

Universität Trier

Fachbereich I - Pädagogik

SS 2005

Praktikumsbeauftragte: grad. Sozialarbeiterin Frau Renate Kamp



## *Praktikumsbericht*

**EINRICHTUNG: CENTRE D'ETUDES SUR LA SITUATION DES  
JEUNES EN EUROPE (C.E.S.I.J.E)**

**JUGENDFORSCHUNGSINSTITUT LUXEMBURG**

**EVALUATION IN SOZIALPÄDAGOGISCHEN HANDLUNGSFELDERN**

**Vorgelegt von:**

**Claudine Reichert**

**Pluwiger Str. 2**

**D-54295 Trier**

**Tel: 06514366527**

**8. Semester**

**Matrikelnr.: 695956**

**Email: claudine\_reichert@yahoo.de**

**Mentorin:**

**Patrice Joachim,**

**Diplom-Pädagogin**

**Email: patrice.joachim@cesije.lu**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Lernkonzept</b> .....	<b>2</b>
2.1    Einrichtungsbeschreibung .....	2
2.2    Praktikumsauswahl und Vorstellungsgespräch .....	3
2.3    Einführung in den Begriff der „lernenden Organisation“ .....	3
2.4    Einführung in die Thematik der Evaluation .....	5
<b>3. Evaluation im CESIJE</b> .....	<b>8</b>
3.1    Partizipative Evaluation nach Jean-François Bernoux .....	8
3.2    Partizipative Evaluation nach Ulrich Susanne und Wenzel Florian .....	10
3.3    Experimentierende Evaluation nach Heiner Maja .....	12
3.4    Standards in der Evaluation .....	13
<b>4. Evaluation du système de formation des Lëtzebuerger Guiden a Scouten</b> .....	<b>17</b>
4.1    Projektbeschreibung .....	17
4.2    Präsentation des Abschlussberichtes .....	21
<b>5. Développement Institutionnel du Centre de Médiation</b> .....	<b>24</b>
5.1    Institutionsbeschreibung .....	24
5.2    Projektbeschreibung: Organisationsentwicklung im „Centre de Médiation“ .....	25
5.3    Explorative Phase .....	25
5.3.1    Interview I .....	25
5.3.2    Interview II .....	25
5.3.3    Interview III .....	25
5.4    Vorläufiger Hypothesenkatalog .....	25
5.5    Erste Durchführungsphase .....	25
5.5.1    Leitfaden .....	25
5.5.2    Inhaltliche Skizzierung der Interviews .....	25
5.6    Externe Beratung (Universität Namur) .....	25
5.6.1    Vorbereitung .....	25
5.6.2    Besprechung .....	25
5.7    Zweite Durchführungsphase .....	25
5.7.1    Leitfaden .....	25
5.7.2    Inhaltliche Skizzierung der Interviews .....	25

0.

11. Anhang

10. Literatur

9. Journale

8. Einschlägige

7. Beantwortung

6.1. S

6. Projek

---

in Trier absolvierte ich vom 8. September 2010 bis zum 31. August 2011 am Lehrerbildungsinstitut „CESIJE a.s.b.l.“ in Luxemburg (als Lehrerbildungsassistentin/Pädagogin) arbeitete ich an der Umsetzung von verschiedenen aktuellen Projekten. Diese Projekte befassen sich mit der Entwicklung von „LGS“ (Lëtzebuurger Guiden a.s.b.l.) für die Eclairés et Eclairées au sein der verschiedenen Stufen der Professionalisierung und der Weiterentwicklung des „Centre de médiation“.

Das Konzept habe ich in der vorliegenden Arbeit ausführlich beschrieben. Die Beschreibung der Aktivitäten ist in der vorliegenden Arbeit eine Fragestellung, auf die ich in der vorliegenden Arbeit eine Evaluation anhand von mehreren Fallbeispielen zusammengefasst. Hier habe ich die Ergebnisse kurz angesprochen. Im Anhang der vorliegenden Arbeit ist die „Carte de médiation“ ausführlich dargestellt. Ich habe an der Umsetzung teilgenommen, so dass Kapitel 4 der vorliegenden Arbeit beschäftigt sich mit dem Projekt des „Centre de médiation“. In beispielhafter Weise habe ich die Anfangsphase des Projekts dargestellt. In der vorliegenden Arbeit der siebte Punkt eine Antwort auf die Fragestellung meines Lernprozesses geben. Im Anhang der vorliegenden Arbeit sind die täglichen Beobachtungen und

## 2. Lernkonzept

### 2.1 Einrichtungsbeschreibung

Das Jugendforschungsinstitut CESIJE wurde im Jahre 1995 gegründet. Das Hauptanliegen der Gründungsmitglieder bestand in der Schaffung einer institutionellen Zusammenarbeit zwischen den Entscheidungsträgern in der Jugendpolitik und den Beteiligten in der Jugendarbeit und Jugendforschung, es sollte also eine Verbindung zwischen diesen 3 Pfeilern hergestellt werden. Das monolithische Prinzip, bei der die drei Bereiche unabhängig voneinander arbeiten, wurde durch den Grundsatz des Austausches ersetzt. Die interdisziplinäre Arbeit sollte demnach Professionalität gewährleisten und neue Erkenntnisse ermöglichen. Die Lebensbedingungen der Jugend werden mit selbst ermittelten, oder mit bereits vorhandenen Daten analysiert und evaluiert. Zusätzlich soll mit dieser Einrichtung ein Dokumentationszentrum in Luxemburg vorhanden sein, das insbesondere Studien und Forschungsarbeiten über Jugendliche zur Verfügung stellt. Weiterhin unterstützt der CESIJE die Umsetzung und die Veröffentlichung von Jugendstudien. Zur Förderung und Koordinierung von Projekten (vor allem in den Bereichen Erziehung, Jugendpolitik und jugendliche Lebensbedingungen) arbeitet der CESIJE mit anderen nationalen und internationalen Einrichtungen zusammen.

Seit 1999 hat der CESIJE eine Konvention mit dem Familienministerium, die jährlich erneuert wird. Mit dieser Übereinkunft übernimmt das Ministerium einen großen Teil der Finanzierung, der CESIJE soll jedoch als Gegenleistung bestimmte Aufgaben in Bezug auf Forschung, Dokumentation, Evaluation und Beratung erfüllen. Seit einigen Verhandlungen im Jahr 2003 gibt es auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit der luxemburgischen Universität.

Mein Praktikum werde ich im Bereich der Evaluation machen. Dieser Bereich des CESIJE zielt darauf, Evaluationen im Jugendbereich fördernd zu unterstützen, damit diese im Sinne einer „lernenden Organisation“ befähigt werden, das anfänglich vom CESIJE geleitete Projekt, selbstständig auf Dauer umzusetzen respektiv auszubauen.

Am Beispiel des Evaluationsprojektes für die Luxemburgischen Pfadfinder (Lëtzbuerger Guiden a Scouten) werde ich die Evaluationarbeit des CESIJE kurz beschreiben. Da sich in den letzten Jahren einiges in der Struktur des luxemburgischen Pfadfinderverbandes verändert hat, wollten die Verantwortlichen des Verbandes, dass die Ausbildungssituation der Pfadfinder überprüft wird, so dass Stärken und Schwächen des Systems hervorgehoben werden, und eine regelmäßige Anpassung an eine sich verändernde Umwelt gewährleistet ist. Die Evaluation sollte von einem externen Experten durchgeführt werden, da dieser die Ausbildung der Truppenleiter objektiv und neutral auswerten kann. Die vorgesehene Umstrukturierung findet in drei Bereichen – Inhalt, Methode und

Organisation - statt. Der Aspekt der „lernenden Organisation“ wird in den Mittelpunkt gestellt. Das Projekt soll der Pfadfinderfederation ein Instrument zur Verfügung stellen, das ihr erlaubt, eigenständig neue Wege bezüglich der Methoden und Formen der Ausbildung zu bestreiten und somit die Ausbildungen der Truppenleiter attraktiver und effektiver zu gestalten.

## 2.2 Praktikumsauswahl und Vorstellungsgespräch

Aufmerksam wurde ich auf das Jugendforschungsinstitut „CESIJE“ durch das Lesen von verschiedenen luxemburgischen Publikationen, die ich für andere Praktika benötigt habe. Einige Veröffentlichungen wurden vom CESIJE herausgegeben. Daraufhin habe ich im Internet nach näheren Informationen zu dieser Einrichtung gesucht. Der Aufgabenbereich der Institution hat mir gut gefallen, so dass ich eine Email geschickt habe, in der ich sie gefragt habe, ob sie mit PraktikantInnen arbeiten würde. Dies wurde bejaht, und ich schickte eine schriftliche Bewerbung ab. Kurze Zeit später rief mich eine Diplompädagogin – eine Absolventin der Universität Trier- aus der Einrichtung an, und lud mich zu einem Vorstellungsgespräch ein. Bei dieser Besprechung machte mir die Pädagogin einen Vorschlag über meine Tätigkeit innerhalb dieser sechs Wochen. Ich würde demnach an der Evaluation der Pfadfinderausbildung teilnehmen. Dabei ginge es vor allem darum, bei der Erstellung von Fragebögen Hilfe zu leisten und auch mit den Leitern der Pfadfinder Interviews durchzuführen. Wenn noch Zeit übrig bleibt, könnte ich auch bei der Evaluation des Mediationszentrums teilnehmen. Zur Gliederung meines Berichtes gab sie mir außerdem einige Ratschläge. So könnte ich zum Beispiel die Evaluation anhand des Konzeptes der „lernenden Organisation“ darstellen. Zur Einarbeitung in das Thema werde ich mich in den nächsten Wochen in der Literatur über Evaluation informieren, und zusätzliche Informationen über die luxemburgischen Pfadfinder herausuchen, da ich selbst nie Mitglied war, und deshalb relativ wenig darüber weiß. Aus meiner Sicht verlief das Gespräch gut, und ich hoffe dass mir die Arbeit dort Spaß machen wird.

**Fragestellung:** Von der externen Evaluation zur internen Selbstevaluation: Sozialpädagogische Handlungsfelder als lernende Organisationen am Beispiel der luxemburgischen Pfadfinderausbildung.

## 2.3 Einführung in den Begriff der „lernenden Organisation“

Burkhardt Müller (Müller, ohne Zeitangabe) thematisiert die „lernende Organisation“ am Beispiel einer Kindertagesstätte. Ihm zufolge gelten lernende Organisationen als Gegenmodell zu den streng hierarchisch gegliederten und bürokratischen Organisationsmodellen. Da diese Modelle durch den

stetigen Wandel nur noch bedingt überlebensfähig sind, wird mehr denn je auf die Selbststeuerungsfähigkeit von Institutionen hingewiesen. Geissler definiert das neue Modell folgendermaßen: „Organisationslernen kann als ein Prozess verstanden werden, in dem sich das Selbststeuerungspotential der Organisation im Umgang mit ihrem Kontext und mit sich selbst verändert.“ (Geissler 1994, S.10). Man kann demnach von einem selbstflexiven Vorgehen innerhalb einer Institution ausgehen; es geht nicht nur darum, sich an die Umwelt anzupassen, sondern aktiv auf vorkommende Veränderungen zu reagieren.

Organisationen sind für Müller eine Art von Lebewesen, da sie durch ihre eigene Geschichte und durch die Erfahrungen mit der Umwelt ein sozial-kulturelles Gebilde darstellen. Analog zum menschlichen Leben kann es deshalb auch hier vorkommen, dass manches in der Einrichtung nicht wie vorgesehen funktioniert und im Laufe der Zeit einiges zum Vorschein kommt, was bisher verdrängt wurde oder als Tabu angesehen wurde. Zur Vermeidung von Unstimmigkeiten ist es daher wichtig, dass die Organisationen ihre starren Gewohnheiten überdenken, und das Konzept des „lebenslangen Lernens“ in ihre Programme integrieren. Anhand der Mitarbeit an der Evaluation der luxemburgischen Pfadfinderausbildung werde ich dieses Konzept im Laufe meines Praktikums näher erläutern. (vgl. [www.kindergartenpaedagogik.de](http://www.kindergartenpaedagogik.de) )

Im WS 04/05 wurde das Wahlpflichtfach „Organisationstheorien und ihre Reichweite“ von Herrn Dr. Jörgen Schulze-Krüdener angeboten. In diesem Zusammenhang beschäftigten sich die StudentInnen näher mit verschiedenen Organisationsmodellen. Das Buch (Bea/Göbel 2002), das dem Seminar zugrunde lag, bezog sich zwar eher auf betriebswirtschaftliche Einrichtungen, aber innerhalb des Seminars wurde versucht, die verschiedenen Modelle und Theorien von Organisation auf sozialpädagogische Einrichtungen zu übertragen. So wurde auch der Aspekt der lernenden Organisation angesprochen. Nahezu alle Unternehmen brauchen heutzutage zum Überleben ein hohes Maß an Wandlungsfähigkeit. Angesichts der neuen sozialen Herausforderungen (Jugendkriminalität, Armut usw.) müssen auch soziale Einrichtungen mit dem stetigen Wandel Schritt halten und ihre Angebote an die aktuellen Bedürfnisse der Gesellschaft anpassen (vgl. ebd., S.387). Bea/Göbel führen für diese Anpassung folgende Definition an: „Organisationales Lernen ist der Prozess der Schaffung und stetigen Weiterentwicklung der organisationalen Wissensbasis“ (Bea/Göbel 2002, S. 387). Um den Fortschritt beizubehalten, sollten innerhalb einer Einrichtung mehrere Punkte berücksichtigt werden. Erstens sollte man den Mitarbeitern und dem Unternehmen individuelles Wissen zur Verfügung stellen. Die Fähigkeiten und Kenntnisse der Einzelnen sollten mit anderen geteilt werden, so dass das Unternehmen von dem Wissenspotential profitieren und für zukünftige Handlungen nutzen kann. Nach Bea/Göbel wird implizites Wissen zu explizitem Wissen. Weiterhin solle vorhandenes Wissen der Einzelnen sichergestellt werden (vgl. ebd., S.

388). In sozialen Einrichtungen kann man zum Beispiel ein multidisziplinäres Team einsetzen, so dass Psychologen, Pädagogen, Sozialarbeiter und Erzieher nach ihren einzelnen Fähigkeiten und Spezialisierungen eingesetzt werden können. Schließlich sollten die Verantwortlichen der Einrichtungen ihre Mitarbeiter regelmäßig auf Fortbildungen schicken, so dass bei ihnen die Möglichkeit gegeben ist, neues Wissen und Können zu erwerben (vgl. ebd., S. 388). Dieses zusätzliche Wissen wirkt sich meistens positiv auf die Institutionen aus. Bea/Göbel haben in ihrer Veröffentlichung die wichtigsten Anregungen zum organisationalen Lernen gegeben, es gibt aber vermutlich mehrere Grundsätze, die sich aus dem Begriff der „lernenden Organisation“ ableiten lassen. Vielleicht lassen sich während meinem Praktikum im Jugendforschungsinstitut weitere Grundprinzipien ableiten.

## **2.4 Einführung in die Thematik der Evaluation**

Die Autorin Heiner Maja gibt in mehreren Aufsätzen und als Herausgeberin von mehreren sozialwissenschaftlichen Büchern einen globalen Überblick über die Evaluation und Qualitätsentwicklung in sozialpädagogischen Handlungsfeldern. In ihrem Beitrag „Evaluation zwischen Qualifizierung, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung“ (Maja 1996, S. 20-47) versucht sie, die verschiedenen Formen von Evaluation beziehungsweise ihre Ober- und Unterbegriffe zu klären und zu differenzieren.

Evaluation definiert sie wie folgt: „Evaluieren heißt ganz allgemein auswerten, bewerten, und damit zugleich auch empfehlen, beraten und bei der Entscheidungsfindung unterstützen“ (Maja 1996, S. 20). In diesem Zusammenhang wird Evaluationsforschung als Instrument zur Qualitätsentwicklung genutzt.

Im Idealfall werden bei der Qualitätsentwicklung drei Dimensionen – nach einem Modell von Donabedian- untersucht. Bei der Strukturqualität werden räumliche, sachliche und personale Ausstattungen untersucht. Die Prozessqualität bezieht sich auf die Eigenschaften, die notwendig sind um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Die Ergebnisqualität beinhaltet den erzielten Zustand, wie zum Beispiel einen Lernerfolg beim Schüler. Neuere Ansätze behandeln auch Dimensionen wie zum Beispiel die Konzept- und Mitarbeiterqualität. Hier wird zum Beispiel die Qualifikation und die Motivation der Mitarbeitern näher betrachtet (vgl. ebd., S. 29f).

In Bezug auf das Verhältnis zur Organisationseinheit wird zwischen externer und interner Evaluation unterschieden. Die externe Evaluation wird von Fachleuten, die selbst nicht zur Einrichtung gehören, durchgeführt. Bei der internen Evaluation begutachten die Mitglieder selbst die Arbeit der Institution.

Auch bezüglich des Untersuchungsgegenstandes werden Unterschiede wahrgenommen, denn die Selbstevaluation erforscht das eigene berufliche Handeln, während die Fremdevaluation das Handeln anderer auf derselben oder auf anderen Hierarchieebenen analysiert (vgl. ebd., S. 34).

Ferner differenziert Maja zwischen verschiedenen Settings, also „Personenkonstellationen, die für eine bestimmte Zeit auf spezifische Art und Weise zur Bewältigung einer Aufgabe zusammenarbeiten“. Bei der zentralen Programmevaluation untersucht eine externe Expertin eine Organisation und betrachtet diese aus der Distanz. In der Teamselbstevaluation wird die Arbeit als Ganzes oder in verschiedenen Bereichen von den Mitarbeitern bewertet. Wenn Mitarbeiter sich untereinander evaluieren, spricht man von kollegialer Evaluation, und wenn einzelne Personen sich selbst anhand von Maßstäben evaluieren, geht man von einer individuellen Selbstevaluation aus (vgl. ebd., S. 35f).

Ebenso wichtig für die Qualitätsentwicklung sind die unterschiedlichen Verfahren. Die Vorgehensweise kann also stark vorstrukturiert sein, so dass die Erhebungsinstrumente durch die Leitung vorgegeben werden. Sie kann auch eine mittlere Vorstrukturierung aufzeigen, so dass die Evaluationsinstrumente zwar nicht vorgegeben sind. Stattdessen sollten hier Programmziele formuliert und anerkannte Qualitätskriterien berücksichtigt werden. Bei einer geringen Vorstrukturierung werden lediglich Leitziele und grundsätzliche Fragestellungen angeführt (vgl. ebd., S. 36).

Landert Charles befasst sich in einem weiteren Beitrag über Vor- und Nachteile von externer und interner Evaluation (vgl. Landert 1996, S. 68-85). Da mein Praktikum im Jugendforschungsinstitut – als externer Evaluator – stattfindet, ist diese Diskussion für mich relevant. Externe Evaluation wird oft nur begrenzt akzeptiert, da sie als Eingriff in das eigene berufliche Feld angesehen wird. Außerdem vermuten Mitarbeiter, dass sie durch externe Evaluation von oben kontrolliert werde. (vgl. ebd., S. 70). Externe Evaluatoren haben oftmals eine undankbare Rolle, da sie vermehrt dann eingesetzt werden, wenn eine Organisation in einem Konflikt steckt, und nicht mehr weiter weiß (vgl. ebd., S.72).

Man kann andererseits hervorheben, dass diese Form auch positive Aspekte mit sich bringt, da die meisten Mitarbeiter nicht über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Ebenso kann man angeben, dass selbst erhobene Daten durch den Aspekt der Betriebsblindheit nur bedingt als valide anerkannt werden können, so dass die Organisation mit Legitimationsproblemen zu kämpfen hat. Sie ist dann vorteilhaft, wenn Meinungsverschiedenheiten zwischen Trägern und Mitarbeitern bestehen, denn in diesem Fall kann sie durch ihre externe Position Neutralität gewährleisten. Darüber hinaus sollten soziale Handlungsfelder ihre Leistungsfähigkeit steigern. Deshalb sollte auch die Möglichkeit bestehen, ihre Arbeit mit der von anderen Institutionen zu vergleichen. Dies wird anhand externer Evaluation ermöglicht (vgl. ebd., S.74f).

Interne Evaluation wird mittlerweile häufig eingesetzt, dabei ist jedoch zu bedenken, dass hier sozialwissenschaftliche Kompetenzen und gute zwischenmenschliche Kontakte bei den jeweiligen Evaluatoren vorhanden sein sollten, da es vor allem bei der Selbstevaluation um das „systematische Erkennen, Offenlegen und Dokumentieren der Stärken und Schwächen eigenen Handelns“ (ebd., S. 79) geht.

### 3. Evaluation im CESIJE

#### 3.1 Partizipative Evaluation nach Jean-François Bernoux

Der CESIJE hat längere Zeit nach Literatur gesucht, die die spezifische Evaluation des Forschungsinstitutes am besten repräsentiert, und ist schließlich auf das Buch von Jean-François Bernoux gestoßen. Er stellt in seinem Werk „L'évaluation participative au service du développement social“ (Bernoux 2004) ein Evaluationsverfahren dar, das sich von der klassischen Arbeitsweise in der Evaluationsforschung abgrenzt.

Bernoux legt in seiner Einleitung sogleich fest, was Evaluation ihm zufolge nicht sein soll. Demnach soll sie nicht den Abstand zwischen dem Soll- und Ist-Zustand einer Einrichtung messen. Diese klassische Konzeption geht davon aus, dass man mit Evaluation sehen, qualifizieren und aufzeigen kann, was war. Sie will insbesondere den Abstand zwischen Zielsetzungen und realen Ergebnissen verringern und orientiert sich dabei vorwiegend an der Vergangenheit; sie sagt jedoch nicht direkt etwas über den Wert einer zukünftigen Handlung aus. Der gesamte Kontext, indem die Evaluation eingebettet ist, als auch die beteiligten Personen spielen in diesem Zusammenhang eine eher untergeordnete Rolle (vgl. ebd., S.2f).

Die „andere“ Evaluation, wie sie von Bernoux dargestellt wird, handelt stattdessen zukunftsorientiert. Die Ergebnisse der Evaluation gelten hier nicht als erste und einzige Zielsetzung, sie sind vielmehr Mittel, um die Realisierbarkeit von neuen Projekten zu überprüfen und diese gegebenenfalls auszuarbeiten. In diesem Zusammenhang wird die Notwendigkeit einer globalen Sichtweise der sozialen Realität vom Autor angeführt, da eine Aufteilung des Untersuchungsfeldes den Verstehensprozess behindern würde. Die Betonung liegt hier auf dem Begriff des Prozesses, da die Ergebnisse einer Evaluation weniger bedeutsam sind, als vielmehr die Wahrnehmung des gesamten Prozesses (vgl. ebd., S. 4).

Bernoux will dabei sowohl retrospektiv (rückblickend) als auch prospektiv (zukunftsorientiert) vorgehen, er bezweckt demnach eine Interaktion zwischen den beiden Verfahren. Die Einbeziehung der Vergangenheit ist insofern von Bedeutung, da man anhand von vollendeten Handlungen die Umsetzung von zukünftigen Projekten veranschaulichen kann. So wird zwar festgehalten, dass die Ergebnisse von früheren Handlungen eher wenig über zukünftige Vorgehensweisen freilegen – viel mehr wird hier der Wert einer vorherigen Handlung festgelegt - aber die Mittel, die bei diesen Aktivitäten verwendet wurden, könnten gegebenenfalls auch für bevorstehende Projekte genutzt werden. Die Zukunftsorientierung spielt insofern eine Rolle, als dass gefundene Potentiale und Probleme auf einem neuen Gebiet genutzt werden können, indem ein Konzept verändert wird, oder

Diese werden in seinem Buch ausführlich beschrieben. Der vorliegende Bericht enthält lediglich einige Aspekte der einzelnen Schritte, da die ausführliche Darstellung den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Bernoux (vgl. ebd., S. 99) stellt in seinem Werk einige Zielsetzungen vor, die eine soziale Einrichtung mit der partizipativen Evaluation erreichen kann. Nachfolgend werden einige grundlegende Ziele angeführt:

Die partizipative Evaluation kann eingesetzt werden um

- Gelder und Konten zu legitimieren gegenüber dem Finanzwesen
- die Effizienz der Einrichtung zu untersuchen
- um die Zufriedenheit der Benutzer zu untersuchen
- zu überprüfen ob Ziele erreicht wurden
- um Abweichungen zwischen Nachfrage und Angebot zu messen
- die Identität einer Institution zu festigen
- die Prioritäten/ Aufgabenbereiche einer Einrichtung zu bestimmen
- um bestehende interne Mittel einer Institution auszuweiten auf neue Prioritäten
- demokratische Partizipation zu beleben
- etc.

### **3.2 Partizipative Evaluation nach Ulrich Susanne und Wenzel Florian**

In der deutschsprachigen Literatur findet man bei den Autoren Ulrich und Wenzel (Ulrich/Wenzel 2003) eine weitere Begriffsbestimmung zur partizipativen Evaluation. Obwohl der Aufsatz die Evaluation in der politischen Bildung behandelt, können einige Aspekte zu ihrer Vorgehensweise auf den Bereich der sozialen Arbeit übertragen werden.

Bei der klassischen Evaluation konzentriert man sich üblicherweise auf eine einzelne Ausgangsfrage. Dies impliziert, dass lediglich eine Perspektive der Außenwelt berücksichtigt wird, und andere Sichtweisen ausgeblendet werden. Werden zu dieser Fragestellung jedoch mehrere Personen(gruppen), die direkt oder indirekt an einem Vorhaben beteiligt sind, befragt, so können auch Aspekte zu Tage treten, die man ansonsten vielleicht nicht berücksichtigt hätte. Unterschiedliche Meinungen stellen dabei nicht unbedingt ein Hindernis dar, sondern können genutzt werden, um weiteres Vorgehen konstruktiv zu gestalten (vgl. ebd., S. 20).

Bei der Datenerhebung ist es den Autoren zufolge wichtig, unterschiedliche Perspektiven aufzunehmen und mit den beteiligten Personen in einem regelmäßigen Aushandlungsprozess zu stehen. Stellt man in einem Punkt Differenzen fest, so sollte man zu diesem Punkt nachforschen und

eventuell weitere Bezugspersonen aufzufinden. Ulrich und Wenzel verstehen unter dieser Vorgehensweise einen „schleifenartigen Prozess“ (ebd., S.21). Der Endbericht beinhaltet demzufolge nicht nur objektive Daten, sondern stellt eine Publikation dar, in der die unterschiedlichen Sichtweisen verarbeitet und integriert wurden (vgl. ebd., S. 21f).

Partizipative Evaluation zielt in diesem Sinne nicht darauf ab, eine Wahrheit ans Licht zu bringen, sondern beabsichtigt, dass Sinnperspektiven in „konkreten Prozessen je neu konstruiert werden“ (ebd., S. 22). Auch wenn verschiedene Meinungen vorherrschen und die Standpunkte nicht auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden können, besteht die Möglichkeit, diese nebeneinander darzustellen, und gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass diese nicht übereinstimmen im Sinne von „We agree do disagree“ (ebd., S. 22). In der Praxis trifft man dies vor allem dann an, wenn Entscheidungsträger und Betroffene zu Wort kommen und ihren Standpunkt hervorbringen möchten. Dementsprechend sollte ein Abschlussbericht auch die Schwierigkeiten und Konflikte beinhalten, die im Laufe der Evaluation aufgetreten sind, um die Transparenz beim Vorgehen zu gewährleisten (vgl. ebd., S. 22).

Der partizipative Ansatz will der Meinung entgegenstreiten, dass Evaluation nur dafür eingesetzt wird, um Einrichtungen oder Projekten eine Legitimation für ihren Fortbestand zu geben. Man will mit diesem Ansatz statt dessen erreichen, dass – zum Beispiel im Falle von Problemen- nach neuen Lösungen gesucht wird (vgl. ebd., S.23).

Ulrich und Wenzel gehen in ihrem Aufsatz auch näher auf die Rolle des Evaluators ein, da er in Abgrenzung zum klassischen Ansatz eine andere Rolle einnimmt. Ihm wird nicht nur die Aufgabe erteilt, wissenschaftliche Daten zu erheben, sondern er hat auch die Funktion des Moderators zwischen den beteiligten Personen, wobei er die unterschiedlichen Perspektiven in einen „kommunikativen Aushandlungsprozess“ bringt. In diesem Prozess werden die Problemstellung, die Vorgehensweise und die Auslegungen mit den jeweiligen Partnern abgestimmt. Daraus kann man schließen, dass die Verhandlungskompetenz und Sensibilität (in Bezug auf unterschiedliche Machtpositionen) als wichtige Schlüsselqualifikationen des Evaluators gelten. Ebenso bedeutsam ist die Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen der Einrichtung oder des Projektes. Der Evaluator verschafft sich einen Einblick in die Rahmenbedingungen und kann somit auch eine eigene Perspektive darlegen, die dann in Zusammenarbeit mit den Akteuren bestätigt oder zurückgewiesen wird (vgl. ebd., S. 24f). Ein Zitat von Ulrich und Wenzel gibt schließlich beispielhaft wieder, was ein guter Evaluator auch noch können muss: „Letztlich ist es die Aufgabe des Evaluators, den Abschlussbericht stimmig zu gestalten, d.h. die Gesamtatmosphäre des Evaluationsprozesses einzufangen“ (ebd., S. 25).

### 3.3 Experimentierende Evaluation nach Heiner Maja

Maja Heiner befasst sich in dem Aufsatz „Lernende Organisation und experimentierende Evaluation. Verheißungen lernender Organisationen“ (Maja 1998) mit einer Evaluationsform, die in vielen Hinsichten mit der partizipativen Evaluation nach Bernoux vergleichbar ist. Ihr vorrangiges Ziel ist die Optimierung von Praxis mit Hilfe der formativen Evaluation (als Teil der experimentierenden Evaluation). Die Einrichtung oder das Projekt wird im dem Sinne während einem gewissen Zeitraum begleitet und in ihrer Entwicklung durch konzeptionelle Anregungen und kontinuierlichem Datenfeedback des externen Evaluators unterstützt. Im Unterschied zur summativen Evaluation geht es hier nicht nur darum, Bilanz zu ziehen oder ein abschließendes Urteil zu fällen, sondern man versucht, einen Prozessnutzen<sup>1</sup> zu gewinnen, indem soweit wie möglich mit den Mitarbeitern beziehungsweise mit den stakeholders kooperiert wird. Stakeholders sind „Personen und Gruppen [...], die an der Entwicklung und Umsetzung des zu überprüfenden Programmes unmittelbar beteiligt bzw. davon betroffen sind (Fassmann 2001, S. 134). Die formative Ausrichtung soll in dieser Hinsicht eine Hilfe zur Selbsthilfe darstellen, so dass die Organisationen zukünftig selbständig mit neuen Herausforderungen und Problemen umgehen können (vgl. Maja 1998, S. 26). Der Interventionsprozess und dessen Ergebnis werden ebenso im Vorhinein analysiert. Bei klassischen Evaluationen wird meistens überprüft, inwiefern Ziele erreicht wurden, so dass man sich hier vor allem auf die Ergebnisse bezieht. Was aber zum Erfolg beiträgt, bleibt dann jedoch meistens offen. Die experimentierende Evaluation untersucht stattdessen, welche Interventionen für welche Situationen angemessen sind, welche Personen betroffen sind, und welche Probleme auftreten könnten (vgl. ebd., S. 26f). Wie der Begriff schon vorgibt, wird bei der Vorbereitung eine experimentierende Herangehensweise bevorzugt. Verschiedene Alternativen und Varianten werden sowohl gedanklich als auch in manchen Fällen praktisch erprobt. So kann man zum Beispiel einen bestimmten Faktor gezielt und kontrolliert variieren, währenddem andere Faktoren konstant bleiben. Ebenso werden frühere Erfahrungen nochmals durchgespielt und analysiert. Die Reflexionsarbeit - Konzeptdiskussionen, Zielklärungen und Gedankenexperimente - gilt also als Hauptbestandteil der Intervention (vgl. ebd., S. 34f). Die Vorgehensweise in der experimentierenden Evaluation entspricht demnach einer „Methodologie des Entdeckens“: „Das Verständnis mit dem eine Forscherin sich auf die Suche macht, soll dadurch verändert werden, dass sie Antworten auf ihre im Vorverständnis enthaltene Deutung erwartet oder provoziert“ (ebd., S. 28).

---

<sup>1</sup> zum Begriff "Prozessnutzen" siehe den Aufsatz von Patton, Michael Quinn: Die Entdeckung des Prozessnutzens. Erwünschtes und unerwünschtes Lernen durch Evaluation. In: Heiner Maja (1998): Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen. Weinheim/München: Juventa

Die experimentierende Evaluation soll den Einrichtungen die Möglichkeit geben, sich als lernende Organisationen wahrzunehmen. Maja zufolge lernen Organisationen, wenn ihre Mitglieder lernen, und diese ihr Wissen der Einrichtung zur Verfügung stellen. Die Organisation ihrerseits soll das Wissen aufnehmen, archivieren und weitergeben, so dass es für jeden verfügbar ist (vgl. ebd., S. 43f).

### 3.4 Standards in der Evaluation

Das vorliegende Kapitel verfolgt das Ziel, wichtige Standards in der Evaluation aufzuzählen und zu erläutern. Die Angaben werden vor allem aus einem Skript abgeleitet, das von Herrn Dr. Schreiber der Universität Trier im Rahmen des Seminars „Methoden der Evaluation in pädagogischen Handlungsfeldern“ erstellt wurde.<sup>2</sup> Die übergreifenden Standards Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit sollten in jeder Form von Evaluation genutzt werden.

Einige Richtlinien werden nachfolgend anhand von konkreten Beispielen aus der Arbeit des CESIJE erläutert.

Bezüglich **der Nützlichkeit** wird darauf geachtet, dass alle Akteure, die am Projekt beteiligt sind, in den Prozess mit einbezogen werden. Deshalb ist es wichtig, die verschiedenen Annahmen und Perspektiven der Evaluatoren als auch der Betroffenen richtig zu verstehen und die Begutachtung nach abgeklärten Maßstäben (z.B. Gesetzesauflagen oder Wertvorstellungen der Betroffenen) durchzuführen. Bei der Publikation sollte ferner überlegt werden, um welche Zielgruppe es sich handelt, so dass man sich für eine entsprechende Berichterstattung entscheiden kann (Referat, Workshop, Powerpoint-Präsentation, Bericht). In diesem Zusammenhang sollte auch geklärt sein, ob der Bericht nur für interne Zwecke genutzt oder aber auch zum Beispiel dem Ministerium zur Verfügung gestellt wird. Im Allgemeinen sollten Evaluationszwecke schon vorab erläutert werden, so dass das Team einen klaren Auftrag durchführen kann (vgl. Schreiber, S.11). Im CESIJE werden die genauen Evaluationszwecke und -ziele meistens in mehreren Steuerungsgruppen<sup>3</sup> ausgehandelt. Gewöhnlich wendet sich der Auftraggeber mit einer bestimmten Fragestellung an der CESIJE. Diese ist zu Beginn meistens noch relativ vage. Innerhalb dieser Steuerungsgruppen werden Zweck und Ziel der Fragestellung verfeinert und konkretisiert. Das Forschungsinstitut übernimmt somit auch die Aufgabe, die zu evaluierenden Einrichtungen zu beraten (Volet consultancy), indem es alle bestehenden Möglichkeiten im Rahmen der Fragestellung ausschöpft. Ziele werden demnach immer im beständigen Austausch mit den so genannten stakeholders<sup>4</sup> ausgehandelt und validiert. Um

---

2 Das Skript gibt lediglich eine Zusammenfassung dieser Standards wieder. Die ausführliche Beschreibung der Standards findet man bei der „Deutschen Gesellschaft für Evaluation“ unter der Internetadresse: [www.degeval.de](http://www.degeval.de).

3 Erläuterungen zur „Steuerungsgruppe“ siehe Kapitel 2.1 S. 2

diesen Standard an einem Beispiel festzumachen, wird die Evaluation der Pfadfinderausbildung und das Organisationsentwicklungsprojekt des Mediationszentrums angeführt. Während den Projekten haben mehrere Steuerungsgruppen stattgefunden, bei denen die stakeholders präsent waren. Nach mehrmaligen Versammlungen konnte dann geklärt werden, was und auf welcher Ebene evaluiert werden sollte. Bei den Pfadfindern wurde nach mehreren Zusammenkünften ausgehandelt, dass Stärken und Schwächen der Truppenleiterausbildung ausgearbeitet werden sollen. Bei dem Organisationsentwicklungsprojekt des Mediationszentrums sollen die internen Prozeduren überdacht werden, und ihr spezifisches Konzept herausgearbeitet werden. Bezüglich der Berichterstattung wird im CESIJE immer ein ausführlicher Bericht zur Verfügung gestellt. Bei den Pfadfindern haben die Ausbilder der Truppenleiter zusätzlich eine Powerpointpräsentation – eine Zusammenfassung der Ergebnisse und viele Vorschläge zur Verbesserung - erhalten. Da die Präsentation an die Ausbilder und Verantwortlichen der Truppenleiter gerichtet war, war es wichtig die Ergebnisse so praxisnah wie möglich darzustellen.

Schwerpunkt dieser Vorführung waren also nicht theoretische Grundlagen oder abstrakte Formulierungen, sondern eher anschauliche Erläuterungen. So konnte sichergestellt werden, dass die Ausbilder die Evaluation in die Praxis umsetzen können und der Verband möglicherweise einen weiteren Schritt in Richtung „lernende Organisation“ gemacht hat.

Beim zweiten Standard, **der Durchführbarkeit** liegt der Schwerpunkt auf einem angemessenen Verhältnis zwischen dem Aufwand und erwartetem Nutzen der Evaluation sowohl bei den Auftraggebern als auch bei den Auftragnehmern. Die evaluierten Einrichtungen sollten möglichst wenig in ihrem alltäglichen Ablauf gestört und die beteiligten Personen sollten nicht unnötig belastet werden. Aus diesem Grunde ist es auch wichtig, die Akzeptanz der externen Forschungseinrichtung zu fördern, so dass die betroffenen Personen die Evaluation nicht als Störfaktor wahrnehmen, sondern aktiv kooperieren.

Bezüglich der Projektes der Evaluation der Pfadfinderausbildung (LGS) wurden in Zusammenarbeit LGS und CESIJE regelmäßig Artikel zum Inhalt und zum weiteren Verlauf des Projektes in der internen Pfadfinderzeitschrift *Contact* veröffentlicht. Auch im Mediationszentrum wurden alle vom Projekt Betroffenen per Post informiert. Zur Steigerung der Akzeptanz und zur Klärung von Sinn und Zweck des Projektes wurde außerdem zur Informationsversammlung geladen. Hier wurde allen Beteiligten die Möglichkeit geboten, Fragen gleich an den externen Evaluator zu richten. Außerdem verfolgte die Versammlung den Zweck des sich gegenseitigen Kennenlernens.

Durchführbarkeit bedeutet auch, dass vorab eine realistische Kostenkalkulation durchgeführt wird, so dass der Kosten-Nutzenabstand möglichst gering gehalten wird (vgl. ebd., S. 13). Nachdem der Verlauf des Projektes in der Steuerungsgruppe mehr oder weniger festgelegt wurde, wird vom

CESIJE ein provisorischer Finanzplan aufgestellt. Berechnet werden hier unter anderem der Kostenpunkt z.B. der Interviews (Transkriptionen, Mini-Disks, Telefonkosten), der administrativen Kosten (Telefonrechnungen, Briefmarken etc.) die Einbeziehung von externen Experten und das Gehalt der Mitarbeiter vom CESIJE.

Als dritter Grundsatz wird **die Fairness** angeführt. Demzufolge werden die Angaben der teilnehmenden Personen unter Datenschutz gestellt. Die Personen bleiben also anonym und können freiwillig teilnehmen. Der CESIJE anonymisiert das gesammelte Datenmaterial. Die Rohdaten werden durch Passwörter geschützt oder in gesicherten Schränken aufbewahrt. Das Datenmaterial wird so verarbeitet, dass einzelne Personen im Endbericht nicht zu identifizieren sind. Auch formale Angelegenheiten spielen unter dem Prinzip „Fairness“ eine Rolle. Zwischen den verschiedenen Parteien wird ein schriftlicher Vertrag aufgestellt, bei dem unter anderem die Pflichten der Vertragsparteien und die Leistungen des Auftragnehmers notiert werden. Diese sollten möglichst erfüllt werden, können aber auch bei Bedarf umgeändert werden, so dass ein neuer Vertrag zustande kommt (vgl. ebd., S. 15).

Der CESIJE trifft selbst keine Entscheidungen in Bezug auf das Projekt, diese werden in den Steuerungsgruppen ausgehandelt. Ihre Aufgabe besteht mehr darin, die jeweiligen Institutionen während dem Evaluationsprozess zu begleiten und zu beraten. Der CESIJE stellt dem Antragsteller sozusagen einen Spiegel zur Verfügung, in dem die Einrichtungen ihr eigenes Handeln beobachten und verfolgen können.

Die Berichterstattung erfolgt aus neutraler Sicht und unparteiisch. Dabei wird auch berücksichtigt, dass alle Ergebnisse – also auch Hürden und Fehler seitens der Evaluatoren - offen gelegt werden, es sei denn, gewisse Einschränkungen werden bei der Veröffentlichung begründet.

Der Grundsatz **Genauigkeit** wird als letzten Punkt angegeben. Die Methoden der Datenerhebung sollten demnach so ausgewählt werden, dass eine objektive Vorgehensweise gewährleistet ist (vgl. ebd., S. 17). Zur Validierung der Daten wird die Triangulation oft genutzt. Bei der Triangulation werden mehrere Analysegänge miteinander kombiniert, so dass verschiedene Datenquellen, unterschiedliche Interpreten, mehrere Theorieansätze und verschiedene Methoden bei der Erhebung und Auswertung genutzt werden können. Die Triangulation dient dazu, unterschiedliche Lösungswege für die Fragestellung zu entwerfen und die Ergebnisse dann zu vergleichen (vgl. Mayring, S. 121f). Die Schlussfolgerung in dem Bericht sollte genau begründet sein, so dass die Auftraggeber diese bewerten können und ihre Meinung dazu abgeben können. Als selbstverständlich gilt schließlich auch, dass die Angaben regelmäßig auf Fehler überprüft werden (vgl. ebd., S. 17). Zur Evaluation der Pfadfinderausbildung wurden quantitative (Telefonumfrage) mit qualitativen (Interviews und Gruppendiskussionen) Verfahren kombiniert. Ebenso im

Organisationsentwicklungsprojekt für das Centre de médiation werden mehrere qualitativen Methoden kombiniert. Interviews und Gruppendiskussionen dienen sowohl der Datensammlung als auch der Überprüfung.

Um diesen Absatz abzuschließen, werden andeutungsweise allgemeine Standards angeführt, die bei jeglichem wissenschaftlichen Forschungsvorhaben berücksichtigt werden sollten. Zu den Methoden, die *nicht* benutzt werden sollten, gehören Falschangaben und die „Verletzung geistigen Eigentums“. Man sollte also keine Daten erfinden, und keine verfälschen, indem zum Beispiel ohne Begründung nur eine Auswahl der Ergebnisse präsentiert wird, oder indem eine Abbildung zum eigenen Nutzen manipuliert wird. Ebenso dürfen keine Plagiate verwendet werden (vgl. ebd., S. 10).

## 4. Evaluation du système de formation des Lëtzebuenger Guiden a Scouten

### 4.1 Projektbeschreibung

Ziel dieser Evaluation war die Verbesserung des Ausbildungssystems der Truppenleiter. Das Projekt sollte drei Ebenen -Inhalt, Methodik und Organisation- erfassen. In diesem Zusammenhang sollen die Stärken und Schwächen ihrer Praktiken und Methoden im Ausbildungsprozess der Truppenleiter herausgearbeitet werden. Die Beteiligten werden dabei als gleichberechtigte Partner bei der Verbesserung mit einbezogen. Die Truppenleiter waren die Hauptzielgruppe bei der Datensammlung. Für den Verband war es außerdem bedeutsam, dass er sich zukünftig selbst evaluieren kann. Die Pfadfinder sollen also mit Hilfe des CESIJE Instrumente zur Verfügung gestellt bekommen, mit denen sie ihr Ausbildungssystem regelmäßig an die Bedingungen der Umwelt anpassen können.

**Die erste Phase** bestand aus einer Dokumentenanalyse. Hier wurden jegliche Dokumente, der Pfadfinder durchgearbeitet. Im Laufe der Analyse stellte sich heraus, dass es keine Unterlagen über die Vorbereitung und den Ablauf der Ausbildung gibt, so dass sich der CESIJE dazu entschloss, explorative Interviews mit den Verantwortlichen der Ausbildung durchzuführen. Die explorativen Interviews stellten **die zweite Phase** dar. Das Ziel lag darin zu erfahren, wie die Ausbildungen organisiert, der Inhalt festgelegt und vermittelt wird. Einige Beispielfragen werden nachfolgend angeführt: Wie werden Ziele und Inhalte von einer Sitzung festgelegt? Welche Referenzen nehmt ihr? Was sollen die Teilnehmer wissen, wenn die Ausbildung beendet ist? Das Datenmaterial galt ausschließlich der Vorbereitung der dritten Phase des Projektes.

**In der dritten Etappe** wurde eine quantitative Telefonumfrage bei den Truppenleiter durchgeführt. Es sollten Einstellungen, Stärken und Schwächen bezüglich Inhalt, Methoden und Organisation in den Ausbildungen „STIP“ (Stage d’initiation pratique – premier cycle)<sup>5</sup>, „STAP“ (Stage d’approfondissement pratique – deuxième cycle)<sup>6</sup> und zum „Recyclage“ herausgefiltert werden. Das „Recyclage“<sup>7</sup> soll das erworbene Wissen wieder auffrischen, dies anhand einer Fortbildung von mehreren Stunden.

Die Stichprobe enthielt 528 Telefonnummern aktiver Truppenleiter welche mindestens an einer Ausbildung der LGS teilgenommen hatten. Nicht mehr aktive Truppenleiter sowie jene die noch an

5 . Nach dem „STIP“-Praktikum können die Pfadfinder die Funktion des Assistenten des Truppenleiters wahrnehmen (*assistant cheftaine de groupe*).

6 Voraussetzung für die Teilnahme am STAP ist die abgeschlossene STIP Ausbildung. Nach dem „STAP“-Praktikum können sie die Funktion des verantwortlichen Truppenleiter (*chef/taine de groupe*) übernehmen.

7 Die Truppenleiter und die Assistenten sind verpflichtet an den Weiterbildungen (*recyclages*) teilzunehmen um ihre Ernennung behalten zu können.

keiner Ausbildung teilgenommen hatten respektiv ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen hatten, wurden von der Stichprobe ausgeschlossen. Insgesamt wurden 264 TruppenleiterInnen telefonisch interviewt (Fragebogen).

**In der vierten Phase** fanden zwei Gruppendiskussionen mit den Truppenleiter statt<sup>8</sup>. Diese hatten zum Ziel, die gewonnenen Daten zu ergänzen und zu verifizieren indem der Moderator Daten aus der Telefonumfrage (durch Nachfragen; in den Raum stellen..) in die Diskussion miteinfließen ließ.

**In der letzten Phase** wurden die Daten zu einem Gesamtbild zusammengefasst: Stärken und Schwächen des Ausbildungssystem wurden herausgearbeitet sowie weitere Resultate des Untersuchungsprozesses dargestellt. Anhand der Ergebnisse wurden konkrete Verbesserungsvorschläge formuliert.

Im Folgenden werde ich die wichtigsten Ergebnisse darstellen. Die Darstellung der genauen Vorgehensweise ist hier nicht angebracht, da ich nur die Abschlussphase mit verfolgen konnte.

Die meisten Truppenleiter (68%) sind mit der Ausbildung sehr zufrieden. Die Kompetenzen, die ihnen zufolge am ehesten in der Ausbildung vermittelt werden sollen, sind vor allem Verantwortungsgefühl/Sicherheitstraining, Know-how und soziale Kompetenzen. Die Methodik wird eher hinten angesetzt. Ein wichtiges Ergebnis der Studie sind Unterschiede in den Aussagen zwischen denjenigen, die am „STIP“ teilgenommen haben, und denjenigen, die schon am „STAP“ teilgenommen haben. Erstere legen mehr Wert auf das Know-how (was gleich in die Praxis umsetzbar ist), die zweite Gruppe findet die Vermittlung von Verantwortungsgefühl wichtiger. Der persönliche Fortschritt wird als Hauptgrund zur Teilnahme an der Ausbildung überhaupt angegeben (47%). Daneben zählen auch institutionelle Gründe, d.h. nach den Richtlinien des Verbandes sind die Personen verpflichtet an der Ausbildung teilzunehmen, eine Rolle.

In der Studie mussten die Truppenleiter außerdem den Inhalt und den organisationellen Rahmen der Pfadfinderausbildung bewerten.

Bezüglich des Inhaltes der Ausbildung waren die meisten von STIP zufrieden über das Verhältnis Theorie-Praxis und konnten auch teilweise Verantwortungsgefühl erlernen. Negativ bewertet wurden vor allem die Zeitpunkte an denen die Ausbildungen stattgefunden haben. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass die Ausbildungen vor allem in den Ferien stattfinden, und die Truppenleiter schon berufstätig sind, so dass sie sich nicht mehr so häufig frei nehmen können. Bei der STAP-Gruppe ist zirka ein Drittel der Meinung, dass die Ausbildung eine Wiederholung der vorherigen Ausbildung war. In beiden Gruppen wird jedoch festgehalten, dass die Atmosphäre innerhalb der Gruppe immer gut war.

---

<sup>8</sup> Es waren insgesamt 4-5 Gruppendiskussionen geplant. Die Partizipation der Truppenleiter erwies sich als ganz schwierig. Wochenends waren die Truppenleiter meisten in ihren Pfadfindergruppen aktiv. Über die Woche studierten sie im Ausland und gingen vielen anderen Hobbys nach (Fußball, Musik..).

Unterschiedliche Meinungen gibt es jedoch in mancher Hinsicht bei denjenigen, die bei der ersten Ausbildung mitgemacht haben, vor allem bezüglich des Lerngrades und bezüglich der Fähigkeit, die gelernten Sachen in die Praxis umzusetzen.

55% geben an, dass der „Recyclage“ nützlich ist, und hierin soll vor allem „Know-how“ und Sicherheitswissen vermittelt werden.

Aus den Gruppendiskussionen konnte man hervorheben, dass der Austausch mit anderen Gruppen im Laufe der Ausbildung wichtig ist, und dass die gute Atmosphäre das positive Andenken an die Ausbildung zu beeinflussen scheint. Auch scheint die Atmosphäre bei „STAP“ besser als bei „STIP“ zu sein; die Teilnehmer entscheiden sich auch eher dafür, an einer Ausbildung teilzunehmen, wenn Personen aus dem Freundeskreis daran teilnehmen. Auf die Frage hin, wann die Truppenleiter das Gefühl hätten etwas in der Ausbildung gelernt zu haben, meinte die STIP-Gruppe, dass man etwas in der Ausbildung gelernt hat, wenn man auch fähig ist, das Gelernte in die Praxis umzusetzen. Die STAP-Gruppe befindet, dass Lernen vor allem durch den Austausch mit anderen Gruppen/Personen stattfindet. Eine weitere Frage lautete, was denn eigentlich ein guter Truppenleiter sei.

Ein guter Truppenleiter zeichnet sich dadurch aus, dass er nicht aus den Augen verlieren soll, dass er für die Kinder und andere junge Truppenleiter als Vorbild fungiert, dass er Initiative zeigt, und dass er immer eine Antwort auf Fragen der Kinder vorrätig hat. Bezüglich der Organisation der Ausbildung wurden vor allem die Mischung von „alten“ Pfadfindern und Neuzugängen in der STIP-Ausbildung kritisiert, denn die „Alten“ haben andere Erwartungen an die Ausbildung und kennen sich in einigen Aspekten schon besser aus, so dass ihnen manches überflüssig vorkommt. Auch die Tatsache, dass die Ausbildung als Pflicht angesehen wird, trägt dazu bei, dass die Atmosphäre nicht immer so gelassen ist. Für diejenigen, die ein Studium im psycho-sozialen Bereich machen, ist die Ausbildung manchmal etwas langweilig, da sie vieles von den Inhalten schon kennen. Als letzten Aspekt kann man den Mangel an Transparenz bei den Evaluationskriterien der Truppenleiter anführen.

Der CESIJE hat im Anschluss an die Studie eine ganze Reihe von Verbesserungsvorschlägen ausgearbeitet. Es liegt nun an den Pfadfindern selbst, ob sie diese annehmen, in welchem Zeitraum sie diese umsetzen, und ob sie die Möglichkeit nutzen, sich von Zeit zu Zeit selbst zu evaluieren.

#### **Hier einige Vorschläge:**

- Die Kriterien zur Evaluierung von Truppenleitern sollen von den Ausbildern näher erläutert werden, um eine erhöhte Transparenz zu gewährleisten.
- Die TruppenleiterInnen sollen regelmäßig befragt werden, welche Themen für sie im Moment vorrangig sind

- De Begriff „Recyclage“ soll überdacht werden. (eventuell ersetzen durch Fort/Weiterbildung). Daneben soll über die Inhalte des Recyclage durch gegenseitigen
- Meinungs austausch zwischen Truppenleiter und Ausbilder nachgedacht werden.
- Die Ausbilder sollen sich im Klaren darüber sein, welche Kompetenzen ein guter Truppenleiter haben muss (die Charakteristiken eines guten Chefs sind unscharf).
- Zwischen Truppenleitern, Kommissaren und Ausbildern sollen regelmäßige Versammlungen organisiert werden (Austausch fördern).
- In der STIP-Ausbildung sollte man Rücksicht auf die Heterogenität der Gruppe nehmen. Deshalb sollten hier für die Unerfahrenen vor allem konkrete Inhalte vermittelt während für die Erfahrenen könnte man Beispiele neuer Aktivitätsideen auf dem internen Internetsystem abrufbar machen.
- Die Ausbildung soll aktiver und partizipativer durchgeführt werden, so dass die Erfahrungen und Interessen der Truppenleiter auch genutzt werden können.
- Die Mobilität der Truppenleiter könnte gefördert werden, indem Praktika in anderen Gruppen (also in anderen Teilen des Landes) organisiert werden.

- De Begriff „Recyclage“ soll überdacht werden. (eventuell ersetzen durch Fort/Weiterbildung). Daneben soll über die Inhalte des Recyclage durch gegenseitigen
- Meinungs austausch zwischen Truppenleiter und Ausbilder nachgedacht werden.
- Die Ausbilder sollen sich im Klaren darüber sein, welche Kompetenzen ein guter Truppenleiter haben muss (die Charakteristiken eines guten Chefs sind unscharf).
- Zwischen Truppenleitern, Kommissaren und Ausbildern sollen regelmäßige Versammlungen organisiert werden (Austausch fördern).
- In der STIP-Ausbildung sollte man Rücksicht auf die Heterogenität der Gruppe nehmen. Deshalb sollten hier für die Unerfahrenen vor allem konkrete Inhalte vermittelt während für die Erfahrenen könnte man Beispiele neuer Aktivitätsideen auf dem internen Internetsystem abrufbar machen.
- Die Ausbildung soll aktiver und partizipativer durchgeführt werden, so dass die Erfahrungen und Interessen der Truppenleiter auch genutzt werden können.
- Die Mobilität der Truppenleiter könnte gefördert werden, indem Praktika in anderen Gruppen (also in anderen Teilen des Landes) organisiert werden.

## 4.2 Präsentation des Abschlussberichtes

Am 16. März stellte der CESIJE den Kommissaren der Pfadfinder den Abschlussbericht vor.

Ich hatte die Aufgabe, den Ablauf der Versammlung zu protokollieren. Das Protokoll wird hier im Anschluss angeführt.

### Protokoll vom 17. März 2005

#### Anwesende Personen:

- CESIJE: Charles Berg, Patrice Joachim, Claudine Reichert
- LGS : Verbandsausschuss (zirka 20-25 Personen)

Ort: Centre Convict Luxembourg 20.00-22.00

#### Tagesordnung

- Spirituelle Einführung durch Marc Hubert
- Vorstellung der Mitarbeiter des CESIJE und Einführung in das Thema durch André Wagener
- Powerpointpräsentation vorgeführt von Patrice Joachim
- Verständnisfragen, Diskussion und Entscheidungsfindung

#### Einführung

Nach einer spirituellen Einleitung wurden die Mitarbeiter dem Verbandsausschuss vorgestellt. Die Studie ist für den CESIJE nun abgeschlossen. Der Verbandsausschuss soll nun darüber entscheiden, inwiefern sie Veränderungen im STIP, STAP oder Recyclage angehen werden. Es wurde darauf hingewiesen, dass am Abend keine Grundlegendiskussion stattfinden sollte, sondern nur einige Verständnisfragen geklärt werden und Vorschläge für das weitere Vorgehen gesammelt werden.

#### Verständnisfragen:

- *Warum wird die zweite Gruppe STIP/STAP genannt?*  
Diejenigen Personen, die am STAP teilgenommen haben, haben auch schon am STIP teilgenommen, so dass die zweite Gruppe zum leichteren Verständnis STIP/STAP genannt wurde.
- *Gibt es Vergleichsstudien von ähnlichen Organisationen, vor allem, was die Lerninhalte und Lernwünsche angeht?*  
Beim SNJ kann man möglicherweise Unterlagen über die Animatourausbildung beziehungsweise über ihre Evaluation finden.
- *Welche Unterscheidung macht der CESIJE zwischen „Savoir-Faire“ und „Methoden“?*

Die Befragu

„Savoir-Fair

allem darum

welche Spie

Anwendungs

dem Kompa

Einige Pfad

Faire“ würd

würden sie u

- *Was fällt un*

Sicherheit l

Verantwortu

bedeutende

- *Wurde in d*

*Untersuchung*

Es wurde n

können aus

### Diskussion

Die Teilnehm

ausgefallen ist

werden müsse

wird auch vor

hier über eine

mangelnde Tr

ein guter Trup

demnach stand

Es wird ferner

und wie viel Z

oder doch eher

Charles Berg

lediglich eine

beobachten k

motivieren.

ollte, um die Maßnahmen  
mmissare die Fortbildung  
befassen. Deshalb wird die  
en sollen bis Mitte Oktober  
Nächstes Jahr werden die

## 5. Développement Institutionnel du Centre de Médiation

### 5.1 Institutionsbeschreibung

Vor der eigentlichen Institutionsbeschreibung soll die Mediation anhand eines Zitates<sup>9</sup> kurz beschrieben werden.

*„Mediation ist ein Verfahren, bei dem eine neutrale dritte Person die Beteiligten darin unterstützt, die zwischen ihnen bestehenden Konflikte durch Verhandlung einvernehmlich zu lösen. Die Konfliktparteien treffen sich in den Räumlichkeiten des Mediators, um die strittigen Punkte auszumachen, über diese zu verhandeln und verbindliche Lösungen zu entwickeln. Da in der Mediation die betroffenen Partner eigenständig eine Lösung entwickeln müssen, stärkt Mediation die Autonomie der Parteien. Mediation ist ein zielgerichteter, problemlösender Prozess, in dem die Konfliktparteien eine Vereinbarung aushandeln sollen, die die Probleme in einer für alle annehmbaren Weise löst. [...]“*

Das Mediationszentrum in der Hauptstadt Luxemburg wurde 1998 gegründet. Der „Service National de la Jeunesse“ (SNJ) hatte vor jener Gründung eine Abteilung, die Beratungen in rechtlichen und sozialen Angelegenheiten anbot. Die Nachfrage an Informationen von Seiten der Jugendlichen und der Eltern hatte sich im Laufe der Jahre jedoch erheblich erhöht. Man stellte auch fest, dass die betroffenen Jugendlichen häufig in konflikthaften Beziehungen mit den Eltern beziehungsweise mit dem sozialen Umfeld standen (vgl. Demaret 2002, S. 4).

Aus diesen Überlegungen heraus wollte ein damaliger Mitarbeiter des „SNJ“ und der heutige Präsident des „Centre de Médiation a.s.b.l.“ den Bereich der Jugendberatung und Jugendmediation ausbauen. Das Familienministerium bot daraufhin in den Jahren 1997 und 1998 eine erste Ausbildung zum Mediator an. Diese wurde von Jacqueline Morineau<sup>10</sup> durchgeführt. Mittlerweile wird die Ausbildung von der Universität Luxemburg angeboten (vgl. ebd., S.5f). Heute hat das Mediationszentrum vier feste Mitarbeiter und zirka 20 freiberufliche Mitarbeiter. Der Ausschuss setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, einem Vize-Präsidenten, einem Kassenwart und einigen Mitgliedern. Zu den festen Mitarbeitern gehören ein graduerter Erzieher (Koordinator und Mediator), eine Sozialarbeiterin (Mediatorin und Abteilung soziale Information), ein Jurist (Mediator und Abteilung juristische Information) sowie eine Sekretärin. Die freiberuflichen Mitarbeiter üben meistens einen anderen Beruf aus (meistens soziale Berufe, wie Erzieher, Psychologen, aber auch Juristen), und machen daneben Mediation. Das Verfahren wird im „Centre

<sup>9</sup> gefunden in einer vom „Centre de Médiation“ herausgegebenen Broschüre: Familienmediation. Gemeinsam eine Lösung finden.(o.D.)

<sup>10</sup> Gründerin des CMFM (Centre de Médiation et de Formation à la Médiation) in Paris

de Médiation“ jeweils von zwei Mediatoren durchgeführt.<sup>11</sup> Weiterhin arbeitet das Zentrum regelmäßig mit Praktikanten zusammen (vgl. ebd., S. 6)

Zu Beginn arbeitete die Einrichtung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 26 Jahre, die Schwierigkeiten jeglicher Art in der Schule, am Arbeitsplatz oder mit der Familie hatten. Des Weiteren befasste sich das Zentrum mit jungen Menschen, die gegen das Gesetz verstoßen hatten. Mittlerweile bietet die Einrichtung auch Mediation für andere Zielgruppen an, zum Beispiel für Familien oder für Erwachsene über 26 Jahre.

In der „**médiation réparatrice**“ (Jugendmediation) kooperiert das Zentrum mit dem Jugendgericht.<sup>12</sup> Die jugendliche Person wird vom Gericht schriftlich aufgefordert, an einer Mediation teilzunehmen. In einer Vorbesprechung mit den einzelnen Parteien (bei einem Diebstahl im Einkaufszentrum sind das der Jugendliche mit den Erziehungsberechtigten und ein Vertreter des Einkaufszentrums) wird geklärt, was Mediation ist, welche Regeln eingehalten werden müssen, und welche Funktion der Mediator einnimmt. Die Mediation findet nur statt, wenn beide Personen mit ihrer Teilnahme einverstanden sind. Die Erziehungsberechtigten dürfen den Minderjährigen zur Mediation begleiten, sollen aber nicht beim Meinungsaustausch zwischen den Protagonisten eingreifen. Nach der Einverständniserklärung werden diese in der Mediation einander gegenübergestellt. Nachdem jede Partei ihren Standpunkt hervorgebracht hat, wird versucht, eine Vereinbarung zu finden, die von den Beteiligten selbst ausgearbeitet wird. Der Kontrakt enthält üblicherweise eine (ehrlich gemeinte) Entschuldigung des Jugendlichen. Oftmals wird auch festgehalten, dass der Jugendliche eine Aufgabe erledigen soll (zum Beispiel einen Aufsatz verfassen, dessen Thema mit seinem Delikt in Zusammenhang steht). Im Anschluss an das Treffen wird ein objektiver Bericht mit dem Ergebnis an das Jugendgericht geschickt. Das Gericht entscheidet daraufhin, ob der Fall abgeschlossen ist, oder ob weitere Maßnahmen getroffen werden (vgl. ebd., S. 16f).

Die „**médiation pénale**“ (strafrechtliche Mediation) mit erwachsenen Personen läuft nach demselben Schema ab. Im Unterschied zum vorherigen Verfahren wird die betreffende Person jedoch schriftlich darüber informiert, dass gemäß Artikel 24 (5) aus dem „Code d’Instruction Criminelle“ seine Unterlagen an das Mediationszentrum geschickt werden, und dass die Einrichtung mit ihr Kontakt aufnehmen wird (im ersten Fall setzen sich die Erziehungsberechtigten mit der Einrichtung in Kontakt). Die beschuldigte Person kann darüber hinaus seinen Rechtsanwalt zur

---

<sup>11</sup> Die Gründe hierfür werden in den Interviews näher erläutert.

<sup>12</sup> Das Jugendgericht bezieht sich dabei auf die Artikel 3 und 12 der UN-Kinderrechtskonvention, auf Artikel 13 der Europäischen Konvention über die Ausübung der Kinderrechte und auf Artikel 7 des luxemburgischen Jugendschutzgesetzes

Vorbesp

ein Ges

Angekla

entschei

Sowohl

statt, ab

Gericht

eine bet

Vorbesp

das/die

Verfahr

überlegt

diesem

Unterse

Beispiel

getrennt

vorhand

Der Me

Einricht

Der Me

Mediati

Unabhä

Beurteil

Er soll

Rechte

Stellt d

Déontol

Gleiche

(Artike

Der Me

stellt d

abgebro

## lung im „Centre de

beitern vom CESIJE und vom „Centre  
boden, Finanzierung und Zeitplan des

**ation in der Einrichtung** reflektiert  
**ation** ausgearbeitet werden.

en anwendet, wird überlegt, inwiefern  
l- und Familienmediation als auch für  
richtung seit ihrer Gründung ständig  
rschiedene Mediationsarten anbieten,  
unterschiedlichen Ausbildungen und  
ferenziert werden und systematisch in

zept der Mediation und in diesem  
richtung. Welche Bedingungen müssen  
de von den stakeholders als notwendig  
en Ausbildungen teilgenommen haben,  
ergehensweise in der Mediation haben.  
onszentren gibt, will der „Centre de  
sein eigenes Konzept beziehungsweise

rtizipativen Evaluation nach Bernoux.  
mediatoren verstärkt berücksichtigt. Die  
iner ersten Phase zunächst ein Teil des  
e nächste Phase mit Blick auf die

ung“ - in drei Phasen aufgeteilt. Vom  
fgebaut.

wurden Dokumente des „Centre de  
e Literatur und Bericht) analysiert und  
den drei Bereichen (Jugend, Strafrecht,

Die **Durchführungsphase** hat im März begonnen und wird voraussichtlich bis Oktober gehen. Da mein Praktikum im März/April stattfindet, begleite ich hauptsächlich diese Phase. Hier werden zirka 10 Einzelinterviews (Leitfadeninterviews) durchgeführt. Zu den Interviewten gehören der Gründer der Einrichtung, ihre festen Mitarbeiter und mehrere freiberuflichen Mediatoren. Die Interviews sollen vor allem die Rolle des Mediators hervorheben. Weiterhin sollen die Merkmale der verschiedenen Mediationsarten mit den jeweils erforderlichen Kompetenzen sowie die Besonderheiten des Zentrums herausgearbeitet werden. Im Anschluss daran finden zwei Gruppendiskussionen statt. Hier werden die Mitarbeiter über die verschiedenen Mediationen diskutieren und gemeinsam versuchen, eine professionelle Identität der Einrichtung und des Mediators herzustellen.

Die **Auswertungsphase** beginnt im November 2005 und wird im Januar 2006 abgeschlossen sein. In dieser Phase wird auch der Bericht verfasst.

Eine Pädagogin (Patrice) wird sich halbtags um das Projekt kümmern. Eine externe Expertin der Universität Namur wird Patrice begleiten, indem sie ihr hilft dem Projekt die richtige Orientierung zu geben.

Die Steuerungsgruppe trifft sich voraussichtlich alle drei Monate, um über den Ablauf der Intervention zu sprechen.

### **5.3 Explorative Phase**

Obwohl ich an dieser Phase noch nicht beteiligt war, sollen die wichtigsten Aussagen der drei interviewten Personen der Vollständigkeit halber mittels Kategorien zusammengefasst werden. Mit Hilfe dieser Skizzierung können die nächsten Schritte außerdem besser nachvollzogen werden. Der Leitfaden wurde aus Informationen und Aussagen abgeleitet, die während den Steuerungsgruppen zustande kamen. Weiterhin orientierte man sich an Publikationen, die der „Centre de Médiation“ herausgegeben hat. Der Leitfaden wird hier nicht dargestellt, da die Fragen sich teilweise mit den Leitfäden der nächsten Interviews decken, und diese zu einem späteren Zeitpunkt angeführt werden.

#### **5.3.1 Interview I**

##### Unterschiede hinsichtlich der Mediationsarten

Die interviewte Person macht vor allem Familienmediation. Sie arbeitet auch in den anderen Bereichen, um einen Ausgleich zu haben, da die Familienmediation im Unterschied zu den anderen Verfahren emotional anstrengender ist. In der strafrechtlichen Mediation hat man Richtlinien, an denen man sich orientieren kann.

### Eigenschaften des Mediators

Mediation darf nicht darin bestehen, den betroffenen Personen Ratschläge zu geben, deshalb bevorzugt sie es, mit Mediatoren zusammenzuarbeiten, die ähnliche Vorstellungen und Einstellungen haben.

### Ausbildung

Sie hat mehrere Ausbildungen/Fortbildungen in der Mediation gemacht. Sie vergleicht ihre Ausbildung mit einem Puzzle, da die einzelnen Elemente zu einem Ganzen zusammengefügt wurden<sup>13</sup>. An der Universität erhält man eine allgemeine Ausbildung, aber diese reicht ihrer Meinung nach nicht aus, um als Mediator gut und effizient zu arbeiten. Sie hat auch eine Ausbildung in Kanada gemacht und dort empfand sie das Verhältnis Theorie-Praxis als eher ausgeglichen.

### Institutionelle Identität

Die Arbeit im „Centre de Médiation“ hat ihr zufolge Vorteile, da die Mediation von zwei Personen durchgeführt wird (Ko-Mediation). Man kann daher von den Mitarbeitern lernen. Die unterschiedlichen Erfahrungen und das Wissen der Mitarbeiter sind eine Bereicherung für das Zentrum aber sie stellt auch fest, dass die Einrichtung diesbezüglich noch kein festes Konzept hat.

### Soziales Netzwerk:

Als freiberufliche Mitarbeiterin kann sie die festen Mitarbeiter bei Schwierigkeiten jeglicher Art um Rat fragen. Ihrer Meinung nach sind zwischen den beiden Gruppen keine Spannungen vorhanden. Das Zentrum hat jedoch in den letzten Jahren viele neue Mitarbeiter (Freiberufler) eingestellt, so dass sie sich nicht mehr alle untereinander kennen.

## **5.3.2 Interview II**

### Unterschiede hinsichtlich der Mediationsarten

Er arbeitet hauptsächlich in der strafrechtlichen Mediation. Die Klienten wissen oft nicht, dass die Mediation auf freiwilliger Basis stattfindet. Der Brief vom Staatsanwalt gibt ihnen das Gefühl, dass sie daran teilnehmen müssten. Hier soll der Konflikt zwischen den beiden Parteien geregelt werden und weitere Rückfälle vermieden werden. Jede Partei soll ihren Standpunkt hervorbringen, ohne unterbrochen zu werden. Danach gibt der Mediator eine Zusammenfassung des Gesagten wieder, und im Anschluss daran beginnt die Verhandlung. Auch hier sollen Gefühle zugelassen werden, weil das Opfer dann eventuell den Grund des Angriffs verstehen kann. Der Interviewte zielt demnach auf eine Art „Katharsis“.

---

<sup>13</sup> in Abgrenzung zum Patchwork, wo die Teile nicht zueinander passen

### Eigenschaften des Mediators/der Mediation:

Eine grundlegende Methode ist die Reformulierung. Der Mediator soll außerdem erst in die Diskussion eingreifen, wenn er merkt, dass seine Klienten nicht vorankommen. Er soll auch für niemanden Partei nehmen. Wenn er merkt, dass seine emotionale Beteiligung zu hoch ist, zieht er sich aus dieser Mediation zurück. Wichtig ist, dass die betroffenen Personen ihre Fehler einsehen, und auch Gefühle und Schweigemomente zulassen. Insgesamt soll ein Mediator flexibel sein, so dass er sich schnell in neue Fälle einarbeiten kann. Der Interviewte arbeitet auch am liebsten mit einem Mediator zusammen, der auf derselben Wellenlänge mit ihm liegt. Dieser soll den Fall am Besten noch gar nicht kennen, so dass er neutral in das Verfahren einsteigen kann.

### Ausbildung:

Er hat an der Morineau-Ausbildung teilgenommen. Die Ausbildung ist lediglich ein Arbeitsinstrument, aber jeder Mediator entwickelt im Nachhinein seine eigene Methode. Jede Methode hat ihre Vorteile, so dass man nicht unbedingt sagen kann, dass die eine besser als die andere ist

### Institutionelle Identität

In der strafrechtlichen Mediation wünscht er sich mehr Transparenz bezüglich der Zusammenarbeit zwischen dem „Centre de médiation“ und dem Gericht. Er würde gern wissen, was sich das Gericht von der Mediation erwartet, und was mit den Berichten passiert. Wie entscheidet das Gericht zum Beispiel, wenn man in der Mediation nicht zu einer Vereinbarung gekommen ist?

### Soziales Netzwerk:

Die festen Mitarbeiter stehen immer für Nachfragen zur Verfügung, so dass auch er keine Spannungen feststellen kann. Mitarbeiterversammlungen finden mittlerweile nicht mehr so oft statt.

## **5.3.3 Interview III**

### Unterschiede hinsichtlich der Mediationsarten

Die interviewte Person macht hauptsächlich Familienmediation.

Die Familienmediation ist in emotionaler Hinsicht anspruchsvoll, da der Mediator eventuell auch schon bei sich mit ähnlichen Situationen konfrontiert wurde. Er muss flexibel sein, da die Fälle sehr unterschiedlich sind.

In der Jugendmediation soll der Mediator autoritär wirken, so dass das Verfahren einen pädagogischen Effekt auf den Jugendlichen hat.

In der strafrechtlichen Mediation muss man juristische Grundkenntnisse und eine Genehmigung vom Gericht haben.

### Eigenschaften des Mediators/der Mediation:

Man soll den Klienten zuhören ohne jedoch eine Beurteilung abzugeben. Der Mediator macht eine Zusammenfassung vom dem, was gesagt wurde. Er stellt gewissermaßen einen „Spiegel“ dar. So kann der Betroffene sehen, ob man ihn verstanden hat. In dem Sinne ist auch die Reformulierung ein wichtiges Arbeitsinstrument. Während den Treffen soll man auch lachen können und den Klienten nicht das Gefühl geben, dass sie in einem Gericht sitzen. Die Interviewte stellt oft offene Fragen stellen, so dass die Person nicht nur mit ja oder nein antworten kann. Eine wichtige Eigenschaft des Mediators ist die Empathie. Mediation lernt man erst durch Erfahrung.

### Ausbildung:

Sie hat an der universitären Ausbildung teilgenommen. An der Universität wurden einem die Grundprinzipien der Mediation beigebracht. Wie man jedoch Gesprächsführung macht, hat man hier nicht gelernt. Sie ist der Meinung, dass die Mitarbeiter, die die erste Ausbildung (Morineau) mitgemacht haben, sehr kompetent sind. Diese Ausbildung orientierte sich mehr an den Gefühlen der Betroffenen. Sie selbst hätte auch gerne daran teilgenommen.

### Institutionelle Identität:

Vorteilhaft ist vor allem die Partnerarbeit, da man sich gegenseitig entlasten kann, wenn der eine nicht mehr weiter weiß. Im Allgemeinen klärt man mit dem Partner vorher die Einzelheiten ab (wer fängt an, wer macht die Zusammenfassung?)

### Soziales Netzwerk:

Als Freiberufler ist man lediglich Besucher in der Einrichtung, so dass es diesbezüglich eine kleine Differenz zwischen den beiden Gruppen gibt. In der Mediation selbst ist man jedoch auf einer Wellenlänge.

## **5.4 Vorläufiger Hypothesenkatalog**

Zur Begründung der Aufstellung des Hypothesenkatalogs wird das Auswertungsverfahren kurz vorgestellt.

Die Auswertung erfolgt nach dem Kodierverfahren (beschreibende, interpretierende und analysierende Kodierung). Bei der Aufstellung der Codes dienen die Ausgangsfragestellungen zur Orientierung. Zur Vermeidung von Unklarheiten werden die jeweiligen Codes näher definiert. Bei einem Text sollte die Kodierung mehrmals durchgenommen werden. Dadurch kann überprüft werden, ob einige Textpassagen übersehen wurden oder ob der Kodierer beim ersten Durchgehen kohärent vorgegangen ist. Im Anschluss daran erfolgt eine thematische Kodierung. Mit Hilfe von Meta-Kodes werden die Textabschnitte in unterschiedliche Themenblöcke zusammengefügt.

Auf dieser Grundlage soll ein Hypothesenkatalog entstehen, der seinerseits dazu beiträgt, ein allgemeines Konzept des „Centre de Médiation“ herauszuarbeiten.

Meine folgenden Hypothesen ergeben sich aus den Aussagen der explorativen Interviews.

Da die eigentliche Auswertung erst bei den nächsten Interviews durchgeführt wird, dient der Katalog lediglich einer ersten Orientierung, so dass diese im Laufe der Zeit auch überprüft werden.

(Neuformulierung, Weglassung)

- Die Mediatoren wünschen sich ein einheitliches Konzept, mit dessen Hilfe sie ihre Arbeit ausüben können.
- Der Ausbau der Einrichtung und die Koexistenz von mehreren Strömungen innerhalb des „Centre de médiation“ tragen dazu bei, Spannungen zwischen den Mitarbeitern hervorzurufen.
- Mediation wird in Luxemburg noch nicht als selbstverständliches Verfahren angesehen.
- Der kommunikative Austausch mit anderen Mediatoren über erlebte Erfahrungen während den Sitzungen wird als wichtiger Aspekt für die professionelle und persönliche Entwicklung des Mediators angesehen.
- Die Ko-Mediation wird von den Mitarbeitern hoch geschätzt.
- Die Jugendmediation soll eine pädagogische Wirkung haben, so dass der Mediator über entsprechende soziale und pädagogische Kompetenzen verfügen soll.
- In der strafrechtlichen Mediation wollen die Mitarbeiter mehr Transparenz in der Zusammenarbeit mit dem Gericht haben.
- Die Familienmediation ist emotional anstrengend.

## **5.5 Erste Durchführungsphase**

Nach der Aufstellung des Hypothesenkatalogs geht es nun darum, die Besonderheiten des Zentrums, die Rolle des Mediators und die Merkmale der verschiedenen Mediationsarten mit den jeweils erforderlichen Kompetenzen herauszuarbeiten. Aus diesem Grund haben wir mit einigen festen und einem freiberuflichen Mitarbeiter aus dem „Centre de Médiation“ Interviews durchgeführt.

### **5.5.1 Leitfaden**

Bei der Vorbereitung der Leitfäden haben wir unter anderem auf die Funktion der jeweiligen Mitarbeiter Rücksicht genommen, so dass sich einige Fragen eigens auf diese Funktionen beziehen. Der Leitfaden dient lediglich der Orientierung, so dass während der Interviews auch Umänderungen (zum Beispiel ad-hoc Fragen) möglich sind.

Nachfolgend werden die wichtigsten Fragen (in Kategorien eingeteilt) angeführt:

#### Gründung des Mediationszentrums

- Wie ist die Idee zur Gründung eines Mediationszentrums entstanden?
- Warum haben Sie sich für die Ausbildung „Morineau“ entschieden?
- Wie ist der Kontakt zur Frau Morineau entstanden?
- Wie wurde die Ausbildung organisiert? Wo war sie? Welche Leute haben sich dort gemeldet?
- Wie ist es nach der Ausbildung weitergegangen?
- Welche Zielsetzungen hatte das Zentrum?

#### Professionelle Identität/Mediator

- Wie bist du zur Mediation gekommen?
- Wie hast du diesen Beruf erlernt?
- Kannst du mir aus deiner Erfahrung einen typischen Fall erzählen, der deine Arbeit widerspiegelt?
- Welche Methoden benutzt du?
- Welche Kompetenzen sind deiner Meinung nach erforderlich, um eine gute Mediation durchzuführen?
- Wenn du die Möglichkeit hättest, einer jungen Person dein Wissen zu vermitteln, welche Ratschläge würdest du ihr geben (zum Beispiel beim Vorgehen)?
- Machst du hauptsächlich Familienmediation, oder auch strafrechtliche und

### Jugendmediation?

- Sind in den drei Mediationsarten unterschiedliche Kompetenzen erforderlich?
- Ist es empfehlenswert, die drei Arten zu praktizieren, oder wäre es besser, sich auf einen Typ festzulegen?
- Ah-hoc: Bevorzugst du eine Art von Mediation? Warum?
- Gibt es Dinge, die in jeder Mediation gleich ablaufen? Welches sind die Unterschiede?

### Professionelle Identität/ Koordinator/ soziale Netzwerke

- Wie siehst du deine Rolle als Koordinator im CM? Was sind deine Aufgaben?
- Wie ist die Arbeitsplanung? Nach welchen Kriterien suchst du dir den Mediator und den Ko-Mediator aus? Arbeiten immer dieselben Leute zusammen?
- Einerseits gibt es die freiberuflichen Mitarbeiter und andererseits die festen Mitarbeiter. Wie siehst du die zwei Gruppen? Gibt es Unterschiede bei der Einstellung?
- Wann hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mediatoren auszutauschen? Über was wird dann gesprochen?
- *Ad-hoc*: Wenn ihr z.B. einen schwierigen Fall in der Mediation habt, gibt es eine Möglichkeit des Austausches oder gibt es Unterstützung?
- Wie sieht die Supervision aus? (hat da jemand eine spezifische Ausbildung, auf was bezieht sie sich, d.h. eher auf den Fall oder auf den Mediator)
- Habt Ihr regelmäßig Teamversammlungen? Was wird dort besprochen?
- Wie verläuft die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Instanzen (Universität und Gericht)?
- Was erwartet sich das Gericht vom CM, und was erwartet sich der CM vom Gericht?
- Wie arbeitet ihr mit den Praktikanten zusammen? (mit welchen Mediatoren arbeiten sie, welche Aufgaben haben sie, wer betreut sie?)
- Wie werden die Mediatoren bezahlt? (die Freiberufler und die festen Mitarbeiter)
- Wann und wie viel müssen die Klienten bezahlen?

### Institutionelle Identität

- Was unterscheidet den Mediator aus dem Zentrum mit anderen Mediatoren? Was macht den CM aus?
- *Ad-hoc*: Welche grundlegenden Charakteristika hat der CM?
- Wie siehst du heute den CM?
- Jetzt wo der CM immer größer wird, welche Folgen bringt dies mit sich? Welches sind

die Vor- und Nachteile?

- Einige Mediatoren haben den Eindruck, dass die Personen, die vom Gericht geschickt werden, sich verpflichtet fühlen, an der Mediation teilzunehmen. Wie siehst du das? Welche Auswirkungen hat das auf die Mediation?
- Welche Folgen bringen die Entwicklung und die Vergrößerung des Mediationszentrums mit sich? Was sind die Vor- und Nachteile?
- Wie siehst du die zwei Schulen Universität und Morineau? Gibt es Unterschiede? Was sind die Vor- und Nachteile? Ergänzen sich die beiden Schulen?
- Dürfen oder sollen die Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen? Wie sieht diese aus?

### 5.5.2 Inhaltliche Skizzierung der Interviews

Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte - die explizit oder implizit mit der Fragestellung in Zusammenhang stehen - der einzelnen Interviews dargestellt. Um die Anonymität der interviewten Personen zu gewährleisten, sind die Aussagen so formuliert, dass man sie nicht direkt den Befragten zuordnen kann. In diesem Sinne versuche ich, diese so allgemein wie möglich zu halten. Die Aussagen sind in unterschiedliche Kategorien eingeteilt. Skizzierung

#### Gründung des CM:

Die Idee der Gründung eines Mediationszentrums entstand aus der Feststellung, dass die Jugendlichen häufig Schwierigkeiten haben, mit ihren Konflikten umzugehen. Der Präsident hat per Zufall einen Artikel über Mediation in einer Zeitung gefunden, und daraufhin eine Ausbildung in die Wege geleitet.

Zusammen mit Jacqueline Morineau bot er den Berufstätigen aus dem sozialen Bereich eine Ausbildung an, die sich mit der Technik der Gesprächsführung befasst. Darüber hinaus bezweckte er die Gründung des Mediationszentrums. 1998 stellte das damalige Jugendministerium ein Budget zur Verfügung, mit dem die Einrichtung gegründet werden konnte. Da es zu dem Zeitpunkt noch kein Gesetz über die Mediation gab, einigte man sich mit dem Jugendgericht darauf, straffällige Jugendliche in die Mediation zu schicken. Man einigte sich danach mit dem Gerichtshof, auch junge Erwachsene bis 26 Jahren in die Mediation zu schicken und das Verfahren gesetzlich zu verankern. Die Ausbildung an der Universität begann 2002. Nach einem Jahr erhält man dort ein Zertifikat, nach zwei Jahren ein Diplom. Zusätzlich kann man in Sion in der Schweiz den Europäischen Master machen. Das Ministerium stellt ab 1999 drei Mitarbeiter ein. Zwei von diesen

haben in Sion den Master gemacht und die dritte Person mach zurzeit eine Ausbildung als internationaler Familienmediator (Scheidungen im internationalen Raum).

#### Die Vorteile des Mediationszentrums in Luxemburg

Der „Centre de Médiation“ ist **für jede Mediationsart offen**. (Familien-, Jugend- und strafrechtliche Mediation). Die anderen Einrichtungen sind jeweils auf einzelne Typen spezialisiert (zum Beispiel nur Familienmediation).

Ein weiterer wichtiger Vorteil ist die **Vielsprachigkeit**. Bei den Mitarbeitern gibt es mehrere Nationalitäten, so dass die Besprechungen oft in der Muttersprache durchgeführt werden können.

Die freiberuflichen Mitarbeiter kriegen für ihre Arbeit eine **Entschädigung** (in Frankreich wird sie freiwillig ausgeübt). Der Gehalt wird unabhängig von der ursprünglichen Ausbildung festgelegt.

Weiterhin ist die **Ko-Mediation** eine Chance beziehungsweise eine Herausforderung, da man im Laufe der Mediation einen gemeinsamen Weg finden muss, um die Betroffenen zu unterstützen. Durch die Teamarbeit findet auch ein wechselseitiger Lernprozess statt. Die Ko-Mediation stellt demnach eine Art kontinuierliche Weiterbildung dar.

Die **Berufspflichtlehre** wurde von den ersten Mediatoren selbst aufgestellt. Demnach ist die Einbeziehung aller Mitarbeiter an der Organisation des Zentrums eine Chance für ihre Weiterentwicklung.

In der **Bibliothek** können interessierte Personen Literatur zum Thema der Mediation aussuchen.

#### Evolution der Einrichtung:

Die Einrichtung arbeitet zurzeit an mehreren Projekten. Zu diesen Projekten gehören die **Peer-Mediation** und die Entwicklung der **Mediation im Norden des Landes**. Das Zentrum bereitet zudem ein **Video-Projekt** vor. Das Video soll anhand von konkreten Beispielen die Vorgehensweise der Mediation aufzeigen und soll in den Ausbildungen und während den öffentlichen Konferenzen gezeigt werden. Dadurch soll Mediation in Luxemburg bekannt gemacht werden und ein Mentalitätswechsel hervorgerufen werden.

In den nächsten Monaten sollen **Konferenzen** vorbereitet werden und **neue Bücher** über Mediation veröffentlicht werden. Es werden auch regelmäßig Broschüren über das Zentrum verschickt.

Man zielt weiterhin auf eine **gesetzliche Verankerung von Mediation im Scheidungsrecht**. Die geschiedenen Eltern sollen vom Gericht darüber informiert werden, dass die Möglichkeit der Mediation besteht.

Das Mediationszentrum ist mittlerweile durch **Publikationen in Zeitungen**, durch eine **Reportage im Fernsehen** und durch **Mund-zu-Mund-Propaganda** bekannter geworden. In den letzten Jahren hat das Zentrum einiges an Erfahrung gesammelt und kann die Bürger demnach besser für das

Verfahren der Mediation und ihre Ausbildung sensibilisieren. (vom reaktiven Handeln zum proaktiven Handeln). Demzufolge kann man eine Weiterentwicklung feststellen, wobei jedoch teilweise die Frage aufkommt, ob diese Entwicklung nicht zu schnell abläuft (Frage der Effektivität und Effizienz).

Trotz intensiver Öffentlichkeitsarbeit wird festgestellt, dass die Bevölkerung eine distanzierte Haltung zur Mediation hat. Die Leute sind zwar der Meinung, dass es ein aufschlussreiches Verfahren ist, aber sie selbst wollen häufig nichts damit zu tun haben. Häufig lernen sie die Mediation erst kennen, wenn sie sie brauchen.

#### Rolle des Koordinators:

Der Koordinator vertritt die Einrichtung nach außen und organisiert die Mediationen.

Bei der Wahl der Mediatoren werden mehrere Aspekte berücksichtigt. Hierbei achtet man zum Beispiel auf das **Geschlecht**, auf die **Emotionalität** und auf den **Beruf der Mediatoren**. Bezüglich des Geschlechtes soll ein Gleichgewicht Mann-Frau bestehen, damit man Nachteile bei einem Geschlecht vermeiden kann. Ein männlicher Mediator geht eher auf die Sichtweisen des Mannes ein, während eine weibliche Mediatorin eher auf das Anliegen der weiblichen Adressatin eingeht. Bezüglich der Emotionalität kann man festhalten, dass sich der eine Mediator besser in der Familienmediation bewegen kann als der andere, da er eher Distanz zu den Ereignissen nehmen kann. Weiterhin sollen sowohl der soziale Bereich (Psychologen, Erzieher) als auch der juristische Bereich in der Mediation vertreten sein.

#### Die festen und die freiberuflichen Mitarbeiter:

Die Zusammenarbeit mit den freiberuflichen Mitarbeitern stellt eine Herausforderung dar, da diese wegen ihrer hauptberuflichen Arbeit nicht immer zur Verfügung stehen. Da sich die Mitarbeiter nicht alle untereinander kennen, kommt die Frage auf, inwiefern man von einem **Team** reden kann. Eine interviewte Person schlägt vor, sich öfters in informellen Kreisen zu treffen (zum Beispiel zum Kegeln), um den Teamgeist zu fördern.

Die Freiberufler haben zurzeit lediglich eine **mündliche Vereinbarung** mit dem Zentrum; hier ist also kein schriftlicher Vertrag vorhanden. Sie kriegen eine Abfindung und verpflichten sich dazu, den „Code déontologique“ zu respektieren. Dies soll in Zukunft anders geregelt werden. Auch die Teilnahme an Fortbildungen und Mitarbeiterversammlungen will man vertraglich neu gestalten.

Insgesamt möchte man die **Freiberufler** mehr in die Arbeit des Zentrums **integrieren**. Durch die externe Evaluation erhofft man sich die Möglichkeit, diese Integration zu gestalten. Man könnte zum Beispiel einen Freiberufler in den Verwaltungsrat wählen, da zurzeit kein Mediator Mitglied im Verwaltungsrat ist. Bei der Gründung des Zentrums hielt man vor allem nach Personen

Ausschau, die den Bereich der Sozialen Arbeit gut kennen und gute Kontakte zu den jeweiligen Instanzen haben. Deshalb besteht der Verwaltungsrat vorwiegend aus externen Mitgliedern. Heute sieht die Situation etwas anders aus, da neue Ideen und neue Projekte anstehen, und deren Ausarbeitung nur zusammen mit den Mitgliedern zustande kommen kann.

Aus einem Interview konnte man ableiten, dass die Freiberufler von den festen Mitarbeitern zuvorkommend behandelt werden, da bei ihrer Ankunft im „Centre de médiation“ schon alles bereit steht (der Bericht liegt bereit, der Tisch ist aufgeräumt). Das Zentrum stellt dieser Person zufolge ein Bienenstock dar: die festen Mitarbeiter organisieren, planen und delegieren, während die Freiberufler mehr oder weniger regelmäßig in die Einrichtung kommen, um eine Mediation durchzuführen.

#### Ausbildung/Fortbildung:

Die **Morineau-Ausbildung** ist gefühllosorientiert, so dass hier der theoretische Rahmen etwas vermisst wird.

Die **Universitätsausbildung** dient dem Aufbau vom theoretischen Hintergrundwissen und gibt einen allgemeinen Überblick über die verschiedenen Mediationsarten.

Die **Bedeutung der Fort- und Weiterbildung** wird in allen Interviews betont. Das Zertifikat oder ein Diplom sind in der Mediation nicht unbedingt ausreichend. Man braucht stattdessen viel Erfahrung und soziale Kompetenzen, vor allem im Hinblick auf den Ausbau der unterschiedlichen Mediationstypen. Mindestens einmal im Jahr wird eine Fortbildung angeboten; man kann jedoch freiwillig teilnehmen. Idealerweise sollten zweimal jährlich Fortbildungen angeboten werden. Es ist jedoch schwierig, zweitägige Fortbildungen zu organisieren, da die Freiberufler durch ihren Hauptberuf meistens keine Zeit haben.

Es wird versucht, für jede Mediationsart eine Fortbildung anzubieten. In der strafrechtlichen Mediation sollen die Mitarbeiter zum Beispiel über Grundkenntnisse in der Gesetzgebung haben. Da die angeklagten Personen ihren Anwalt in die Mediation mitbringen können, ist es von Vorteil, wenn der Mediator über die jeweilige Gesetzgebung auf dem Laufenden ist.

Die Fortbildung ist auch eine Möglichkeit, um für die Einrichtung zu werben. Wenn zum Beispiel ein ausländischer Experte auf eine öffentliche Konferenz eingeladen wird, schickt das Zentrum Einladungen an verschiedene Einrichtungen.

#### Versammlungen/Supervision:

Zu Beginn wurden die Versammlungen einmal monatlich organisiert. Mittlerweile finden sie nur noch einmal pro Trimester statt, da die freien Mitarbeiter durch ihren Hauptberuf nicht immer zur Verfügung stehen. Die Bedeutung dieser Versammlungen wird wegen den unterschiedlichen

Ausbildungen betont, da man zur Kombination der beiden Ausbildungen (Morineau und Univeristät) noch nach einem richtigen Mittelweg suchen möchte.

Die Supervision wird nicht viel angefordert. Dies könnte daran liegen, dass die Mediatoren durch die Ko-Mediation die Möglichkeit haben, sich auszutauschen. Ein weiterer Faktor ist auch die Gegebenheit, dass der soziale Bereich oftmals einen Supervisor hat, so dass die Personen, die aus diesem Sektor kommen, keine zusätzliche Supervision benötigen.

#### Charakteristika eines Mediators/einer Mediation:

Hier werden überwiegend die Begriffe „**Reformulierung, Aktives Zuhören und Unparteilichkeit**“ angeführt.

Weiterhin ist der gegenseitige **Respekt** eine wichtige Voraussetzung, um eine gute Mediation durchzuführen. Eine interviewte Person meint, dass es wichtig sei, **Schweigemomente** zuzulassen. Schließlich soll die **Lösung von den Betroffenen** selbst kommen.

Eine **Vorbesprechung** ist immer notwendig, da vorerst festgelegt werden muss, ob das Opfer den Täter (bzw. in einer Familienmediation die jeweiligen Mitglieder der Familie) sehen möchte, da Mediation nur bei freiwilliger Teilnahme stattfindet.

#### Die strafrechtliche Mediation

In der strafrechtlichen Mediation soll der Klient innerhalb von zwei Wochen einen Termin mit dem CM festlegen. Wenn er sich dann noch nicht gemeldet hat, schreibt der CM einen Brief. Kommt dann noch keine Antwort, wird das Dokument wieder ans Gericht geschickt. Viele Adressaten glauben, dass der CM eine Abteilung des Gerichtes ist. In den Augen des Gerichtes ist der CM lediglich eine unter mehreren Maßnahmen. Hat die Maßnahme nicht gegriffen, sucht das Gericht nach anderen Möglichkeiten.

Die strafrechtliche Mediation wird im Vergleich zur Familienmediation immer mehr genutzt.

Das Zentrum ist über den weiteren Verlauf der Fälle beim Gericht nicht auf dem Laufenden. Das Zentrum stellt einen objektiven Bericht auf, in dem die Daten der Vorbesprechung und der Mediation, sowie die Vereinbarung festgehalten werden. In der strafrechtlichen Mediation ist der Bericht etwas ausführlicher. Unabhängig von der Vereinbarung hat der Richter immer das letzte Wort. Wie das Gericht die Fälle an die unterschiedlichen Zentren verteilt ist den Mitarbeitern im Zentrum nicht bekannt, aber man geht davon aus, dass das Gericht sich am jeweiligen Wohnort orientiert. Darüber hinaus haben die anderen Zentren noch nicht die notwendigen Spezialisierungen, so dass die meisten doch zu ihnen geschickt werden

### Familienmediation:

In der Familienmediation ist es vorteilhaft, juristische Grundkenntnisse zu haben, und dies vor allem bei Scheidungen oder Trennungen (im Zusammenhang mit der Elternautorität und des Besuchsrecht). Auch wenn die Rolle des Mediators nicht darin besteht, Informationen in rechtlichen Angelegenheiten zu geben, können diese Kenntnisse dem Mediator mehr Sicherheit bei seiner Vorgehensweise verschaffen. Auch psychologische Grundkenntnisse sollten vorhanden sein.

### Jugendmediation:

In der Jugendmediation soll eine Etikettierung des Jugendlichen vermieden werden. Die junge Person soll lediglich für sein Vergehen verantwortlich gemacht werden (zum Beispiel bei einem Diebstahl in einem Einkaufszentrum). In diesem Sinne ist es wichtig, sich in die Situation der Jugendlichen hineinversetzen zu können.

### Juristische und soziale Beratung

Neben der Mediation können die Klienten im Zentrum an juristischen und sozialen Beratungen teilnehmen. Sie können sich zum Beispiel über verschiedene Jugendeinrichtungen informieren oder nachfragen, welche Handlungsmöglichkeiten für einen sozial benachteiligten Jugendlichen bestehen.

### Spezialisierung

Eine interviewte Person ist der Meinung, dass es eventuell von Vorteil sei, wenn man für die verschiedenen Mediationstypen auf bestimmte Mediatoren zurückgreifen könnte, da die einen besser mit Familienmediation, die anderen besser mit Jugendmediation umgehen können.

### Die externe Evaluation

Die Dokumentation soll eine Grundlage für zukünftige Projekte darstellen. So will man neben dem graduierten Erzieher, dem Juristen und der Sozialarbeiterin auch einen Psychologen in die Gruppe integrieren. Die Evaluation könnte die Notwendigkeit eines zusätzlichen Postens eventuell fördern. Ein Psychologe könnte zum Beispiel in der Jugendmediation eingesetzt werden. Er könnte auch eine Kindergesprächsgruppe für Scheidungskinder leiten. In diesen Gruppen malen oder schreiben die Kinder einen Brief an ihre Eltern, in denen ihre Sorgen und Wünsche festgehalten werden. Der fertig gestellte Brief wird den Eltern in der letzten Gesprächsrunde vorgestellt. Daneben möchte man eine Vereinigung von Mediatoren gründen. Die Vereinigung soll dem Mediator einen Status geben, bei dem auch die notwendigen Qualifikationen festgelegt werden. Dies ist vor allem wichtig, um zu vermeiden, dass zum Beispiel die Anwälte sich auch Mediator nennen, ohne über

entsprechende Kompetenzen zu verfügen. Zusätzlich soll damit ein Netzwerk zwischen den verschiedenen Einrichtungen hergestellt werden, so dass die unterschiedlichen Erfahrungen miteinander geteilt werden können.

## **5.6 Externe Beratung (Universität Namur)**

### **5.6.1 Vorbereitung**

Die Expertin soll uns bei der Aufstellung der nächsten Schritte behilflich sein. Deshalb bereiten wir zunächst einen Fragenkatalog vor. Die Fragen wurden – auf Anfrage der Expertin - aus dem vorläufigen Hypothesenkatalog abgeleitet (die Hypothesen wurde in Fragen umgeändert). Daneben haben wir ihr Anhaltspunkte zur Verfügung gestellt, anhand derer die nächsten Schritte geplant werden können. Die Anhaltspunkte beziehen sich auf alle vorhergehenden Interviews und werden zusammenfassend/interpretierend dargestellt.

#### **a) Fragenkatalog**

##### Charakteristika/Identität des „Centre de Médiation

- Hat der „Centre de Médiation“ ein allgemeines Konzept, das die Arbeit der Mediatoren organisiert?
- Gibt es zwischen den festen und freien Mitarbeitern beziehungsweise zwischen den alteingesessenen und neuen Mediatoren Spannungen? Wenn ja, wie können diese Spannungen reduziert werden?
- Welche Vorteile hat die Ko-Mediation?
- Inwiefern unterscheidet sich das Zentrum von anderen Einrichtungen in Luxemburg?

##### Methodologie in den unterschiedlichen Mediationsarten

- Welche Kompetenzen braucht ein Mediator in der Familienmediation?
- Welche Kompetenzen braucht er in der Jugendmediation und welches Ziel soll damit erreicht werden?
- Welche Kompetenzen braucht er in der strafrechtlichen Mediation?
- Inwiefern sind die Klienten aus der strafrechtlichen Mediation über die Aktivitäten und das Ziel des „Centre de Médiation“ auf dem Laufenden?

## **b) Anhaltspunkte**

### Die Stärken des CM:

- Ko-Mediation: Gute Qualität der Mediation (Neutralität); permanente Fortbildung (Austausch Mediator-Ko-Mediator); Zusammensetzung Mann-Frau (Rationalität- Gefühle)
- Gute Ausbildung der Mediatoren (Master, universitäre Ausbildung)
- Möglichkeit der Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungen (in diesem Zusammenhang besteht jedoch das Problem der Verfügbarkeit von Seiten der Freiberufler)
- Ausbildung von Praktikanten
- Die Entschädigung wird unabhängig von der ursprünglichen Ausbildung des Mediators festgelegt
- Mehr/Vielsprachigkeit: es besteht die Möglichkeit, das Verfahren in der jeweiligen Muttersprache der Klienten anzubieten
- Pluridisziplinarität (Sozialarbeiter, Juristen, Pädagogen, Erzieher,...)
- Bekanntmachung von Mediation innerhalb Luxemburgs (Gesetzgebung; Gründung einer Vereinigung von Mediatoren; Video-Dreh; Bekanntmachung im Norden des Landes; Peer-Mediation in Schulen und Erziehungsheimen)
- Bibliothek mit Literatur über Mediation
- Das Zentrum handelt proaktiv (im Gegensatz zur reaktiven Handlung)
- Es besteht die Möglichkeit, eine Sequenz zu unterbrechen oder abzugeben, wenn ein Mediator sich nicht in der Lage fühlt, die Mediation weiterzuführen.
- Ein Mediator kann selbst entscheiden, ob er einen Fall annimmt oder nicht

### Gewünschte Veränderungen:

- Mehr Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes (Kegeln, Restaurantbesuch,...)
- Einbeziehung der Freiberufler in die Organisation und Weiterentwicklung des Zentrums (zum Beispiel Mitglied im Verwaltungsrat werden)
- Die Einstellung eines Psychologen (vor allem, um eine Kindergesprächsgruppe aufzustellen)
- Systematisierung der Arbeitsbedingungen der Freiberufler (zum Beispiel Aufstellung eines Kontraktes, Teilnahmepflicht an Mitarbeiterversammlungen, Teilnahme an Fortbildungen)
- Jugendliche unter 26 Jahren sollen noch immer Hauptzielgruppe des Zentrums bleiben
- Spezialisierung der Mediatoren je nach Bereich (Strafrecht, Jugend, Familie)

Unterschiede zwischen freien und festen Mitarbeitern:

- Die festen Mitarbeiter sind in gewisser Hinsicht das Herz des Zentrums, welches die freien Mitarbeiter unterstützt und berät.
- Die externe Supervision wird eher durch die Supervision der festen Mitarbeiter durchgeführt.

Unterschiede zwischen den beiden Schulen:

- Die erste Gruppe ist praxisorientiert (Rollenspiele) und hat schon einige Jahre Erfahrung
- Die zweite Gruppe (Universität) gibt es erst seit 2003 und hat überwiegend theoretisches Hintergrundwissen, aber noch nicht viel Erfahrung
- Minderwertigkeitskomplex der ersten Gruppe, da sie keine wissenschaftlichen Kenntnisse haben, so dass sie ihre Methoden nicht wissenschaftlich hinterfragen können.

Charakteristika der Familienmediation:

- viele psychologischen Elemente
- lernt man nur durch Erfahrung
- juristische Grundkenntnisse sind von Vorteil
- wegen der unterschiedlichen Sichtweisen ist ein Gleichgewicht Mann-Frau angebracht

Charakteristika der strafrechtlichen Mediation:

- viele Anfragen
- der junge Erwachsene soll seine Tat einsehen und dafür verantwortlich gemacht werden
- verweigert der Klient die Teilnahme, macht der Mediator einen „rappel à la loi“
- das Gericht erhält einen Bericht mit den Daten der Sitzungen und der Vereinbarung

Charakteristika der Jugendmediation:

- Der Mediator soll sich in die Rolle des Jugendlichen hineinversetzen
- aktives Zuhören (er soll verstehen, was sich hinter den Aussagen des Jugendlichen versteckt)

Die Gemeinsamkeiten der drei Mediationsarten:

- aktives Zuhören
- Reformulierung
- Schweigemomente
- Lösung soll von den Klienten kommen

Verschiedenes:

- Geht die Entwicklung des Zentrums zu schnell (viele Projekte in kurzer Zeit)?
- Kann die Vielsprachigkeit auch zu Verständnisschwierigkeiten (vor allem in der Familienmediation) führen?

**5.6.2 Besprechung**

Tagesordnung:

1. Kommentare und Fragen zu den 4 individuellen Interviews
2. Vorbereitung der nächsten Leitfäden
3. Charakteristika der nächsten zu interviewenden Personen
4. Hypothesenkatalog

zu 1:

Der Koordinator wählt Mediator und Ko-Mediator so aus, dass sie sich in einigen Aspekten ergänzen (Jurist/Psychologie; Mann/Frau)

Das Büro ist die Anlaufstelle für alle Mitarbeiter. Im Büro werden die Mediationen organisiert und koordiniert. Die festen Mitarbeiter stehen außerdem für Ratschläge immer zur Verfügung. Durch die hohe Zahl an Freiberuflern und die geringe Zahl an festen Mitarbeitern ist ein Ungleichgewicht festzustellen.

zu 2:

In den ersten Interviews wurden viele Informationen zu den Stärken des Zentrums gesammelt. Es fehlen jedoch noch nähere Einzelheiten zu den drei Mediationsarten und deren Methoden. Deshalb sollte man bei den nächsten Interviews den Schwerpunkt auf die genutzten Methoden während der Sitzung gelegt werden. Dadurch sollen die Mediatoren auch selbst über ihre Methoden nachdenken und über ihre Vorgehensweise reflektieren. So könnte man zum Beispiel die Interviewten dazu auffordern, ein typisches Beispiel aus den drei Mediationsarten zu erzählen:

Konkret würde das dann so aussehen, dass die Interviewerin bei manchen Episoden mehr Einzelheiten erfahren möchte und tiefergehende Fragen stellt:

- Was verstehen Sie unter Reformulierung?
- Was bedeutet für Sie „aktives Zuhören“?
- Wie gehen Sie vor, um Neutralität zu gewährleisten, beziehungsweise um ein Gleichgewicht zwischen Neutralität und Empathie herzustellen
- Wann unterbrechen Sie eine Sitzung? Wie bemerken Sie, dass Sie nicht mehr objektiv vorgehen?

Im Anschluss daran, sollen sie versuchen, die einzelnen Fälle miteinander zu vergleichen, um so die Differenzen und Gemeinsamkeiten herauszuheben.

Weiterhin sollten sich die Fragen noch auf andere wichtige Aspekte konzentrieren. Wie könnte man zum Beispiel die freiberuflichen Mitarbeiter besser in die Entwicklung der Einrichtung einbeziehen? Was spricht für/was spricht gegen eine Spezialisierung?

Ziele der externen Evaluation:

Das Zentrum will ein wissenschaftliches Dokument zur Verfügung haben, die das Zentrum und ihre Aktivitäten im Einzelnen beschreibt, und mit dessen Hilfe die Zusammenarbeit der Mediatoren gefördert werden soll. Hiermit soll auch die Entwicklung von neuen Projekten begründet und legitimiert werden (zum Beispiel die Einstellung von neuen Mitarbeitern, Spezialisierung) Der CESIJE soll nun überlegen, welche Informationen für die Intervention wichtig sind. Im Endbericht können demnach die Vor- und Nachteile einer Spezialisierung angeführt werden. Daneben können auch unterschiedliche Kompetenzen und deren gegenseitige Anerkennung als Themenblock im Dokument integriert werden.

zu 3:

In den nächsten Interviews sollen einerseits Personen befragt werden, die die Morineau-Ausbildung gemacht haben, andererseits auch Personen, die an der universitären Ausbildung teilgenommen haben.

zu 4:

Die Aufstellung eines Hypothesenkatalogs ist noch nicht angebracht. Dieser soll erst aufgestellt werden, wenn mehr Informationen vorhanden sind.

Unterschiedliches:

Bei den Gruppendiskussionen im Oktober sollen drei Arbeitsgruppen gebildet werden, bei denen jede Gruppe über einen Fall diskutieren soll. Mit dieser Methode sollen verschiedene Standpunkte und Sichtweisen herausgearbeitet werden, so dass man allmählich eine gemeinsame Linie finden kann.

Im Moment ist es vor allem wichtig, Memos zu verfassen. Ideen oder Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Projekt sollten sofort aufgeschrieben werden, so dass man diese bei Bedarf nutzen kann.

## 5.7 Zweite Durchführungsphase

Die externe Beratung hat aufgezeigt, dass die Fragen für die folgenden Interviews differenzierter - vor allem im Hinblick auf die Vorgehensweise der Mediatoren- gestellt werden müssen, so dass wir einen neuen Leitfaden ausgearbeitet haben. Der Leitfaden und die Zusammenfassungen beziehen sich auf die Interviews mit zwei festen Mitarbeitern.

### 5.7.1 Leitfaden

#### Professionelle Identität

- Wie hast du die Mediation kennen gelernt?
- Wie hast du diesen Beruf gelernt?
- Welche Rolle hast du als Jurist/Sozialarbeiterin im „Centre de Médiation“?

#### Kompetenzen:

- Könntest du mir nun anhand von konkreten Beispielen beschreiben, wie du eine Mediation durchführst? (pénale, familiale, réparatrice) Wie gehst du vor, wie ist der genaue Ablauf?

#### Beispiele von Fragen:

- Beschreibung der Adressaten, des Kontextes, der Schwierigkeiten
- Kannst du unterschiedlichen Etappen bis zur gemeinsamen Vereinbarung näher erläutern?
- Welche Fragen stellst du innerhalb dieser Etappen, welche Einstellungen hast du, welche Methoden und Techniken nutzt du?
- Was erwartest du dir vom Klienten?
- Welche Rolle spielt der Ko-Mediator, was erwartest du von ihm?
- Welche Schlussfolgerungen habt ihr gezogen?

→ Kannst du mir ein zweites Beispiel aus einem anderen Mediationstyp auf dieselbe Art und Weise erzählen? Kannst du mir die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede zwischen diesen zwei Fällen erklären?

#### Einstellungen

- Was sind die Vor- und Nachteile einer Spezialisierung? (jeder Mediator führt nur eine Art der Mediation macht)

#### Bedürfnisse

- Wenn du sofort etwas im Zentrum ändern könntest, was wäre das?
- Welche Kompetenzen fehlen bei dir deiner Meinung nach, um eine gute Mediation durchzuführen?

### 5.7.2 Inhaltliche Skizzierung der Interviews

#### Methoden und Techniken:

Anhand der **Reformulierung** können die Klienten überprüfen, ob sie richtig verstanden wurden; daneben kann der Gegenüber das Gesagte auch von einer anderen Person hören, und nicht nur vom Täter beziehungsweise Opfer. In der Familienmediation ist die Reformulierung entscheidend, da die Probleme in der Familie vielschichtig sind und aus diesem Grunde Unklarheiten beziehungsweise viele Namen auftauchen können.

Während dem Verfahren sollte der Mediator eine hohe **Neutralität** gewährleisten. Tatsächlich ist es meistens nicht möglich, neutral zu bleiben, da jeder Mensch unbewusst beurteilt, aber man sollte die Bevorzugung in der Mediation nicht zeigen. Zur Vermeidung einer Etikettierung geht eine interviewte Person folgendermaßen vor: Statt zu einem Jugendlichen zu sagen „Du hast geklaut“ (bewertend), bemerkt sie stattdessen „Du bist einkaufen gegangen, ohne zu bezahlen“ (neutral).

**Ko-Mediation** dient dazu, das Verfahren ausgeglichen durchzuführen. Denn, derjenige, der im sozialen Bereich arbeitet, tendiert eher dazu, therapeutisch zu arbeiten beziehungsweise auch Lösungen für andere Probleme zu finden. Ein Jurist orientiert sich dagegen häufig an Gesetzestexten, so dass die emotionale Seite unberücksichtigt bleibt. In diesem Fall kann man versuchen, jeweils gegenzusteuern. Falls sie in einem Punkt nicht übereinstimmen, können sie in einer Pause überlegen, wie sie weiter vorgehen sollen.

Eine grundlegende Methode ist auch die Hervorhebung beziehungsweise die **Betonung von positiven Punkten**. Aus diesem Grund muss der Mediator seine Aufmerksamkeit auf die positiven Aspekte legen und diese wiederholen, da in den meisten Fällen die negativen Verhaltensweisen dominieren.

Dass die Klienten in diesen Sitzungen eine **Vereinbarung** finden, könnte an der Tatsache liegen, dass die Personen sich gegenüber sitzen und aufgefordert sind, ihren Standpunkt offen zu legen, es könnte aber auch daran liegen, dass die Präsenz einer dritten und vierten Person sie dazu zwingt, einen normalen Umgangston zu benutzen. Der Zeitpunkt der Vereinbarung ergibt sich von selbst, der Mediator merkt ob die Klienten an dem Punkt angelangt sind, wo es möglich ist eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Da das Zentrum neben der Mediation auch soziale und juristische Information anbietet, ist es wichtig, die beiden Tätigkeiten voneinander **abzugrenzen**. So stellt man als Sozialarbeiter oder als Jurist Informationen zur Verfügung und gibt Ratschläge; als Mediator soll man das hingegen nicht tun, da die Betroffenen selbst nach einer Lösung suchen sollen.

### Spezialisierung des „Centre de Médiation“

Auf die Frage einer Spezialisierung der Einrichtung ist eine Person der Meinung, dass das Zentrum ihren **Schwerpunkt auf eine Mediationsart** legen soll. Sie bieten momentan zum Beispiel auch Mediatoren bei Nachbarschaftsstreit an und zeigen hier relativ wenige Erfolge auf. Deshalb sollte man diese Aufgabe eventuell an andere Einrichtungen übertragen, die sich mehr in diese Richtung spezialisiert haben. Ein anderes Interview zeigte auf, dass die Person mit einer Spezialisierung einverstanden sei, aber in der Hinsicht, dass die Einrichtung sich **nur auf Mediation konzentrieren** sollte, und nicht mehrere Angebote (Beratung usw.) nebeneinander laufen lassen sollte.

### Jugendmediation

Die Mediation sollte für den Jugendlichen einen pädagogischen Effekt haben. Aus diesem Grund wurde in der Einrichtung die Idee geäußert, dass man den Jugendlichen von vorneherein eine pädagogische Aufgabe übertragen sollte, das heißt, der Jugendliche kriegt vom Mediator eine Maßnahme vorgeschetzt. Eine Person ist diesbezüglich jedoch der Meinung, dass der Jugendliche sich intensiv mit seiner Situation auseinandersetzen sollte, indem die Hintergründe des Vorfalles erörtert werden. Aus diesen Überlegungen heraus sollte die Person seine Aufgabe selbst vorschlagen, so dass die Beteiligten auch erkennen können, dass er sich mit seinem Vergehen auseinandersetzt.

### Schlussbemerkung

Die angeführten Interviews und die externe Beratung stellen nur ein Teil des Projektes dar. Die Ausführungen geben jedoch schon einige Hinweise auf die Beantwortung der Ausgangsfragestellungen. Zur weiteren Ausarbeitung und Differenzierung der verschiedenen Aspekte werden nach Beendigung meines Praktikums noch einige Einzelinterviews mit freiberuflichen Mitarbeitern sowie Gruppendiskussionen durchgeführt. Die Auswertung findet jeweils parallel zur Datenerhebung statt.

## **6. Projekt FNEL (Fédération Nationale des Eclaireurs et Eclaireuses du Luxembourg)**

Der CESIJE hat auch von diesem Verband den Auftrag erhalten, deren Ausbildungsstruktur zu evaluieren, jedoch mit etwas anderen Zielsetzungen. Im Jahr 2004 haben schon drei Steuerungsgruppen stattgefunden, bei denen Patrice noch nicht teilgenommen hat, da das Projekt zu dem Zeitpunkt von einem anderen Mitarbeiter durchgeführt wurde. In einer ersten Sitzung wurden der Verband, ihre Struktur und ihre Aktivitäten vorgestellt. Die Evaluatoren stellten daraufhin fest, dass der Verband sehr leistungsfähig ist und von kompetenten und motivierten Ausbildern geführt wird. In einer zweiten Sitzung wurde der Bedarf der Evaluation geklärt. Dieser besteht nicht vorrangig darin, die Qualität der Ausbildungen zu verbessern, sondern die Verantwortlichen wollen vor allem über eine transparente und explizite Qualitätskontrolle verfügen. So wollen sie zum Beispiel wissen, welche Wirkung die Ausbildung der Truppenleiter auf die alltägliche Praxis hat. Die Intervention soll dazu dienen, den Verband als lernende Organisation darzustellen. Beim dritten Treffen im letzten Jahr befasste man sich mit der Methodologie und der Aufstellung eines Finanzplanes. Angewendet werden qualitative Forschungsmethoden. Die konkreten Fragestellungen und die Kategorien werden sich im Laufe der Evaluation im Austausch mit den unterschiedlichen Akteuren ergeben. Alle Entscheidungen werden vom Verband getroffen.

### **6.1 Steuerungsgruppe**

Die Tagesordnung setzt sich zusammen aus:

1. der Ausarbeitung der Zielsetzung(en) und der Namensgebung des Projektes
2. der Überprüfung der Finanzplanes
3. der Aufstellung einer Konvention
4. der Einverständniserklärung, einen Experten hinzuzuziehen (ein wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Namur), der Patrice im Laufe des Projektes unterstützen wird
5. der Planung der nächsten Etappen.

**Zu 1:** Die Verantwortlichen wollen herausfinden, inwiefern die Ausbildung von den Truppenleitern angenommen wird, das heißt, ob diese die Inhalte auch praktisch umsetzen.

Außerdem soll die Zusammensetzung der Truppenleiter untersucht werden. Diese zweite Zielsetzung basiert auf der Feststellung, dass die Truppenleiter keine homogene und konstante Gruppe darstellen. So stellt man zum Beispiel fest, dass einige Personen schon beim ersten Ausbildungszyklus abspringen. Weiterhin ist zu bedenken, dass viele Truppenleiter das Gymnasium

besuchen, und anschließend im Ausland studieren, so dass sie ihre Aufgabe als Leiter nicht mehr übernehmen können. Es findet demnach eine ständige „Rotation“ statt.

Mit Hilfe der Evaluation soll diese Heterogenität systematisch dargestellt werden, indem zum Beispiel die Laufbahnen der einzelnen Leiter gegenübergestellt werden. Mit dieser Grundlage können dann Ideen ausgearbeitet werden, die dieser Rotation entgegenstehen.

Bei der Namensgebung einigte man sich auf die Überschrift „Pelikan“. Zur besseren Akzeptanz der Evaluation bei den Pfadfindern will man keine abstrakte Terminologie, sondern einen alltäglichen Begriff verwenden. Der Name „Pelikan“ bezieht sich auf die beiden Gedichte mit dem Titel „Le pélican“ von Alfred Musset einerseits und von Robert Desnos andererseits. Die lyrischen Texte zeigen auf, dass der Pelikan den Willen hat, sich für seine Jungen aufzuopfern.

« [...] Pour toute nourriture il apporte son coeur.  
Sombre et silencieux, étendu sur la pierre  
Partageant à ses fils ses entrailles de père, [...] »

(De Musset 1960)

Ebenso geben sie einen Hinweis auf die Idee der Wissensvermittlung:

« [...] Le pélican de Jonathan  
au matin, pond un oeuf tout  
blanc  
Et il en sort un pélican  
Lui ressemblant étonnamment.  
Et ce deuxième pélican  
Pond, à son tour, un œuf tout  
blanc [...].  
(Desnos o.D.)

Die Verantwortlichen fanden den Begriff zutreffend, da der Pelikan genauso wie die Namen der verschiedenen Truppen (Biber, Wiesel) ein Tier darstellt, und somit nicht von ihrer Ideologie abweicht. Der provisorische Untertitel lautet: „Développement d’un système de contrôle de qualité permanent du système de formation“, auf Deutsch übersetzt: „Entwicklung einer dauerhaften Qualitätskontrolle im Ausbildungssystem“.

**Zu 2:** Hinsichtlich der Finanzierung wurde vereinbart, dass die Pfadfinder 10 % übernehmen. Der detaillierte Finanzplan kann erst nach Festlegung der verschiedenen Methoden aufgestellt werden.

**Zu 3:** Patrice hat einen Entwurf des Vertrages mitgebracht. Dieser wurde durchgelesen und an einigen Stellen verbessert.

**Zu 4:** Patrice erklärt den Pfadfindern, dass sie im Laufe der Evaluation von einem externen Experten begleitet wird, und fragt, ob sie damit einverstanden seien. Dies wurde bejaht.

**Zu 5:** Bezüglich der Vorgehensweise wurde überlegt, ob man wie beim Projekt „LGS“ eine Telefonumfrage machen soll, oder aber eine Feldbeobachtung. Man einigte sich vorläufig auf eine Feldbeobachtung, da man hier hinsichtlich der Umsetzung der gelernten Inhalte mehr Einzelheiten erfahren kann. Patrice wird jeweils an mehreren Terminen in die Gruppen gehen und Beobachtungen und Befragungen durchführen. Weiterhin sind zwei Gruppendiskussionen geplant.

Das Projekt wird im Oktober auf der Truppenleiterversammlung vorgestellt. Dort sollen auch Personen ausfindig gemacht werden, die an den Gruppendiskussionen teilnehmen werden.

Da sich das Projekt noch in der Anfangsphase befindet, dienen die Entscheidungen bei dieser Besprechung der Orientierung für die zukünftige Vorgehensweise, so dass in den nächsten Monaten immer noch einige Aspekte umgeändert werden können.

---

## 7. Bea

Von der ex  
als lernende  
Médiation a

Hier soll in  
anfängliche  
Mitglieder  
möchten, ih  
im Juli eine  
dass sich d  
Rückmeldu  
eindeutige S  
Im Zusam  
man festha  
Organisatio  
viel Zeit, E  
Meinung n  
deren Hilfe  
nächsten Pr  
Selbstevalu  
erreicht ist  
Zusammen

---

im Rahmen einiger Seminaren beschäftigt. Innerhalb dieser Zeit habe ich bis zu diesem Zeitpunkt verschiedene wissenschaftlichen Forschungsmethoden kennen gelernt, die reich und interessant. In diesem Zusammenhang habe ich am Forschungsinstitut CESIJE zu Belgrad an einem Blockseminar über qualitative Forschungsmethoden teilgenommen. Diese Teilnahme empfand ich als sehr wertvoll. Ich wusste, dass ich mir durch diese Erfahrung Formen und Vorgehensweisen für meine eigene Arbeit in meinem Praktikum leichter machen könnte. Ich habe während meiner Arbeit viele neue Aspekte schon bekannt.

Während der Interviews. Hier war es wichtig, auf die Risiken zu achten, welche von uns nicht erkannt werden können falsche Hypothesen zu sein. Ein Leitfaden behilflich war und hat mir geholfen, reflexiv vorzugehen. Die Interviews waren zeitlich (zwischen den Interviews) zur Verfügung standen und die Ergebnisse verändert beziehungsweise an

bedeutend zu den vorherigen Praktika-  
toren, was dem entspricht, was man an  
wissenschaftliches Arbeiten)

## 9. Journal

### **Dienstag, 8. März 2005**

Letzte Woche hat mir meine Mentorin Patrice per Email Bescheid gegeben, dass ich zwischen acht und viertel nach acht in die Einrichtung kommen soll. Bei meiner Ankunft zeigt sie mir meinen Schreibtisch, und stellt mich einer anderen Praktikantin vor, die mit mir zusammen das Büro teilt. Die Praktikantin ist Schülerin und macht vor allem verwaltungstechnische Arbeiten. Die nächsten beiden Stunden gibt Patrice mir einen Einblick in ihre Projekte sowie in die Arbeit der Einrichtung im Allgemeinen. Zu den beiden Projekten, an denen sie zurzeit arbeitet, gehören die Evaluation der Pfadfinderausbildung (LGS, Letzebuerger Guiden a Scouten) und die Evaluation des Mediationszentrums in Luxemburg. Das Projekt mit den Pfadfindern dauerte zirka 2 Jahre und wird nächste Woche fertig sein. Nächsten Donnerstag stellt Patrice den Ausbildern/Kommissaren den Abschlussbericht vor. Meine Aufgabe wird darin bestehen, Protokoll über die Versammlung zu führen, die Fragen aufzuschreiben und die Reaktionen der Mitglieder zu beobachten, da sie selbst nicht so auf deren Reaktionen acht geben kann. Der Bericht ist fast fertig; ich werde ihn in den nächsten Tagen durchlesen, damit ich mir ein Bild vom Vorgehen der Evaluation machen kann. So werde bei diesem Projekt an der Abschlussphase teilnehmen. Patrice hat mir einen individuellen Zeitplan erstellt. Er enthält die Termine, bei denen ich sie begleiten kann. Dazu gehören unter anderem die individuellen Interviews, die mit den Mitarbeitern der Mediation stattfinden. Die explorative Phase ist schon vorbei, so dass ich mich hier in der Durchführungsphase befinde.

Heute und in den nächsten Tagen höre ich mir die explorativen Interviews an, so dass wir im Anschluss daran, die Fragen für die nächsten Interviews entwickeln können. Den heutigen Tag verbringe ich also vorwiegend damit, mich in die Thematik einzulesen und die explorativen Interviews per Diktaphon anzuhören.

Zeit: 1 Stunde

### **Mittwoch, 9. März 2005**

Heute gehe ich mit Patrice den bisherigen Ablauf im Projekt „Mediation“ (im folgenden CM genannt) durch. Patrice arbeitet nicht allein am Projekt, sondern auch der Präsident der Einrichtung, Charles Berg, und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Namur stehen ihr bei inhaltlichen Fragen zur Seite. Für seine Projekte zieht der CESIJE regelmäßig Experten von ausländischen Universitäten zu Rate, da die Mitarbeiter im CESIJE noch jung sind und daher noch nicht ausreichend Erfahrung im Forschungsbereich haben.

Heute besteht meine hauptsächliche Aufgabe darin, anhand der gelesenen Dokumente und Interviews, die Fragen für die nächsten Interviews zu ergänzen, und einen Hypothesenkatalog zu

erstellen. Die Hypothesen werden dann im Laufe der Intervention überprüft. Bis jetzt habe ich lediglich zwei Hypothesen aufgestellt, da ich noch einiges an Material durchlesen musste, bevor ich überhaupt eine Idee von der Problemstellung des Mediationszentrums bekam.

Heute habe ich den Präsidenten der Einrichtung kennen gelernt. Da er auch als Dozent an der Universität Luxemburg arbeitet (in der Lehrerbildung), ist er nur zu einigen Zeitpunkten im Büro.

Zeit : 15 Minuten

#### **Donnerstag, 10. März 2005**

Nächste Woche soll der Abschlussbericht des „Pfadfinderprojektes“ vorgestellt werden. Patrice und ich haben heute an der Powerpoint-Präsentation gearbeitet. Sie zeigte mir einige Funktionen von Powerpoint, die ich bis jetzt noch nicht gekannt habe. Daneben habe ich am Hypothesenkatalog gearbeitet. Ich stelle fest, dass ich oft zwischen deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache hin- und herwechseln muss. Die Leitfragen für die individuellen Interviews sind zum großen Teil in luxemburgischer Sprache, aber die Hypothesen, die Zusammenfassungen und der Bericht selbst werden in französischer Sprache dargestellt. Es ist relativ zeitaufwendig, jeweils die richtigen Formulierungen zu finden, so dass der eigentliche Sinn nicht verloren geht. Meinen Praktikumsbericht werde ich auf Deutsch schreiben, so dass ich einige Zeit für Übersetzungen mit einrechnen muss. Es gibt mir jedoch die Möglichkeit, wieder in die französische Sprache einzusteigen, da ich durch mein Studium in Deutschland doch etwas aus der Übung gekommen bin.

Zeit : 15 Minuten

#### **Freitag, 11. März 2005**

Eine Druckerei hat den Auftrag gekriegt zirka 150 Exemplare für das Projekt « LGS » zu drucken und zu binden. Die Publikationen werden an die Verantwortlichen der Pfadfinder, an das Familienministerium und an einige Bibliotheken verteilt. Wir sind heute in die Druckerei gefahren und haben dort noch die Einzelheiten geklärt. Die Kosten hierfür belaufen sich auf zirka 2000 Euro. Heute hat der Ausbildungsleiter des Verbandes « LGS » mit Patrice telefoniert. Patrice ist der Meinung, dass er sich Sorgen bezüglich der Präsentation macht, da er ihr einige Anweisungen gab, wie sie den Bericht präsentieren soll. Er weiß nicht, wie die Kommissare mit dem Bericht umgehen werden. Wenn die Ausbilder die Publikation zuhause in die Ecke legen würden und nicht mehr darüber nachdenken würden, wäre das Projekt umsonst gewesen.

Da der Präsident vom CESIJE, Charles Berg am Abend der Präsentation auch anwesend sein wird, wird dieser den Pfadfindern unter anderem erläutern, wie sie mit dem Bericht umgehen sollen beziehungsweise, dass die Evaluation mit der Präsentation nicht vorbei ist, sondern dass dies erst

der Anfang sei. Er wird auch die „unangenehmen“ Fragen beantworten, so dass Patrice von ihm Unterstützung erhält.

Charles Berg hat heute für die Mitarbeiter eine Fortbildung in SPSS mit dem Thema „Cluster-Analyse“. Obwohl ich schon ein wenig mit SPSS gearbeitet habe, fand ich das Thema schwierig. Dies kann aber auch daran liegen, dass die Begriffe in englischer Sprache präsentiert wurden, da ich das Programm in deutscher Sprache kennen gelernt habe. Gut finde ich, dass Charles den Mitarbeitern die Gelegenheit gibt, sich hierin regelmäßig fortzubilden, da es in Luxemburg ansonsten fast keine Möglichkeit der Fortbildung in SPSS gibt.

Zeit: 1 Stunde

### **Montag, 14. März 2005**

Heute werde ich kurz beschreiben, an welchen Projekten die Einrichtung zurzeit arbeitet, da wir eine Teamversammlung hatten, die sich mit dem aktuellen Stand der jeweiligen Projekte befasst. Weiterhin wurden bei der Versammlung organisatorische Sachen besprochen. Zu den Mitarbeitern gehören zwei Soziologinnen, zwei Pädagoginnen, ein Lehrer und eine Sekretärin. Da eine Pädagogin im Schwangerschaftsurlaub ist, wird sie von einem Soziologen ersetzt. Daneben werden die Mitarbeiter in ihren Projekten von externen Experten unterstützt.

### **Jugendkommunalplan Luxemburg-Stadt**

Diese Forschungsstudie kam im Oktober 2004 zum Abschluss. Das Projekt hatte zum Ziel, die Jugendlichen besser zu verstehen, und ihre spezifischen Bedürfnisse auszumachen, so dass die Jugendpolitik dementsprechend angepasst werden kann. Die erste Phase bestand darin, sekundäre Angaben zu sammeln und zu analysieren. Bei der zweiten Phase wurden explorative Interviews mit „Experten“ durchgeführt. Die Experten haben grundlegende Kenntnisse über das Leben der Jugendlichen in den verschiedenen Viertel. Andererseits wurden auch Gruppendiskussionen mit Jugendlichen gemacht. Während der letzten Phase wurden mit einer repräsentativen Gruppe von Jugendlichen aus der Stadt Luxemburg Telefoninterviews gemacht. Der Endbericht- in 4 Bänden aufgeteilt- beschreibt die verschiedenen Etappen und gibt Anregungen zur weiteren Vorgehensweise in der zukünftigen Jugendpolitik. Der Bericht wurde 2005 auf einer Pressekonferenz vorgestellt.

### **Studie über den öffentlichen Dienst in Europa**

Diese Studie führt Nachforschungen im öffentlichen Dienst durch. In diesem Zusammenhang wird der Angestelltenstatus innerhalb Europas näher untersucht. In einigen Workshops soll ein Vergleich zwischen verschiedenen Angestelltentypen gemacht werden. Jedes Land hat Fragebögen für jeden einzelnen Angestelltenstatus erstellt. Damit sollen die spezifischen Charakteristika für jede

Anstellungsform aufgedeckt werden. In einem zweiten Schritt konzentriert man sich auf zwei Bereiche des öffentlichen Dienstes: Die Schule und die Kommunalverwaltungen. Die Aufgabe des CESIJE besteht darin, den letzten Teil des Projektes zu übernehmen. Hier werden Jugendliche, die sich innerhalb des öffentlichen Dienstes in einer Arbeitsbeschaffungsmassnahme befinden, näher untersucht.

#### Studie über die Politik der Sprachen in Luxemburg.

Das Erziehungsministerium will eine Evaluation der luxemburgischen Sprachpolitik vornehmen. Der Europarat bietet den Teilnehmerländern hierfür Unterstützung an. Mit dem Projekt PoLling soll die nationale Spracherziehung näher untersucht werden. Das Projekt zielt darauf, die Stärken der Sprachenvielfalt wahrzunehmen und zu nutzen, sowie die Schwächen des Systems herauszuarbeiten, so dass man hieraus neue Ansätze ableiten kann. Die Umsetzung von ersten Maßnahmen wird voraussichtlich im Jahr 2007 oder 2008 erfolgen.

#### Vielfalt der Jugendlichen und Zugang zum Wohlbefinden

Das Gesundheitsministerium hat im Jahr 1999 eine Studie über „Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg“ herausgegeben. Sie wurde in den Gymnasien durchgeführt. Die Stichprobe enthielt also nur eingeschulte Jugendliche. Dadurch waren diejenigen Personen, die nicht oder nur selten die Schule besuchen, unterrepräsentiert. Um nun den Zugang zum Wohlbefinden, zur Gesundheit und zur Information zu verbessern, ist es wichtig die Faktoren zu identifizieren, die das Gesundheitsverhalten des Jugendlichen beeinflussen, und hauptsächlich bei denjenigen, die in schwierigen Situationen leben. Der CESIJE will die Jugendlichen in ihren vielfältigen individuellen, sozialen und familiären Realitäten zu erfassen und in dem Sinne diesen Fragebogen an andere Einrichtungen verteilen.

Zeit: 2 Stunden

#### **Dienstag, 15. März 2005**

Meine Fragestellung, die ich in meinem Lernkonzept erarbeitet habe, ging darauf hinaus, dass ich anhand der Evaluation des Forschungsinstitutes die Ausbildungssituation der luxemburgischen Pfadfinder untersuchen wollte, und in diesem Zusammenhang den Prozess von der externen Fremdevaluation zur internen Selbstevaluation begleiten wollte, beziehungsweise diese Umsetzung analysieren wollte. Ich stelle jedoch fest, dass sich die Beantwortung meiner Fragestellung nicht direkt umsetzen lässt, da die Projekte nicht nur über einen kurzen Zeitraum laufen. Diese dauern teilweise bis zu zwei Jahren. Während meiner Praktikumszeit kann ich also immer nur Abschnitte von den jeweiligen Projekten begleiten. Vielleicht hätte ich dann eher ein studienbegleitendes Praktikum machen sollen, so dass ich ein ganzes Projekt hätte mitverfolgen können. Durch meine

Studien in Trier wäre das aber praktisch nicht möglich gewesen, da ich während der Woche in Trier wohne. Mein zusammenhängendes Praktikum wiederum hat auch Vorteile, da ich auf diese Weise in mehrere Projekte gleichzeitig einen Einblick kriege. Beim Pfadfinderprojekt „LGS“ kriege ich die Schlussphase mit, unter anderem die Präsentation des Abschlussberichtes; beim zweiten Projekt bin ich direkt mit in die Durchführungs-/Realisationsphase eingestiegen; und das dritte Projekt, die Evaluation des Pfadfinderverbandes „FNEL“ wird voraussichtlich im April anfangen. Beim Pfadfinderprojekt „LGS“ werde ich in meinem Bericht kurz beschreiben, wie sie bei der Evaluation vorgegangen sind, und zu welchen Resultaten sie gekommen sind.

Das Mediationsprojekt wird der Hauptteil meines Berichtes darstellen. Ich habe zwar die Anfangsphase nicht direkt mitverfolgen können, aber meine Mentorin hat mir die explorativen Interviews zum Anhören gegeben und mir auch mehrere Dokumente über das Mediationszentrum zum Durchlesen gegeben, so dass ich jetzt doch einen guten Überblick über das Projekt habe. Sie hat in dieser Einrichtung eine kleine Präsentation gemacht, in der sie kurz auf Aufgaben und Ziele des Projektes eingingen. Ich werde an den individuellen Interviews teilnehmen, diese zusammenfassen und auch vielleicht schon im Hinblick auf die spätere Phase etwas auswerten. Die Gruppendiskussionen werden erst im September stattfinden. Vielleicht besteht für mich die Möglichkeit als Ko-Moderatorin teilzunehmen, so dass ich den weiteren Verlauf noch ein wenig mitverfolgen kann. Bis jetzt war ich an der Fragenaufstellung und an der Hypothesenformulierung beteiligt. Meine Mentorin und ich gingen heute gemeinsam die Fragen und Hypothesen durch und sprachen ab, in welcher Reihenfolge die Fragen angeordnet werden, und welche Fragen bei welchen Personen geeignet sind. Die Fragen und Hypothesen werden an eine Mitarbeiterin der Universität Namur geschickt, so dass sie diese noch mal überlesen kann und gegebenenfalls verbessern beziehungsweise erweitern kann. In zwei Wochen, nachdem die ersten individuellen Interviews durchgeführt sind, werden wir uns mit ihr in Namur treffen, um eine erste Auswertung vorzunehmen. *Zur Darstellung des Hypothesenkatalogs siehe Bericht, Kapitel 4.4*

Zeit : 2 Stunden

### **Mittwoch 16. März 2005**

Die Teilnahme an den Gruppendiskussionen ist möglich, da die Einrichtung zu diesem Zweck Personen sucht, die sich im Projekt auskennen. Da man bei diesen Interviews grundsätzlich zu zweit sein sollte, könnte ich dann - auch wenn es erst im September stattfindet- daran teilnehmen. Für die individuellen Interviews hatte Patrice mehrere Personen angeschrieben. Gestern hat sich ein weiterer Interviewpartner gemeldet. Dieser hat erst vor kurzem seine Ausbildung in der Mediation abgeschlossen und arbeitet als graduiertes Erzieher in einer Realschule.

Heute hat ein Mann angerufen, der bei den explorativen Interviews teilgenommen hat. Er wollte damals aus persönlichen/gesundheitlichen Gründen nicht auf Band aufgenommen werden. Deshalb bat er Patrice, ihm die Unterlagen/Zusammenfassung zu geben, damit er diese noch mal überlesen kann. Er findet sie in Ordnung, ist jedoch noch mal vorbeigekommen, um noch einige Details hinzuzufügen. Charles Berg hat heute die Präsentation von Patrice überlesen und verbessert.

Ich habe heute Literatur zum Thema der Evaluation gelesen. Bernoux, ein französischer Autor hat eine Publikation zur partizipativen Evaluation herausgegeben. Der CESIJE orientiert sich vorwiegend an dieser Evaluationsform. Das Buch ist meiner Meinung nach schwer verständlich, da es sehr theoretisch und abstrakt aufgebaut ist, aber es spiegelt am ehesten die Arbeit des Institutes wieder. *Die Grundideen von Bernoux werden im Bericht in Kapitel 2.1 dargestellt.*

Zeit: 3 Stunden

### **Donnerstag, 17/3/2005**

Heute hat eine Versammlung mit Mitarbeitern der „Wunnengshëllef a.s.b.l.“ stattgefunden, eine so genannte Steuerungsgruppe. Auch diese Vereinigung will eine Evaluation ihrer Arbeit machen. Patrice hat die Beteiligten gefragt, ob ich bei der Besprechung dabei sein dürfte. Dies wurde bejaht. Anwesend war einer der Direktoren von Caritas, eine Mitarbeiterin vom „Service de placement familial“, ein Mitarbeiter vom „Jongenheem“, ein Mitarbeiter von der „Wunnengshellef“, der Präsident vom „CESIJE“, meine Mentorin, eine andere Mitarbeiterin vom CESIJE und ich. Zu Beginn wurde das Protokoll vom letzten Mal (von Patrice erfasst) durchgenommen, um zu überprüfen, ob alles richtig verstanden wurde. Festgelegt wurden bei der Versammlung vor allem die Phasen der Evaluation und inwiefern die verschiedenen Einrichtungen miteinander zusammenarbeiten. Im Projekt findet auch eine quantitative Analyse statt, so dass der CESIJE auch mit dem CEPS zusammenarbeiten wird. Diese werden zu Beginn die quantitativen Daten zusammentragen, zum Beispiel wird hier überprüft wie viele Personen eine Wohnungshilfe beantragen, beziehungsweise über welchen Zeitraum sie diese nutzen usw. Der CESIJE wird ähnlich vorgehen wie bei den vorherigen Projekten, das heißt, er wird auch wieder eine Dokumentenanalyse (u. a. Analyse der Konzeptpapiere und der Prozeduren) machen. Am Anfang wird der CEPS die Daten sammeln, und erst wenn diese Einrichtung die Daten zusammengestellt und quantitativ ausgewertet hat, wird die hauptsächliche Arbeit des CESIJE einsetzen.

Die „Wunnengshëllef“ wurde 1988 mit dem Ziel gegründet, für benachteiligte Personen eine geeignete Unterkunft zu finden. Zu diesen Personen gehören zum Beispiel frühere Heimkinder, Eltern-Haushalte, verschuldete Familien usw. Die Einrichtung gilt als Übergangshilfe zur autonomen Lebensweise. Die soziale Begleitung wird auf maximal drei Jahre festgelegt. Die Anfragen zur Wohnungshilfe können nur von „moralischen Personen“, demnach von sozialen oder

anderen Einrichtungen durchgeführt werden. Die „Wunnengshëllef“ überprüft, ob eine geeignete Wohnung für den Antragsteller zur Verfügung steht und gibt dann je nach Lage ihre Zustimmung. Die „Wunnengshëllef“ mietet die Wohnungen und gilt dann als Eigentümer der Wohnung. Die Antragsteller haben ihre Rechte, müssen sich aber auch an einige Vorlagen halten. Warum findet nun diese institutionelle Entwicklung statt? Die „Wunnengshëllef“ hat in den letzten Jahren viele Anträge bekommen, da die Preise auf dem Wohnungsmarkt gestiegen sind und viele Personen nicht mehr die Mittel haben, um sich eine Wohnung zu leisten. Die Verantwortlichen wollen nun wissen, wie sich die „Wunnengshëllef“ zu anderen ähnlichen Einrichtungen abgrenzt. (zum Beispiel dem Fonds de Logement). Da das Projekt noch relativ vage ist, und die nächsten Steuerungsgruppen erst wieder stattfinden, wenn mein Praktikum zu Ende ist, werde ich hier auf eine detaillierte Beschreibung verzichten.

Heute Abend hat Patrice ihre Ergebnisse der Evaluation im Projekt „LGS“ bei den Kommissaren der Pfadfinder vorgestellt. Das Protokoll zu dieser Versammlung werde ich morgen verfassen.

Zeit: 1 Stunde

### **Freitag, 18. März 2005**

*Zur Protokollierung des Abschlussberichtes siehe Kapitel 3.1*

Da der CESIJE bis jetzt noch keine systematische Dokumentation über die Evaluationsform des Institutes zur Verfügung hat, schlägt man mir vor, anhand einschlägiger Literatur eine kleine Dokumentation auszuarbeiten.

### **Montag, 21. März**

Heute hat wieder eine Mitarbeiterversammlung stattgefunden. Hier wurden unter anderen wieder der aktuelle Stand der jeweiligen Projekte besprochen. Weiterhin sollen die PCs in den nächsten Tagen überprüft werden. Es wurde eine neue interne Regelung eingeführt: Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich 2 Stunden im Monat wegen einem Arzttermin frei zunehmen.

Ich habe heute im Internet nach anderen Autoren bezüglich der partizipativen Evaluation gesucht, und habe dabei einen Aufsatz von Ulrich/Wenzel gefunden. Ich habe festgestellt, dass die deutschsprachige Literatur die partizipative Evaluation relativ wenig thematisiert.

*Die Grundideen von Ulrich/Wenzel finden sich in Kapitel 2.2*

Zeit: 2 Stunden

### **Dienstag, 22. März 2005**

Vor meinem Praktikumsantritt habe ich ein Blockseminar über Methoden der Evaluation in sozialpädagogischen Handlungsfeldern beim Herrn Dr. Schreiber besucht. Er hat uns ein Skript

ausgeteilt, das ich an Patrice weitergegeben habe. Sie hat es durchgelesen und hat einige Ideen und Vorlagen gefunden, die sich gut mit ihrem Vorgehen in Einklang bringen lassen. Im Skript wird vorab eine Unterscheidung gemacht zwischen verschiedenen Arten von Evaluationen. Diese habe ich in meinem Vorbericht schon kurz erläutert, aber ich bin noch nicht so genau darauf eingegangen, welche Formen das Jugendinstitut verwendet.

Das Institut macht eine externe Evaluation, deren hauptsächlichste Merkmale darin bestehen, dass sie von Fachleuten beziehungsweise externen Evaluatoren durchgeführt werden, dass sie mehr Professionalität gewährleisten, eine objektivere Bewertung vornehmen und sich an externen Maßstäben orientieren. Daneben ist die Evaluation formativ (in Abgrenzung zur summativen Evaluation), d.h. der bewertete Gegenstand wird schrittweise verbessert. Das CESIJE legt deshalb den Schwerpunkt auf einen Erfahrungsaustausch mit den Beteiligten. Es will den Prozess einer Einrichtung begleiten und steht deshalb ständig in Kontakt mit den Beteiligten. Die Einrichtung ist sich weiterhin der Tatsache bewusst, dass während ihrer Arbeit ständig Verbesserungen vorgenommen werden können, sei das von ihrer Seite oder von Seiten des Auftraggebers. Bei der formativen Evaluation gilt prinzipiell auch, dass Beginn und Ende der Evaluation nicht festgelegt werden, aber diesen Punkt übernimmt das CESIJE nicht, da die Termine (mit einigen Freiräumen) mehr oder weniger feststehen. Daneben existiert auch die summative Evaluation. Diese Arbeit orientiert sich am Ergebnis und bewertet ein bestehendes Programm. Vor der eigentlichen Evaluation wird die genaue Vorgehensweise festgelegt. Die summative Evaluation wird meistens von Entscheidungsträgern und Finanzierern in Auftrag gegeben, d.h. sie findet vor allem deswegen statt, damit bei den jeweiligen Einrichtungen überprüft werden kann, ob ihre Programme wirksam und effizient sind. Hier werden vorwiegend quantitative Methoden genutzt, während bei der formativen Evaluation vor allem qualitative Forschung betrieben wird. Bei der summativen Evaluation sollen zum Schluss formale Berichte und fachliche Gutachten erstellt werden. Da das CESIJE auch Berichte zur Verfügung stellt, kann man diesen Punkt auch der formativen Evaluation zuweisen. Ihre Berichte sind wahrscheinlich nicht streng formal aufgebaut, sollten aber auch gewisse Regeln berücksichtigen (z.B. Transparenz bei der Vorgehensweise oder Standardisierung bei der Darstellung von statistischen Auswertungen) Bei der formativen Evaluation sind dagegen Gespräche und Meinungsaustausche wichtiger als formale Berichte. Daraus kann man schließen, dass sich das Forschungsinstitut nicht auf eine Form festlegt, sondern dass es Merkmale von beiden Formen übernimmt. Ebenso bei der externen und internen Evaluation erkenne ich keine klare Abgrenzung. Das Institut macht zwar eine externe Evaluation von sozialen Einrichtungen, aber es arbeitet mit dem Ziel, den Organisationen Instrumente zur Verfügung zu stellen, mit denen sie in Zukunft ihre Programme selbst evaluieren können. Als Beispiel führe ich die Evaluation der Pfadfinderausbildung bei „LGS“ an. Patrice als Evaluatorin kann das Vorgehen extern evaluieren,

da sie keine Pfadfinderin ist. Der Verband hat vom CESIJE einige Vorschläge erhalten, wie er zukünftig an seiner Ausbildungsstruktur arbeiten kann. Ein Vorschlag war zum Beispiel, dass die Truppenleiter nach den Fortbildungen einen standardisierten Fragebogen ausfüllen sollen, die Antworten werden dann zusammengefasst und die Kommissare erhalten am Ende des Jahres einen Bericht. Danach liegt es an ihnen, inwiefern sie welche Vorschläge umsetzen. Der Fragebogen sollte auch öfters an die jeweiligen Umstände angepasst werden.

Zeit : 2 Stunden

### **Mittwoch, 23. März**

Heute fand das erste Interview mit der Sekretärin des „Centre de Médiation“ in ihren Räumlichkeiten statt. Das Interview wurde auf Band aufgenommen und dauerte zirka 60 Minuten. Patrice hat mit mir ausgemacht, dass sie das Interview macht und die Fragen stellt. Ich höre aufmerksam zu, und wenn ich etwas nicht verstehe oder merke, dass einige Aspekte ausgeklammert wurden, soll ich mir das aufschreiben, und die Fragen am Ende des Interviews stellen. Andernfalls (wenn ich Fragen dazwischen stellen würde), würde die Kontinuität verloren gehen.

Zum Leitfaden und zur Zusammenfassung siehe Kapitel

Zeit: 3 Stunden

### **Donnerstag, 24. März**

Heute fanden zwei Interviews statt. Das erste war mit dem Präsidenten des CM. Das Interview hat zirka zwei Stunden gedauert und viele neue Informationen bezüglich der Einrichtung und ihrer Entwicklung hervorgebracht. Das zweite Interview fand mit einem freiberuflichen Mitarbeiter statt und dauerte zirka 50 Minuten. Diesbezüglich ist uns aufgefallen, dass er sich bei seinen Aussagen häufig an Theorien und Lerninhalte der universitären Ausbildung orientierte.

Zeit: 3 Stunden

### **Mittwoch 30. März**

Heute fand das Interview mit dem Koordinator des CM statt. Das Interview dauerte zirka anderthalb Stunden. Durch seine Rolle als Koordinator hat er ein breites Aufgabenfeld und uns viele Informationen zur Verfügung gestellt.

Zeit: 3 Stunden

### **Donnerstag 31. März**

Patrice hat mir heute gezeigt, wie ein Memo aufgebaut sein soll. Ich hatte für das Interview mit der Sekretärin des Mediationszentrums versucht, ein Memo aufzustellen, aber der Inhalt entsprach nicht ganz dem, was ein Memo enthalten sollte. Ein Memo ist eine Gedächtnishilfe, die jegliche (wichtige und unwichtige) Gedanken, die im Verlauf eines Projektes auftauchen, enthalten soll. Ich hatte bei diesem Memo aber mehr oder weniger das aufgeschrieben, was bei mir vom Interview hängen geblieben ist, also eine Art Zusammenfassung des Inhaltes. Ein Memo sollte jedoch eher das enthalten, was einem während dem Gespräch durch den Kopf gegangen ist, was einem aufgefallen ist, ob das Gespräch gut verlaufen ist, ob die interviewte Person gute und relevante Antworten gegeben hat usw. Eigentlich könnte man es auch mit dem Verfassen des Journals vergleichen, da dieses auch eigene Gedanken und Überlegungen enthält. Nach Hubermann (vgl. Hubermann 2003, S. 44) ist ein Memo eine Art Konzeptualisierung, bei der es nicht nur darum geht, verschiedene Fakten darzustellen, sondern einzelne Angaben sollen nach und nach miteinander verbunden werden, so dass sich früher oder später ein globales Konzept ergibt.

Charles Berg, der Präsident des CESIJE, Marianne Milmeister, Koordinatorin und Mitarbeiterin des CESIJE, sowie Jean Schoos, Vorstandsmitglied des CESIJE haben im Februar dieses Jahres bei „Editions Phi“ ein Buch herausgegeben mit dem Namen „Stadtraum-Jugendraum? Vom professionellen Diskurs über Gefährdete zu multimodalen Hilfestellungen in einer vernetzten Jugendsozialarbeit.“ Das Buch ist das erste Band in der Reihe „Schriften zur Jugendforschung“ und soll den Anfang für weitere sozialwissenschaftliche Publikationen darstellen. Der CESIJE hat mir heute das Buch geschenkt, eine sehr nette Aufmerksamkeit. Inhaltlich befasst sich das Buch mit Überlegungen zur Jugendsozialarbeit in Luxemburg. Es soll aufzeigen, inwiefern man mit Hilfe von politischen Entscheidungsträgern, Experten und Betroffenen eine Vernetzung dieser Sozialarbeit erreichen kann, so dass benachteiligte Jugendliche die Chance zur gesellschaftlichen Integration nutzen können. Das Buch soll an mehrere Bibliotheken verteilt werden. Es wäre auch gut, das Buch an die Trierer Universitätsbibliothek weiterzugeben, denn hier gibt es meiner Meinung nach sehr wenig Literatur über luxemburgische Sozialarbeit. Dies ist jedoch umso wichtiger, da viele Luxemburger in Trier studieren, und der Bedarf an Fachliteratur aus Luxemburg relativ hoch ist.

Zeit: 1 Stunde

### **Freitag 1. April**

Ich habe mir das Interview vom Koordinator angehört, und eine Zusammenfassung hierzu geschrieben. Seine Aussagen habe ich unter unterschiedliche Kategorien gesetzt.

Zeit: 2 Stunden

### **Montag 4. April**

Ein Mitarbeiter vom CESIJE, ein ehemaliger Lehrer, hat meine Zusammenfassung verbessert, um einige Formulierungen umzuändern beziehungsweise Rechtschreibfehler zu verbessern. Die Zusammenfassungen der ersten Interviews werden in den nächsten Tagen an die Expertin in Namur geschickt, damit diese sich ein Bild über den aktuellen Stand des Projektes machen kann und Patrice eine Orientierung zur weiteren Vorgehensweise geben kann.

Heute habe ich mich mit den Standards in der Evaluation befasst. Diese wurde im Blockseminar bei Herrn Dr. Schreiber ausführlich erläutert und anhand von konkreten Beispielen und Rollenspielen dargestellt.

*Die Standards werden in Kapitel 2.4 anhand von Beispielen aus der Arbeit des CESIJE dargestellt.*

Zeit: 3 Stunden

### **Dienstag, 5. April 2005**

Der CESIJE will sich an die Universität Luxemburg angliedern, da er dann finanziell abgesichert ist. Die Mitarbeiter werden zum Teil nur auf begrenzte Zeit bezahlt, so dass immer eine Unsicherheit bezüglich der Anstellung besteht.

Vom 16. bis zum 18. Juni findet in Luxemburg im Rahmen der EU-Präsidentschaft eine Konferenz statt, die u.a. vom CESIJE und von der Universität Luxemburg mitorganisiert wird. Der Titel der Konferenz lautet: „Organising Dialogue between Youth Field Actors through Networking and Transsectorial Cooperation“. Die Europäische Präsidentschaft setzt sich unter anderem zum Ziel, den Austausch, den Dialog und den Netzwerkaufbau zwischen internationalen, nationalen und lokalen Einrichtungen in der Jugendarbeit, in der Gesellschaft sowie in der Forschung zu fördern. In dieser interdisziplinären und internationalen Konferenz werden Vertreter aus den 3 Jugendbereichen (Jugendorganisationen, Jugendpolitik, Jugendforschung) eingeladen und mit Hilfe von Workshops Empfehlungen für die Jugendarbeit ausarbeiten.

Ich habe die Mitarbeiter vom CESIJE gefragt, ob eine Möglichkeit für mich bestehe, an der Konferenz teilzunehmen. Der Präsident hat daraufhin gemeint, dass ich an den drei Tagen mitarbeiten könnte (bei der Verwaltung und der Organisation).

Zeit: 30 Minuten

### **Mittwoch, 6. April 2005**

Heute habe ich mich vorwiegend mit der Transkription des Interviews mit der Sekretärin aus dem „Centre de médiation“ befasst. Voraussichtlich werden alle Interviews transkribiert und im Anschluss daran im Programm „Atlas TI“ codiert und ausgewertet. Da das Interview in luxemburgischer Sprache durchgeführt wurde, muss ich mich in die luxemburgische

Rechtschreibung einarbeiten, da ich diese fast überhaupt nicht kann. Die Transkriptionsregeln sind im Anhang beigelegt.

Zeit: 10 Minuten

#### **Donnerstag, 7. April 2005**

Die deutsche Autorin Heiner Maja hat einen Aufsatz über experimentierende Evaluation geschrieben. Nachdem ich diesen durchgelesen habe, stelle ich fest, dass hier Parallelen zur partizipativen Evaluation bestehen. Aus diesem Grund habe ich beschlossen, die Grundgedanken in den Bericht zu integrieren. (*Kapitel 2.3*)

Zeit: 2 Stunden

#### **Montag, 11. April**

Patrice und ich sind heute nach Namur (Belgien) gefahren, um von einer Expertin eine Orientierung bezüglich des weiteren Vorgehens zu erhalten. Das CESIJE engagiert für ihre verschiedenen Projekte externe Experten aus dem Erziehungs- und Bildungsbereich, da die Mitarbeiter aus dem CESIJE relativ jung sind, und noch nicht ausreichend Erfahrung im Bereich Forschung/Evaluation gesammelt haben. Die Experten helfen ihnen dabei, für die jeweiligen Untersuchungen die richtige Vorgehensweise und angemessene Methoden zu finden. Vor allem bei unvorhersehbaren Geschehnissen oder bei unzähligen widersprüchlichen Informationen, können die Experten die Mitarbeiter wieder auf den richtigen Weg bringen.

Um das Treffen vorzubereiten, haben wir gemeinsam überlegt, bei welchen Punkten Karine uns eine Orientierung geben kann.. Wir haben zum Beispiel gekuckt, welche Informationen wir bis zu diesem Zeitpunkt bezüglich unserer Fragestellung zusammen hatten, und auch - auf Anfrage von Seiten der Expertin - die Hypothesen leicht umgeändert. Daneben wollten wir auch Ratschläge bezüglich der Erstellung der nächsten Leitfäden erhalten, da wir nicht genau wissen, welche Fragen am besten geeignet sind, um die Ausgangsfragestellung der Evaluation zu beantworten.

Die Besprechung fand in einer Abteilung der Universität Namur statt. Patrice hat die Interviews zusammenfassend dargestellt, und ich habe teilweise einige Aspekte ergänzt. Karine hat anschließend versucht, einige wichtige Punkte zu wiederholen beziehungsweise zu reformulieren. Patrice meinte gegen Ende der Besprechung, dass es schwierig sei, sich von der alten Vorgehensweise zu lösen, da sie bei der Evaluation der Pfadfinderausbildung anders vorging als dies jetzt der Fall sein wird. Die Evaluation bei den Pfadfindern ging eher in Richtung summative Evaluation (obwohl man hier auch keine genauen Zuordnungen machen kann), da die Ausbildung bewertet wurde, und die Mitglieder eine Bilanz über Ausbildungsmethoden machen wollten. Die Studie war außerdem überwiegend quantitativ angelegt, da die Hauptuntersuchung aus einer

Telefonbefr  
-als qualita  
finden bezie  
Das Mediat  
im Sinne de  
viele Pers  
Universitäts  
wiedersprec  
und ihre Id  
sollten ers  
unterschied  
Präsidenten  
unter ander  
Einrichtung  
verfügen so  
Die Fragen  
Methoden  
vielleicht h  
*Zum Protok*  
*Zeit: 3 Stun*

### **Dienstag, 1**

Wir haben  
eine Antw  
werden.

### **Mittwoch,**

Wir haben  
und machte  
hätten, und  
Personen f  
Danach so  
Gemeinsam  
In diesem S  
*Zeit: 30 Mi*

---

r des CM statt. Das Interview  
Gericht zusammenarbeitet, hat  
chthofes in Luxemburg näher  
inzuordnen (Procureur d'Etat,  
dass das eigentliche Interview  
umente vom CESIJE mit nach  
rlage nutzen möchte und der  
iese mitzunehmen.

ilgenommen. Patrice hat mir  
l, und nicht erst am Ende. So  
unserer Problemstellung zum  
der Vergleich zwischen den

erlagen sortiert, und gekuckt,  
Hause nehmen kann. Meiner  
enstock geschenkt. Am Mittag  
ie Interviews codieren kann.

mm kopiert. Danach kann man  
amen geben. Ein Textabschnitt  
e Codes miteinander verbinden  
emos zu verfassen. Hier kann  
stimmen Aspekt einfallen. Das  
nicht näher erläutern werde.

engefasst und dann aus den  
brauchten, aber zur richtigen  
s Programm heute Nachmittag  
blick über die Vorgehensweise

Heute Abend fand ein abschließendes Treffen mit den Vorsitzenden der Pfadfinder statt, um über die Evaluation Bilanz zu ziehen. Das von mir verfasste Protokoll über die Präsentation wurde durchgelesen und teilweise verbessert, so wurde zum Beispiel der Name „Gruppenleiter“ durch Truppenleiter ersetzt.

Besprochen wurde weiterhin die Pressekonferenz der Pfadfinder. Die Evaluation soll im Juni der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Hiermit wollen die Pfadfinder zeigen, dass sie sich als lernende Organisation kontinuierlich weiterentwickeln. Kürzlich haben sie im Rahmen der Sicherheitspolitik eine Broschüre ausgearbeitet, die sich mit der Sicherheit bei jeglichen Freizeitaktivitäten befasst und das Projekt auch der Öffentlichkeit präsentiert.

Ein wichtiger Punkt der Tagesordnung war die Evaluation der Intervention. Die beiden Vorsitzenden sollten ihre Meinung zur Vorgehensweise äußern, das heißt sowohl positive als auch negative Punkte ansprechen.

Unsicherheit gab es bezüglich der Ergebnisse. Die Verantwortlichen wollten Resultate sehen, wussten aber nicht, ob überhaupt etwas bei der Intervention rauskommen würde. Welche Konsequenzen müsste man ziehen, wenn man keine Ergebnisse erhalten würde? Diese Befürchtung hat sich jedoch als nichtig erwiesen.

Positiv hervorgehoben wurde vor allem die gute Zusammenarbeit. Die Evaluatoren zeigten viel Geduld auf, und versuchten, jede Frage zu beantworten. Ferner gab es kein Gefühl von Überlegenheit, es herrschte ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Auch die unterschiedlichen Analysetechniken und die Präsentation von Patrice wurden gelobt. Sie habe die Ergebnisse sehr verständlich und gewinnend an die Teilnehmer vermittelt.

Am Ende der Sitzung bekamen die Pfadfinder einen Selbstevaluationsbogen überreicht, mit dem sie zukünftig arbeiten können. Anschließend wurde eine Flasche Sekt aufgemacht.

Zeit: 2 Stunden

### **Dienstag, 19. April 2005**

Obwohl mein Praktikum schon zu Ende ist, begleitete ich Patrice und Charles heute Abend noch zu einem Treffen mit dem anderen Pfadfinderverband „FNEL“ Patrice hat mir angeboten, mitzugehen, damit ich einen Einblick in die Ausarbeitungsphase kriegen könnte. Das Treffen findet im Hauptsitz des Verbandes in der Hauptstadt statt. Die Steuerungsgruppe setzt sich aus den Mitarbeitern vom CESIJE, aus dem Ausbildungskommissar sowie aus einem festen Mitarbeiter zusammen. Der Letztgenannte unterstützt die freiwilligen Pfadfinder bei ihrer Arbeit, zum Beispiel bei der Vorbereitung der Ausbildung oder springt ein wenn bei den freiwilligen Pfadfindern Personalmangel besteht.

*Zum Protokoll der Tagesordnung siehe Kapitel 5.1*

Zeit: 4 Stunden

---

**10.**

- **Bea,**  
beart
- **Bern**  
Paris
- **Dem**  
quant
- **Desn**
- **Faßn**  
im B  
133-  
2005
- **Geiß**  
Studi
- **Hein**  
lerne  
Entw
- **Hein**  
Quali  
Breis
- **Hube**  
éditic
- **Land**  
Hein  
68-84
- **Mayr**  
Aufla
- **Müll**  
(Hg.)  
Stand
- **Muss**  
April

---

nen Handlungsfeldern. Universität  
staltung. Skript zum Seminar. 23

Evaluation. Ein Konzept für die

Mai 2005.

## **11. Anhang**

Patrice Joachim  
Diplom-Pädagogin

Telefon : \*\*352-26 84 63-21  
Telefax : \*\*352-26 84 63-40  
E-Mail : patrice.joachim@cesije.lu

## ZEUGNIS

Frau Claudine Reichert, geboren am 28. Januar 1979 in Luxemburg, war in der Zeit vom 8. März bis zum 15. April 2005 bei mir als Praktikantin am Jugendforschungsinstitut CESIJE asbl in Luxemburg-Stadt beschäftigt, und zwar mit 40 Wochenstunden. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin war sie am Organisationsentwicklungsprojekt „Développement Institutionnel du Centre de médiation asbl“ beschäftigt.

Das Projekt verfolgt das Ziel, sowohl die Kompetenz als auch die Effizienz der Institution zu verbessern. Lösungsstrategien und Verbesserungsvorschläge werden gemeinsam mit den Angehörigen der Institution ausgearbeitet.

Frau Reichert wurde mit der Vorbereitung von Leitfadeninterviews, mit qualitativen Analyseverfahren (Verfassen von Memos und Protokollen; Analyse von Interviews (z.B. offenen Kodiumverfahren)), und der Transkription eines Interviews betraut. Desweiteren begleitete sie mich zu zahlreichen Interviews und führte Protokoll.

Die ihr übertragenen Arbeiten hat sie stets zu meiner vollsten Zufriedenheit erbracht. Sie zeigte sich ausgesprochen zuverlässig, engagiert und verantwortungsbewusst, was die Zusammenarbeit mit ihr sehr angenehm machte. Mit besten Wünschen für die Zukunft.

Luxemburg, den 20. April 2005

  
Patrice Joachim

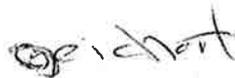
CESIJE

Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe  
CESIJE asbl

Dans le cadre de son stage Claudine REICHERT s'oblige à observer le secret des lettres ainsi que celui des correspondances par téléphone ou par tout autre moyen de télécommunication et à s'abstenir de divulguer toute affaire confidentielle qui viendrait à sa connaissance dans le cadre de son stage.

Les documents produits ou co-produits par Claudine REICHERT restent la propriété du CESIJE.

Luxembourg, le 8 mars 2005



Claudine REICHERT

Name der Praktikumsorganisation: CESIJE asbl  
Straße: 24-26 place de la Gare  
Ort: L-1616 Luxembourg  
Telefonnr., Fax und E-Mail des/ der Mentors/ Mentorin (00352) 268463-21  
Fax: 26 84 63-40 E-mail: patricia.joachim@cesije.lu

### Bescheinigung zum Praktikum

Wir bescheinigen der/ dem Studierenden der Erziehungswissenschaft der Universität Trier,

Frau/ Herrn Reichert Claudine,

in der Zeit vom 8/03 bis zum 15/04/2005

in unserer Organisation Centre d'études sur la situation des jeunes en Europe

in folgender(n) Abteilung(en) /

ein Praktikum mit der Dauer von 5 Wochen und 2 Tagen

absolviert zu haben.

Die Aufgaben und Tätigkeiten der/ des Praktikantin/ Praktikanten bestanden aus:

- Vorbereitung von Leitfadewinterviews
- Transkription und Analyse von Interviews
- Verfassen von Protokollen, Nemos etc.

Anmerkungen: \_\_\_\_\_

20 April 2005

Datum

CESIJE ASBL  
Centre d'Études sur la Situation  
des Jeunes en Europe  
LUXEMBOURG

[Signature]  
Unterschrift der/ des Mentors/ Mentorin  
und Stempel der Organisation

Fachbereich I Pädagogik- Praktikumsreferat  
-Dokumentationsbogen\* zum Praktikum-

1. Angaben zum/ zur PraktikantIn

Datum: \_\_\_\_\_

Name: Reichert Vorname: Claudine  
Anschrift: Altwinger Str. 2 D-54295 Trier  
Telefon: 06514366527 E-Mail: claudine.reichert@yahoo.de

Grundstudium:  Hauptstudium:   
Anzahl der Fachsemester zu Beginn des Praktikums: 7  
(geplante) Studienrichtung: SA/ SP  EB/ WB   
Wahlpflichtfach (HS): Planung und Management  Qualität und Evaluation   
Gesundheitsförderung  Planung und Gestaltung von Weiterbildungsprozessen

2. Angaben zum Praktikum

Die Anmeldung des Praktikums erfolgte am: 17/12/05 im WS/ SS 04/05.

Durch die Praktikumsstelle wurde folgender Zeitraum als Praktikum bestätigt:  
von 8/3 bis 15/4/05. Das entspricht einer Präsenzzeit von 5 Wochen + 2 Tagen (Wochen/ Tage).

Der Zeitaufwand für die Journalführung betrug 1 Woche - 2 Tage (Wochen/ Tage).

Die Praktikumszeit beträgt also insgesamt 6 Wochen (Wochen/ Tage).  
4 Tage

Die Praktikumsform war: im Block  wöchentlich , und zwar 5 Tag(e) pro Woche.

Der Praktikumsbericht wurde am \_\_\_\_\_ im 8. Fachsemester abgegeben.

Das Kolloquium zur Supervision universitätsexterner Praktika findet am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_  
im WS/ SS 05 statt.

3. Angaben zur Praktikumsstelle

Name: Centre d'Etudes sur la situation des Jeunes en Europe  
Abteilung: Evaluation Träger: Familienministerium  
Anschrift: 24-26, place de la Gare L-1616 Luxembourg  
Telefon: 268463-1 Internetseite: www.cesje.eu  
MentorIn: Patricia Joachim Telefon 268463-21 Mail: patri.c.joachim@cesje.eu

\* Dieser Dokumentationsbogen trägt zum einen zur Erstellung des Lehrberichtes bei. Zum anderen liefert er eine „Anleitung“ dafür, welche Überlegungen Sie vor Antritt eines Praktikums treffen, worauf Sie während des Praktikums achten und nach welchen Kriterien Sie das Praktikum aus der Retrospektive aus Sicht des Praktikumsreferats bewerten können. Entsprechend sollten Punkt 4 vor, Punkt 5 und Punkt 6 dieses Dokumentationsbogens während bzw. nach dem Praktikum ausgefüllt werden, um den durch das Praktikum ausgelösten Lernprozess zusammenzufassen.

In der Praktikumsstelle sind folgende Diplompädagogen/ innen tätig (Name, Funktion, Telefon; nur mit dem Einverständnis der betroffenen Personen eintragen):

- Patricia Joachim: Evaluation, Forschung
- Christiane Meyers: Koordination/Veranstaltung,
- Beratung, Forschung Tel: 268463-22  
christiane.meyers@cesje.lu

**4. Überlegungen vor Praktikumsantritt/ bei der Wahl der Praktikumsstelle (bitte vor Praktikumsantritt ausfüllen!)**

- Warum haben Sie sich für diese Praktikumsstelle entschieden (Mehrfachnennungen möglich)?

aus persönlichen/ familiären Gründen (hinsichtlich der Wahl des Ortes)

aus fachlichen Gründen (bestimmte Interessen z.B. an Strukturen, Bildungs- und Hilfeprozesse etc.),

wie: Interesse an der Forschung im  
sozialen Bereich in Luxemburg

aus methodischen Gründen (zur Hospitation, Einübung von Beratungs-, Unterrichtsprozessen etc.),

wie: Kenntnisse in empirischen  
Forschungsmethoden erlangen

- Wofür ist die Praktikumsstelle zuständig?

Jugendforschungsinstitut: Forschung,  
Evaluation, Beratung, Dokumentation,  
Qualifikation → Untersuchung der Situation von  
Jugendlichen in Luxemburg und Europa

- Mit welcher Fragestellung wollen Sie sich während Ihres Praktikums auseinandersetzen (Hauptstudium:

angemeldetes Praktikumsthema): Von der externen Fremdevaluation zur  
internen SeCCo-Evaluation: Sozialpädagogische  
Handlungsfelder am Beispiel der luxemburgischen  
PFadfinderorganisation

- In Absprache mit dem/der MentorIn: Welche Prozesse in der Einrichtung dürfen Sie begleiten?

unter Berücksichtigung der beruflichen Schwerpunkte:  
alle Tätigkeiten, die meine Mentorin auch macht:

Interviews, Steuerungsgruppen

- Was sind (in Absprache mit der/ dem MentorIn) voraussichtlich Ihre Aufgaben während des Praktikums?

→ Hilfe bei der Erstellung von Fragebögen/Leitfäden

→ Hypothesen überprüfen

→ Einlesen in die <sup>Dokumente der</sup> evaluierten Einrichtungen

- Was erhoffen Sie sich von diesem Praktikum?

Kennenlernen eines neuen Bereichs in der sozialen Arbeit → wissenschaftliche Forschungsmethoden  
eventuell einen Schwerpunkt/ein Thema finden für meine spätere Diplomarbeit

## 5. Verlauf des Praktikums

- Welche Aufgaben ergaben sich tatsächlich während Ihres Praktikums?

Diejenigen, die im Vorhinein angegeben wurden, außer dass ich mich mehr mit dem Projekt „Mediationszentrum“ befasst habe und weniger mit dem Projekt „Pfadfinder“

- Welche zuvor bereits vorhandenen Kenntnisse haben Ihnen bei der Bewältigung Ihrer Aufgaben geholfen?

Da ich Seminare über qualitative und quantitative Forschungsmethoden besucht habe, sowie eine Blockveranstaltung über Evaluation in sozialpädagogischen Handlungsfeldern, konnte ich mich schnell in die Thematik einarbeiten.

- Welche besonderen Kompetenzen konnten Sie während Ihres Praktikums entwickeln?

Während den Interviews habe ich gelernt, aktiv zuzuhören. Bei der Aufstellung von Hypothesen und bei der Auswertung der Interviews habe ich gelernt, reflexiv vorzugehen.

- Werfen Sie einen kritischen Blick auf die Vorbereitung, Auswahl, den Verlauf und das Ergebnis Ihres

### Praktikums!

Ich hatte mehrere Zusagen gekriegt, und musste mich dann für eine Stelle entscheiden. Obwohl die anderen Stellen auch interessant waren, bin ich zufrieden, das Praktikum im CES/DE absolviert zu haben, da die Bedingungen sehr gut waren und der Lernprozess relativ hoch war.

## 6. Bewertung des Praktikums aus der Retrospektive

- Die Praktikumsstelle ist aus meiner Sicht (bitte ankreuzen):

sehr empfehlenswert  empfehlenswert  weniger empfehlenswert

- Die Praktikumsbedingungen waren (Schulnotensystem; bitte ankreuzen):

sehr gut (Note 1)	<input checked="" type="checkbox"/>	ausreichend (Note 4)	<input type="checkbox"/>
gut (Note 2)	<input type="checkbox"/>	mangelhaft (Note 5)	<input type="checkbox"/>
befriedigend (Note 3)	<input type="checkbox"/>	ungenügend (Note 6)	<input type="checkbox"/>

- Die Praktikumsstelle zahlte eine Aufwandsentschädigung: Ja  Nein

- Meinen Praktikumsbericht bewerte ich im Nachhinein mit:

sehr gut (Note 1)	<input type="checkbox"/>	ausreichend (Note 4)	<input type="checkbox"/>
gut (Note 2)	<input checked="" type="checkbox"/>	mangelhaft (Note 5)	<input type="checkbox"/>
befriedigend (Note 3)	<input type="checkbox"/>	ungenügend (Note 6)	<input type="checkbox"/>

- Wie bewerten Sie im Nachhinein den Ertrag dieses Praktikums für Ihr Studium? Hat es Ihr Studium ergänzt? Hat es Sie vom Studium abgehalten? Begründen Sie Ihre Bewertung.

Im Gegensatz zu den vorherigen Praktika hat es mein Studium ergänzt, da die Arbeit mehr oder weniger an die Inhalte des Studiums anknüpfte.

- Welche Praktikumszeit müssen Sie noch absolvieren? Welche Pläne haben Sie für diese verbleibende Zeit?

Ich muss noch circa 2 Monate Praktikumszeit absolvieren. Im Sommer 2005 werde ich in Luxemburg im SNJ (Service National de la Jeunesse) arbeiten. Dort werde ich eine Dokumentation über die vom SNJ angebotenen Ferienfreizeiten erstellen.

Bitte legen Sie diesem Dokumentationsbogen folgende Anlagen bei:

- Literaturliste des Praktikumsberichtes
- Bei der Abgabe des letzten Praktikumsberichtes im Hauptstudium: Aufstellung über die bisher von Ihnen absolvierten Praktika im Studium

# mars 2005 - avril 2005

mars 2005							avril 2005						
l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	sam./dim.
14. mars	15	16	17	18	19
Stage Ana Patricia Faustino					
Stage Claudine Reichert					
Charel Iserp / CB	Réunion DJAB/CB,JLM,GS, MM	09:00 11:30 Rdv mam Georges	08:00 09:30 Rdv privé / CW	Réunion DJAB/ CB,JLM,GS,MM	
11:00 12:00 Réunion de service / CW; PJ; PM; YF; M	08:30 10:00 Rdv Pesch/ PM, CB	Wirtgen / GS	08:30 10:00 Rdv	14:30 16:30 Plateforme / CB; MM	20
14:00 18:00 Report Congé 2004	14:00 15:00 Rdv Mme Martino/ Ana, CW	12:15 13:45 CA / MM CB	11:45 15:30 H. mobile/PJ		Stage Ana Patricia Faustino
14:30 16:30 Contrôle finances	15:00 18:00 Kathea / CB	14:30 15:30 RDV	13:30 19:00 Aufführung Kathea / Plus d'éléments...		Stage Claudine Reichert
21	22	23	24	25	26
Stage Ana Patricia Faustino					
Stage Claudine Reichert					
Stage Paris / CB					
11:00 12:00 Réunion de service / CW; PJ; PM; YF; MM; GS; AF; CR		14:00 15:00 Rdv Klein / PJ,CR (CM)	09:00 10:00 Rdv Bewer/PJ,CR (CM)	Report Congé 2004 / GS Congé légal / MM Congé légal / PJ	27
28	29	30	31	1. avril	2
Stage Claudine Reichert					
Lundi de Pâques	Congé légal / CB				
	Report Congé 2004 / GS			Congé horaire mobile / GS	
	Report Congé 2004 / CW			Congé légal / CW	
	Congé légal / PJ	09:00 10:00 Rdv/Demaret, PJ,CR (CM)			3
	Report Congé 2004 / YF				Stage Claudine Reichert
4	5	6	7	8	9
Stage Claudine Reichert					
Congé horaire mobile / GS				Réunion EFPE/ Xavier, PM, CW	
				09:00 12:00 Réunion DJAB/ CB,JLM,GS,MM	10
					Stage Claudine Reichert
11	12	13	14	15	16
Stage Claudine Reichert					
	09:00 10:30 Groupe de pilotage CM/PJ,CB (CM)		17:00 19:00 Réunion PolLing/ CB, CW	Fin stage Claudine Reichert	
				17:00 19:00 Debriefing LGS+ iessen;PJ,CB (Cesije)	17

# mars 2005 - avril 2005

mars 2005							avril 2005						
l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	sam./dim.
7 mars	8	9	10	11	12
Stage Ana Patricia Faustino					
Congé légal / PJ	Stage Claudine Reichert				
Charel Iserp / CB	08:00 09:30 Rdv privé/ CW 11:00 13:00 Rdv privé PJ 14:00 18:00 Report 1er janvier / MM	08:00 09:30 Rdv privé/ MM 08:00 09:00 Charel Cesije / CB 09:00 12:30 Réunion PolLing/ 13:00 16:00 Rdv Ed Phi/ MM, CB 14:30 16:30 Interview Meisch/	Sproochekonferenz MENFP/ CW 12:00 14:00 Iessen Cesije 14:00 17:00 Charel Cesije / CB	Sproochekonferenz MENFP/ CW 09:00 11:00 European Conference / CB; 13:30 15:30 Réunion DJAB / 16:00 18:00 Clusteranalyse/ CB,	13 Stage Ana Patricia Faustino Stage Claudine Reichert
14	15	16	17	18	19
Stage Ana Patricia Faustino					
Stage Claudine Reichert					
Charel Iserp / CB	08:30 10:00 Rdv Pesch/ PM, CB 11:00 12:00 Réunion de service / CW; PJ; PM; YF; M 14:00 18:00 Report Congé 2004 14:30 16:30 Contrôle finances	09:00 11:30 Rdv mam Georges Wirtgen / GS 12:15 13:45 CA / MM CB 14:30 15:30 RDV Aarbechtdokter /	08:30 10:00 Rdv Wunnéngshëllef/CB,F 13:30 19:00 Aufführung Kathea / 14:00 18:00 Report 1er janvier / 20:00 22:00 Comité LGS,	14:30 16:30 Plateforme / CB; MM	20 Stage Ana Patricia Faustino Stage Claudine Reichert
21	22	23	24	25	26
Stage Ana Patricia Faustino					
Stage Claudine Reichert					
Stage Paris / CB					
11:00 12:00 Réunion de service / CW; PJ; PM; YF; MM; GS; AF; CR		14:00 15:00 Rdv Klein / PJ,CR (CM)	Report Congé 2004 / GS 09:00 10:00 Rdv Bewer/PJ,CR (CM) 14:00 18:00 Report Congé 2004	Congé légal / MM Congé légal / PJ Report Congé 2004 / YF	27 Stage Claudine Reichert
28	29	30	31	1 avril	2
Stage Claudine Reichert					
Lundi de Pâques	Congé légal / CB				
	Report Congé 2004 / GS			Congé horaire mobile / GS	
	Report Congé 2004 / CW			Congé légal / CW	
	Report Congé 2004 / YF 14:00 18:00 Congé légal / PJ	09:00 10:00 Rdv/Demaret, PJ,CR (CM)			3 Stage Claudine Reichert
4	5	6	7	8	9
Stage Claudine Reichert					
Congé horaire mobile / GS					10 Stage Claudine Reichert

## Anmerkungen zur Transkription der Gruppendiskussionen

### 1. Schritt: Textdatei erstellen

Text zuerst als Word-Dokument speichern (\*.doc) Formatierung folgendermaßen:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Schrift: Courier New 10</li><li><input type="checkbox"/> nicht <b>fett</b>, <i>kursiv</i> oder <u>unterstrichen</u></li><li><input type="checkbox"/> Zeilenabstand: einfach</li><li><input type="checkbox"/> Seitenränder: 3,17 cm</li><li><input type="checkbox"/> Text links ausgerichtet</li><li><input type="checkbox"/> keine Unterteilungspunkte</li><li><input type="checkbox"/> keine Extrazeichen, wie € # § &amp; @ μ...</li></ul> |
|---|

### 2. Schritt: Interviewtranskriptionskonventionen

- Interview abhören und jedes Mal einen neuen Abschnitt und eine Leerzeile einfügen, wenn der Sprecher wechselt; dabei ist es wichtig zwischen den Moderatoren und den Teilnehmern zu unterscheiden. Es gibt jeweils einen Haupt- und einen Nebenmoderator; der erste leitet die Gruppendiskussion, stellt also die meisten Fragen. Beim Hauptmoderator ein A und beim Nebenmoderator ein B hinschreiben. Die Antworten auf jede Frage neu durchnummerieren und mit Doppelpunkten vor dem Abschnitt einfügen.

Bsp.:

A: Wat méchs Du an denger Fräizäit?

1: Ech sinn an de Scoute vu Belair an ech maache Chant am Conservatoire. Soss ginn ech immens gär op Partyen.

2: Ech sinn och an de Scouten, awer um Lampertsbiereg, an ech ginn regelméisseg an de Fitness um Houwald.

- Auf jeder Seite im Word Dokument die genaue Sequenz (XX Minuten, XX Sekunden) angeben

- Schreib- oder Tippfehler verbessern (sich orientieren an der offiziellen luxemburgischen Orthographie nach dem *Règlement grand-ducal du 30 juillet 1999 portant réforme du système officiel d'orthographe luxembourgeoise*, vgl. auch:

<http://www.cpll.lu/cpll/ortho1.html>

- Auslassungen [...]

- nicht verstandener Text: [?]

- Pause: ... (jeweils drei Punkte, unabhängig von der Länge der Pause)

- unvollständige Sätze durch Kommata trennen

Mmmm, hmmm, eeh usw weglassen

- nicht vollständige Wörter durch drei Punkte ergänzen,

Bsp.:

1: Bon, den Aarb... soe mer mol den Aarbechtsmaart

- abgebrochene Sätze durch drei Punkte ergänzen,

Bsp.:

1: Est-ce qu'il y a des parkings pour ces élèves, des parkings privés...

- Anführungszeichen bei direkter Rede

- Ziffern nur vor Maßangaben (Meter, Stunden, Liter...), Währungen und dergleichen, ansonsten ausgeschrieben bis zwölf und in Ziffern ab 13

# Die Sorge vieler Jugendbetreuer: Was tun im Notfall?

„Lëtzebuerguer Guiden a Scouten“ und „Service national de la jeunesse“ schaffen Abhilfe mit neuer Broschüre

Inwieweit bin ich für die Kinder und Jugendlichen verantwortlich? bin ich überhaupt versichert? Und wie soll oder muss ich mich im Ernstfall verhalten? „Das sind typische Fragen verantwortlicher Betreuer im Jugend- und Kinderbereich“, erklärt Christiane Wolter-Walisch, Generalkommissarin der „Lëtzebuerguer Guiden a Scouten“ (LGS). Deshalb sei die Idee entstanden, eine konsequente Sicherheitspolitik und -kampagne zu starten, woraufhin die LGS beschlossen hätten, eine Sicherheitsbroschüre auszuarbeiten. Zusammen mit dem „Service national de la jeunesse“ wird sie jetzt herausgegeben.

Auch spezifische Fragen wie „Was muss ich bei welcher Art von Freizeitaktivität berücksichtigen?“ seien in der Broschüre aufgegriffen worden, unterstreicht Christiane Wolter-Walisch. Jedoch auch die verschiedenen Versicherungsmethoden im Freizeitbereich und Vorschläge, was im Notfall getan werden muss, findet der Betreuer in der Broschüre.

Im Rahmen der Sicherheitspolitik wurde bei den LGS auch ein Sicherheitskommissar ernannt: Georges Faber. Daneben wurde auch ein Not-Telephon ins Leben gerufen. Hier kann der Betreuer in Notsituationen anrufen und



Bunte Plakate sollen mit einfachen Zeichnungen und kurzen Texten den Jugendlichen die nötigsten Sicherheitsmaßnahmen vermitteln.

(Photo: Marc Wiliwert)

erhält durch die Kontaktperson die nötige Unterstützung. Nicht nur die LGS sind im Jugendbereich tätig, auch der „Service national de la jeunesse“, kurz SNJ, organisiert viele Freizeitaktivitäten und Reisen für Kinder und Jugendliche. Deshalb wurden die Guidelines der Pfadfinder über-

arbeitet und ein pädagogisches Dokument erschaffen, das Verantwortlichen von Jugendgruppen helfen soll, Risiken vorzubeugen. Zur besseren Veranschaulichung wurden Hinweistafeln entworfen, die an verschiedenen Orten aufgestellt werden können.

Der SNJ organisiert zukünftig zusammen mit den katholischen Pfadfindern verschiedene spezialisierte Lehrgänge für Jugendbetreuer an Wochenenden. Daneben haben die LGS und der nationale Jugenddienst auch eine Broschüre herausgegeben, in der alle Wochenendhäuser,

Jugendlager u. ä. aufgelistet sind, die Jugendgruppen eine Übernachtungsmöglichkeit anbieten und deren Sicherheitsstandards von der „Inspection du travail et des mines“, kurz ITM, kontrolliert und für gut befunden wurden. Lehrer und Betreuer finden hier ein Photo der Unterkunft sowie Informationen u. a. über die Bettenkapazität, den öffentlichen Transport (Wie weit ist die nächste Bushaltestelle entfernt?) und ob die Einrichtung behindertengerecht ist. Eventuelle Änderungen werden auf der Internetseite der SNJ vermerkt, da eine regelmäßige Neuauflage den Kostenrahmen sprengen würde, erklären die Verantwortlichen.

SNJ-Direktor Georges Metz lobte die gute Zusammenarbeit zwischen seinem Institut und den katholischen Pfadfindern. Dies sei ein Beweis dafür, wie gut das Zusammenspiel zwischen dem Staat auf der einen und Kinder- und Jugendorganisationen auf der anderen Seite funktionieren könne. So stelle er sich das auch in Zukunft vor: Die Organisationen leisten eine gewisse Vorarbeit und der Staat ist in einer späteren Entwicklungsphase, auch durch finanzielle Unterstützung, behilflich. (sam)

confidential, proposal

*Steering group*

