigt worden sind und dass die Dozentin schlecht vorbereitet wirkte (vgl. auch die Auswertung zu Frage 30). Darüber hinausgehend bemängeln

mehrere TeilnehmerInnen, dass im Rahmen dieser Einheiten inhaltlich nur wenig vermittelt wurde und dass sie kaum einen Nutzen für ihre beraterische Praxis erkennen können.

Ein Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen beanstandet, dass im Rahmen des zurückliegenden Kurses insgesamt **zu wenig Zeit für die Fülle der Inhalte** zur Verfügung stand, was dann dazu führte das etliche Themen (wie z.B. Migration) nur angerissen werden konnten und oberflächlich abgehandelt wurden.

Ansonsten werden hier noch ganz unterschiedliche Aspekte angesprochen, die einzelnen TeilnehmerInnen nicht so gut gefallen haben (z.B. nicht eingehaltene Pausenzeiten, zu wenig Kleingruppenarbeit, die Phantasiereise vor der Klausur, dass der Kurs insgesamt schlecht strukturiert war oder auch die Einheit zu somatischen Erkrankungen und die theologischen Einheiten).

5. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

16 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben konkrete Verbesserungsvorschläge bzw. Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots formuliert.

Letztlich überrascht es wenig, dass sich etliche Antworten auf die **Einheiten zur Erziehungsberatung** und zu **Kindern in der Beratung** beziehen (vgl. auch die Antworten zu den Fragen 30 und 31), wobei vor allen Dingen eingefordert wird, dass Programm und tatsächliche Kursinhalte übereinstimmen, dass diese beiden Einheiten besser strukturiert und aufgearbeitet werden und dass vermittelt werden sollte, wie man in der Beratungsarbeit mit Kindern vorgehen kann.

Darüber hinaus verdeutlichen die Verbesserungsvorschläge, dass einige TeilnehmerInnen den zurückliegenden Kurs als inhaltlich zu überladen erlebt haben und entsprechend zu bedenken geben, dass „weniger oftmals mehr ist“. Eine Teilnehmerin bezweifelt sogar, dass es möglich und sinnvoll ist, Einzel-, Paar-, Familien-, Erziehungs- und Schwangerschaftskonfliktberatung im Rahmen einer Weiterbildung zu vermitteln, eine andere wünscht sich eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit. Zwei TeilnehmerInnen wünschen sich deutlich mehr Zeit für die Vermittlung von Methoden und Techniken.

Ansonsten werden noch verschiedene organisatorische Verbesserungsmöglichkeiten angesprochen, wie z.B. die Literaturlisten bereits vor Kursbeginn zur Verfügung zu stellen (z.B. über das Internet). Auch das Einhalten der Pausenzeiten wird von mehreren TeilnehmerInnen als verbesserungsbedürftig erlebt.

6. Intensivkurs (IK): Übergänge und Abschiede (November 2007)

6. IK: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Diese Frage wurde von 20 TeilnehmerInnen beantwortet (zwei TeilnehmerInnen sind ausgeschieden, von drei TeilnehmerInnen fehlt der komplette Fragebogen zur Evaluation dieses Intensivkurses und eine TeilnehmerIn hat sich zu dieser Frage nicht geäußert).

Insgesamt wird deutlich, dass zwei Themengebiete besonders häufig im Zusammenhang mit der wichtigsten fachlichen Lernerfahrung benannt werden: Hierbei handelt es sich zum einen um das Thema **Borderline-Störungen**, das von knapp der Hälfte der TeilnehmerInnen als zentrale Lernerfahrung eingeschätzt wird und zum anderen um das Thema **Umgang mit traumatisierten Klientinnen und Klienten**, das von einem knappen Drittel als wichtige fachliche Lernerfahrung bezeichnet wird.

Darüber hinaus werden vereinzelt Themen wie narzisstische Paare, binationale Paare, der Umgang mit Kindern und Jugendlichen, der Film „Wege aus der Brüllfalle“ oder das Arbeiten mit Übertragung als wichtigste fachliche Lernerfahrung bezeichnet.

6. IK: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während dieses Kurses?“

Insgesamt haben 17 WeiterbildungsteilnehmerInnen Angaben zu ihrer wichtigsten persönlichen Lernerfahrung gemacht.

Es kann festgehalten, dass hier vor allen Dingen Lernerfahrungen benannt werden, die wohl in erster Linie durch die selbsterfahrungsorientierten Weiterbildungselemente angestoßen worden sind, wie z.B. **Umgang mit und Zugang zu eigenen Emotionen, persönliche Erfahrungen in der Gruppe sowie Erleben der eigenen Rolle als Berater**. Darüber hinaus wird auch das Thema Abschiednehmen von jeweils mehreren WeiterbildungsteilnehmerInnen im Zusammenhang mit der wichtigsten Lernerfahrung angesprochen.

6. IK: „Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben 14 TeilnehmerInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen am zurückliegenden Intensivkurs besonders gut gefallen hat.

Eine zusammenfassende Betrachtung der Antworten verdeutlicht, dass hier **ganz unterschiedliche Aspekte des zurückliegenden Kurses** angesprochen werden: Beispielsweise gehören die Rollenspiele und die Fallarbeit, die Prüfungserfahrung

sowie das Thema Abschied bzw. Abschiedsfest und der Film „Wege aus der Brüllfalle“ zu den Kurselementen die von jeweils zwei bis drei KursteilnehmerInnen besonders positiv erlebt wurden.

Zudem werden von einzelnen TeilnehmerInnen die Arbeit in den Arbeitsgruppen, die Borderline-Einheit sowie die Einheit über psychiatrische Erkrankungen, die Verbindung von Theorie und Praxis und die gute Lernatmosphäre benannt.

6. IK: „Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?“

Diese Frage wurde von 18 WeiterbildungsteilnehmerInnen des zurückliegenden Intensivkurses beantwortet.

In jeweils knapp einem Viertel der Antworten heben die TeilnehmerInnen hervor, dass ihnen **die gute und wohlwollende Atmosphäre** sowie die **gute Struktur das Lernen** leicht gemacht haben. Auch die **praktischen Übungsmöglichkeiten bzw. die Ausgewogenheit von Theorie und Praxis sowie die Kompetenz und Empathie der DozentInnen** wurde von jeweils mehreren TeilnehmerInnen als hilfreich erlebt.

Ansonsten geben einzelne TeilnehmerInnen z.B. an, dass auch die Kontakte untereinander, die Pausen, der Spaß und die Skriptvorlagen dazu beigetragen haben, dass das Lernen leicht gemacht wurde.

6. IK: „Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?“

16 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben sich dazu geäußert, mit welchen Kurselementen sie sich schwer taten.

Mit Abstand am häufigsten (von insgesamt 9 TeilnehmerInnen) wird hier die **Theologie-Einheit** genannt, wobei die TeilnehmerInnen kritisieren, dass kein theologisches Profil zu erkennen gewesen sei und dass die Einheit langweilig und didaktisch schlecht war.

Knapp ein Drittel der Antwortenden gibt an, dass sie sich mit der **Psychiatrie-Einheit** schwer taten (viel Allgemeinbekanntes, inhaltsleer).

Ansonsten werden in diesem Zusammenhang noch die Borderline-Einheit, die T-Gruppen und die Existenzgründungseinheit angesprochen. Auf didaktischer Ebene wird noch kritisiert, dass zu wenig Zeit für Rückfragen war und dass „schwere“ Themen wie Borderline, Trauma und Trauer geballt am Schluss kamen.

6. IK: „Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?“

Insgesamt haben sich 15 TeilnehmerInnen inhaltlich dazu geäußert, was ihnen am zurückliegenden Intensivkurs nicht so gut gefallen hat.

Dabei werden überwiegend verschiedene **konzeptionelle und didaktische As-**

pekte kritisiert: In gut einem Viertel der Antworten klingt an, dass im Rahmen des Kurses **zuviel Stoff in zu kurzer Zeit** vermittelt wurde, was dann z.B. dazu führte, dass Pausenzeiten nicht eingehalten wurden, zu wenig Zeit für Fragen war und zu wenig praktisch Relevantes vermittelt wurde.

Jeweils zwei bis drei WeiterbildungsteilnehmerInnen bemängeln, dass der Kurs **mit belastenden Themen (Trauer, Suizid, Trauma)** überfrachtet war, dass die theologischen Einheiten nicht zufriedenstellend waren und dass die Einheiten zum Teil **nicht gut strukturiert** waren.

Einzelne TeilnehmerInnen verweisen darauf, dass bei verschiedenen Themen (z.B. Borderline, Trauma) die Grenzen von Beratung nicht deutlich genug aufgezeigt wurden, dass die verkürzten Praktikumszeiten als ungünstig erlebt wurden und dass sie den Eindruck haben, dass das neue Weiterbildungskonzept (Integration verschiedener Beratungsfelder) noch nicht ausgereift erscheint.

6. IK: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?“

13 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben konkrete Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots formuliert, wobei wieder ein breites Spektrum an Verbesserungsvorschlägen angesprochen wird.

In Bezug auf das **Gesamtkonzept der Weiterbildung** scheint vor allem Kritik an der Integration der verschiedenen Beratungsfelder durch und es wird z.B. vorgeschlagen, die Erziehungsberatung wieder aus dem Curriculum zu nehmen, da diese zu knapp behandelt wurde. Das Weiterbildungsangebot solle eher wieder reduziert werden, da die Gefahr groß sei, nichts gründlich zu erarbeiten. Außerdem wird vorgeschlagen, dass zwischendurch Bewegungsübungen eingebaut werden sollten, dass mehr Kleingruppenarbeit und mehr Gesprächsanteile für die TeilnehmerInnen eingeplant werden sollten.

Im Hinblick auf die **didaktische Gestaltung** wünschen sich mehrere TeilnehmerInnen, dass die DozentInnen die verschiedenen Medien (Overhead, Flipchart, Video) häufiger und sicherer einsetzen.

Auch die **theologischen Einheiten** werden im Zusammenhang mit Verbesserungsvorschlägen zum Thema: Während sich eine TeilnehmerIn mehr Mut zur Theologie wünscht, fordert eine andere die Abschaffung der Theologie-Einheiten.

1. Praktikumsabschnitt – bis Januar 2006

1. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Diese Frage wurde von insgesamt 24 KursteilnehmerInnen beantwortet.

Es gibt zwei Themenfelder, die recht häufig als wichtigste fachliche Lernerfahrungen benannt werden: Zum einen das Wahrnehmen von **Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomenen** und zum anderen **die praktische Durchführung von Erstgesprächen**. Beide Themenfelder werden von ungefähr einem Viertel bis einem Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen als zentrale Lernerfahrung während des Praktikums bezeichnet. Ansonsten thematisieren die Befragten in diesem Zusammenhang ganz verschiedene Aspekte, die mit praktischen Erfahrungen in Beratungsgesprächen zusammenhängen: Beispielsweise werden das Stellen von öffnenden Fragen, das Zeit lassen mit der Hypothesenbildung, das Erkennen von innerem und äußerem Konflikt oder auch der Beziehungsaufbau als entscheidende fachliche Lernerfahrung benannt.

1. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Alle 26 TeilnehmerInnen haben Auskunft über ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikumsabschnitts gegeben.

Insgesamt betrachtet fallen die Antworten recht heterogen aus. Dennoch zeichnet sich ab, dass insbesondere solche Erfahrungen und Prozesse als persönlich wichtig erlebt wurden, die mit der **Selbstwahrnehmung** zu tun haben und die in vielen Fällen **das Selbstbewusstsein in der Rolle der BeraterIn gestärkt** haben.

Beispielsweise berichten die WeiterbildungsteilnehmerInnen, dass sie sich selbst als sehr einfühlsam erlebt haben, dass sie sich in der Rolle der BeraterIn wohl und selbstsicher fühlen, dass sie die Erfahrung gemacht haben, dass sie den eigenen Gefühlen und Wahrnehmungen trauen können und dass sie offener und gelassener in Beratungsgespräche hinein gehen.

Auch die Erfahrung, dass die Beratungsarbeit Freude bereitet und dass sie sich in den Gesprächen mehr Zeit lassen können (und durchaus auch Fehler machen dürfen) gehört zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen mehrerer TeilnehmerInnen.

1. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“

Mit einer Ausnahme haben alle TeilnehmerInnen diese Frage beantwortet.

Es kristallisiert sich deutlich heraus, dass die WeiterbildungsteilnehmerInnen vor allem das **Eingebundensein in ein Team** und die **kollegiale Atmosphäre** in der Praktikumsstelle sehr positiv erlebt haben. Knapp die Hälfte der Antworten bezieht sich in der einen oder anderen Form auf diese Aspekte, wobei z.B. auch die Teambesprechungen sowie die Unterstützung, die Freundlichkeit und die Offenheit der KollegInnen hervorgehoben wird. Außerdem gibt knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen an, dass sie insbesondere mit der **Supervision** sehr zufrieden sind.

Ansonsten betonen etliche TeilnehmerInnen (ungefähr ein Drittel), dass ihnen die eigenen Erfahrungen mit praktischer Beratungsarbeit bzw. der Umgang mit den Klientinnen und Klienten besonders gut gefallen haben. Auch die Unterschiedlichkeit der Beratungsfälle wird in diesem Zusammenhang als sehr positiv und bereichernd eingeschätzt.

Darüber hinaus gehend thematisieren mehrere TeilnehmerInnen noch die positive Beziehung zu ihren MentorInnen und die gelungene Zusammenarbeit mit der PraktikumsleiterIn.

1. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“

Insgesamt haben sich 22 TeilnehmerInnen dazu geäußert, was ihnen am zurückliegenden Praktikumsabschnitt nicht so gut gefallen hat.

Der mit Abstand am häufigsten geäußerte Kritikpunkt bezieht sich darauf, dass **zu wenig Hospitationsmöglichkeiten** bestanden haben und **zu wenig Beratungsfälle** übernommen werden konnten. Teilweise wird sogar beklagt, dass diese Schwierigkeiten dazu geführt haben, dass die erforderliche Anzahl an Beratungsstunden nicht erreicht werden konnte. Vor allem der Beginn bzw. der Einstieg in das Praktikum wurde von mehreren TeilnehmerInnen als eher schleppend erlebt: Beispielsweise berichtet eine TeilnehmerIn, dass sie erst sechs Wochen nach dem Kursende in Berlin die Möglichkeit hatte, ein Erstgespräch zu führen.

Insgesamt drei TeilnehmerInnen geben an, dass sie sich (z.B. aufgrund des Praktikantenstatus) nicht wirklich in das Team integriert fühlten. Zwei TeilnehmerInnen hätten sich gewünscht, dass die MentorIn und die PraktikumsleiterIn mehr für sie dagewesen wären.

Ansonsten wurden noch eher individuelle Schwierigkeiten (wie z.B. Fahrzeitkoordinationsschwierigkeiten, da einige Klienten nur vormittags und andere nur abends kommen konnten oder dass es als persönlich schwierig erlebt wurde, die Bera-

tungsstunden zu dokumentieren) sowie Problemkonstellationen, die mit der Raumsituation an der Beratungsstelle zusammenhängen (z.B. durch Umbauten bedingtes Ausweichen auf ungeeignete Räume), benannt.

1. Praktikum: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?“

10 TeilnehmerInnen haben konkrete Verbesserungsvorschläge für das Praktikum formuliert.

Weitere 10 TeilnehmerInnen haben zu dieser Frage keinerlei Angabe gemacht, eine TeilnehmerIn antwortete mit „weiß nicht“ und eine TeilnehmerIn hat angegeben, dass sie zur Zeit keine Verbesserungsmöglichkeiten sieht. Insgesamt vier TeilnehmerInnen sind an dieser Stelle eher noch einmal auf die Dinge eingegangen, die ihnen persönlich nicht so gut gefallen haben und haben beschrieben, wie sie damit umgegangen sind bzw. wie sich die entsprechende Situation im Lauf des Praktikums entwickelt hat, ohne konkrete Verbesserungsvorschläge zu benennen.

Von den 10 TeilnehmerInnen, die die Frage nach den Verbesserungsmöglichkeiten beantwortet haben, äußerten vier (also knapp die Hälfte), dass sie sich **mehr Kontakt und mehr Austausch** mit anderen KursteilnehmerInnen bzw. der Praktikumsleitung wünschen würden. In diesem Zusammenhang entwickelte eine TeilnehmerIn die interessante Idee, regionale Austauschkreise unter EZI-Leuten anzuregen bzw. zu etablieren.

In drei Antworten spiegelte sich wider, dass sich das Praktikum aus der Sicht der WeiterbildungsteilnehmerInnen verbessern ließe, wenn es möglich wäre, **mehr Beratungen durchzuführen**. Entsprechend wurde beispielsweise vorgeschlagen, noch eine zweite Beratungsstelle in das Praktikum einzubeziehen, um so die Möglichkeit zu bekommen, fehlende Fälle auszugleichen.

Ansonsten benennen einzelne TeilnehmerInnen noch die folgenden Verbesserungsvorschläge:

- sowohl in der Supervision als auch im Team sollte ein stärkerer Bezug zwischen Theorie und Praxis hergestellt werden
- Die Fälle sollten nicht von der SekretärIn verteilt werden
- die Mentorin sollte tiefenpsychologisch ausgebildet sein
- weniger Zeitdruck
- die Literaturempfehlungen sollten nicht so umfangreich ausfallen.

2. Praktikumsabschnitt – bis Juni 2006

2. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Von insgesamt 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen liegen die Antworten zu dieser Frage vor, von den verbleibenden beiden TeilnehmerInnen fehlt leider der komplette Fragebogen.

Das Erkennen und Arbeiten mit **Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomenen** wird von gut einem Drittel der TeilnehmerInnen als wichtigste fachliche Lernerfahrung des zurückliegenden Praktikumsabschnitts eingeschätzt und ist somit das zentrale Themenfeld, das mit Abstand am häufigsten in diesem Zusammenhang genannt wird.

Gut ein Fünftel der WeiterbildungsteilnehmerInnen gibt noch an, dass eine wichtige fachliche Erfahrung während des Praktikums darin bestand, zu lernen, **den Klienten Raum zu geben, sich selbst als BeraterIn Zeit zu lassen und schwierige Gesprächssituationen zu meistern.**

Jeweils zwei TeilnehmerInnen nennen als wichtigste fachliche Lernerfahrung, das Beenden von Beratungsprozessen und das Einbringen bzw. Aufbereiten von Fällen in die Supervision.

Ansonsten werden ganz unterschiedliche Themenfelder angegeben, die mit der praktischen Durchführung von Beratungsgesprächen zusammenhängen, wie z.B.:

- Umgang mit Gewalterfahrungen
- Beziehungsentwicklung bei längeren Beratungsprozessen
- Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen
- Vermeiden von suggestiven Fragen oder
- das Erkennen von Abwehrmechanismen.

2. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Da von zwei TeilnehmerInnen der vollständige Fragebogen fehlt und eine Teilnehmerin angegeben hat, dass sie ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung nicht mitteilen möchte, liegen von insgesamt 23 Befragten Angaben zu dieser Frage vor.

Erwartungsgemäß sprechen die TeilnehmerInnen bei der Beantwortung dieser Frage ganz unterschiedliche Themen an. Beispielsweise werden an dieser Stelle **sehr persönliche Aspekte**, wie Erfahrungen, die als Klientin in einer eigenen Beratung gemacht wurden, die Erkenntnis, dass bestimmte Beratungsthemen aufgrund der Ähnlichkeit zur eigenen Lebenssituation eher schwer fallen und überhaupt die Auseinandersetzung mit dem eigenen Lebensweg und der eigenen Persönlichkeit

benannt. Außerdem werden verschiedene **eher auf den Beratungsprozess bezogene Erfahrungen** angesprochen, wie z.B. dass ein guter Abschluss einer langen Beratung gelungen ist.

Es gibt allerdings auch Themen, die von mehreren WeiterbildungsteilnehmerInnen als wichtigste persönliche Lernerfahrung eingeordnet werden: Hierzu gehört vor allem mehr und mehr zu lernen, **sich in Beratungsprozessen zurückzunehmen, loslassen zu können und nichts erzwingen zu können**, was von knapp einem Fünftel als wichtigste persönliche Lernerfahrung bezeichnet wird.

Drei TeilnehmerInnen geben an, dass ihre wichtigste Erfahrung darin bestand, genauer und strukturierter zu arbeiten und in Beratungsgesprächen konkreter zu fragen. Jeweils zwei TeilnehmerInnen sehen im Tolerieren und Lernen aus eigenen Fehlern und im Umgang mit Aggressionen ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung.

2. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“

Mit Ausnahme der beiden WeiterbildungsteilnehmerInnen von denen die gesamten Fragebögen fehlen, haben alle diese Frage beantwortet. Das heisst es liegen 24 Antworten zu dieser Frage vor.

Insgesamt betrachtet zeichnen sich drei zentrale Aspekte ab, die vergleichsweise vielen WeiterbildungsteilnehmerInnen besonders gut am zurückliegenden Praktikum gefallen haben. Zum einen handelt es sich hierbei um **die praktische Arbeit an und für sich, den Kontakt zu KlientInnen und die Vielfalt der Fälle**, zum anderen werden die **kollegiale Atmosphäre in der Praktikumsstelle und verschiedene Aspekte der Zusammenarbeit im Team** (z.B. Teamsitzungen, Unterstützung durch KollegInnen) besonders positiv hervorgehoben. Jeweils ein Drittel der TeilnehmerInnen geht in ihren Antworten auf diese Punkte ein.

Rund ein Viertel der WeiterbildungsteilnehmerInnen betont, dass ihnen insbesondere die **Supervision** (entweder die Einzel- oder die Gruppensupervision) gut gefallen hat und sie diese als sehr hilfreich erlebt haben.

Ansonsten betonen verschiedene WeiterbildungsteilnehmerInnen, dass ihnen vor allem längere Beratungsprozesse gefallen haben. Jeweils zwei TeilnehmerInnen heben positiv hervor, dass sie genügend Fälle bekommen haben und dass sie bei ihren KlientInnen positive Veränderungen beobachten konnten.

2. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“

21 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben sich zu dieser Frage geäußert.

Insgesamt werden in diesem Zusammenhang recht unterschiedliche Aspekte angesprochen. Knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen, die diese Frage beantwortet haben, beklagen, dass sie im Rahmen des zurückliegenden Praktikums **zu wenig Fälle** oder zu wenig unterschiedliche Fälle hatten.

In knapp einem Fünftel der Antworten wird **Kritik an der Supervision** (zu wenig, zu unkonkret, nicht tiefenpsychologisch orientiert) deutlich.

Schlechte Stimmung und Auseinandersetzungen im Team haben insgesamt drei TeilnehmerInnen als nicht so schöne Erfahrung thematisiert. Lediglich zweimal wurden Probleme mit der PraktikantInnenrolle genannt, ebenfalls zweimal wird die fehlende Aussicht auf ein Beschäftigungsverhältnis angesprochen.

Die restlichen Antworten spiegeln einzelne Erfahrungen und Probleme wider (z.B. sich überfordert fühlen, mit der MentorIn nicht tiefenpsychologisch arbeiten zu können, Raumknappheit in der Beratungsstelle, zu wenig Zeit, um Beratungen gründlich zu reflektieren, die Erfahrung, dass KlientInnen nach dem Erstgespräch nicht wiederkommen etc.).

2. Praktikum: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?“

Insgesamt haben nur acht WeiterbildungsteilnehmerInnen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten für das Praktikum benannt. Von zwei TeilnehmerInnen fehlt der komplette Bogen, 14 haben zu dieser Frage keine Antwort formuliert und zwei haben angegeben, dass sie momentan keine Verbesserungsmöglichkeiten sehen. Zusammengenommen fallen die Verbesserungsvorschläge recht heterogen, zum Teil sogar gegensätzlich aus: Während sich eine WeiterbildungsteilnehmerIn mehr Fälle für das Praktikum wünscht, äußert eine andere den Wunsch, weniger Fälle bearbeiten zu müssen.

Ansonsten beziehen sich die Verbesserungsmöglichkeiten vergleichsweise häufig (insgesamt viermal) auf die **Supervision**. Beispielsweise werden hier das Bedürfnis nach mehr Supervision und nach einer besseren Koordination bzw. Absprache zwischen SupervisorIn, StellenleiterIn und MentorIn geäußert.

Die beiden übrigen Antworten bzw. Verbesserungsoptionen beziehen sich sehr konkret auf die jeweilige Situation in der Praktikumsstelle; so berichtet z.B. eine TeilnehmerIn, dass der Raumknappheit an ihrer Praktikumsstelle mit einem Umzug begegnet wird.

3. Praktikumsabschnitt - bis November 2006

3. **Praktikum: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“**

Diese Frage wurde von insgesamt 23 KursteilnehmerInnen beantwortet.

Es wird deutlich, dass die meisten WeiterbildungsteilnehmerInnen ihre wichtigsten fachlichen Lernerfahrungen im Zusammenhang mit der **Beratung von Paaren** ansiedeln. Insgesamt bezeichnen ungefähr zwei Drittel der TeilnehmerInnen verschiedene Aspekte der Paarberatung (wie z.B. Erstgespräche mit Paaren, Umgang mit Paaren, bei denen ein Partner die Trennung möchte oder die Kontraktbildung mit Paaren) als zentrale Lernerfahrung während des Praktikums.

Ansonsten thematisieren die Befragten in diesem Zusammenhang ganz verschiedene Aspekte, die mit der praktischen Tätigkeit in einer Beratungsstelle zusammenhängen: Beispielsweise die Arbeit mit einer Klientin mit einer Borderline-Störung, den Erwerb von praktischem Wissen über Weiterverweisungsmöglichkeiten oder die Erfahrung, die eigenen Grenzen gegenüber den Klienten und dem Team vertreten zu können.

3. **Praktikum: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“**

23 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben Auskunft über ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikumsabschnitts gegeben. Interessant ist, dass auch hier verschiedene Erfahrungen mit der **Beratung von Paaren** eine herausgehobene Rolle spielen und vergleichsweise häufig benannt werden. Circa ein Drittel der TeilnehmerInnen gibt an, dass bestimmte Erfahrungen und Prozesse in der Paarberatung als persönlich wichtig erlebt wurden (wie z.B. die Erfahrung trotz eigener Partnerschaftsprobleme unter Supervision Paarberatungen durchführen zu können).

Ansonsten fallen die Antworten zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen recht heterogen aus. Beispielsweise wird hier angegeben, dass es eine wichtige Lernerfahrung war, dass die eigene Belastbarkeit wächst oder sich als Instrument zu öffnen und Übertragungs- und Gegenübertragungspänomene stärker in der Beratung zu nutzen.

3. **Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“**

Insgesamt haben sich 21 TeilnehmerInnen dazu geäußert, was ihnen am zurückliegenden Praktikumsabschnitt besonders gut gefallen hat.

Es wird deutlich, dass die WeiterbildungsteilnehmerInnen vor allem die **Arbeit mit Paaren** und die **zunehmende eigene Sicherheit und Kompetenz in der Beratungstätigkeit** als sehr positiv erlebt haben. Gut zwei Drittel der Antworten beziehen sich auf diese beiden Aspekte.

Ansonsten betonen mehrere TeilnehmerInnen, dass ihnen die Integration in das Team bzw. die Unterstützung und das Vertrauen des Teams besonders gut gefallen haben.

3. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“

Diese Frage wurde von insgesamt 22 TeilnehmerInnen beantwortet.

Es fällt auf, dass mehrere WeiterbildungsteilnehmerInnen beklagen, dass sie **nicht gut genug auf die Arbeit mit Paaren vorbereitet** wurden. Darüber hinaus kritisiert eine TeilnehmerIn grundsätzlich, dass sie sich während des zurückliegenden Praktikumsabschnitts nicht gut geleitet und begleitet fühlte; eine andere TeilnehmerIn bemängelt, dass sie sich viel durch eigenes Literaturstudium erarbeiten musste.

Ansonsten beziehen sich jeweils mehrere Antworten auf Mängel in der Praktikumsorganisation (z.B. dass zu wenig oder zu viele Fälle zugewiesen wurden, dass durch einen Umzug der Beratungsstelle keine geeigneten Räume zur Verfügung standen) und auf Kritikpunkte bezüglich der Betreuung durch die MentorIn/SupervisorIn (z.B. Schwierigkeiten, die daraus resultieren, dass die MentorIn/SupervisorIn gleichzeitig die Praktikumsleitung inne hat, krankheitsbedingte Ausfälle der MentorIn/SupervisorIn, allgemeine Schwierigkeiten mit der MentorIn/SupervisorIn).

3. Praktikum: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?“

12 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben konkrete Verbesserungsmöglichkeiten für das Praktikum formuliert.

Die Hälfte der Antworten bezieht sich in der ein oder anderen Form auf die **MentorIn** bzw. die **Supervision**: Beispielsweise wünscht sich eine TeilnehmerIn, dass der tiefenpsychologische Ansatz sowohl von der MentorIn als auch von der PraktikumsleiterIn stärker herausgearbeitet wird, eine weitere wünscht sich mehr Kooperation zwischen MentorIn und PraktikumsleiterIn; in zwei Antworten kristallisiert sich der konkrete Wunsch heraus, die MentorIn/SupervisorIn zu wechseln.

Von zwei WeiterbildungsteilnehmerInnen wird betont, dass sie sich eine bessere Vorbereitung auf Paarberatung im Rahmen des entsprechenden Intensivkurses gewünscht hätten.

4. Praktikumsabschnitt – bis Mai 2007

4. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Die Frage nach der wichtigsten fachlichen Lernerfahrung während des zurückliegenden halbjährigen Praktikumsabschnitts wurde von allen 24 WeiterbildungsteilnehmerInnen beantwortet.

Am häufigsten wird hier die **Paarberatung** bzw. verschiedene Aspekte der beratenden Arbeit mit Paaren (wie z.B. die Umsetzung verschiedener Methoden) genannt: Gut 40%, d.h. insgesamt 10 TeilnehmerInnen sehen in diesem Bereich ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung.

Jeweils vier TeilnehmerInnen verorten ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung im Zusammenhang mit Schwangerschaftskonfliktberatung und Übertragungs-/Gegenübertragungsprozessen.

Zwei TeilnehmerInnen haben die intensive und vertiefte Arbeit, die mit dem Verfassen der Hausarbeit verbunden war, als wichtig für ihren fachlichen Lernprozess erlebt.

Ansonsten werden noch ganz unterschiedliche Aspekte thematisiert, wie z.B. das Ausprobieren von Erziehungsberatung, der verstärkte Einsatz von Rollenspielen oder die zunehmende Erfahrung mit der Gestaltung des Abschlusses von Beratungsprozessen.

4. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Insgesamt haben 21 TeilnehmerInnen die Frage nach ihrer wichtigsten persönlichen Lernerfahrung inhaltlich beantwortet.

Erwartungsgemäß werden in den Antworten **ganz unterschiedliche Themen und Erfahrungsfelder** angesprochen, wie z.B. das Aushalten der Diskrepanz beruflich kompetent und gleichzeitig „Lernende“ zu sein, die eigene Mitte zu finden, der Umgang mit Schwangerschaftskonfliktberatung oder die Erfahrung zu verlangsamen, um zu vertiefen.

Dennoch ist bemerkenswert, dass ungefähr die Hälfte der TeilnehmerInnen in ihren Antworten **die zunehmende Sicherheit und das wachsende Selbstbewusstsein** in der Beratungsarbeit sowie in der Supervision, im Team und auch im Umgang mit der MentorIn anspricht.

4. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben 23 TeilnehmerInnen diese Frage beantwortet.

Es wird deutlich, dass in den Antworten ganz unterschiedliche Erfahrungen angesprochen werden, beispielsweise, dass sich KlientInnen persönlich für die Beratung bedanken, dass Beratungsarbeit in längeren Prozessen möglich war oder auch die intensive Begleitung eines Falles durch die SupervisorIn.

Einige Themen und Erfahrungen werden jeweils von mehreren WeiterbildungsteilnehmerInnen benannt: Circa ein Viertel der TeilnehmerInnen bezieht sich in ihren Antworten auf Gesichtspunkte, die sich im weitesten Sinne auf **die eigene positive Entwicklung als BeraterIn** beziehen, wie z.B. zunehmendes Selbstbewusstsein, eigenes Engagement trotz schwieriger Arbeitsbedingungen, die eigene Distanzierungsfähigkeit oder auch die Akzeptanz als BeraterIn und Kollegin im Team. Darüber hinaus hat ungefähr ein Fünftel die Arbeitsfelder **Paarberatung** und **Schwangerschaftskonfliktberatung** als sehr positiv erlebt. Ansonsten heben jeweils mehrere TeilnehmerInnen hervor, dass ihnen die **Vielfalt der Fälle** und die **intensive Auseinandersetzung mit dem für die Hausarbeit bearbeiteten Fall** besonders gut gefallen haben.

4. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“

Zu dieser Frage liegen insgesamt 16 Antworten vor.

Knapp ein Drittel der WeiterbildungsteilnehmerInnen (d.h. insgesamt fünf) kritisiert verschiedene Aspekte der **Praktikumsorganisation bzw. der Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Beratungsstelle**: In diesem Zusammenhang werden beispielsweise belastende Arbeitsbedingungen aufgrund von Mobbing, die fehlende Integration in das Team durch die eigene Berufstätigkeit oder eine ungünstige Raumsituation in der Beratungsstelle benannt.

Darüber hinaus beziehen sich jeweils mehrere Antworten auf Schwierigkeiten bzw. Unzufriedenheit mit der Supervision sowie auf die Schwangerschaftskonfliktberatung (z.B. zu wenig entsprechende Fälle). Zwei WeiterbildungsteilnehmerInnen berichten an dieser Stelle, dass es bisweilen sehr anstrengend und belastend ist, die Weiterbildung zusätzlich zur Berufstätigkeit zu absolvieren.

4. Praktikum: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?“

Insgesamt haben 10 WeiterbildungsteilnehmerInnen Verbesserungsmöglichkeiten für das Praktikum formuliert.

Die Hälfte der Verbesserungsvorschläge betrifft die **MentorIn** bzw. die **Supervisi-**

on: Beispielsweise wünscht sich eine TeilnehmerIn von der SupervisorIn einen stärkeren Bezug zwischen Theorie und Praxis, eine andere wünscht sich eine bessere Zusammenarbeit mit der SupervisorIn; darüber hinaus wird hier angesprochen, dass die MentorInnen bzw. SupervisorInnen tiefenpsychologisch ausgebildet sein sollten und nach EZI-Vorstellungen arbeiten sollten. Zwei WeiterbildungsteilnehmerIn-nen wünschen sich einen leichteren Zugang zu Schwangerschaftskonflikt-Beratungsstellen bzw. Fällen. Eine TeilnehmerIn wünscht sich ganz konkret die Abschaffung der T-Gruppen.

5. Praktikumsabschnitt – bis November 2007

5. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Diese Frage wurde von insgesamt 19 KursteilnehmerInnen beantwortet.

Die meisten TeilnehmerInnen verorten ihre wichtigste fachliche Lernerfahrung in der Kompetenzerweiterung in den unterschiedlichen Beratungsfeldern, wobei mit Abstand am häufigsten (in mehr als der Hälfte der Antworten) **verschiedene Aspekte der Erziehungsberatung** als zentrale Lernerfahrung bezeichnet werden (wie z.B. Auswirkungen von Trennung und Scheidung auf Kinder; Umgang mit ADHS oder die Erfahrung, dass Erziehungsberatung letztlich immer auch Paarberatung ist). In rund einem Viertel der Antworten wird die zunehmende Sicherheit in der Paarberatung als wichtige Lernerfahrung hervorgehoben. Ansonsten thematisieren die Befragten in diesem Zusammenhang unterschiedliche Erfahrungen, wie z.B. sich selbst zurücknehmen, auf die eigene Psychohygiene zu achten oder das Lernen von Verbalisieren und Konkretisieren sowie die Arbeit mit Übertragung und Gegenübertragung.

5. Praktikum: „Was war Ihre wichtigste persönliche Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?“

Insgesamt haben 21 WeiterbildungsteilnehmerInnen auf die Frage nach der wichtigsten persönlichen Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikumsabschnitts geantwortet.

In gut einem Viertel der Antworten wird deutlich, dass sich mehr zuzutrauen und **mehr Selbstbewusstsein und Gelassenheit in der Beraterrolle zu entwickeln** hier eine Rolle spielt, was sich dann z.B. auch darin äußert kann, sich mehr Zeit für den Beratungsprozess zu nehmen. Im Übrigen fallen die Antworten zu den wichtigsten persönlichen Lernerfahrungen sehr heterogen aus. Beispielsweise wird hier angegeben, dass es eine wichtige Lernerfahrung war, mit Kindern zu arbeiten, mit

unterschiedlichen Teams zusammenzuarbeiten, Klienten nicht zu pathologisieren oder in der Erziehungsberatung auch an Grenzen zu stoßen.

5. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?“

Insgesamt haben 16 TeilnehmerInnen Angaben dazu gemacht, was ihnen am zurückliegenden Praktikumsabschnitt besonders gut gefallen hat.

Es wird deutlich, dass die WeiterbildungsteilnehmerInnen vor allem die **Erziehungsberatung** als sehr positiv erlebt haben, wobei hier insbesondere die Arbeit mit Eltern und Kindern hervorgehoben wird. In knapp einem Drittel der Antworten betonen die TeilnehmerInnen, dass ihnen die Schwangerschaftskonfliktberatung besonders gut gefallen hat. Ansonsten benennen die TeilnehmerInnen noch ganz unterschiedliche Erfahrungen, die ihnen besonders gefallen haben, wie z.B. längere Beratungsprozesse, die Arbeit mit einem Paar mit Migrationshintergrund oder die gute Einbindung in das Team.

5. Praktikum: „Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?“

Diese Frage wurde von insgesamt 16 TeilnehmerInnen beantwortet.

Dabei beziehen sich die meisten Antworten auf Mängel in der **Praktikumsorganisation und -begleitung** sowie auf **konkrete Schwierigkeiten in der Beratung** (wie z.B. die eigene Unsicherheit in der Erziehungsberatung, die Herausforderungen, die sich in der Erziehungsberatung ergeben, wenn auch das Jugendamt und Schule beteiligt sind oder Beratungsabbrüche).

Erwähnenswert ist, dass drei TeilnehmerInnen beklagen, dass sie Schwierigkeiten hatten, überhaupt eine Praktikumsstelle in der Erziehungsberatung zu bekommen bzw. dass sie zu wenig Erziehungsberatungsfälle hatten. Ebenfalls drei WeiterbildungsteilnehmerInnen kritisieren, dass sie während des Praktikums zu wenig Fallbesprechungen oder zu wenig hilfreiche Impulse durch die Supervision bekommen haben. Ansonsten werden in den Antworten ganz unterschiedliche Aspekte angesprochen, wie z.B. dass es als ungünstig erlebt wurde aus den vorangegangenen Lernprozessen in Paar- und Lebensberatung herausgerissen zu werden, dass es einen enormen Druck gab, Praktikum und Berufstätigkeit zu vereinbaren oder dass in der Paarberatung noch einiges an Handlungskompetenz fehlte.

5. Praktikum: „Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?“

Nur 7 WeiterbildungsteilnehmerInnen haben konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht.

Dabei sind drei Antworten eher recht persönliche Anregungen, wie z.B. dass es wichtig sei, mehr auf sich selbst zu achten oder den eigenen Weg weiterzugehen. Die übrigen vier Antworten sind als direkte Verbesserungsvorschläge an das EZI zu verstehen und umfassen im Wesentlichen folgende Aspekte:

- das EZI sollte eine Liste mit den Erziehungsberatungsstellen herausgeben, die eine Praktikumsstelle vergeben
- die Bereiche Paar-/Lebensberatung sowie Erziehungsberatung sollten stärker getrannt werden und für beides sollte mehr Zeit zur Verfügung stehen und
- es sollte eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Beratungsstelle, SupervisorIn und EZI geben.

6.3 Die eingesetzten Fragebogen

6.3.1 Der Basisfragebogen

Liebe WeiterbildungsteilnehmerIn,

die neu entwickelte Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung wird von einem vom EZI unabhängigen Wissenschaftlerinnenteam evaluativ begleitet. Aus diesem Grund werden wir Sie zu mehreren Zeitpunkten bitten, Fragebogen auszufüllen, die uns z.B. über Ihre Einschätzung und Ihre Zufriedenheit mit den verschiedenen Weiterbildungsabschnitten informieren sollen. Gleichzeitig zielt das Evaluationsvorhaben darauf ab, persönliche und berufliche Veränderungen der TeilnehmerInnen zu erfassen, die die Auswirkungen dieser Weiterbildung anzeigen. Das Ausmaß der Integration der WeiterbildungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt stellt dabei einen zentralen inhaltlichen Schwerpunkt des Evaluationsprojekts dar.

Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und bleiben anonym.

Die Daten werden außerhalb des EZI ausgewertet und dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken.

Mit dem vorliegenden Fragebogen möchten wir zunächst Informationen zu Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang und zu Ihren Motiven für die Teilnahme an dieser Weiterbildung erheben. Anschließend folgen einige Fragen zu Ihrer persönlichen, insbesondere Ihrer familiären Lebenssituation. Diese Angaben sind vor allem deshalb wichtig, weil die berufliche Entwicklung oftmals auch von den familiären Gegebenheiten beeinflusst wird. Außerdem ist denkbar, dass Ihre Einschätzung der Weiterbildungsmaßnahme auch von eigenen familiären Erfahrungen geprägt wird.

Im Anschluss geht es darum, wie Sie sich selbst hinsichtlich verschiedener Aspekte (z.B. Geduld, Geselligkeit, Selbstbewusstsein) im Vergleich zu anderen Menschen einschätzen. Mit diesem Fragenkomplex soll erfasst werden, ob und inwieweit die Weiterbildung dazu beiträgt, dass Sie sich in persönlicher Hinsicht verändern. Zum Schluss werden Sie noch aufgefordert anzugeben, wie Sie eine ideale BeraterIn im Vergleich zu anderen Menschen beschreiben würden.

Beantworten Sie die Fragen bitte ehrlich und vollständig. Bitte achten Sie darauf, dass Sie keine Fragen auslassen.

Hinweis zur Beantwortung der Fragen:

Wenn im Folgenden bei einer Frage gleichzeitig mehrere Antworten möglich sind (sog. Mehrfachantworten), wird ausdrücklich darauf hingewiesen. Ansonsten kreuzen Sie bitte nur eine Antwort an. Bei einigen Fragen sind keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben; in solchen Fällen schreiben Sie bitte Ihre Antwort in die dafür vorgesehenen freien Zeilen.

Für Ihre Mitarbeit bedanken wir uns im Voraus ganz herzlich!

Da es außerordentlich wichtig ist, dass wir **anonymisiert** individuelle Entwicklungen (z.B. hinsichtlich Ihrer Integration in den Arbeitsmarkt) abbilden können, gibt es einen Fragebogencode. Bitte merken Sie sich Ihren Code, da Sie dieselbe Codierung bei jeder Befragung angeben müssen, damit die Kontinuität der Auswertungen gewährleistet ist.

Dieser **Fragebogencode** setzt sich aus den ersten drei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und deren sechsstelligem Geburtsdatum zusammen. Beispiel: Wenn Ihre Mutter Monika hieße und am 27.05.1946 geboren wäre, würde der Code Mon 270546 lauten.

Bitte tragen Sie hier als Erstes das heutige Datum und Ihren Fragebogencode ein:

		<small>Ersten 3 Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter</small>		<small>Geburtsdatum Ihrer Mutter</small>												
Heutiges Datum:	T.	T.	M	M.	J	J	Fragebogencode:	X	X	X	T.	T.	M	M.	J	J

I. Fragen zum beruflichen Werdegang

1. Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
 - Hauptschulabschluss
 - Mittlere Reife
 - Fachabitur/ Abitur
 - (Fach-) Hochschulabschluss

2. Welchen Grundberuf haben Sie?
 - Diplom-PsychologIn
 - Diplom-PädagogIn
 - ÄrztIn
 - TheologIn
 - SozialarbeiterIn
 - SozialpädagogIn
 - LehrerIn
 - Sonstiges (bitte angeben): _____

3. Sind Sie zur Zeit in Ihrem Grundberuf tätig? ja nein

4. Wieviel Berufserfahrung in Ihrem Grundberuf haben Sie insgesamt? _____ Jahr(e)

5. Wie ist Ihr derzeitiger beruflicher Status?
 - vollzeit berufstätig
 - teilzeit berufstätig und zwar in einem Umfang von _____ Stunden pro Woche
 - StudentIn im Fach: _____
 - arbeitslos
 - Hausfrau/-mann bzw. wegen der Erziehung unserer/meiner Kinder nicht berufstätig
 - sonstiges (bitte angeben): _____

- 5a. Wenn Sie zur Zeit voll- oder teilzeit berufstätig sind: Handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis?
 - ja, und zwar ist mein Arbeitsverhältnis auf insgesamt _____ Jahr(e) befristet.
 - nein, es handelt sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

6. Bitte geben Sie an, in welchen Arbeitsbereichen/Tätigkeitsfeldern und in welchem Zeitraum Sie Berufserfahrung gesammelt haben:

Arbeitsbereich/Tätigkeitsfeld (bitte eintragen)	Zeitraum (z.B. 1997-1999)
1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
5.	_____
6.	_____
7.	_____
8.	_____
9.	_____

7. Welche psychosozialen Weiter- und Fortbildungen haben Sie bislang absolviert?

- keine
- Ich habe die folgenden Weiter- und Fortbildungen gemacht:

Art der Weiter- oder Fortbildung (bitte eintragen)	Zeitraum
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

8. Sind Sie gegenwärtig bereits in der Institutionellen Beratung tätig?

- ja, als vollzeitbeschäftigte/r Angestellte/r
- ja, als teilzeitbeschäftigte/r Angestellte/r mit einem Umfang von _____ Stunden pro Woche
- ja, auf Honorarbasis mit einem Umfang von _____ Stunden pro Woche
- ja, auf ehrenamtlicher Basis mit einem Umfang von _____ Stunden pro Woche
- nein, aber ich habe früher bereits in der Institutionellen Beratung gearbeitet
- nein und ich habe noch gar nicht in der Institutionellen Beratung gearbeitet

8a. Wenn Sie zur Zeit in der Institutionellen Beratung arbeiten: Handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis?

- ja, und zwar ist mein Arbeitsverhältnis auf insgesamt _____ Jahr(e) befristet.
- nein, es handelt sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wenn Sie zur Zeit in der Institutionellen Beratung tätig sind, beantworten Sie bitte noch die Fragen 9 bis 11; ansonsten gehen Sie bitte weiter zu Punkt III. „Motive für die Weiterbildung“.

9. In was für einer Beratungsstelle sind Sie zur Zeit tätig?

- Integrierte familienorientierte Beratungsstelle (IFB-Stelle)
- Erziehungs- und Familienberatungsstelle (EB-Stelle)
- Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle (EFL-Stelle)
- Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle (SKB-Stelle)
- Sonstige (bitte angeben): _____

10. Wieviele Beratungsstunden haben Sie während des letzten halben Jahres geleistet? _____

Bitte geben Sie an, wie sich diese Stunden auf die verschiedenen Beratungsbereiche verteilen:

Einzel-/Lebensberatung: _____ Stunden
Paarberatung: _____ Stunden
Erziehungsberatung: _____ Stunden
Schwangerenberatung: _____ Stunden
Schwangerschaftskonfliktberatung: _____ Stunden
Sonstige Bereiche: _____ Stunden

11. Welche fachliche Ausrichtung hat Ihr beraterisches Vorgehen?

- tiefenpsychologisch/psychoanalytisch
- verhaltenstherapeutisch
- gesprächspsychotherapeutisch
- systemisch
- andere humanistische Ansätze (bitte angeben): _____
- Sonstige (bitte angeben): _____

II. Motive für die Teilnahme an der Weiterbildung

1. Welche konkreten Erwartungen verbinden Sie mit der Teilnahme an der Weiterbildung in familienorientierter Beratung im Hinblick auf Ihre Integration in den Arbeitsmarkt? (**Mehrfachantworten möglich**)

- keine
- Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung überhaupt eine Anstellung zu bekommen.
- Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Honorartätigkeit im Beratungsbereich zu bekommen.
- Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Stelle im Beratungsbereich zu bekommen.
- Ich hoffe darauf, meinen gegenwärtigen Arbeitsplatz sichern zu können.
- Ich hoffe darauf, meine Arbeitszeit erhöhen zu können.
- Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung eine Leitungsfunktion zu bekommen.
- Ich hoffe darauf, durch die Teilnahme an der Weiterbildung meinen Arbeitsplatz wechseln zu können.
- Sonstiges (bitte angeben): _____

Nun folgen einige Aussagen über mögliche Erwartungen an diese Weiterbildung.

Bitte lesen Sie jede Aussage sorgfältig durch und geben Sie an, wie gut die Aussage auf Sie persönlich zutrifft.

Kreuzen Sie bitte die **1** an, wenn die Aussage **überhaupt nicht zutrifft.**
 die **2** an, wenn die Aussage **eher nicht zutrifft.**
 die **3** an, wenn die Aussage **eher zutrifft.**
 die **4** an, wenn die Aussage **voll und ganz zutrifft.**

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Ziffer für jede Aussage an. Beantworten Sie **jede** Aussage, selbst wenn Sie sich in Ihrer Einschätzung nicht völlig sicher sind.

	Trifft ...	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu
1.	Ich hoffe, dass ich durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung insgesamt zufriedener werde.	1	2	3	4
2.	Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung mein Berufsleben zufriedener gestalten kann.	1	2	3	4
3.	Ich möchte durch die Weiterbildung an beruflicher Identität gewinnen.	1	2	3	4
4.	Ich erhoffe mir von der Weiterbildung wichtige Impulse für meine persönliche Weiterentwicklung.	1	2	3	4
5.	Ich hoffe auch, dass ich durch die Teilnahme an der Weiterbildung meine sozialen Kontakte erweitern kann.	1	2	3	4

	Trifft ...	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu
6.	Ich erwarte von dieser Weiterbildung vor allem, dass die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit gefördert und unterstützt wird.	1	2	3	4
7.	Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung an Empathiefähigkeit gewinnen kann.	1	2	3	4
8.	Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung meine Kontakt- und Beziehungsfähigkeit erweitern und verbessern kann.	1	2	3	4
9.	Ich hoffe, dass ich durch die Weiterbildung selbstbewusster und sicherer auftreten kann.	1	2	3	4
10.	Ich erwarte durch die Weiterbildung auf den Umgang mit unterschiedlichen Beratungsfeldern bzw. -themen optimal vorbereitet zu werden.	1	2	3	4
11.	Ich hoffe, dass ich durch die Teilnahme an dieser Weiterbildung mein Berufsleben so gestalten kann, dass sich Arbeit und Familie gut vereinbaren lassen.	1	2	3	4
12.	Ich möchte nach der Familien-/Erziehungsphase in den Beruf zurück und will mir durch die Teilnahme den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld erschließen.	1	2	3	4
13.	Ich möchte mich beruflich neu- bzw. umorientieren und will mir durch die Weiterbildung den Beratungsbereich als Tätigkeitsfeld erschließen.	1	2	3	4
14.	Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und will meine beruflichen Kompetenzen erweitern bzw. mir weitere Beratungsbereiche erschließen.	1	2	3	4
15.	Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und will mir durch die Weiterbildung eine leitende Funktion erschließen.	1	2	3	4
16.	Ich bin bereits im Beratungsbereich tätig und wurde von meinem Arbeitgeber aufgefordert, diese Weiterbildung zu absolvieren.	1	2	3	4

17. Was möchten Sie im Rahmen dieser Weiterbildung insgesamt lernen?

(a) für meinen *beruflichen* Werdegang/meine berufliche Qualifikation:

(b) für meine *persönliche* Entwicklung:

III. Fragen zur Person

Bitte beantworten Sie nun noch die folgenden Fragen zu Ihrer Person.

Wie eingangs bereits erläutert, sind diese Informationen für uns wichtig, weil der berufliche Werdegang oftmals auch von der persönlichen und familiären Lebenssituation (z.B. wenn kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige mit im Haushalt leben) bestimmt wird. Zudem vermuten wir, dass die Einschätzung der Weiterbildung unter anderem auch von eigenen familiären Erfahrungen (z.B. ob sie selbst Kinder haben oder ob sie selbst schon einmal geschieden wurden) beeinflusst wird.

1. Welches Geschlecht haben Sie?
 weiblich männlich

2. In welchem Jahr sind Sie geboren?

3. Wo sind Sie überwiegend aufgewachsen?
 in der ehemaligen DDR
 in der BRD
 woanders, und zwar in _____

4. Welche Religionszugehörigkeit haben Sie?
 evangelisch
 römisch-katholisch
 jüdisch
 muslimisch
 keine
 sonstige (bitte angeben) _____

5. Welcher Familienstand trifft aktuell auf Sie zu?
 ledig, ohne festen Partner
 ledig, mit festem Partner
 verheiratet
 getrennt lebend
 geschieden
 verwitwet

- 5a. Hatten Sie früher schon einmal eine mehrjährige Beziehung?
 ja
 nein

- 5b. Waren Sie früher schon einmal verheiratet?
 ja
 nein

6. Wieviele Kinder haben Sie?
_____ Kinder

Bitte geben Sie noch das Alter Ihrer Kinder an: _____

7. Welche Personen leben mit Ihnen in Ihrem Haushalt?

a) Erwachsene

EhepartnerIn/Bekannte/FreundIn/Verwandte?	(bitte eintragen)	Alter
1.		
2.		
3.		
4.		

b) Kinder

Kind von...	(bitte eintragen)	Alter
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

8. Wir interessieren uns für Ihre Vorerfahrung mit psychologischer Beratung (z.B. im Zusammenhang mit Partnerschaft, Schwangerschaft, einer eigenen therapeutischen Weiterbildung) und dazu gehören auch Ihre eigenen Erfahrungen in der Rolle als Beratene/r. Haben Sie selbst bereits einmal eine Beratung und/oder Therapie in Anspruch genommen?

nein

ja, in einem Umfang von insgesamt _____ Stunden

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

6.3.2 Der Bogen zur Einschätzung der Intensivkurse

Liebe WeiterbildungsteilnehmerIn,

anhand dieses Fragebogens möchten wir Sie um eine Beurteilung des zurückliegenden Intensivkurses bitten.

Bitte tragen Sie hier zunächst das heutige Datum und Ihren Fragebogenscode ein.

Heutiges Datum: T. T. M M. J J

Fragebogenscode: X X X T. T. M M. J J

Zur Erinnerung: Ihr Fragebogenscode setzt sich aus den ersten drei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und deren sechsstelligem Geburtsdatum zusammen. Beispiel: Wenn Ihre Mutter Monika hieße und am 27.05.1946 geboren wäre, würde der Code Mon 270546 lauten.

Beantworten Sie die folgenden Fragen bitte ehrlich und vollständig. Achten Sie bitte darauf, dass Sie keine Fragen auslassen.

Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und bleiben anonym.

Sie dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und werden von einem vom EZI unabhängigen Wissenschaftlerinnenteam ausgewertet.

Es folgen einige Aussagen über die Qualität des zurückliegenden Kurses.

Bitte lesen Sie jede Aussage sorgfältig durch und geben Sie an, wie gut die Aussage Ihre persönliche Einschätzung widerspiegelt.

Kreuzen Sie bitte die **1** an, wenn die Aussage **überhaupt nicht zutrifft.**
 die **2** an, wenn die Aussage **eher nicht zutrifft.**
 die **3** an, wenn die Aussage **eher zutrifft.**
 die **4** an, wenn die Aussage **voll und ganz zutrifft.**

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Ziffer (Einschätzung) für jede Aussage an. Beantworten Sie **jede** Aussage, selbst wenn Sie sich in Ihrer Einschätzung nicht völlig sicher sind.

	Trifft meiner Einschätzung nach...	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu
1.	Der Kurs war insgesamt gut strukturiert und didaktisch überzeugend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Mischung aus Theorievermittlung, Übungseinheiten und Selbsterfahrung war ausgewogen und gut aufeinander abgestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Während des Kurses bestand <i>zu wenig</i> Gelegenheit zur Diskussion und aktiven Mitarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Die Inhalte wurden verständlich und anschaulich vermittelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Die DozentInnen waren fachlich kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Während des Kurses herrschte eine gute und angenehme Arbeitsatmosphäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Die DozentInnen sind freundlich und respektvoll mit uns TeilnehmerInnen umgegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Die DozentInnen sind auf Fragen, Anregungen und Kritik von Seiten der TeilnehmerInnen eingegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Im Hinblick auf ihre beraterisch-therapeutische Grundhaltung habe ich die DozentInnen als Vorbilder erlebt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Es war deutlich zu spüren, dass den DozentInnen der Lernerfolg von uns TeilnehmerInnen wichtig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Die vermittelte Theorie ist relevant für die Beratungspraxis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Der Kurs bot <i>zu wenig</i> Gelegenheiten, neue beraterische Vorgehensweisen auszuprobieren und einzuüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Der Kurs wird meine praktische Arbeit mit den Ratsuchenden bereichern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Ich persönlich habe wichtige beraterische Kompetenzen erwerben können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Durch den Kurs wird es mir zukünftig besser gelingen, mit schwierigen Beratungssituationen gut umzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Der Kurs bot genügend Gelegenheiten zur persönlichen Weiterentwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Der Kurs hat bei mir die Entwicklung einer professionellen beraterisch-therapeutischen Grundhaltung (z.B. Rollensicherheit) gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Die T-Gruppe hat die Entwicklung meiner Beraterpersönlichkeit unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Durch den Kurs habe ich an beruflicher Identität gewinnen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Von den Selbsterfahrungseinheiten habe ich im Hinblick auf meine persönliche Identität profitieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Mit den theoretischen Lehreinheiten bin ich insgesamt zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Mit den Übungseinheiten (z.B. Fallarbeit, Rollenspiele) bin ich insgesamt zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Mit meiner Selbsterfahrungsgruppe (T-Gruppe) bin ich insgesamt zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beantworten Sie nun noch die folgenden Fragen:

24. Wie beurteilen Sie das Anforderungsniveau/den Schwierigkeitsgrad des Kurses insgesamt?

- zu hoch angemessen zu niedrig

25. Wie beurteilen Sie insgesamt den Umfang der vermittelten Informationen?

- zu viel angemessen zu wenig

26. (a) Wieviel haben Sie durch diesen Kurs *fachlich* gelernt?

- sehr wenig wenig einiges viel sehr viel

(b) Wieviel haben Sie durch diesen Kurs für sich *persönlich* gelernt?

- sehr wenig wenig einiges viel sehr viel

27. (a) Was war Ihre wichtigste *fachliche* Lernerfahrung während dieses Kurses?

(b) Was war Ihre wichtigste *persönliche* Lernerfahrung während dieses Kurses?

28. Was hat Ihnen am Kurs besonders gut gefallen?

29. Was hat Ihnen das Lernen leicht gemacht?

30. Mit welchen Kurselementen taten Sie sich schwer und warum?

31. Was hat Ihnen am Kurs nicht so gut gefallen?

32. Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie? Welche Anregungen zur Weiterentwicklung des Angebots haben Sie?

33. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie diesem Intensivkurs insgesamt geben?

- sehr gut (1) gut (2) befriedigend (3) ausreichend (4) mangelhaft (5) ungenügend (6)

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

6.3.3 Der Bogen zur Einschätzung der Praktika

Liebe WeiterbildungsteilnehmerIn,

anhand dieses Fragebogens möchten wir Sie um eine Beurteilung des zurückliegenden halbjährigen Praktikumsabschnittes bitten.

Bitte tragen Sie hier zunächst das heutige Datum und Ihren Fragebogencode ein.

Heutiges Datum: Fragebogencode: Ersten 3 Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter Geburtsdatum Ihrer Mutter

Zur Erinnerung: Ihr Fragebogencode setzt sich aus den ersten drei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter und deren sechsstelligem Geburtsdatum zusammen. Beispiel: Wenn Ihre Mutter Monika hieße und am 27.05.1946 geboren wäre, würde der Code Mon 270546 lauten.

Beantworten Sie die folgenden Fragen bitte ehrlich und vollständig. Achten Sie bitte darauf, dass Sie keine Fragen auslassen.

Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und bleiben anonym.

Sie dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und werden von einem vom EZI unabhängigen Wissenschaftlerinnenteam ausgewertet.

1. In was für einer Stelle waren Sie während des letzten halben Jahres als PraktikantIn tätig?
 - Integrierte familienorientierte Beratungsstelle (IFB-Stelle)
 - Erziehungs- und Familienberatungsstelle (EB-Stelle)
 - Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle (EFL-Stelle)
 - Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle (SKB-Stelle)
2. Sind Sie in dieser Beratungsstelle angestellt?
 - ja, als Vollzeitkraft
 - ja, als Teilzeitkraft
 - nein
3. Wieviele Beratungsstunden haben Sie während des letzten halben Jahres insgesamt geleistet? _____
 Bitte geben Sie an, wie sich diese Stunden auf die verschiedenen Beratungsbereiche verteilen:
 Einzel-/Lebensberatung: _____ Stunden Erziehungsberatung: _____ Stunden
 Paarberatung: _____ Stunden Schwangerenberatung: _____ Stunden
4. Ist Ihre MentorIn/SupervisorIn selbst in Ihrer Praktikumsstelle tätig ? ja nein
5. Hat Ihre MentorIn/SupervisorIn gleichzeitig die Praktikumsleitung inne ? ja nein
6. Entspricht die fachlich-theoretische Ausrichtung Ihrer Praktikumsstelle dem tiefenpsychologisch-systemischen Weiterbildungskonzept des EZI?
 ja nein
- 6a. Wenn nicht, welche Ausrichtung hat Ihre Praktikumsstelle? _____
 Erleben Sie die Diskrepanz als problematisch?
 selten oder überhaupt nicht manchmal oft sehr oft
7. Entspricht die fachlich-theoretische Ausrichtung Ihrer MentorIn/SupervisorIn dem tiefenpsychologisch-systemischen Weiterbildungskonzept des EZI?
 ja nein
- 7a. Wenn nicht, welche Ausrichtung vertritt Ihre MentorIn/SupervisorIn? _____
 Erleben Sie die Diskrepanz als problematisch?
 selten oder überhaupt nicht manchmal oft sehr oft

Nun folgen einige Aussagen über die Qualität, Organisation und Betreuung des Praktikums. Bitte lesen Sie jede Aussage sorgfältig durch und geben Sie an, wie gut die Aussage Ihre persönliche Einschätzung widerspiegelt. Bitte legen Sie als Beurteilungszeitraum ausschließlich die vergangenen sechs Monate zugrunde.

Kreuzen Sie bitte die **1** an, wenn die Aussage **überhaupt nicht zutrifft.**
 die **2** an, wenn die Aussage **eher nicht zutrifft.**
 die **3** an, wenn die Aussage **eher zutrifft.**
 die **4** an, wenn die Aussage **voll und ganz zutrifft.**

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Ziffer (Einschätzung) für jede Aussage an. Beantworten Sie **jede** Aussage, selbst wenn Sie sich in Ihrer Einschätzung nicht völlig sicher sind.

	Trifft meiner Einschätzung nach...			
	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu
1. Während des Praktikums habe ich wichtige beraterische Kompetenzen erwerben und/oder ausbauen können.	1	2	3	4
2. Insgesamt habe ich den Praktikumsabschnitt als recht <i>planlos und unstrukturiert</i> erlebt.	1	2	3	4
3. In den letzten 6 Monaten konnte ich vieles von den Inhalten und Methoden des Intensivkurses praktisch anwenden.	1	2	3	4
4. Die PraktikumsleiterIn sorgt dafür, dass mir geeignete Fälle zugewiesen werden.	1	2	3	4
5. Ich finde es unproblematisch, während der Weiterbildung verschiedene Rollen (z.B. als PraktikantIn, BeraterIn, SupervisorIn) inne zu haben.	1	2	3	4

	Trifft meiner Einschätzung nach...			
	überhaupt nicht zu	eher nicht zu	eher zu	voll und ganz zu
6. In meiner Praktikumsstelle herrscht insgesamt eine gute und angenehme Arbeitsatmosphäre.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7. Ich bin gut in das Team der Beratungsstelle integriert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8. Die PraktikumsleiterIn verhält sich mir gegenüber freundlich und respektvoll.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Die anderen MitarbeiterInnen der Beratungsstelle begegnen mir kollegial und freundlich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Wenn ich Fragen habe oder Anregungen brauche, kann ich eigentlich immer jemanden aus dem Team ansprechen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Die anderen MitarbeiterInnen der Beratungsstelle zeigen Interesse an meiner Weiterbildung und erkundigen sich gelegentlich nach Weiterbildungsinhalten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Meine PraktikumsleiterIn ermuntert mich, Inhalte und Methoden aus der Weiterbildung anzuwenden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Die Kooperation zwischen PraktikumsleiterIn und MentorIn/SupervisorIn funktioniert gut.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
14. Die PraktikumsleiterIn unterstützt meinen Lernprozess so, wie ich mir das wünsche.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Meine MentorIn/SupervisorIn unterstützt meinen Lernprozess so, wie ich mir das wünsche.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
16. Im Hinblick auf ihre beraterisch-therapeutische Kompetenz erlebe ich meine PraktikumsleiterIn als Vorbild.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17. Im Hinblick auf ihre beraterisch-therapeutische Kompetenz erlebe ich meine MentorIn/SupervisorIn als Vorbild.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Die PraktikumsleiterIn ist gut über die Inhalte der Intensivkurse am EZI informiert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Die Kooperation zwischen meiner MentorIn/SupervisorIn und der für die Praktikumsbegleitung zuständigen DozentIn vom EZI funktioniert gut.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Meine MentorIn/SupervisorIn ist gut über die Inhalte der Intensivkurse am EZI informiert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21. Die Intensivkurse haben mich <i>nicht ausreichend</i> auf die praktische Tätigkeit vorbereitet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22. Mit der Praktikumsbegleitung durch das EZI bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23. Mit der Supervision während des letzten halben Jahres bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24. Mit der Betreuung des Praktikums bin ich insgesamt zufrieden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Bitte beantworten Sie nun noch die folgenden Fragen:

25. Wie beurteilen Sie die Anforderungen, die im Laufe des Praktikums an Sie gestellt wurden?
 zu hoch angemessen zu niedrig
26. Wieviel haben Sie während des zurückliegenden Praktikumsabschnittes insgesamt gelernt?
 sehr wenig wenig einiges viel sehr viel
27. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie der Qualität der Betreuung während des Praktikums insgesamt geben?
 sehr gut (1) gut (2) befriedigend (3) ausreichend (4) mangelhaft (5) ungenügend (6)

28. (a) Was war Ihre wichtigste *fachliche* Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?

(b) Was war Ihre wichtigste *persönliche* Lernerfahrung während des zurückliegenden Praktikums?

29. Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum besonders gut gefallen?

30. Was hat Ihnen am zurückliegenden Praktikum nicht so gut gefallen?

31. Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie?

32. Welche „Schulnote“ (1 bis 6) würden Sie diesem Praktikumsabschnitt insgesamt geben?

- sehr gut (1) gut (2) befriedigend (3) ausreichend (4) mangelhaft (5) ungenügend (6)

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

7 Zu den Autorinnen

Christine Kröger, Dr. rer. nat., Dipl.-Psych., Jahrgang 1971, von 2000 bis 2004 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Schulpädagogik und Pädagogische Psychologie (Abteilung Lern- und Verhaltensstörungen) der Humboldt-Universität zu Berlin. 2005 Promotion an der TU Braunschweig ("Praxisbegleitende Forschung in der Institutionellen Ehe- und Partnerschaftsberatung"), Mentor der Arbeit: Prof. Dr. Kurt Hahlweg. Von 2006 bis 2008 Tätigkeit als Diplom-Psychologin im Kinder- und Jugendhilfeverbund Wartenburg-Wittenberg-Bitterfeld; seit Juni 2006 Ausbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin mit dem Schwerpunkt Verhaltenstherapie. Seit 2008 freie Mitarbeiterin im Café Beispiellos Berlin (Beratungsstelle für Glücksspielsüchtige und deren Angehörige).

Lehrbeauftragte im Begleitstudium Beratung der Hochschule Coburg sowie für Empirische Forschungsmethoden im postgradualen Masterstudiengang Suchthilfe der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (KatHo NW), Abteilung Köln.

Forschungsschwerpunkte: Evaluation von Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Qualitätssicherung in der Beratung, Prävention und Diagnostik von Beziehungs- und Interaktionsstörungen bei Paaren.

Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat und in der Redaktion der Fachzeitschrift *Beratung Aktuell*.

Publikationen (Auswahl):

Kröger, C. (2006). Institutionelle Paarberatung in Zeiten von Trennung und Scheidung – ein wirksames Angebot zur Stärkung familialer Beziehungskompetenzen. *Beratung Aktuell*, 7, 145-193.

Kröger, C., Hahlweg, K. & Klann, N. (2007). Welche Auswirkungen hat Ehe- und Paarberatung auf die Sexualität und die sexuelle Zufriedenheit? *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 36, 121-127.

Kröger, C., Klann, N., Hahlweg, K. & Baucom, D.H. (2005). Beratungsbegleitende Forschung: Ein Zugang zur Wirksamkeit von Paarberatung unter Feldbedingungen. *Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis*, 37, 531-539.

Kröger, C., Klein, M. & Schaunig, I. (2006). Sucht und elterliche Stressbelastung: Das spezifische Belastungserleben in der Kindererziehung von alkoholabhängigen Müttern und substituierten opiatabhängigen Müttern. *Suchttherapie*, 7, 58-63.

Christiane Alberternst, Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., Jahrgang 1972, von 1999 bis 2002 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Psychologie, insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. 2002 Promotion an der FAU mit dem Titel „Evaluation von Mitarbeitergesprächen“.
Seit 1997 Trainerin für Verhaltensorientierte Trainings mit den Schwerpunkten Rhetorik, Zeitmanagement, Mitarbeiterführung.
Seit 1999 Leitung von Evaluationsprojekten zur Bewertung von Interventionen (z.B. Führungsinstrumente in Kommunalverwaltung, Personalgespräche an Hochschulen).
2003-2004 Leiterin des Geschäftsbereichs „Personal“ bei der Beneke.Co.Consulting GmbH, Konzeption, Beratung und Trainings zur Personalentwicklung.
Seit 2004 selbständig als Trainerin, Coach und Evaluatorin.

Publikationen (Auswahl):

Alberternst, C. (2004). Personalführung durch Mitarbeitergespräche. In R. Wittenberg (Hrsg.), *Neues aus Wissenschaft & Praxis für Praxis & Wissenschaft* (S. 6-13). Bericht 2004-1 des Lehrstuhls für Soziologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Alberternst, C. & Moser, K. (2004). Wenn, dann richtig: Effekte von Mitarbeitergesprächen. In W. Bungard, B. Koop & C. Liebig (Hrsg.), *Psychologie und Wirtschaft leben* (S. 507-512). München: Rainer Hampp.

Alberternst, C. (2003). *Evaluation von Mitarbeitergesprächen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Alberternst, C., Zempel, J., Wolf, H.-G. & Moser, K. (2001). Einführung von Mitarbeitergesprächen an einer Universität. *Personalführung*, 5, 20-32.

Kontaktadressen:

Dr. Christine Kröger
Maxstraße 19a
13347 Berlin
chrkroeger@web.de

Dr. Christiane Alberternst
Nibelungenstraße 28
90461 Nürnberg
www.softfactors.de

ISBN 978-3-9806582-6-3
ISSN 1430-0435