

Inhalt

I. Einführung	11
1. Bemerkungen zur Untersuchung	11
2. Unterschiede in den soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmer	16
II. Der Bedürfnishintergrund der Seminar-Teilnehmerinnen	21
1. Deutlicher Problemdruck, aber unklare Erwartungsvorstellungen	21
2. Das Gefühl der Isoliertheit, Minderwertigkeit und Ohnmacht	22
3. Die traditionelle und die moderne Frauenrolle – Konflikte und Versagensgefühle	23
4. Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Verhaltensorientierung	27
5. Das Kontaktbedürfnis	28
III. Die Erwartungsvorstellungen und Befürchtungen bezüglich der Seminare	31
1. Die Unsicherheit in den Erwartungen der Teilnehmer	31
2. Worauf richten sich die Erwartungen?	33
3. Befürchtungen und Hindernisse bei der Teilnahmeentscheidung	36
4. Unterschiede in den Erwartungsvorstellungen zwischen einzelnen Teilnehmergruppen	40
5. Folgerungen für die bedürfnisbezogene Gestaltung der Seminare	43
6. Folgerungen für geeignete Rekrutierungsmaßnahmen	47

IV. Die Seminarwirkung im Urteil der Teilnehmerinnen	51
1. Die positive Gesamtbeurteilung	51
2. Die Grundkomponenten der positiven Seminarwirkung: Kontakt, Bestätigung und Anregung	52
3. Die Komponenten negativer Seminarwirkungen	59
4. Das Problem der Gruppenzusammensetzung	59
a) Unterschiedliche Vorerfahrung der Teilnehmer	59
b) Vor- und Nachteile der Anwesenheit von Ehepartnern	63
c) Der Einfluß von Gruppengrößen	69
d) Folgerungen für die Gruppenbildung	71
e) Folgerungen für das Gruppenleiterverhalten	75
f) Folgerungen für die Selbstkontrolle des Gruppenleiterverhaltens	77
5. Das Problemfeld der Kinderteilnahme	79
a) Bedürfnisunsicherheit der Teilnehmerinnen	79
b) Normenunsicherheit der Teilnehmerinnen	81
c) Lernen für die familiäre Interaktion	82
d) Folgerungen für die Einbeziehung der teilnehmenden Kinder	83
6. Das Problemfeld der zeitlichen Seminargestaltung	86
a) Ungewohnte Anforderungen und Zeitdruck	86
b) Beobachtungen zum Konzentrationsverlauf	88
c) Die Seminar-Halbzeit	91
d) Die Semindauer	92
e) Ansätze für die zeitliche Gestaltung der Seminare	93
7. Das Problemfeld der Didaktik	95
a) Phänomene des Unverstandenseins	95
aa) Unverstandenseinsgefühle bei Problemdiskussionen	96
ab) Die exemplarische Problembehandlung	99
b) Die Angst vor Manipulation	101
c) Phänomene der Desorientierung	104
ca) Desorientierung durch Planlosigkeit	104
cb) Desorientierung durch Diskontinuität	107

	cc) Die globale Themenbehandlung	109
	cd) Desorientierung durch fehlende Einordnungshilfen	110
	d) Vorschläge für die Didaktik	111
8.	Die positiven Seminarwirkungen	118
	a) Selbstfindung und Selbstbehauptung	119
	b) Aktivierung und spielerisches Probieren	121
	c) Kontaktraining und Erfolgserlebnisse	122
V. Die Probleme der Veranstalter		127
1.	Die Bedeutung der Modellseminare für die Veranstalter	127
2.	Die Problematik der Seminarfinanzierung	130
3.	Die Auswirkungen der Finanzierungssituation	133
	a) Zielverfälschungen	133
	b) Der Zwang zur Improvisation	134
4.	Einschränkende Voraussetzungen für die Arbeitsbedingungen der Seminar-Mitarbeiter	135
	a) Zufälligkeiten in der Mitarbeiter-Rekrutierung	135
	b) Unterbezahlung der Seminar-Mitarbeiter	136
	c) Ungleiche Bezahlung der Seminar-Mitarbeiter	138
	d) Kooperationsmängel	138
	e) Improvisationsnotwendigkeiten	142
	f) Zufälligkeiten in der Teamzusammensetzung	143
	g) Unterbewertung der Vorbereitung	145
5.	Möglichkeiten zur Verbesserung in den Voraussetzungen der Seminararbeit	147
6.	Ziele und Interessen der Veranstalter bei der Seminararbeit	155
	a) Der Einfluß unterschiedlicher Interessenschwerpunkte	155
	b) Management-Interessen	156
	c) Das Interesse an bestimmten Zielgruppen	158
	d) Thematische Interessen	160
	e) Die Familie als Zielgruppe und Thema	161
	f) Die persönlichen Motive und Einstellungen der Zuständigen	162

7.	Einstellungsbedingte Konflikte zwischen Veranstaltern und Seminar-Mitarbeitern	163
8.	Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung in den Voraussetzungen der Seminararbeit	166
VI. Die Probleme der Seminar-Mitarbeiter		169
1.	Der soziale und motivationale Hintergrund	170
2.	Anliegen und Ziele der Seminar-Mitarbeiter	172
	a) Das Engagement für Unterprivilegierte	172
	b) Die hochgesteckten Ziele	174
3.	Veränderungen in den Zielsetzungen	175
4.	Das Fortbildungsexperiment „Bendorf“	178
	a) Vorbedingungen und Ziele des Experimentes	179
	b) Konflikte und Problemfelder	181
	c) Die Auswirkungen des Experimentes	186
5.	Probleme in der Zusammenarbeit mit den Veranstaltern	187
	a) Organisatorische und didaktische Unstimmigkeiten	187
	b) Auswirkungen der Unstimmigkeiten auf die Seminararbeit	190
	c) Die Auswirkungen der Honorierungs- situation	192
6.	Probleme in der Zusammenarbeit des Teams	194
	a) Divergente Auffassungen von Teamarbeit	194
	b) Divergente Auffassungen von der Gruppenarbeit	195
	c) Konkurrenzgefühle und Frontenbildungen	196
7.	Das Problemfeld der Didaktik aus der Sicht der Seminar-Mitarbeiter	198
	a) Die Einstellungen gegenüber Didaktik und Methoden	198
	b) Der Einfluß persönlicher Anliegen und Ängste auf die Gruppenarbeit	200
	c) Das Fehlen von didaktischen Wirkungs- vorstellungen	202

8. Folgerungen für mitarbeiterbezogene
Verbesserungsmöglichkeiten

Überblick über die wichtigsten Ergebnisse und Folgerungen

Anhang