

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift
(peer reviewed)

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. mult. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. **Jörg Bürmann**, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl.-Päd., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Prof. Dr. phil. **Michael Märten**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.

Dr. phil. **Robert Masten**, Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Ljubljana, Slovenia

Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych., Universität Kassel

Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Rorschach

Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Prof. Dr. phil. **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern

Ireen Ruud, MSc., Høgskolen i Buskerud, Norwegen

Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für Psychosoziale Medizin und Psychotherapie, Donau-Universität Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich

Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Düsseldorf/Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung

Ausgabe 01/2002

Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell

*Joachim Oeltze, Neuss¹, Wolfgang Ebert, Langenfeld²,
Hilarion Petzold, Düsseldorf/Amsterdam³*

¹ Europäische Akademie für Psychosoziale Gesundheit (EAG), Düsseldorf/Hückeswagen

² Donau-Universität, Krems und Europäische Akademie für Psychosoziale Gesundheit (EAG), Düsseldorf/Hückeswagen

³ Faculty of Human Movement Sciences, Centrum IBT; Donau-Universität, Krems und Europäische Akademie für Psychosoziale Gesundheit (EAG), Düsseldorf/Hückeswagen

Mit dieser Arbeit legen wir Ergebnisse von Studien vor, die für das supervisorische Feld von erheblichem Interesse sein dürfte, da sie zum ersten Mal in der internationalen Supervisionsliteratur die Wirksamkeit von Supervisionsausbildung in ihren Effekten für das *Supervisorensystem* (die Ausgebildeten, N 71), das *SupervisandInnensystem* (deren Kunden, z.B. supervidierte Berater etc., N 38), das *KlientInnensystem* (deren Beratungsfälle, N 27) und für das *Auftraggebersystem* (Geschäftsführer, Leiter o.ä., N 17) untersuchen. Die guten Stichprobengrößen machen diese Untersuchung besonders interessant. Außerdem wird hier zum erstenmal die Forderung nach forschungsgestützter Qualitätssicherung von Supervisionsausbildungen in sehr breiter Weise eingelöst, denn

1. es wird die Qualität der Ausbildung eines Ausbildungsinstituts über mehrere Kohorten evaluiert, was es bislang noch nicht gab, aber Standard werden sollte;
2. es wird ein komplexes Curriculums (das DGSv-anerkannt ist, aber die Mindeststandards des Verbandes überschreitet) differenziert auf allen Ebenen und in allen wesentlichen Curriculumselementen evaluiert, was die noch umfassendere - allerdings nur für eine Kohorte durchgeführte - Untersuchung von *Petzold, Schiggl* 1996 repliziert (mit ähnlich guten Ergebnissen), und Replikationsuntersuchungen, die allein eine stabile „Produktqualität“ bestätigen können; gibt es bislang noch nicht in der Supervisionsausbildungsforschung;
3. es wird die supervisorische Arbeit der Ausgebildeten durch ihre Kunden (Berater, Sozialarbeiter etc.) evaluiert, und nur dadurch kann letztlich nachgewiesen werden, ob eine Ausbildung Qualität bietet;
4. es wird die Beratungsarbeit der supervidierten Berater von ihren Klienten/Patienten untersucht und erstmals der Frage nachgegangen, ob und wie supervidierte Beratung Auswirkungen für die Beratungsqualität hat;
5. es wird die Zufriedenheit des Auftraggebersystems mit der Supervision der ausgebildeten Supervisoren untersucht.

Mit all dem wird Neuland beschritten – mit allen Schwierigkeiten, die das mit sich bringt. Die Studie ist im Gesamt der Untersuchungen zur Wirkung von Ausbildungen und zu den Effekten von Supervision, Soziotherapie und Psychotherapie zu sehen, die von Prof. H. Petzold initiiert und seit Jahren im Rahmen des „Postgradualen Studiengangs zum Diplomsupervisor“ an der FU Amsterdam und neuerlich im „Master-Studiengang Supervision“ am „Institut für psychosoziale Medizin“ der Donau-Universität Krems, Österreich, betreut werden.

Klar ist, daß Kundenzufriedenheit der Ausgebildeten – die bisher einzige Form von Ausbildungsevaluation als Qualitätsnachweis nicht ausreichend sein kann. In der von uns für das Österreichische Wissenschaftsministerium mit einem „sophisticated design“, das quantitative und qualitative Forschungsansätze verbindet, durchgeführten Studie (*Petzold, Schiggl* 1996; *Schiggl, Petzold* 1997) sind wir deshalb der Frage nach der Veränderung von Kompetenzen und Performanzen differenziert nachgegangen. Wir haben Veränderungen von persönlichen Stilen und von Deutungsmustern nachweisen können und haben u.a. durch vergleichende Prä-/Post-Videoanalysen von Beratungssequenzen sogar die Handlungsebene untersucht – mit guten Ergebnissen, was für die Qualität der Ausbildung spricht. Diese Studie war schon ein wichtiger Schritt. Die jetzige Studie ergänzt diese Ergebnisse, indem sie auch die Kundenzufriedenheit auf den anderen Ebenen des Supervisionssystems untersucht.

In der vorliegenden Darstellung zentrieren wir uns auf Ergebnisse, die für das Feld der Supervision interessant sein dürften, weil sie für die aktuell so intensiv – und ohne jeden Forschungsbezug - geführte Qualitätsdebatte, besonders auch der Qualität von Ausbildungen, Materialien bietet, die von einiger Bedeutung sind. Weitere Materialien aus dieser Studie, werden wir an an anderem Ort publizieren, z. B. die qualitativen Untersuchungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit, Supervisandinnenzufriedenheit, Ergebnisse zur Weiterbildungsbedürfnissen von Supervisoren und zur Klientenzufriedenheit.

1. Supervisionsforschung – ein Forschungsbereich entwickelt sich

In den letzten Jahren gab es beachtliche Forschungsanstrengungen (vgl. *Stoltenberg, McNeill, Crethar* 1994; *Worthington* 1987) zur Supervision und eine wahre Publikationsflut. Trotzdem ist das Wissen über Supervision und ihre Auswirkungen und Wirkweisen immer noch sehr gering und dies gilt im besonderen Maße für die Beforschung von Ausbildungsgängen zur Supervision. „Empirische Supervisionsforschung wird meistens mit Wirkungsforschung gleichgesetzt (*Buer* 1998). Sie besteht dann allerdings vielfach in einer konzeptlosen Abfrage von Effekten. Demgegenüber läßt sich behaupten, daß Supervision einen hochkomplexen lebensweltlichen Zusammenhang darstellt (*Schreyögg* 1994), der aufgrund seines interaktiven und systemischen Charakters ohnedies immer nur ausschnitthaft zu erfassen ist. Deshalb ist er auch nur unter Mühe empirisch zu untersuchen“ (*Schreyögg, Möller* 1998, S. 202; *Märtens, Möller, Franke* 1999). Die durchweg positive Bewertung der Supervision basiert wohl eher auf pragmatischen Aussagen oder auf anekdotenhaften Praxisberichten.

Betrachten wir die große Anzahl der Einflußfaktoren und Prozeßvariablen - in einer Überarbeitung des „Dynamic-Systems-Approach to Supervision“ von Holloway beschreibt *Petzold* 15 verschiedene Prozeßvariablen im Supervisionsprozeß wie z.B. ökonomischer Kontext, Stellenbesetzung, Qualifikation der Mitarbeiter, Hierarchiestruktur der Organisation, Komplexität und Störungsgrad der Klientel etc. (vgl. *Schigl, Petzold* 1997, S. 93ff) - so wird deutlich, mit welchen methodischen Problemen die Evaluation von Supervision konfrontiert ist. Versucht man aufgrund dieser komplexen Fragestellung Supervision mit einem Beobachtungs- und Befragungsnetz zu überziehen, so sieht man sich einer schier unlösbaren Aufgabe gegenübergestellt. Das Ausmaß der Faktoren und deren Interdependenzen und Interferenzen ist groß, so daß schnell die Grenzen der Informationsverarbeitung, der ökonomischen Möglichkeiten und der Motivation erreicht werden. Supervisionsforschung muß jedoch, will sie der Komplexität des Forschungsgegenstandes Supervision gerecht werden, eine Vielzahl von Ebenen er- und beforschen.

Dies spricht für eine Supervisionsforschung, die sich als Aktionsforschung und Interventionsforschung versteht, und die unter Einbeziehung verschiedener Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung ein „sophisticated design“ (vgl. *Petzold, Schigl, Kremla* 1996, S. 31) entwirft, um durch die Erhebung und Auswertung möglichst vielfältiger quantitativer und qualitativer Daten der Komplexität des Forschungsgegenstandes gerecht zu werden. So orientieren

sich Petzold und Schigl z.B. in ihrer Pilotstudie einer Evaluation eines Supervisionslehrganges an der deskriptiven Feldforschung und benutzen neben den Methoden der qualitativen Sozialforschung (offene, teilnehmende Beobachtung, Interviews) auch quantitative Methoden (Persönlichkeitstest und Videoratings). Als Auswertungsverfahren benutzten sie phänomenologische Analysen, qualitative Inhaltsanalysen, die mit Konzepten der „Grounded Theory“ kombiniert werden (vgl. *Petzold, Schigl* 1996, S. 31, *Schigl, Petzold* 1997).

Neuerlich wird verschiedentlich vertreten, daß man den Supervisionsprozeß selbst als Forschungsprozeß begreifen könne (vgl. *Möller* 1996, S. 377). Eine solche Position würde aber voraussetzen, daß „das Forschungsverständnis geklärt ist und es nicht einfach zu einer Reproduktion der problematischen ‚Junctim-These‘ *Freuds* kommt: der Analytiker – Behandler und Forscher zugleich. Schon *Freud* sah die Problematik und empfahl: *aber die Technik, die der einen dient, widersetzt sich von einem gewissen Punkte an doch der anderen. Es ist nicht gut, einen Fall wissenschaftlich zu bearbeiten, solange seine Behandlung noch nicht abgeschlossen ist ...*‘ (*Freud* 1912/1982, 174). Genau das, was in der Supervisionsforschung so angelegentlich empfohlen wird, soll also *nicht* unternommen werden. Das Problem ist gemeinhin, daß keine differenzierten Forschungskonzeptionen vorliegen, wie sie etwa in der Psychotherapieforschung entworfen wurden (vgl. jetzt *Petzold, Märten* 1999 und für die Integrative Therapie *Steffan, Petzold* 2001). ... Eine Aussage wie: ‚Die Supervisionsprozesse selbst sind jeweils kleine Forschungsprozesse‘ (*Möller* 1998) kann nur in einem *Alltagsverständnis* von ‚forschen‘ als explorieren, untersuchen verstanden werden, sonst wird es falsch. Der Supervisor wird eben *nicht* zum Forscher, denn in der Regel fehlt ihm ein fundiertes forschungstheoretisches Verständnis und jegliche forschungsmethodische Ausbildung. Wenn *Weigand* (1998) und andere meinen, der „Supervisor *erforscht*“ im Diskurs und im interpersonellen Dialog einen Ausschnitt aus der Wirklichkeit mit dem Ziel, die Wirkfaktoren des Geschehens erkennen, definieren (sic!) und verstehen zu können“ (*Weigand* 1998, 6 meine Hervorhebungen), so zeigt das die Naivität des Forschungsverständnisses. Hier wird schlicht Reflexivität, praxeologisch-professionelles Situationsassessment und erfahrungsbegründete Situationsanalyse und -bewertung mit *Forschung* verwechselt. Reflexives Erfahrungswissen, nicht Forschung ermöglicht dem Supervisor, das analysierte Geschehen auf dem Hintergrund von formulierten Zielsetzungen selbst zum Gegenstand neuer weiterer Interventionen zu machen. Aber die Beziehung von Forschungsergebnissen aus der sozialpsychologischen Forschung z.B. sollte unverzichtbar werden, um praxeologisch fundiert handeln zu können. Es mag ja für manche SupervisorInnen und Therapeutinnen ‚flattering‘ sein, sich auch als ForscherInnen zu attribuieren. Der Supervisionsforschung und der Supervision als Disziplin wird das nicht förderlich sein“ (*Petzold* 1999). Neben den Supervisionsanliegen der SupervisorInnen, gilt die Aufmerksamkeit von Supervisor und den SupervisorInnen dem Aufspüren und Aufdecken von verdrängtem Wissen und seiner Wiederaneignung (*Tiefenperspektive*), dem Aufweisen von Kontextenflüssen und –bedingungen, die ausgeblendet oder fehlattribuiert wurden, z.B. durch „fundamentale Attributionsfehler“ oder ganz einfach nicht in das Wahrnehmungsfeld traten und jetzt in den Blick genommen werden (*Breitenperspektive*, vgl. *Petzold* 1993, 196). Innerhalb dieses Prozesses, in der Rekonstruktion eines Falles (wir sprechen lieber von Prozess oder Situation statt von Fall) oder in einer Teamdynamik entsteht „ein Vorgang einmaliger und unwiederholbarer Subjektivität.“ (*Möller* 1996, S. 378). Jedesmal wird ein neuer Gegenstand der Betrachtung und Untersuchung etabliert, der nur bedingt generalisierbar ist. Zum Forschungsgegenstand wird er aber erst, wenn ein theoretisch fundierter und methodologisch systematisierter Forschungsprozeß eingeleitet und durchgeführt wird. Die Verwendung von „Einzelfallstudien“, die den Standards empirischer qualitativer Sozialforschung entsprechen, sind in der Literatur der supervisorischen Forschung zum SupervisorInnen, SupervisorInnen und zum Klientensystem kaum zu finden. Bezogen auf die Ausbildungssituation im supervisorischen Berufsfeld ist zu konstatieren, daß wir weder quantitative noch qualitative Studien über die Qualität und *Auswirkungen von Supervisionsausbildungen* für die Praxis von Supervision vorliegen haben und sich damit folgende Fragestellung für die Supervisionsausbildungen stellen:

- Wirkt Supervision überhaupt im Klientensystem?
- Lohnt sich eine Aus- und Weiterbildung zum Supervisor überhaupt oder trifft es zu, daß professionell ausgebildete Supervisoren keine besseren Ergebnisse in der Supervision erzielen als supervisorische „Laien“? (ähnliche Fragen haben sich in der Psychotherapie gestellt als Forschung zeigte, daß Laientherapeuten gegenüber professionellen Therapeuten nicht schlechter abschnitten; und bei der großen Zahl recht erfolgreicher Coaches und Berater ohne Supervisionsausbildung im Profit-Bereich, ist eine solche Frage durchaus berechtigt und sollte untersucht werden)
- Wenn es nachweisbare Unterschiede gibt, worin liegen sie begründet?

Die derzeitigen Studien zur Supervisionsforschung können insgesamt eher als bescheiden bezeichnet werden und lassen ein endgültiges Fazit nicht zu. Die Supervisionsforschung steht am Anfang ihrer Bemühungen und es gilt die brachliegenden Entwicklungspotentiale zu erschließen (vgl. *Schmelzer* 1997, S. 102f)

2. Notwendigkeit der Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung und Evaluation von Ausbildungsgängen der Supervision

Qualitätskonzepte haben im Bereich der Aus- und Weiterbildung im wesentlichen zwei Aufgaben zu lösen: sie sollen einerseits Qualitätsstandards benennen und andererseits adäquate Verfahren der Qualitätskontrolle festlegen. Beides ist eine komplexe und schwierige Aufgabe, so daß in diesem Bereich eine Reihe von offenen Fragestellungen zu finden sind (vgl. *Gnahn* 1997, S.5; *Bardleben, Gnahn, Krekel, Seusing* 1995; *Feuchthofen* 1995).

Eine Evaluation der SupervisorInnenausbildungen durch die Aus- und Weiterbildung anbietenden und durchführenden Ausbildungsinstitute bzw. durch Forschungsprojekte in diesem Bereich ist also bisher nur marginal erfolgt bzw. nicht publiziert worden.

Die „Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit“ (EAG) in der Trägerschaft des „Fritz Perls Instituts“ (FPI) für Integrative Supervision als eine staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung hat hier schon frühzeitig ein umfassendes institutionelles Qualitätssicherungssystem entwickelt, implementiert und mehrfach dargestellt.

Neben der Evaluation ganzer Curricula wurden auch systematische Evaluationen von einzelnen Ausbildungsveranstaltungen im Bereich der Psychotherapieausbildung durchgeführt (*Petzold, Steffan, Zdunek* 2000; *Petzold, Steffan* 1999a;

Petzold, Steffan 1999b; Petzold 1998h; Petzold, Osten 1998; Petzold u.a. 1998; Petzold u.a. 1995a; Petzold u.a. 1995b; Petzold, Orth 1995c; Wolff 1995).

Im Bereich der Ausbildung „Integrative Supervision“ liegen Untersuchungen vor von Petzold und Schigl (*Petzold, Schigl 1996; Schigl, Petzold 1997*) und von Schreyögg (*Schreyögg 1993, 1992*).

Die vorliegende Studie will hier nun einen weiteren Beitrag leisten, in dem sie in systematischer Weise den Ausbildungsgang „Integrative Supervision“ evaluiert und beforscht. Deshalb ist es erforderlich, diese Ausbildung und ihr Curriculum in Kürze darzustellen.

3. Ziele und Inhalte der Weiterbildung „Integrative Supervision“ am FPI/EAG

Die Grundstruktur des Curriculums „Integrative Supervision“ wurde 1974 von Hilarion Petzold und Johanna Sieper formuliert und seitdem beständig fortgeschrieben und weiterentwickelt (z.B. *Petzold, Lemke 1979; Petzold, Orth 1988; Petzold 1989, 1990, 1993, 1994; Petzold, Lemke, Rodriguez-Petzold 1994; Schreyögg 1991; Schreyögg 1993*). Das Curriculum „Integrative Supervision“ verfolgt die Zielsetzung eine Weiterbildung für Angehörige sozialer und helfender Berufe mit einschlägiger Praxiserfahrung zum/zur SupervisorIn anzubieten. Damit soll grundsätzlich die Qualität psychosozialer Arbeit verbessert werden um so wiederum einen Beitrag zu einer angemessenen Versorgung der Bevölkerung mit kompetenten und effizienten psychosozialen Diensten zu leisten. Das Curriculum wird von der Freien Universität Amsterdam in Verbindung mit der „Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit (EAG)“ durchgeführt. Als Leitziel von psychosozialen Interventionen wird von der Veränderung von Situationen in Richtung einer allgemeinen Humanisierung der gesellschaftlichen Lebenszusammenhänge, der Beseitigung und Verhinderung von Entfremdungserscheinungen, der Steigerung der persönlichen Lebensqualität sowie der Wahrung der verfassungsmäßig verankerten Grundrechten ausgegangen.

„Das Leitziel psychosozialer Interventionen ist die Veränderung von Situationen in Richtung einer allgemeinen Humanisierung der gesellschaftlichen Lebenszusammenhänge, der Beseitigung und Verhinderung von Entfremdungserscheinungen, eine Steigerung der persönlichen Lebensqualität und eine Wahrung der verfassungsmäßig verankerten Grundrechte. Deshalb werden an Supervisoren, die derartige Interventionen begleiten und mit den Durchführenden reflektieren, erhebliche Anforderungen an persönliche, soziale und professionelle Kompetenz sowie an politische Bewußtheit und soziales Engagement gestellt. Um derart komplexen Aufgaben gerecht zu werden, müssen spezifische Kompetenzen entwickelt werden, wobei wir unter Kompetenz ‚die Gesamtheit der Fähigkeiten verstehen, die zur Erreichung eines bestimmten Zieles notwendig sind‘. Es müssen weiterhin auch praktische Fertigkeiten, d.h. eine adäquate Performanz als Umsetzung von Kompetenz in die Praxis entwickelt werden“ (*Curriculum Supervision 1995, S. 5*)

Als Richtziele werden genannt:

- (1) Förderung der personalen Kompetenz und Performanz
- (2) Förderung der sozialen Kompetenz und Performanz
- (3) Förderung der professionellen Kompetenz und Performanz
- (4) Förderung des sozialen Engagements. (*EAG-Curriculum „Supervision 1995, S. 4*).

Die Weiterbildung läuft berufsbegleitend und kann je nach Vorbildung, Seminarbesuch und Prüfungsleistungen mit einer Graduierung der EAG/FPI oder einem Diplom der Freien Universität Amsterdam abgeschlossen werden. Das Curriculum besteht aus drei Grundelementen: (1) der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe, (2) den Methoden- und Theoriekompakt-Seminaren und (3) der Lehr- /Co-supervision. Die Weiterbildung zielt ab auf die Entwicklung spezifisch menschlicher, supervisorischer, sozialwissenschaftlichen und organisationssoziologischen Wissensbeständen und Fähigkeiten (Kompetenzen) sowie auf die Vermittlung von supervisorischen Praxen bzw. Fertigkeiten (Performanzen). Dabei wird unter Kompetenz die „Gesamtheit der Fähigkeit, des Wissens verstanden, die zum Erreichen eines bestimmten Zieles notwendig“ sind und unter Performanz die „Gesamtheit der Fertigkeiten, des Könnens, als Umsetzung von Kompetenzen in praktisches Handeln“ verstanden. Die Entwicklung von Kompetenz und Performanz soll eine verantwortliche, selbstbestimmte und kooperationsfreundliche professionelle supervisorische Souveränität fördern (vgl. *Petzold, Orth 1998*).

4. Charakterisierung der Methode „Integrative Supervision“

Die „Integrative Supervision“ versteht sich als eine interdisziplinär begründete Methode mit der Zielsetzung der Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation im Profit- und Non-Profitbereich. Dies geschieht durch mehrperspektivische Betrachtung aus „exzentrischer Position“, der aktionalen Analyse und der systematischen Reflexion von Praxissituationen (Situationsdiagnostik). Untersucht werden situative, personenabhängige und organisationale bzw. institutionelle Hintergründe und Prozesse. Ferner betont die Methode die intersubjektive Ko-respondenz zwischen Supervisor und Supervisanden. Die Bündelung der vorhandenen Kompetenzen (joint competence) von theoretischem Wissen, praktischen Erfahrungen, differentieller Empathie, Tragfähigkeit und common sense führt zu Ko-Kreativität und organisationalem Lernen.

„In den integrativen Ansatz der Supervision gehen dabei praxeologische Modelle und Methoden aktionaler Therapieformen (Psychodrama, Gestalttherapie, Integrative Bewegungs- und Leibtherapie) und Konzepte der Psychoanalyse, Systemtheorie und der Sozialpsychologie (Gruppendynamik, Organisationssoziologie und –psychologie etc.) ein“ (*Curriculum Supervision 1995, S. 6*).

Supervision wird verstanden als interaktionaler Prozeß, in dem die manifolden Beziehungen zwischen personalen Systemen (Körper-Seele-Geist-Subjekt) und sozialen Systemen (z.B. Teammitglieder, Personen und Organisationen) bewußt, transparent und somit veränderbar und gestaltbar gemacht werden. Supervision verfolgt das Ziel, die personale, soziale und fachliche Kompetenz und Performanz der supervidierten Personen durch die Rückkopplung und Integration

von Theorie und Praxis zu optimieren und perspektivisch eine Steigerung der Effizienz bei der gesamten supervidierten Organisation im Sinne ihrer vorhandenen und/oder zukünftigen Aufgabenstellung zu erreichen. Diese Aufgaben werden reflektiert und kontinuierlich den Erfordernissen und Die hier geschilderten Maßnahmen erstrecken sich auf folgende Bereiche (Curriculum Supervision 1995, S. 5f):

„*Prophylaxe*, d.h. präventive Interventionen zur Verhinderung des Abbaus oder der Störung gesunden Bestandes;

Erhaltung, d.h. konservierende bzw. stabilisierende Interventionen zur Erhaltung vorhandenen Bestandes;

Restitution, d.h. reparative Interventionen zur Behebung oder Verbesserung von Störungen und Defiziten;

Entwicklung, d.h. evolutive Interventionen zur Entfaltung und Förderung vorhandenen Bestandes;

Bewältigung (Coping), d.h. supportive Interventionen als Hilfe beim Umgang mit irreversiblen Störungen;

Amelioration, d.h. infrastrukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation, z.B. durch Projekte;

Repräsentation, d.h. politische Interventionen zur Vertretung und Sicherung von Ansprüchen im gesellschaftlichen Kontext und zur Förderung kritisch- emanzipatorischer Entwicklungen“.

Die insgesamt dreißigjährige Entwicklungsgeschichte des integrativen Supervisionsverständnisses am FPI/EAG mündet in eine Supervisionsdefinition die sich mittlerweile im Gesamtfeld der europäischen Supervision verbreitet hat und zunehmend durchsetzt:

„Supervision – in integrativer Perspektive – ist eine *kritische, reflexive, diskursive* und *interventive* Disziplin ‚angewandter‘ Sozial- und Kulturwissenschaft mit *supportiver, emanzipatorischer* und *ameliorativer* Zielsetzung (Coenen 1999; Petzold 1998a). Sie wird als ‚professionelle Funktion‘ von besonders geschulten bzw. ausgebildeten berufserfahrenen Fachleuten mit verschiedenen akademischen Grundorientierungen bzw. Professionen durchgeführt, die exzentrisch auf mehreren Ebenen beobachtend, mit interessiertem, fragendem Blick und der Intention zur effektiven Hilfeleistung und Entwicklungsförderung an Notlagen, Problemsituationen, aber auch an Aufgaben, Herausforderungen herangehen, d.h. an *komplexe Situationen* in zwischenmenschlichen Alltags- und Berufsbeziehungen, in Organisationen und Institutionen und gesellschaftlichen Feldern. Gemeinsam mit den Menschen in diesen Kontexten versuchen sie, Situationen ‚transversal‘ (ibid.65) auf ihre Kontextbedingungen, Hinter- und Untergründe zu reflektieren und zu analysieren. Ziel solcher Supervision ist – nach offenem (parrhesiastischen) Besprechen der Lage – gemeinsam Wege ameliorativer Veränderung im Sinne ‚reflektierter Entwicklungen‘ und ‚kritischer Nachhaltigkeit‘ in Richtung eines kontextualisierten Optimums zu erarbeiten und verantwortungsbewußt zu seiner Realisierung beizutragen“ (Petzold 1999).

5. Elemente der Weiterbildung – Seminartypen

Die Zulassung zur Weiterbildung „Integrative Supervision“ ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden, abhängig, ob ein Abschluß mit der Graduierung oder mit einem Diplom der Freien Universität Amsterdam angestrebt wird. Im weiteren sind eine einschlägige methodische Weiterbildung von ca. 400 Stunden und Vorsupervision notwendig. .

Neben diesen formalen Vorqualifikationen erfordert die Weiterbildung in Supervision von den Kandidatinnen und Kandidaten eine Reihe von persönlichen Eigenschaften. Es werden normale physische und psychische Belastbarkeit, Konfliktbewußtsein und die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Rollenflexibilität, Empathie und soziales Differenzierungsvermögen usw. erwartet. Im *Zulassungsseminar* (5 Tage) sowie zwei Eingangsgesprächen wird versucht von der persönlichen Eignung der Kandidaten einen Eindruck zu gewinnen.

5.1 Art und Umfang der Weiterbildung

In den verschiedenen Formen der Weiterbildung wird versucht Selbsterfahrung, Theorievermittlung und die Vermittlung von Methoden der Supervision zu verbinden. Die Weiterbildung schließt nach 690 Präsenzstunden mit Ende des dritten Jahres mit der Graduierung zum Supervisor bzw. nach 866 Präsenzstunden mit dem Diplom als Supervisor der Freien Universität Amsterdam ab.

5.2 Die fortlaufende Weiterbildungsgruppe

Die fortlaufende Weiterbildungsgruppe (professionelle Selbsterfahrungsgruppe) bildet den Einstieg und ist ein wesentliches Element der Ausbildung. Diese Gruppe umfaßt in der Regel bis 16 Teilnehmer und wird als geschlossene Gruppe von einem Dozenten/Lehrsupervisor mit Co-Leitung durchgeführt. Die Ausbildungsgruppe tagt fraktioniert (z.B. 5 mal jährlich drei Tage). Der Arbeitsschwerpunkt der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe läßt sich folgendermaßen beschreiben: „Das wichtigste Instrument der Supervision ist der Supervisor selbst, der in komplexen sozialen Situationen nur adäquat intervenieren kann, wenn er über eine differenzierte Selbst- und Fremdwahrnehmung verfügt, seinen biographischen Hintergrund und seine emotionalen Reaktionen so weit kennt, daß er Prozesse nicht durch Projektionen und Übertragungen kontaminiert und durch eine gute Rollendistanz zu nichtwertenden Interventionen fähig ist. Er muß in der Lage sein, geeignete Problemlösungsstrategien zu entwickeln und Interventionsmöglichkeiten indikationsgerecht und kreativ einzusetzen“ (Curriculum Supervision 1995, S. 10).

5.3 Methoden- und Theoriekompakt-Seminare

Ziel dieser Methoden- und Theoriekompakt-Seminare, die in die Zeit der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe eingelagert sind, ist es in Form von Fachseminaren Methodik und Theorie der Supervision in unmittelbarem Praxisbezug und unter

Einbezug methodischer Eigenerfahrungen der Ausbildungskandidaten zu lehren. Dabei werden solide theoretische Kenntnisse aus den verschiedenen Bereichen der Sozial- und Humanwissenschaften die für das Erkennen und Einschätzen von Problemen, Ressourcen und Potentiale und für das Entwickeln adäquater Handlungsstrategien erforderlich sind, vermittelt. Die Vermittlung von Theorien und Konzeptualisierungen sowie das Aufarbeiten theoretischer Zusammenhänge sowie ein entsprechendes Eigenstudium einschlägiger Literatur stellen hier einen Schwerpunkt der Ausbildung dar. Hinzu kommt die Vermittlung von gründlichen methodischen Kenntnissen über spezifische Methoden der Supervision und in den Verfahren der Einzelfallhilfe, der Methoden sozialer und psychologischer Gruppenarbeit, die für Interventionen in der Einzel-, Gruppen-, Team-, Organisations- und Institutionssupervision erforderlich sind. Bei entsprechender Schwerpunktbildung wird dies um Methoden aus den Bereichen der Psychotherapie, der klinischen Bewegungstherapie und Psychomotorik, der kreativen Therapieverfahren, der Beratung, der Soziotherapie sowie der Gemeinwesenarbeit und Andragogik erweitert.

5.4 Lehr- /Co-supervision

In der Mitte des zweiten Weiterbildungsjahres beginnen die Ausbildungskandidaten in der Regel mit der Lehr- bzw. Kontrollsupervision. Hier werden die durch ein Supervisionsjournal, Sitzungsprotokolle oder durch Tonbandaufzeichnungen aufgezeichneten Supervisionen mit dem Lehrsupervisor detailliert durchgearbeitet. Im dritten Weiterbildungsjahr nimmt der Kandidat eine Ko-Supervision im Umfang von 15 Doppelstunden auf. Der Ausbildungskandidat arbeitet zusammen mit einem ausgebildeten Supervisor in einem Projekt der Team-, Organisations-, Institutions- oder Gruppensupervision. Die gemeinsame Arbeit wird reflektiert und vom Kandidaten dokumentiert.

6. Durchführung der Untersuchung und Fragebogenerhebung

Die Evaluation von Veranstaltungen haben an EAG/FPI eine lange Tradition und wurden seit 1974 immer wieder in Form von Stichprobenevaluationen durchgeführt. Im Bereich der Supervision wurde die Ausbildung bislang dreimal evaluiert (*Schreyögg* 1994; *Schigl, Petzold* 1997; *Petzold* u.a. 1995) und das jeweils mit gutem Erfolg. Die hier durchgeführte Gesamtevaluation der Supervisionsausbildung erfolgte in Form einer Fragebogenerhebung. Außerdem wurden ergänzend qualitative Interviews durchgeführt. Die Untersuchung wurde im Rahmen von Diplomarbeiten (*Oeltze, Ebert*) an der FU-Amsterdam unter der Leitung von Prof. Dr. Petzold durchgeführt. Diplomarbeiten und Verarbeitung der Daten wurden als unabhängigen Beurteiler von Univ. Doz. Dr. Iman Baardman, Sozialpsychologe, Faculty of Human Movement Sciences, geprüft und angenommen. Eine Untersuchung mit diesem Design und in diesem Umfang wurde an EAG/FPI erstmals durchgeführt. Die Studie erfaßt alle Ebenen des Supervisionssystems. Die des

- I. **Ausbildungs-/LehrsupervisorInnensystems** (1. die Qualität eines Curriculums, 2. die Qualität seiner Durchführung, 3. Die Qualität der DozentInnen und LehrsupervisorInnen, 4. die Qualität der Organisation), noch auf der Ebene des
- II. **SupervisorInnensystems** (d.h. die Qualität ihres Ausbildungsabschlusses in Theorie und Methodik, ihrer praktischen Arbeit, nachdem sie als Supervisorinnen in einem Ausbildungssystem eine Ausbildung mit einem qualitativ hochstehenden Curriculum durchlaufen haben. Erst wenn ihre Arbeit sich als qualitativ in mehreren Bereichen (Einzel-, Gruppen-, Teamsupervision) erweist und das auf mehreren Ebenen, kann die Qualität einer Ausbildung bestätigt werden, wenn nämlich auf der Ebene des
- III. **SupervisandInnensystems** die supervidierten BeraterInnen, SozialarbeiterInnen, Schwestern, Therapeutinnen etc. bestätigen: diese SupervisorInnen leisten gute Arbeit, dann wäre die „Güte“ der angebotenen Dienstleistung zumindest teilweise nachgewiesen. Alles andere wäre eine unbelegte. Nachweise müßten – wie in der Psychotherapiesupervision – überdies auch darüber gebracht werden, ob auf der Ebene des
- IV. **KlientInnensystems**, d.h. bei PatientInnen und KlientInnen gezeigt werden kann, ob die Supervision hier positive Effekte zeitigt (ein methodisch sehr schwieriges Problem) und daß sie keine Negativeffekte produziert, wie dies leider auch möglich ist. Wie es riskante und schädigende Psychotherapie gibt – ein ernstes Problem (*Märtens, Petzold* 2001) – gibt es auch „Risiken und Nebenwirkungen“ von Supervision (*Petzold, Rodriguez-Petzold* 1997), und diese müssen auf allen Ebenen des Supervisionssystems im Interesse der „client dignity“ (*Müller, Petzold* 2001) untersucht werden. Schließlich muß auch von der Ebene des
- V. **Auftraggebersystems** die positive Wirkung der ausgebildeten Supervisoren bestätigt werden (wobei die Frage der Maßstäbe kaum zu lösen ist).

Die Komplexität der Supervisionsforschung ist durch die Komplexität begründet, die das Integrative Verständnis von Supervision als **Mehrebenenmodell** erschließt, wie es *Petzold* 1973 eingeführt hat gegeben (*Petzold* 1990o) Es soll anhand des folgenden Schaubildes verdeutlicht werden:

Die Komplexität der Supervisionsforschung im Mehrebenenmodell soll anhand des folgenden Schaubildes verdeutlicht werden:

Vgl. Abb. 1: Komplexität der Supervisionsforschung

6.1 Aufbau der Fragebogenuntersuchung

Neben dem bereits existierenden Qualitätssicherungssystem, bei dem jedes Seminar einzeln ausgewertet wird, soll durch diese Gesamtauswertung die Ausbildung als Ganzes zusätzlich bewertet und ausgewertet werden. Dabei ist von besonderem Interesse, wie die Umsetzung nach Absolvierung der Ausbildung aus der Retrospektive aussieht.

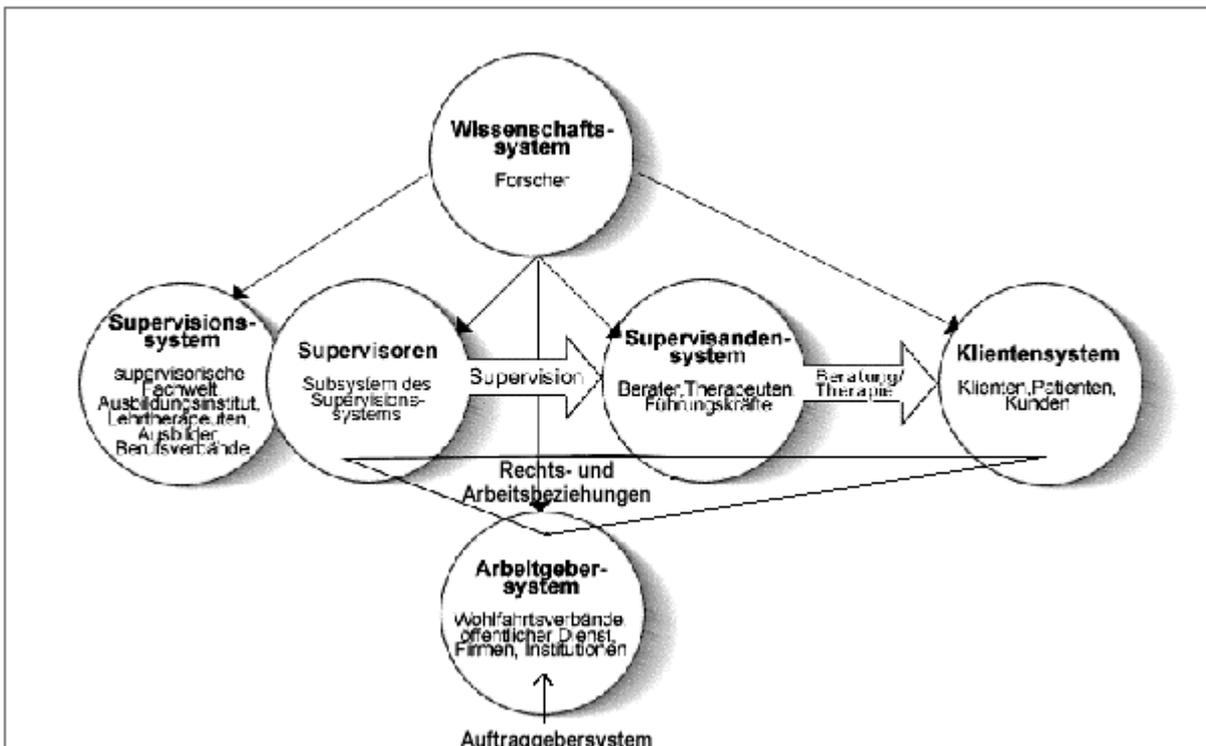
Die Untersuchung richtet sich mit neun Fragebögen an die Supervisoren/Supervisorinnen, die eine Supervisorenausbildung am FPI/EAG/Universität Amsterdam absolviert haben bzw. sich in Ausbildung befinden. Befragt wurden Supervisoren bzw. Ausbildungskandidaten in Deutschland, der Schweiz und Österreich. Sieben der neun Fragebögen dienen der Evaluation der jeweiligen Ausbildungsgänge, der achte Fragebogen soll den Fort- und Weiterbildungsbedarf der Supervisoren erheben und der neunte Fragebogen stellt Fragen zur intendierten Ausbildungsreform der DGSv.

Der Fragebogen zehn ist an das Supervisandensystem (BeraterInnen, PsychotherapeutInnen, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte etc.), Fragebogen elf an das Klienten/Patientensystem (PatientInnen, KlientInnen, Ratsuchende, MitarbeiterInnen) und der Fragebogen zwölf an einen Auftraggeber (Geschäftsführer, Verbände, Institutionen) der Supervision gerichtet. Damit richtet sich diese Erhebung wie in der folgenden Übersicht deutlich wird an die Supervisanden selbst, das Supervisandensystem, das Klientensystem und das Auftraggebersystem und versucht - bislang erstmalig in der internationalen Supervisionsforschung - die verschiedenen Systeme (4 Ebenen) in einer Evaluationsstudie zur Supervision zu berücksichtigen und zu befragen. Der Fragebogen zehn wurde zur besseren Orientierung auf gelben Papier kopiert und jeweils zweimal mit Freiumschlag dem Anschreiben beigefügt. Die Supervisanden wurden gebeten, diese Fragebögen jeweils an Personen aus dem Supervisandensystem weiterzugeben, die über die Bereitschaft verfügen an einer solchen Erhebung teilzunehmen. Der Fragebogen sollte nach dem Ausfüllen auf direktem Weg mit dem beiliegenden Freiumschlag an die Forscher zurückgeschickt werden.

Der Fragebogen elf wurde auf grünes Papier kopiert und ebenfalls zweimal mit jeweils einem Freiumschlag mitversandt. Hier wurden die Supervisoren gebeten, die Fragebögen jeweils an Personen aus dem Klienten/Patientensystem weiterzugeben, die über die Bereitschaft verfügen an dieser Erhebung teilzunehmen. Auch diese Fragebögen sollten nach dem Ausfüllen auf dem direkten Weg an die Forscher zurückgeschickt werden.

Der Fragebogen zwölf wurde auf blaues Papier kopiert und einmal einschließlich Freiumschlag beigefügt. Dieser Fragebogen sollte an eine Person, Auftraggeber der Supervision, weitergegeben werden, der/die ebenfalls die Bereitschaft zur Teilnahme an der Untersuchung hat. Auch dieser Fragebogen sollte auf dem direktem Weg zurückgeschickt werden. Die Untersuchung, dies wird deutlich, war in einem besonderen Maße auf die Unterstützung durch die Supervisoren und Supervisorinnen angewiesen. Der Erfolg der Befragung hing maßgeblich von der Weitergabe der Fragebögen, der Vermittlung der Bedeutung dieser Untersuchung sowie der Erzeugung einer Motivation zum Ausfüllen bei den jeweiligen Personen an. Folgende Grafik veranschaulicht nochmals den Prozeß der Weitergabe der Fragebögen

Abb. 1: Komplexität der Supervisionsforschung



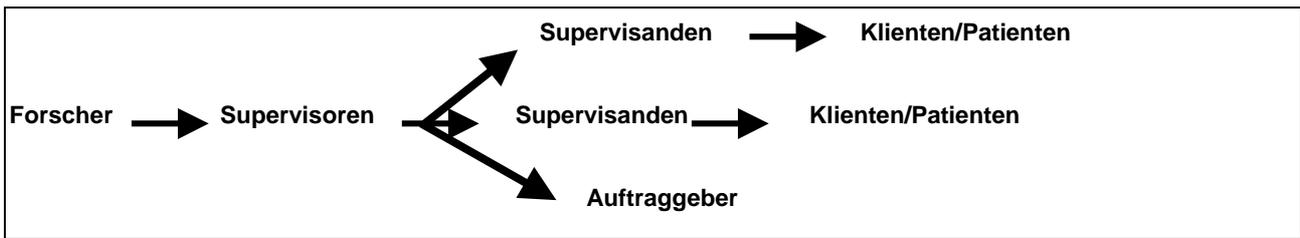


Abb.2: Schema zur Weitergabe der Fragebögen

6.1.1 Fragebogen und Rücklaufquote

Gegenstand der Befragung war die Bewertung der verschiedenen Ausbildungsgänge innerhalb der Ausbildung zum Integrativen Supervisor (Abschluß mit Graduierung) bzw. zum Diplom-Supervisor (post-graduierter universitärer Abschluß). Die hier dargestellten Ergebnisse beziehen sich also ausschließlich auf die Integrative Supervision. Zu der Befragung der Supervisoren (Ausbildungskandidaten) kam die Befragung von Supervisanden, der Klienten sowie von Auftraggebern. Die Anlage des Forschungsdesigns richtete sich also an vier Ebenen, ein Untersuchungsdesign, daß in der bisherigen Supervisionsforschung erstmalig eingesetzt wurde. Wie schon aufgezeigt erfolgte die Befragung mittels eines detaillierten und ausführlichen Fragebogens, der nach verschiedenen Kriterien gegliedert war. Die Befragten konnten bei den zum größten Teil geschlossenen Fragen auf vorgegebene Ratingskalen in Anlehnung an das Schulnotensystem ihr persönliches Urteil von sehr gut (1) bis mangelhaft (5) abgeben resp. Ja/Nein-Vorgaben ankreuzen. Eine Bewertung in Anlehnung an das Schulnotensystem wurde gewählt, da bei den meisten Befragten davon ausgegangen werden kann, daß sie mit dem traditionellen Notensystem vertraut sind und das Bewerten als eine „kognitive Strategie“ im Ausbildungskontext bzw. auch danach bei Anwendung dieser Methode leichtfällt. Hinzu kam, daß der Umfang des Fragebogens diese vertraute Form nahelegte, da eine andere Skalierung 1. einen erheblich größeren Zeitaufwand erfordert hätte und 2. zur Unübersichtlichkeit beigetragen hätte. Ferner wurden in der Vergangenheit am FPI/EAG ähnliche Untersuchungen im Rahmen der Qualitätssicherung mit dieser Vorgehensweise durchgeführt (Petzold, Hass, Jakob, Märten, Merten 1996). Dabei hat sich dieser Ansatz als sinnvoll und praktikabel erwiesen.

Fragebogen VII ermöglicht die Abgabe von Meinungen und Kommentaren und im Fragebogen VIII konnte durch Ankreuzen besondere Interessen bezüglich des Weiterbildungsbedarfes deutlich gemacht werden.

Von den am 12.10.1999 angeschriebenen 324 Personen (Ausbildungskandidaten, ausgebildete Supervisorinnen sowie Lehrsupervisoren des FPI/EAG) schickten 71 den Fragebogen bis zum 15.02.2000 ausgefüllt an die wissenschaftliche Abteilung der EAG in Düsseldorf zurück, was einer Response-Rate von 21,9% entspricht. Angeschrieben wurden 250 Personen in der Bundesrepublik Deutschland, 61 Personen in Österreich, 11 Personen in der Schweiz, 1 Person in Norwegen und 1 Person in den Niederlanden.

Die zurückgesandten Bögen wurden mit Eingangsstempel versehen und numeriert. Nicht gezählt wurden leer zurückgesandte Bögen. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im folgenden wiedergegeben.

6.2 Teilnehmerprofil

Alter:

Die 40–50 jährigen stellen mit 50 Personen (70,4%) die größte Gruppe der Teilnehmer dar gefolgt von der Gruppe der 50 und 55 jährigen mit 11 Personen (15,5%). Die 30 bis 40 jährigen sind mit 9 Personen (12,6%) vertreten und 1 Person war 60 Jahre.

Geschlecht:

Mit 47 weiblichen Personen (66,2%) stellen Frauen ca. 2/3 der Teilnehmer dar und Männer sind mit 24 Personen vertreten (33,8%). Der Frauenanteil ist damit bei den Supervisoren ebenso wie im psychosozialen Feld typisch hoch.

Schulabschluß:

Fachhochschulreife hatten 47 Personen (66,2%), ein Gymnasium haben 23 Personen (32,3%) besucht und 1 Person besuchte die Realschule.

Berufsausbildungen:

Insgesamt verfügten 13 Personen (18,3%) über eine abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrberufe), wobei die Erzieher mit 4 Personen (5,6%) die größte Gruppe darstellten. Die anderen haben keine Berufsausbildung absolviert bzw. sie nicht angegeben.

Folgende Fachrichtungen wurden studiert:

Die größte Gruppe mit 23 Personen (29,8%) hat Sozialarbeit/Sozialpädagogik studiert gefolgt von der Fachrichtung Pädagogik 14 Personen (19,8%) und Psychologie 10 Personen (14,1%). 5 Personen (7%) haben Soziologie studiert und 4 Theologie (5,6%). Jeweils eine Person hatte Politikwissenschaft/Publicistik und Betriebswirtschaftswissenschaft studiert. Alle anderen Personen haben hierzu keine Angaben gemacht.

Akademischer Titel

2 Personen sind habilitiert, 12 Personen konnten eine Promotion aufweisen, 2 einen Magister, 23 besaßen das Diplom I und 36 das Diplom II. Die Personen mit einem universitären Abschluß (in der Regel Diplom) stellen also hier die größte Gruppe mit insgesamt 52 Personen (73%) dar. 19 Personen haben hier keine Angaben gemacht.

Art der methodischen Vorbildung

Über eine methodische Vorbildung in Integrativer Therapie und Beratung verfügten 45 Personen (63,4%). Die zweitgrößte Gruppe besteht aus denjenigen, die eine Vorbildung im Bereich der TZI absolviert haben, nämlich 12 Personen (17%). An dritter Position liegt die Gesprächspsychotherapie, hier haben 8 Personen (11%) eine Vorbildung abgeschlossen. 4 Personen (5,6%) hatten eine Vorbildung im Bereich Organisationsberatung/Organisationsentwicklung. Schlußlichter bilden mit jeweils 2 Personen Qualifikationen in Psychodrama, Gestalttherapie, Psychoanalyse, NLP. 1 Person hatte eine Vorbildung in Familientherapie aufzuweisen. Da bei dieser Fragestellung Mehrfachnennungen möglich waren addiert sich das N auf 81; 10 Personen verfügten über mehr als eine methodische Vorbildung.

Arbeitsstatus:

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 69 (97%) Personen berufstätig und 2 Personen arbeitslos. Von den Berufstätigen waren 33 (46,5%) freiberuflich, 7 Personen (9,9%) waren als Lehrer und 3 Personen (4,2%) als Pfarrer tätig. Alle anderen haben hierzu keine Angaben gemacht. Insgesamt haben 53 Personen (74,6%) angegeben, daß sie keine Führungsverantwortung tragen. 12 Personen (16,9) gaben an Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Ausbildungsstatus:

Bei den Befragten handelt es sich bei 14 Personen (19,8%) um solche die noch in der Ausbildung sind. 48 Personen (67,6%) hatten die Ausbildung bereits abgeschlossen. Davon 42 Personen mit Graduierung (87,5% der Personen, die die Ausbildung abgeschlossen haben) und 6 Personen ohne Graduierung (12,5% der Personen, die die Ausbildung abgeschlossen haben). 9 Personen hatten zusätzlich zur Graduierung ein Diplom der Freien Universität Amsterdam als Diplom-Supervisor erworben (18,8% der Personen, die die Ausbildung abgeschlossen haben). Von denen die sich noch in der Ausbildung befinden war 1 Person im ersten Ausbildungsjahr, 1 Person im 2. Ausbildungsjahr und im dritten Ausbildungsjahr befanden sich 3 Personen. Im Diplomstudiengang befanden sich insgesamt 9 Personen (12,7%) davon 2 Personen im 4. Ausbildungsjahr und 7 Personen im 5. Ausbildungsjahr. Von den befragten Personen gaben 54 Personen (76%) an, die dreijährige Supervisionsausbildung absolviert zu haben bzw. sie gerade zu absolvieren, 17 Personen (23,9%) hatten das Aufbaucurriculum durchlaufen und 18 (25,4%) gaben an, den Aufbaustudiengang an der freien Universität Amsterdam absolviert zu haben bzw. gerade zu absolvieren.

Die Größe der von den Befragten besuchten Ausbildungsgruppen wurde von 32 Personen (45,1%) mit 16 Gruppenteilnehmern beziffert. 13 Befragte (18,3%) waren in einer Gruppe mit 14 Gruppenteilnehmern und 9 Personen in einer mit 12 Teilnehmern. Drei Befragte waren in einer Gruppe mit 10 Teilnehmern und 1 Person in einer Gruppe mit 11 Teilnehmern.

Mitgliedschaften in Berufsverbänden:

42 Personen (59,1%) gaben an, nicht Mitglied in der DGSv zu sein, 29 Personen (32,4%) waren Mitglied in der DGSv. Eine Mitgliedschaft in einem weiteren oder andern Berufsverband verneinten 48 Personen (67,6%) an; 23 Personen (32,4%) bejahten diese Fragen. Bei den Mitgliedschaften (< 3 Nennungen) wurden folgende Berufsverbände benannt: DGIK, BDP, KSA, DGKT, GABAL, ÖVS, GEW, ÖBS.

7. Ergebnisse der Untersuchung

Im Folgenden werden die einzelnen Fragebögen differenziert mit ihren Ergebnissen vorgestellt.

Die Bewertung der Ausbildung durch Absolventen bzw. Teilnehmer dieser Ausbildung ist auf ein hochkomplexes Ausbildungssystem gerichtet in dem ein breites Angebot, verschiedene settings, unterschiedliche methodische Zugänge und Techniken zusammenwirken. Veranstaltungen zur Theorie, Methodik, Praxis, Selbsterfahrung stoßen bei den Bewertern auf durchaus unterschiedliche Vorerfahrungen, Vorlieben aber auch auf Abneigungen und Widerstände. Die im Folgenden wiedergegebenen Zahlen geben deshalb eher generelle Trends wieder, häufig sicherlich auch Motive und Interessen, denen in dieser Untersuchung nicht weiter nachgegangen werden kann. Dies muß weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben.

7.1 Fragebogen I: Allgemeine Fragen zur Supervisionsausbildung

Im Fragebogen I werden allgemeine Fragen zur Bewertung der Ausbildung in Integrativer Supervision gestellt. Alle Fragebögen I haben ein N von 71.

Dabei behandelt der Fragebogen Ia Fragen zur Allgemeinen Bewertung der Ausbildung in Integrativer Supervision. Neben Fragen der Beurteilung der Gesamtmaßnahme „Ausbildung in Integrativer Supervision“ wird hier auch z.B. eine Bewertung der curricularen Struktur, der Theorieentwicklung am Institut und der professionellen Identitätsbildungsprozesse abgefragt.

Fragebogen Ib zielt auf eine Bewertung der Auswirkungen, die Integrative Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte etc.) nach Ansicht der Befragten hat, ab.

Fragebogen Ic zielt auf die Bewertung der Auswirkungen der Integrativen Supervision auf das Klientensystem (Patienten, Klienten, Ratsuchende, Mitarbeiter etc.).

Fragebogen Id fragt nach der Bewertung der Organisation. Wie wird der Informationsfluß mit dem Fachbereichsleiter und dem Weiterbildungsausschuß eingeschätzt? Wie die Kommunikation mit den Mitarbeitern der Verwaltung an der Akademie?

Fragebogen I e will eine Bewertung der Tagungsstätte Beversee abfragen. Dabei beziehen sich die Fragestellungen auf die Seminarräume, die Verpflegung, die Schlafräume, die Atmosphäre an der Akademie, die Ausstattung sowie die Umgebung.

7.1.1 Fragebogen Ia: Allgemeine Bewertung der Ausbildung in Integrativer Supervision

Besonders hervorzuheben sind bei diesem Fragebogen die Fragen 13, 11, 6 und 14. Spitzenreiter ist die Frage 13, bei der abgefragt wurde, wie geeignet die Befragten die Integrative Supervision für die Einzelsupervision (Dyade) finden. 38% der Befragten beurteilten dies mit „sehr gut“. Mit 33,8% wurde Frage 11 mit „sehr gut“ bewertet. Diese Frage bezieht sich auf den Ansatz der Integrativen Supervision unterschiedliche sozialwissenschaftliche, sozialpsychologische, systemtheoretische und organisationssoziologische Theorien und Konzeptualisierungen zu konnektivieren. 1/3 der Befragten bewerteten diesen Ansatz mit „sehr gut“. An dritter Stelle bei der Bewertung mit „sehr gut“ liegt die Beurteilung inwieweit die Ausbildung in Integrativer Supervision zur Ausprägung der supervisorischen Identität führt (29,6%) und wie geeignet die Befragten die Integrative Supervision für die Teamsupervision finden (29,6%). Im Bereich der Bewertung mit „gut“ findet sich die Fragestellung nach der Eignung der Integrativen Supervision für die Gruppensupervision (67,6%) an erster Stelle, gefolgt von der Fragestellung nach der Bewertung der theoretischen Entwicklungen der Integrativen Supervision. 60,6 % der Befragten bewerteten dies mit „gut“. Insgesamt, dies wird auch am nachfolgenden Kuchendiagramm sichtbar, es bewerteten 71,4% der Befragten die Ausbildung in Integrativer Supervision mit „sehr gut“ oder „gut“. Weitere 22,2% waren zufrieden. Lediglich 5,8% bezeichneten die Ausbildung in Integrativer Supervision als „ausreichen“ und 0,4% als „mangelhaft“.

Den schlechtesten Wert im Bereich von „mangelhaft“ mit 8,5% erzielte die Fragestellung nach dem Ausmaß, in welchem in der Supervisionsausbildung genderspezifische Fragestellungen der Supervisionstheorie und –praxis thematisiert wurden. Weitere eher negative Bewertungen im Bereich von „ausreichend“ erfolgten bei der Fragestellung nach der Eignung der Integrativen Supervision in Theorie und Praxis für die Systemsupervision (16,9 % bewerteten dies mit „ausreichend“) und die Fragestellung nach dem Aufbau der Methodik bzw. Theorie- /Praxisseminare in ihrer Reihenfolge und ihrer Einbindung in das Curriculum (11,3% bewerteten dies mit „ausreichend“).

Bei den Mittelwerten erzielt die Frage der Eignung der Integrativen Supervision in Theorie und Praxis für die Gruppensupervision mit einem Mittelwert von **1,82** den höchsten Wert. Die Frage, die schon den höchsten Wert der „sehr gut“ Bewertungen erhalten hat, hält das zweitbeste Ergebnis bei den Mittelwerten. Mit dem Mittelwert von **1,89** steht die Frage nach der Eignung der Integrativen Supervision für die Teamsupervision an zweiter Stelle. Den schlechtesten Mittelwert erhält mit **2,86** die Frage nach dem Ausmaß der genderspezifischen Fragestellungen in der Supervisionstheorie und –praxis. Wird ein Gesamtmittelwert für den Fragebogen Ia: Allgemeine Bewertung der Ausbildung in Integrativer Supervision errechnet, so ergibt sich ein Wert von **2,16**.

Faktorenanalyse:

Insgesamt ergaben sich hier sieben Faktoren mit Eigenwert ≥ 1 . Interpretierbar waren hier vier Faktoren, die insgesamt 57,13% der Varianz erklären. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I beinhaltet die Fragen 16 – 19 (alle Ladungen über 0,74), die sich auf die Eignung der Integrativen Supervision für größere Systeme (Organisationen, Institutionen) beziehen.

Faktor II (Frage 9, 10, 12; Ladungen $\geq 0,76$) bezieht sich auf die Forschungstätigkeit im Bereich der Supervision und der damit verbundenen Anzahl von theoretischen Neuentwicklungen.

Faktor III umfasst die Fragen 13, 14 und 15 (Ladungen $\geq 0,7$) bezüglich der Eignung der Integrativen Supervision für Einzel-, Team-, und Gruppensupervision.

Beim Faktor IV laden nur die Fragen 23 und 24 hoch ($\geq 0,87$) die sich auf das Engagement der Gruppensprecher beziehen.

Andere Items wie zum Beispiel Frage 1 (Beurteilung als Gesamtmaßnahme) lassen sich nicht eindeutig einem Faktor zuordnen oder laden nur auf einem variablen-spezifischen Faktor, wie bspw. Frage 22 (Bewertung der Graduierungsarbeiten)

7.2 Fragebogen Ib: Fragen zur Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem

Bei den Fragen zu den Auswirkungen der Integrativen Supervision (Fragebogen Ib) wurden besonders die Fragestellungen nach den Auswirkungen der Integrativen Supervision auf die Fähigkeit des Supervisandensystems Situationen mehrperspektivisch zu betrachten sowie die Fragestellung der Auswirkung der Integrativen Supervision auf die Sinnerfassungskapazität besonders hoch bewertet. Die positive Auswirkung auf die Erhöhung der Mehrperspektivität wurde von 28,2% der Befragten mit „sehr gut“ und von 62,0% der Befragten mit „gut“ bewertet. Die positive Auswirkung auf die Erhöhung der Sinnerfassungskapazität bewerteten 29,6% mit „sehr gut“ und 50,7% mit „gut“. Damit bekommen zwei zentrale Konzepte der Integrativen Supervision, „Mehrperspektivität“ und die „Erhöhung der Sinnerfassungskapazität“, sehr gute Bewertungen. An zweiter Stelle liegen fast parallel die Bewertungen für die Auswirkungen der Integrativen Supervision auf den Umgang des Supervisandensystems mit Gegenübertragungspänomenen (26,8% mit „sehr gut“ und 52,1% mit „gut“), mit Widerstandspänomenen (25,4% mit „sehr gut“ und 57,7% mit „gut“) und mit Rollenkonflikten (26,8% mit „sehr gut“ und 56,3% mit „gut“). Aber auch die Auswirkungen der Integrativen Supervision auf die Empathie und die emotionale Akzeptanz des Supervisandensystems (23,9% mit „sehr gut“ und 54,9% mit „gut“) und die Auswirkungen auf die Beziehungsdynamiken des Supervisandensystems (23,9% mit „sehr gut“ und 66,2% mit „gut“) stehen bei den positiven Bewertungen hervor. Schwächer wurden insbesondere die Auswirkung der Integrativen Supervision auf die Fähigkeit sozialwissenschaftliche Theorie im Praxiskontext zu gebrauchen bewertet (2,9% mit „mangelhaft“ und 11,4% mit „ausreichend“). Die grundsätzlichen Probleme des Theorie-Praxis-Transfers in der psychosozialen Arbeit scheinen sich auch hier abzubilden und niederzuschlagen. Bei den Mittelwerten fallen besonders die Fragestellungen nach den Auswirkungen auf die Mehrperspektivität des Supervisandensystems (Mittelwert: **1,83**), nach dem Selbstreflexionsvermögen des Supervisandensystems (Mittelwert: **1,87**) und nach den Auswirkungen auf die Beziehungsdynamiken des Supervisandensystems (Mittelwert: **1,87**) positiv auf. Den schlechtesten Mittelwert erhält die Frage nach den

Auswirkungen auf die Fähigkeit sozialwissenschaftliche Theorien im Praxiskontext zu gebrauchen (Mittelwert: **2,47**), gefolgt von der Frage nach den Auswirkungen der Integrativen Supervision auf die Fähigkeit des Supervisandensystems lösungsorientierte Vorgehens- und Handlungsweisen zu entwickeln (Mittelwert: **2,21**). Insgesamt, das wird am folgenden Schaubild deutlich werden, wird von 80,8% der Befragten die Auswirkungen der Integrativen Supervision auf die verschiedenen Interventionsebenen als „sehr gut“ (20,8%) bzw. „gut“ (60,0%) bewertet. Berechnen wir auch hier einen Gesamtmittelwert für den Fragebogen Ib: Fragen zur Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem, so ergibt sich ein Wert von **2,0**

Faktorenanalyse

Insgesamt ergaben sich hier fünf Faktoren mit Eigenwert ≥ 1 . Interpretierbar waren hier alle fünf Faktoren, die insgesamt 74,75% der Varianz erklären. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I bezieht sich auf die Fragen 14, 15 und 16 (Ladungen $\geq 0,67$) die sich auf die Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte) hinsichtlich der Handlungskompetenz, unterschiedlicher Copingstrategien und lösungsorientierten Interventionen beziehen.

Faktor II umfasst die Fragen 3, 4, 11, und 12 (Ladungen $\geq 0,67$) und konzentriert sich auf die Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte) hinsichtlich der wichtigen Metakonzepte: intersubjektive Ko-respondenz (Arbeit an den Beziehungsqualitäten), Mehrperspektivität und Erweiterung der Sinnerfassungskapazität.

Faktor III bezieht sich auf die Fragen 5 und 6 (Ladungen $\geq 0,63$) und umfasst die Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte) auf die Handhabung von Übertragungs-, und Gegenübertragungspänomene

Faktor IV fasst die Frage 8 und 9 (Ladungen 0,55 und 0,89) und fokussiert die Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte) hinsichtlich der Kommunikation/Interaktion unter besonderer Berücksichtigung der Rollentheorie

Erwartungsgemäß korrelieren die Fragen 1 und 2 sehr hoch und bilden einen spezifischen Faktor der hier keinen näheren Erkenntnisgewinn bringt.

6.1.3 Fragebogen Ic: Fragen zur Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Klientensystem

Bei der Frage nach den Auswirkungen der Integrativen Supervision auf das Klientensystem, dem „Endverbraucher“ also, fällt besonders die sehr gute Bewertung der Fragestellung nach den Auswirkungen der Integrativen Supervision auf die Empathie und die emotionale Akzeptanz des Klientensystems (38,0%) sowie die Fragestellung nach den Auswirkungen auf die Beziehungsdynamik(en) des Klientensystems und auf die Fähigkeit des Klientensystems Situationen mehrperspektivisch betrachten zu können (jeweils 31%) auf. Dies wird auch anhand der Mittelwerte von **1,75**, **1,79** und **1,93** deutlich. Item 2, 9 und 14 erhielten bei den Bewertungen mit „gut“ den höchsten Wert. Die Fragestellung nach den Auswirkungen der Integrativen Supervision auf das Problemverständnis der Klienten führt hier mit 64,8% die mit „gut“ bewerteten Fragestellungen an, vor der Frage nach den Auswirkungen auf die Fähigkeiten Ressourcen zu aktivieren (63,4%) und der Frage der Auswirkungen auf das Selbstreflexionsvermögen der Klienten (60,6%). Am schlechtesten schnitt die Frage nach den Auswirkungen auf die Fähigkeit des Klientensystems lösungsorientierte Vorgehens- und Handlungsweisen zu entwickeln ab, sowohl was den schlechtesten Einzelwert anbetrifft (7,0% der Befragten bewerten dies mit „ausreichend“) als auch was den Mittelwert angeht (Mittelwert: **2,13**). Aber auch die Frage nach den Auswirkungen auf den Umgang des Klientensystems mit Widerstandsphänomenen erhielt mit 4,2% „ausreichend“ und 2,8% „mangelhaft“ weniger gute Bewertungen. Eine weitere Bewertung mit „mangelhaft“ erhielt die Frage nach den Auswirkungen auf den Umgang des Klientensystems mit Übertragungen. 2,8% der Befragten bewerteten dies mit „mangelhaft“. Die Frage, wie die Integrative Supervision sich insgesamt auf das Klientensystem auswirkt, bewerteten 74,6% der Befragten mit „gut“ und 14,1% mit „sehr gut“. Insgesamt bewerten 81% der Befragten die Auswirkungen der Integrativen Supervision auf das Klientensystem mit „sehr gut“ (23,6%) oder „gut“ (57,4%). Lediglich 1,8% der Befragten bewerten dies mit „ausreichend“ (1,4%) oder „mangelhaft“ (0,4%). Erfreulicherweise entfaltet die Integrative Supervision eine hohe positive Wirkung auf das Klientensystem. Für den Fragebogen Ic: Fragen zur Auswirkung der Integrativen Supervision auf das Klientensystem ergibt sich ein Gesamtmittelwert von: **2,0**.

Faktorenanalyse

Hier ergaben sich nur zwei Faktoren mit Eigenwert > 1 , wobei der erste bereits knapp 50 % der Varianz erklärt. Auf diesem lagen mit wenigen Ausnahmen fast alle Variablen sehr hoch. Die Gemeinsamkeit besteht in der Erhöhung der Selbstregulationsfähigkeit und der Konflikt- und Problemlösungsfähigkeit. Der zweite Faktor auf den die Fragen 1, 3 und 10 hoch laden lässt sich nicht sinnvoll interpretieren. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

6.1.4 Fragebogen Id: Bewertung der Organisation

Die Bewertung der Organisation erfolgte anhand von drei Items. Die Kommunikation mit den Mitarbeitern der Verwaltung erhielt dabei den besten Mittelwert mit **2,17**. Diese Fragestellung hält auch bei den Bewertungen mit „sehr gut“ und mit „gut“ Platz 1. Die schlechteste Bewertung erhielt die Fragestellung nach dem Kommunikations- und Informationsfluß mit dem zuständigen Weiterbildungsausschuß (Mittelwert: 2,87) aber auch die Frage nach dem Kommunikations- und Informationsfluß mit dem zuständigen Fachbereichsleiter erhielt „nur“ den Mittelwert von **2,85**. Insgesamt wurde die Organisation von 47% der Befragten mit „befriedigend“ (29,6%) oder „ausreichend“ (17,4%) bewertet und über die Hälfte der Befragten bewerteten mit „gut“ (42,3%) bzw. „sehr gut“ (8,5%). Trotzdem scheint hier ein Verbesserungspotential zu

bestehen, insbesondere was den Informations- und Kommunikationsfluß zwischen der Organisation (Mitarbeitern der Verwaltung, Fachbereichsausschuß, Fachbereichsleitung) und den Ausbildungskandidaten angeht. Bei der Bewertung ergibt sich für den Fragebogen Id: Bewertung der Organisation ein Gesamtmittelwert von **2,6**.

6.1.5 Fragebogen Ie: Bewertung der Tagungsstätte

Wie gut schätzen die Teilnehmer der Ausbildung die sachbezogenen Leistungen (Räumlichkeiten, Ausstattung und Essen) auch im Vergleich zu anderen Tagungsstätten ein? Insgesamt bewerteten die Befragten bei einem Vergleich der Tagungsstätte Beversee mit einer anderen diese mit 66,2% mit „gut“ und 16,9% mit „sehr gut.“ Die Qualität der Zimmer erhielt den schlechtesten Mittelwert mit **2,4**. Die Umgebung der Tagungsstätte wurde dagegen mit einem Mittelwert von **1,59** am besten bewertet und hier sind auch die meisten Bewertungen mit „sehr gut“ zu finden (50,7%) gefolgt von der Qualität der Verpflegung mit einem Mittelwert von **1,84**. Nach der Qualität der Umgebung findet sich hier die zweitgrößte Zahl der Bewertungen mit „sehr gut“ (29,6%). Die Ausstattung sowie die Atmosphäre der Tagungsstätte erhielten jeweils einen Mittelwert von **2,21**. Besonders die Frage nach der Ausstattung wurde von 33,8% der Befragten „nur“ mit „befriedigend“ bewertet, so daß hier noch Optimierungspotential zu vermuten ist. Auch die Qualität der Schlafräume sollte zukünftig noch verbessert werden, da immerhin 32,4% diese mit „befriedigend“ bewerteten und 5,6% mit „ausreichend“. Beachtlich ist, daß nur 3,8% der Befragten die Tagungsstätte hinsichtlich ihrer Qualität mit „befriedigend“ oder „ausreichend“ bewerteten dagegen 76,8% der Befragten mit „sehr gut“ (21,9%) und „gut“ (54,9%). Es ergibt sich ein Gesamtmittelwert für den Fragebogen Ie: Bewertung der Tagungsstätte von **2,0**.

6.2 Fragebogen II: Fragen zur fortlaufenden Weiterbildungsgruppe

Der Fragebogen II stellen Fragen zur Bewertung der fortlaufenden Weiterbildungsgruppen. Diese untergliedern sich in die fortlaufende Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr, dem 3. Ausbildungsjahr, dem Aufbaucurriculum Supervision und der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr. Gefragt wird z.B. nach der Bewertung der Qualität der Selbsterfahrung, der Theorie-, Methoden- und Technikenvermittlung sowie nach der Theorie-Praxis-Verschrankung und der Transferfähigkeit der Lernstoffe.

6.2.1 Fragebogen Iia: 1. und 2. Weiterbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 47 zugrunde. Besonders positiv wurde bewertet, wie förderlich das 1. und 2. Ausbildungsjahr für die eigene Beraterische/therapeutische/ psychosoziale Tätigkeit war (36,2% „sehr gut“). Dies wird auch an dem besten Mittelwert von **1,83** deutlich. An zweiter Stelle liegt die Bewertung der Offenheit, Aufrichtigkeit und Direktheit der Interaktion und Kommunikation (31,9% „sehr gut“ und einen Mittelwert von **1,96**). Danach folgen eine Reihe von Bewertungen die zu jeweils 20-28% mit „sehr gut“ bewertet wurden. Die Förderung des Respekts vor der Integrität der Klienten (28,3%), die Förderung des Respekts vor der Integrität des Anderen (27,7%), die Förderung der Kokreativität (25,5%), die Förderung der Fähigkeit eine exzentrische Position einnehmen zu können (21,3%). Bei den mit „gut“ bewerteten Items liegen sechs jeweils mit über 60% vorne. Es handelt sich um die Frage nach der Bewertung der Möglichkeit des persönlichen Wachstums (63,8%), der Bewertung der Theorie-Praxis-Verschrankung (63,8%), der Bewertung der Entwicklung von mehrperspektivischen Sichtweisen (63,8%), der Bewertung der Vermittlung der Methoden der Integrativen Supervision (61,7%), der Bewertung der Vermittlung von Interventionsstrategien (61,7%) und der Bewertung der Entlastung (Burnoutprophylaxe) während des 1. und 2. Ausbildungsjahres mit ebenfalls 61,7%. Die meisten negativen Bewertungen erhielt die Fragestellung nach der Bewertung der Vermittlung von Ergebnissen aus der Supervisionsforschung (8,5% bewerteten dies mit „mangelhaft“). Diese wurde gefolgt von der Bewertung der Informationen die bezüglich rechtlicher Sachlagen und Problemstellungen von Supervision vermittelt wurden (6,4% „mangelhaft“) und der Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Dozent und Co-Dozent, ebenfalls 6,4% „mangelhaft“. Die schlechtesten Mittelwerte sind bei der Bewertung der Weitergabe von Informationen bezüglich rechtlicher Sachlagen und Problemstellungen von Supervision (Mittelwert: **2,77**), bei der Frage nach der Bewertung der Weiterentwicklung der intervenativen Kompetenz und Performanz im Hinblick auf die supervisorische Tätigkeit (Mittelwert: **2,72**) und bei der Frage nach der Bewertung der Vermittlung von Ergebnissen der Supervisionsforschung (Mittelwert: **2,79**) zu verzeichnen. Insgesamt bewerteten 66,6% der Befragten die Qualität der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Jahr mit „sehr gut“ (15,1%) und „gut“ (51,4%). 9,1 % der Befragten bewerteten die Qualität mit „ausreichend“ (7,9%) und „mangelhaft“ (1,2%). Die vorgenommenen Bewertungen ergeben beim Fragebogen Iia: 1. und 2. Ausbildungsjahr einen Gesamtmittelwert von **2,3**.

Faktorenanalyse

Da sich bei 54 Items sehr viele Faktoren mit Eigenwert >1 ergaben wurden nur die Faktoren berücksichtigt, die jeweils mindestens 5% der Varianz aufklären. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I (Fragen 19,20, 22, 23, 31, 32, 36, 38-41 und 45, 46) erklärt 36% der Varianz und umfasst 12 Items (Ladungen \geq 0,61), die sich auf zentrale Konzepte der Integrativen Supervision beziehen: Fähigkeit durch Mehrperspektivität mit komplexen Situationen in unterschiedlichen Settings und Arbeitsfeldern umgehen zu können, eine grundsätzliche Ressourcen- und Potentialorientierung, die Bedeutung von Übertragungs-, Gegenübertragungs- und Widerstandsphänomenen, situationspezifische und kontextadäquate supervisorische Interventionsstrategien.

Faktor II beinhaltet die Fragen zur professionellen und persönlichen Weiterentwicklung der Kompetenzen und Performanzen (Fragen 6, 10, 11, 12, 24, 25, 26, 27, 34, 35, 51, und 53; Ladungen \geq 0, 57).

Faktor III bezieht sich auf die Qualität der Interaktion und Kommunikation (Offenheit, Aufrichtigkeit, Direktheit, Respekt, partnerschaftlicher Umgang) in der fortlaufenden Selbsterfahrungs- und Weiterbildungsgruppe (Fragen 1, 42 und 47-49; Ladungen > 0, 54).

Faktor IV (Fragen 4, 14 und 28; Ladungen $\geq 0,76$) bezieht sich auf die Qualität der Vermittlung und des Praxisbezuges von Theorie und Methoden.

6.2.2 Fragebogen IIb: 3. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 47 zugrunde. Besonders positiv wurde für das 3. Ausbildungsjahr die Weiterentwicklung der mehrperspektivischen Sichtweise erwähnt. 42,6% der Befragten bewerteten dies mit „sehr gut“ und 38,3% mit „gut“. Auch die Fragestellung nach der Förderlichkeit der Ausbildung im 3. Jahr für die eigene Berufstätigkeit wurde von 29,8% der Befragten mit „sehr gut“ bewertet. Ferner liegen bei den „sehr gut“-Bewertungen die Fragestellung nach der Bewertung der Förderung der supervisorischen Kompetenz (25,5% „sehr gut“) und nach der Förderlichkeit für die eigene berufliche/therapeutische/psychosoziale Tätigkeit (27,7% „sehr gut“) vorne. Bei der Bewertung mit „gut“ fällt die Fragestellung des Items 24 auf: Die Weiterentwicklung der interventiven Kompetenz und Performanz im Hinblick auf eine supervisorische Tätigkeit in einer Einzelsupervision wurde von 70,2% der Befragten mit „gut“ bewertet. Bei den mit „ausreichend“ bewerteten Items sind hier sieben über 10% vorzufinden. Dabei steht die Fragestellung nach der Weiterentwicklung der interventiven Kompetenz und Performanz mit 19,1% hier an der Spitze. Die Vermittlung spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte für die Organisations- und Institutionssupervision, die Umgehensweise mit Abhängigkeit in der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe sowie die Fragestellung nach der Vermittlung von berufspolitischen Informationen wurden jeweils zu 12,8% von den Befragten mit „ausreichend“ bewertet. Die Vermittlung supervisionsrelevanter klinischer Bezüge wurde von 10,6% der Befragten mit „ausreichend“ bewertet. Das negativste Ergebnis erzielte Item 27. Bei der Frage nach der Beurteilung der Vermittlung von Ergebnissen aus der Supervisionsforschung im 3. Ausbildungsjahr bewerteten dies 10,6% der Befragten mit „mangelhaft“. Auch ist hier der schlechteste Mittelwert von **2,51** zu beobachten. Weitere eher für diesen Fragebogen schlechte Mittelwerte finden sich bei der Frage nach der Vermittlung von berufspolitischen Informationen (Mittelwert: **2,49**), bei der Frage nach der Umgehensweise mit Abhängigkeit in der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe (Mittelwert: **2,45**) sowie der Frage nach der Weiterentwicklung der interventiven Kompetenz und Performanz (Mittelwert: **2,45**). Insgesamt bewerteten 73,2% der Befragten die Qualität des 3. Ausbildungsjahrs mit „sehr gut“ (17,3%) und „gut“ (55,9). 5,4% der Befragten bewerteten mit „ausreichend“ (4,8%) und „mangelhaft“ (0,6). Es ergibt sich beim Fragebogen IIb: 3. Ausbildungsjahr ein Gesamtmittelwert von **2,2**.

Faktorenanalyse

Hier ergaben sich 5 Faktoren (Varianzaufklärung insgesamt 65,2%), die das 5% Kriterium erfüllen und auch interpretierbar sind. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Der Faktor I (Frage 32, 42, 47, 48, 49 und 50) Qualität der Interaktion und Kommunikation (Offenheit, Aufrichtigkeit, Direktheit, Respekt, partnerschaftlicher Umgang) im Umgang innerhalb der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe und mit den Klientinnen erklärt im 3. Ausbildungsjahr 36,12% der Varianz und ist somit von wesentlich größerer Bedeutung als im 1. und 2. Ausbildungsjahr (9,62% Varianzaufklärung).

Faktor II (Fragen 4-10, 12 und 14; Ladungen $\geq 0,58$) bezieht sich auf die Vermittlung von Referenztheorien und spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte.

Faktor III (Fragen 18, 19, 20, 26, 27, 41 und 45; Ladungen $\geq 0,57$) bezieht sich auf zentrale Konzepte der Integrativen Supervision: Fähigkeit durch Mehrperspektivität mit komplexen Situationen in unterschiedlichen Settings und Arbeitsfeldern umgehen zu können, rollentheoretische Überlegungen, eine grundsätzliche Ressourcen- und Potentialorientierung, die Bedeutung von Übertragungs-, Gegenübertragungs- und Widerstandspänomenen, situationspezifische und kontextadäquate supervisorische Interventionsstrategien.

Faktor IV (Fragen 3, 24, 25, 29, 30 und 31; Ladungen $\geq 0,56$) fokussiert die Erweiterung der allgemeinen professionellen Kompetenz.

Faktor V (Fragen 11, 13, 15; Ladungen $\geq 0,63$) bezieht sich auf die Vermittlung spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte für verschiedene supervisorische Settings.

6.2.3 Fragebogen IIc: Aufbaucurriculum Supervision

Der Auswertung liegt ein N von 23 zugrunde. Die besten Werte erhielten hier die Fragestellungen nach der Bewertung der Förderung der Weiterentwicklung der supervisorischen Kompetenz (Mittelwert: **1,96**), nach der Förderung der persönlichen Souveränität (Mittelwert: **1,91**) sowie nach der Förderung der mehrperspektivischen Sichtweise (Mittelwert: **1,96**). Den schlechtesten Mittelwert erhielt die Fragestellung nach der Bewertung der Weiterentwicklung der interventiven Kompetenz und Performanz im Hinblick auf die supervisorische Tätigkeit (Mittelwert: **2,52**) sowie die Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Dozent und Co-Dozent (Mittelwert: **2,48**). Die Frage nach der Bewertung der Erweiterung der professionellen Kompetenz und Performanz, inwieweit Rollen- und Statusprobleme im Aufbaucurriculum aufgezeigt wurden und wie prägnant die Vermittlung spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte für die Gruppensupervision vermittelt wurden, erhielten jeweils Mittelwerte von **2,39**. Insgesamt bewerteten 74% der Befragten die Qualität der fortlaufenden Ausbildungsgruppe im Aufbaucurriculum mit „sehr gut“ (12,0%) und „gut“ (62,8%). 20,9% der Befragten bewerteten es mit „befriedigend“, 3,6% mit „ausreichend“ und 0,7% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert beim Fragebogen IIc: Aufbaucurriculum Supervision lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Im Fragebogen IIc erfüllen fünf Faktoren das 5% Kriterium, bei einer Varianzaufklärung von insgesamt 71,4%. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I (Frage 5-9, 26, 31, 34; Ladungen $\geq 0,6$) bezieht sich auf die Vermittlung von Referenztheorien und spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte sowie der Weiterentwicklung der professionellen und persönlichen Kompetenzen und Performanzen.

Faktor II (Fragen 10, 14, 27, 45, 54; Ladungen $\geq 0,48$) fokussiert auf die Vermittlung von Integrativen Supervisionskonzepten und Ergebnisse der Supervisionsforschung sowie einer allgemeinen Ressourcenorientierung

Faktor III (Fragen 3, 15, 16, 17, 24, 47, 52; Ladungen $\geq 0,54$) Erweiterung der professionellen Kompetenz und Performanz und die Zusammenarbeit von Dozent und Co-Dozent.

Faktor IV (Fragen 30, 38 und 50; Ladungen $\geq 0,61$) bezieht sich auf die Erweiterung der Fähigkeit mit komplexen sozialen Situationen in der täglichen Praxis umgehen zu können

Faktor V (Fragen 19, 20, 32, 43, 44 Ladungen $\geq 0,52$) bezieht sich auf die Beziehungsqualität und Arbeitsatmosphäre im Aufbaucurriculum

6.2.4 Fragebogen IId: Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 9 zugrunde. Besonders hervor heben sich hier die Mittelwerte der Fragestellungen nach der Bewertung der Weiterentwicklung der mehrperspektivischen Sichtweise sowie der Frage nach der Bewertung des Respekts vor der Integrität des Anderen in der Diplomstufe. Beide Items kommen auf einen Mittelwert von **1,67**. Ihnen folgen Fragen nach der Bewertung der Vermittlung Integrativer Supervisionskonzepte für die Einzelsupervision, der Bewertung der Förderlichkeit der Diplomstufe für die Supervisor der Klienten sowie die Förderlichkeit der Diplomstufe für die eigene Berufstätigkeit mit jeweils einem Mittelwert von **1,78**. Schlechtere Mittelwerte erzielten die Fragestellungen nach der Bewertung der Offenheit, Aufrichtigkeit und Direktheit der Interaktion und Kommunikation und der Bewertung der Kokreativität mit jeweils einem Mittelwert von **2,67** sowie die Fragestellung nach der Weiterentwicklung der intervenativen Kompetenz und Performanz im Hinblick auf eine supervisorische Tätigkeit in einer Organisations-/Institutionssupervision (Mittelwert: **2,56**). Ferner liegen drei Mittelwerte mit **2,44** vor: Bei der Fragestellung nach der Bewertung des Aufzeigens von institutionellen Bezügen in der Diplomstufe, dem Einbringen von Supervisionsprozessen der Ausbildungskandidaten sowie der Vermittlung von Ergebnissen aus der Supervisionsforschung. Insgesamt bewerteten 29,7% der Befragten die Qualität der Diplomstufe mit „sehr gut“ und 42,7% mit „gut“. Hier ist also, die bisher höchste Bewertung mit „sehr gut“ zu verzeichnen. 14,8 Bewerteten die Qualität mit „befriedigend“, 9,3% mit „ausreichend“ und 3,5% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens IId: Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr lautet: **2,1**.

Faktorenanalyse

Bei einem N von lediglich 9 Befragten führt eine Faktorenanalyse über 54 Items kaum zu sinnvollen Ergebnissen.

6.2.5 Übersicht über die Bewertung der fortlaufenden Ausbildungsgruppen

| Ausbildungsjahr | Sehr gut | Gut | befriedigend | ausreichend | Mangelhaft | Gesamtmittelwert |
|--|----------|-------|--------------|-------------|------------|------------------|
| 1. und 2. Ausbildungsjahr N=48 | 15,1% | 51,4% | 24,9% | 7,9% | 1,2% | 2,3 |
| 3. Ausbildungsjahr N=47 | 17,3% | 55,9% | 21,4% | 4,8% | 0,6% | 2,2 |
| Aufbaucurriculum Supervision N=23 | 12,0% | 62,8% | 20,9% | 3,6% | 0,7% | 2,2 |
| Diplomstufe 4. Und 5. Ausbildungsjahr N=9 | 29,7% | 42,7% | 14,8% | 9,3% | 3,5% | 2,1 |

Abb. 3 : Übersicht über die Bewertung der fortlaufenden Ausbildungsgruppen

Ein Vergleich der verschiedenen Ausbildungsgruppen zeigt, daß im Bereich der Bewertungen mit „gut“ das Aufbaucurriculum mit 62,8% an der Spitze liegt. Das 1. und 2. Ausbildungsjahr und das 3. Ausbildungsjahr liegen nur 4% auseinander. Die größte Diskrepanz ist zwischen dem Aufbaucurriculum und der Diplomstufe bei der Bewertung mit „gut“ festzustellen. Zwischen der Bewertung des Aufbaucurriculums mit 62,8% und der Bewertung der Diplomstufe mit 42,7% im Bereich der Bewertung „gut“ liegt ein Unterschied von 20,1%. Bei den Bewertungen mit „sehr gut“ dagegen liegt die Diplomstufe mit 29,7% der Bewertungen in diesem Bereich vorne, weist aber auch im Bereich der Bewertungen mit „mangelhaft“ mit 3,5% die höchste Zahl auf. Aus der Bewertung mit „ausreichend“ weist die Diplomstufe mit 9,3% den höchsten Wert auf. Bei der Bewertung der Diplomstufe ist also die Diskrepanz zwischen Bewertungen mit „sehr gut“ und mit „mangelhaft“ durch die Befragten am größten. Vergleicht man die Mittelwerte, so wurde die fortlaufende Weiterbildungsgruppe der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr mit einem Mittelwert von **2,1** am besten bewertet, gefolgt von der Bewertung der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe des 3. Ausbildungsjahres und des Aufbaucurriculums (Mittelwert: jeweils **2,2**) und von der fortlaufende Weiterbildungsgruppe des 1. und 2 Ausbildungsjahres (Mittelwert (**2,3**)). Ermittelt man

den Wert der Bewertung für alle hier abgefragten Ausbildungsgruppen so ergibt sich ein Gesamtmittelwert „Ausbildungsgruppen) von **2,2**.

6.3 Fragebogen III: Bewertung der Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminare

Der Auswertung liegt ein N von 71 zugrunde. Im Bereich der Bewertungen mit „sehr gut“ liegt Item 47 vorne. 23,9% der Befragten bewerteten den Respekt vor der Integrität des Anderen in der Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren mit „sehr gut“. An zweiter Stelle folgt mit Item 33 die Frage nach der Bewertung der Förderung der supervisorischen Kompetenz in den Methodik- bzw. Theorie-/Praxisseminaren. Dies bewerteten 22,5% der Befragten mit „sehr gut“. Diesen Ergebnissen folgen dann insgesamt fünf mal von 19,7% der Befragten eine Bewertung mit „sehr gut“ bei folgenden Fragestellungen: die Bewertung der Vermittlung der Methoden der Integrativen Supervision (Item 14), die Bewertung des Aufzeigen von Problemen in der Supervisor-Supervisand-Beziehung (Item 19), die Bewertung der Förderlichkeit des Respekts vor der Integrität der Klienten (Item 48), die Bewertung der partnerschaftlichen Einbeziehung in den Ausbildungsprozeß (Item 49) und die Bewertung der Transferfähigkeit des in den Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren vermittelten Lernstoffes für die Praxis (Item 51). Im Bereich der Bewertung mit „gut“ sticht Item 39 hervor. Bei der Frage nach der Bewertung der Weiterentwicklung der Fähigkeit mit Team-komplexität umgehen zu können bewerteten 70,4% der Befragten diese mit „gut“. Es folgen jeweils Item 23 und Item 30. Hier bewerteten die Befragten jeweils zu 69% einmal die Förderlichkeit der Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminare für die Supervision der Klienten und zum zweiten die Förderlichkeit der Seminare für die eigene beraterische/therapeutische/psychosoziale Tätigkeit mit „gut“. Die höchste Prozentzahl der Bewertungen mit „mangelhaft“ erhielt die Fragestellung nach der Bewertung der Prägnanz der Vermittlung von supervisionsrelevanten klinischen Theoriebezügen sowie die Fragestellung nach der Bewertung der Umgangsweise mit Abhängigkeit in den Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren mit jeweils 4,2%. Jeweils 2,8% der Befragten bewerteten die Informationen bezüglich rechtlicher Sachlagen und Problemstellungen von Supervision in den Seminaren und die Vermittlung von Ergebnissen aus der Supervisionsforschung mit „mangelhaft“. Den besten Mittelwert erzielt Item 47, die Frage nach der Bewertung des Respekts vor der Integrität der Anderen in den Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren mit einem Wert von **1,99**. Auch die Items 1, 23, 29 und 36 erhielten mit einem jeweils einem Mittelwert von **2,10** gute Ergebnisse. Item 1 bezieht sich auf die Bewertung der Qualität der Selbsterfahrung in den Seminaren, Item 23 auf die Bewertung der Vermittlung supervisorischer Interventionsstrategien, Item 29 auf die Bewertung der Förderlichkeit der Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren für die Klienten und Item 36 auf die Bewertung der Weiterentwicklung der mehrperspektivischen Sichtweise. Die schlechtesten Mittelwerte erzielten: Item 53, die Fragestellung nach der Beurteilung der Vermittlung von berufspolitischen Informationen (Mittelwert **2,54**), Item 8, die Frage nach der Prägnanz der Vermittlung supervisionsrelevanter klinischer Theoriebezüge (Mittelwert **2,42**) und Item 6, die Frage nach der Beurteilung der Prägnanz der Vermittlung supervisionsrelevanter sozialpsychologischer Theoriebezüge in den Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren. Insgesamt wurden die Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminaren von 71,6% der Befragten mit „sehr gut“ (12,9%) und „gut“ (58,7%) bewertet. 4,9% bewerten die Seminare mit „ausreichend“ (4,5%) und mit „mangelhaft“ (0,4%). Der Gesamtmittelwert der Fragebogens III: Bewertung der Methodik bzw. Theorie-/Praxisseminare lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Im Fragebogen III erklärt nur ein Faktor mehr als 5% der Varianz, es existieren zahlreiche Faktoren auf denen jeweils nur zwei oder drei Item hoch laden. Nach einer Varimax-Rotation ließen sich folgende Items dem I Faktor Vermittlung von Theorien, Forschungsergebnisse der Supervisionsforschung und berufspolitischen Informationen zuordnen: Fragen 4-6, 8, 17, 18, 21, 22 und 53 (Ladungen $\geq 0,48$).

6.4 Fragebogen IV: Bewertung der Lehr- /Co-supervision

Der Auswertung liegt ein N von 71 zugrunde. Die Fragestellung nach der Bewertung der Weiterentwicklung der persönlichen Souveränität in der Lehrsupervision- /Co-supervision wird von 27,1% der Befragten mit „sehr gut“ bewertet. Dieses Item liegt damit an der Spitze der Bewertungen. Danach kommen drei Items die die Befragten jeweils zu 23,9% mit „sehr gut“ bewertet haben. Es sind dies die Fragestellungen nach der Bewertung der Erweiterung der professionellen Kompetenz und Performanz, der Bewertung der Weiterentwicklung der mehrperspektivischen Sichtweise sowie der Bewertung inwieweit sich die Befragten durch die Lehr- /Co-supervision für ihre supervisorische Arbeit entlastet gefühlt haben (Burnoutprophylaxe). Jeweils 70,4% der Befragten bewerteten die Fragestellung nach der Qualität der Selbsterfahrung und die Bewertung der Transferfähigkeit des in der Lehrsupervision- /Co-supervision vermittelten Lernstoffes in der Praxis. 64,8% der Befragten bewerteten die Fragestellung nach der Förderlichkeit der Lehrsupervision /Co-supervision für die Supervision der Klienten und 62% bewerteten die Frage nach der Verschränkung der Theorie-Praxis Verschränkung in der Lehrsupervision /Co-supervision mit „gut“. Bei diesem Fragebogen bewerteten im Vergleich zu den vorgängigen Fragebögen relativ viele der Befragten die Items mit „ausreichend“ und „mangelhaft“. So bewerteten 16,9% der Befragten Item 27, die Frage nach der Bewertung der Vermittlung von Ergebnissen aus der Supervisionsforschung in der Lehrsupervision- /Co-supervision, mit „ausreichend“. Jeweils die Items 13, die Frage nach der Bewertung der Prägnanz der Vermittlung spezifischer Integrativer Supervisionskonzepte für die Organisations- und Institutionssupervision, Item 22, die Frage nach der Bewertung der Vermittlung von Informationen bezüglich rechtlicher Sachlagen und Problemstellungen, Item 28, die Frage nach der Bewertung der Theorie-Praxis Verschränkung, Item 40, der Fragestellung der Bewertung der Weiterentwicklung der Fähigkeit mit Teamkomplexität umgehen zu können und Item 53, der Frage nach der Bewertung der Vermittlung von berufspolitischen Informationen in der Lehrsupervision- /Co-supervision wurden von 11,3% der Befragten mit „ausreichend“ bewertet. Den schlechtesten Einzelwert erzielte Item 7. Hier bewerteten 5,7% der Befragten die Vermittlung supervisionsrelevanter organisationssoziologischer Theoriebezüge mit „man-

gelhaft“. Auch die Fragestellungen nach der Bewertung der Theorievermittlung in der Lehrsupervision insgesamt (Item 4), der Vermittlung von Referenztheorien zur Integrativen Supervision (Item 6), der Vermittlung supervisionsrelevanter klinischer Theoriebezüge (Item 8), der Information bezüglich rechtlicher Sachlagen und Problemstellungen von Supervision (Item 22), der Weiterentwicklung der Fähigkeit mit organisationaler und institutioneller Komplexität umgehen zu können (Item 41) und die Vermittlung von berufspolitischen Informationen (Item 53) erhielten von jeweils 4,2% der Befragten „mangelhaft“. Die relativ schlechte Bewertung spiegelt sich auch in den Mittelwerten wieder. Nur eine Fragestellung, die Frage nach der Bewertung der Förderung des Respekts vor der Integrität der Klienten in der Lehrsupervision-/Co-supervision erzielte eine Bewertung im Bereich von 1 (Mittelwert: **1,9**). Die schlechtesten Mittelwerte erzielten die Fragen nach der Bewertung der Prägnanz der Vermittlung supervisionsrelevanter sozialpsychologischer Theoriebezüge (Mittelwert: **2,66**), die Bewertung der Vermittlung supervisionsrelevanter organisationssoziologischer Bezüge (Mittelwert: **2,61**) und die Bewertung der Vermittlung von Referenztheorien zur Integrativen Supervision (Mittelwert: **2,58**). Dennoch bewerteten insgesamt 77,7% der Befragten die Fragestellungen der Fragebogens IV mit „sehr gut“ (14,8%) und „gut“ (52,95%). 25,2% bewerteten die Fragestellungen mit „befriedigend“, 5,8% mit „ausreichend“ und 1,3% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens IV: Bewertung der Lehr- /Co-supervision lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Im Fragebogen VI erklärt nur ein Faktor mehr als 5% der Varianz: Vermittlung von Theorien, Forschungsergebnisse der Supervisionsforschung, Methoden und Konzepte der Integrativen Supervision und berufspolitischen Informationen (Fragen 4-9, 12, 13, 22, 26-28, 53; Ladungen $\geq 0,63$).

Obwohl weniger als 5% der Varianz aufklärend ist der zweite Faktor

Inhaltlich klar identifizierbar. Faktor II: Förderung der professionelle Kompetenz und Performanz (Frage 25, 29-34, Ladungen $\geq 0,56$).

Darüber hinaus existieren zahlreiche Faktoren auf denen jeweils nur zwei oder drei Items hoch laden.

6.5 Fragebogen V: Bewertung der Kompetenz/Performanz der Ausbilder (Lehrsupervisoren/Dozenten) in der Integrativen Supervision

Die Fragebögen V stellen Fragen zur Bewertung der Kompetenz und Performanz der Ausbilder. Dabei haben wir folgende Untergliederung vorgenommen: Fragebogen Va fragt nach der Kompetenz/Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr. Fragebogen Vd bezieht sich auf das 3. Ausbildungsjahr. Fragebogen Vc bezieht sich auf die Lehrsupervisoren/Dozenten im Aufbaucurriculum Supervision, Fragebogen Vd auf die Lehrsupervisoren/Dozenten der Lehr- /Co-supervision und Fragebogen Vf auf die Lehrsupervisoren/Dozenten der Methodik bzw. Theorie/Praxisseminare.

6.5.1 Fragebogen Va: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 48 zugrunde. Item 12, die Fragestellung nach der Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung der Lehrsupervisoren/Dozenten im Umgang mit den Ausbildungskandidaten bewerteten 29,2% der Befragten mit „sehr gut“ und 33,3% der Befragten mit „gut“ (insgesamt 62,5%) – ein erfreuliches Ergebnis. Jeweils Item 5, die Frage der Bewertung der personalen Performanz des Lehrsupervisors/Dozenten und Item 7, der Frage nach der Bewertung der supervisorischen Feldkompetenz bewerteten 25,0% der Befragten mit „sehr gut“. Hohe Werte im Bereich der Bewertungen mit „sehr gut“ (jeweils 22,9%) erhielten auch die Fragestellungen nach der Bewertung der Betreuung des Ausbildungsprozesses, die Bewertung der supervisorischen Kompetenz und die Bewertung der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten. Item 6, die Frage nach der Bewertung der didaktischen Fähigkeiten der Lehrsupervisoren und Dozenten und Item 12 die Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung der Lehrsupervisoren im Umgang mit den Ausbildungskandidaten bewerteten jeweils 4,2% der Befragten mit „mangelhaft“. Der beste Mittelwert wurde von Item 7 der Frage nach der Bewertung der supervisorischen Feldkompetenz erzielt (Mittelwert **1,96**). Die schlechtesten Mittelwerte erzielten die Fragen nach der Bewertung der didaktischen Fähigkeiten der Lehrsupervisoren/Dozenten (Mittelwert: **2,4**) und die Frage nach der Bewertung mit Übertragungs/Gegenübertragungspänomenen der Lehrsupervisoren/Dozenten. 67,6% bewerteten die Fragestellungen des Fragebogens mit „sehr gut“ (19,2%) und „gut“ (48,4%). 24,4% der Befragten bewerteten mit „befriedigend“, 6,4% mit „ausreichend“ und 1,6% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Va: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Ausbilder der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr lautet: **2,2**

Faktorenanalyse

Es ergaben sich zwei Faktoren, die zusammen 70,68% der Varianz erklären. Die Zuordnung der Item erfolgte anhand der nichtrotierten Lösung.

Faktor I bezieht sich auf die Bewertung der supervisorischen und personalen Kompetenz und Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten Fragen 1-7 und 10-14; Ladungen $\geq 0,71$)

Faktor II bezieht sich auf den Theorie-Input durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 8 und 9; Ladungen 0,74 und 0,78).

6.5.2 Fragebogen Vb: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 3. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 48 zugrunde. Den besten Einzelwert erhielt die Fragestellung nach der Bewertung der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten. 25,5% der Befragten bewerteten dies mit „sehr gut“. Danach folgen die Frage nach der Bewertung der personalen Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten mit 23,4% und die Frage nach der Bewertung der supervisorischen Feldkompetenz, 21,3% bewerteten dies mit „sehr gut“. Item 13, die Frage nach der Sorge um das Wohl des Klienten/Dozenten wurde von 78,7% mit „gut“ bewertet, eine hohe und erfreuliche Bewertung. Ferner liegen bei den Bewertungen mit „gut“ die Fragestellung nach der Betreuung des Ausbildungsprozesses durch die Lehrsupervisoren/Dozenten mit 76,6% und die Frage nach der Bewertung der supervisorischen Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten (70,2% der Befragten bewerteten mit „gut“) vorne. Bei diesem Fragebogen ist im Vergleich zu anderen Fragebögen eine relativ hohe Anzahl von Bewertungen mit „mangelhaft“ vorzufinden. Insgesamt erhielten 9 von 14 Items Bewertungen in diesem Bereich, jeweils um die 2% der Befragten bewerteten hier mit „mangelhaft“. Die besten Mittelwerte sind bei den Fragestellungen nach der Bewertung der supervisorischen Feldkompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Mittelwert: **1,91**), der Frage nach der Bewertung der Sorge um das Wohl des Klienten-/Patientensystems (Mittelwert: **1,94**), der Frage nach der Bewertung der supervisorischen Kompetenz (Mittelwert **1,96**) und der Frage nach der Bewertung der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten (Mittelwert **1,98**) zu verzeichnen. Den schlechtesten Mittelwert erhielt die Frage nach der Bewertung des Umgangs mit Übertragungs-/Gegenübertragungsphänomenen (Mittelwert **2,3**). 79,5% der Befragten bewerteten den Fragebogen Vb mit „sehr gut“ (15,7%) und „gut“ (63,8), 16% mit „befriedigend“, 3,2% mit „ausreichend“ und 1,4% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Vb: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Ausbilder der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 3. Ausbildungsjahr lautet: **2,1**.

Faktorenanalyse

Es wurden drei Faktoren mit Eigenwert > 1 bei einer Gesamtvarianzaufklärung von 73,06% extrahiert.

Faktor I bezieht sich auf die Bewertung der supervisorischen und personalen Kompetenz und Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten Fragen 1-6 und 11-14; Ladungen $\geq 0,60$)

Faktor II beinhaltet die Fragen 6,7, und 10, lässt sich aber nicht interpretieren.

Faktor III bezieht sich auf den Theorie-Input durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 8 und 9; Ladungen 0,87 und 0,89).

6.5.3 Fragebogen Vc: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im Aufbaucurriculum Supervision

Der Auswertung liegt ein N von 26 zugrunde. Den besten Mittelwert erhielt bei diesem Fragebogen die Fragestellung nach Bewertung der supervisorischen Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Mittelwert: **1,88**). Die Fragestellungen nach der Bewertung der supervisorischen Kompetenz (Item 3) und die Frage nach der Bewertung der personalen Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten liegen mit jeweils einem Mittelwert von **1,92** an zweiter Stelle. Die schlechtesten Mittelwerte tauchen bei der Fragestellung nach der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten im Aufbaucurriculum (Mittelwert: **2,46**), der Frage nach der Bewertung der didaktischen Fähigkeiten (Mittelwert: **2,42**) und der Frage nach der Bewertung der Qualität der von den Lehrsupervisoren/Dozenten eingebrachten Theorie-Inputs (Mini-Lectures) Mittelwert **2,38** auf. 73,3% bewerteten den Fragebogen Vc mit „sehr gut“ (13,8%) und „gut“ (59,5), 23,7% mit „befriedigend“, 2,8% mit „ausreichend“ und nur 0,3% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Vc: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Ausbilder im Aufbaucurriculum lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Es wurden hier fünf Faktoren die jeweils mehr als 5% der Varianz erklären gefunden. Vier davon lassen sich interpretieren. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I bezieht sich auf die Qualität und Quantität der Theorievermittlung durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 1, 6, 8, 9; Ladungen $\geq 0,71$).

Faktor II fokussiert die supervisorische Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 2, 12, 13; Ladungen $\geq 0,72$).

Faktor III bezieht sich auf die supervisorische Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten und umfasst nur Frage 3 mit einer Ladung von 0,92

Faktor IV (Frage 4, 5, 10; Ladungen $\geq 0,52$) bezieht sich auf die personale Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten.

6.5.4 Fragebogen Vd: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 10 zugrunde. Mit **1,6** (Mittelwert) erhielten hier die Fragen nach der Bewertung der supervisorischen Kompetenz, der supervisorischen Performanz, der personalen Kompetenz und der personalen Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten während der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe die besten Mittelwerte. Die Frage nach der Bewertung der Betreuung des Ausbildungsprozesses durch die Lehrsupervisoren/Dozenten während dieser Phase der Ausbildung erhielt den zweitbesten Mittelwert mit **1,7**. Die Fragen nach der Bewertung der Ko-respondenzfähigkeit bzw. Diskursfähigkeit der Lehrsupervisoren/Dozenten im Umgang mit den Ausbildungskandidaten sowie die Frage nach der Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung der Lehrsupervisoren/Dozenten während des 4. und 5. Jahres der Ausbildung erhielten mit **2,0** die schlechtesten Mittelwerte. Dieser Bogen erhielt den insgesamt höchsten Wert bei der Bewertung mit „sehr gut“. 36,4% bewerteten die Fragen die-

ses Fragebogen mit sehr gut. 53,6% der Befragten bewerteten mit gut, so daß hier insgesamt 90% der Befragten den Fragebogen mit „sehr gut“ bzw. „gut“ bewerteten. Lediglich 5,7% bewerteten die Fragen mit „befriedigend“ und 4,3% mit „ausreichend“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Vd: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4 und 5. Ausbildungsjahr lautet: **1,8**.

Faktorenanalyse

Bei einem N von lediglich 10 Befragten führt eine Faktorenanalyse über 14 Items kaum zu sinnvollen Ergebnissen.

6.5.5 Fragebogen Ve: Lehrsupervisoren/Dozenten der Lehr- /Co-supervision

Der Auswertung liegt ein N von 65 zugrunde. Die Frage nach der Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung der Lehrsupervisoren/Dozenten in der Lehr- /Co-supervision erhielt von 20,0% der Befragten die Bewertung „sehr gut“. 18,5% bewerteten die Frage nach der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten mit „sehr gut“ und 13,8% die Frage nach der Bewertung des Umgangs mit Übertragungs-/Gegenübertragungsphänomenen der Lehrsupervisoren/Dozenten während der Lehr- /Co-supervision. An der Spitze der Bewertungen mit „gut“ steht die Fragestellung nach der Bewertung der Betreuung des Ausbildungsprozesses durch die Lehrsupervisoren/Dozenten. 81,5% bewerteten dies mit „gut“. 75,4% der Befragten bewerteten die supervisorische Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten mit „gut“ und jeweils 72,3% die Fragen nach der Bewertung der didaktischen Fähigkeiten und der Sorge um das Wohl der Klienten/-Patientensystems. Die schlechteste Einzelbewertung erhielt Item 8, die Frage nach der Bewertung der Quantität der von den Lehrsupervisoren/Dozenten eingebrachten Theorie-Inputs. 3,1% der Befragten bewerteten dies mit „mangelhaft“. Insgesamt bewerteten 72,8% die Fragen des Fragebogens Ve mit „sehr gut“ (10,5%) und „gut“ (62,3%). 23,2% bewerteten die Fragen mit „befriedigend“, 3,4% mit „ausreichend“ und 0,6% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Ve: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten der Lehr- /Co-supervision lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Es wurden hier drei Faktoren die jeweils mehr als 5% der Varianz erklären gefunden. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I bezieht sich auf die personale Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Fragen 7, 11 -14; Ladungen $\geq 0,52$)

Faktor II bezieht sich auf die Qualität und Quantität der Theorievermittlung durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 6, 8, 9, 10; Ladungen $\geq 0,64$).

Faktor III fokussiert die supervisorische Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 1-3; Ladungen $\geq 0,71$).

Die Item 4 und 5 konnten nicht eindeutig zugeordnet werden.

6.5.6 Fragebogen Vf: Lehrsupervisoren/Dozenten der Methodik bzw. Theorie/Praxisseminare

Der Auswertung liegt ein N von 70 zugrunde. Mit 22,9% erhielt Item 12, die Frage nach der Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung der Lehrsupervisoren/Dozenten im Umgang mit den Ausbildungskandidaten den höchsten Wert bei den Bewertungen mit „sehr gut“. Die Fragestellungen nach der Bewertung der supervisorischen Kompetenz (Item 2), der didaktischen Fähigkeiten (Item 6), der supervisorischen Feldkompetenz (Item 7) und der Quantität der von den Lehrsupervisoren/Dozenten eingebrachten Theorie-Inputs (Item 8) wurde von jeweils 17,1% der Befragten mit „sehr gut“ bewertet. 71,4% der Befragten bewerteten die Frage nach der Betreuung des Ausbildungsprozesses durch die Lehrsupervisoren/Dozenten mit „gut“, 68,6% die Frage nach der Bewertung der supervisorischen Performanz und 67,1% die Frage nach der supervisorischen Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten in den Methodik bzw. Theorie/Praxisseminaren. Den schlechtesten Einzelwert erhielt die Frage nach der Bewertung der Ko-responsenz bzw. Diskursfähigkeit der Lehrsupervisoren/Dozenten. 1,4% bewerteten dies mit „mangelhaft“. Den besten Mittelwert erhielt Item 2, die Frage nach der Bewertung der supervisorischen Kompetenz mit einem Mittelwert von **2,0**. An zweiter Stelle liegen die Fragen nach der Bewertung der menschlichen Grundhaltung und Wertschätzung und die Frage nach der Bewertung der Souveränität der Lehrsupervisoren/Dozenten im Umgang mit den Ausbildungskandidaten (Mittelwert jeweils **2,04**). Den schlechtesten Mittelwert erhielt Item 1, die Frage nach der Bewertung der Betreuung des Ausbildungsprozesses durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Mittelwert: **2,31**). Der Gesamtmittelwert der Fragebogens Vf: Bewertung von Kompetenz/Performanz der Lehrsupervisoren/Dozenten der Methodik bzw. Theorie/Praxisseminare lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Es wurden vier Faktoren die jeweils mehr als 5% der Varianz erklären gefunden. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I fokussiert die personale Kompetenz und Feldkompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 1, 5, 7, 10, 11; Ladungen $\geq 0,47$).

Faktor II bezieht sich auf die Qualität und Quantität der Theorievermittlung durch die Lehrsupervisoren/Dozenten (Frage 6, 8, 9, 14; Ladungen $\geq 0,53$).

Faktor III bezieht sich auf die supervisorischen Kompetenz der Lehrsupervisoren/Dozenten in Verbindung mit der personalen Kompetenz (Frage 2-4; Ladungen $\geq 0,64$).

Faktor IV beinhaltet die Frage 12 und 13 (Ladung 0,82 und 0,84) und bezieht sich auf die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung der Lehrsupervisoren/Dozenten.

6.5.7 Übersicht über die Bewertung der Kompetenz/Performanz der Ausbilder (Lehrsupervisor, Dozent)

| | Sehr gut | gut | befriedigend | ausreichend | Mangelhaft | Gesamtmittelwert |
|--|----------|-------|--------------|-------------|------------|------------------|
| Fragebogen Va: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr N=48 | 19,2% | 48,4% | 24,4% | 6,4% | 1,6% | 2,2 |
| Fragebogen Vb: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 3. Ausbildungsjahr N=47 | 15,7% | 63,8% | 16,0% | 3,2% | 1,4% | 2,1 |
| Fragebogen Vc: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im Aufbaucurriculum N=26 | 13,8% | 59,5% | 23,7% | 2,8% | 0,3 | 2,1 |
| Fragebogen Vd: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr N=10 | 36,4% | 53,6% | 5,7% | 4,3% | - | 1,8 |
| Fragebogen Ve: Lehrsupervisoren/Dozenten der Lehr-/Co-supervision N=65 | 10,5% | 62,3% | 23,2% | 3,4% | 0,6% | 2,2 |
| Fragebogen Vf: Lehrsupervisoren/Dozenten der Methodik bzw. Theorie/Praxisseminare N=71 | 14,2% | 58,2% | 24,6% | 3,0% | 0,1% | 2,2 |

Abb. 4: Übersicht über die Bewertung der Kompetenz/Performanz der Ausbilder (Lehrsupervisor, Dozent)

Der Fragebogen Vd: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr erhielt, wie die Übersicht zeigt, die höchsten Werte der Bewertungen mit „sehr gut“ (36,4%). Mit einem Abstand von ca. 16% folgt der Fragebogen Va: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr bei dem 19,2% die Fragen mit „sehr gut“ bewerteten. Bei den Bewertungen mit „gut“ steht der Fragebogen Vb: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 3. Ausbildungsjahr mit 63,8% an der Spitze. Die höchsten Werte im Bereich der Bewertung mit „mangelhaft“ erhielten die Fragebögen Va: und Vb. Gar keine Bewertungen mit „mangelhaft“ erhielt der Fragebogen Vd: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr. Vergleicht man die Mittelwerte so wurde der Fragebogen Vd: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe in der Diplomstufe 4. und 5. Ausbildungsjahr mit einem Mittelwert von 1,8 am besten bewertet, gefolgt vom Fragebogen Vb: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im 3. Ausbildungsjahr und Fragebogen Vc: Lehrsupervisoren/Dozenten der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe im Aufbaucurriculum. (Mittelwert: jeweils 2,1). Ermittelt man den Wert der Bewertung für alle hier abgefragten Ausbildungsgruppen so ergibt sich ein Gesamtmittelwert „Ausbildungsgruppen) von 2,1.

6.6 Fragebogen VIa: Bewertung der Theoriestudiengruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 46 zugrunde. Die besten Einzelwerte mit „sehr gut“ erhielten bei diesem Fragebogen die Fragen nach der Bewertung des Lernens in einer fortlaufenden Theoriestudiengruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr (17,4%), die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem in der Theoriestudiengruppe Referenztheorien zur Integrativen Supervision thematisiert wurden (15,2%) und die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem spezifische Integrative Supervisionskonzepte für die Teamsupervision thematisiert und besprochen wurden 13,0%. Jeweils 43,5% bewerteten die Frage der Bewertung des Ausmaßes in welchem in der Theoriestudiengruppe supervisionsrelevante klinische Bezüge (Item 5) und spezifische Integrative Supervisionskonzepte für die Einzelsupervision (Dyade) (Item 6) thematisiert und besprochen wurden mit „gut“. Den höchsten negativen Einzelwert erhielt Item 5, die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem in der Theoriestudiengruppe supervisionsrelevante klinische Bezüge thematisiert und besprochen wurden. 10,9% der Befragten bewerteten dies mit „mangelhaft“. Auch die Frage nach dem Ausmaß, in welchem spezifische Integrative Supervisionskonzepte für die Organisations- und Institutionssupervision

thematisiert wurden, erhielt einen relativ hohen negativen Einzelwert: 8,7% bewerteten dies mit „mangelhaft“. Die Mittelwerte sind bei diesem Fragebogen relativ schlecht. Bester Mittelwert erreicht mit **2,35** (Item 9), die Frage nach dem Ausmaß in welchem in der Theoriestudiengruppe spezifische Methoden der Integrativen Supervision thematisiert und besprochen wurden. Der schlechteste Mittelwert **2,83** ist bei der Fragestellung nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem spezifisch Integrative Supervisionskonzepte für die Organisations- und Institutionssupervision thematisiert und besprochen wurden zu verzeichnen. 10,9% bewerteten den Fragebogen insgesamt mit „sehr gut“ und 40,1% mit „gut“. 33,6% bewerteten mit „befriedigend“ und 11,4% mit „ausreichend“. Mit „mangelhaft“ wurden die Fragestellungen des Fragebogens von 4,1% der Befragten bewertet. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens VIa: Bewertung der Theoriestudiengruppe im 1. und 2. Ausbildungsjahr lautet: **2,6**.

Faktorenanalyse

Es wurden vier Faktoren die jeweils mehr als 5% der Varianz erklären gefunden. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I bezieht sich Thematisierung von verschiedenen Referenztheorien und Integrativen Supervisionskonzepten (Fragen 2, 4-6, 8; Ladungen $\geq 0,62$)

Faktor II Thematisierung spezifischer Integrativer Konzepte und Methoden der Integrativen Supervision (Fragen 7 und 9; Ladungen 0,82 und 0,87).

Faktor III bezieht sich auf das Lernen in der Theoriestudiengruppe und umfasst die Fragen 1 und 3 mit den Ladungen 0,66 und 0,86).

6.7 Fragebogen VIb: Bewertung der Theoriestudiengruppe im 3. Ausbildungsjahr

Der Auswertung liegt ein N von 46 zugrunde. 30,4% der Befragten bewerteten Item 6, die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem spezifische Integrative Supervisionskonzepte für die Einzelsupervision (Dyade) im 3. Ausbildungsjahr in der Theoriestudiengruppe thematisiert und besprochen wurden mit „sehr gut“. 28,3% die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem Referenztheorien zur Integrativen Supervision besprochen wurden. 59,1% der Befragten bewerten die Frage nach dem Ausmaß in welchem spezifische Methoden der Integrativen Supervision besprochen wurden und 56,1% die Frage nach dem Ausmaß in welchem Ausmaß Lernen in der Theoriestudiengruppe insgesamt stattfand mit „gut“. Eine Bewertung mit „mangelhaft“ erhielten jeweils Item 2, 4,5 und 6. Der beste Mittelwert ist bei Item 1 zu verzeichnen. Die Frage in welchem Ausmaß Lernen in der Theoriestudiengruppe insgesamt stattfand erzielte einen Mittelwert von **2,04**. Den zweitbesten Mittelwert erzielte die Fragestellung in welchem Ausmaß in der Theoriestudiengruppe Integrative Supervisionskonzepte für die Einzelsupervision (Dyade) thematisiert wurden (Mittelwert: **2,07**). Den schlechtesten Mittelwert erzielte Item 5, die Frage nach dem Ausmaß, in welchem supervisionsrelevante klinische Theoriebezüge besprochen wurden (Mittelwert **2,52**). Der Gesamtmittelwert der Fragebogens VIb: Bewertung der Theoriestudiengruppe im 3. Ausbildungsjahr lautet: **2,2**.

Faktorenanalyse

Es wurden zwei Faktoren die jeweils mehr als 5% der Varianz erklären gefunden. Die Zuordnung der Items erfolgte anhand der rotierten Lösung (Varimax-Rotation).

Faktor I bezieht sich Thematisierung von verschiedenen Referenztheorien und Integrativen Supervisionskonzepten und -methoden (Fragen 5-9; Ladungen $\geq 0,59$).

Faktor II fokussiert die Thematisierung von sozialpsychologische und organisationssoziologische Theoriebezüge (Frage 1-4; Ladungen $\geq 0,48$).

6.8 Fragebogen VII: Kommentare

Die wiedergegebenen Kommentare aus Fragebogen VII werden hier nicht wiedergegeben. Insgesamt wurden von diesen Fragebögen N=25 ausgefüllt. Die Kommentare und Anregungen können bei Oeltze 2001 nachgelesen werden.

6.9 Fragebogen VIII: Fragen zum Fort- und Weiterbildungsbedarf der Supervisoren

Der Auswertung liegt ein N von 71 zugrunde. Der Fragebogen beinhaltet Fragestellungen zur Erhebung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs der befragten Supervisoren. Die Ergebnisse dieses Fragebogens wurden an anderem Ort dargestellt (Petzold, Öltze, Ebert 2001),.

Generell ist 49,3% der Befragten Fort- und Weiterbildung „sehr wichtig“ und „wichtig“47,9%. Nur für 2,8% ist generelle Fort- und Weiterbildung „unwichtig“. 6.10

Fragebogen IX: Fragen zur intendierten Ausbildungsreform der DGSv

Fragebogen IX stellt 17 Fragen zur intendierten Ausbildungsreform der DGSv. Unter einem weiteren Punkt war es den Befragten möglich, eigene Ideen und Vorschläge zur weiteren Qualifizierung einzubringen. Der Auswertung liegt ein N

von 71 zugrunde. Die Beantwortung dieses Fragebogens zeigt einen erheblichen Dissens mit den bislang publizierten Vorstellungen der DGSv. Die Ergebnisse wurden an anderem Ort vorgestellt (Petzold, Öltze, Ebert 2001)

6.11 Fragebogen X: Fragen für das Supervisandensystem

Der Auswertung liegt ein N von 38 zugrunde. Die Fragebögen sollten von den angeschriebenen Supervisoren und Ausbildungskandidaten an das Supervisandensystem (Beraterinnen, Psychotherapeutinnen, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte, etc.) mit der Bitte diese auszufüllen weitergegeben werden. Nach dem Ausfüllen wurden die Fragebögen auf direktem Wege an die Forschungsstelle des FPI/EAG zurückgesendet.

Bei den Fragen 1 bis 4 konnten die Befragten durch Ankreuzen die Parameter „immer“, „gelegentlich“ und „nie“ kenntlich machen. Die Fragen 10 bis 19 geben den schon bekannten Zahlenstrahl (5-1, 1-5) zur Bewertung vor.

Auf die Frage ob die Supervisanden ihre Klienten/Patienten fragen, ob sie den Beratungs-/Therapieprozeß in der Supervision vorstellen dürfen (Frage 1) antworteten 29,0% mit „immer“, 44,7% mit „gelegentlich“ und immerhin 26,3% mit „nie“.

Die Frage 2 stellt die Frage, ob die Supervisanden Beratungs- /Therapieprozesse vorstellen, ohne die jeweiligen Klienten/Patienten vorher um Zustimmung gefragt zu haben. Hier sagen 23,7% „immer“, 44,7% „gelegentlich“ und 31,6% „nie“. Lediglich 1/3 der Befragten holt sich also „immer“ die Zustimmung der Klienten/Patienten bevor sie einen Beratungs- oder Therapieprozess in der Supervision vorstellen.

Auch die Frage 3 bezieht sich auf die Zustimmung der Klienten/Patienten, den Beratungs- /Therapieprozess in der Supervision vorstellen zu dürfen. Hier wird speziell danach gefragt, ob die Supervisanden sich eine schriftliche Schweigepflichtentbindung für die Supervision von den Klienten/Patienten geben lassen. 15,8% sagten, dies täten sie „immer“, 7,9% „gelegentlich“ und die große Mehrheit nämlich 76,3% der Befragten äußerte, daß sie sich „nie“ eine solche Schweigepflichtentbindung geben lässt. Über 2/3 der Befragten lassen sich also „nie“ eine Schweigepflichtentbindung geben.

Auf die Frage ob Klienten/Patient die Supervisoren schon einmal gefragt haben, ob sie Dinge aus der Beratung/Behandlung in eine Supervision einbringen antworteten lediglich 5,3% mit „immer“, 7,9 mit „gelegentlich“ und 76,3% mit „nie“. Auch hier zeigen 2/3 der Klienten/Patienten kein Interesse daran, ob der Beratungs-Therapieprozess an dem sie als Klienten/Patienten beteiligt sind mit Dritten im Rahmen einer Supervision besprochen wird.

Frage 5 bezieht sich darauf, ob der Berater/Therapeut den Klient/Patient erneut um die Zustimmung fragt, dies in der Supervision vorstellen zu dürfen, wenn die Fragestellungen und Problembereiche die auftauchen durch eine besondere Intimität gekennzeichnet sind. Hier antworteten 23,7% der Befragten mit „immer“, 21,0% mit „gelegentlich“ und 55,3% mit „nie“.

Die Frage, ob die Supervisanden die Ergebnisse der Supervision in die Klienten-/Patientenarbeit einbringen wurde von 36,8% mit „immer“, von 55,3% mit „gelegentlich“ und von 7,9% mit „nie“ beantwortet. Über 1/3 der Befragten bringt also immer die Ergebnisse der Supervision in die direkte Klienten-/Patientenarbeit ein. Immerhin sind es auch noch 55,3% die dies zumindestens gelegentlich tun.

Die Frage 7 bezieht sich darauf, ob die Supervisanden, wenn sie Ergebnisse der Supervision in die Klienten-/Patientenarbeit einbringen, diese gegenüber den Patienten auch kennzeichnen. Hier liegen folgende Ergebnisse vor: Nur 7,9% der Befragten kennzeichnen, wenn sie Ergebnisse der Supervision in die Klienten- /Patientenarbeit einbringen. 44,7% machen dies „gelegentlich“ und die größte Anzahl der Supervisanden nämlich 47,4% kennzeichnet dies nicht.

Die Frage 8 fragt danach, ob sich der Supervisor mit emotionaler Anteilnahme und persönlichem Interesse in der Supervision nach dem Befinden des Supervisanden erkundigt. 55,3%, also über die Hälfte der Supervisanden beantwortete dies mit „immer“. 36,8% meinten „gelegentlich“ und 7,8% gaben „nie“ an.

Frage 9 fragt danach, ob sich der Supervisor mit emotionaler Anteilnahme und persönlichem Interesse in der Supervision nach dem Befinden der Klienten/Patienten erkundigt. Hier sieht das Ergebnis dann schon anders aus. Nur 26,3% der Supervisanden antworteten hier mit „immer“, 60,5% mit „gelegentlich“ und immerhin 13,2% mit „nie“. Das Befinden der Klienten/Patienten scheint somit nicht so sehr im Fokus der Supervisoren zu stehen. Sie scheinen ein größeres Augenmerk auf die Befindlichkeit ihrer Supervisanden zu legen.

Die Fragen 10-19 fragen mit Hilfe des Zahlenstrahls bei den Supervisanden ab, inwieweit sie Supervision als hilfreich, nützlich und entlastend erlebt haben. Ferner werden das Ausmaß der Erhöhung der Mehrperspektivität, der Fähigkeit eine exzentrische Position einzunehmen und Auswirkungen der Supervision auf die professionelle Entwicklung abgefragt. Den besten Einzelwert erhielt die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision als nützlich für die professionelle Weiterentwicklung erlebt wurde (agogische Dimension). 44,8% bewerteten dies mit „sehr gut“. Einen weiteren guten Wert erzielt Item 10, die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in dem die Supervision als Entlastung erlebt wurde. 43,3% bewerteten dies mit „sehr gut“ und 44,8% mit „gut“. Auch Item 17, die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in dem Supervision zur Selbstreflexion angeleitet hat erhielt im Bereich von „sehr gut“ mit 41,8% einen hohen Einzelwert. Negativ fällt insbesondere Item 16 auf. Die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision zu politischen Aktivitäten angeregt hat, werteten 34,3% der Supervisanden mit „mangelhaft“. Hier ist auch der schlechteste Mittelwert der gesamten Befragung zu finden (Mittelwert: **3,42**). Den besten Mittelwert dagegen erhält die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision als Entlastung erlebt wurde (psychohygienische Dimension). Diese Fragestellung erzielte einen Mittelwert von **1,69**. Die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision bedeutsam für das Aufzeigen von psychodynamischen Perspektiven und Bewußtmachen von unbewußten Anteilen in Kommunikations- und Interaktionsprozessen erlebt wurde (analytische Dimension) und die Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision als nützlich bei der Verbesserung der Anwendung von Interventionsmethoden und -techniken erlebt wurde erhielten mit jeweils **1,9** gute Bewertungen. Auch die Frage nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervisanden die Supervision als Möglichkeit erlebt haben, konkrete Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten zu entwickeln erhält den guten Mittelwert von **1,91**. Neben dem schon be-

nannten schlechten Mittelwert von **3,42** bei Item 16 erzielt die Fragestellung nach der Bewertung des Ausmaßes in welchem die Supervision Perspektiven und Handlungsimpulse zum Verstehen des gesamtgesellschaftlichen Kontextes den Supervisanden gegeben hat einen schlechten Mittelwert von **2,46**. Insgesamt bewerteten 69,8% der Supervisanden die Fragen 10-19 mit „sehr gut“ (31,9%) und „gut“ (37,9). 19,4% bewerteten mit „befriedigend“, 6,6% mit „ausreichend“ und 4,2% mit „mangelhaft“. Der Gesamtmittelwert der Fragebogens X: Fragen an das Supervisandensystems (Fragen 10-19) lautet **2,4**.

6.12 Fragebogen XI: Fragen für das Klienten-/Patientensystem

Der Auswertung liegt ein N von 27 zugrunde. Die Fragebögen sollten von den angeschriebenen Supervisoren und Ausbildungskandidaten an das Klienten-/Patientensystem (Patientinnen, Klienten, Ratsuchende Mitarbeiter etc.) mit der Bitte diese auszufüllen weitergegeben werden. Nach dem Ausfüllen wurden die Fragebögen auf direktem Wege an die Forschungsstelle des FPI/EAG zurückgesendet.

Die erste Fragestellung fragt danach, ob die Berater /Therapeuten die Patienten/Klienten über das Ziel und den Sinn einer Supervision generell informieren. Hier antworteten 63% der Befragten mit „ja“ und 37% mit „nein“.

Frage 2 fragt die Patienten/Klienten, ob sie es für sinnvoll halten, daß ihr Berater/Therapeut an einer Supervision teilnimmt. 88,9%, also eine große Mehrheit, halten dies für sinnvoll.

Frage 3 bezieht sich darauf, ob die Berater/Therapeuten die Patienten/Klienten gefragt haben, ob sie grundsätzlich Themen aus ihrer Beratung/Therapie in einer Supervision vorstellen dürfen. 66,7% antworteten mit „ja“, sie sind gefragt worden und 33,3% mit „nein“, sie sind nicht gefragt worden. Dabei gaben lediglich 18,5% an ihre Zustimmung schriftlich gegeben zu haben. Die große Mehrheit von 81,5% gab an, ihre Zustimmung mündlich gegeben zu haben (Frage 4).

Auf die Frage hin, ob es Themen gibt, die die Patienten/Klienten nicht in der Supervision behandelt wissen wollen gaben 51,8% an, daß sie bei bestimmten Themen nicht wollen, daß sie in der Supervision thematisiert werden. 48,2% gaben an, daß grundsätzlich alle Themen in der Supervision angesprochen werden können.

Frage 6 bat die Patienten/Klienten einige dieser Themen, die ihrer Meinung nach nicht in der Supervision angesprochen werden sollten zu benennen. Insgesamt gab es fünf Nennungen, die bei Oeltze 2001 nachgelesen werden können.

Frage 7 bezieht sich auf die Frage, ob Patienten/Klienten von ihrem Berater/Therapeut erwarten, daß er bei sehr persönlichen und intimen Themenbereichen jeweils erneut um Zustimmung fragt, diese in der Supervision vorstellen zu dürfen. 66,7% der Befragten waren der Meinung, daß der Berater/Therapeut jeweils erneut um Zustimmung fragen sollte und 33,3% verneinten dies.

Auf die Frage hin (Frage 8) ob die Klienten/Patienten glauben, daß die Supervision ihres Beraters/Therapeut Einfluß auf ihre eigene Beratung/Therapie habe antworteten die große Mehrheit von 92,6% mit „ja“. Lediglich 7,4% glaube, daß die Supervision keinen Einfluß auf die eigene Therapie/Beratung habe.

Frage 9 bezieht sich auf die Kennzeichnung der Ergebnisse der Supervision, wenn sie vom Berater/Therapeut in der Beratungs-/Therapieprozess eingebracht werden. Nur 18,5% gaben an, daß ihr Berater/Therapeut die Ergebnisse der Supervision, wenn er sie in den Beratungs-/Therapieprozess einbringt, mit „immer“ kennzeichnet. 44,4% meinten, daß ihr Berater/Therapeut dies „gelegentlich“ tue und immerhin 37% sind der Ansicht dies geschehe durch ihren Berater/Therapeuten „nie“.

Auf die Frage, ob die Patienten/Klienten bei ihrem Therapeut/Berater schon mal eine Veränderung wahrgenommen haben, die sie auf eine Supervision zurückführen, (Frage 10) antworteten 33,3% mit „ja“ und 66,7% mit „nein“. Die Mehrheit von 2/3 der Patienten/Therapeuten die hier befragt wurde hat also persönlich und direkt noch keine Auswirkungen der Supervision bei ihren Beratern /Therapeuten wahrgenommen.

Frage 11 richtete sich nun an diejenigen die eine Veränderung wahrgenommen hatten. Unter neun vorgegeben Bereichen konnten Sie nun bei Frage 11 ankreuzen, in welchem Bereich sie die Veränderung wahrgenommen hatten. Folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Bereiche und die Anzahl ihrer Nennung. Die Anzahl der Nennungen insgesamt betrug 62. Doppelnennungen wären möglich.

| Veränderungen die von Patienten/Klienten bei ihren Beratern/Therapeuten aufgrund von Supervision wahrgenommen wurden | |
|--|---------------------------|
| Bereiche | Anzahl der Nennungen in % |
| Zielgerichtetheit | 21,0% |
| Offenheit | 19,3% |
| Klarheit | 16,1% |
| Einfühlungsvermögen | 11,3% |
| Eindeutigkeit | 11,3% |
| Problemlösungskompetenz | 11,3% |
| Wertschätzung | 8,1% |
| Zusammenarbeit | 1,6% |
| Engagement | 0% |

Abb. 28: Übersicht: Veränderungen die von Patienten/Klienten bei ihren Beratern/Therapeuten

aufgrund von Supervision wahrgenommen wurden

Die Veränderungen, die wahrgenommen wurden, beziehen sich maßgeblich auf die Zielgerichtetheit der Berater/Therapeuten (21,0% der Nennungen) und die Offenheit (19,3% der Nennungen). Im weiteren wurden die Klarheit, die Eindeutigkeit und die Problemlösungskompetenz mit jeweils 11,3% der Nennungen benannt. Wertschätzung taucht lediglich mit 1,6% der Nennungen auf und das Engagement wurde gar nicht benannt.

6.13 Fragebogen XII: Fragen für Auftraggeber bzw. Träger der Supervision

Der Auswertung liegt ein N von 17 zugrunde. Die Fragebögen sollten von den angeschriebenen Supervisoren und Ausbildungskandidaten an Auftraggeber bzw. Träger der Supervision mit der Bitte diese auszufüllen weitergegeben werden. Nach dem Ausfüllen wurden die Fragebögen auf direktem Wege an die Forschungsstelle des FPI/EAG zurückgesendet. Auf die Frage an die Auftraggeber bzw. Träger der Supervision, ob sie glauben, daß die von Ihnen in Auftrag gegebene Supervision sich für ihre Mitarbeiter positiv auswirkt (Frage 1) antworteten 33,3% mit „sehr gut“ und 47,6% mit „gut“. Damit gehen insgesamt 80,9% der Befragten von einer sehr guten oder guten Wirkung der Supervision auf die Mitarbeiter aus. 19% sprachen sich für ein „befriedigend“ aus, gehen also auch noch von hinreichenden Auswirkungen der Supervision aus. Für „ausreichend“ und „mangelhaft“ entschied sich hier keiner der befragten Auftraggeber. Die Fragestellung erhält auch den besten Mittelwert dieses Fragebogen mit **1,86**.

Bei der 2. Frage sollte nun angekreuzt werden in welchem Bereich ihrer Mitarbeiter die Auftraggeber eine Veränderung registriert haben. Dabei wurden 9 Bereiche vorgegeben; unter Sonstiges konnten die Befragten Ergänzungen machen. Es sollten nicht mehr als drei Bereiche angekreuzt werden. Insgesamt erfolgten 60 Nennungen.

| Veränderungen die von Auftraggebern bzw. Trägern der Supervision bei ihren Mitarbeitern aufgrund von Supervision wahrgenommen wurden | |
|--|---------------------------|
| Bereiche | Anzahl der Nennungen in % |
| Zielgerichtetheit | 20,0% |
| Zusammenarbeit | 18,3% |
| Problemlösungskompetenz | 16,7% |
| Klarheit | 13,3% |
| Wertschätzung | 8,3% |
| Engagement | 6,7% |
| Einfühlungsvermögen | 6,7% |
| Offenheit | 5,0% |
| Eindeutigkeit | 5,0% |

Abb. 29: Übersicht: Veränderungen die von Auftraggebern bzw. Trägern der Supervision bei ihren

Mitarbeitern aufgrund von Supervision wahrgenommen wurden

Unter Sonstiges wurde lediglich von einem Befragten „Konfliktfähigkeit“ eingetragen.

Auf die Frage hin, ob zwischen Supervisor und den Supervisanden ein Kontraktgespräch stattgefunden hat (Frage 3) antworteten 64,7% mit „ja“ aber bei immerhin 35,3% der Befragten hatte kein Kontraktgespräch stattgefunden.

Bei der Frage, ob im Kontraktgespräch zwischen Supervisor, Supervisand und dem Auftraggeber Ziele für die Supervision festgelegt wurden, antworteten 53,0% , als etwas mehr als die Hälfte, mit „ja“. Bei 48% der Befragten wurde im Kontraktgespräch keine Ziele für die Supervision festgelegt. Bei denjenigen bei denen Ziele festgelegt wurden, handelte es sich um folgende (die Nennungen werden im Wortlaut wiedergegeben):

| Ziele die im Kontraktgespräch festgelegt wurden |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion der beruflichen Ideen ▪ Reflexion der Leitungsidentität ▪ Stärkung der personalen Kompetenz ▪ Fallbesprechung ▪ fallbezogenes Arbeiten ▪ Zusammenarbeit fördern ▪ Offenheit erreichen ▪ Ziele formulieren ▪ Evaluation ▪ Krisenintervention ▪ Balance zwischen Organisationsentwicklung, Beziehung und innerpsychischen Ebene |

Abb. 30: Übersicht: Ziele die im Kontraktgespräch festgelegt wurden

Frage 5 bezieht sich auf die Bewertung der Auswirkungen, der von den Auftraggebern in Auftrag gegebenen Supervision auf das Supervisandensystem (Berater, Psychotherapeuten, Angehörige psychosozialer und helfender Berufe, Führungskräfte etc.). Lediglich 2,5% gaben hier an, die Auswirkungen seien „sehr gut“. Jedoch 70% bewerteten die Auswirkungen mit gut und 27,5% mit „befriedigend“. Erfreulich ist, daß die Auftraggeber die Auswirkungen weder mit „ausreichend“ noch mit „mangelhaft“ beurteilten. Der Mittelwert bei dieser Fragestellung ist **2,25**.

Auch die Frage nach der Bewertung der Auswirkung der Supervision auf das Klientensystem (Patienten, Klienten, Ratsuchende, Mitarbeiter) (Frage 6) erhält einen recht guten Mittelwert von **2,19**. Dabei gehen insgesamt 71,4% der Befragten von „sehr guten“ (21,4%) und „guten“ (50%) Auswirkungen auf das Klientensystem aus. 16,7% bewerteten die Auswirkungen mit „befriedigend“ und 11,9% mit „ausreichend“.

Auf die Frage hin, ob regelmäßig am Ende der Supervision ein Auswertungsgespräch zwischen Supervisand, Supervisor und Auftraggeber geführt wird (Frage 7) antworteten 82,3% mit „nein“ eine erstaunlich hohe Zahl. Bei lediglich 17,7% der Befragten wurde bzw. wird ein Auswertungsgespräch über die Supervision geführt.

Bei der Frage nach den Kriterien für die Auswahl eines Supervisors und der Vergabe eines Supervisionsauftrages (Frage 8) wurden folgende Kriterien genannt (Mehrfachnennungen waren möglich):

| Kriterien für die Auswahl eines Supervisors und die Vergabe eines Supervisionsauftrages |
|---|
|---|

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ gute Ausbildung ▪ persönliche Sympathie ▪ Flexibilität ▪ schnelle Rückmeldung ▪ Bereitschaft für Abschlußbericht ▪ Persönlichkeit ▪ Titel ▪ Verfahren | <ul style="list-style-type: none"> ▪ persönlicher Eindruck, Verfahren ▪ Ausbildung, Kontextwissen ▪ Klarheit ▪ Feldkompetenz, Souveränität, Erfahrungshintergrund ▪ Teammitglieder suchen Supervisor aus ▪ Sympathie, Kompetenz ▪ Hochschulabschluß, Feldkompetenz ▪ Akzeptanz der Mitarbeiter |
|--|--|

Abb. 31: Übersicht: Kriterien für die Auswahl eines Supervisors und die Vergabe eines Supervisionsauftrages

Auf die Frage hin, ob bei der Auswahl des Supervisors die schulenspezifische Zugehörigkeit von Bedeutung gewesen sei (Frage 9), antworteten 64,7% mit „ja“ und 35,3% mit „nein“. Von den 67,7% der Befragten, die mit „ja“ geantwortet haben gaben diese folgende Schulen an: drei Personen gaben die systemische Supervision an und 13 Personen die Integrative/methodenübergreifende Supervision. Die psychoanalytische, verhaltenstherapeutische und humanistisch-psychologische Supervision wurde nicht angegeben. Das Votum der hier Befragten zielt also eindeutig auf die Integrative/methodenübergreifende Supervision. An zweiter Stelle folgt dann die systemische Supervision.

Frage 10 bezieht sich auf die Bewertung der Erfahrungen mit dem Einsatz der Integrativen Supervision. Hier wurde der beste Mittelwert dieses Fragebogens mit einem Wert von **1,78** erzielt. 36,6% gaben an, ihre Erfahrungen seien „sehr gut“ und 48,8% gaben sie mit „gut“ an. 14,6% bezeichneten ihre Erfahrungen mit „befriedigend“.

Frage 11 eruiert, ob der Grundberuf des Supervisors Einfluß auf die Wahl eines Supervisors durch die Auftraggeber hat. 64,7% gaben an, daß der Grundberuf des Supervisors keinen Einfluß auf die Wahl ausübe und 35,3% verneinten dies.

Auf die Frage hin, welcher Grundberuf die Wahl positiv beeinflusse (Frage 12) wurden folgende Berufe beannt (Mehrfachnennungen waren möglich):

| Grundberufe die die Wahl eines Supervisors positiv beeinflussen | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplom Pädagoge ▪ Diplom Psychologe ▪ Pfarrerin | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sozialarbeiter/Sozialpädgoge ▪ Sozialwissenschaftler |

Abb. 32: Übersicht: Grundberufe die die Wahl eines Supervisors positiv beeinflussen

Auf die Frage hin, ob das Ausbildungsinstitut an dem der Supervisor seine Ausbildung absolviert hat Einfluß auf die Wahl des Supervisors hat (Frage 13), antwortete eine große Mehrheit von 82,3% mit „nein“. Nur bei 17,7% der Befragten hat das Ausbildungsinstitut an dem der Supervisor seine Ausbildung absolviert hat für die Auswahl eine Bedeutung. Bei der Frage welchem Ausbildungsinstitut die Auftraggeber den Vorzug geben würden (Frage 14) entschieden sich sieben für die Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung (EAG/FPI) und einer entschied sich für das Institut für Beratung und Supervision (IBS).

Frage 15 wollte die Bedeutung der Zugehörigkeit des Supervisors zu einem Fachverband aus der Sicht der Auftraggeber abfragen. Diese Frage erhielt mit **3,0** den schlechtesten Mittelwert dieses Fragebogens. 23,8% der Befragten bewerteten hier mit „mangelhaft“. Sie halten also eine Mitgliedschaft für unnötig und unwichtig. 1/3 der Befragten bewerteten dies mit „sehr gut“ (19%) und „gut“ 14,3%. Sie halten folglich die Mitgliedschaft für sehr wichtig, notwendig und gut. Ein weiteres gutes drittel 38,1% bewertete diese Fragestellung mit „befriedigend“.

Bei der Frage welchem Fachverband die Befragten den Vorzug geben würden (Frage 16), sprachen sich 4 Personen für die DGSV und zwei Personen für die European Association für Supervision aus.

6.14 Ergänzungen durch halbstandardisierte Interviews einer qualitativen Untersuchung mit den ausgebildeten Supervisoren

Um die quantitativ erhobenen Daten abzurunden und vertiefend auszuleuchten wurde eine qualitative Ergänzungsexploration vermittels Interviews mit einen halbstandardisierten Leitfaden durchgeführt. Es wurden 10 Personen (5 Frauen und 5 Männer) die eine Ausbildung zum „Integrativen Supervisor/Supervisorin“ absolviert hatten per Telefon befragt. Folgende Fragen wurden thematisiert:

- **Wie haben sie sich als Persönlichkeit entwickelt?**
- **Wie haben sie sich professionell entwickelt**
- **Wie entwickeln sich Ihre Supervisanden?**
- **Wie entwickeln sich deren Klienten/Patienten durch die Supervision?**

Die durchaus ergiebigen Interviews zeigen insgesamt eine sehr differenzierte und durchweg positive Ausrichtung. Die Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchung wurden an anderem Ort dargestellt (Ebert, Oelzle, Petzold 2002).

7 Abschließende Überlegungen

Die durchschnittliche Zufriedenheit der befragten Supervisoren und Ausbildungskandidaten ist mit einem Gesamtmittelwert von **2,18** über alle Items des Fragebogens hoch bis sehr hoch. Mit diesem Gesamtergebnis anhand der subjektiven Bewertung der differenzierten Fragebögen ist die Qualität Aus- und Weiterbildung zum Integrativen Supervisor als sehr hochwertig einzuschätzen.

Die didaktische Arbeit und die zwischenmenschliche Performanz der Lehrsupervisoren und Dozentinnen als zwei erfasste Qualitätsbereiche werden von den ehemaligen und derzeitigen Teilnehmern der Ausbildung in Integrativer Supervision mit dem Gesamtmittelwert **2,1** ebenfalls ausgesprochen positiv bewertet. Dieser erfreuliche Wert spricht für die hohe Kompetenz und Performanz der Lehrsupervisoren und Lehrsupervisorinnen in Theorie und Praxis.

Auch der Gesamtmittelwert der Bewertung der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe ist sehr erfreulich. Mit einem Gesamtmittelwert von **2,2** scheint in diesem Teil der Supervisorenausbildung die Vernetzung von Selbsterfahrung und persönlichem Prozess, der Vermittlung von theoretischem Wissen aus dem Bereich der Integrativen Supervision und den verschiedenen Referenztheorien zur Supervision sowie den praktischen Übungen von Techniken der Supervision sehr gut zu gelingen.

Die Diskussion der Ergebnisse dieser Evaluationsstudie soll in den Gremien erfolgen, die an EAG/FPI mit der Qualitätssicherung und der theoretischen und didaktischen Gestaltung der Ausbildung im Bereich der Integrativen Supervision befasst sind. Hierzu so hoffen wir, stellt diese Untersuchung Daten und Materialien bereit, die in Qualitätszirkeln, d.h. mit allen Beteiligten auf verschiedenen Ebenen diskutiert und ausgewertet werden müssen (vgl. *Petzold, Orth 1995, Petzold, Hass, Jakob, Märten, Merten, 1996*).

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung umfaßt verschiedenen Ebenen und ist ein prozessuales Geschehen – ein Projekt in Arbeit. Kaizen – der japanische Begriff aus dem Leanmanagement steht für kontinuierliche Verbesserung. Diese kontinuierliche Verbesserung muß alle Beteiligten, Lehrsupervisoren, Lehrbeauftragte, die wissenschaftliche Leitung ebenso wie die Mitarbeiter der Verwaltung, Ausbildungskandidaten, Dozenten und Gremien des Institutes umfassen. Der optimale Nutzen von Evaluationsstudien, der „Evaluationsnutzen“ (Solomon, Shortell 1981) kann nur zum Tragen kommen, wenn das Moment von „joint competence“, das Zusammenführen aller Kompetenzen also, optimal genutzt wird. Da die Ergebnisse dieser Untersuchung als sehr positiv und erfreulich bewertet werden können, wird es hier wohl eher um die Analyse der Schwachstellen innerhalb der Ausbildung zum Integrativen Supervisor gehen und um das „Aufspüren“ von Optimierungspotentialen.

Für die Integrative Supervision ist das insgesamt gute bis sehr gute Ergebnis dieser Evaluationsstudie ein Resultat des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren: einerseits sind hier sicherlich von großer Bedeutung die gut ausgebildeten und arbeitenden, engagierten Lehrsupervisoren des Instituts. Ihnen gelingt es anscheinend, die hohe Komplexität der verschiedenen Ausbildungsinhalte und die verschiedenen Ausbildungssettings zu synchronisieren und miteinander zu vernetzen. Die Rolle des Ausbildungszentrums und die der Organisation und Verwaltung ist hier sicherlich auch nicht zu unterschätzen. Neben durchaus guten und respektablen Ergebnissen ist hier aber auch sicherlich das größte Optimierungspotential zu vermuten.

Ferner scheint auch die Kohärenz der Gesamtkonzeption, die in 25 Jahren supervisorischer Arbeit und Ausbildung im Bereich der Supervision erworben wurde, einen bedeutenden Anteil an der hohen Qualität dieser Ausbildung zu haben.

Um ein solches Evaluationsprojekt optimal für die Optimierung der Ausbildungsarbeit nutzen zu können, sind nun kurzlaufende, d.h. unmittelbar in die Praxis wirkende, evaluative Feedback-Schleifen“ im Bereich der Supervisionsausbildung am FPI/EAG notwendig. Diese Arbeit kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, die Bedeutung und die Möglichkeiten von Evaluation zu verdeutlichen und mannigfaltige Daten zur Verfügung stellen, die in der Praxis der Ausbildung nun diskutiert, erörtert und weiterhin ausgewertet werden können.

Zusammenfassung

Vorgestellt wird eine umfassende Evaluationsstudie zur Qualitätsentwicklung im EAG Qualitätssicherungssystem zur Wirksamkeit der Integrativen Supervision in Ausbildung und Praxis. In dieser Studie werden erstmals parallel zu den Supervisoren auf 3 weiteren Ebenen auch das Supervisandensystem, das Klientensystem und das Auftraggebersystem befragt. Neben einem quantitativen Erhebungsdesign (standardisierter Fragebogen) kommt auch ein qualitatives Instrument (halbstandardisierte Interviews) bei dieser Untersuchung zum Einsatz.

Summary

This is a presentation of a comprehensive evaluation study on the quality development in the EAG-Quality-Safeguarding system for the effectiveness of the Integrative Supervision in education and praxis. Here for the first time the level of the supervisors is paralleled by the one of the supervised, that of the clients, and that of the ordering body. In this investigation a qualitative instrument (half-standardized interviews) has been applied apart from the quantitative survey pattern (standardized questionnaire). Vorgestellt wird eine umfassende Evaluationsstudie zur Qualitätsentwicklung im EAG Qualitätssicherungssystem zur Wirksamkeit der Integrativen Supervision in Ausbildung und Praxis. In dieser Studie werden erstmals parallel zu den Supervisoren auf 3 weiteren Ebenen auch das Supervisandensystem, das Klientensystem und das Auftraggebersystem befragt. Neben einem quantitativen Erhebungsdesign (standardisierter Fragebogen) kommt auch ein qualitatives Instrument (halbstandardisierte Interviews) bei dieser Untersuchung zum Einsatz.

Literatur

- Arbeitsgruppe „Supervision als Beruf?“ – „Berufsordnung“ an der EAG; Ebert, W., Lemke, J., Oeltze, J., Petzold, H.G., Schneiter, U., Sieper, J. u.a. (2000): „Berufsordnung“ und Professionalität als Strategie der Kontrolle oder als Leitlinie verantwortlichen Handelns – eine offene Stellungnahme. DGSv-aktuell, 1/2000 u. www.integrative-therapie.de
- Auckenthaler, A. (1998): Qualitätssicherung durch Supervision? Die Supervisionspraxis vor dem Hintergrund der Supervisionsprogrammatisierung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 183-195
- Beer, Th. (1998): Evaluation von Supervision. Ein Beitrag zur Wirkungsforschung und Qualitätssicherung berufsbezogener Beratung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 99-129
- Beer, Th.; Gediga, G. (1998): Evaluation von Supervision. In: Holling, H.; Gediga, G. (Hrsg.), Evaluation in den Arbeitswissenschaften. Göttingen, Bern, Toronto
- Berker, P. (1998): Perspektiven der Supervisionsforschung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 246-251
- Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.) (1998): Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum
- Berker, P. (1997): Der Beitrag von Supervision zur Qualitätsdiskussion. In: Supervision, 31, S. 17-31
- Blinkert, B.; Huppertz, N. (1974): Der Mythos der Supervision – Kritische Anmerkungen zu Anspruch und Wirklichkeit. In: Neue Praxis, 2, S. 117-127
- Bortz, J.; Döring, N. (1995): Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. 2.vollst. überarb. und aktualisierte Aufl., Berlin; Heidelberg; New York; Barcelona; Budapest; Hongkong: Springer
- Buchheim, P.; Tribel, A.; Linz, P.; Lösel, F.; Runkel, T. (1992): Konzept einer curricularen psychotherapeutischen Weiterbildung und deren Einschätzung durch die teilnehmenden Ärzte. Prax. Psychother. Psychosom. 37, S. 69-80
- Buchheim, P.; Cierpka, M.; Gitzinger, I.; Kächele, H.; Orlinsky, D. (1992): Entwicklung, Weiterbildung und praktische Tätigkeit von Psychotherapeuten. Erfahrungen einer ersten Befragung von Psychotherapeuten mit der deutschen Version des „Common Core Questionnaire“-Fragebogens im Rahmen der 41. Lindauer Psychotherapiewochen. In: Buchheim, P.; Cierpka, M.; Seifert, Th. (Hrsg.), Liebe und Psychotherapie. Der Körper in der Psychotherapie. Weiterbildungsforschung. Berlin: Springer, S. 251-283
- Denner, L. (1998): Supervision und pädagogische Fallbesprechung an Schulen. Entwicklung und Design einer Evaluationsstudie. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 148-182
- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (1996): Supervision –professionelle Beratung zur Qualitätssicherung am Arbeitsplatz. Köln
- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (1996): Lehrsupervision. Köln
- Duerr-Feuerlein, E. (1989): Bewertungskriterien für die Lehrsupervision. In: Boettcher W.; Leuschner, G., Lehrsupervision. Beiträge zur Konzeptionsentwicklung. Aachen: Kersting, S. 187-205
- Ebert, W. (2001): Supervision und Systemtheorie. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Opladen: Leske+Budrich
- Ebert, W., Oeltze, J., Petzold, H.G. (2002): Die Wirksamkeit der Integrativen Supervision – eine quantitative und qualitative Evaluationsstudie zur Qualitätentwicklung im EAG-Qualitätssicherungssystem. Düsseldorf/Hückeswagen: Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit.
- Eckhardt, U-L; Richter, K.F.; Schulte, H.G. (Hrsg.) (1997): System Lehrsupervision. Schriften zur Supervision. Band 6. Aachen: Kersting
- Fengler, J. (1998): Supervision und Evaluation. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, 1998, S. 69-89
- Frank, R.; Vaitl, D. (1986): Empirische Analysen zur Supervision von Psychotherapeuten. Zeitschrift für personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie, 5, (3). S. 255-269
- Frank, R.; Walter, B.; Vaitl, D. (1992): Spannungsfeld Supervision: Eine Verlaufsstudie zur Beziehung zwischen Supervisoren und Supervidierten während einer verhaltenstherapeutischen Supervision. In: Markgraf, J.; Brengelmann, J.C. (Hrsg.), Die Therapeut-Patient-Beziehung in der Verhaltenstherapie. München: Röttger, S. 265-294
- Frank, R. (1995): Psychotherapie – Supervision. Report Psychologie, 20, S. 33-40 u. S. 45-46
- Frank, R.; Rzepka, U.; Vaitl, D. (1996): Auswirkungen von Psychotherapie-Supervision auf die Entwicklung von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten. In: Bents, H.; Frank, R.; Rey, E.R. (Hrsg.), Erfolg und Mißerfolg in der Psychotherapie. Regensburg: Roderer, S. 218-239
- Frank, R. (1996): Das Giessener Weiterbildungsmodell in klinischer Psychologie/Verhaltenstherapie: Konzepte und Ergebnisse. In: Reinecker, H.S.; Schmelzer, D., Verhaltenstherapie, Selbstregulation, Selbstmanagement. Frederick H. Kanfer zum 70. Geburtstag. Göttingen: Hogrefe, S. 457-475
- Fritz Perls Institut (1995): Curriculum Supervision
- Giesecke, M.; Rappe-Giesecke, K. (1997): Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Glas-Bastert, U. (1998): Alles sehen –Vieles übersehen – Manches aufgreifen. Interaktionsstrukturen als Strickmuster des Lernprozesses in der Supervision. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 216-236
- Grawe, K.; Donati, R.; Bernauer, P. (1994): Psychotherapie im Wandel. Von der Konfession zur Profession. Göttingen: Hogrefe
- Holloway, E.L. (1995): Clinical supervision: a systems approach. Thousand Oaks: Sage Publications
- Holloway, E.L. (1998): Supervision in psychosozialen Feldern: Ein praxisbezogener Supervisionsansatz. Paderborn: Junfermann
- Huppertz, N. (1979): Ein Rätsel für Eingeweihte. Ein „Klassiker“ der Supervisionskritik resümiert: Noch immer keine Wissenschaftlichkeit. In: Sozialmagazin, 9, S. 36-38
- Kardorff, E.v. (1988): Praxisforschung als Forschung oder Praxis. In: Heiner, M., Praxisforschung in der sozialen Arbeit. Freiburg: Lambertus
- Kraus, W. (1991): Qualitative Evaluationsforschung. In: Flick, U. u.a. (Hrsg.), Handbuch qualitativer Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München: Psychologie Verlags Union
- Krekel, E.; Gnahn, D.; Eiben, J. (1998): Probleme der Qualitätssicherung bei psycho-sozialen Weiterbildungsmaßnahmen: Gibt es Anknüpfungspunkte zu Ansätzen aus der beruflichen Weiterbildung? Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 21,4, S. 328-341
- Kühl, W.; Pastäniger-Behnken, C. (1998): Supervision in Thüringen. Designs einer Erkundungs- und Evaluationsstudie im Bereich der Sozialen Arbeit. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum, S. 130-147
- Laireiter, A. R. (1995): Auf dem Weg zur Professionalität: Qualität und Qualitätssicherung für die Psychotherapie. Psychotherapieforum, 3, S. 175-185
- Linden, M.; Janssen, T. (1986): Einübung psychotherapeutischer Kompetenzen durch videounterstützte Supervision der Anamneserhebung in der Psychiatrie. Zeitschrift für personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie, 5, S. 333-345

- Märtens, M.; Petzold, H.G. (1995a): Perspektiven der Psychotherapieforschung und Ansätze für integrative Orientierungen. *Integrative Therapie*, 1, S. 7-44
- Märtens, M.; Petzold, H.G. (1995b): Psychotherapieforschung und kinderpsychotherapeutische Praxis. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 8, S. 302-321
- Märtens, M.; Möller, H. (1998): Zur Problematik der Supervisionsforschung: Forschung ohne Zukunft? *Supervision als homöopathische Inzenierung*. OSC, 3, S. 205-221
- Möller, H. (1996): Prologomena zu einer subjektwissenschaftlichen Supervisionsforschung. OSC, 1, S. 371-382
- Möller, H. (1997): Diskurs und Ko-respondenz. Zur Frage des Forschungsdesigns in der Supervision. *Integrative Therapie*, 1-2, S. 202-208
- Möller, H. (1998): Selbstkonfrontationsinterviews bei Experten der Supervision. Zum Design einer interaktionszentrierten Supervisionsforschung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse*. Münster: Votum, S. 196-215
- Petzold, H.G.; Lemke, J. (1979): Gestalt-supervision als Kompetenzgruppe. *Gestalt-Bulletin* 3, S. 88-94
- Petzold, H.G.; Orth, I. (1988a): Methodische Aspekte der Integrativen Bewegungstherapie im Bereich der Supervision. *Motorik, Zeitschr. F. Motopäd. U. Motoher.* 2 S. 44-56
- Petzold, H.G. (1989i): Supervision zwischen Exzentrizität und Engagement. *Integrative Therapie* 3/4, S. 352-363
- Petzold, H.G. (1990): Konzept und Praxis von Mehrperspektivität in der Integrativen Supervision, dargestellt an Fallbeispielen für Einzel- und Teambegleitung. *Gestalt und Integration* 2, S. 7-37
- Petzold, H.G. (1993m): „Kontrollanalyse“ und Gruppensupervision in „Kompetenzgruppen“ – zwei unverzichtbare, aber unterschiedliche Methoden der psychotherapeutischen Weiterbildung in einer integrativen Perspektive. In: Frühmann, R.; Petzold, H.G., *Lehrjahre der Seele*. Paderborn: Junfermann, S. 479-616
- Petzold, H.G.; Lemke, J.; Rodríguez-Petzold, F. (1994 b): Die Ausbildung von Lehrsupervisoren. Überlegungen zur Feldentwicklung, Zielsetzung und didaktischen Konzeption aus Integrativer Perspektive. *Gestalt und Integration* 2, S. 298-345
- Petzold, H.G. (1994k): Zum Problem von Metakzepten in Supervision und Organisationsberatung. *Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management* 1, S. 87-90
- Petzold, H.G. (1994): Mehrperspektivität – ein Metakzept für die Modellpluralität konnektivierende Theoriebildung und für ein sozialinterventives Handeln in der Integrativen Supervision. *Gestalt und Integration*, 2, S. 225-297
- Petzold, H.G.; Beek, Y. van; Hoek, A.M. van der (1994a): Grundlagen und Grundmuster „intimer Kommunikation und Interaktion“ – Intuitive Parenting und „Sensitive Caregiving“ von der Säuglingszeit über die Lebensspanne. In Petzold, H.G., *Die Kraft liebevoller Blicke. Psychotherapie und Babyforschung*. Band 2. Paderborn: Junfermann
- Petzold, H.G.; Hass, W.; Jakob, S.; Märtens, M.; Merten, P. (1995a): Evaluation in der Psychotherapieausbildung: Ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Integrativen Therapie. In: Petzold u.a. (1995b), S. 180-223
- Petzold, H.G.; Sieper, J. (1995b): Qualitätssicherung und Didaktik in der therapeutischen Aus- und Weiterbildung. Düsseldorf: FPI-Publikationen
- Petzold, H.G.; Orth, I. (1995c): Weiterbildung von Lehrtherapeuten – ein Muss für die Qualitätssicherung in der Ausbildung von Psychotherapeuten. Konzepte für die Mitarbeiterfortbildung an FPI und EAG. In: Petzold u.a. (1995b), S. 30-66
- Petzold, H.G.; Schigl, B.; Kremla, M. (1996): Evaluation eines Supervisionslehrganges für Altenarbeit. Im Auftrag des Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst. Über das Ansuchen des Dr. Karl Kummer Institut für Sozialpolitik und Sozialreform.
- Petzold, H.G. (1997): Multitheoretische und transdisziplinäre Perspektiven für den Diskurs im supervisorischen Feld. *DGSv aktuell*, 2, S. 24-26
- Petzold, H.G. (1998): *Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung*. Paderborn: Junfermann
- Petzold, H.G.; Hass, W.; Märtens, M. (1998): Akzeptanzstudie zur Einführung eines Qualitätssicherungssystems in der ambulanten Integrativen Psychotherapie aus Therapeutesicht. In: Laireiter, A.; Vogel, H. (Hrsg.), *Qualitätssicherung in der Psychotherapie. Ein Werkstattbuch*. Tübingen: DGVT-Verlag, S. 157-178
- Petzold, H.G.; Hass, W.; Märtens, M. (1998): Qualitätssicherung durch Evaluation in der Psychotherapieausbildung. Ein Beitrag aus dem Bereich der Integrativen Therapie. In: Laireiter, A.; Vogel, H. (Hrsg.), *Qualitätssicherung in der Psychotherapie. Ein Werkstattbuch*. Tübingen: DGVT-Verlag, S. 683-711
- Petzold, H.G.; Leuenberger, R.; Steffan, A. (1998): Ziele in der Integrativen Therapie. In: Ambühl, H.; Strauß, B. (Hrsg.): *Therapieziele*. Göttingen: Hogrefe
- Petzold, H.G. (1998h): Identität und Genderfragen in Psychotherapie, Soziotherapie und Gesundheitsförderung, Bd. 1 und 2, Sonderausgaben von *Gestalt und Integration*. Düsseldorf: FPI-Publikationen
- Petzold, H.G. (1999r): Integrative Supervision - Ideen, Modelle, Konzepte, Vortrag gehalten auf dem regionalen Studientag für Supervision an der Hochschule Den Haag, Abt. Supervision, *Forum voorheen supervisors. Nieuwsbrief* 4, September 1999, 21-23.
- Petzold, H.G.; Osten, P. (1998): Diagnostik und mehrperspektivische Prozessanalyse in der Integrativen Therapie. In: Laireiter, A. (Hrsg.), *Diagnostik in der Psychotherapie*. Wien: Springer
- Petzold, H.G.; Steffan, A. (1999a): Selbsterfahrung in der Ausbildung von PsychotherapeutInnen – empirische Perspektiven aus der Sicht Integrativer Therapie. In: Laireiter, A.-R. (Hrsg.), *Selbsterfahrung in der Verhaltenstherapie*. Tübingen: DGVT-Verlag
- Petzold, H.G.; Steffan, A. (1999b): Ausbildung, Selbsterfahrung und Selbstmodelle in der integrativen Therapie – Hintergründe, Konzepte und Forschungsergebnisse zu einer „transversalen“ Weiterbildungskultur. In: Petzold, H.G., *Integrative Therapie – Praxis und Forschung*. Paderborn: Junfermann
- Petzold, H.G.; Ebert, W.; Sieper, J. (1999): Kritische Diskurse und supervisorische Kultur. Supervision: Konzeptionen, Begriffe, Qualität. Probleme in der supervisorischen „Feldentwicklung“ – transdisziplinäre, parrhesiastische und integrative Perspektiven. <http://mypage.bluewin.ch/gestalt/supervisionskritik>
- Petzold, H.G.; Steffan, A.; Zdunek, K. (2000): Qualitätssicherung in der Ausbildung von Integrativer Psychotherapie an FPI/EAG. *Integrative Therapie*, 1, 26, S. 96-117
- Petzold, H.G.; Oeltze, J.; Ebert, W. (2002): Qualitätssicherung und die Weiterbildungspläne der DGSv – Probleme, Befunde aus der Forschung und ExpertInnenmeinungen von der Basis. Düsseldorf/Hückeswagen: Europäische Akademie für Psychosoziale Gesundheit
- Petzold, H.G.; Oeltze, J.; Ebert, W. (2002): Die Wirkung Integrativer Supervision im Mehrebenenmodell – eine empirische Studie auf der Klienten-, Supervisorinnen-, Supervisoren und Auftraggeberebene. Düsseldorf/Hückeswagen: Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit FPI/EAG.
- Pühl, H. (1997) Qualitätssicherung durch Supervision – Qualitätsmerkmale von Supervision. OSC, 1, S. 75-84
- Rappe-Giesecke, K. (1998): Kommunikative Sozialforschung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), *Praxisnahe Supervisionsforschung*. Münster: Votum, S. 237-242
- Schigl, B.; Petzold, H.G. (1996): Evaluation eines Supervisionslehrganges für Altenarbeit. Endbericht, März 1996. Projektleitung: Petzold, H.G., Projektdurchführung, Schigl, B. Im Auftrag des Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst über das Ansuchen des Dr. Karl Kummer Institut für Sozialpolitik und Sozialreform.

- Schigl, B.; Petzold, H.G.* (1997): Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinisch-geriatrischen Bereich – ein begleitendes Forschungsprojekt. *Integrative Therapie*, 1-2, S. 85-145
- Schneider, K.; Müller, A.* (1995): Evaluation von Supervision. In: *Supervision*, 27, S. 86-98
- Schreyögg, A.* (1991): Supervision. Ein Integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie & Praxis. Paderborn: Junfermann
- Schreyögg, A.* (1992): Evaluationsstudien zur Supervision. *Integrative Therapie*, 18, 4, S. 387-401
- Schreyögg, A.* (1993): Der Supervisionszweig an FPI und EAG. In: Petzold, H.; Sieper, J., Modelle und Konzepte der Integrativen Therapie, Agogik und Arbeit mit kreativen Medien. Band 2: Strukturen, Methoden, Organisation. Paderborn: Junfermann, S. 593-601
- Schreyögg, A.* (1994): Supervision – Didaktik & Evaluation. Paderborn: Junfermann
- Schreyögg, A.* (1996): Zur empirischen Evaluation von Supervision. In: Heiner, M. (Hrsg.), Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Freiburg im Breisgau: Lambertus, S. 247-266
- Schreyögg, A.; Möller, H.* (1998): Editorial. *OSC*, 3, S. 201-204
- Thierau, H.; Wottawa, H.* (1990): Evaluationsprojekte: Wissensbasis oder Entscheidungshilfe. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 4, S. 229ff
- Weigand, W.* (1998): Vorwort. Das Interesse der DGSv an Wissenschaft und Forschung. In: Berker, P.; Buer, F. (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse. Münster: Votum
- Weißbach, C.R.* (1989): Training des Supervisandenverhaltens durch Videoselbstkonfrontation und parallelgeschaltete Kontrollsupervision als Stimulated Recall-System. *Unterrichtswissenschaft*, 17,11, S- 25-35
- Wittern, J.O.; Daniels, J.; Kettmann, U.; Nolte, K.* (1986): Supervision im Rahmen der Psychologie – Ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Diplompsychologen in der BRD. Vortrag auf dem Kongreß für Klinische Psychologie und Psychotherapie. Berlin
- Wittenberger, G.* (1990): Supervisorenausbildung und Lehrsupervision. In: Boettcher, W.; Leuschner, G. (Hrsg.), Lehrsupervision. Aachen: Kersting
- Wottawa, H.; Thierau, H.* (1990): Evaluation. Bern: Huber

Eine ausführliche Literaturliste ist über die Autoren zu beziehen.