

Abschlussbericht
zur Evaluation des Fortbildungsprogramms
im Rahmen des Thüringer Landesprogramms
für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit
im Auftrag des Thüringer Ministeriums für
für Bildung, Jugend und Sport

Rainer Strobl, Olaf Lobermeier und Jana Klemm

Hannover, Januar 2015

proval GbR
PD Dr. Rainer Strobl
Dr. Olaf Lobermeier
Gesellschafter und Projektleiter
Hildesheimer Straße 265 - 267
D - 30519 Hannover
Fon: (0511) 71294-18 (Lobermeier)
Fon: (0511) 71294-19 (Strobl)
Fon: (0511) 71294-20 (Zentrale)
Fax: (0511) 71294-21
info@proval-services.net
Internet: www.proval-services.net

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	5
2. Zur Einführung: Das Fortbildungsprogramm im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit.....	8
3. Evaluationsdesign und methodisches Vorgehen	9
3.1 Gegenstand, Aufgaben und Ausrichtung der Evaluation	9
3.2 Komponenten der Evaluation.....	9
3.3 Anonymisierung und Datenschutz	13
4. Ergebnisse der Evaluation	14
4.1 Ziele des Fortbildungsprogramms	14
4.2 Konzeptqualität der Fortbildungsangebote.....	16
4.2.1 Arbeit und Leben Thüringen	16
4.2.2 Cultures Interactive e.V.	18
4.2.3 Drudel 11 e.V.....	21
4.2.4 Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar.....	23
4.2.5 Bund evangelischer Jugend in Mitteldeutschland (bejm)/Neulandhaus.....	25
4.2.6 Heimatbund Thüringen.....	28
4.2.7 Jugendsozialwerk Nordhausen.....	30
4.2.8 Kindersprachbrücke Jena	33
4.2.9 MOBIT e.V.	35
4.2.10 Stattreisen Erfurt	37
4.2.11 Toolpool	39
4.2.12 Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.....	42
4.3 Prozessqualität der Fortbildungsangebote.....	45
4.4 Qualität aus Teilnehmersicht.....	50
4.4.1 Beschreibung der Stichprobe und Überblick über das Fortbildungsprogramms.....	50
4.4.2 Gesamtbewertung der Fortbildungsveranstaltungen	59
4.4.3 Vergleich der Bewertungen unterschiedlicher Teilnehmergruppen.....	68
4.4.4 Zusammenfassende Bewertung	75
4.5 Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms.....	76
4.5.1 Datenerhebung und Stichprobe.....	76
4.5.2 Abstimmung der Seminarinhalte auf die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen	82
4.5.3 Vertiefung der Seminarinhalte	83
4.5.4 Relevanz der Seminarinhalte für die Berufspraxis.....	84
4.5.5 Bildungsbausteine zum Themenbereich „Auseinandersetzung mit den Ideologieelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“	88
4.5.6 Bildungsbausteine zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“	93
4.5.7 Bildungsbausteine zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“	94
4.5.8 Bekanntheit des Thüringer Landesprogramms und seiner Unterstützungsangebote.....	102
4.5.9 Zusammenfassende Bewertung	104
5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	107
Literatur.....	112

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Komponenten der Evaluation	10
Abbildung 2: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsthemen	51
Abbildung 3: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsanbieter	51
Abbildung 4: Alter der Teilnehmer/innen	52
Abbildung 5: Geschlecht der Teilnehmer/innen.....	52
Abbildung 6: Zugehörigkeit der Teilnehmer/innen zu einer Berufsgruppe	53
Abbildung 7: Beruflicher Status der Teilnehmer/innen.....	55
Abbildung 8: Quellen für Vorkenntnisse zum Seminarthema	56
Abbildung 9: Bewertung der Seminargestaltung	59
Abbildung 10: Bewertung der Seminarinhalte	60
Abbildung 11: Bewertung der Informationen, Materialien und Medien	61
Abbildung 12: Gesamtbewertung.....	62
Abbildung 13: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsthemen	77
Abbildung 14: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsanbieter	78
Abbildung 15: Alter der Teilnehmer/innen	78
Abbildung 16: Geschlecht der Teilnehmer/innen.....	79
Abbildung 17: Institutionelle Zugehörigkeit der Teilnehmer/innen	80
Abbildung 18: Bildungshintergrund der Teilnehmer/innen	81
Abbildung 19: Grund für die Teilnahme	81
Abbildung 20: Wann wurde mit Ihnen über Ihre Erwartungen, Interessen und Wünsche in Bezug auf das Seminar gesprochen?	82
Abbildung 21: Im Vorgespräch angesprochene Themen.....	83
Abbildung 22: Haben Sie sich nach der Veranstaltung weiter mit dem Themenbereich des Seminars beschäftigt?.....	83
Abbildung 23: In welcher Form haben Sie sich mit dem Themenbereich des Seminars beschäftigt?	84
Abbildung 24: Bewertung des Seminars im Hinblick auf die Berufspraxis	85
Abbildung 25: Erfüllung der Erwartungen an das Seminar	85
Abbildung 26: Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte im Alltag	86
Abbildung 27: Häufigkeit der Nutzung von Erkenntnissen aus dem Seminar	86
Abbildung 28: Durchschnittliche Zahl der richtig eingestuften Zeichen und Symbole.....	89
Abbildung 29: Durchschnittliche Zahl der richtig eingestuften Argumentationsmuster	91
Abbildung 30: Beschäftigung mit rechtsextremistischen Ansprachekonzepten und Rekrutierungsstrategien	92
Abbildung 31: Beschäftigung mit EU-Bildungsprogrammen	101
Abbildung 32: Bekanntheit des Thüringer Landesprogramms und seiner Ziele	102
Abbildung 33: Bewertung der Internetseite des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit.....	103
Abbildung 34: Wissen über geeignete Ansprechpartner bei Fragen oder Problemen	104

Tabelle 1:	Datenerhebung und Datenauswertung für die einzelnen Evaluationsschritte..	13
Tabelle 2:	Die Ziele des Fortbildungsprogramms	15
Tabelle 3:	Zugehörigkeiten der Teilnehmer/innen zu einer sonstigen Berufsgruppe.....	54
Tabelle 4:	Andere Quellen für Vorkenntnisse zum Seminarthema	56
Tabelle 5:	Gründe für die Teilnahme am Seminar	57
Tabelle 6:	Interessierende Aspekte bei weiterführenden Veranstaltungen zum Themenkomplex.....	62
Tabelle 7:	Positive Aspekte der Fortbildungsveranstaltungen	64
Tabelle 8:	Hinweise, Bemerkungen oder Anregungen an die Veranstalter	66
Tabelle 9:	Hinweise, Bemerkungen oder Anregungen an das Fortbildungsprogramm im Rahmen des Thüringer Landesprogramms	67
Tabelle 10:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Themenbereich.....	70
Tabelle 11:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Anbieter	71
Tabelle 12:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Alter	72
Tabelle 13:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Geschlecht	72
Tabelle 14:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach institutioneller Zugehörigkeit.....	73
Tabelle 15:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach beruflichem Status	74
Tabelle 16:	Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Vorkenntnissen	74
Tabelle 17:	Bewertungen durch die Teilnehmer/innen in Abhängigkeit vom Teilnahmegrund.....	87
Tabelle 18:	Wissen über rechtsextremistische Zeichen und Symbole	90
Tabelle 19:	Wissen über rechtsextremistische Argumentationsmuster.....	91
Tabelle 20:	Kenntnis und Nutzung von Mitbestimmungsinstrumenten durch die Zielgruppe der Lehrer/innen	93
Tabelle 21:	Kenntnis und Nutzung von Mitbestimmungsinstrumenten durch die Zielgruppe der Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen	94
Tabelle 22:	Skala „Akzeptanz von Zuwanderern“	95
Tabelle 23:	Akzeptanz von Zuwanderern	96
Tabelle 24:	Skala „Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten“	97
Tabelle 25:	Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten	97
Tabelle 26:	Skala „Empathie für Minderheiten“	98
Tabelle 27:	Empathie für Minderheiten.....	99
Tabelle 28:	Skala „Sensibilität für eine diskriminierende Sprache“	99
Tabelle 29:	Sensibilität für eine diskriminierende Sprache	100
Tabelle 30:	Test „Geeigneter Ansprechpartner bei Problemen“	103

1. Zusammenfassung

Mit einem aus fünf Komponenten bestehenden Evaluationsdesign hat proVal eine umfassende Evaluation des Fortbildungsprogramms im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit durchgeführt. Neben der Bereitstellung nützlicher und nutzbarer Informationen für die Entwicklung und Optimierung des Programms ist die Fokussierung der Evaluation auf die Frage der Wirksamkeit unser besonderes Anliegen. So wurde bereits bei der Operationalisierung der Ziele des Fortbildungsprogramms darauf geachtet, dass die angestrebten Wirkungen im Sinne von erwünschten Veränderungen bei den Zielgruppen deutlich zum Ausdruck kommen. Die Konzeptqualität, die Prozessqualität und die Akzeptanz bei den Zielgruppen betrachten wir in diesem Zusammenhang als zentrale Wirkungsvoraussetzungen. Ihre Analyse ermöglicht Aussagen über die prinzipielle Wirksamkeit der Fortbildungsveranstaltungen. Eine Online-Befragung von ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gestattet darüber hinaus auch Aussagen zu tatsächlich erreichten Wirkungen.

Die Analyse der Konzeptqualität von zwölf Bildungsbausteinen zeigt, dass die Fortbildungsanbieter durchweg sehr professionelle Konzepte entwickelt haben. Die von den Fortbildungsträgern formulierten Ziele stimmen gut mit den Programmzielen überein und können prinzipiell über die vermittelten Inhalte und mit den vorgesehenen Methoden erreicht werden. Die Fortbildungsveranstaltungen werden allerdings nicht immer nach den vorgelegten Konzepten durchgeführt, weshalb wir am Ende unseres Berichts empfehlen, auf diesen Punkt stärker zu achten. In diesem Zusammenhang besteht allerdings das Problem, dass viele beauftragende Institutionen kurze Veranstaltungen wünschen. Deshalb müssen manche Auftraggeber erst von der Notwendigkeit der geplanten Veranstaltungsdauer überzeugt werden.

Um die Prozessqualität zu beurteilen, wurden sieben Fortbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Träger mit qualitativen Methoden analysiert. Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen ergeben hinsichtlich der didaktischen Umsetzung ein differenziertes Bild. Als Methoden setzten die Dozentinnen und Dozenten neben Input-Vorträgen mit der anschließenden Möglichkeit zu Nachfragen hauptsächlich Kleingruppenarbeit ein. In den meisten der besuchten Veranstaltungen trug diese Methode wesentlich zu einem lebhaften Austausch der Teilnehmenden untereinander bei. Dabei war die Qualität der Diskussionen umso höher, je stärker die Übung auf Beispiele Bezug nahm, die eine praktische Relevanz für die Zielgruppe hatten oder aus den beruflichen Zusammenhängen der Teilnehmenden stammten. Der Wunsch nach Praxisnähe wurde auch auf dem Veranstaltungsevaluationsbogen häufig geäußert. Auffällig war, dass auch dann keine Rollenspiele durchgeführt wurden, wenn diese in den Konzepten vorgesehen waren. Dies halten wir im Hinblick auf die Prozessqualität für problematisch, da etliche Ziele erst durch ein intensives Einübung und die Reflexion in einem interaktiven Kontext erreichbar sind. Da interaktive Methoden bei Halbtagsveranstaltungen nur unzureichend eingesetzt werden können, empfehlen wir generell eine mindestens ganztägige Umsetzung der Bildungsbausteine.

Manche Zielgruppen wurden von den evaluierten Trägern als schwierig und herausfordernd beschrieben. Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen zeigen in diesem Zusammenhang, dass eine vertiefte Kenntnis der Zielgruppe und ihres Berufsfeldes einen guten Zugang ermöglicht und zu einer qualitativ hochwertigen Umsetzung des Bausteins beiträgt. In unseren Empfehlungen schlagen wir den Fortbildungsanbietern deshalb vor, sich ein möglichst umfassendes Wissen über die Berufswelt dieser schwierigen Zielgruppen zu erarbeiten und die Fortbildungen so eng wie möglich an den Interessen und Erfordernissen dieser Zielgruppen auszurichten. Zu diesem Thema sollten die betreffenden Träger im Übrigen möglichst eng zusammenarbeiten.

Die Auswertung der am Ende der Veranstaltungen ausgefüllten Evaluationsbögen belegt eine große Akzeptanz der einzelnen Veranstaltungen und somit auch des gesamten Fortbildungsprogramms. Ferner zeigen die Ergebnisse, dass es gelungen ist, Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen zu erreichen. Allerdings gibt es noch eine starke Ungleichheit hinsichtlich der Anteile der Fortbildungsteilnehmer/innen aus den verschiedenen Berufsgruppen. Auch im Hinblick auf die Seminarbewertungen konnten wir deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen nachweisen. Insbesondere die Angehörigen der Polizei bewerteten die Seminare schlechter als andere Berufsgruppen. Dieses Ergebnis unterstreicht noch einmal die Notwendigkeit, die Fortbildungsveranstaltungen für die Polizei möglichst eng auf deren Arbeitszusammenhänge auszurichten, um sie so stärker für die Seminare zu begeistern.

Um die Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms zu bewerten, wurden ehemalige Teilnehmer/innen mit einem Online-Instrument befragt. Die Bewertung stützt sich auf die Ziele, die im Rahmen des gemeinsamen Workshops mit den Programmverantwortlichen diskutiert und operationalisiert wurden. Die Ergebnisse dieser Befragung belegen, dass viele Ziele des Fortbildungsprogramms ganz oder teilweise erreicht werden konnten. So ist es gelungen, die Teilnehmer/innen im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen für die Ziele des Landesprogramms zu sensibilisieren, und 71 % der Befragten beschäftigten sich auch nach der Veranstaltung noch in irgendeiner Form mit dem Seminarthema. Ferner belegen die Ergebnisse unserer Untersuchung, dass die Fortbildungsveranstaltungen einen Beitrag dazu leisten, dass die Teilnehmer/innen verbreitete rechtsextremistische Zeichen und Symbole als solche erkennen. Weiterhin hat sich gut die Hälfte der Befragten mit rechtsextremistischen Konzerten und der Verteilung von rechtsextremer Musik intensiver auseinandergesetzt, und etwa drei Viertel haben sich mit Propaganda im Internet und in sozialen Netzwerken sowie mit Unterwanderungsstrategien intensiver beschäftigt. Durch die Seminare zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ hat zumindest ein Teil der Teilnehmer/innen neue Mitbestimmungsinstrumente kennengelernt oder wurde motiviert, Mitbestimmungsinstrumente zu erproben. Zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ konnten wir mit unseren Instrumenten mit einer Ausnahme keine Einstellungsänderungen nachweisen. Dies war bei eintägigen oder halbtägigen Veranstaltungen aber auch nicht zu erwarten. Deshalb geht es den Programmverantwortlichen auch in erster Linie um eine Sensibilisierung und um die Vermittlung von Basiswissen. Allerdings streben viele Fortbildungsan-

bieter auch anspruchsvollere Ziele an, und auch die mit den Programmverantwortlichen besprochenen Ziele weisen zum Teil über eine reine Sensibilisierung und die Vermittlung von Basiswissen hinaus. Deshalb sollte überlegt werden, zur Erreichung von solchen anspruchsvollen Zielen weiterführende Veranstaltungen oder Seminarreihen zu konzipieren.

2. Zur Einführung: Das Fortbildungsprogramm im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit

Das Fortbildungsprogramm im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit besteht aus 85 Bildungsbausteinen für zehn Zielgruppen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und wird seit September 2013 durch zwölf Träger umgesetzt. Die Fortbildungsveranstaltungen haben unterschiedliche Schwerpunkte, die sich jeweils durch ein zentrales Ziel charakterisieren lassen. In den verschiedenen Qualifizierungs- und Fortbildungsbereichen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigt werden, Phänomene aus dem Bereich des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu erkennen, Kenntnisse zur Stärkung einer demokratischen Alltagskultur in ihrem Bereich erwerben oder die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt bzw. die Vorzüge und den Nutzen von Internationalität und Interkulturalität in ihrem Bereich erkennen. Darüber hinaus gibt es noch einen Schwerpunkt zur Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit. Ferner sollen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Ziele des Landesprogramms sensibilisiert werden.

Nach Auskunft der Programmverantwortlichen soll das Fortbildungsprogramm möglichst viele Personen aus unterschiedlichen Zielgruppen mit relevanten Informationen zum Themenbereich des Thüringer Landesprogramms versorgen. Es geht also zunächst nicht um längerfristige Veränderungsprozesse. Dies ist schon deshalb nicht möglich, weil die meisten Bildungsbausteine im Rahmen von Tagesveranstaltungen oder halbtägigen Veranstaltungen durchgeführt werden. Die Fortbildungsveranstaltungen können aber den Anstoß zu einer intensiveren Beschäftigung mit einem bestimmten Thema geben.

Ein wichtiges Anliegen des Fortbildungsprogramms ist das Erreichen von Zielgruppen, die bisher nicht an Fortbildungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und zur Stärkung von Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit teilgenommen haben. Um allen relevanten Zielgruppen entsprechende Informationen vermitteln zu können, wurde eine Fortbildungs- und Qualifizierungsmatrix aus fünf Qualifizierungsbereichen und zehn Zielgruppen entwickelt. Verschiedene Bildungsträger haben dann für die einzelnen Elemente der Matrix Fortbildungsangebote konzipiert. Die Träger hatten darüber hinaus die Möglichkeit, weitere inhaltliche Aspekte – wie z.B. die Genderthematik – in die Entwicklung der Bildungsbausteine einzubeziehen. Das Fortbildungsprogramm stellt insgesamt eine systematische Strategie zur Qualifizierung von Fachkräften, von ehren- und hauptamtlichen Akteuren in Vereinen und Initiativen sowie von politischen Entscheidungsträgern dar.

Alle Fortbildungsangebote wurden von einem qualifizierten Bildungsexperten begutachtet und erst dann in das Thüringer Fortbildungsprogramm aufgenommen, wenn sie den inhaltlichen Anforderungen und den Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe gerecht wurden. Die Angebote richten sich insbesondere an Gruppen, die sich in ihrer Institution mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen wollen. Sie sind für die Nutzer kostenlos und werden vor Ort in der

Einrichtung der Zielgruppe durchgeführt. Ferner gibt es in der Regel zwei Alternativangebote, damit interessierte Gruppen zwischen unterschiedlichen Bildungsanbietern wählen können.

Zum Teil wird die Fortbildung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung oder des Dienstunterrichts der jeweiligen Organisation durchgeführt. Die Teilnahme ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Fällen verpflichtend. Obwohl sich die fehlende Freiwilligkeit unter Umständen negativ auf die Akzeptanz der Bildungsmaßnahmen auswirken kann, hat dieses Vorgehen den entscheidenden Vorteil, dass auch schwierige Zielgruppen erreicht werden können.

3. Evaluationsdesign und methodisches Vorgehen

3.1 Gegenstand, Aufgaben und Ausrichtung der Evaluation

Die Evaluation des Fortbildungsprogramms im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit wurde von proVal in der Zeit von Ende Mai bis Ende Dezember 2014 im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit durchgeführt. Gegenstand der Evaluation war zum einen das gesamte Fortbildungsprogramm. Zum anderen sollten einzelne Bildungsbausteine bezüglich des Inhalts und der Angemessenheit für die Zielgruppe, des pädagogischen Konzepts und der didaktischen Umsetzung genauer analysiert werden.

Aus der Perspektive der von uns vertretenen wirkungszentrierten Evaluation steht die Frage der Wirksamkeit bei allen Evaluationsschritten im Mittelpunkt unseres Vorgehens. So sind aus unserer Sicht vor allem zwei entscheidende Fragen zu beantworten:

1. Konnte mit dem, was getan wurde, eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht werden?
2. Wie kann eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht werden?

Bei der Evaluation des Fortbildungsprogramms haben wir es als unsere Aufgabe betrachtet, diese Fragen zu beantworten und sowohl nützliche und nutzbare Informationen für die weitere Entwicklung und Optimierung des Programms bereitzustellen.

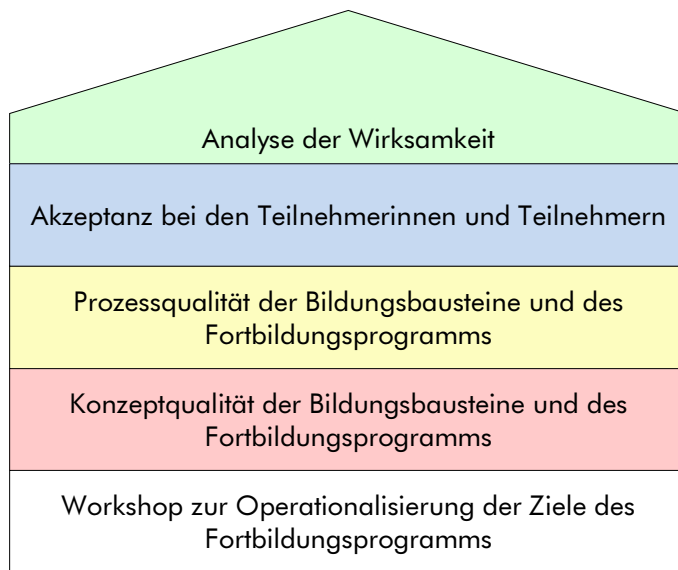
3.2 Komponenten der Evaluation

Unser Evaluationsdesign besteht aus fünf zentralen Komponenten, durch die eine umfassende Evaluation des Fortbildungsprogramms gewährleistet werden kann. Die Frage der Wirksamkeit spielt in allen Komponenten eine wichtige Rolle. So wurde bei der Operationalisierung der Ziele des Fortbildungsprogramms darauf geachtet, dass die Wirkungen im Sinne der erwünschten Veränderungen bei den Zielgruppen deutlich zum Ausdruck kommen. Konzeptqualität, Prozessqualität und Akzeptanz bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern betrachten wir als zentrale Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Fortbildungsveranstaltungen. Die Analy-

se der Wirksamkeit ist schließlich darauf ausgerichtet, die Veränderungen bei den Zielgruppen zu ermitteln, die unter diesen Voraussetzungen erreicht wurden.

Ein weiteres wichtiges Charakteristikum der durchgeführten Evaluation ist die enge Verzahnung von quantitativen und qualitativen Methoden. Die in Abbildung 1 dargestellten Elemente der Evaluation werden in den nachfolgenden Abschnitten genauer erläutert. Dort findet sich auch jeweils ein kurzer Überblick über das methodische Vorgehen. Eine Beschreibung des methodischen Vorgehens ist darüber hinaus auch den einzelnen Kapiteln der Ergebnisdarstellung vorangestellt.

Abbildung 1: Komponenten der Evaluation



Workshop mit dem Auftraggeber zur Konkretisierung der Ziele des Fortbildungsprogramms

Um die Passfähigkeit und Problemadäquanz der im Rahmen des Fortbildungsprogramms angebotenen Bildungsbausteine überprüfen und die Evaluation an den Programmzielen ausrichten zu können, wurden die Ziele des Fortbildungsprogramms in einem eintägigen Workshop mit den Programmverantwortlichen diskutiert und operationalisiert. Bei der Operationalisierung der Programmziele wurde darauf geachtet, dass die angestrebten Veränderungen bei den Zielgruppen deutlich zum Ausdruck kommen. Im Rahmen des Workshops wurden ferner die dem Fortbildungsprogramm zugrundeliegende Problemlage, mögliche Ursachen für die Probleme sowie die Umsetzung des Programms mit den Projektverantwortlichen reflektiert.

Analyse der Konzeptqualität

Ein überzeugendes Konzept ist eine grundlegende Wirkungsvoraussetzung. Im Rahmen der Evaluation wurde die Konzeptqualität der verschiedenen Bildungsbausteine daher in mehreren Schritten überprüft. Zunächst wurde analysiert, ob die zugrundeliegenden Lerntheorien und

die didaktische Umsetzung dem Stand der Forschung entsprechen.¹ Anschließend wurde geprüft, ob die zurzeit angebotenen Bildungsbausteine ausreichen, um die im Zielexplikationsworkshop definierten Programmziele zu erreichen. Schließlich wurde untersucht, ob das erlernte Wissen in den beruflichen Kontexten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer relevant ist.

Neben der Inhaltsanalyse der vorliegenden Konzepte haben wir problemzentrierte Interviews mit Vertretern der Träger durchgeführt, um die Konzeptqualität des Fortbildungsprogramms auch aus dieser Perspektive zu beleuchten.² In der Regel wurden diese Interviews als Telefoninterviews geführt. Ergänzend haben wir auch Informationen aus den Interviews mit den Dozenten für die Beurteilung der Konzeptqualität herangezogen.

Analyse der Prozessqualität

Für die Gestaltung von Kurzzeitangeboten wie in dem Fall der hier evaluierten Fortbildungsangebote stellt das Erzielen nachhaltiger Effekte eine besondere Herausforderung dar. So ist die Zeit für zusätzliche Übungen und Trainings für die Reflexion oder Vertiefung des Gelernten äußerst knapp bemessen. Umso interessanter ist die Frage, wie mit diesem Problem in den Veranstaltungen umgegangen wird.

Mit Hilfe von offenen teilnehmenden Beobachtungen und problemzentrierten Interviews mit den jeweiligen Dozenten haben wir deshalb bei ausgewählten Fortbildungsveranstaltungen die didaktische Umsetzung evaluiert. Zur Systematisierung der Beobachtungen haben wir einen Beobachtungsleitfaden eingesetzt, der wirkungsrelevante Elemente der Seminardurchführung thematisierte.³ Für die Interviews haben wir ebenfalls einen Leitfaden entwickelt, mit dem ergänzende Informationen zur didaktischen Umsetzung, zur Qualität des untersuchten Bildungsbausteins sowie zum Fortbildungsprogramm insgesamt erhoben wurden. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Die qualitative Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mit Hilfe von RQDA, einer Software für die qualitative Datenanalyse.⁴

Analyse der Evaluationsbögen zu den einzelnen Veranstaltungen

Alle Fortbildungsveranstaltungen werden mit einem dreiseitigen, von den Programmverantwortlichen entwickelten standardisierten Fragebogen evaluiert. Der Fragebogen enthält außerdem einige offene und halboffene Fragen, um ergänzende Informationen zu erfassen. Die

¹ Für einen Überblick vgl. Winkel, Sandra; Petermann, Franz; Petermann, Ulrike (2006): Lernpsychologie. Paderborn: Schöningh-Verlag.

² Problemzentrierte Interviews werden mit einem Leitfaden durchgeführt. Zum problemzentrierten Interview vgl. Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main; New York: Campus sowie Witzel, Andreas (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos, S. 49-77.

³ Zur geplanten Form der teilnehmenden Beobachtung vgl. Schöne, Helmar (2003): Die teilnehmende Beobachtung als Datenerhebungsmethode in der Politikwissenschaft. In: Forum Qualitative Sozialforschung 4(2).

⁴ RQDA basiert auf der mächtigen und flexiblen statistischen Programmiersprache R und bietet alle gängigen Verfahren der qualitativen Datenanalyse. Das Programm wurde von Ronggui Huang entwickelt. Vgl. Huang, Ronggui (2014): RQDA: R-based Qualitative Data Analysis. R package version 0.2-7. URL: <http://rqda.r-forge.r-project.org/>

so erhobenen Daten zu den Beweggründen der Teilnehmenden, zur Gestaltung des Seminars, zu den Seminarinhalten, zu den eingesetzten Methoden und zur Zufriedenheit der Teilnehmenden spiegeln eine differenzierte Einschätzung der Teilnehmer/innen zur Qualität der besuchten Veranstaltung wieder und geben Aufschluss über die Akzeptanz und die Durchführbarkeit der verschiedenen Bildungsbausteine.

Am Stichtag des 26.11.2014 lagen aus 250 Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 3.212 auswertbare Evaluationsbögen vor. Für die Datenerfassung hat proVal eine spezielle Software entwickelt. Für die Auswertung der standardisierten Daten haben wir in der Regel das Programmpaket R eingesetzt.⁵ R ist heute die weltweit mächtigste und flexibelste statistische Programmiersprache. Die Weiterentwicklung von R findet vor allem im Bereich der Wissenschaft statt.⁶ Die offenen Fragen wurden qualitativ ausgewertet und die Antworten wurden zu Kategorien zusammengefasst.

Analyse der Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms

Bei einem aufwändigen Fortbildungsprogramm stellt sich zwangsläufig auch die Frage nach der Wirksamkeit. Die Grundlage für diesen Evaluationsschritt bildeten die im Zielexplicationsworkshop für die Programmebene diskutierten Wirkungsziele. Auf dieser Grundlage haben wir einen Online-Fragebogen zur Befragung der ehemaligen Teilnehmer/innen entwickelt. Neben der Operationalisierung der Programmziele enthielt das Instrument weitere Fragen, u.a. zur Vorbereitung der Fortbildungsveranstaltungen und zu den soziodemographischen Merkmalen der Befragten.

Die Online-Befragung wurde in der Zeit vom 25.09.2014 bis zum 09.12.2014 durchgeführt. Insgesamt konnten 387 Fortbildungsteilnehmer/innen zwei bis zwölf Monate nach der Veranstaltung befragt werden. Zur Einschätzung der Zielerreichung hinsichtlich der allgemeinen Programmziele genügte oft eine deskriptive statistische Auswertung. Um die Wirksamkeit der Bildungsbausteine im Hinblick auf das Erreichen der themenspezifischer Ziele zu bestimmen, haben wir dagegen Mittelwertvergleiche zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und einer Vergleichsgruppe durchgeführt. Während die Teilnehmergruppe alle Personen umfasste, die Seminare zu einem bestimmten Themenbereich besucht hatten, wurde die jeweilige Vergleichsgruppe aus den Personen gebildet, die an Seminaren zu einem anderen Themenbereich teilgenommen hatten. Um Verzerrungen durch ein unterschiedliches berufsspezifisches Vorwissen auszuschließen, haben wir neben allgemeinen Vergleichen immer auch berufsspezifische Vergleiche durchgeführt.

⁵ R Core Team (2014): R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing, Wien. URL: <http://www.R-project.org/>

⁶ Deshalb existiert mittlerweile eine umfangreiche wissenschaftliche Fachliteratur für die Datenanalyse mit R. Vgl. z.B. Hedderich, Jürgen; Sachs, Lothar (2012): Angewandte Statistik Methodensammlung mit R, Berlin; Heidelberg: Springer.

Zusammenfassender Überblick über die Verfahren der Datenerhebung und der Datenauswertung

Die Datenbasis für die einzelnen Evaluationsschritte sowie die Verfahren zur Datenauswertung sind in der nachfolgenden Tabelle noch einmal kurz dargestellt.

Tabelle 1: Datenerhebung und Datenauswertung für die einzelnen Evaluationsschritte

Evaluationsschritt	Datenerhebung	Datenauswertung
Operationalisierung der Ziele des Fortbildungsprogramms	▪ Workshop ▪ Qualitatives, problem-zentriertes Interview mit den Programmverantwortlichen	▪ Zieltabelle ▪ Qualitative Inhaltsanalyse
Konzeptqualität des Fortbildungsprogramms	▪ Dokumentenanalyse ▪ Qualitatives, problem-zentriertes Interview mit dem Gutachter der Bildungsbausteine ▪ Qualitative, problem-zentrierte Interviews mit Dozenten und verantwortlichen Personen bei den Trägern	▪ Qualitative Inhaltsanalyse
Prozessqualität der Bildungsbausteine und des Fortbildungsprogramms	▪ Teilnehmende Beobachtung von acht Fortbildungsveranstaltungen ▪ Qualitative, problem-zentrierte Interviews mit Dozenten und verantwortlichen Personen bei den Trägern	▪ Qualitative Inhaltsanalyse
Akzeptanz bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern	3.212 Evaluationsbögen aus 250 Fortbildungsveranstaltungen	▪ Deskriptive statistische Analyse ▪ Mittelwertvergleiche ▪ Qualitative Inhaltsanalyse
Analyse der Wirksamkeit	387 Fragebögen aus der standardisierten Online-Befragung	▪ Deskriptive statistische Analyse ▪ Mittelwertvergleiche

3.3 Anonymisierung und Datenschutz

Im Rahmen der Durchführung von Evaluationsmaßnahmen ist immer wieder auf die Notwendigkeit hoher Sicherheitsstandards beim Umgang mit Daten hingewiesen worden. Dass vertrauliche Dokumente unter Verschluss aufbewahrt werden, ist in allen seriösen Forschungsinstituten selbstverständlich. Mitarbeiter, die Zugang zu diesem Datenmaterial haben, müssen sich schriftlich zur Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen verpflichten. Selbstverständlich ist auch die Anonymisierung von Personennamen in Veröffentlichungen. In den

Fällen, in denen ein Rückschluss auf die Person eines Befragten trotzdem möglich ist, holen wir vor einer Veröffentlichung das Einverständnis dieser Person ein. Ferner können personenbezogene Daten veröffentlicht werden, wenn der/die Betroffene der Veröffentlichung ausdrücklich zugestimmt oder diese gewünscht hat (vgl. § 40 BDSG).

Der überwiegende Teil des vertraulichen Materials wird heute allerdings auf elektronischen Datenträgern gespeichert. Das Evaluationsteam speichert solche Daten grundsätzlich nur in verschlüsselter Form. Wir verwenden hierfür den Advanced Encryption Standard (AES), der als sehr sicher gilt und von US-Behörden für Geheimhaltungsstufen bis einschließlich „Top Secret“ zugelassen ist. Selbstverständlich verwenden wir auch hinreichend sichere Passwörter. Dadurch können wir garantieren, dass Daten aus den von uns durchgeführten Projekten auch bei Verlust oder Diebstahl von Computern oder Datenträgern nicht in fremde Hände gelangen können.

4. Ergebnisse der Evaluation

4.1 Ziele des Fortbildungsprogramms

Die Ziele des Fortbildungsprogramms sind in Tabelle 2 auf drei Ebenen dargestellt. Das Leitziel bringt den Auftrag des gesamten Fortbildungsprogramms zum Ausdruck und geht daher weit über das hinaus, was in einer konkreten Veranstaltung tatsächlich erreichbar ist. Die Mittelziele geben vor dem Hintergrund der Problem- und Ursachenanalyse die Richtung der erwünschten Veränderungen an. Allerdings können auch diese durch eine bestimmte Veranstaltung in der Regel nur teilweise erreicht werden. Die konkreten Handlungsziele drücken dagegen Anforderungen aus, denen die einzelnen Fortbildungsveranstaltungen gerecht werden müssen und die wir daher im Rahmen unserer Wirkungsanalyse überprüft haben.

Tabelle 2: Die Ziele des Fortbildungsprogramms

Leitziel	Fachkräfte und Multiplikatoren in Thüringen verfügen über das erforderliche Wissen und die Kompetenzen zur Mitgestaltung der demokratischen Kultur und zur Auseinandersetzung mit Demokratiefeindlichkeit und Intoleranz.				
Mittlerziele	MZ1: Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, Phänomene aus dem Bereich Rechtsextremismus und Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu erkennen.	MZ2: Die Teilnehmer/innen wissen, wie sie eine demokratische Alltagskultur in ihrem Bereich stärken können.	MZ3: Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an.	MZ4: Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Internationalität und Interkulturalität in ihrem Bereich an.	MZ5: Alle Teilnehmer/innen sind für die Ziele des Landesprogramms sensibilisiert.
Handlungsziele	HZ1.1: Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, verbreitete Zeichen und Symbole als rechtsextremistisch zu erkennen.	HZ2.1: Die Teilnehmer/innen haben neue Mitbestimmungsinstrumente kennengelernt.	HZ3.1: Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt.	HZ4.1: Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Internationalität und Interkulturalität entwickelt.	HZ5.1: Die Teilnehmer/innen wissen, wo sie weitergehende Informationen und Unterstützung erhalten können.
	HZ1.2: Die Teilnehmer/innen kennen verschiedene Ansprachekonzepte und Rekrutierungsstrategien.	HZ2.2: Die Teilnehmer/innen haben neue Mitbestimmungsinstrumente in ihrem Bereich ausprobiert.	HZ3.2: Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen.	HZ4.2: Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen einzunehmen.	HZ5.2: Die Teilnehmer/innen beschäftigen sich weiterhin mit dem Thema.
	HZ1.3: Die Teilnehmer/innen erkennen einfache rechtsextremistische Argumentationsmuster.		HZ3.3 Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung.	HZ4.3 Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung.	HZ5.3: Die Teilnehmer/innen bewerten das Seminar als gewinnbringend.
	HZ1.4: Die Teilnehmer/innen wissen, wo sie Informationen und Unterstützung bei der Entwicklung von Gegenstrategien erhalten können.			HZ4.4 Teilnehmer/innen kennen internationale Mobilitätsprogramme für ihren Bereich.	

4.2 Konzeptqualität der Fortbildungsangebote

Von den 12 Trägern, die Fortbildungsangebote im Rahmen des Landesprogramms durchführen, haben wir jeweils einen Baustein hinsichtlich seiner Konzeptqualität analysiert. Bei der Analyse der Konzeptqualität wurden verschiedene Aspekte betrachtet. Eine wichtige Frage ist, inwiefern die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe systematisch bei der Durchführung des Bausteins berücksichtigt werden. Weiterhin ist für die Konzeptqualität entscheidend, ob die angestrebten Lernziele für die entsprechende Zielgruppe angemessen sind und ob die im Rahmen der Seminareinheit eingesetzten Maßnahmen geeignet sind, um die Lernziele zu erreichen. Zwei weitere Punkte, die in die Bewertung mit eingeflossen sind, betreffen die Beurteilung des Verhältnisses von Wissensvermittlung und Einübung sowie die Frage, ob die ausgegebenen Materialien für die Teilnehmenden in der Praxis gut nutzbar sein könnten. Schließlich wurde überprüft, ob das Gesamtkonzept den aktuellen pädagogischen Theorien bzw. Ansätzen entspricht. Darüber hinaus wurde die Übereinstimmung der Lernziele mit den Zielen des Fortbildungsprogramms geprüft.

4.2.1 Arbeit und Leben Thüringen

Arbeit und Leben Thüringen bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Kompetent Handeln! – gegen Diskriminierung und Neonazismus“, „Kompetent Argumentieren! – gegen Diskriminierung und Neonazismus“, „Vielfalt ist das ganze Leben – Querschnitt der Theorie und Praxis von Diversity bis Anti-Bias“ sowie den Baustein „Die politische Frau – Die Bedeutung der Neonazistinnen für die Szene“ an.

Für den Träger Arbeit und Leben wurde die Konzeptqualität des Bausteins „Kompetent Argumentieren! – gegen Diskriminierung und Neonazismus“ genauer analysiert und bewertet.

Elemente der Konzeptqualität

Der Baustein „Kompetent Argumentieren!“ ist für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der formalen Bildung, speziell Berufsschullehrende, konzipiert und sieht zu Beginn eine Abfrage der inhaltlichen Wünsche der Teilnehmenden im Rahmen der Fortbildung vor. Eine Abstimmung der Wünsche und Bedürfnisse im Vorfeld der Veranstaltung findet vereinzelt, jedoch nicht systematisch statt. Die Lernziele des Bausteins korrespondieren mit den Erwartungen der Teilnehmenden. Der Träger formulierte für den Baustein folgende Grobziele:

- Die Teilnehmenden erkennen diskriminierende Äußerungen.
- Die Teilnehmenden wissen, dass menschenverachtende Einstellungen in der gesamten Gesellschaft verbreitet sind.
- Die Teilnehmenden kennen neonazistische Strukturen, Organisationen, Strategien, besetzte Themen, Codes und Styles.
- Die Teilnehmenden kennen Argumente gegen diskriminierende Äußerungen und fühlen sich bestärkt, diese in schulischen Zusammenhängen anzuwenden.

Während die ersten drei Ziele in die Richtung einer grundlegenden Sensibilisierung der Teilnehmenden gehen, spiegelt das vierte Grobziel insbesondere den Wunsch nach mehr Handlungskompetenz im Berufsalltag wider. Der inhaltliche Einstieg in die Fortbildung sieht eine emotionale Einstimmung auf das Thema vor, indem sich die Teilnehmenden zu einschlägigen Bildern und Texten mit diskriminierendem Charakter positionieren sollen. Über die Präsentation und kritische Erläuterung gängiger Studien (Thüringenreport, Mitte-Studie, Deutsche Zustände) wird das vorurteilsbezogene Einstellungspotential der Bevölkerung dargestellt. Im Rahmen eines Inputs werden die verschiedenen Ebenen von Vorurteilen und Diskriminierung und deren Wirkmechanismen auf individueller, institutioneller sowie ideologisch-diskursiver Ebene erläutert. Anschließend diskutieren die Teilnehmenden eigene Diskriminierungserfahrungen im Hinblick auf deren ideologische Verankerung. Hierbei werden wissenschaftliche Definitionen hinzugezogen. Um die gesellschaftliche Anschlussfähigkeit neonazistischer Ideologien besser erkennen zu können, diskutieren die Teilnehmenden in Gruppenarbeit Texte mit menschenverachtenden Inhalten („Todesstrafe für Kinderschänder“) und präsentieren sie im Plenum. Ebenfalls im Plenum setzen sich die Teilnehmenden mit den Gefahren menschenverachtender Weltbilder für die Betroffenen sowie mit den Konsequenzen dieser Weltbilder für die Gesamtgesellschaft auseinander. Schließlich werden in Vortragsform aktuelle Codes, Styles und Erscheinungsweisen der rechtsextremen Szene vorgestellt (4-Säulen-Konzept der NPD, Kleidungsmarken etc.) und in Kleingruppen weitergehend besprochen.

Als Einstieg in das Argumentationstraining werden diskriminierende Äußerungen in einer interaktiven Abfrage gesammelt. Im Rahmen des Trainings geben die Dozentinnen und Dozenten den Teilnehmenden Tipps zum Argumentieren. Die Äußerungen werden auf Pinnwände geschrieben, entsprechende Gegenargumente gesammelt, im Hinblick auf Stichhaltigkeit diskutiert und schließlich im Plenum vorgestellt. In einem anschließenden Rollenspiel „probieren“ die Teilnehmenden die Argumentationsmuster aus, wobei die Referenten die Rolle der Diskriminierenden einnehmen. Am Schluss der Fortbildung fassen die Referenten die wesentlichen Aspekte des Veranstaltungstages noch einmal kurz zusammen.

Die eingesetzten Maßnahmen sind aus unserer Sicht geeignet, um die angestrebten Grobziele zu erreichen. Das Verhältnis von Wissensvermittlung und Einbeziehung der Teilnehmenden erscheint ausgewogen und die am Ende der Veranstaltung ausgegebenen Materialien sind geeignet, sich im Nachgang einen schnellen Überblick über wesentliche Seminarinhalte zu verschaffen. Die Materialien enthalten auch wesentliche, thematisch geordnete Adressen mit Institutionen, die gegebenenfalls in Anspruch genommen werden können (Opferberatungen, „Informationen gegen Rechts“).

Bearbeitung der Programmziele

Der beschriebene Baustein kann dem Mittlerziel 1 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmenden sind in der Lage, Phänomene aus dem Bereich Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erkennen“) zugeordnet werden. Ausführlich bearbeitet werden die Handlungsziele 1.1 („Die Teilnehmenden sind in der Lage, verbreitete Zeichen und Symbole als rechtsextremistische zu erkennen“) und 1.3 („Die Teilnehmenden erkennen einfa-

che rechtsextremistische Argumentationsmuster“). Das Handlungsziel 1.2. wird zumindest teilweise bearbeitet. Die Teilnehmenden lernen verschiedene Ansprachekonzepte kennen, allerdings keine Rekrutierungsstrategien. Die Teilnehmenden erhalten ferner Informationen darüber, wo sie weitergehende Unterstützung erhalten können (HZ1.4). Diese sind allerdings zum Teil sehr allgemein und nicht spezifisch auf die Situation in Thüringen zugeschnitten.

Bewertung des Konzepts

Aus Sicht der Evaluation entspricht der Baustein „Kompetent Argumentieren!“ den aktuellen pädagogischen Theorien bzw. Ansätzen eines arbeitsweltbezogenen lebenslangen Lernens, welches darauf ausgelegt ist, dass die Lernenden auf vorhandenen Lernstrategien aufbauen, metakognitive Fähigkeiten sowie die Fähigkeit zum Selbstmanagement besitzen.⁷ Das konkrete Argumentationstraining geht über eine reine Sensibilisierung der Teilnehmenden hinaus, was auch den Bedürfnissen und Wünschen der Zielgruppe entspricht. Empfehlenswert wäre es jedoch, die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden im Vorfeld jeder Veranstaltung systematischer zu erheben, um die Schwerpunkte in den jeweiligen Veranstaltungen besser gewichten zu können. Eine Anpassung der Seminarinhalte im laufenden Seminar erscheint eher problematisch. Des Weiteren empfehlen wir, gezielter auf die anderen Anbieter hinzuweisen, um den Eindruck eines aufeinander abgestimmten Fortbildungsprogramms deutlicher zu vermitteln.

4.2.2 Cultures Interactive e.V.

Cultures Interactive e.V. bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Ideologeelemente des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit im Kontext Schule/Jugendhilfe/Verwaltung: Erkennen und Handeln!“, „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagsstruktur in der Schule/Verwaltung/frühkindlichen Bildung“, „Genderkompetenzen im Themenfeld Rechtsextremismus“ sowie den Baustein „‘Ey Du Opfer’ – Prävention und Intervention in der Arbeit mit rechtsextrem gefährdeten und orientierten Jugendlichen“ an.

Für den Träger „Cultures Interactive e.V.“ wurde die Konzeptqualität des Bausteins „Ideologeelemente des Rechtsextremismus und der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in der Jugendhilfe“ genauer analysiert und bewertet.

Elemente der Konzeptqualität

Der Baustein „Ideologeelemente des Rechtsextremismus und der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in der Jugendhilfe“ ist für Sozialarbeiter/innen in der offenen Jugendarbeit und in der Straßensozialarbeit (Streetwork) konzipiert. Eine Abfrage der Interessen der Teilnehmenden ist im Vorfeld nicht vorgesehen; dafür sind jedoch das Angebot des Trägers und

⁷ Vgl. Winkel, Sandra; Petermann, Franz; Petermann, Ulrike (2006): Lernpsychologie. Verlag Ferdinand Schöningh: Paderborn, S. 244 f.

die Zielgruppe so konkret formuliert, dass sich im Prinzip nur solche Teilnehmenden für die Veranstaltung interessieren dürften, die genau in das Seminarprofil passen. Die Analyse des Handlungsfeldes durch den Träger, auf der das Konzept des Bausteins fußt, ist im Vorfeld sehr professionell betrieben worden. Die Problematik, die mit dem Baustein bearbeitet wird, entspricht den spezifischen Erfordernissen im Handlungsfeld „Jugendarbeit/Streetwork“. Der Baustein verfolgt die Ziele:

- Erkennen von Zeichen, Symbolen und Strategien aus der rechtsextremen Szene.
- Theoretische Auseinandersetzung und praktische Anwendung des Konzepts der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF).
- Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten sowie Erläuterung verschiedener Präventionsansätze.
- Sensibilisierung zu den Themen
 - Einordnung des Phänomens Rechtsextremismus und GMF als gesamtgesellschaftliches Problem samt entsprechender Netzerkennung,
 - Notwendigkeit eines längerfristigen Interventionsplans und
 - zielgerichtete Intervention und Evaluation der eigenen Maßnahmen.

Die Ziele umfassen zum einen die Sensibilisierung für rechtsextreme Erscheinungsweisen und theoretische Begriffe (wie etwa GMF) und zum anderen die klare Vermittlung von praktischem Handlungswissen. Die Inhalte und Fähigkeiten, die die Teilnehmenden nach dem Seminar konkret beherrschen sollen, könnten etwas präziser formuliert werden. Die Einstimmung auf das Seminar geschieht über eine soziometrische Positionierung der Teilnehmenden, um diese für eine Haltung des gegenseitigen Austauschs zu sensibilisieren. Die Aufstellung findet nach Arbeitsbereichen, Kooperationsbeziehungen, Erfahrungen mit dem Thema Rechtsextremismus sowie persönlichen Bezügen statt. Der inhaltliche Einstieg erfolgt über ein Brainstorming zu den Begriffen (Neo-) Faschismus, (Neo-) Nazismus, Rechtsradikalismus, (Rechts-) Populismus, Nationalismus, Rassismus und Rechtsextremismus. Anschließend erläutert der Dozent/die Dozentin die Einstellungs- und Verhaltensebene von Rechtsextremismus und stellt verschiedene Dimensionen des Rechtsextremismus sowie eine Kritik des Extremismusbegriffs vor. Schließlich wird das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit nach Heitmeyer ausführlich präsentiert. Es folgt ein Bilder- und Versteckspiel zu jugendkulturellen Ausdrucksformen des Rechtsextremismus. Hierzu nutzt der Träger einschlägige Utensilien, um das strategische Handeln der rechtsextremen Szene hervorzuheben. Die Ausführungen werden durch PowerPoint-Präsentationen zu neueren Phänomenen der Szene ergänzt. Daran schließt sich ein Modul zu sicherheitsrelevanten Grenzen und Regelsetzungen in der Arbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen unter Hinzuziehung eines Arbeitsblattes (Vaja e.V.) an. Im weiteren Verlauf werden Zugänge in der sozialpädagogischen Präventionspraxis erläutert (z.B. eine überarbeitete Fassung des akzeptierenden Ansatzes nach Krafeld, der konfrontierende Ansatz nach Hafenecker/Scherr, die subversive Verunsicherung nach Osborg, verstehen versus argumentieren nach Kötting). Mit Hilfe von Arbeitsblättern erarbeiten die Teilnehmenden Schritte eines Interventionsplans. Berücksichtigt werden sollen im Rahmen des Interventionsplans folgende Aspekte:

- Jugendliche: Dimensionen der Gefährdung,
- Jugendliche in der Gruppe,
- das Umfeld (und dessen Geschichte) / Familie,
- Jugendeinrichtungen: Personal, Träger, Ausstattung,
- Gemeinwesen/kommunale Strukturen sowie
- (über-) regionale Jugendhilfe- und zivilgesellschaftliche Unterstützerstrukturen.

Im Plenum wird diskutiert, mit welchen Kooperations- oder Netzwerkpartnern der Interventionsplan umgesetzt werden könnte. In einem letzten Schritt entwickeln die Teilnehmenden Ideen und Vorschläge, welche Ziele im Rahmen des Interventionsplans verfolgt werden sollen und mit welchen Maßnahmen diese erreicht werden könnten.

Der Seminarbaustein beinhaltet eine angemessene Mischung aus theoretischem Input und praktischem Handeln. Die Handouts sind sehr praxisnah gestaltet, da diese aus dem pädagogischen Handlungsfeld heraus erarbeitet wurden (Vaja e.V.). Sehr positiv hervorzuheben ist die konkrete Auseinandersetzung mit der Frage, wer bei Problemen vor Ort hinzugezogen werden kann, weil hierüber auch eine praxisfeldspezifische Benennung weiterer Akteure des Thüringer Fortbildungsprogramms erfolgt.

Bearbeitung der Programmziele

Der beschriebene Baustein kann dem Mittlerziel 1 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmenden sind in der Lage, Phänomene aus dem Bereich Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erkennen“) zugeordnet werden. Ausführlich bearbeitet wird das Handlungsziel 1.1 („Die Teilnehmenden sind in der Lage, verbreitete Zeichen und Symbole als rechtsextremistische zu erkennen“). Das Handlungsziel 1.2. wird zumindest teilweise bearbeitet. Die Teilnehmenden lernen verschiedene Ansprachekonzepte kennen, einschlägige Rekrutierungsstrategien allerdings weniger. Das Handlungsziel 1.3 („Die Teilnehmenden erkennen einfache rechtsextremistische Argumentationsmuster“) wird weniger ausführlich behandelt. Die Teilnehmenden erhalten ferner Informationen darüber, wo sie weitergehende Unterstützung erhalten können (HZ1.4). Die Informationen sind sehr spezifisch auf die Situation in Thüringen bzw. die lokale Situation vor Ort zugeschnitten.

Bewertung des Konzepts

Der Baustein entspricht den aktuellen pädagogischen Theorien bzw. Ansätzen.⁸ Er ist sehr genau der Zielgruppe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in der offenen Jugendarbeit und im Streetwork angepasst. Dies wiederum ermöglicht eine praxisnahe und handlungsorientierte Auseinandersetzung mit dem Thema. Besonders hervorzuheben ist, dass die Teilnehmenden des Bausteins das Seminar mit sehr konkreten Vorstellungen darüber verlassen, wie ein Interventionsplan aussehen könnte und wen sie für eine Umsetzung des Interventionsplanes einbeziehen könnten. Der Baustein geht weit über die Ziele des Fortbildungsprogramms hinaus. Eine Umsetzung des Bausteins kann ausschließlich ganztägig erfolgen.

⁸ Vgl. Winkel; Petermann; Petermann (2006): Lernpsychologie, a.a.O., S. 244 f.

4.2.3 Drudel 11 e.V.

Drudel 11 bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die folgenden Bausteine an: „wahrnehmen – verstehen – reagieren: Pädagogische Arbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen“, „wahrnehmen – verstehen – reagieren: Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit als Konfliktpunkte in der schulischen Bildungsarbeit“, „wahrnehmen – verstehen – reagieren: Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit in der beruflichen/polizeilichen Praxis/im Strafvollzug“, sowie den Baustein „wahrnehmen – verstehen – reagieren: Aktive Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“.

Für den Träger Drudel 11 e. V. wurde die Konzeptqualität des Bausteins „wahrnehmen – verstehen – reagieren: Pädagogische Arbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen“ genauer analysiert und bewertet.

Elemente der Konzeptqualität

Der vorliegende Baustein ist für Lehrkräfte konzipiert. Im Vorfeld der Seminare findet bei dem Auftraggeber eine ausführliche Bedarfsabfrage zu den Interessen und Wünschen statt. Auf Grundlage der Ergebnisse der Bedarfsabfrage werden die Inhalte des Bausteins angepasst. Eine nochmalige Abfrage der Teilnehmerinteressen findet im Rahmen der Fortbildung statt. Drudel 11 strebt mit dem Baustein folgende Ziele an:

- Die Teilnehmer/innen haben grundlegende Kenntnisse über den modernen Rechtsextremismus und zum Syndrom der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit vermittelt bekommen.
- Die Teilnehmer/innen können über den Zugang „Erlebniswelt Rechtsextremismus“ (Zeichensprache, Symbole, Codes, Musik, Gruppierungen, Rhetorik, soziale Netzwerke) den Attraktivitätswert der rechtsextremen Szene für junge Menschen besser nachvollziehen.
- Die Teilnehmer/innen können aktuelle Entwicklungen und Hintergründe der rechtsextremen Szene einordnen und haben Kenntnisse über Strategien und Auftreten von Rechtsextremen vermittelt bekommen.
- Die Teilnehmer/innen werden befähigt, rechtsextreme Einstellungen, Argumentationsmuster und Kampagnen zu erkennen und zu analysieren.
- Die Teilnehmer/innen haben sich mit Möglichkeiten und Grenzen ihres pädagogischen Handelns auseinandergesetzt.
- Die Teilnehmer/innen erproben pädagogische Reaktionen bzw. Gesprächstechniken im Umgang mit rechtsextremen Menschen und können diese anwenden bzw. in ihre jeweilige Berufspraxis einbinden.
- Die Teilnehmer/innen haben einen Überblick über verschiedene Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit erhalten, die ihnen im beruflichen Alltag eine nützliche Ergänzung sein können.
- Die Teilnehmer/innen haben durch praxisnahe Übungsinhalte, Inputs und berufsspezifische Fragestellungen Sicherheit in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit erfahren.

Die Ziele lassen sich in drei Gruppen zusammenfassen. Die Teilnehmenden sollen erstens für die Erscheinungsweisen des Rechtsextremismus sensibilisiert werden. Zweitens sollen sie geeignete Ansätze für die weiterführende Arbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen kennen und drittens ihre Handlungskompetenz im Umgang mit diesen Jugendlichen erweitern. Die Ziele sind aus Sicht der Evaluation gut nachvollziehbar, konkret genug formuliert und den Wünschen und Interessen der Zielgruppe angemessen.

Der Baustein ist primär praxisorientiert angelegt und setzt bei den Teilnehmenden Grundkenntnisse über Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit voraus. Für einen inhaltlichen Einstieg werden die Vorkenntnisse bei den Teilnehmenden aktiviert. Dies geschieht über eine Sammlung und Einordnung von theoretischen Begriffen aus dem Themenfeld. Im nächsten Schritt geben die Dozenten eine Übersicht über die Alltags- und Erlebniswelt Rechtsextremismus. Hierzu werden zum einen aus der Zusammenarbeit mit rechtsextremen Aussteigern eingesammelte Utensilien (etwa Kleidungsstücke) zur Veranschaulichung gezeigt und zum anderen laminierte Karten eingesetzt, anhand derer wichtige Begriffe erläutert werden (z.B. Blood and Honour-Netzwerk). Einschlägige Musik,- Video- und Textbeispiele ergänzen diesen Abschnitt. Der Teil zum praktischen Umgang mit rechtsextremen Handlungsweisen beginnt mit einer Gruppenarbeit zum Thema „Die eigene Schwelle, die Handeln notwendig macht“. Hierzu diskutieren die Teilnehmenden im Plenum. Anschließend sollen sie in Kleingruppen Anlässe benennen, in denen sie mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit konfrontiert waren bzw. sein könnten. Die Anlässe werden mittels eines Barometers, auf welchem die Handlungssicherheit/-unsicherheit eingeschätzt werden soll („fühle mich sicher – fühle mich unsicher“), erläutert und diskutiert. Im nächsten Schritt werden die besprochenen Anlässe zum Ausgangspunkt für eine intensivere Bearbeitung in Kleingruppen. Hier entwickeln die Teilnehmenden die Anlässe mit Hilfe der Szenario-Technik zu bearbeitbaren Fällen und setzen sich in diesem Zusammenhang mit den folgenden Fragen auseinander:

- Was ist das Problem?
- Was wäre der Idealzustand?
- Welche Methoden/Handlungsweisen sind empfehlenswert?
- Welche Partner/innen braucht es?
- Welche Hindernisse (Risiken, Grenzen) können auftreten und welche Hemmfaktoren könnte es geben?

Die erarbeiteten Szenarien werden von den Kleingruppen vorgestellt und diskutiert. Die Referentinnen bzw. Referenten ergänzen weitere Handlungsmöglichkeiten und Interventionsschritte. Im letzten Abschnitt des Seminars stellen sie in einem Input bewährte Methoden der Einzel- und Gruppenarbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen vor. In dem Zusammenhang werden mit den Teilnehmenden Verhaltensweisen bzw. Gesprächstechniken für den Umgang mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen erprobt. Unter dem Punkt „Handlungsempfehlungen“ werden die dargestellten Handlungsmöglichkeiten nochmals zusammengefasst. Weitere Anregungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sollen zur Weiterarbeit an dem Thema animieren.

Die Methoden sind aus Sicht der Evaluation geeignet, die vom Träger angestrebten Ziele zu erreichen. Die praktische Einübung nimmt in diesem Baustein im Verhältnis zum Input einen wesentlich umfangreicheren Platz ein, was den Zielen des Bausteins aber auch angemessen ist. Die Teilnehmenden erhalten neben den sehr übersichtlich gestalteten PowerPoint-Präsentationen u.a. ein Handout mit „Methoden zum Mitnehmen“, die für die Einzel- und Gruppenarbeit mit Jugendlichen gut geeignet sind.

Bearbeitung der Programmziele

Der Bildungsbaustein „wahrnehmen - verstehen – reagieren: Pädagogische Arbeit mit rechts-extrem orientierten Jugendlichen“ ist dem Mittlerziel 1 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmenden sind in der Lage, Phänomene aus dem Bereich Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erkennen“) zuzuordnen. Dabei bearbeitet der Baustein die Handlungsziele 1.1 („Teilnehmende kennen Zeichen und Symbolen“), 1.2 („Teilnehmende kennen Ansprache-Konzepte“), 1.3 („Teilnehmende erkennen rechtsextreme Argumentationsmuster“) und 1.4 („Teilnehmende wissen, wo sie Informationen und Unterstützung bei der Entwicklung von Gegenstrategien erhalten können“). Rekrutierungsstrategien im Sinne des Handlungsziels 1.2 sind nicht Gegenstand des Konzeptes. Indem der Baustein seinen Schwerpunkt auf die Vermittlung von Handlungskompetenz und die Anwendung pädagogischer Ansätze im Praxisfeld Schule legt, geht er aber weit über die Ziele des Fortbildungsprogramms hinaus.

Bewertung des Konzepts

Das Konzept entspricht den aktuellen pädagogischen Theorien bzw. Ansätzen der Erwachsenenbildung.⁹ Der hohe Anteil an praktischen Einheiten, die an konkrete Anlässe aus dem Alltag der Teilnehmenden anschließen, ermöglicht den Teilnehmenden eine Fokussierung und Weiterentwicklung ihrer Handlungskompetenz, die sie ohne das Seminar nicht erhalten hätten. Der Baustein ist in der vorliegenden Form ausschließlich als Ganztagesmaßnahme realisierbar.

4.2.4 Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar

Die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die folgenden Bausteine an: „Lernort Demokratie – Was heißt Demokratie & wie kann ich das in meiner Schule/Kita leben?“, „Das war ja wieder typisch! – Was bedeutet Normalität, Diversität und Anerkennung im Bereich Schule?“, „Tatort/Vorgang Demokratie – Was heißt Demokratie & in welchen Bereichen tritt sie auf?“, „Vom Umgang mit Gleichwertigkeit – Was heißt Diversität und wo lassen sich Verknüpfungen mit dem Polizeialltag entdecken?“, „Verwaltung bürger_innennah denken - oder einfach: Vom

⁹ Vgl. Winkel; Petermann; Petermann (2006): Lernpsychologie, a.a.O., S. 244 f.

Umgang mit bunten Hunden!“, „Vorschrift ist Vorschrift – Was bedeutet Normalität, Diversität und Anerkennung in der frühkindlichen Bildung und Arbeit“, „Eine Kultur der Beteiligung entwickeln“, „Vom Umgang mit Anerkennung“ sowie „Vom Umgang mit Widersprüchen“.

Für den Träger „Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar“ wurde die Konzeptqualität des Bausteins „Verwaltung bürger_innennah denken – oder einfach: Vom Umgang mit bunten Hunden“ genauer analysiert und bewertet.

Elemente der Konzeptqualität

Das Konzept sieht vor, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung für eine Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in internen Verwaltungsvorgängen zu sensibilisieren. Durch das Gesetz sieht der Träger einen Bedarf in Verwaltungen, sich mit den Themen Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung intensiver zu beschäftigen. Dabei geht der Träger von einem Diversitätsbegriff aus, der Unterschiede zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechterverhältnissen, aber auch zwischen Menschen mit und ohne Behinderung sowie zwischen Zuwanderern und Einheimischen in den Blick nimmt. Ziele des Bausteins sind die Vermittlung von Wissen über die Ursachen von Vielfalt und Diversität, das Nachdenken über den Aspekt „Normalität“ und das Kennenlernen von Diversitätskonzepten. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden Kenntnisse über den Zusammenhang von Kommunikation und Diversität erlangen und über die Vermittlung von Praxisbeispielen einen Bezug zu ihrem Berufsalltag herstellen können. Somit beinhaltet der Baustein Aspekte der Wissensvermittlung über das Thema „Diversity“ und dessen gesellschaftliche Einordnung, die Reflexion beruflichen Alltagshandelns im Hinblick auf das Konzept der Diversität sowie Überlegungen dazu, wie das Konzept in den beruflichen Alltag der Teilnehmenden übertragen werden kann.

Nach dem gegenseitigen Kennenlernen mit thematischem Bezug beginnt die Fortbildung mit einem Rollenspiel, in welchem die Teilnehmenden die Möglichkeiten und Grenzen des Handelns aus der Position ausgewählter Rollen heraus reflektieren. Hierbei sollen die Teilnehmenden für die Unterschiedlichkeit verschiedener Rollen in der Gesellschaft sensibilisiert werden und darüber hinaus einen Perspektivenwechsel vornehmen. Im nächsten Schritt lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Grundlagen zum Thema Diversität kennen. Über die Bearbeitung von vier Thesen¹⁰ zu „Diversity im Bereich der Verwaltung“ setzen sie sich in Kleingruppen schließlich kritisch mit Vor- und Nachteilen des Diversity-Konzepts auseinander. Dabei soll auch die Veränderung der eigenen Haltung in Bezug auf das Konzept thematisiert werden. Im nächsten Schritt bearbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Mehrschichtigkeit von Diskriminierung. Hierbei sollen auch eigene Erfahrungen mit Diskriminierungen diskutiert werden. Resultat der Kleingruppenarbeit sollen Handlungsstrategien zum Umgang mit Diskriminierung sein. In einem letzten inhaltlichen Teil erhalten die Teilnehmenden einen

¹⁰ Beispielsweisen werden hierbei die Thesen behandelt: „Diversity ist nur relevant für Verwaltungen mit viel Kundenkontakt“ oder „Wir haben weder Zeit noch Geld für Diversity“.

Überblick über rechtliche und formale Rahmenbedingungen sowie über Anwendungsbeispiele des Diversity Managements. Am Ende der Veranstaltung sieht das Konzept eine Tagesauswertung sowie eine Seminarbewertung vor.

Bearbeitung der Programmziele

Die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte (EJBW) bearbeitet mit dem Baustein alle Handlungsziele des Mittlerziels 3:¹¹

- Handlungsziel 3.1: Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt.
- Handlungsziel 3.2: Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen.
- Handlungsziel 3.3 Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung.

Darüber hinaus steht das Handlungsziel 4.2 („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen einzunehmen“) im Fokus des Bausteins.

Bewertung des Konzepts

Das Konzept entspricht den aktuellen pädagogischen Theorien bzw. Ansätzen der Erwachsenenbildung.¹² Der Träger setzt mit dem beschriebenen Baustein neben der Vermittlung von Grundlagen des Diversity-Ansatzes vor allem auf eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Einstellungen. Ein solches Vorgehen wird aus Sicht der Evaluation dem Themenkomplex gerecht. Die Akzeptanz bei den Zielgruppen und ein Transfer in die Praxis kann jedoch nur gelingen, wenn das Handlungsfeld Verwaltung im Vorfeld gut analysiert wurde und die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe tatsächlich in den Ablauf der Veranstaltung eingebaut werden können. Der Baustein bearbeitet wichtige, vom Thüringer Fortbildungsprogramm festgelegte Ziele. Diese können jedoch aus Sicht der Evaluation nur dann erreicht werden, wenn eine hohe Themen- und Zielgruppenkompetenz vorhanden ist.

4.2.5 Bund evangelischer Jugend in Mitteldeutschland (bejm)/Neulandhaus

Der Bund evangelischer Jugend in Mitteldeutschland (bejm)/Neulandhaus bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Rechte Rhetorik im Unterricht oder Seminar. Qualifizierter Umgang mit Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“, „Demokratisch miteinander lernen“, „Rechtsmotivierte Straftaten erkennen – Vertrauen von Minderheitengruppen in die Polizei stärken“, „Wehrhafte Demokratie braucht Demokraten“ sowie den Baustein „Menschenfeindlichkeit erkennen & ihr begegnen“ an.

¹¹ Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an.

¹² Vgl. Winkel; Petermann; Petermann (2006): Lernpsychologie, a.a.O., S. 244 f.

Für den Träger „Bund evangelischer Jugend in Mitteldeutschland (bejm)/Neulandhaus“ wurde der Baustein „Rechtsmotivierte Straftaten erkennen – Vertrauen von Minderheitengruppen in die Polizei stärken“ genauer analysiert und bewertet.

Elemente der Konzeptqualität

Mit dem Konzept verfolgt der Träger das Ziel, Polizistinnen und Polizisten für einen opferadäquaten Umgang mit Geschädigten rechtsextremer Gewalt zu sensibilisieren. Der Baustein richtet sich an Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten aller Laufbahngruppen. Anlass für den Baustein ist nach Angaben des Projektträgers die unterschiedliche Beurteilung dessen, was als rechtsmotivierte Gewalttaten gesehen wird. Hier vertritt der Träger, beziehend auf andere Opferberatungsstellen¹³, eine andere Perspektive als die der Polizei, welche sich auf die Kriterien der PKS¹⁴ bezieht. Ziele des Bausteins sind, dass die Teilnehmenden einen Überblick über Ideologeelemente des Rechtsextremismus und Varianten der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit bzw. Ideologien der Ungleichwertigkeit haben, dass sie zusätzliche Erkenntnisse für die konkrete polizeiliche Praxis zur Einordnung rechtsmotivierter Gewalttaten gewinnen sowie für die Perspektive von Betroffenen rechtsmotivierter Gewalttaten sensibilisiert sind. Aus der Sensibilisierung für die Betroffenenperspektive sollen sich konkrete Anhaltspunkte für die polizeiliche Ermittlungsarbeit ergeben. Dadurch wiederum soll das Vertrauen von Minderheitengruppen in die Polizei gestärkt werden.

Zu Beginn der Fortbildung stellt der Dozent bzw. die Dozentin die Inhalte vor und fragt die Erwartungen der Teilnehmenden ab. Vor dem Einstieg in die inhaltliche Arbeit werden Gruppenregeln¹⁵ festgelegt, um den partizipativen Charakter der Veranstaltung hervorzuheben. Der inhaltliche Einstieg geschieht über das Modul „Rechte Tatmotivationen“. Nach einer gemeinschaftlichen Erarbeitung einer Arbeitsdefinition von rechten Tatmotivationen gibt der Dozent/die Dozentin einen Überblick über aktuelle wissenschaftliche Definitionen zum Rechtsextremismus. Ausgehend hiervon sollen die Ideologeelemente des Rechtsextremismus herausgearbeitet und eine Unterscheidung zwischen Einstellung und Verhalten vorgenommen werden. Gängige Einstellungsmuster werden am Beispiel der Studien zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit genauer erläutert. In dem Zusammenhang wird das GMF-Syndrom näher vorgestellt. Die theoretischen und empirischen Erkenntnisse sollen zur Arbeitsdefinition, die am Anfang erarbeitet wurde, in Beziehung gesetzt werden. In Modul 2 werden – ausgehend von den Elementen der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ – Kategorien von rechten Tatmotiven erläutert. Durch die Besprechung von Fällen in einer Gruppenarbeit soll eine intensive Beschäftigung mit den Tatmotiven erfolgen. Dabei orientieren sich die Teilnehmenden an den Fragestellungen „Was ist das zugrundeliegende rechte Tatmotiv der Täter/innen? Welche Hinweise gibt es auf das Tatmotiv? Welche weiteren Hinweise könnte es auf ein rechtes

¹³ Vgl. etwa www.opferperspektive.de

¹⁴ Polizeiliche Kriminalstatistik

¹⁵ Solche Gruppenregeln können lauten: „Individuelle Meinungen sollen toleriert und akzeptiert werden“ oder „Probleme, Beschwerden und Wünsche sollen angesprochen werden“.

Tatmotiv geben?“. Ausgehend von dieser Fallarbeit stellen die Dozent/innen die Kriterien der Opferberatungsstelle zur Beurteilung rechtsextremer Tatmotive vor.¹⁶

Modul 3 leitet den zweiten Teil der Fortbildung ein. Jetzt sollen die Teilnehmenden für die Perspektive von Betroffenen sensibilisiert werden. Das Konzept sieht hierfür einen zweiten Referenten oder eine Referentin vor, die auf eigene Opfererfahrungen zurückgreifen kann.¹⁷ Dargelegt werden mögliche psychische Folgen rechtsmotivierter Übergriffe.¹⁸ Weiterhin wird auf die Problematik der sekundären Viktimisierung eingegangen. Darauf aufbauend sollen Verhaltensweisen für den Umgang mit Betroffenen rechter Gewalt herausgearbeitet werden. Ein weiterer Aspekt des Moduls sind die Beteiligungsrechte von Betroffenen im Zusammenhang mit der Strafverfolgung.¹⁹

Das vierte Modul beschäftigt sich mit dem Thema „Alltagsrassismus“. Dies geschieht über die Auseinandersetzung mit (rassistischen) Alltagssituationen, die gemeinsam diskutiert werden. Das Seminarfeedback erfolgt über eine mündliche und eine schriftliche Rückmelderunde.

Bearbeitung der Programmziele

Der Bund evangelischer Jugend in Mitteldeutschland/Neulandhaus bearbeitet mit dem Baustein „Rechtsmotivierte Gewalttaten erkennen“ keine konkret für das Fortbildungsprogramm formulierten Mittler- oder Handlungsziele, da die Sensibilisierung für die Perspektive von Opfern rechtsextremer Gewalt einen Sonderstatus im Fortbildungsprogramm einnimmt. Da der Baustein aber vor dem Hintergrund des Opferschutzes eine wichtige Rolle im Gesamtkontext des Thüringer Fortbildungsprogramms spielt, kann er unter das Leitziel „Fachkräfte und Multiplikatoren in Thüringen verfügen über das erforderliche Wissen und die Kompetenzen zur Mitgestaltung der demokratischen Kultur und zur Auseinandersetzung mit Demokratiefeindlichkeit und Intoleranz“ subsumiert werden.

Bewertung des Konzepts

Das vorliegende Konzept übernimmt im Rahmen des Fortbildungsprogramms eine wichtige Aufgabe: Eine Sensibilisierung von Polizeikräften für die Belange und Probleme von Opfern rechtsextremer Gewalt ist dringend geboten, um dem Problem der sekundären Viktimisierung präventiv entgegenzuwirken. Der entwickelte Baustein kann diese Funktion in der vorliegenden Form übernehmen, sofern es gelingt, mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in einen konstruktiven, selbstwirksamkeitsorientierten Arbeitsprozess einzutreten, in welchem sie Handlungsprobleme aus ihrem Arbeitsalltag konstruktiv reflektieren können.²⁰ Um den Teilnehmenden konkrete Handlungsoptionen mit auf den Weg zu geben, die von diesen akzeptiert und im

¹⁶ Z.B. Äußerungen des/der Täter, Kleidung/Symbole, Tatkontexte.

¹⁷ Nach Auskunft des Trägers steht derzeit jedoch keine dafür geeignete Person zur Verfügung.

¹⁸ Z.B. körperliche und psychische Beschwerden oder psychische Belastungserscheinungen (z.B. Posttraumatische Belastungsstörungen)

¹⁹ Z.B. Informationsrechte nach §§ 171, 406h, 385, 397 (StPO), Nebenklage §395ff (StPO) etc.

²⁰ Vgl. Winkel; Petermann; Petermann (2006): Lernpsychologie, a.a.O., S. 245.

Berufsalltag genutzt werden, ist es aus Sicht der Evaluation unbedingt notwendig, auf die Alltagspraxis polizeilichen Handelns in der Veranstaltung verstärkt einzugehen.

4.2.6 Heimatbund Thüringen

Der Heimatbund Thüringen bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms den (Spezial-) Baustein „Lokale Gedenkkultur und Bedeutung von „Heimat“ an. Im Rahmen der Fortbildung sollen die Begriffe Erinnerung, Gedenken und Gedenkkultur eine wichtige Rolle spielen. Dabei wird der emotional sehr stark aufgeladene Begriff der Heimat genauer in den Blick genommen. Der Baustein richtet sich an Lokalpolitikerinnen und -politiker, Kreisheimatpflegerinnen und -pfleger, lokale Vereine und Initiativen, Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft sowie an Lehrkräfte von Regelschulen und Gymnasien.

Elemente der Konzeptqualität

Ausgangspunkt des Trägers ist die Annahme, dass eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Heimatbegriff weder in Politik und Öffentlichkeit noch in der Schule in angemessener Form stattfindet. Dabei wird der Heimatbegriff auch von der rechtsextremen NPD gern besetzt. Die Fortbildung sieht vor, sich multiperspektivisch mit dem Heimatbegriff zu beschäftigen, um einen reflektierten Umgang damit zu erreichen. Der Bildungsbausteins hat folgende konkrete Lernziele:

- Die Teilnehmenden nähern sich dem Heimatbegriff von verschiedenen Seiten und setzen sich dabei aktiv mit ihm auseinander. Sie lernen ihn nicht als „verstaubten“, antiquierten oder vornehmlich negativ besetzten Begriff kennen, sondern entdecken ihn in seiner Vielschichtigkeit und damit auch das mit ihm verbundene positive, weltoffene und zukunftsfähige Potenzial.
- Die Teilnehmenden erkennen den Bereich „Gedenkkultur“ als einen der zahlreichen Aspekte von Heimat und Heimatpflege und können ihn in diesem Spektrum verorten.
- Die Teilnehmenden lernen verschiedene Arten von Denkmälern kennen und können sie, besonders am Beispiel von Kriegerdenkmälern, u.a. aufgrund ihrer Gestaltung, Platzierung im öffentlichen Raum etc. hinsichtlich der mit ihrer Errichtung verbundenen Intention einschätzen.
- Die Teilnehmenden kennen Möglichkeiten zum Umgang mit Kriegerdenkmälern und können eigene Ideen entwickeln, um besonders dem Missbrauch und der Instrumentalisierung durch rechtsextreme Gruppierungen aktiv, möglichst auch präventiv zu begegnen.
- Die Teilnehmenden kennen Partner und Unterstützer, mit denen diese (gemeinsam) entwickelten Ideen erfolgreich umgesetzt werden können, um sich auch auf diese Weise für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit einzusetzen.

Die Umsetzung des Seminars erfolgt nach dem Ansatz, die Teilnehmenden fortwährend zur Eigenaktivität anzuregen. Nach einer Vorstellungsrunde werden auf der Grundlage einer Erwartungsabfrage thematische Schwerpunkte festgelegt, die im Rahmen der Fortbildung bearbeitet werden sollen. Eine erste Auseinandersetzung mit dem Begriff Heimat findet über Asso-

ziationen der Teilnehmenden statt, die diese auf Karten notieren und nach vorgegebenen Kategorien ordnen und diskutieren. Anschließend werden Thesen aus den bisherigen Ergebnissen entwickelt, die durch kurze Texte verschiedener Autoren inhaltlich angereichert werden. Eine terminologische Schärfung des Heimatbegriffs wird über eine Darstellung wissenschaftlicher Sichtweisen vorgenommen. Aus der Perspektive des Heimatbegriffs werden auch die Begriffe „Erinnerung“ und „Gedenken“ mit einbezogen. Dies geschieht über einen Input zur Geschichte und Theorie des Gedenkens. Der anschließende inhaltliche Block zur Gedenkkultur wird durch einen Input und eine Gruppenarbeit mit bereitgestellten Texten umgesetzt. Es folgt ein Zwischenfazit. Der zweite Block behandelt durch verschiedene Inputs mit anschließendem Seminargespräch die Geschichte der Heimatpflege. Der dritte Block startet mit einer Bestandsaufnahme von Denkmälern aus den Regionen der Teilnehmenden. Hierbei geht es darum, sich die Denkmäler der Region und deren Funktion bewusst zu machen. Die Auseinandersetzung mit den Denkmälern erfolgt über verschiedene Fragen, wie etwa „Was sind und wozu dienen Kriegerdenkmäler?“ und „Welche Gefühle oder Wirkungen rufen Denkmäler hervor?“ Schließlich soll die Frage diskutiert werden, wie in der Gegenwart – auch in Abgrenzung zu rechtsextremen Instrumentalisierungen – mit Denkmälern umgegangen werden kann. Die Fortbildung zielt darauf ab, mit den Teilnehmenden möglichst konkrete Ideen zu entwickeln, wie einer Vereinnahmung von Kriegerdenkmälern durch Rechtsextreme entgegengewirkt werden kann.

In der Schlussrunde wird die Veranstaltung offen reflektiert. Gegebenenfalls werden auch Absprachen über eine weitere Zusammenarbeit getroffen.

Bearbeitung der Programmziele

Der Heimatbund Thüringen bearbeitet mit dem Spezialbaustein „Lokale Gedenkkultur und Bedeutung von Heimat“ keines der für das Fortbildungsprogramm formulierten Mittler- oder Handlungsziele. Somit nimmt der Baustein einen Sonderstatus im Fortbildungsprogramm ein. Er ist durch seine Ausrichtung auf das Thema „Heimat und Gedenkkultur“ geeignet, neue Zielgruppen für das Programm zu erschließen. Im Gesamtkontext des Thüringer Fortbildungsprogramms kann der Bildungsbaustein die Vielfalt stärken, und er lässt sich daher unter dem Leitziel „Fachkräfte und Multiplikatoren in Thüringen verfügen über das erforderliche Wissen und die Kompetenzen zur Mitgestaltung der demokratischen Kultur und zur Auseinandersetzung mit Demokratiefeindlichkeit und Intoleranz“ subsumieren.

Bewertung des Konzepts

Der beschriebene Spezialbaustein ist inhaltlich sehr gut ausgearbeitet und verweist auf viele historische Gedankenstränge aus Literatur und wissenschaftlicher Denkmalpflege. Eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Heimat“, wie sie auch im Rahmen antirassistischer Ansätze bereits angeregt wurde, ist aus Sicht der Evaluation vor allem vor dem Hintergrund einer

rechtsextremistischen Instrumentalisierung des Begriffs sinnvoll.²¹ Insbesondere der Ansatz, aus der Veranstaltung heraus konkrete Aktionsformen zu entwickeln, ist vielversprechend und kann der Gefahr einer zu starken Theorielastigkeit entgegenwirken.

4.2.7 Jugendsozialwerk Nordhausen

Das Jugendsozialwerk Nordhausen bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Giraffen und Elefanten in einem Haus – Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz?“, „Interkulturelle Öffnung – eine bereichernde Option oder schlichte Notwendigkeit?“ sowie den Baustein „Vielfalt am Arbeitsplatz – Belastung oder Chance?“ an.

Für den Träger Jugendsozialwerk Nordhausen wurde der Baustein „Vielfalt am Arbeitsplatz – Belastung oder Chance“ genauer analysiert und bewertet. Der Baustein richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Polizei und Justiz.

Elemente der Konzeptqualität

Ziele des Bausteins sind die Vermittlung von Wissen rund um das Thema „Diversity“ und die Erweiterung des Blickwinkels auf das Thema. Im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Arbeitssituation reflektieren und darüber in einen gegenseitigen Austausch treten. Im Rahmen der Fortbildung werden die folgenden Fragen behandelt: „Was bedeutet eigentlich Diversity?“, „Wie sieht die Arbeitskultur in Ihrer Abteilung/ an Ihrem Standort aus?“, „Wie können Sie Vielfalt wahrnehmen und reflektieren?“, „Wie können Vorurteile im Arbeitsalltag hilfreich sein?“ sowie „Wie können Sie Vielfalt an Ihrem Arbeitsplatz konstruktiv nutzen?“. Nach dem Kennenlernen und dem Einstieg über eine Geschichte bzw. über ein Diversity-Bingo wird den Teilnehmenden der Ansatz des „Diversity“ vorgestellt.²² Zunächst werden die rechtlichen Grundlagen für den Diversity-Ansatz erläutert, wie sie sich etwa aus der europäischen Diskriminierungsrichtlinie, dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und anderen Rechtsquellen herleiten lassen. Die Idee des Diversity-Managements wird als ressourcenorientierte Strategie dargestellt, deren Leitgedanke es ist, Vielfalt als Potenzial für die Unternehmensführung wahrzunehmen und zu fördern.²³ Der Prozess einer Einführung des Diversity-Managements beinhaltet das Erkennen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen einzelnen Individuen, die Wahrnehmung und Klärung von Zielen und Bedürfnissen Einzelner sowie eine Veränderung struktureller Bedingungen, um diese Ziele erreichen zu können. Die Dozentin oder der Dozent zeigt verschiedene Dimensionen von Diversity auf (wie z.B. Gender, sexuelle Orientierung, ethnisch-kultureller Hintergrund) sowie die vielfältigen Aspekte, die auf die Identitätsbildung eines Menschen Einfluss nehmen

²¹ Vgl. etwa die Projektidee zum Heimatbegriff in: Posselt, Ralf-Erik; Schumacher, Klaus (1993): Projekthandbuch: Gewalt und Rassismus. Verlag an der Ruhr: Mülheim, S. 121 f.

²² In Anlehnung an Müller/Sander: Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz als „Vielfalt, soziale Diversität, Verschiedenheit oder Mannigfaltigkeit.“

²³ In Anlehnung an van Keuk et al (2011): Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern. Kohlhammer Verlag: Stuttgart.

(persönliche Lebensführung, Organisationen etc.) und die das Potential von Vielfalt deutlich machen sollen. Anschließend werden die im Folgenden erwähnten Diversity-Dimensionen genauer erläutert und mit empirischem Datenmaterial untermauert:

- Gender,
- sexuelle Orientierung,
- Behinderung,
- Alter,
- soziokultureller Hintergrund,
- ethnisch-kulturelle Prägung,
- Migrationshintergrund und
- religiöse Vielfalt.

Der zweite inhaltliche Schwerpunkt sieht eine Auseinandersetzung mit der Arbeitskultur der Teilnehmenden vor. Hierzu werden ausgewählte Definitionen von Kultur präsentiert,²⁴ und außerdem wird das „Eisbergmodell“ erläutert, mit dessen Hilfe sichtbare und unsichtbare Aspekte von Kultur herausgearbeitet werden. Es folgt eine Übung zur kulturellen Prägung sowie ein Exkurs dazu, auf welche Weise der Umgang mit Zeit kulturell geprägt ist und welche unterschiedlichen Wertvorstellungen es bezüglich des Zeitverständnisses geben kann. Dieser Aspekt wird mit einem Film zum typisch deutschen Umgang mit Zeit untermauert. Es folgt eine Erläuterung des Begriffs Organisationskultur (komplexes System aus Sinn- und Orientierungsmustern, die das Selbstbild der Organisation prägen), wobei eine Unterscheidung zwischen monokulturellen (Mitarbeiter müssen sich anpassen) und heterogenen Unternehmen (Vielfalt von Werten besteht nebeneinander) herausgestellt wird. Danach folgt eine Übung zu der Frage, welches Leitbild bzw. welche Philosophie die jeweilige Behörde der Teilnehmerinnen und Teilnehmer besitzt. Hierzu arbeiten die Teilnehmenden mit einer Checkliste für eine „Diversity-kompetente Behörde“. Die Teilnehmenden identifizieren Menschengruppen, mit denen sie im Rahmen ihres Arbeitsalltages in Beziehung treten.

Der nächste inhaltliche Block sieht die Wahrnehmung und Reflexion von Vielfalt vor. Hierzu werden einige Grundbegriffe der interkulturellen Kommunikation erläutert (Eigenbild, Fremdbild, Metabild). Ebenso wird das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun dargestellt (4 Ohren-Modell). In verschiedenen Übungen werden organisationskulturelle Arbeitspraxen identifiziert. Die Dozent/innen geben einen Überblick über mögliche Probleme, die in der Kommunikation auftreten können (unterschiedliche Gewohnheiten, Machtasymmetrien). Als Empfehlung für eine gelungene Kommunikation sprechen sich die Dozentinnen bzw. Dozenten für ein aktives Zuhören und ein Offensein für die Realität von Ausgrenzung aus.

Der vierte inhaltliche Block geht der Frage nach, in welcher Form Vorurteile im Arbeitsalltag hilfreich sein können. Hierzu wird zunächst der Begriff des Vorurteils definiert.²⁵ Schließlich werden die nützlichen Funktionen von Vorurteilen dargestellt: Stabilisierung von Herrschaft,

²⁴ Z.B. „Kultur ist ein System von Individuen mit Wechselwirkungen zwischen ihnen“ (Edward Tylor 1871); „Kultur ist alle sozialen Gewohnheiten einer Gemeinschaft und die Reaktionen der Individuen darauf“ (Franz Boas) u.a.

²⁵ Als unüberprüfte, oft negativ wertende Einstellung oder Meinung.

Orientierung in unübersichtlichen Situationen, Legitimierung von Herrschaft sowie von ungleicher Machtverteilung und Bildung von Eigengruppen.

Im fünften Block wird Diversity-Kompetenz als Strategie für den Umgang mit Vielfalt dargestellt. Dabei geht es darum, die spezifischen Potenziale von Vielfalt zu erkennen, diese innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu nutzen, Werte zu bilden, um mit Vielfalt umzugehen, eine Kommunikation zu implementieren, die Vielfalt beinhaltet sowie den Mehrwert deutlich zu machen, der damit verbunden ist. Im nächsten Schritt wird erläutert, welche Vorteile der Diversity-Ansatz bei der Polizei mit sich bringen könnte. Hier werden folgende Aspekte genannt: eine bessere Bürgerunterstützung bei Ermittlungen, eine bessere Kooperation mit Opfern und Zeugen sowie ein selbstsicherer Umgang mit ungewöhnlichen Situationen, was gegebenenfalls auch zur Verringerung von Beschwerden und Missverständnissen führen könnte. Um diesen Aspekt zu vertiefen, identifizieren die Teilnehmenden ihre eigene Diversity-Kompetenz anhand einer Checkliste. Im Anschluss daran werden die Potentiale unterschiedlicher Mitarbeitergruppen hervorgehoben (Menschen mit Behinderungen, vielfältige Altersstruktur, ethnisch-kulturelle Vielfalt etc.). Schließlich werden Good-Practice-Beispiele für den Diversity-Ansatz am Beispiel der australischen²⁶ und der britischen²⁷ Polizei präsentiert. Diese werden durch einen Trainingsfilm zu Diversity bei der Polizei ergänzt. Schließlich werden noch Maßnahmen zur Implementierung von Diversity vorgestellt.²⁸ Es wird auch auf die Initiative „Charta der Vielfalt“ hingewiesen, die von großen Unternehmen mit dem Ziel, Anerkennung, Wertschätzung und die Einbeziehung von Vielfalt in der deutschen Wirtschaft voranzutreiben, ins Leben gerufen wurde bzw. unterstützt wird. Nach einer Zusammenfassung wesentlicher Aspekte des Fortbildungstages werden die Erkenntnisse des Tages reflektiert.

Bearbeitung der Programmziele

Der Träger bearbeitet mit dem vorliegenden Baustein schwerpunktmäßig das Mittlerziel 3 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an“). Über die Darstellung des Diversity-Ansatzes sowie über die Übungen mit den verschiedenen Checklisten zur persönlichen und institutionellen Diversity-Kompetenz bearbeiten die Teilnehmer/innen das Handlungsziel 3.1 („Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt“). Durch die intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen Dimensionen von Vielfalt ist das Konzept prinzipiell geeignet, auch das Handlungsziel 3.2 („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen“) zu erreichen. Durch die Übungen zur Wahrnehmung und zu den Kommunikationsmodellen sehen wir auch das Handlungsziel 3.3 („Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung“) als prinzipiell erreichbar an.

²⁶ Z.B. Selbstkontrolle anhand eines interkulturellen Leitfadens, Integrationsbeauftragter im Präsidium.

²⁷ Z.B. Gleichbehandlung als Fokus im Rahmen von Qualitätsmanagement.

²⁸ Z.B. Wertschätzung religiöser und sprachlicher Vielfalt.

Bewertung des Konzepts

Das Konzept kann als sehr professionell und umfassend ausgearbeitet bewertet werden. Die Teilnehmenden erhalten ein inhaltlich gut strukturiertes Tagesseminar, welches durch einen Wechsel von Input und Eigenarbeit das Interesse für die Umsetzung des Diversity-Ansatzes bei der Zielgruppe wecken kann. Insbesondere die Darstellung der Good-Practice-Beispiele ermöglichen es den Teilnehmenden, einen Bezug zum eigenen Arbeitsfeld herzustellen. Allerdings ist aus Sicht der Evaluation zu befürchten, dass das sehr umfangreich gestaltete Programm in der vorliegenden Form eines Tagesseminars kaum vollständig umgesetzt werden kann. Ferner wäre es für den Zugang zur Zielgruppe hilfreich, die teilweise auf Wirtschaftsunternehmen ausgelegten Materialien und Teile des Inputs sprachlich und gegebenenfalls auch inhaltlich an die Institution Polizei anzupassen.

4.2.8 Kindersprachbrücke Jena

Die Kindersprachbrücke Jena bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Vielfalt ist Klasse! Sprachliche und kulturelle Vielfalt in der Grundschule gestalten“ und „Wie farbig ist bunt? Vielfalt in der KiTa managen“ an.

Für den Träger Kindersprachbrücke Jena wurde der Bildungsbaustein „Wie farbig ist bunt? – Vielfalt in der Kita managen“ genauer analysiert und bewertet. Der Baustein ist für pädagogische Fachkräfte aus Kindertagesstätten als Inhouse-Weiterbildung konzipiert und soll im Idealfall mit Gruppen von 8-15 Personen durchgeführt werden.

Elemente der Konzeptqualität

Mit dem Baustein „Wie farbig ist bunt“ will der Träger auf den Umstand reagieren, dass die Gesellschaft vielfältiger wird. Das pädagogische Personal in Kindertagesstätten muss damit umgehen, dass Kinder in verschiedensten soziokulturellen Hintergründen und Lebensentwürfen aufwachsen. Im Seminar sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer interkulturellen Kompetenz gestärkt werden. Dafür erhalten sie praktische Anregungen zum Umgang mit Vielfalt, um vorhandene Handlungsrouinen und Haltungen reflektieren zu können. Die Ziele der Fortbildung sind, dass die Teilnehmenden wissen, wie sie einen vorurteilsbewussten Umgang mit Vielfalt in der Kita gestalten können, dass sie das Konzept der „Familienkultur“ als Ansatz für pädagogisches Handeln kennen und ihnen Inhalte und Techniken zur kultursensiblen Elternarbeit bewusst sind.

Das Seminar beginnt nach einer kurzen Begrüßung mit einer Vorstellung der Lernziele. Hierbei wird der interkulturelle Charakter der Fortbildung deutlich hervorgehoben. Das anschließende Kennenlernen erfolgt über eine soziometrische Aufstellung, welche die Vielfalt der Gruppe deutlich abbilden soll, oder alternativ über ein „Kennlern-Bingo“. Dabei sollen persönliche Vorlieben, Vielfaltdimensionen und eigene Migrationserfahrungen zum Ausdruck kommen. Hierbei kann eine erste Sensibilisierung für den Migrationsbegriff erfolgen. In diesem Rahmen werden auch Selbst- und Fremdbilder thematisiert. In einem anschließenden Input zu kulturel-

ler Vielfalt und Migration werden migrationssoziologische Begriffe, Modelle und Faktoren dargestellt und erläutert. Es folgt eine Übung zu Vorurteilen und Ethnozentrismus (Besuch der Insel Albatros), mittels derer die Teilnehmenden Fremdheit erfahren und ein Vorurteilsbewusstsein erlangen sollen. Daran anknüpfend werden sozialpsychologische Grundlagen der Wahrnehmung dargestellt. Über einen Input zu Kulturmodellen soll die Kulturgebundenheit der Wahrnehmung vor dem Hintergrund der eigenen Prägung verdeutlicht werden. Die anschließende Übung „Lebensmantel“ will die Teilnehmenden dazu anregen, die eigene Wertgebundenheit zu entdecken und familienkulturelle Prägungen aufzudecken. Ferner soll die Übung einen Perspektivenwechsel anstoßen. Die konkrete Umsetzung dieser Übung lässt sich auf der Grundlage der Konzeptpapiere allerdings nicht nachvollziehen.

Schließlich erhalten die Teilnehmenden einen Input zum Konzept der Familienkultur. Zu diesem Konzept wird anschließend auch in Kleingruppen gearbeitet. Die Teilnehmenden sollen analysieren, inwiefern bestimmte tägliche Abläufe in der Kita einen Einfluss auf die Familienkultur haben.²⁹ Als Ergebnis soll ein Transfer der Themen in die jeweilige Kita erfolgen. Nach der Mittagspause findet mit der Seminargruppe eine Begehung der Kita im thematischen Rahmen der Familienkultur statt. Vor diesem thematischen Hintergrund folgt eine Zusammenfassung von Umsetzungsideen sowie praktischen Anregungen für die Elternarbeit. Hierbei gehen die Dozentinnen und Dozenten insbesondere auf den Bereich „Konflikte“ ein. Es schließt sich eine Fallarbeit zur Elternarbeit an. Der Träger setzt hierfür Rollenspiele ein, über die Techniken der Elternarbeit vermittelt werden. Anschließend erfolgt eine Übung zum Perspektivenwechsel, um die Rolle der Sprache für die Selbst- und Fremdwahrnehmung hervorzuheben. Dieser Aspekt wird durch einen Input zu Sprache und Mehrsprachigkeit vertieft. Ergänzend werden Spiele zur Sprache vorgestellt, um verschiedene Anwendungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der letzte inhaltliche Teil sieht eine Information zu EU-Lernpartnerschaften und Austauschprogrammen vor. Am Ende der Veranstaltung wird das Seminar im Plenum ausgewertet.

Bearbeitung der Programmziele

Mit dem Bildungsbaustein „Wie farbig ist bunt? – Vielfalt in der Kita managen“ bearbeitet der Träger Kindersprachbrücke Jena schwerpunktmäßig das Mittlerziel 3 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an“).

Durch die selbsterfahrungsbasierten Elemente (soziometrische Aufstellungen, Besuch der Insel Albatros, Lebensmantel) wird das Handlungsziel 3.1 („Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt“) bearbeitet. Die Übungen, hier vor allem der „Besuch der Insel Albatros“, sind auch geeignet, um das Handlungsziel 3.2 zu erreichen („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen

²⁹ Aspekte von Familienkultur können sein: Umgang der Familienmitglieder miteinander, Sprache, Familiengeschichte, Werte, wie und über was man spricht, Antworten auf Sinnfragen, Gepflogenheiten im Haushalt, Tätigkeiten, Ausgestaltung von Festen, Umgang mit Vielfalt innerhalb der Familie.

Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen“). Mit den Übungen zum Thema Sprache und Mehrsprachigkeit kann das Handlungsziel 3.3 angemessen bearbeitet werden („Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung“). Schließlich streift der Baustein auch das Mittlerziel 4 („Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Internationalität und Interkulturalität in ihrem Bereich an“). Durch die Darstellung von EU-Lernpartnerschaften und Austauschprogrammen wird das Konzept insbesondere dem Handlungsziel 4.4 gerecht („Teilnehmer/innen kennen internationale Mobilitätsprogramme für ihren Bereich“).

Bewertung des Konzepts

Der Baustein ist sehr gut ausgearbeitet, klar strukturiert und bearbeitet wesentliche Aspekte des Mittlerziels 3 des Thüringer Fortbildungsprogramms. Gemessen an anderen Fortbildungskonzepten sind die im Rahmen des Fortbildungstages behandelten Themen sehr vielfältig, wobei die selbstreflexiven Aspekte zeitlich knapp bemessen sind. Durch den spezifischen Zuschnitt auf eine einzelne Institution, der durch die thematische Begehung der Einrichtung noch untermauert wird, erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vielfältige Anhaltspunkte für die Umsetzung der Seminarinhalte in ihrem Arbeitsalltag. Die Konzeptqualität verspricht einen Theorie-Praxis-Transfer und eine damit verbundene nachhaltige Wirkung des Seminars.

4.2.9 MOBIT e.V.

Der Träger MOBIT e.V. bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die folgenden Bausteine an: „Parlamente – Keine Bühne für extrem rechte Parteien“, „Schule – Kein Ort für extrem rechte Erlebnisswelten“, „Der Demokratie verpflichtet“, „Spielräume ausschöpfen“, „Wir übernehmen Verantwortung und gestalten lebendige Demokratie“ sowie „Für ein demokratisches Miteinander“.

Für den Träger MOBIT e.V. wurde der Baustein „Schule – Kein Ort für extrem rechte Erlebnisswelten“ genauer analysiert und bewertet. Der Baustein richtet sich an pädagogische Fach- und Lehrkräfte in Schulen sowie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten. Das Tagesseminar ist für eine Gruppengröße von 12 bis 20 Personen konzipiert.

Elemente der Konzeptqualität

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Bildungsbausteins ist der Umstand, dass pädagogische Fachkräfte in den Zusammenhängen von Schule und Kita mit rechtsextremen Erscheinungen wie beispielsweise dem Verteilen von Schulhof-CDs oder dem Tragen rechter Symbole konfrontiert werden. Ein Anlass kann aber auch sein, dass pädagogische Mitarbeiter/innen für die von Rechtsextremisten vereinnahmten Positionen wie „Todesstrafe für Sexualstraftäter“ eintreten. Durch die langjährige Zusammenarbeit mit dem Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ kennt der Träger nach eigener Einschätzung die Problematik gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im schulischen Kontext besonders gut. Mit dem Baustein will er

erreichen, dass die pädagogischen Fachkräfte die einschlägigen Inhalte rechtsextremer Erscheinungsweisen kennen und darüber hinaus in der Lage sind, in ihrem beruflichen Alltag im Hinblick auf das Themenfeld souverän, zielgerichtet und fundiert zu handeln. Hierzu gehört auch die Festigung eines eigenen demokratischen Standpunktes. Das Seminar folgt dabei dem Dreischritt „erkennen“ (von rechtsextremen Erscheinungen), „deuten“ (Vermittlung von Deutungs- und Interpretationsangeboten) und „handeln“ (Vermittlung von Handlungsstrategien und Stärkung von Handlungssicherheit).

Die Fortbildung sieht nach einer Vorstellung des Trägers ein gegenseitiges Kennenlernen der Teilnehmer/innen vor. Es werden Wünsche und Fragen der Teilnehmenden gesammelt und mit dem geplanten Tagesablauf abgeglichen. Um die Vorkenntnisse der Teilnehmenden zu eruieren, fragen die Dozentinnen oder Dozenten deren Erfahrungen mit der Thematik „extreme Rechte“ ab. Mit einem Input zur extremen Rechten in Thüringen wird ein allgemeiner Überblick über das Themenfeld gegeben. Hierzu werden sozialwissenschaftliche Definitionen des Begriffs „Rechtsextremismus“ dargestellt. Des Weiteren gehen die Dozenten auf Strukturen, Relevanz sowie Ideologie und strategische Ausrichtung von rechtsextremen Parteien, Organisationen und Gruppierungen ein. Außerdem wird die besondere Bedeutung rechtsextremer Musik für die Szene erläutert. Um einen Austausch unter den Teilnehmenden anzuregen, werden einschlägige Kampagnen wie „Todesstrafe für Kinderschänder“ oder von den Teilnehmenden selbst eingebrachte Praxiserfahrungen diskutiert.

Mit dem Modul „Zeichensprache der extremen Rechten“ will der Träger Kompetenzen für eine Identifikation von Angehörigen der extrem rechten bzw. neonazistischen Szene vermitteln. Neben dem reinen Vortrag werden über themenspezifische Übungen (z.B. „Das Versteckspiel“) Symbole, Logos und codierte Botschaften erläutert und diskutiert. Das nächste Modul „Modemarken der extremen Rechten“ schafft mit Vortrag, Brainstorming und Diskussion einen Rahmen für eine vertiefende Auseinandersetzung zu einschlägigen neonazistischen Marken und den dabei verwendeten Motiven. In der Diskussion sollen sich die Teilnehmenden darüber austauschen, wie mit dem Tragen derartiger Kleidung im institutionellen Kontext umgegangen werden kann (Änderung der Hausordnung, Stärkung der Schülervertretung). Wahlweise, je nach Interessenlagen der Teilnehmenden, werden zudem die Module „RechtsRock“ oder „Frauen in der extrem rechten Szene“ angeboten. Im Modul „RechtsRock“ steht rechte Musik als wichtiges Rekrutierungsmuster der extrem rechten Szene im Mittelpunkt. Der Input wird durch Hörbeispiele sowie die Analyse von Texten methodisch unterstützt. Das Modul „Frauen in der extrem rechten Szene“ wird eher für die Zielgruppe der Kindertagesstätten eingesetzt und sieht eine Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Funktionen und Wirkungskreisen weiblicher Neonazis vor. Ziel dieses Moduls ist es, das klischeebeladene Bild von der extrem rechten Szene als einer rein männlichen aufzubrechen.

Das fünfte Modul beinhaltet ein „Argumentationstraining gegen rechte Parolen“. Hierbei werden „verborgene“ Mechanismen analysiert, die in Situationen, in denen „rechte Sprüche“ geäußert werden, vorkommen können. Anknüpfend an einen kurzen Input liegt der Schwerpunkt auf einem interaktiven Vorgehen. Die vermittelten Techniken werden im Rollenspiel auspro-

biert. Die Teilnehmenden sollen in diesem Modul insbesondere lernen, auf die sogenannte Wortergreifungsstrategie von extrem Rechten im Unterricht zu reagieren. Diese Strategie dient bestimmten Schüler/innen dazu, fremdenfeindliche, rassistische oder homophobe³⁰ Ideologielelemente wiederholt in den Unterricht einzubringen.

Am Ende wird das Tagesseminar unter Berücksichtigung der eingangs formulierten Erwartungen ausgewertet.

Bearbeitung der Programmziele

Der Träger MOBIT bearbeitet mit dem vorliegenden Baustein hauptsächlich das Mittlerziel 1 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, Phänomene aus dem Bereich Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erkennen“). Dabei lässt sich das Modul „Die extreme Rechte in Thüringen“ dem Handlungsziel 1.1 („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, verbreitete Zeichen und Symbole als rechtsextremistisch zu erkennen“) zuordnen. Das Handlungsziel 1.2 („Die Teilnehmer/innen kennen verschiedene Ansprachekonzepte und Rekrutierungsstrategien“) wird sowohl mit dem Modul „Die extreme Rechte in Thüringen“ als auch mit den Modulen „Rechtsrock“ und „Modemarken der extremen Rechten“ bearbeitet. Mit dem Modul „Argumentationstraining gegen Rechts“ lässt sich das Handlungsziel 1.3 („Die Teilnehmer/innen erkennen einfache rechtsextremistische Argumentationsmuster“) im Prinzip erreichen. Dem Handlungsziel 1.4 („Die Teilnehmer/innen wissen, wo sie Informationen und Unterstützung bei der Entwicklung von Gegenstrategien erhalten können“) wird der Träger durch die Bereitstellung entsprechender Materialien sowie durch den Verweis auf andere Träger des Fortbildungsprogramms gerecht.

Bewertung des Konzeptes

Die einzelnen Teile des Konzeptes sind logisch aufeinander aufgebaut. Es bietet durch die Einbeziehung lebensweltnaher Materialien (wie Musikbeispiele) einen umfassenden Überblick über die Aktivitäten und Erscheinungsweisen der rechtsextremen Szene in Thüringen. Durch den interaktiven Teil des Argumentationstrainings erhalten die Teilnehmenden konkrete Handlungsoptionen, die sie in ihrem Berufsalltag umsetzen können. Der Bildungsbaustein deckt das Mittlerziel 1 des Fortbildungsprogramms komplett ab und ist damit ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Ziele des Fortbildungsprogramms.

4.2.10 Stattreisen Erfurt

Stattreisen Erfurt bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms den Baustein zur Erinnerungskultur „Thüringen, da steckt weit mehr drin als Bach und Bratwurst“ an. Der Baustein richtet sich an Beschäftigte im In-Comeing-Tourismus, Gästeführer/innen, Mitarbeiter/innen von Museen und Gedenkorten sowie von Hotels, Touristeninformationen und Marketingbetrieben.

³⁰ Bzw. andere diskriminierende Äußerungen aus dem Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit.

Elemente der Konzeptqualität

Ausgangspunkt des Konzeptes ist ein zunehmendes Interesse von Touristinnen und Touristen an den umfangreich vorhandenen Gedenkort und historischen Kulturlandschaftselementen in Thüringen. Nach Auffassung des Fortbildungsträgers ist die Touristikbranche für die zunehmend anspruchsvoller werdende Klientel nicht hinreichend gerüstet. Diesem Manko will der Träger mit dem vorliegenden Bildungsbaustein begegnen. Der Bildungsbaustein hat folgende Ziele:

- Die Teilnehmenden lernen die gängigen Theorien und Konzepte der Erinnerungskultur kennen und setzen sich damit auseinander.
- Sie beschäftigen sich mit ausgewählten Beispielen für gelungene Präsentationen von Gedenkort und deren Geschichte bzw. mit entsprechenden Projekten zur Geschichtsaufarbeitung.
- Sie befassen sich mit dem Gedenkpotehtial der eigenen Region und des eigenen Ortes.
- Anhand von vorgegebenen Materialien und Dokumente entwickeln sie anschlussfähige Präsentationen und Produkte.
- Aus den entwickelten Produkten wächst das Interesse an den Demokratie bejahenden Aspekten der Geschichte von Orten.

Das Seminar startet nach einer kurzen Vorstellung und einer Abfrage der Erwartungen der Veranstaltungsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit einem Input zur Erinnerungskultur. Hierbei werden verschiedene Gedächtnistheorien vorgestellt, die auf das Thema Erinnerungskultur Bezug nehmen.³¹ Nach dem ersten Input folgt eine Interaktionsphase: Die Teilnehmenden sollen aus ihrem eigenen Erfahrungsschatz Beispiele für die einzelnen Begriffe wie „kulturelles“ oder „kollektives Gedächtnis“ suchen. Durch diese Beispiele kommt es zu einem Gespräch über die Begriffe. Den nächsten inhaltlichen Schwerpunkt bildet eine diskursive Auseinandersetzung über verschiedene Themensäulen des Thüringer Tourismusmarketings³². Hierbei kommen divergierende Interessen zwischen Tourismus und Gedenkpolitik zur Sprache. Des Weiteren werden unterschiedliche kollektive Erinnerungsdiskurse erörtert, die nebeneinander bestehen. Es werden unterschiedliche Zugänge dargestellt, wie historisch bedeutsame Orte touristisch aufgeschlossen werden können (über Orte wie Gefängnisse, Judenhäuser, über Ereignisse wie Exekutionen oder Bücherverbrennungen, über topographische Wandlungen wie Entwicklungen eines Stadtviertels).

Im weiteren Verlauf folgt eine Gruppenarbeit zum Schwerpunkt „Vom Stigma zum Standortvorteil?“. Hierbei diskutieren die Teilnehmenden zunächst in Kleingruppen zu den Fragen „Darf man mit Stätten, die von Unrecht und Leid zeugen, für ein Reiseziel werben?“, „Welche Gefahren der Banalisierung bestehen?“ und „Wie könnte hier ein gelungenes ‘Edutainment’ (unterhaltsames Lernen) aussehen?“. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden im Plenum

³¹ Z.B. kommunikatives Gedächtnis, kollektives Gedächtnis, kulturelles Gedächtnis.

³² Z.B. Städte- und Kulturtourismus, Erinnerungstourismus, Erinnerungslandschaft Thüringen.

präsentiert. Hierzu ergänzen die Dozentinnen und Dozenten Praxisbeispiele, wie ein Tourismuskonzept unter Berücksichtigung sensibler Orte bzw. Ereignisse aussehen kann.

In der anschließenden Anwendungsphase sollen die Teilnehmenden in Kleingruppenarbeit eine Idee für ein touristisches Produkt in der Region ausarbeiten, welches einen erinnerungskultursensiblen Charakter aufweist. Nach Vorstellung der Produktideen im Plenum sollen die konkreten Orte, die Gegenstand des touristischen Produkts sind, aufgesucht und begangen werden. Am Ende wird das Seminar unter Berücksichtigung des am Anfang erstellten Erwartungsposters ausgewertet.

Bearbeitung der Programmziele

Der Träger Stattreisen Erfurt bearbeitet mit dem Baustein „Seminar zur Erinnerungskultur für Touristiker/innen: 'Thüringen, da steckt weit mehr drin als Bach und Bratwurst'“ keines der für das Fortbildungsprogramm formulierten Mittler- oder Handlungsziele. Somit nimmt dieser Baustein einen Sonderstatus im Fortbildungsprogramm ein. Hervorzuheben ist, dass sich der Träger speziell an die Tourismusbranche wendet und damit Zielgruppen für das Programm erschließt, die aus dem sonst üblichen Raster der Erwachsenenbildung eher herausfallen. Darüber hinaus stärkt er die Facette einer Auseinandersetzung mit der Erinnerungskultur und kann in dieser Hinsicht unter das Leitziel „Fachkräfte und Multiplikatoren in Thüringen verfügen über das erforderliche Wissen und die Kompetenzen zur Mitgestaltung der demokratischen Kultur und zur Auseinandersetzung mit Demokratiefeindlichkeit und Intoleranz“ subsumiert werden.

Bewertung des Konzepts

Das Konzept ist sehr gut ausgearbeitet und auf die Zielgruppen der Tourismusbranche zugeschnitten. Aus Sicht der Evaluation regt das Konzept insbesondere durch den praxisorientierten Teil dazu an, Konzepte eines erinnerungskultursensiblen Tourismus in die Praxis umzusetzen. Damit dieser Baustein nicht isoliert neben den anderen Bausteinen steht, wäre eine enge Zusammenarbeit mit anderen Trägern des Fortbildungsprogramms wünschenswert. Die geschaffenen Produkte zur Erinnerungskultur könnten geeignet sein, über den pädagogisch-politischen Charakter des Fortbildungsprogramms hinauszudeuten und auf die gesamtgesellschaftliche Aufgabe zur Entwicklung einer demokratischen Kultur aufmerksam zu machen.

4.2.11 Toolpool

Toolpool bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die Bausteine „Interkulturelle Öffnung – es muss kein Buch mit sieben Siegeln sein!“, „Interkulturelles Lernen – eine erfolgversprechende Basiskompetenz“ sowie den Baustein „Interkulturelle Kompetenz – ein Markenzeichen modernen Verwaltungshandelns“ an.

Für den Träger Toolpool wurde der Baustein „Interkulturelles Lernen – eine erfolgversprechende Basiskompetenz“ genauer analysiert und bewertet. Zielgruppe des Bausteins sind Angestellte aus dem Bereich Justiz und Polizei, die ein grundsätzliches Interesse am Thema „Interkultu-

relles Lernen“ haben und sich damit intensiver auseinandersetzen möchten. Die Teilnehmenden sollten über eine Bereitschaft zur Reflexion verfügen und dafür aufgeschlossen sein, die in der Fortbildung gewonnenen Erkenntnisse in ihren Arbeitsalltag einfließen zu lassen.

Elemente der Konzeptqualität

Der Träger hat den Baustein vor dem Hintergrund konzipiert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Polizei und Justiz vermehrt mit Bürgerinnen und Bürgern unterschiedlichster kultureller Hintergründe und Ethnien in Berührung kommen. Daraus resultiert nach Ansicht des Trägers die Herausforderung, einen kultursensiblen und demokratischen Umgang zu gewährleisten. Hierzu heißt es im Konzept: „Massive Probleme können im Umgang mit anderen Kulturen insbesondere dann entstehen, wenn sich im Berufsalltag negative Deutungsmuster bezüglich einer Gruppe verdichten und stereotype Zuschreibungen einschleifen, die wiederum das Verhalten steuern.“³³ Dem Träger zufolge ist es notwendig, dass die Zielgruppe interkulturelle Handlungskompetenzen besitzt, um auf Situationen mit interkulturellem Bezug angemessen reagieren zu können.

Ziele des Bausteins sind

1. die Entwicklung interkultureller Kompetenz und die Anerkennung dieser für den beruflichen Alltag sowie das Kennenlernen der Konzepte von Trans- und Interkulturalität (Perspektivenwechsel),
2. die Erlangung eines kritisch-selbstreflektierten Verständnisses der eigenen kulturellen Identität sowie die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft und
3. das Kennenlernen des Ansatzes der interkulturellen Öffnung und dessen Bewusstmachung vor dem Hintergrund des eigenen Arbeitsbereiches, um Abgrenzungsmechanismen abzubauen und Anerkennung zu ermöglichen.

Der Bildungsbaustein wird in einer sechsstündigen Veranstaltung umgesetzt und umfasst die Themen

- erweiterter Kulturbegriff,
- interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit und in der Justiz,
- Transkulturalität sowie
- interkulturelle Öffnung.

Zu Beginn des Seminars wird den Teilnehmenden das Programm und der Tagesablauf vorgestellt, sie lernen sich gegenseitig kennen und werden über eine Einstiegsübung für das Thema sensibilisiert.³⁴ Der inhaltliche Einstieg erfolgt über eine Übung zum Eisbergmodell. Die Teilnehmenden nennen verschiedene Elemente der Kultur, und anhand des Eisbergmodells wird verdeutlicht, welche dieser Kulturelemente offensichtlich (Spitze des Eisbergs) und welche eher

³³ Zitiert aus dem Trägerkonzept „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen (Polizei/Justiz)“, S.2.

³⁴ Die Sensibilisierung erfolgt über die Methode „Meine Zitrone“.

verborgen sind (Anteile des Eisberges, die sich unter Wasser befinden). Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass es für Fremde zum Teil schwer ersichtlich ist, was die Kultur eines Landes ausmacht. Nach einer gemeinsamen Analyse wird den Teilnehmenden das Rucksackmodell vorgestellt. Dieses soll deutlich machen, dass zur individuellen Kultur verschiedene Anteile (Gepäckstücke) gehören, die man sich als solche bewusst machen kann, um sie in entsprechenden Situationen ressourcenorientiert anzuwenden oder auch abzulegen.

Anschließend wird im Rahmen eines PowerPoint-Vortrages über den Stand der wissenschaftlichen Diskussion zum erweiterten Kulturbegriff referiert und diskutiert. Im weiteren Verlauf sollen die Teilnehmenden die Rolle von Stereotypen erkennen, verstehen und bewerten. Dies geschieht über die Methode „Das Bild in meinem Kopf“ in Kleingruppenarbeit.³⁵ Über den Begriff des Klischees findet eine Annäherung an die Begriffe Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus statt. Der Einstieg in das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ erfolgt über die Methode „Das Problem der neun Punkte“, welche für kulturell geprägte Perspektiven und Sichtweisen sensibilisieren will. Über die daran anschließende Methode „Zwiebel der Vielfalt“ erhalten die Teilnehmenden einen Eindruck davon, welche Rolle die Kultur für die je eigene Prägung hat und dass kulturell geprägte Werte das Ergebnis eines Lebens in bestimmten gesellschaftlichen Zusammenhängen sind. Über einen Kartenvortrag wird das Modell der „kulturellen Brille“ vorgestellt sowie das damit verbundene Konzept der Enkulturation.

Um das bis dahin erworbene Wissen anzuwenden, spielen die Teilnehmenden nun ein Spiel (Barnga), in welchem eine kulturell hergestellte Überschneidungssituation hergestellt wird.³⁶ Das Spiel soll die Teilnehmenden für den eigenen Umgang mit Macht und Ohnmacht in interkulturellen Kontexten sensibilisieren. Anschließend wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Modell der interkulturellen Kompetenz³⁷ sowie das theoretische Konzept der Transkulturalität erläutert. Der letzte inhaltliche Block sieht vor, den Teilnehmenden das Konzept der interkulturellen Öffnung darzulegen. Dies geschieht über Vortrag, Diskussion und eine Fragestellung in Buzzgroups. Das heißt, 2 bis 3 Personen, die nebeneinandersitzen, arbeiten zu der Frage, ob die im Zuge der Einwanderung veränderte Zusammensetzung der Bevölkerungsstruktur sich auch in öffentlichen Institutionen wiederfinden sollte. In der anschließenden Übung „In & Out“ sollen die Teilnehmenden die Verbindung zwischen Fremdheit und Gruppenbildung beachten und verstehen. Hierbei ist die Aufgabe, in eine bereits bestehende Gruppe aufgenommen zu werden. Die Auswertung dazu erfolgt über Fragen wie: „Wie ist es, sich einer Gruppe anschließen zu wollen und nicht aufgenommen zu werden?“ oder „Wie ist es, Teil einer Gruppe zu sein, die sich abschottet?“ Im Anschluss daran wird der Ansatz der

³⁵ Die Übung wird im Konzeptpapier wie folgt beschrieben: „Jeweils eine Person aus jeder Gruppe kommt nach vorne und lässt sich den jeweils gleichen Begriff zeigen, geht zurück in die eigene Kleingruppe und zeichnet ihn für die anderen. Die malende Person darf nicht sprechen. Die anderen der Gruppe versuchen den Begriff leise zu raten, denn die anderen haben die gleichen Begriffe! Welche Gruppe ihn erraten hat, holt sich von der Spielleitung den nächsten Begriff. Alle Begriffe werden „durchgeraten“ und an die verdeckte Pinnwand gehängt.“

³⁶ Zum genauen Ablauf des Spiels, siehe Trägerkonzept „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen (Polizei/Justiz)“, S.10.

³⁷ Hierzu gehören das Stufenmodell nach J. Bennetts zur Erlangung interkultureller Kompetenz, ein Phasenmodell für den Prozess des interkulturellen Lernens und Geert Hofstede's Modell der kulturellen Kategorien (vgl. Trägerkonzept „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen (Polizei/Justiz)“, S.11.

achtsamen Kommunikation erläutert und in Kleingruppen besprochen. Bezug nehmend auf die „Zitronenmethode“ am Anfang erläutern die Dozentinnen oder Dozenten, dass trotz aller Unterschiede alle dadurch vereint sind, dass sie Menschen sind. Mit diesem Abschlussimpuls bewerten die Teilnehmenden ihre Lernerfahrungen und den Verlauf des Tages.

Bearbeitung der Programmziele

Der Träger „Toolpool“ bearbeitet mit dem vorliegenden Baustein schwerpunktmäßig das Mittlerziel 3 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an“). Die Arbeit zum Kulturbegriff sowie die Methode „Zwiebel der Vielfalt“ ist aus Sicht der Evaluation geeignet, um das Handlungsziel 3.1 („Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt“) zu erreichen. Handlungsziel 3.2 („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen“) kann insbesondere über die Übung zur kulturellen Brille sowie über das Spiel Barnga erreicht werden. Das Handlungsziel 3.3 („Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung“) wird vornehmlich durch die Darstellung und Bearbeitung des Ansatzes der achtsamen Kommunikation bearbeitet.

Bewertung des Konzepts

Das Konzept ist sehr gut ausgearbeitet. Die theoretisch-wissenschaftlichen Modelle und Ansätze untermauern die fachliche Kompetenz des Trägers. Die einzelnen Übungen unterfüttern den theoretischen Hintergrund sehr gut. Inwiefern der Zielgruppe der Transfer von den Übungen im Seminar in den Arbeitsalltag gelingt, ist jedoch fraglich. Aus Sicht der Evaluation wäre es für die Teilnehmenden hilfreich, wenn im Seminar konkrete Handlungsmodelle erarbeitet würden, die dann in die Alltagspraxis integriert werden könnten.

4.2.12 Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland

Die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) bietet im Rahmen des Fortbildungsprogramms die folgenden Bausteine an: „Zu den Möglichkeiten und Grenzen von Inklusion im pädagogischen Alltag“, „Vielfalt – ein Fluch oder Segen? Polizeischulung zur Vielfaltskompetenz“, „Gegen Diskriminierung – Für Inklusion“, „Diversity-Kompetenz: Förderung diversitätsbewusster Kommunikation und Organisationskultur“ sowie „Vorurteilsfrei denken oder vielfaltsbewusst leben? – Differenzsensible Bildungs- und Erziehungskonzepte für Kindergärten“.

Für den Träger ZWST wurde der Baustein „Gegen Diskriminierung – Für Inklusion“ genauer analysiert und bewertet. Zielgruppe des Bausteins sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Verwaltungen.

Elemente der Konzeptqualität

Das Seminar startet mit einer Kennlernrunde, mit der gleichzeitig eine Arbeitsatmosphäre geschaffen wird. Je nach Gruppe findet die Vorstellung eher formal oder inhaltsbezogen statt. So kann beispielsweise über die Abfrage der Bedeutung des Namens ein erster Bezug zur persönlichen Identität hergestellt werden. Die Geschichten, die über die jeweiligen Namen erzählt werden, geben erste Hinweise zu der Frage, welcher Gruppe man sich zugehörig fühlt. Über eine Kartenabfrage (Was verbinde ich mit dem Seminarthema? Was möchte ich hier erfahren? Was bringe ich selbst mit?) werden die Erwartungen an das Seminar ermittelt. Die Dozenten bzw. Dozentinnen gleichen die Erwartungen mit den Möglichkeiten, die durch die Fortbildung gegeben sind, ab. Im Anschluss daran stellen sie die Seminarziele und den Ablauf vor.

Die Seminarziele sind dem Träger zufolge die Einführung in das Verständnis von Diskriminierung und die Auseinandersetzung mit Verschiedenheit (Diversität) und den damit einhergehenden Differenzierungen, Machtasymmetrien, Diskriminierungen sowie den Herausforderungen, die daraus erwachsen. Ein weiteres Ziel ist die Reflexion der eigenen Praxis im Hinblick auf den Inklusionsgedanken. Die diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Perspektive wird etwa durch das vom Projektträger entwickelte Stufenmodell³⁸ verdeutlicht, welches auf die Notwendigkeit der Reflexion eigener und gesellschaftlich geformter Beziehungen zum Thema Rassismus hinarbeitet.

Mit der anschließenden gruppensoziometrischen Aufstellungsübung „Ich – ich nicht“ wird die Gruppe in die Verschiedenheiten/Gemeinsamkeiten der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeführt. Dabei positionieren sich die Teilnehmenden zu verschiedenen Ja/nein-Fragen wie etwa „Wer hat Bekannte mit Migrationshintergrund?“ oder „Wer kennt Menschen mit homosexueller Orientierung?“. Die Übung wird mit Reflexionsfragen ausgewertet, die auf das Thema Diskriminierung hinweisen („Wie war es, allein oder mit mehreren zusammenzustehen?“). Je nach Gruppenzusammensetzung oder Setting wird ein alternativer Einstieg gewählt, der eher adressatenspezifische Fragen rund um das Thema Inklusion thematisiert. Im weiteren Verlauf des Seminars geht es um die Unterscheidung von Menschen in Gruppen nach verschiedenen Merkmalen. Dabei sollen die Merkmale im Hinblick auf die kollektive Dimension von Mehrheiten bzw. Minderheiten kritisch betrachtet werden. In Kleingruppen werden dann die gesammelten Unterscheidungsmerkmale weiter bearbeitet (Welche Gruppen werden als fremd wahrgenommen? Welche Merkmale sind besonders diskriminierungsanfällig?). Um die in den Kleingruppen erarbeiteten Ergebnisse theoretisch zu untermauern, stellen die Dozentinnen bzw. Dozenten ausgewählte Modelle zu internalisierten Verhaltensweisen von Minderheiten/Mehrheiten vor und erläutern sie. Die Modelle sollen helfen, diskriminierende Phänomene im konkreten Alltag der Teilnehmenden zu erklären und besser einzuordnen. Das

³⁸ Das Stufenmodell umfasst die Aspekte 1. Sehen ... bewusstes Wahrnehmen von Einseitigkeiten und Diskriminierung, eigene „blinde“ Blickwinkel erkennen, 2. Deuten ... aktives Deuten wahrgenommener Schief lagen, Suche nach Ursachen, Rahmenbedingungen und Auswirkung von Diskriminierung, 3. Handeln ... Lösungen entwickeln für bewusst erkannte und kritisch gedeutete Zustände, gefordert wird die Bereitschaft für Reflexion und zunehmend hohes Maß an Entscheidungsautonomie (siehe Konzeptpapier, Perspektivwechsel 2010).

Fortbestehen von Vorurteilen und Diskriminierung wird durch das Modell der Internalisierung erklärt.

Nach der Mittagspause arbeiten die Teilnehmenden zu Fällen, die entweder von den Dozentinnen vorgegeben werden oder aus dem Kreis der Teilnehmenden gewonnen wurden. Bei der Fallarbeit geht es um die Analyse von Problemsituationen sowie um die Erarbeitung tragfähiger Lösungen.³⁹ Die Bearbeitung des Falls erfolgt als klassische Fallberatung (Falleinbringung, Fallklärung, Falldeutung, Fallberatung, Auswertung) oder als methodisch gemischte Vorgehensweise mit szenischen Elementen. Da die Fallanalyse an die schon vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmenden anknüpft, eignet sie sich nach Auffassung des Fortbildungsträgers gut, um bereits existente Handlungsstrategien aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Aus Sicht der Evaluation ist die Methode der Fallanalyse sehr gut geeignet, um den Teilnehmenden Handlungskompetenzen zu vermitteln, die sie in ihrem Arbeitsalltag gut einsetzen können, weil sowohl die Fallanalyse als auch die Lösungsstrategien einen hohen lebensweltlichen Bezug aufweisen. Im Anschluss an die Fallarbeit wird auf das subjektive Modell der Diskriminierung eingegangen. Dabei werden unterschiedliche Formen der Diskriminierung beschrieben, wie etwa „Ungleichbehandlung in vergleichbaren Situationen“ oder „symbolisches Übersehen“ bzw. „Unsichtbarkeit“.

In dem letzten inhaltlichen Block des Tagesseminars ist vorgesehen, einen Praxisbezug über das Kompetenzmodell zu schaffen. Das Modell beinhaltet die Kompetenzbereiche „Interaktion“, „Institutionen und Strukturen“ sowie „Gesellschaft“. Für jeden dieser Kompetenzbereiche können, auf den Erfahrungen des Seminars basierend, mögliche Korrekturen beschrieben werden. Auf der Ebene der Interaktion sind das z.B. die Veränderung von Einstellungen und Verhaltensnormen, auf der Ebene der Institutionen und Strukturen kann es um einen bewussten Umgang mit Routinen und Verfahren in der eigenen Arbeitspraxis gehen und auf der gesellschaftlichen Ebene können die Korrekturen die Form einer kritischen Reflexion von vorherrschenden Fremdheitsmaßstäben und Normvorstellungen annehmen.

Zum Abschluss des Seminars geben die Teilnehmerinnen sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Rückmeldung.

Bearbeitung der Programmziele

Mit dem Baustein „Gegen Diskriminierung – Für Inklusion“ bearbeitet der Träger ZWST insbesondere das Mittlerziele 3 des Fortbildungsprogramms („Die Teilnehmer/innen erkennen die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt in ihrem Bereich an“). Mit der Methode der Aufstellungsübung „Ich – ich nicht“ wird schwerpunktmäßig das Handlungsziel 3.1 („Die Teilnehmer/innen haben eine andere Sichtweise auf Vielfalt entwickelt“) in den Blick genommen. Das Handlungsziel 3.2 („Die Teilnehmer/innen sind in der Lage, die Perspektive von

³⁹ Ein Fallbeispiel könnte lauten: Eine Sozialarbeiterin bringt folgenden Fall in die Supervision: Sie organisiert ihrer Jugendgruppe eine Tischtennisplatte, die feierlich eingeweiht werden soll. Als das Spiel beginnen soll, sagen zwei Jugendliche zu einem Dritten: „Mit dem Schwarzen spiele ich nicht.“

Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen, anderer sexueller Orientierung einzunehmen“) wird insbesondere durch die Übungen zu den Unterscheidungsmerkmalen intensiv behandelt. Im Rahmen der Reflexion eigener Interaktionen bearbeitet der Baustein u.a. auch das Handlungsziel 3.3 („Die Teilnehmer/innen reflektieren ihre eigene Sprachverwendung“).

Bewertung des Konzepts

Der Baustein ist sehr professionell ausgearbeitet. Der Träger knüpft mit dem Baustein an den Kenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden an, ruft deren lebensweltliche Bezüge ab und untermauert die Inhalte des Seminars mit wissenschaftlichen, zum Teil auch selbst entwickelten Ansätzen und Theorien. Durch den gezielten Einsatz selbstreflexiver Methoden ist der Baustein für die Teilnehmenden sehr anspruchsvoll. Dafür verlassen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Veranstaltung im Idealfall mit konkreten Ideen, wie sie ihren Arbeitsalltag sowohl auf individueller als auch auf institutioneller Ebene diskriminierungsärmer gestalten können.

4.3 Prozessqualität der Fortbildungsangebote

Im Rahmen der Prozessevaluation haben wir im Zeitraum von September bis Dezember 2014 insgesamt sieben Veranstaltungen verschiedener Träger teilnehmend beobachtet. Nach Absprache mit den Programmverantwortlichen wurden Bausteine aus den Säulen 1 und 3 des Fortbildungsprogramms ausgewählt. Hierbei rückten drei Zielgruppen in den Fokus: 1. Lehrerinnen und Lehrer bzw. Vertreter/innen der Jugendhilfe, 2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei und 3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung.

Bei allen teilnehmenden Beobachtungen war ein Evaluator oder eine Evaluatorin anwesend. Außerdem wurde mit dem jeweiligen Dozenten am Ende der Veranstaltung ein problemzentriertes Interview durchgeführt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, inwieweit die Veranstaltungen den Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht werden und einen Rahmen setzen konnten, der eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema der Veranstaltung und einen nachhaltigen Lernerfolg gewährleistete. Für die Gestaltung von Kurzzeitangeboten wie im Fall der hier evaluierten eintägigen Fortbildungen stellt es eine besondere Herausforderung dar, nachhaltige Effekte zu erzielen.

Zur Systematisierung der teilnehmenden Beobachtungen wurde ein Beobachtungsleitfaden entwickelt und eingesetzt, der wirkungsförderliche Elemente der Seminardurchführung thematisiert.⁴⁰ Die zentrale Frage der teilnehmenden Beobachtung lautete: Wie geht die Dozentin bzw. der Dozent vor und wie kommt das bei den Teilnehmenden an? Eine weitere wichtige Frage war in diesem Zusammenhang, wie der Dozent oder die Dozentin mit Schwierigkeiten,

⁴⁰ Zur eingesetzten Form der teilnehmenden Beobachtung vgl. Schöne, Helmar (2003): Die teilnehmende Beobachtung als Datenerhebungsmethode in der Politikwissenschaft. In: Forum Qualitative Sozialforschung 4(2).

die während der Veranstaltung auftauchen, umgeht. Beispielsweise besuchen Teilnehmende eine Fortbildung unter Umständen nicht freiwillig, sondern auf Anweisung des Vorgesetzten. Des Weiteren interessierten Aspekte des Praxisbezuges, die Dokumentation von Seminarergebnissen, welche Materialien den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt wurden und Hinweise zur Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der besuchten Veranstaltung, etwa in Form von Äußerungen in Feedbackrunden. Schließlich achteten die Beobachter auch auf wichtige Kontextbedingungen wie die Gestaltung der Seminarräume und der Sitzordnung sowie das allgemeine Auftreten der Dozenten und Dozentinnen. Die Beobachtungen wurden protokolliert.

In den Interviews mit den Dozentinnen und Dozenten wurden zum einen ergänzende Informationen zur didaktischen Umsetzung (Prozessqualität) und zum anderen auch Einschätzungen zur Konzeptqualität des untersuchten Bildungsbausteins sowie zur Konzept- und Prozessqualität des Fortbildungsprogramms insgesamt erhoben. Sieben qualitative, problemzentrierte Telefoninterviews⁴¹ mit Vertreterinnen oder Vertretern der Träger⁴² dienten schließlich dazu, zentrale Aspekte der Konzeptqualität, einige Umsetzungsaspekte des jeweiligen Bildungsbausteins sowie Elemente der Konzeptqualität des Fortbildungsprogramms vor dem Hintergrund der teilnehmenden Beobachtung aus deren Perspektive zu beleuchten. Die Interviews dienten ferner dazu, Angebots- und Nachfrageprobleme in bestimmten Zielgruppen sowie Synergieeffekte bzw. -defizite mit anderen Angeboten des Thüringer Landesprogramms zu identifizieren. Alle Interviews wurden vollständig transkribiert und mit Hilfe der Analysesoftware RQDA⁴³ qualitativ ausgewertet.⁴⁴

Ergebnisse

Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen ergeben hinsichtlich der didaktischen Umsetzung ein differenziertes Bild. Generell ist bei einem Erwachsenenbildungssetting davon auszugehen, dass solche Veranstaltungen dann besonders erfolgreich sind, wenn den Teilnehmenden eine „biographische Synthetisierung des Neuen“ gelingt.⁴⁵ Vorgehensweisen der Dozentinnen und Dozenten, die die Teilnehmenden dazu anregen, sich aktiv zu beteiligen, waren bei den besuchten Veranstaltungen somit eher geeignet, diesem Anspruch der Erwachsenenbildung gerecht zu werden. Ein Indikator hierfür ist die zum Teil sehr ausgelassene Stimmung, die bei einzelnen Gruppenarbeiten beobachtet werden konnte.

⁴¹ Problemzentrierte Interviews werden mit einem Leitfaden durchgeführt. Zum problemzentrierten Interview vgl. Witzel, Andreas (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main; New York: Campus sowie Witzel, Andreas (1996): *Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen*. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hg.): *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews*. Baden-Baden: Nomos, S. 49-77.

⁴² In vielen Fällen war der Dozent oder die Dozentin mit dem Vertreter oder der Vertreterin des Trägers identisch.

⁴³ RQDA ist ein Programm für die qualitative Datenanalyse, das auf der Programmiersprache R basiert von Ronggui Huang entwickelt wurde. Vgl. Huang, Ronggui (2014): *RQDA: R-based Qualitative Data Analysis*. R package version 0.2-7. URL: <http://rqda.r-forge.r-project.org/>

⁴⁴ Die Auswertung der Interviews erfolgte durch die Verdichtung von Kernaussagen in Anlehnung an die kategoriengeleitete Textanalyse nach Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse*. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Beltz Verlag: Weinheim und Basel, S. 13.

⁴⁵ Vgl. Siebert, Horst (1992): *Bildung im Schatten der Postmoderne – Von Prometheus zu Sisyphos*. VAS-Verlag: Frankfurt/Main, S. 57.

„Sich ständig für alle Probleme der Welt verantwortlich zu fühlen, zu interessieren, Kompetenzen zu erwerben, sich selber ständig zu ändern, ist unzumutbar ... Wir plädieren nun nicht für ein uneingeschränktes Entertainment, wohl aber für mehr Humor und Schmunzeln in der Bildungsarbeit.“⁴⁶

Die konstruktivistische Erwachsenenbildung geht ferner davon aus, dass das Gelingen der Zielgruppenarbeit von der „Synreferentialität“ und der „Koevolution“ abhängt. Koevolution entsteht, wenn ein wechselseitiges Lerninteresse zustande kommt und Synreferentialität meint, dass die Gruppe nicht didaktisch übersteuert wird und die Möglichkeit erhält, sich im vorgegebenen Rahmen selbst zu organisieren.⁴⁷ Die Anteile von interaktiven bzw. praktischen Übungen auf der einen und von Input-Vorträgen auf der anderen Seite waren in den besuchten Fortbildungen durchaus unterschiedlich gewichtet. Die beobachteten Reaktionen auf längere PowerPoint-Vorträge zeigen insgesamt, dass damit eher weniger Diskussionen angeregt werden konnten, was in den entsprechenden Fällen vor allem an der präsentierten Informationsfülle gelegen haben dürfte. Hingegen gestaltete sich die Wissensvermittlung wesentlich lebendiger, wenn die Dozentinnen oder Dozenten die Teilnehmenden direkt daran beteiligten, z.B. mittels solcher Methoden wie Begriffsassoziationen, Zuordnungen, Interpretationsarbeit oder praktischen Fragen zum Umgang mit rechtsextremen Codes und Symbolen. Aber auch der Einsatz von Filmmaterial oder verschiedenen Utensilien wirkte anregend auf die Teilnehmenden.

Hinsichtlich der verwendeten Methoden setzten die Dozentinnen und Dozenten neben Input-Vorträgen mit anschließender Möglichkeit zu Nachfragen hauptsächlich Kleingruppenarbeit ein. In den meisten der besuchten Veranstaltungen trug diese Methode wesentlich zu einem lebhaften Austausch der Teilnehmenden untereinander bei. Hierbei war die Qualität der Diskussionen umso höher, je stärker die Übung auf für die Zielgruppe praktisch relevante Beispiele Bezug nahm bzw. wenn die Fälle aus den beruflichen Zusammenhängen der Teilnehmenden stammten. Bei Fällen, die von Teilnehmenden eingebracht wurden, war die Qualität dieser Fallbeispiele für die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit entscheidend. Die Diskussionen gestalteten sich dann schwierig, wenn zu wenig Zeit dafür eingeplant war, den Teilnehmern der Sinn und Zweck der Kleingruppenübung nicht ausreichend verdeutlicht wurde, für sie kein erkennbarer Bezug zu ihrem Arbeitsfeld bestand oder vorgegebene Fallbeispiele nicht an die konkreten Probleme der Teilnehmenden anknüpften. In einem Fall lehnten die Teilnehmenden die Kleingruppenarbeit ganz ab.

Auffällig ist, dass in keinem der Bausteine, die ein Rollenspiel vorsehen, dieses in der beobachteten Veranstaltung auch durchgeführt wurde. Das betrifft immerhin vier der sieben besuchten Fortbildungen. Das Rollenspiel sollte unter anderem im Rahmen eines Argumentationstrainings stattfinden. In diesen Fällen war Zeitmangel der Grund, die Methode wegzulassen. So fand einer der betreffenden Bausteine auf Wunsch der Zielgruppe nur als Halb-

⁴⁶ Vgl. Siebert, Horst (1992): Bildung im Schatten der Postmoderne – Von Prometheus zu Sisypheos. VAS-Verlag: Frankfurt/Main, S. 59f.

⁴⁷ Arnold, Rolf; Siebert, Horst (1995): Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler, S. 161

tagsveranstaltung statt. In den anderen Fällen hatte sich das Rollenspiel in der konkreten Veranstaltung dann doch nicht angeboten, oder der Dozent befürchtete aufgrund von entsprechenden Vorerfahrungen, die Teilnehmenden damit abzuschrecken.

Für eine gelungene Einstimmung der Teilnehmenden auf die Fortbildung zeigten sich in der teilnehmenden Beobachtung in einem Fall das soziometrische Positionieren und in einem anderen Fall das gemeinsame Zuordnen von Begriffen als besonders geeignet. Beide Methoden öffneten die Teilnehmenden für einen ersten Austausch untereinander. Auch das Gespräch über die jeweilige berufliche Funktion der Teilnehmenden erwies sich in einem Fall als förderlich, um eine lockere Atmosphäre zu schaffen. In fast allen beobachteten Veranstaltungen führten die Dozentinnen oder Dozenten zu Beginn eine Erwartungsabfrage durch. In der Regel wurden die genannten Erwartungen in den beobachteten Fortbildungen dann aber gar nicht oder nur in Einzelfällen noch einmal aufgegriffen. In einer solchen Form ist die Erwartungsabfrage aus Sicht der Evaluation eher eine ritualisierte Übung und damit überflüssig.

In allen beobachteten Veranstaltungen erhielten Nachfragen und Diskussionsbeiträge von Teilnehmenden ausreichend Raum. Die Dozentinnen und Dozenten achteten nach Möglichkeit auf eine diskussionsfreundliche Sitzordnung. Allerdings stellten einzelne Veranstalter entgegen den Absprachen eher ungeeignete Seminarräume zur Verfügung. Schließlich konnten nur zwei von den sieben besuchten Fortbildungen durch ein Dozententeam durchgeführt werden, was hauptsächlich an den knappen personellen Ressourcen verschiedener Träger lag. Durch Dozententeams kann aber die Fortbildung abwechslungsreicher gestaltet werden, und die Durchführenden können sich insbesondere bei einer Ganztagsveranstaltung gegenseitig entlasten.

Sowohl die Zielgruppe der Lehrkräfte als auch die Zielgruppe der Polizei wurde von den in die qualitative Untersuchung einbezogenen Trägern als eher schwierig und herausfordernd beschrieben.⁴⁸ Nach den berichteten Erfahrungen nimmt die Zielgruppe der Lehrkräfte interaktive Methoden und Ganztagsveranstaltungen nur schwer an, wünscht aber gleichzeitig konkrete Handlungsstrategien. Die Erarbeitung solcher Handlungsstrategien erfordert jedoch aufwendigere praktische und interaktive Übungen, für die aber zu wenig Zeit bleibt, wenn nur Halbtagsveranstaltungen akzeptiert werden. In diesem Zusammenhang empfehlen wir, auf Halbtagsveranstaltungen oder andere Formen von Kurzveranstaltungen zu verzichten und die Bausteine generell ganztägig umzusetzen und dafür bei den Zielgruppen zu werben. Eine solche Herangehensweise würde auch einem konstruktivistischen Erwachsenenbildungsbegriff entsprechen, der anstelle moralisierender Aufklärung eher von einem „professionell angeleiteten Umdeuten“ ausgeht, bei dem die Dozentinnen und Dozenten für eine „Vermehrung der Sichtweisen“ durch eine „Anreicherung der Perspektiven“ sorgen.⁴⁹

Hinsichtlich aller drei Zielgruppen zeigen die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen, dass eine vertiefte Kenntnis der Zielgruppe und ihres Berufsfeldes zu einer höheren Umset-

⁴⁸ Im Fall der Zielgruppe der Verwaltung konnte nur ein Träger dazu befragt werden.

⁴⁹ Arnold, Rolf; Siebert, Horst (1995): Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler, S. 165.

zungsqualität des Bausteins beiträgt. Die Frage des Umgangs mit zwangsverpflichteten Teilnehmerinnen und Teilnehmern kam lediglich bei der Zielgruppe Polizei zum Tragen. In allen anderen Fortbildungen waren die Teilnehmenden freiwillig oder in einem Fall durch einen zuvor gemeinsam herbeigeführten Beschluss des Kollegiums anwesend. Bei den nicht freiwillig anwesenden Teilnehmenden zeigte sich, dass vielfältige Anlässe für ein Gespräch und Möglichkeiten zur Diskussion einen Zugang ermöglichten. Hinsichtlich des Themenfeldes „Rechts extremismus“ erwies sich bei der Zielgruppe der Polizei die Thematisierung der Opferperspektive als förderlich, um die Teilnehmenden für die Fortbildung aufzuschließen. Generell wirkte sich eine konstruktive Herangehensweise der Dozentinnen und Dozenten, die auf Moralisierungen verzichtete, positiv auf die Diskussionsatmosphäre aus.

Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt, dass es den Wunsch nach einem stärkeren Austausch unter den Trägern gibt. Das Programm bietet in diesem Zusammenhang allerdings bereits ein institutionalisiertes Trägertreffen an. Einzelne Interviewpartner waren aber insbesondere daran interessiert, sich über den Umgang mit schwierigen Zielgruppen zu verständigen. Einzelne Träger berichteten außerdem von kurzfristigen Absagen vonseiten der Veranstalter, was die Träger vor größere Schwierigkeiten stellt, da sie dann bereits Ressourcen in die Vorbereitung investiert und ihre zeitliche Planung darauf abgestimmt haben. Hier sollte das Programm bei den Auftraggebern auf eine stärkere Verbindlichkeit der gebuchten Fortbildungen drängen. Ferner wären einheitliche Informationen und Materialien zur Literatur, den Argumentationshilfen oder den Ansprechpartnern hilfreich und würden darüber hinaus die „Corporate Identity“ des Programms stärken.

4.4 Qualität aus Teilnehmersicht

Die Bedeutsamkeit der Seminarinhalte für das eigene Handeln und die Zufriedenheit mit der Gestaltung und dem Ablauf des Seminars können als zentrale Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen gelten:

„Bestimmte Reize lassen das Herz höher schlagen, beschleunigen den Puls und machen uns damit bereiter, sie 'mit allen Sinnen' aufzunehmen und zu behalten.“⁵⁰

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind und die Bildungsbausteine bei den Zielgruppen gut durchführbar sind, ist es nach dem von uns vertretenen Konzept einer theoriegeleiteten Evaluation sinnvoll, Analysen zur Wirksamkeit im engeren Sinne durchzuführen.⁵¹

Die Bewertung der Akzeptanz stützt sich auf die Auswertung der dreiseitigen Evaluationsbögen, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Ende der jeweiligen Veranstaltung ausgefüllt wurden. Die Auswertung der Evaluationsbögen gibt zunächst einen Überblick über den aktuellen Stand der Programmumsetzung und zeigt, inwieweit das Fortbildungsprogramm in seiner jetzigen Form bereits über gute Voraussetzungen zur Erreichung der Programmziele verfügt. Ferner lassen sich Bildungsbausteine mit besonders guten Wirkungsvoraussetzungen sowie Bildungsbausteine mit eher ungünstigen Wirkungsvoraussetzungen identifizieren.

4.4.1 Beschreibung der Stichprobe und Überblick über das Fortbildungsprogramms

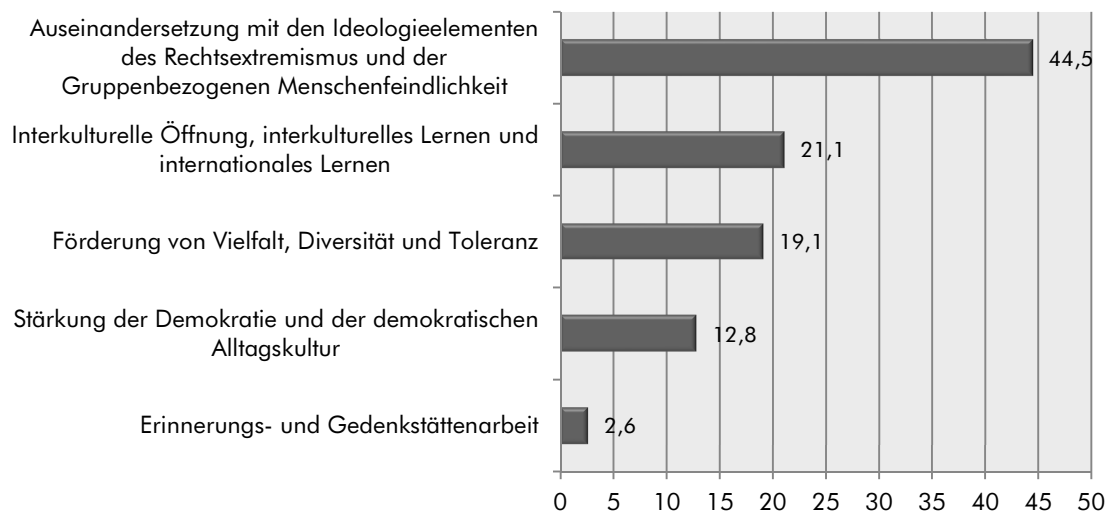
Die nachfolgenden Analysen basieren auf 3.212 Evaluationsbögen aus 250 Fortbildungsveranstaltungen, die in der Zeit vom 11.09.2013 bis zum 15.11.2014 durchgeführt wurden. Da der Evaluationsbogen in allen Veranstaltungen ausgefüllt wurde, ermöglicht die Datenauswertung einen vollständigen Überblick über das Fortbildungsprogramm in dem genannten Zeitraum. Abbildung 2 zeigt, dass die Auseinandersetzung mit Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit einen Schwerpunkt des Fortbildungsprogramms bildet (44,5 % der Teilnehmenden). Mit rund 21 % bzw. rund 19 % der Teilnehmenden sind „interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ sowie die „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ ebenfalls wichtige Themen. Einen geringeren Stellenwert haben demgegenüber die Themen „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ (knapp 13 % der Teilnehmenden) sowie „Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit“ (2,6 % der Teilnehmenden).

⁵⁰ Vgl. Markowitsch, Hans J.; Welzer, Harald (2005): Das autobiographische Gedächtnis. Hirnorganische Grundlagen und bisoziale Entwicklung. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 67. Vgl. hierzu auch Csikszentmihalyi, Mihaly; Schiefele, Ulrich (1993): Die Qualität des Erlebens und der Prozeß des Lernens. In Zeitschrift für Pädagogik, 39(2), S. 207-221 sowie Hüther, Gerald (2010): Lernen mit Begeisterung. Ein Gespräch mit Prof. Dr. Gerald Hüther. In: Television 23(1), S. 4-5.

⁵¹ Vgl. Chen, Huey-T (2010): The bottom-up approach to integrative validity: A new perspective for program evaluation. Evaluation and Program Planning, 33(3), S. 205-214 sowie Chen, Huey-T (2012): Theory-driven evaluation: Conceptual framework, application and advancement. In: Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf; Heitmeyer, Wilhelm (Hg.): Evaluation von Programmen und Projekten für eine demokratische Kultur. Wiesbaden: Springer VS.

Abbildung 2: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsthemen

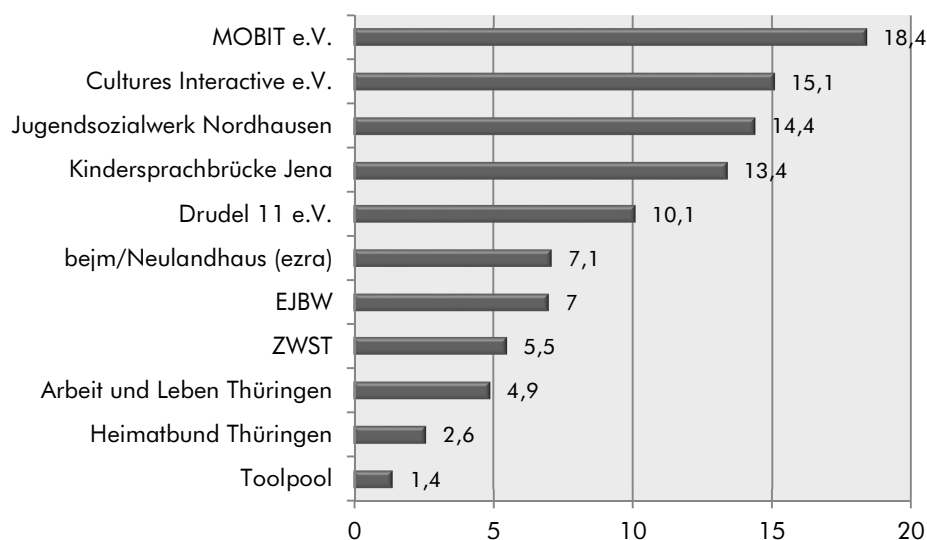
Angaben in Prozent der gültigen Angaben [n = 3.212]



Aufgrund der Nachfrageunterschiede bei den einzelnen Themen kommen auch die verschiedenen Fortbildungsanbieter unterschiedlich stark zum Zuge. So haben 71,4 % der Fortbildungsteilnehmer/innen an den Veranstaltungen von MOBIT, Cultures Interactive, dem Jugendsozialwerk Nordhausen, der Kindersprachbrücke Jena und Drudel 11 teilgenommen. Die anderen 28,6% der Fortbildungsteilnehmer/innen haben Veranstaltungen von bejm/Neulandhaus (ezra), EJBW, ZWST, Arbeit und Leben Thüringen, Heimatbund Thüringen und Toolpool besucht.

Abbildung 3: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsanbieter

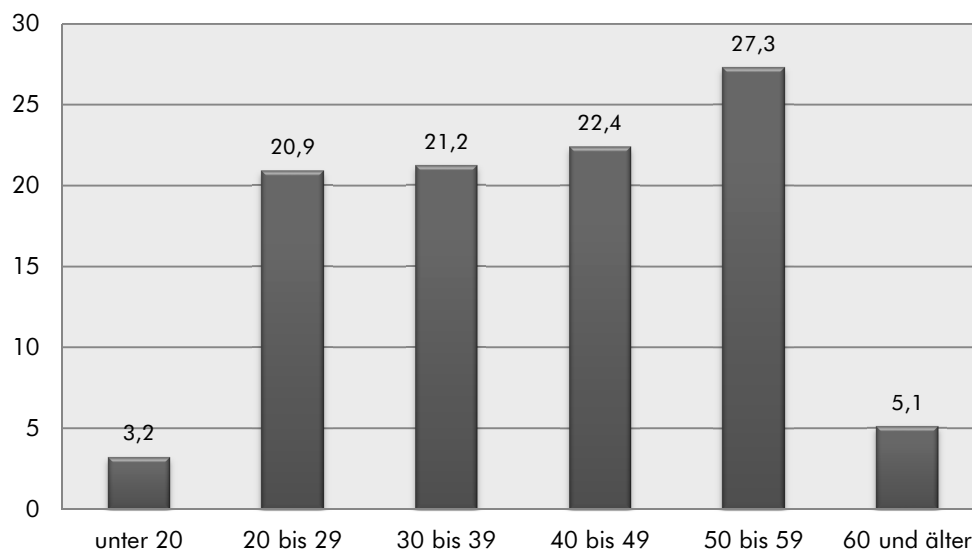
Angaben in Prozent der gültigen Angaben [n = 3.212]



Die Altersgruppen der unter 20-Jährigen und der über 60-Jährigen sind unter den Fortbildungsteilnehmern relativ schwach vertreten. Da sich das Angebot vorwiegend an Fachkräfte richtet, ist dies allerdings auch nicht verwunderlich. Die Altersgruppen der 20- bis unter 20-Jährigen, der 30- bis unter 40-Jährigen und der 40- bis unter 50-Jährigen sind recht gleichmäßig vertreten. Ein gewisser Schwerpunkt zeigt sich bei der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen. Insgesamt werden aber alle Altersgruppen der Personen im berufsfähigen Alter gut erreicht. Der Altersdurchschnitt beträgt 41,1 Jahre.

Abbildung 4: Alter der Teilnehmer/innen

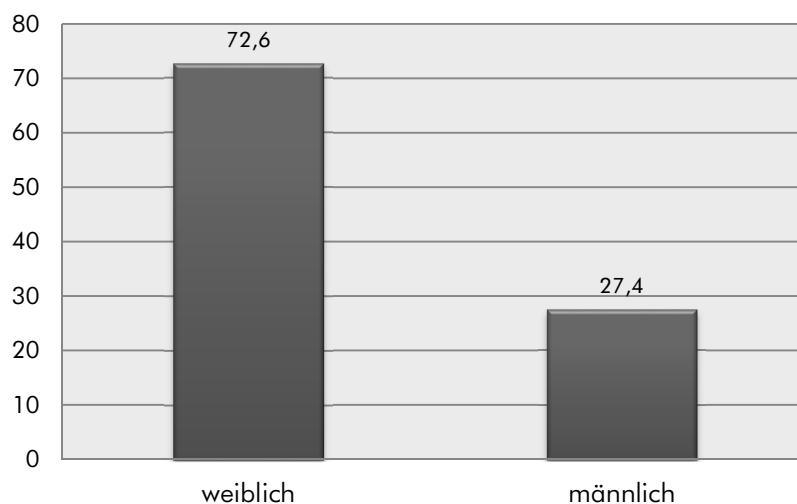
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 2.741]



Die Zusammensetzung der Teilnehmer nach Geschlecht ist jedoch recht ungleich. Fast 73 % der Teilnehmer sind weiblich und nur gut 27 % der Teilnehmer sind männlich.

Abbildung 5: Geschlecht der Teilnehmer/innen

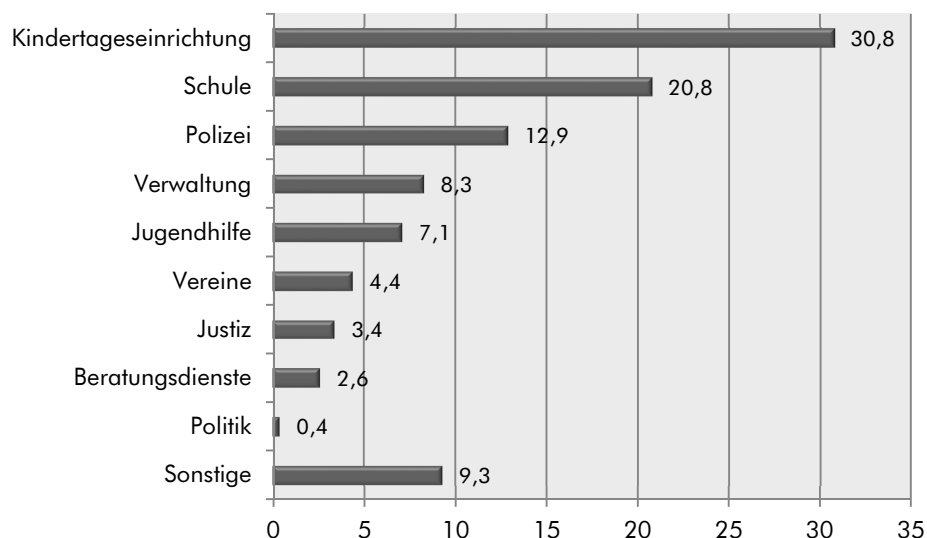
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 3.024]



Die ungleiche Verteilung der Geschlechter unter den Teilnehmern resultiert offenbar aus der unterschiedlich starken Nachfrage aus verschiedenen Institutionen. So stellen Kindertageseinrichtungen und Schulen mehr als die Hälfte (51,6 %) aller Teilnehmer/innen.

Abbildung 6: Zugehörigkeit der Teilnehmer/innen zu einer Berufsgruppe

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 2.886]



Ein etwas anderes Bild ergibt sich, wenn man die Zahl der Teilnehmer/innen aus den verschiedenen Berufsgruppen mit der Gesamtzahl der Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppe in Beziehung setzt. So sind in Thüringen 13.238 Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen tätig.⁵² Bis zum 15.11.2014 hatten davon 888 (6,7 %) eine Fortbildungsveranstaltung im Rahmen des Thüringer Landesprogramms besucht. Von den 3.458 im Bereich der Thüringer Jugendhilfe tätigen Personen⁵³ waren es 204 (5,9 %), und von den 17.683 Thüringer Lehrerinnen und Lehrern⁵⁴ hatten 600 eine Fortbildungsveranstaltung besucht (3,4 %). Ferner sind in Thüringen ca. 7.700 Polizeibeamte tätig.⁵⁵ Davon hatten 373 (4,8 %) eine Fortbildungsveranstaltung besucht. Zieht man als Referenzgröße für den Bereich der Verwaltung die 98.722 Personen, die in Thüringen im unmittelbaren öffentlichen Dienst tätig sind, heran,⁵⁶ dann ergibt sich bei einer Gesamtzahl von 240 Fortbildungsteilnehmern ein Anteil von 0,2 %. Für die anderen Berufsgruppen aus Abbildung 6 konnten keine zuverlässigen Zahlen zur Gesamtgröße ermittelt werden.

Ferner fällt auf, dass sich rund 9 % der Teilnehmer/innen nicht den vorgegebenen Berufsgruppen zuordnen konnten. Unter den sonstigen Berufsgruppen sind Personen aus dem Bereich „Weiterbildung/Fortbildung/Bildungsarbeit“ sowie Studierende mit 50 bzw. mit 40 Nen-

⁵² Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik, Zahl aus 2013.

⁵³ Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik, Zahl aus 2010.

⁵⁴ Quelle: Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Zahl aus 2013/2014.

⁵⁵ Quelle: Thüringer Allgemeine, Zahl aus 2011.

⁵⁶ Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik, Zahl aus 2010.

nungen am stärksten vertreten. Mehr als zehnmal wurden aber auch die Bereiche „Jugend(sozial)arbeit“, „Alten- und Behindertenpflege“, „freiwilliges soziales Jahr“, „Ehrenamt“ sowie „in Ausbildung“ genannt. Mit Blick auf die zukünftige Veranstaltungsplanung ist der Bereich der Alten- und Behindertenpflege besonders interessant. So haben uns Interviewpartner aus Wohlfahrtsverbänden in einem anderen Zusammenhang darauf hingewiesen, dass es im stationären und im mobilen Altenpflegebereich immer schwieriger wird, einheimische Fachkräfte zu finden. Deshalb würden verstärkt Fachkräfte mit einem Migrationshintergrund eingestellt, die dann oft mit Vorurteilen der zu Pflegenden oder ihrer Angehörigen konfrontiert würden. Deshalb sollte überlegt werden, auf diese Problematik ausgerichtete Seminare für Pflegekräfte anzubieten.

Tabelle 3: Zugehörigkeiten der Teilnehmer/innen zu einer sonstigen Berufsgruppe

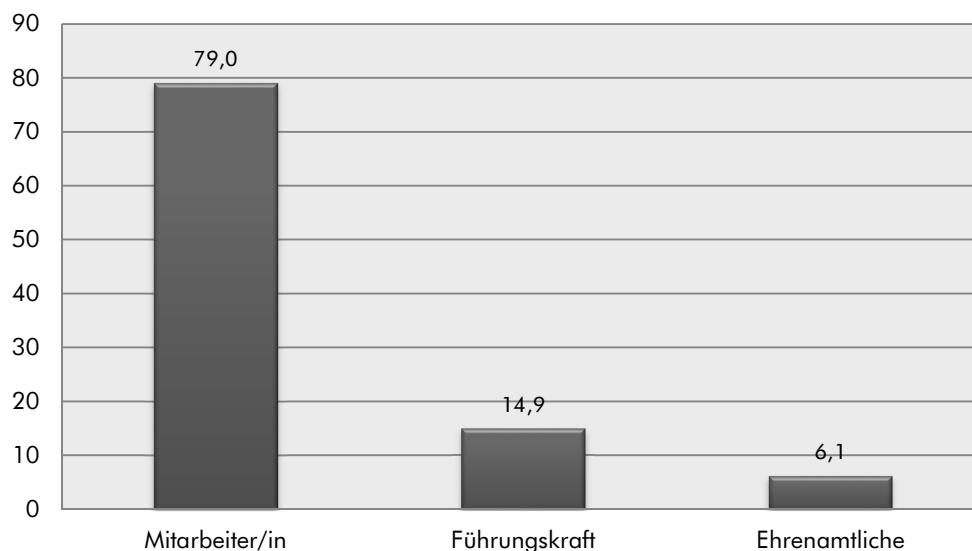
Lfd. Nr.	Berufsgruppe/Tätigkeitsbereich	Häufigkeit	Prozent
1	Weiterbildung/Fortbildung/Bildungsarbeit	50	17,0
2	Student	40	13,6
3	Jugend(sozial)arbeit	22	7,5
4	Alten- und Behindertenpflege	17	5,8
5	Freiwilliges soziales Jahr	17	5,8
6	Ehrenamt	13	4,4
7	In Ausbildung	12	4,1
8	Bundesfreiwilligendienst	6	2,0
9	Gedenkstätte	6	2,0
10	Jobcenter	6	2,0
11	Krankenhaus	6	2,0
12	Sicherheitsdienst	6	2,0
13	Medien/Medienarbeit	6	2,0
14	Caritas	5	1,7
15	Kirche	5	1,7
16	Rentner	5	1,7
17	Schüler	5	1,7
18	Selbstständige	5	1,7
19	Sozialarbeit	5	1,7
20	Wissenschaft	5	1,7
21	Kulturarbeit/Literatur	5	1,7
22	Integrationsbeauftragte	4	1,4
23	Sport	4	1,4
24	Verbandsarbeit	4	1,4
25	Vermieter	4	1,4
26	Wirtschaft	4	1,4
27	Kindersozialarbeit	3	1,0
28	Medizin	3	1,0
29	Therapeut	3	1,0

Lfd. Nr.	Berufsgruppe/Tätigkeitsbereich	Häufigkeit	Prozent
30	Arbeiter	2	0,7
31	Arbeitssuchend	2	0,7
32	Immobilien	2	0,7
33	Architekt	1	0,3
34	Ausbilder	1	0,3
35	Betreuungsdienst	1	0,3
36	Bibliothek	1	0,3
37	Bundeswehr	1	0,3
38	Elektronik	1	0,3
39	Elternarbeit	1	0,3
40	Fahrdienst	1	0,3
41	Freizeitarbeit	1	0,3
42	Genossenschaft	1	0,3
43	Stiftung	1	0,3
44	Verfassungsschutz	1	0,3
Gesamt		294	100,0

Die meisten Teilnehmenden sind in ihren Einrichtungen als Mitarbeiter tätig, knapp 15 % arbeiten als Führungskräfte und lediglich 6 % sind als Ehrenamtliche tätig.

Abbildung 7: Beruflicher Status der Teilnehmer/innen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 2.490]

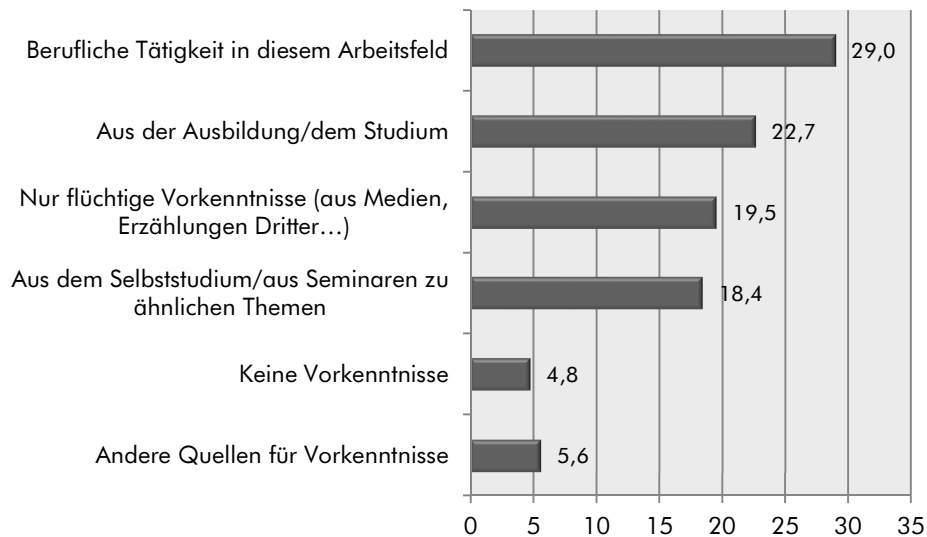


Knapp 5 % der Teilnehmenden hatten keine Vorkenntnisse zum Seminarthema. Am häufigsten wurde angegeben, dass Vorkenntnisse im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit erworben wurden. Weitere relevante Quellen für (flüchtige) Vorkenntnisse waren Ausbildung und

Studium, die Medien oder Erzählungen Dritter sowie das Selbststudium und Seminare zu ähnlichen Themen.

Abbildung 8: Quellen für Vorkenntnisse zum Seminarthema

Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent aller gültigen Antworten [n = 4.281]



Darüber hinaus wurden noch zahlreiche andere Quellen für Vorkenntnisse zum Seminarthema genannt. In einigen Fällen überschneiden sich diese offenen Nennungen allerdings mit den vorgegebenen Kategorien.

Tabelle 4: Andere Quellen für Vorkenntnisse zum Seminarthema

Lfd. Nr.	Quellen für Vorkenntnisse	Häufigkeit	Prozent
1	Weiterbildung/Fortbildung	48	24,5
2	Arbeitszusammenhang/berufliches Umfeld	27	13,8
3	Persönliches Interesse	26	13,3
4	Persönliches/familiäres Umfeld	26	13,3
5	Ehrenamtliche Tätigkeit	14	7,1
6	Schule	10	5,1
7	Alltägliches Verständnis	7	3,6
8	Allgemeine Erfahrungen/Lebenserfahrung	7	3,6
9	Literatur	5	2,6
10	Sport	5	2,6
11	Kinder	4	2,0
12	Medien	4	2,0
13	Auslandserfahrung	2	1,0
14	Gruppe „Offene Arbeit“	2	1,0
15	Internet	2	1,0
16	Migrationshintergrund	2	1,0

Lfd. Nr.	Quellen für Vorkenntnisse	Häufigkeit	Prozent
17	Opfer rechter Gewalt	2	1,0
18	Politische Arbeit	2	1,0
19	Arbeit zu Inklusion	1	0,5
	Gesamt	196	100,0

Die vielfältigen Gründe für die Teilnahme am Seminar wurden mit einer offenen Frage erfasst. Am häufigsten (mehr als einhundertmal) wurden persönliches und berufliches Interesse, der Wunsch nach Fort- und Weiterbildung, eine Teilnahmepflicht, das Anliegen der Prävention von Rechtsextremismus sowie das Angebot vom Arbeitgeber oder Vorgesetzten als Teilnahmegrund genannt.

Tabelle 5: Gründe für die Teilnahme am Seminar

Lfd. Nr.	Teilnahmegrund	Häufigkeit	Prozent
1	Persönliches Interesse	544	21,4
2	Berufliches Interesse	425	16,7
3	Fortbildung/Weiterbildung	361	14,2
4	Teilnahmepflicht	333	13,1
5	Prävention von Rechtsextremismus	162	6,4
6	Angebot vom Arbeitgeber/Vorgesetzten	135	5,3
7	Aktualisierung des eigenen Wissensstands	73	2,9
8	Inhouse-Seminar/Fachtag/Klausurtag	67	2,6
9	Interkulturelles Verständnis aufbauen	47	1,8
10	Prävention in der Jugendsozialarbeit	29	1,1
11	Präventionsarbeit (sonstige Formen)	24	0,9
12	Berufliche Erfahrung mit rechten Einstellungen	21	0,8
13	Kindersozialarbeit	21	0,8
14	Fortbildung/Weiterbildung an der Schule	20	0,8
15	Schulsozialarbeit	15	0,6
16	Demokratiebildung/politische Bildung	15	0,6
17	Elternarbeit	14	0,5
18	Jugend(sozial)arbeit	14	0,5
19	Bildung zu Inklusion	13	0,5
20	Erlernen von (Gegen-) Argumenten	12	0,5
21	Schulprobleme allgemein	12	0,5
22	Handlungsstrategien	12	0,5
23	Aufklärung über Rechtsextremismus	11	0,4
24	Hintergrundwissen	11	0,4
25	Beratungstätigkeit allgemein	9	0,4
26	Bildung zu Diversität	9	0,4
27	Aktueller Bezug	8	0,3

Lfd. Nr.	Teilnahmegrund	Häufigkeit	Prozent
28	Migrationsberatung/Arbeit mit Migranten	8	0,3
29	Handlungsstrategien im Umgang mit Migranten	7	0,3
30	Sozialarbeit mit Migranten	7	0,3
31	Empfehlung des Seminars	6	0,2
32	Geschichtsinteresse	6	0,2
33	Handlungsstrategien gegen Rechtsextremismus	6	0,2
34	Abbau von Vorurteilen	5	0,2
35	Bedarf nach Aufklärung	5	0,2
36	Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	5	0,2
37	Praxistipps	5	0,2
38	Verbesserung der Beratungstätigkeit allgemein	5	0,2
39	Erlernen von Praktiken zur Anerkennung	4	0,2
40	Kita-Sozialproblem	4	0,2
41	Konfliktberatung/-lösung	4	0,2
42	Schulproblem mit Rechtsextremismus/Hilflosigkeit bei Begegnung mit rechten Schülern	4	0,2
43	Erfahrungsaustausch	3	0,1
44	Geschichtsbildung	3	0,1
45	Sicherheit an der Schule	3	0,1
46	Wissenserweiterung	3	0,1
47	Qualitätsmanagement	3	0,1
48	Aggressionen in der Kindereinrichtung	2	0,1
49	Arbeit mit rechten Eltern	2	0,1
50	Besondere Wichtigkeit	2	0,1
51	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)	2	0,1
52	Hintergrundwissen zum Rechtsextremismus	2	0,1
53	Interesse an Demokratie	2	0,1
54	Konfliktmanagement	2	0,1
55	Opferberatung/-hilfe	2	0,1
56	Persönliche Erfahrung mit rechten Einstellungen	2	0,1
57	Stadtproblem	2	0,1
58	Vorurteile abbauen	2	0,1
59	Wahlergebnis NPD	2	0,1
60	Anregung für präv. Schulsozialarbeit	1	0,0
61	Anregungen für präv. Jugendsozialarbeit	1	0,0
62	Anti-Diskriminierung	1	0,0
63	Arbeit mit ausländischen Eltern	1	0,0
64	Beratungstätigkeit gegen Rechtsextremismus	1	0,0

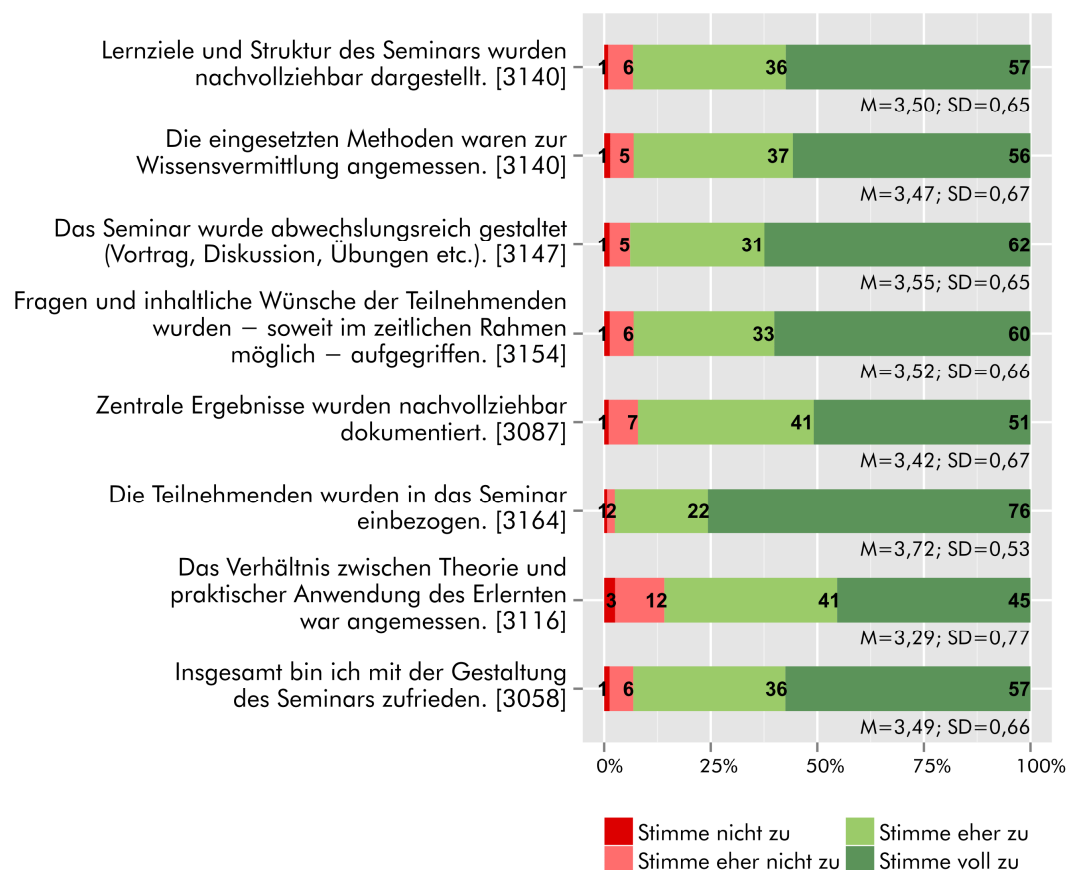
Lfd. Nr.	Teilnahmegrund	Häufigkeit	Prozent
65	Fallbeispiele/Praxisbezug	1	0,0
66	Kundenarbeit	1	0,0
67	Politisches Interesse	1	0,0
68	Sozialarbeit mit Rechten	1	0,0
69	Studium	1	0,0
70	Teamarbeit	1	0,0
	Gesamt	2548	100,0

4.4.2 Gesamtbewertung der Fortbildungsveranstaltungen

Die inhaltlichen Fragen im Evaluationsbogen beziehen sich auf die Seminargestaltung, die Seminarinhalte, die Informationen, Materialien und Medien sowie den Gesamteindruck. Im Hinblick auf die Seminargestaltung äußerten sich die Befragten zu den meisten der abgefragten Aspekte positiv (zwischen 92 % und 97 % Zustimmung) und auch bei der Gesamtbewertung war die Zustimmung mit 93 % sehr hoch. Kritischer wurde aber das Verhältnis zwischen Theorie und praktischer Anwendung des Gelernten bewertet. Der Aussage, dass dieses Verhältnis angemessen war, stimmten immerhin 15 % der Befragten nicht zu.

Abbildung 9: Bewertung der Seminargestaltung

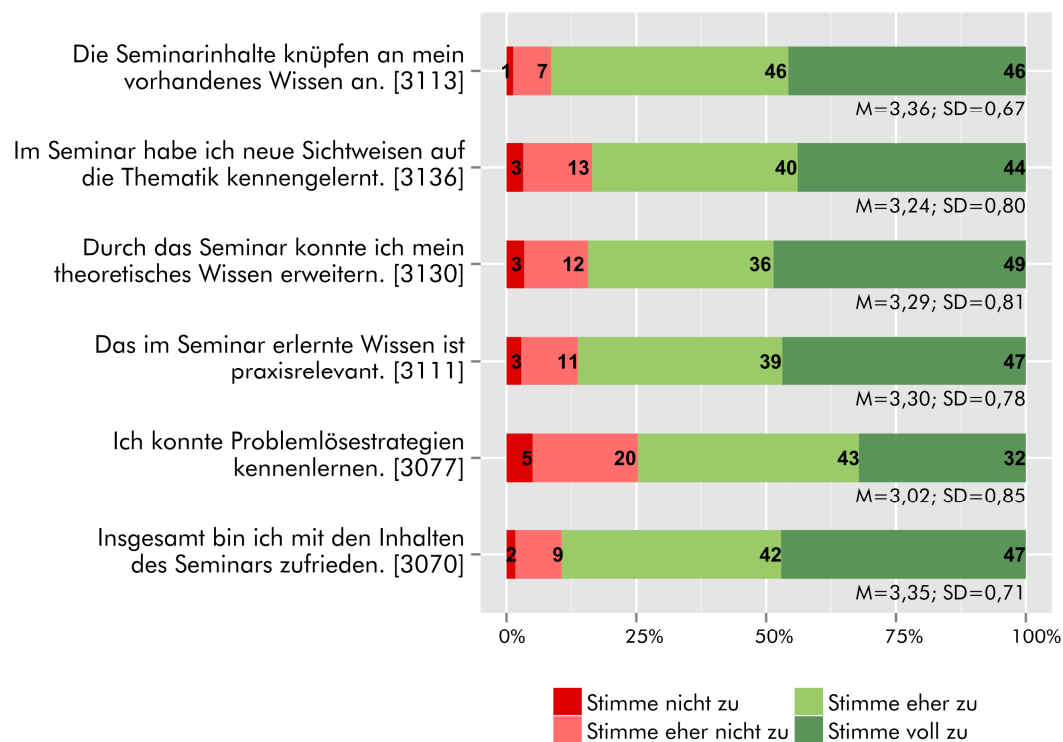
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Die Seminarinhalte wurden etwas kritischer bewertet als die Seminargestaltung. Aber immerhin 89 % der Befragten waren mit den Seminarinhalten insgesamt zufrieden. 92 % waren der Ansicht, dass das Seminar an das vorhandene Wissen angeknüpft hat, 84 % gaben an, neue Sichtweisen auf die Thematik kennengelernt zu haben, 85 % konnten ihr theoretisches Wissen erweitern und 86 % hielten das erlernte Wissen für praxisrelevant. Allerdings stimmte immerhin $\frac{1}{4}$ der Teilnehmer/innen der Aussage „Ich konnte Problemlösestrategien kennenlernen“ nicht zu.

Abbildung 10: Bewertung der Seminarinhalte

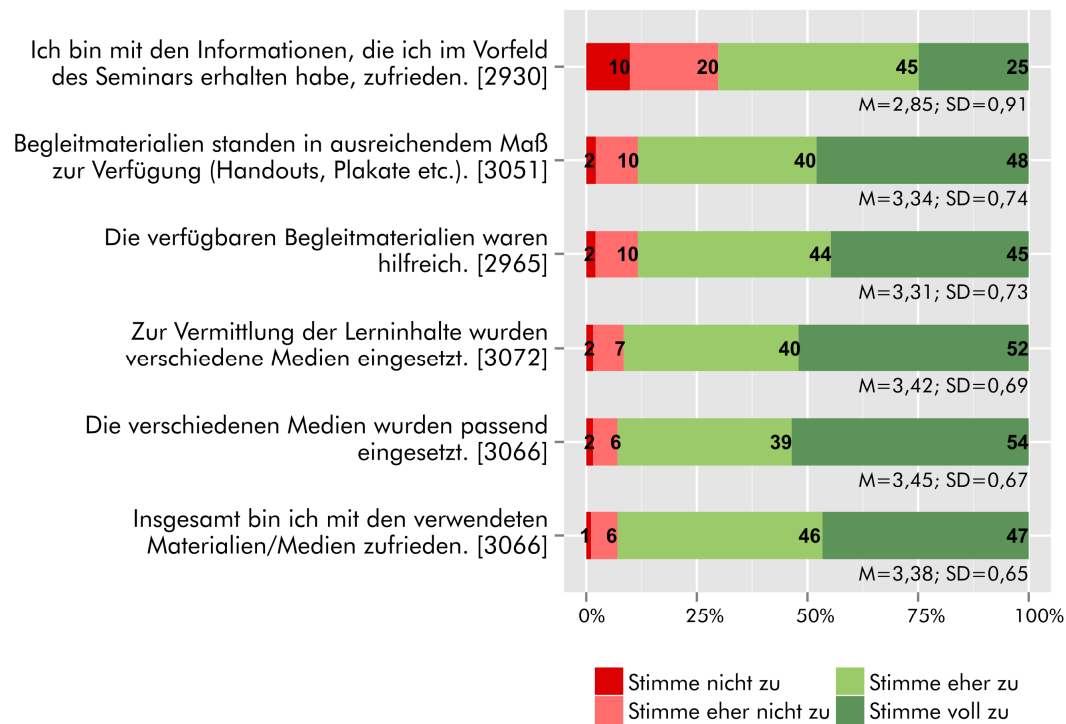
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Auch mit den verwendeten Materialien und Medien waren 93 % der Teilnehmer/innen zufrieden. Die Zustimmungsraten schwanken bei den einzelnen Aspekten mit einer Ausnahme zwischen 88 % und 92 %. Die Ausnahme sind die Informationen im Vorfeld des Seminars. Mit diesen Informationen waren 30 % der Befragten nicht zufrieden.

Abbildung 11: Bewertung der Informationen, Materialien und Medien

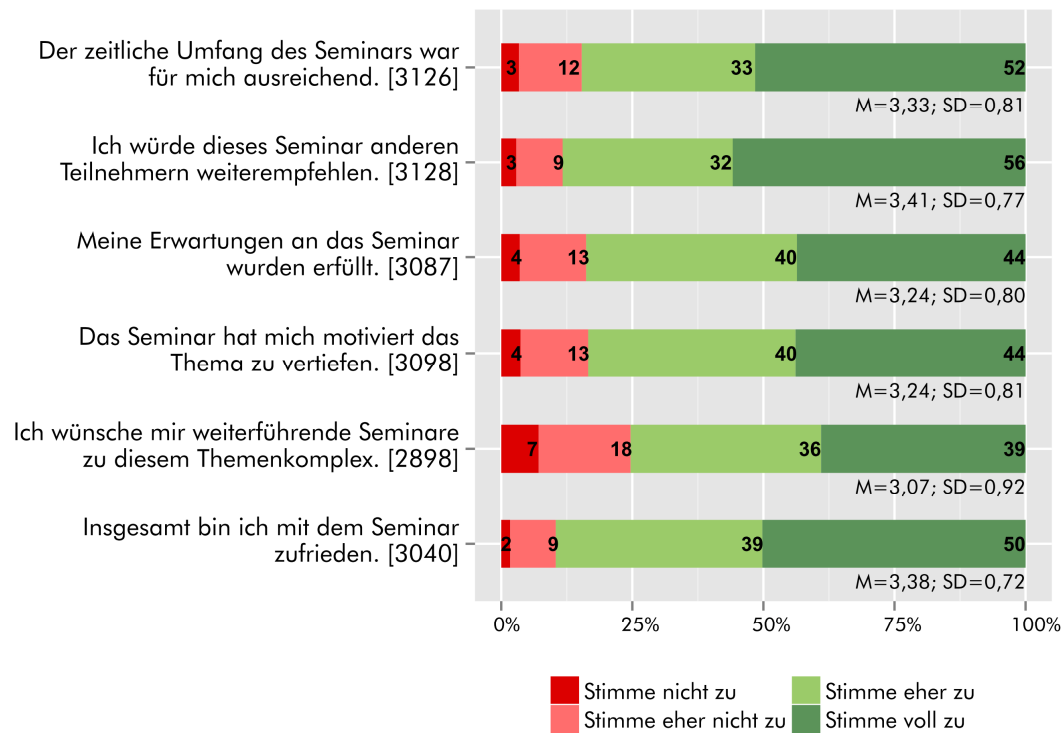
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Insgesamt waren 89 % der Teilnehmer/innen mit dem Seminar zufrieden. 85 % hielten den zeitlichen Umfang für ausreichend, 88 % würden das besuchte Seminar weiterempfehlen, 84 % gaben an, dass das Seminar ihre Erwartungen erfüllt hat und ebenfalls 84 % wurden durch das Seminar motiviert, das Thema zu vertiefen. Allerdings wünschte sich ¼ der Teilnehmer/innen keine weiterführenden Seminare zum Thema.

Abbildung 12: Gesamtbewertung

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich weiterführende Seminare zum jeweiligen Themenkomplex wünschten, interessierten sich jeweils mehr als 20 für Fallbeispiele und Praxisbezug, die rechte Szene, Argumentationsstrategien und Argumentationstraining, Handlungsstrategien, Elternarbeit sowie für den Aspekt der Interkultur. Bei diesen häufig genannten Aspekten fällt auf, dass die Praxisnähe einen großen Stellenwert einnimmt.

Tabelle 6: Interessierende Aspekte bei weiterführenden Veranstaltungen zum Themenkomplex

Lfd. Nr.	Interessierender Aspekt	Häufigkeit	Prozent
1	Fallbeispiele/Praxisbezug	124	19,4
2	Rechte Szene	108	16,9
3	Argumentationsstrategien/-training	77	12,0
4	Handlungsstrategien	68	10,6
5	Elternarbeit	24	3,8
6	Interkultur	23	3,6
7	Konfliktmanagement	18	2,8
8	Demokratie/Demokratiebildung	14	2,2
9	Aktualisierung des eigenen Wissensstands	12	1,9
10	Inklusion	10	1,6
11	Rechtliche/Gesetzliche Grundlagen	10	1,6
12	Erfahrungsaustausch	9	1,4

Lfd. Nr.	Interessierender Aspekt	Häufigkeit	Prozent
13	Teammanagement	9	1,4
14	Kommunikationsmanagement	8	1,3
15	Kindersozialarbeit	7	1,1
16	Polizeiarbeit/-akzeptanz	7	1,1
17	Rollenspiele	7	1,1
18	Deeskalation	6	0,9
19	Diversität	6	0,9
20	GMF	5	0,8
21	Interventionsmaßnahmen	5	0,8
22	Jugend(sozial)arbeit	5	0,8
23	Politik/Gesellschaftlicher Zusammenhang	5	0,8
24	Opferberatung/-hilfe	4	0,6
25	Vorurteile abbauen	4	0,6
26	Anti-Diskriminierung	3	0,5
27	Diskriminierung	3	0,5
28	Linke Kultur	3	0,5
29	Mobbing	3	0,5
30	Praxis(-beispiele) vertiefen	3	0,5
31	Vertiefung	3	0,5
32	Anerkennung/Wertschätzung	2	0,3
33	Antidiskriminierende Bildungsarbeit	2	0,3
34	Aussteiger	2	0,3
35	Beratungsangebot	2	0,3
36	Fördermaßnahmen	2	0,3
37	Integration	2	0,3
38	Islam	2	0,3
39	Methoden	2	0,3
40	Rassismus	2	0,3
41	Rechte in der Politik	2	0,3
42	Religionsvielfalt	2	0,3
43	Schulsozialarbeit	2	0,3
44	Toleranz	2	0,3
45	Abgrenzung Rechts-/Linksradikalismus	1	0,2
46	Aggressionen	1	0,2
47	Coping-Strategien	1	0,2
48	Drogen	1	0,2
49	Erfahrung von Ausländern	1	0,2
50	Flüchtlingspolitik	1	0,2
51	Fördermöglichkeiten	1	0,2
52	Gewalt	1	0,2
53	Gruppenarbeit	1	0,2

Lfd. Nr.	Interessierender Aspekt	Häufigkeit	Prozent
54	Kriminalität	1	0,2
55	Migration	1	0,2
56	Neue Methoden kennen lernen	1	0,2
57	Normen und Werte	1	0,2
58	Prävention Rechts(-extremismus)	1	0,2
59	Rationalisierung	1	0,2
60	Reflexionsarbeit	1	0,2
61	Rolle der Frau	1	0,2
62	Schülerarbeit	1	0,2
63	Sozialarbeit mit Migranten	1	0,2
64	Täter	1	0,2
65	Teilnahmemöglichkeiten von Kindern	1	0,2
Gesamt		640	100,0

Auch auf die offene Frage, was am Seminar besonders gut gefallen hat, wurden am häufigsten Fallbeispiele und ein Praxisbezug genannt. Auch die Kompetenz der Referenten, die Diskussionen, die Atmosphäre, der abwechslungsreiche Ablauf, der Erfahrungsaustausch, die Gruppenarbeit, die Einbindung der Teilnehmer, die Gestaltung des Seminars, die Präsentationen, die Methoden und die Methodenvielfalt, die Informationen zu rechten Symbolen sowie der Informationsgehalt wurden oft (mehr als fünfzigmal) gelobt.

Tabelle 7: Positive Aspekte der Fortbildungsveranstaltungen

Lfd. Nr.	Positiver Aspekt	Häufigkeit	Prozent
1	Fallbeispiele/Praxisbezug	265	13,5
2	Kompetente Referenten	187	9,6
3	Diskussion	154	7,9
4	Atmosphäre	126	6,4
5	Abwechslungsreich	123	6,3
6	Erfahrungsaustausch	97	5,0
7	Gruppenarbeit	96	4,9
8	Einbindung der Teilnehmer	91	4,7
9	Gestaltung des Seminars	89	4,6
10	Präsentationen	84	4,3
11	Methoden/Methodenvielfalt	79	4,0
12	Informationen zu rechten Symbolen	72	3,7
13	Informativ	57	2,9
14	Anschauliche Darstellung	54	2,8
15	Einsatz von Medien	44	2,2
16	Offenheit	41	2,1
17	Verknüpfung von Theorie und Praxis	41	2,1

Lfd. Nr.	Positiver Aspekt	Häufigkeit	Prozent
18	Perspektivwechsel/neue Sichtweise	34	1,7
19	Wissensvermittlung/Aufklärung	37	1,9
20	Aufklärung zur rechten Szene	26	1,3
21	Referentenwechsel	18	0,9
22	Rollenspiele	10	0,5
23	Spiele	9	0,5
24	Theorie	9	0,5
25	Themen	8	0,4
26	Kompetente Moderation	15	0,8
27	Zeitmanagement	8	0,4
28	Aktueller Bezug	7	0,4
29	Aktualisierung des eigenen Wissensstands	6	0,3
30	Angebot von Lösungsansätzen/Handlungsstrategien	7	0,4
31	Rolle der Frau	6	0,3
32	Vertiefung	5	0,3
33	Diversität	4	0,2
34	Kleiderkoffer	4	0,2
35	Seminareinstieg/Aufwärmspiele/Vorstellungsrunde	6	0,3
36	Anerkennung/Wertschätzung	3	0,2
37	Argumentationsstrategien/-training	2	0,1
38	Aufbau/Struktur/Ablauf	6	0,3
39	Elternfragebogen	2	0,1
40	Schlussfolgerung am Ende	2	0,1
41	Auseinandersetzung mit Vorurteilen	2	0,1
42	4-Phasenmodell	1	0,1
43	Diamantübung	1	0,1
44	Interkultureller Austausch	1	0,1
45	Einzelne Themen: Konfliktberatung/-lösung, rechte Musik, Gewalt, Demokratie, Opfer, Jugendkulturen, gesetzliche Grundlagen	11	0,6
46	Material	1	0,1
47	Schlagfertigkeit	1	0,1
48	Situative Anpassung	1	0,1
49	Stufenplan	1	0,1
50	Theorieentwicklung	1	0,1
51	Viele Pausen	1	0,1
Gesamt		1956	100,0

Auch der häufigste Hinweis an die Veranstalter bezieht sich wieder auf die Praxis und die Praxisbeispiele. Neben der Anregung, die praxisnahen Aspekte zu vertiefen wurde der Wunsch nach mehr Zeit, einer Fortsetzung und einer besseren Abstimmung auf die anwesenden Zielgruppen häufig (mehr als zwanzigmal) genannt.

Tabelle 8: Hinweise, Bemerkungen oder Anregungen an die Veranstalter

Lfd. Nr.	Hinweis, Bemerkung, Anregung	Häufigkeit	Prozent
1	Praxis(-beispiele) vertiefen	105	24,0
2	Mehr Zeit einplanen	49	11,2
3	Fortsetzung gewünscht	33	7,6
4	Auf anwesende Zielgruppen abstimmen	24	5,5
5	Thema vertiefen	19	4,3
6	Handouts	18	4,1
7	Zwischenmahlzeit/Getränke anbieten	14	3,2
8	Mehr Diskussion einplanen	13	3,0
9	Bessere Strukturierung des Seminars	11	2,5
10	Vorab Ziel kommunizieren	10	2,3
11	Weniger Theorie einplanen	9	2,1
12	Angebote für Jugendliche/Kinder machen	8	1,8
13	Größerer Raum gewünscht	8	1,8
14	Vorträge/Präsentationen kürzen	8	1,8
15	Auswertungsbogen zu lang/unübersichtlich	7	1,6
16	Bessere Präsentation	6	1,4
17	Ablaufplan vorab versenden	5	1,1
18	Einbindung in Schul-Lehrpläne	5	1,1
19	Erfahrungen der Teilnehmer einbeziehen	5	1,1
20	Lösungsansätze anbieten	5	1,1
21	Mehr Film und Bild	5	1,1
22	Mehr Methodenvielfalt	5	1,1
23	Bessere Diskussionsführung	4	0,9
24	Handlungsstrategien vertiefen	4	0,9
25	Kein Angebot am Freitag	4	0,9
26	Regionaler Bezug fehlt	4	0,9
27	Stärkerer Bezug zu Aktuellem	4	0,9
28	Akzeptanz verschiedener Meinungen unter den Teilnehmern	3	0,7
29	Linke Szene vertiefen	3	0,7
30	Mehr Bewegung im Seminar	3	0,7
31	Mehr Pausen	3	0,7
32	Statistik einbeziehen	3	0,7
33	Lauter vortragen	3	0,7
34	Teilnehmer einbeziehen	3	0,7
35	Aussteiger einladen	2	0,5
36	Betroffene einladen	2	0,5
37	Langsamer und deutlicher sprechen	2	0,5
38	Literaturhinweise	2	0,5
39	Nicht nur Rechts beleuchten	2	0,5
40	Rechtsextremismus vertiefen	2	0,5

Lfd. Nr.	Hinweis, Bemerkung, Anregung	Häufigkeit	Prozent
41	Thema Kultur	2	0,5
42	Thema Migration	2	0,5
43	Vorkenntnisse abfragen	2	0,5
44	Weniger Zeit einplanen	2	0,5
45	Zu einseitige Betrachtungsweise	2	0,5
46	Zu kompliziert dargestellt	2	0,5
	Gesamt	437	100,0

Die Hinweise, Bemerkungen und Anregungen an das Fortbildungsprogramm überschneiden sich zum Teil mit den oben dargestellten Hinweisen. Auch hier wurde häufig der Wunsch nach einer Fortsetzung der Beschäftigung mit dem Thema geäußert. Ferner wurde die Anregung für eine Aufklärung in Sozial und Bildungseinrichtungen und eine vertiefte Auseinandersetzung mit der linken Szene gegeben. Zehnmal wurde angeregt, den Bekanntheitsgrad des Fortbildungsprogramms zu verstärken und ebenfalls zehnmal wurde dafür plädiert, die Finanzierung der Veranstaltungen auch weiterhin zu ermöglichen.

Tabelle 9: Hinweise, Bemerkungen oder Anregungen an das Fortbildungsprogramm im Rahmen des Thüringer Landesprogramms

Lfd. Nr.	Hinweis, Bemerkung, Anregung	Häufigkeit	Prozent
1	Fortsetzung gewünscht	50	22,5
2	Aufklärung in Sozial- und Bildungseinrichtungen	45	20,3
3	Linke Szene vertiefen	20	9,0
4	Bekanntheitsgrad verstärken	10	4,5
5	Finanzierung weiterhin ermöglichen	10	4,5
6	Handouts	8	3,6
7	Aufklärung für weitere Zielgruppen	6	2,7
8	Praxis(-beispiele) vertiefen	6	2,7
9	Migrationsarbeit vertiefen	5	2,3
10	Auswertungsbogen zu lang/unübersichtlich	4	1,8
11	Zwischenmahlzeit/Getränke anbieten	4	1,8
12	(Fremd-) Sprachkurse anbieten	3	1,4
13	Elternarbeit	3	1,4
14	Handlungsstrategien vertiefen	3	1,4
15	Mehr Zeit einplanen	3	1,4
16	Bessere Strukturierung des Seminars	2	0,9
17	Erfahrungsaustausch	2	0,9
18	Geschichte vertiefen	2	0,9
19	Mehr Elternarbeit	2	0,9
20	Mehr Film und Bild	2	0,9
21	Thema „(Rechts-) Extremismus“ vertiefen	2	0,9
22	Thema Toleranz vertiefen	2	0,9

Lfd. Nr.	Hinweis, Bemerkung, Anregung	Häufigkeit	Prozent
23	Zwei Tage einplanen	2	0,9
24	Angebot erweitern	1	0,5
25	Angebote an Justiz	1	0,5
26	Ansprechpartner in den Einrichtungen öfter vorstellen	1	0,5
27	Argumentationstraining vertiefen	1	0,5
28	Auf anwesende Zielgruppen abstimmen	1	0,5
29	Auf schulische Anliegen eingehen	1	0,5
30	Ausländerrecht vertiefen	1	0,5
31	Ergebnisse vertiefen	1	0,5
32	Fehlende Vor-/Nachbereitungszeit	1	0,5
33	Fortbildung zu Integration anbieten	1	0,5
34	Generationsübergreifend anbieten	1	0,5
35	Hotline einrichten	1	0,5
36	Mehr Veranstaltungen anbieten	1	0,5
37	Mehrtätige Fortbildung	1	0,5
38	Öffentlichkeitsarbeit verbessern	1	0,5
39	Sozialisation in rechte Familien	1	0,5
40	Stärkerer Bezug zu Aktuellem	1	0,5
41	Thema „Behinderung“ vertiefen	1	0,5
42	Thema „Demokratie“ vertiefen	1	0,5
43	Thema „Religion und Kultur“ vertiefen	1	0,5
44	Thema „Russische Geschichte“ einbeziehen	1	0,5
45	Thema auf körperliche/seelische/geistige Beeinträchtigung erweitern	1	0,5
46	Weiterbildung für Vorgesetzte	1	0,5
47	Weniger Theorie einplanen	1	0,5
48	Zeitmanagement verbessern	1	0,5
49	Ziele vorab kommunizieren	1	0,5
Gesamt		222	100,0

4.4.3 Vergleich der Bewertungen unterschiedlicher Teilnehmergruppen

Die verschiedenen oben dargestellten Aspekte zur Seminargestaltung, zu den Seminarinhalten, zu den Informationen, Materialien und Medien sowie zum Gesamteindruck lassen sich statistisch jeweils zu einer Skala zusammenfassen. Da wir die Skala immer anhand des Mittelwerts der zugehörigen Itemwerte gebildet haben, liegt der theoretische Wertebereich wie bei den einzelnen Items zwischen 1 (stimme nicht zu) und 4 (stimme voll zu).

Alle in Abbildung 9 dargestellten Items lassen sich nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse⁵⁷ zu der eindimensionalen Skala „Seminargestaltung“ zusammenfassen. Die interne Konsistenz dieser Skala ist exzellent (Cronbachs Alpha=0,92)⁵⁸ und auch die korrigierte Trennschärfe⁵⁹ ist mit Werten zwischen 0,65 und 0,85 sehr gut. Die in Abbildung 10 dargestellten Aspekte lassen sich auf die gleiche Weise zu der Skala „Seminarinhalte“ zusammenfassen. Auch hier bestätigt die durchgeführte Faktorenanalyse die Eindimensionalität der Skala. Die interne Konsistenz dieser Skala ist gut (Cronbachs Alpha=0,88) und auch die korrigierte Trennschärfe ist mit Werten zwischen 0,46 und 0,84 gut. Die in Abbildung 11 dargestellten Aspekte lassen sich zu der Skala „Materialien/Medien“ zusammenfassen. Nach den Ergebnissen der Faktorenanalyse ist auch diese Skala eindimensional. Die interne Konsistenz dieser Skala ist ebenfalls gut (Cronbachs Alpha=0,88), was auch für die korrigierte Trennschärfe mit Werten zwischen 0,49 und 0,85 zutrifft. Bei den in Abbildung 12 zusammengefassten Items zur Gesamtbewertung zeigt die Reliabilitätsanalyse jedoch, dass der Aspekt „Der zeitliche Umfang des Seminars war ausreichend“ nicht zu den anderen Aspekten passt. Auch die Eindimensionalität der Skala wäre bei der Einbeziehung dieses Items nicht mehr gewährleistet. Wir betrachten diesen Aspekt daher im Folgenden separat. Alle anderen Items lassen sich zu der eindimensionalen Skala „Gesamtbewertung“ zusammenfassen. Die interne Konsistenz dieser Skala ist exzellent (Cronbachs Alpha=0,90) und auch die korrigierte Trennschärfe ist mit Werten zwischen 0,60 und 0,83 sehr gut.

Durch die statistische Zusammenfassung der einzelnen Aspekte müssen jetzt nur noch die vier Skalen „Seminargestaltung“, „Seminarinhalte“, „Materialien/Medien“, „Gesamtbewertung“ und als Sonderfall der zeitliche Umfang des Seminars betrachtet werden. Die Berechnung der Mittelwerte (=Durchschnittswerte) für die fünf Themenbereiche zeigt, dass die Seminare zu allen Themenbereichen im Durchschnitt positiv bewertet werden. Dabei drücken Durchschnittswerte über der theoretischen Skalenmitte von 2,5 Zustimmung und unter der theoretischen Skalenmitte von 2,5 Ablehnung aus. Zur besseren Lesbarkeit haben wir die Zellen bei Durchschnittswerten unter 2,5 rot, bei Durchschnittswerten von 2,5 bis unter 3,0 gelb, bei Durchschnittswerten von 3,0 bis unter 3,5 hellgrün und bei Durchschnittswerten von 3,5 bis 4,0 dunkelgrün unterlegt. In der letzten Zeile der Tabelle finden sich immer die Ergebnisse einer weiterführenden statistischen Analyse. Um festzustellen, ob sich die verschiedenen Gruppenmittelwerte statistisch signifikant unterscheiden, haben wir einfaktorielle Varianzanalysen

⁵⁷ In allen Fällen wurden die Faktorenanalysen als Hauptkomponentenanalysen mit Varimax-Rotation durchgeführt. Zur Festlegung der Anzahl der zu extrahierenden Faktoren wurde das Kaiser-Kriterium angewendet (Eigenwert > 1).

⁵⁸ Bei den Werten für Cronbachs Alpha hat sich die Daumenregel von George und Mallery allgemein durchgesetzt. Danach gilt ein Alpha unter 0,5 als inakzeptabel; ein Alpha zwischen 0,5 und 0,6 als schwach; ein Alpha zwischen 0,6 und 0,7 als problematisch; ein Alpha zwischen 0,7 und 0,8 als akzeptabel, ein Alpha zwischen 0,8 und 0,9 als gut und ein Alpha über 0,9 als exzellent. Vgl. George, Darren; Mallery, Paul (2003): SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update, 4th ed. Allyn and Bacon 2003, S. 231.

⁵⁹ Beim korrigierten Trennschärfekoeffizienten gilt ein Wert ab 0,30 als akzeptabel.

durchgeführt. Als Ergebnisse haben wir jeweils den F-Wert mit den zugehörigen Freiheitsgraden⁶⁰ angegeben. Signifikante Ergebnisse wurden wie folgt gekennzeichnet:

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$; n.s. = nicht signifikant.

Zur Einschätzung der Effektstärke haben wir η^2 berechnet. Nach Cohen ist $\eta^2=0,01$ als ein kleiner, $\eta^2=0,06$ als ein mittlerer und $\eta^2=0,14$ als ein großer Effekt anzusehen.⁶¹

In der nachfolgenden Tabelle fallen lediglich beim Themenbereich „Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit“ geringere Zustimmungswerte zu den eingesetzten Medien und Materialien auf. Wie die Ergebnisse der Varianzanalysen zeigen, unterscheiden sich die durchschnittlichen Bewertungen der einzelnen Teilnehmergruppen zwar statistisch signifikant; die Effekte sind mit Werten zwischen $\eta^2 = 0,015$ und $\eta^2 = 0,040$ jedoch eher klein.

Tabelle 10: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Themenbereich⁶²

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
Auseinandersetzung mit den Ideologieelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit	1428	3,51 (0,52)	3,28 (0,60)	3,36 (0,56)	3,22 (0,84)	3,33 (0,66)
Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur	410	3,45 (0,51)	3,25 (0,61)	3,23 (0,60)	3,41 (0,77)	3,19 (0,69)
Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz	613	3,35 (0,57)	3,06 (0,65)	3,11 (0,61)	3,40 (0,77)	3,03 (0,75)
Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen	677	3,63 (0,45)	3,38 (0,58)	3,37 (0,54)	3,43 (0,80)	3,40 (0,62)
Erinnerungs- und Gedenkstättenarbeit	84	3,33 (0,61)	3,25 (0,70)	2,92 (0,80)	3,49 (0,75)	3,22 (0,74)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(4;3185)} = 26,06^{***}$ $\eta^2 = 0,032$	$F_{(4;3167)} = 23,32^{***}$ $\eta^2 = 0,029$	$F_{(4;3151)} = 32,67^{***}$ $\eta^2 = 0,040$	$F_{(4;3121)} = 11,81^{***}$ $\eta^2 = 0,015$	$F_{(4;3169)} = 28,39^{***}$ $\eta^2 = 0,035$

Auch die Fortbildungsanbieter werden im Durchschnitt positiv bewertet. Nicht ganz so große Zustimmung erfahren die Seminarinhalte der EJBW und von bejm/Neulandhaus (ezra) sowie die eingesetzten Material und Medien von bejm/Neulandhaus (ezra), Heimatbund Thüringen und ZWST. Auch die Gesamtbewertung fällt bei der EJBW und bejm/Neulandhaus (ezra) weniger positiv aus. Die Mittelwertunterschiede zwischen den verschiedenen Teilnehmergruppen sind bei allen fünf untersuchten Aspekten statistisch signifikant. Bei der Seminalgestaltung zeigt sich ein relativ großer und bei den Seminarinhalten und der Gesamtbewertung sogar ein

⁶⁰ Die Angabe der Freiheitsgrade ist notwendig, um die Signifikanz des F-Wertes zu bestimmen.

⁶¹ Vgl. Cohen, Jacob (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2. Aufl. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

⁶² N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

großer Effekt. Ein mittlerer bis großer Effekt ist auch bei den Materialien und Medien nachweisbar. Relativ klein ist der Effekt dagegen bei der Bewertung des zeitlichen Umfangs.

Tabelle 11: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Anbieter⁶³

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
Arbeit und Leben Thüringen	158	3,49 (0,51)	3,21 (0,61)	3,35 (0,60)	3,33 (0,74)	3,25 (0,64)
Cultures Interactive e.V.	485	3,58 (0,47)	3,45 (0,53)	3,39 (0,55)	3,35 (0,80)	3,45 (0,61)
Drudel 11 e.V.	326	3,56 (0,43)	3,26 (0,57)	3,35 (0,52)	3,28 (0,85)	3,30 (0,58)
EJBW	225	3,28 (0,49)	2,96 (0,58)	3,18 (0,53)	3,39 (0,73)	2,93 (0,69)
bejm/Neulandhaus (ezra)	227	3,10 (0,65)	2,75 (0,70)	2,95 (0,66)	3,00 (0,96)	2,65 (0,80)
Heimatbund Thüringen	84	3,33 (0,61)	3,25 (0,70)	2,92 (0,80)	3,49 (0,75)	3,22 (0,74)
Jugendsozialwerk Nordhausen	463	3,38 (0,56)	3,07 (0,66)	3,16 (0,60)	3,37 (0,82)	3,02 (0,73)
Kindersprachbrücke Jena	430	3,74 (0,34)	3,56 (0,44)	3,46 (0,47)	3,52 (0,75)	3,57 (0,47)
MOBIT e.V.	591	3,56 (0,48)	3,39 (0,51)	3,43 (0,52)	3,27 (0,81)	3,46 (0,58)
Toolpool	45	3,66 (0,31)	3,33 (0,42)	3,43 (0,50)	3,35 (0,84)	3,35 (0,47)
ZWST	178	3,38 (0,60)	3,08 (0,70)	2,99 (0,69)	3,28 (0,79)	3,17 (0,75)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(10:3179)} = 37,18^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,105$	$F_{(10:3161)} = 50,01^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,137$	$F_{(10:3145)} = 29,57^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,086$	$F_{(10:3115)} = 6,95^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,022$	$F_{(10:3163)} = 54,07^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,146$

Am besten wurden die Fortbildungsveranstaltungen von den älteren Teilnehmer/innen (60 und älter) bewertet. Eine Ausnahme bildet lediglich der Aspekt der eingesetzten Materialien und Medien. Hier gab es bei den unter 20-Jährigen im Durchschnitt die größte Zustimmung. Da das Alter in Jahren und nicht nach vorgegebenen Alterskategorien erfasst wurde, haben wir hier anstelle der Varianzanalysen den Zusammenhang zwischen dem Alter in Jahren und den verschiedenen Bewertungen berechnet. Der Pearsonsche Korrelationskoeffizient ist ein direktes Effektmaß. Nach Cohen ist $r=0,1$ als ein kleiner, $r=0,3$ als ein mittlerer und $r=0,5$ als ein großer Effekt anzusehen.⁶⁴ Die in der letzten Zeile dargestellten Ergebnisse zeigen mit Aus-

⁶³ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

⁶⁴ Vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.

nahme der Beurteilung der Materialien einen schwachen, aber statistisch signifikanten Zusammenhang in der Form, dass die Bewertung mit zunehmendem Alter tendenziell etwas positiver wird. Bei der Bewertung der Materialien und Medien gibt es diesen Zusammenhang jedoch nicht.

Tabelle 12: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Alter⁶⁵

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
unter 20	87	3,51 (0,45)	3,27 (0,52)	3,43 (0,47)	3,44 (0,71)	3,27 (0,59)
20 bis unter 30	573	3,50 (0,49)	3,22 (0,61)	3,33 (0,54)	3,27 (0,83)	3,23 (0,67)
30 bis unter 40	580	3,48 (0,56)	3,20 (0,63)	3,29 (0,57)	3,24 (0,87)	3,24 (0,71)
40 bis unter 50	613	3,53 (0,52)	3,29 (0,60)	3,29 (0,61)	3,33 (0,80)	3,31 (0,68)
50 bis unter 60	747	3,54 (0,47)	3,37 (0,56)	3,33 (0,59)	3,40 (0,77)	3,37 (0,62)
60 und älter	141	3,65 (0,41)	3,55 (0,47)	3,36 (0,59)	3,56 (0,62)	3,48 (0,54)
Korrelation nach Pearson zwischen dem Alter in Jahren und den verschiedenen Skalen bzw. dem zeitlichen Umfang des Seminars		$r_{(2726)} = 0,06^{**}$	$r_{(2709)} = 0,13^{***}$	$r_{(2701)} = -0,01 \text{ n.s.}$	$r_{(2681)} = 0,07^{***}$	$r_{(2714)} = 0,10^{***}$

Bei allen Aspekten wurden die Fortbildungsveranstaltungen von den Männern im Durchschnitt etwas schlechter als von den Frauen bewertet. Insgesamt liegen alle Bewertungen aber deutlich im positiven Bereich. Wie die Varianzanalysen zeigen, sind die Mittelwertunterschiede statistisch signifikant. Die Effekte sind jedoch klein.

Tabelle 13: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Geschlecht⁶⁶

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
weiblich	2196	3,54 (0,51)	3,31 (0,60)	3,32 (0,58)	3,38 (0,79)	3,32 (0,66)
männlich	828	3,41 (0,52)	3,15 (0,62)	3,22 (0,59)	3,21 (0,85)	3,17 (0,69)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(1;3007)} = 36,25^{***}$	$F_{(1;2990)} = 43,60^{***}$	$F_{(1;2977)} = 18,11^{***}$	$F_{(1;2954)} = 26,54^{***}$	$F_{(1;2993)} = 30,94^{***}$

⁶⁵ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

⁶⁶ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

	$\text{Eta}^2 =$ 0,012	$\text{Eta}^2 =$ 0,014	$\text{Eta}^2 =$ 0,006	$\text{Eta}^2 =$ 0,009	$\text{Eta}^2 =$ 0,010
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

Auch wenn man die Bewertungen nach institutioneller Zugehörigkeit differenziert, zeigt sich im Durchschnitt eine große Zustimmung zu den einzelnen Fortbildungsveranstaltungen. Nur bei der Polizei fallen bei den Seminarinhalten und bei der Gesamtbewertung geringere Durchschnittswerte auf. Diese liegen aber immer noch im positiven Bereich. Auch hier sind die Mittelwertunterschiede zwischen den verschiedenen Teilnehmergruppen bei allen fünf untersuchten Aspekten statistisch signifikant. Außer bei der Beurteilung des zeitlichen Umfangs haben die Effekte eine mittlere Stärke. Beim zeitlichen Umfang liegt dagegen ein kleiner bis mittlerer Effekt vor.

Tabelle 14: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach institutioneller Zugehörigkeit⁶⁷

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
Kindertageseinrichtung	888	3,63 (0,44)	3,45 (0,53)	3,41 (0,52)	3,52 (0,74)	3,40 (0,62)
Polizei	373	3,27 (0,62)	2,94 (0,66)	3,07 (0,61)	3,14 (0,88)	2,88 (0,75)
Vereine	126	3,45 (0,49)	3,23 (0,59)	3,26 (0,59)	3,34 (0,73)	3,34 (0,65)
Schule	600	3,41 (0,54)	3,18 (0,64)	3,19 (0,63)	3,35 (0,79)	3,18 (0,69)
Verwaltung	240	3,41 (0,58)	3,12 (0,70)	3,19 (0,61)	3,29 (0,79)	3,20 (0,75)
Justiz	99	3,41 (0,46)	3,15 (0,58)	3,38 (0,48)	3,12 (0,91)	3,24 (0,60)
Jugendhilfe	204	3,53 (0,48)	3,27 (0,56)	3,41 (0,57)	3,21 (0,79)	3,41 (0,62)
Beratungsdienste	76	3,60 (0,42)	3,40 (0,46)	3,45 (0,48)	3,31 (0,79)	3,42 (0,60)
Politik	11	3,56 (0,51)	3,56 (0,53)	3,20 (1,06)	3,20 (0,79)	3,44 (0,94)
Sonstige	268	3,64 (0,40)	3,41 (0,46)	3,42 (0,52)	3,21 (0,89)	3,48 (0,51)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(10;2860)} =$ 18,99*** $\text{Eta}^2 =$ 0,062	$F_{(10;2844)} =$ 25,00*** $\text{Eta}^2 =$ 0,081	$F_{(10;2831)} =$ 15,37*** $\text{Eta}^2 =$ 0,051	$F_{(10;2809)} =$ 8,59*** $\text{Eta}^2 =$ 0,030	$F_{(10;2847)} =$ 22,26*** $\text{Eta}^2 =$ 0,073

⁶⁷ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

Keine statistisch signifikanten Unterschiede zeigen sich bei einer nach beruflichem Status differenzierten Bewertung. Insgesamt sind alle Bewertungen deutlich im positiven Bereich.

Tabelle 15: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach beruflichem Status⁶⁸

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
Mitarbeiter/in	1967	3,50 (0,51)	3,26 (0,61)	3,29 (0,58)	3,35 (0,79)	3,27 (0,68)
Führungskraft	372	3,50 (0,56)	3,30 (0,59)	3,31 (0,59)	3,24 (0,89)	3,30 (0,69)
Ehrenamtliche	151	3,57 (0,47)	3,31 (0,54)	3,29 (0,55)	3,34 (0,81)	3,37 (0,63)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(2;2474)} = 1,06$ n.s. $\text{Eta}^2 = 0,001$	$F_{(2;2459)} = 1,03$ n.s. $\text{Eta}^2 = 0,001$	$F_{(2;2448)} = 0,08$ n.s. $\text{Eta}^2 = 0,000$	$F_{(2;2426)} = 2,71$ n.s. $\text{Eta}^2 = 0,002$	$F_{(2;2460)} = 2,03$ n.s. $\text{Eta}^2 = 0,002$

Ähnlich sieht es aus, wenn man die Bewertungen nach Vorkenntnissen differenziert. Hier zeigt sich aber, dass die Fortbildungsveranstaltungen in inhaltlicher Hinsicht und bezüglich der Materialien und Medien von Personen mit Vorkenntnissen etwas schlechter bewertet werden. Die Effekte sind jedoch klein. Zwar sind auch die Mittelwertunterschiede bei den anderen Aspekten statistisch signifikant; die Effektstärken sind jedoch so gering, dass diese Unterschiede keine praktische Bedeutung haben dürften.

Tabelle 16: Bewertungen der Teilnehmer/innen nach Vorkenntnissen⁶⁹

	N	Seminar- gestal- tung M (SD)	Seminar- inhalte M (SD)	Materia- lien/ Medien M (SD)	Zeitlicher Umfang M (SD)	Gesamt- bewer- tung M (SD)
keine Vorkenntnisse	1027	3,54 (0,50)	3,35 (0,58)	3,36 (0,57)	3,38 (0,77)	3,33 (0,64)
Vorkenntnisse vorhanden	1969	3,48 (0,52)	3,22 (0,62)	3,26 (0,59)	3,30 (0,83)	3,25 (0,69)
Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen)		$F_{(1;2980)} = 8,93^{**}$ $\text{Eta}^2 = 0,003$	$F_{(1;2961)} = 29,75^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,010$	$F_{(1;2947)} = 19,72^{***}$ $\text{Eta}^2 = 0,007$	$F_{(1;2924)} = 5,43^*$ $\text{Eta}^2 = 0,002$	$F_{(1;2964)} = 10,40^{**}$ $\text{Eta}^2 = 0,003$

⁶⁸ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

⁶⁹ N = Anzahl der Teilnehmer/innen; M = Mittelwert (Durchschnitt); SD = Standardabweichung.

4.4.4 Zusammenfassende Bewertung

Die Analyse von 3.212 Evaluationsbögen aus 250 Fortbildungsveranstaltungen zeigt zunächst, dass es gelungen ist, Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen zu erreichen. Allerdings fällt auf, dass Kindertageseinrichtungen und Schulen mehr als die Hälfte (51,6 %) aller Teilnehmer/innen stellten. Damit hängt sicherlich auch die ungleiche Verteilung der Geschlechter zusammen: fast drei Viertel (72,6 %) der Teilnehmer/innen waren weiblich. Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (79,0 %) wurden auch Führungskräfte (14,9 %) erreicht. Ehrenamtliche spielten mit 6,1 % der Fortbildungsteilnehmer/innen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Als Gründe für die Teilnahme wurden am häufigsten persönliches und berufliches Interesse, der Wunsch nach Fort- und Weiterbildung, eine Teilnahmepflicht, das Anliegen der Prävention von Rechtsextremismus sowie das Angebot vom Arbeitgeber oder Vorgesetzten genannt. Die Fortbildungsveranstaltungen erhielten im Hinblick auf die Gestaltung, die Inhalte, die verwendeten Materialien und Medien sowie den Gesamteindruck in der Regel hohe Zustimmungsraten von mehr als 80 %. Es gibt allerdings einzelne Aspekte, bei denen die Zustimmungsraten niedriger liegen. So gaben nur 75 % der Teilnehmer/innen an, dass sie neue Problemlösestrategien kennenlernen konnten und lediglich 70 % der Teilnehmer/innen waren mit den im Vorfeld des Seminars erhaltenen Informationen zufrieden. Weiterführende Seminare zum Themenkomplex wünschten sich immerhin 75 %. Aus den Freitextantworten zu diesem Aspekt geht hervor, dass Praxisnähe in solchen Seminaren einen hohen Stellenwert haben sollte. Fallbeispiele und Praxisbezug wurden auch am häufigsten als positive Merkmale der Seminare hervorgehoben.

Unterscheidet man die Seminare nach den verschiedenen Themenbereichen und vergleicht dann die Bewertungen, dann fallen zwar signifikante Unterschiede auf; diese sind jedoch nicht sehr groß. Die Seminare der verschiedenen Anbieter wurden dagegen durchaus unterschiedlich bewertet. Hier zeigt sich bei der Seminargestaltung ein relativ großer und bei den Seminarinhalten und der Gesamtbewertung sogar ein großer Effekt. Ein mittlerer bis großer Effekt ist auch bei den Materialien und Medien nachweisbar. Alter und Geschlecht der Teilnehmer haben auf die Bewertung der Seminare dagegen keinen großen Einfluss. Anders sieht es bei der institutionellen Zugehörigkeit aus. In Bezug auf die Bewertungsunterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen konnten wir Effekte mittlerer Stärke nachweisen. Insbesondere die Angehörigen der Polizei bewerteten die Seminare schlechter als andere Berufsgruppen. Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich dagegen zwischen den Bewertungen der Mitarbeiter, der Führungskräfte und der Ehrenamtlichen. Auch die Vorkenntnisse spielen für die Bewertung der Seminare praktisch keine Rolle. Trotz dieser Unterschiede bleibt aber festzuhalten, dass die Fortbildungsveranstaltungen durchweg positiv bewertet wurden und bei den allermeisten Teilnehmer/innen auf große Akzeptanz gestoßen sind. Damit bestehen gute Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Seminare.

4.5 Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms

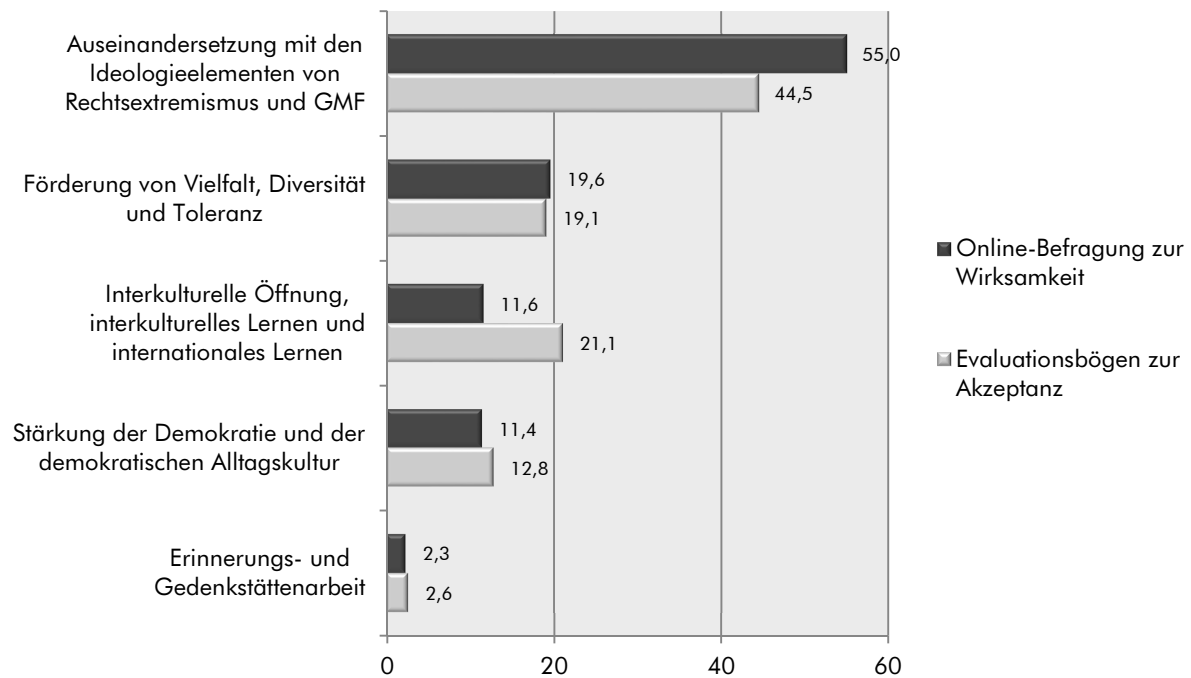
4.5.1 Datenerhebung und Stichprobe

Um die Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms zu überprüfen, wurden 1.289 ehemalige Fortbildungsteilnehmer/innen 2 Monate bis 12 Monate nach der Veranstaltung per E-Mail angeschrieben und um das Ausfüllen des verlinkten standardisierten Online-Fragebogens gebeten. Alle Befragten erhielten im Abstand von ca. zwei Wochen noch zwei Erinnerungsmails. Insgesamt liegen 387 ausgefüllte Fragebögen aus dieser Erhebung vor. Das entspricht einer Ausschöpfungsquote von rund 30 %.

Die von den Teilnehmerlisten repräsentierte Grundgesamtheit ist weitgehend identisch mit den Personen, die am Ende der Veranstaltung den Evaluationsbogen zur Akzeptanz ausgefüllt haben. Allerdings fehlen zu vielen Teilnehmern gültige E-Mail-Adressen, so dass diese nicht angeschrieben werden konnten. Da auch von den angeschriebenen Teilnehmern nur ein knappes Drittel den Fragebogen beantwortet hat, muss zunächst geklärt werden, wie gut die Fortbildungsteilnehmer/innen durch die Stichprobe repräsentiert werden.

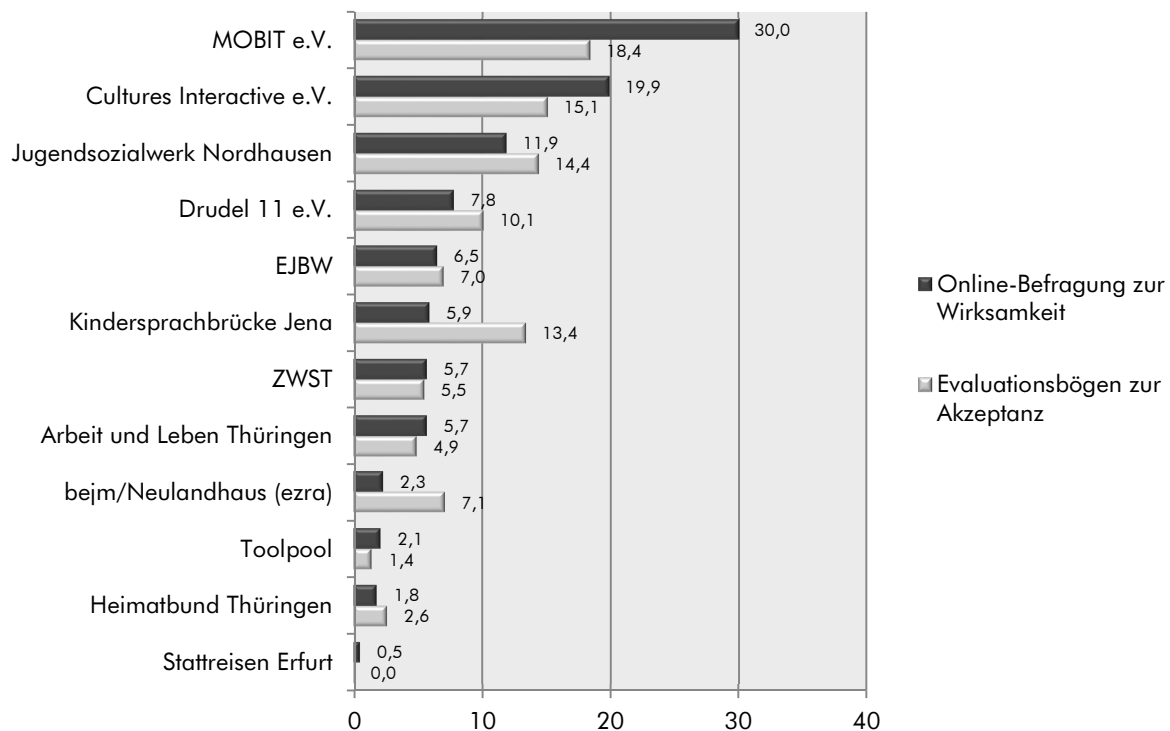
Wenn man die Verteilung der Teilnehmer auf die verschiedenen Fortbildungsthemen betrachtet, dann zeigt sich in beiden Befragungen eine ähnliche Struktur. Der Anteil der Personen, die an Veranstaltungen zur Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen von Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit teilgenommen hat, ist in der Online-Befragung zur Wirksamkeit allerdings 10,5 Prozentpunkte höher als in der Akzeptanzbefragung. Dagegen liegt der Anteil derjenigen, die an Seminaren zur interkulturellen Öffnung, zum interkulturellen Lernen und zum internationalen Lernen teilgenommen haben, in der Online-Befragung 9,5 Prozentpunkte niedriger.

Abbildung 13: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsthemen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n_{\text{(Wirksamkeit)}} = 387$; $n_{\text{(Akzeptanz)}} = 3.212$]

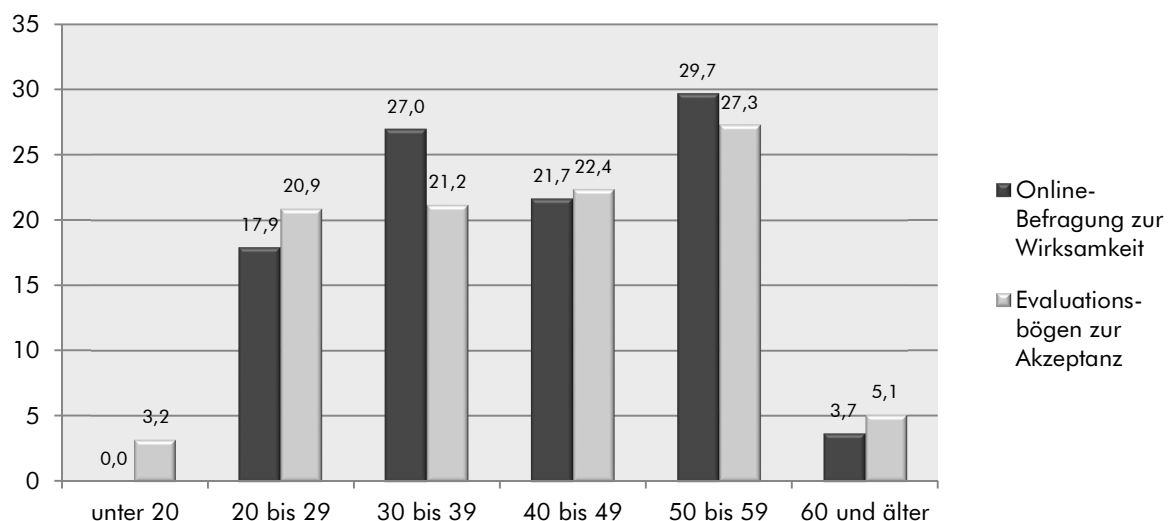
Die Unterschiede bei den einzelnen Themen finden ihre Entsprechung bei den Fortbildungsanbietern, die sich in der Regel auf bestimmte Themen spezialisiert haben. So ist der Anbieter „MOBIT e.V.“ bezüglich der Verteilung der Teilnehmer/innen in der Online-Befragung zur Wirksamkeit stark überrepräsentiert; die Anbieter „Kindersprachbrücke Jena“ und „bejm/ Neulandhaus (ezra)“ sind dagegen stark unterrepräsentiert.

Abbildung 14: Verteilung der Teilnehmer/innen auf die Fortbildungsanbieter

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n_{\text{(Wirksamkeit)}} = 387$; $n_{\text{(Akzeptanz)}} = 3.212$]

Die verschiedenen Altersgruppen werden durch die Onlinebefragung zur Wirksamkeit gut repräsentiert. So ist der Altersdurchschnitt in beiden Befragungen recht ähnlich. In der Online-Befragung zur Wirksamkeit beträgt er 42,1 und in der Akzeptanzbefragung 41,1 Jahre. Die größten Unterschiede gibt es bei der Gruppe der 30- bei 39-Jährigen.

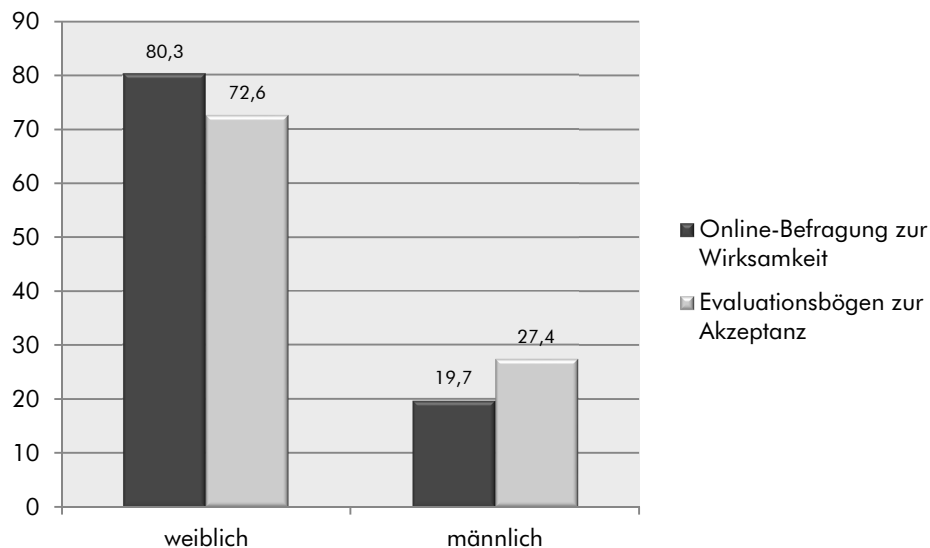
Abbildung 15: Alter der Teilnehmer/innen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n_{\text{(Wirksamkeit)}} = 374$; $n_{\text{(Akzeptanz)}} = 2.741$]

Auch die Verteilung der Teilnehmer nach Geschlecht entspricht in der Online-Befragung zur Wirksamkeit im Wesentlichen der Verteilung aus der Akzeptanzbefragung. Allerdings ist der Frauenanteil etwas höher als in der Akzeptanzbefragung.

Abbildung 16: Geschlecht der Teilnehmer/innen

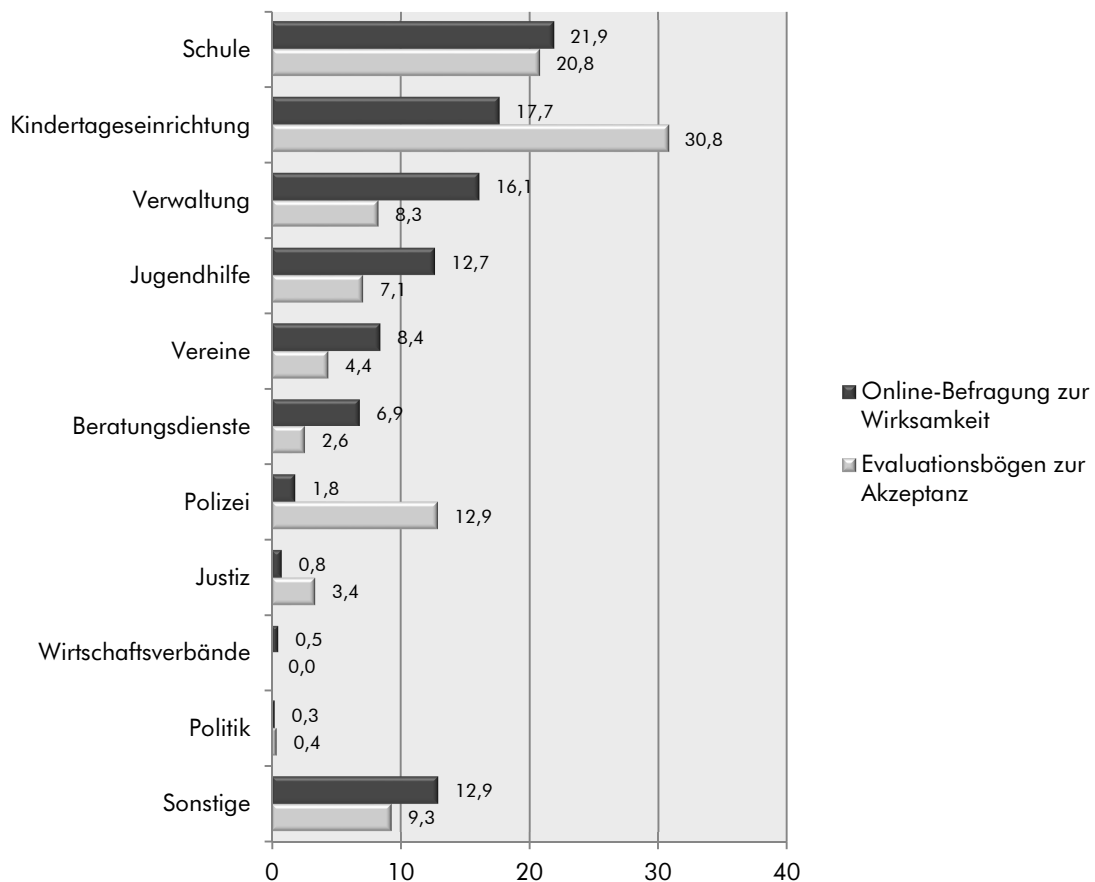
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n_{\text{(Wirksamkeit)}} = 375$; $n_{\text{(Akzeptanz)}} = 3.024$]



Vergleicht man die Befragungen anhand der institutionellen Zugehörigkeit der Teilnehmer/innen, dann zeigt sich allerdings, dass Polizei und Justiz in der Online-Befragung stark unterrepräsentiert sind. Hierfür können unter Umständen auch technische Gründe verantwortlich sein. So erhielten wir von einzelnen Polizeibeamten die Rückmeldung, dass unser Fragebogen durch die Sicherheitssoftware der Polizeidienststelle blockiert wurde. Grundsätzlich ist uns dieses Problem aus unseren Online-Befragungen zur Evaluation des Deutschen Präventionstages bekannt; bei unseren bisherigen Erhebungen beschränkte es sich allerdings auf Einzelfälle. Wir können aber nicht ausschließen, dass das Problem in Thüringen verstärkt auftritt.

Weiterhin zeigt sich, dass auch der Anteil der Personen aus Kindertageseinrichtungen in der Onlinebefragung zur Wirksamkeit unterschätzt wird. Dagegen wird der Anteil von Personen aus der Verwaltung, der Jugendhilfe, den Vereinen und den Beratungsdiensten überschätzt.

Abbildung 17: Institutionelle Zugehörigkeit der Teilnehmer/innen

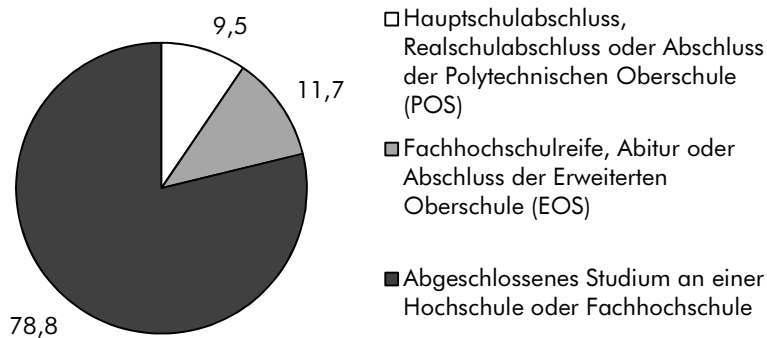
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n_{\text{(Wirksamkeit)}} = 379$; $n_{\text{(Akzeptanz)}} = 2.886$]

Insgesamt zeigt sich, dass die Teilnehmer der Fortbildungsveranstaltungen – mit den beschriebenen Einschränkungen – von der Online-Befragung zur Wirksamkeit gut repräsentiert werden. Die Ergebnisse zu den untersuchten Aspekten lassen daher durchaus Rückschlüsse auf das gesamte Fortbildungsprogramm zu.

In der Online-Befragung zur Wirksamkeit wurde auch eine Frage nach dem Bildungshintergrund der Teilnehmer/innen gestellt. Hier fällt auf, dass fast 79 % der Befragten ein abgeschlossenes Studium an einer Hochschule oder an einer Fachhochschule vorweisen konnten. Darüber hinaus verfügten rund 12 % über eine Fachhochschulreife, das Abitur oder einen erweiterten Abschluss der Oberschule. Dagegen beträgt der Anteil der Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen nur rund 10 %.

Abbildung 18: Bildungshintergrund der Teilnehmer/innen

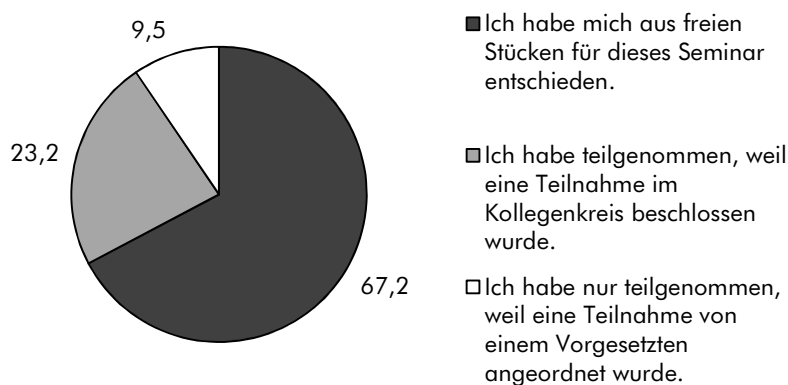
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 358]



Die Angaben zum Teilnahmegrund bestätigen und ergänzen die Ergebnisse unserer Auswertung der entsprechenden offenen Frage, die hierzu im Evaluationsbogen zur Akzeptanz gestellt wurde (vgl. Tabelle 5 auf S. 57): etwa zwei Drittel der Befragten hatten sich aus freien Stücken für das Seminar entschieden. Das restliche Drittel hatte teilgenommen, weil es im Kollegenkreis so beschlossen worden war oder weil die Teilnahme von einem Vorgesetzten angeordnet worden war.

Abbildung 19: Grund für die Teilnahme

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 357]

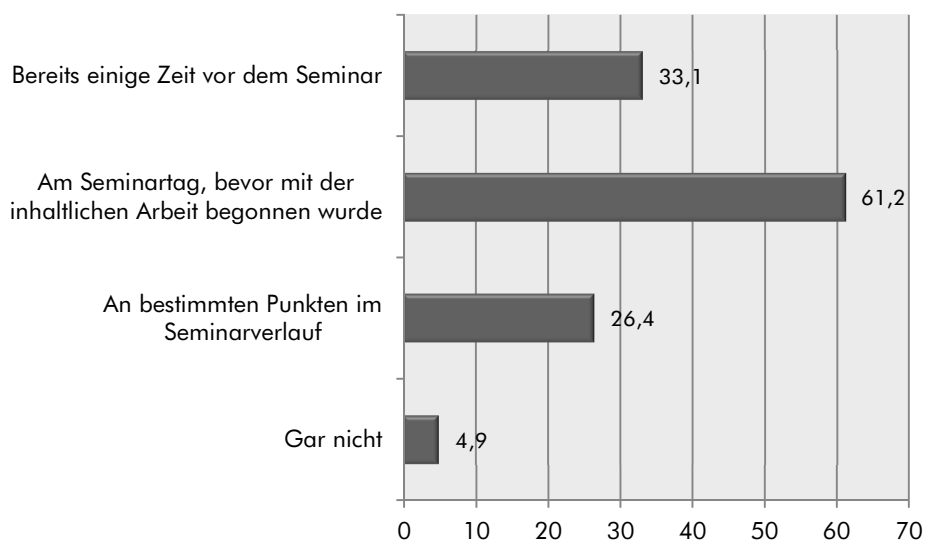


4.5.2 Abstimmung der Seminarinhalte auf die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen

Ob Seminarinhalte tatsächlich in der Berufspraxis genutzt werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab.⁷⁰ Entscheidend ist aber auf jeden Fall, dass die Inhalte auf die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen abgestimmt sind. Damit die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen bei der Seminarvorbereitung angemessen berücksichtigt werden können, sollten sie bereits einige Zeit vor dem Seminar erfragt werden. Dies berichtete allerdings nur ein Drittel der Befragten. Viele Antworten dokumentieren, dass die Erwartungen, Interessen und Wünsche der Befragten kurz vor Beginn der inhaltlichen Arbeit oder während des Seminars erfragt wurden. Hierdurch kann eine Abfrage einige Zeit vor dem Seminar durchaus ergänzt, aber nicht ersetzt werden, da in diesem Fall nur noch spontan auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer/innen reagiert werden kann. Knapp 5 % der Befragten berichteten sogar, dass mit ihnen gar nicht über ihre Interessen und Wünsche in Bezug auf das Seminar gesprochen worden sei.

Abbildung 20: Wann wurde mit Ihnen über Ihre Erwartungen, Interessen und Wünsche in Bezug auf das Seminar gesprochen?

Mehrfachnennungen möglich, Angaben jeweils in Prozent aller Befragten [n = 387]



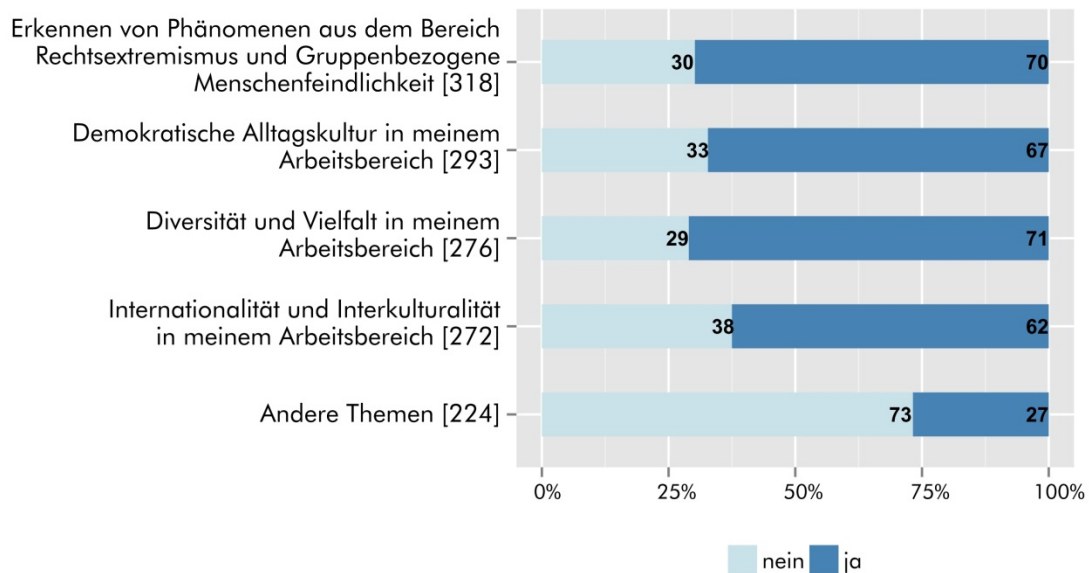
Zwischen 62 % und 71 % der Befragten gaben jeweils an, dass im Vorgespräch Themen aus den verschiedenen Themenbereichen des Fortbildungsprogramms angesprochen wurden. Offenbar waren die Vorgespräche also nicht eng auf einen bestimmten Themenbereich begrenzt. Darüber hinaus ging es auch um andere Themen wie z.B. die Inklusion von Menschen

⁷⁰ Vgl. z.B. Fixsen, Dean L.; Naoom, Sandra F.; Blase, Karen E.; Friedman, Robert M.; Wallace, Frances (2005): Implementation Research: A Synthesis of the Literature. Tampa, Florida: University of South Florida; Linton, Jonathan D. (2002): Implementation research: State of the Art and Future Directions. In: Technovation 22, S. 65–79; Wacker, Albrecht (2008): „Bildungsstandards als Steuerungsinstrumente der Bildungsplanung: eine empirische Studie zur Realschule in Baden-Württemberg“. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

mit Behinderung, den Umgang mit Rechtsextremen in Parlamenten oder den Umgang mit der Geschichte.

Abbildung 21: Im Vorgespräch angesprochene Themen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]

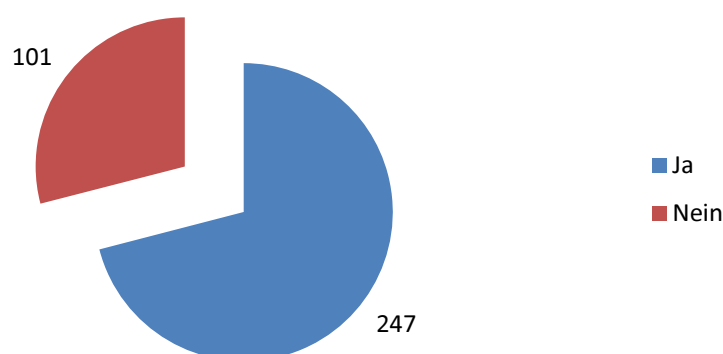


4.5.3 Vertiefung der Seminarinhalte

Von den 348 Teilnehmern, die die Frage beantwortet haben, beschäftigten sich 247 (71 %) nach der Veranstaltung weiter mit dem Themenbereich. Insofern wurde das Handlungsziel 5.2 („Die Teilnehmer/innen beschäftigen sich weiterhin mit dem Thema“, vgl. Tabelle 2) im Großen und Ganzen erreicht.

Abbildung 22: Haben Sie sich nach der Veranstaltung weiter mit dem Themenbereich des Seminars beschäftigt?

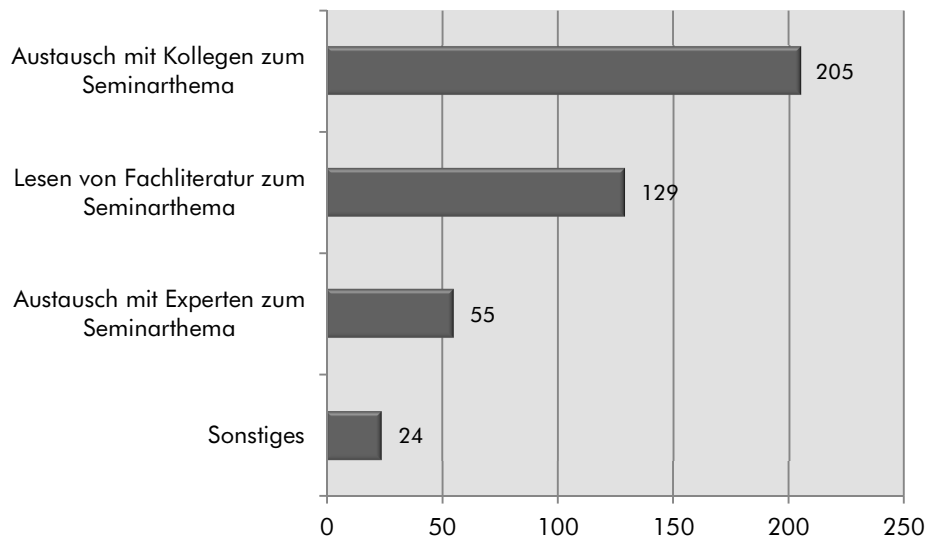
Anzahl der gültigen Antworten



Von diesen 247 Befragten hatten sich 205 (83 %) nach der Veranstaltung mit Kollegen über das Seminarthema ausgetauscht, 129 (52 %) hatten Literatur zum Seminarthema gelesen, 55 (22 %) hatten sich mit Experten über das Seminarthema ausgetauscht und 24 (10 %) hatten sich auf andere Weise mit dem Seminarthema beschäftigt. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen zugelassen, so dass die Summe der einzelnen Prozentangaben über 100 % liegt.

Abbildung 23: In welcher Form haben Sie sich mit dem Themenbereich des Seminars beschäftigt?

Mehrfachnennungen möglich, Anzahl aller gültigen Antworten

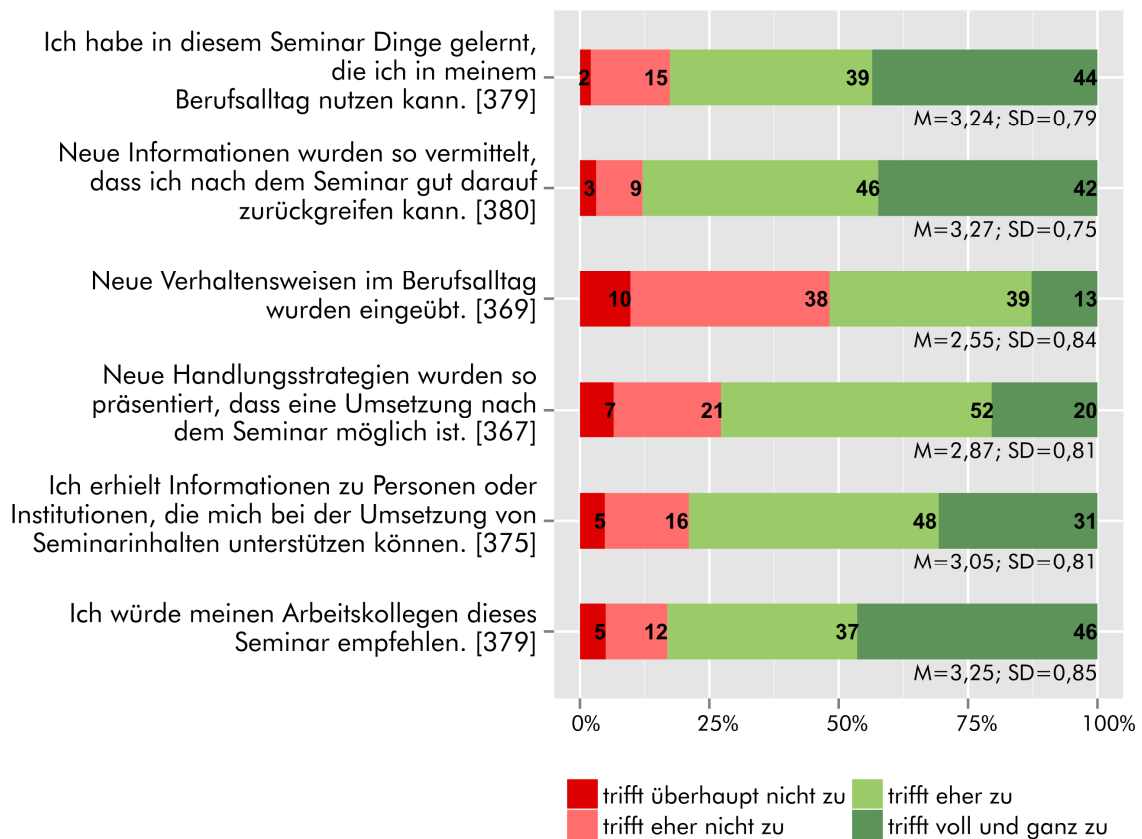


4.5.4 Relevanz der Seminarinhalte für die Berufspraxis

In der Zeit zwischen der Veranstaltung und der Befragung konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer prüfen, ob die Inhalte der Fortbildung für ihren Berufsalltag relevant sind. Rund 83 % der Befragten waren der Ansicht, dass sie das Gelernte in ihrem Berufsalltag nutzen können und rund 88 % gaben an, dass sie gut auf die vermittelten Informationen zurückgreifen können. Allerdings berichtete fast die Hälfte der Befragten, dass mögliche neue Verhaltensweisen in der Veranstaltung nicht eingeübt wurden. Trotzdem gaben fast drei Viertel der Befragten an, dass eine Umsetzung neuer Handlungsstrategien nach dem Seminar möglich ist. In diesem Zusammenhang erhielten rund 79 % der Befragten Informationen, die sie bei der Umsetzung von Seminarinhalten unterstützen können. Insgesamt würden 83 % der Befragten ihren Kollegen das besuchte Seminar empfehlen. Das Handlungsziel 5.3 („Die Teilnehmer/innen bewerten das Seminar als gewinnbringend“) wurde demnach weitgehend erreicht.

Abbildung 24: Bewertung des Seminars im Hinblick auf die Berufspraxis

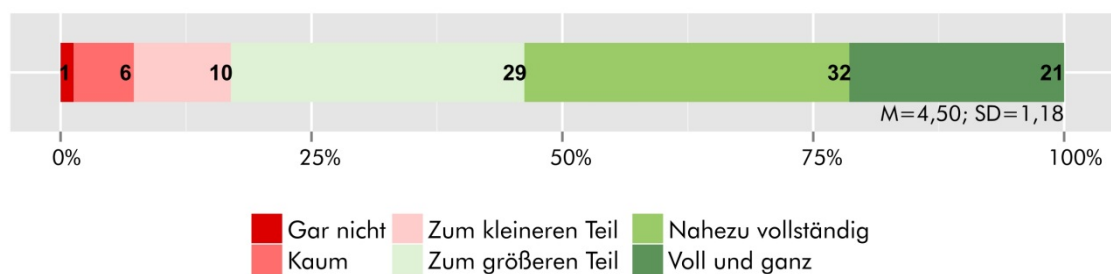
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Ihre Erwartungen an das Seminar sahen 82 % der Befragten zum größeren Teil, nahezu vollständig oder voll und ganz erfüllt.

Abbildung 25: Erfüllung der Erwartungen an das Seminar

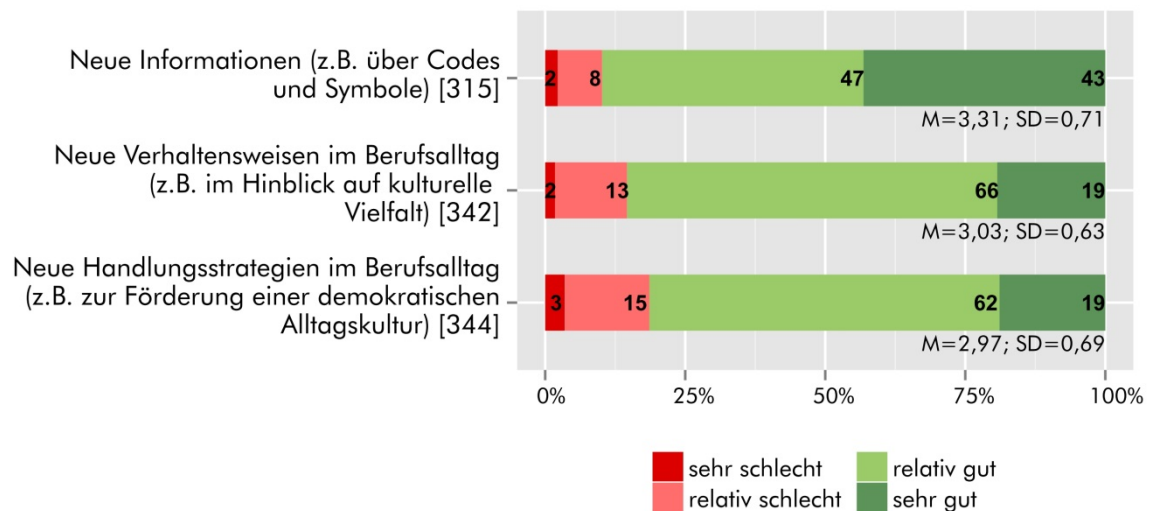
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [n = 383]



Die meisten der Befragten gaben an, dass sich die Fortbildungsinhalte relativ gut oder sehr gut im Alltag anwenden ließen. So bezeichneten 43 % die Anwendbarkeit der neuen Informationen als sehr gut; bei den neuen Verhaltensweisen und Handlungsstrategien waren es jeweils 19 %.

Abbildung 26: Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte im Alltag

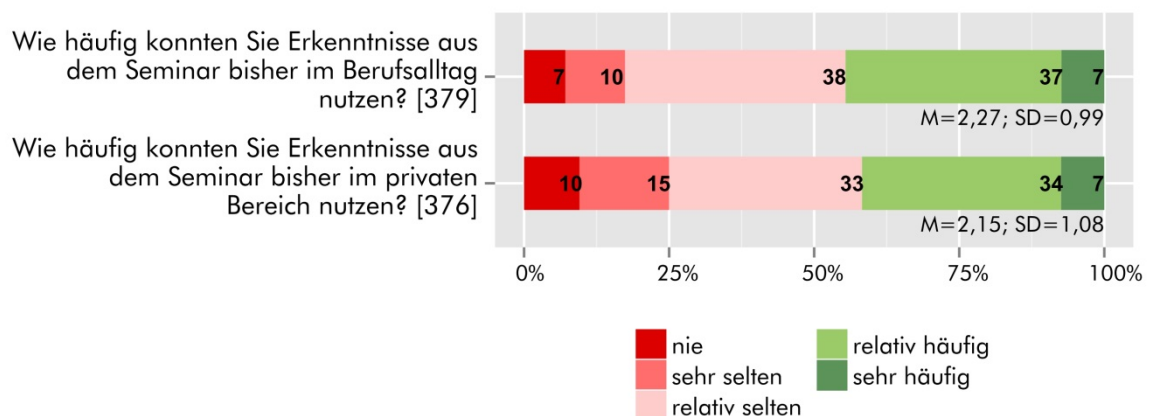
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



44 % der Befragten berichteten, Erkenntnisse aus dem Seminar relativ häufig oder sehr häufig im Berufsalltag zu nutzen. Ferner gaben 41 % der Befragten an, diese Erkenntnisse (auch) relativ häufig oder sehr häufig im privaten Bereich zu nutzen.

Abbildung 27: Häufigkeit der Nutzung von Erkenntnissen aus dem Seminar

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Betrachtet man die oben dargestellten Bewertungen der Teilnehmer/innen in Abhängigkeit vom Teilnahmegrund, dann zeigt sich, dass Personen, die auf Anordnung ihres Vorgesetzten an der Fortbildung teilgenommen haben, alle Aspekte signifikant schlechter bewerten als Personen, die sich aus freien Stücken für das Seminar entschieden hatten. Mit einer Ausnahme handelt es sich hierbei um große Effekte. Die Ausnahme betrifft die Frage, ob die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer Informationen zu Personen oder Institutionen erhalten hat, die sie

oder ihn bei der Umsetzung von Seminarinhalten unterstützen können. Hier hat der Effekt nur eine mittlere Größe.

Tabelle 17: Bewertungen durch die Teilnehmer/innen in Abhängigkeit vom Teilnahmegrund⁷¹

Bewerteter Aspekt	Freiwilligkeit		Freiwilligkeit		Differenz	t-Wert	df	Sig. (zweiseitig)	d
	nein N ₁	ja N ₂	nein M ₁ (SD ₁)	ja M ₂ (SD ₂)					
Ich habe in diesem Seminar Dinge gelernt, die ich in meinem Berufsalltag nutzen kann.	34	233	2,62 (0,60)	3,38 (0,73)	0,76	5,79	265	0,0000	1,06
Neue Informationen wurden so vermittelt, dass ich nach dem Seminar gut darauf zurückgreifen kann.	34	234	2,71 (0,76)	3,37 (0,68)	0,67	5,24	266	0,0000	0,96
Neue Verhaltensweisen im Berufsalltag wurden eingeübt.	33	226	1,97 (0,73)	2,65 (0,78)	0,68	4,94	43,52	0,0000	0,87
Neue Handlungsstrategien wurden so präsentiert, dass eine Umsetzung nach dem Seminar möglich ist.	32	228	2,22 (0,79)	2,98 (0,75)	0,76	5,35	258	0,0000	1,01
Ich erhielt Informationen zu Personen oder Institutionen, die mich bei der Umsetzung von Seminarinhalten unterstützen können.	34	231	2,65 (0,73)	3,16 (0,78)	0,51	3,59	263	0,0004	0,66
Ich würde meinen Arbeitskollegen dieses Seminar empfehlen.	34	233	2,24 (0,74)	3,38 (0,75)	1,15	8,38	265	0,0000	1,54
Erfüllung der Erwartungen an das Seminar	33	238	3,15 (1,00)	4,68 (1,05)	1,52	7,88	269	0,0000	1,46
Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte: Neue Informationen	25	201	2,64 (0,76)	3,40 (0,66)	0,76	5,30	224	0,0000	1,12
Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte: Neue Verhaltensweisen im Berufsalltag	27	214	2,56 (0,70)	3,08 (0,60)	0,52	3,73	31,11	0,0008	0,85

⁷¹ N₁=Anzahl der Personen, die auf Anordnung Ihres Vorgesetzten teilgenommen haben; N₂=Anzahl der Personen, die sich aus freien Stücken für das Seminar entschieden haben; M₁=Mittelwert (Durchschnitt) für die nicht freiwilligen Teilnehmer/innen; M₂=Mittelwert (Durchschnitt) für die freiwilligen Teilnehmer/innen; SD₁=Standardabweichung für die nicht freiwilligen Teilnehmer/innen; SD₂=Standardabweichung für die freiwilligen Teilnehmer/innen; Differenz=M₂ – M₁; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(zweiseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Unterschiede zwischen den beiden Gruppen gibt – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Bewerteter Aspekt	Freiwilligkeit		Freiwilligkeit		Differenz	t-Wert	df	Sig. (zweiseitig)	d
	nein N ₁	ja N ₂	nein M ₁ (SD ₁)	ja M ₂ (SD ₂)					
Anwendbarkeit der Fortbildungsinhalte: Neue Handlungsstrategien im Berufsalltag	28	216	2,46 (0,74)	3,00 (0,63)	0,54	3,64	32,25	0,0009	0,83
Wie häufig konnten Sie Erkenntnisse aus dem Seminar bisher im Berufsalltag nutzen?	34	233	1,38 (0,92)	2,35 (0,93)	0,97	5,68	265	0,0000	1,04
Wie häufig konnten Sie Erkenntnisse aus dem Seminar bisher im privaten Bereich nutzen?	34	231	1,09 (0,93)	2,30 (1,02)	1,21	6,51	263	0,0000	1,20

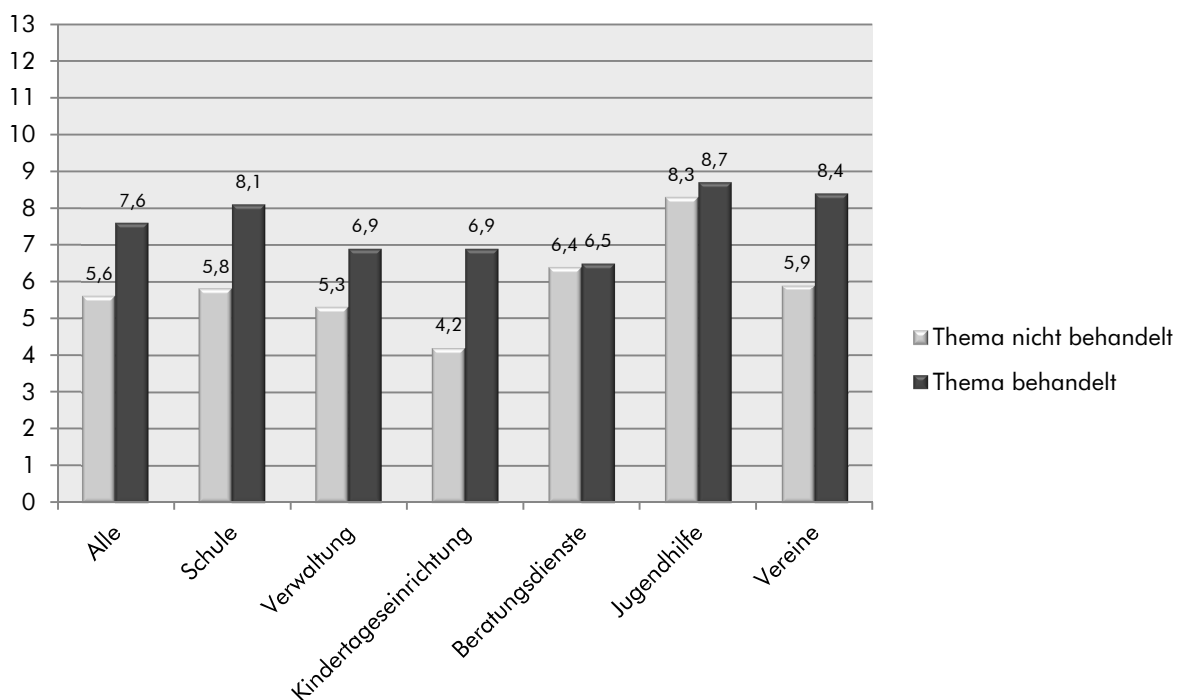
Vergleicht man dagegen die Personen, die sich aus freien Stücken für das Seminar entschieden hatten mit denjenigen, die teilgenommen haben weil dies im Kollegenkreis so beschlossen worden war, dann zeigen sich kaum signifikante Unterschiede. Nur den Aussagen „Ich habe in diesem Seminar Dinge gelernt, die ich in meinem Berufsalltag nutzen kann“ und „Ich erhielt Informationen zu Personen oder Institutionen, die mich bei der Umsetzung von Seminarinhalten unterstützen können“ stimmten die Personen, die sich aus freien Stücken für das Seminar entschieden hatten, signifikant stärker zu. Im ersten Fall handelt es sich um einen mittelgroßen, im zweiten Fall nur um einen kleinen Effekt. Für die Akzeptanz der Fortbildungsveranstaltungen scheint es folglich vor allem darauf anzukommen, die späteren Teilnehmer/innen an der Entscheidung über den Besuch der Veranstaltung zu beteiligen.

4.5.5 Bildungsbausteine zum Themenbereich „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“

Die Bildungsbausteine zum Thema „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ sollen die Teilnehmer/innen befähigen, verbreitete rechtsextremistische Zeichen und Symbole als solche zu erkennen (vgl. HZ1.1 in Tabelle 2). Wir haben deshalb einen kleinen Test zu rechtsextremistischen Zeichen und Symbolen in den Fragebogen aufgenommen. Von den 13 dargestellten Codes, Zeichen und Symbolen hatten 7 einen rechtsextremen Bezug. Die Befragten mussten jeweils eine Einstufung als rechtsextrem bzw. als nicht rechtsextrem vornehmen; für jede richtige Einstufung wurde ein Punkt vergeben. Insgesamt waren also 13 Punkte zu erreichen. Allerdings haben nur 13 Befragte die volle Punktzahl erreicht. Von diesen hatten aber 9 an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ teilgenommen. Im

Durchschnitt erreichten die Befragten, die an einer entsprechenden Veranstaltung teilgenommen hatten, bei dem Test gut zwei Punkte mehr als die anderen Befragten. Es handelt sich hierbei um einen mittleren bis starken Effekt. Allerdings könnte dieser Effekt auch durch Besonderheiten der Teilnehmerstruktur zustande gekommen sein, wenn z.B. Personen aus Berufsgruppen mit einem großen Vorwissen verstärkt an Seminaren zum genannten Thema teilgenommen hätten. Deshalb haben wir den Test für die verschiedenen Berufsgruppen auch einzeln ausgewertet, sofern mindestens 10 Personen am genannten Seminar teilgenommen hatten. Mit Ausnahme der Personen aus den Bereichen „Beratungsdienste“ und „Jugendhilfe“ schnitten die Teilnehmer am Seminar „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ bei dem Test besser als ihre Berufskollegen ab. Es handelt sich hierbei um einen statistisch signifikanten, mittleren bis starken Effekt.

Abbildung 28: Durchschnittliche Zahl der richtig eingestuftten Zeichen und Symbole



Alle relevanten statistischen Informationen zu dem Wissenstest finden sich in Tabelle 18. Betrachtet man die Standardabweichung (SD), die in Klammern unter den Mittelwerten angegeben ist, dann fällt auf, dass die Testergebnisse relativ stark um die Mittelwerte streuen. Es gibt also recht große Unterschiede in den jeweiligen Gruppen, die aber in den Gruppen, in denen das Thema behandelt wurde, etwas geringer ausfallen.

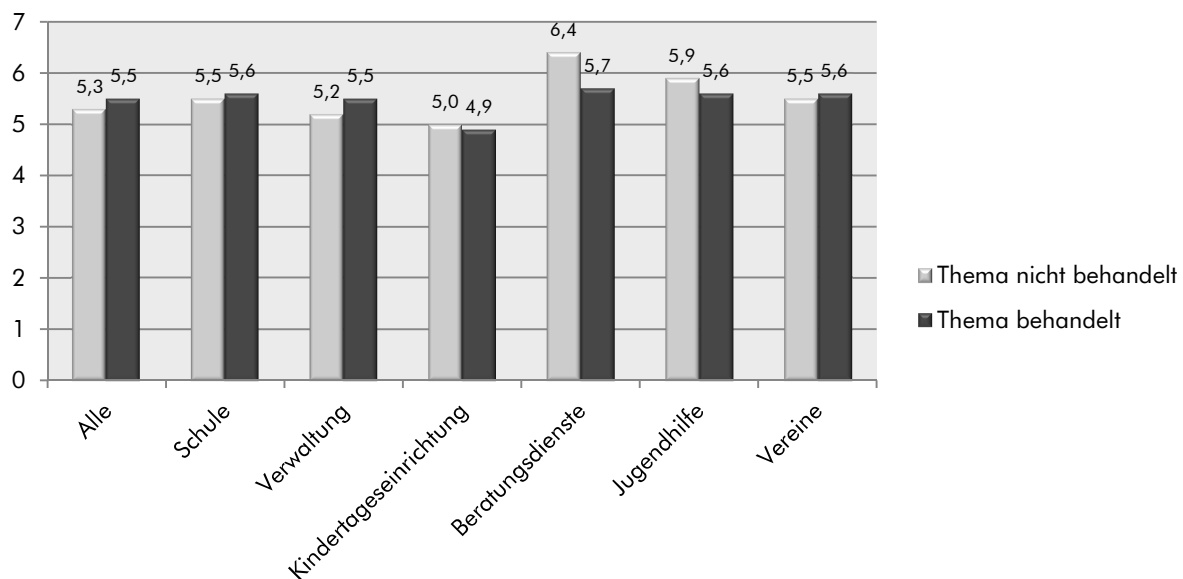
Tabelle 18: Wissen über rechtsextremistische Zeichen und Symbole⁷²

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Alle	167	206	5,59 (3,54)	7,65 (2,83)	2,06	6,10	314,63	0,0000	0,65
Schule	32	47	5,81 (3,33)	8,09 (3,01)	2,27	3,16	77	0,0011	0,72
Verwaltung	19	40	5,26 (3,91)	6,90 (2,85)	1,64	1,82	57	0,0369	0,51
Kindertageseinrichtung	50	14	4,20 (3,31)	6,93 (2,53)	2,73	2,85	62	0,0030	0,86
Beratungsdienste	9	17	6,44 (2,74)	6,53 (2,65)	0,08	0,08	24	0,4697	0,03
Jugendhilfe	19	29	8,32 (2,54)	8,66 (2,21)	0,34	0,49	46	0,3130	0,14
Vereine	16	16	5,94 (3,87)	8,38 (2,58)	2,44	2,10	30	0,0223	0,74

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Ideologieelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sollten die Teilnehmer/innen außerdem befähigt werden, einfache rechtsextremistische Argumentationsmuster zu erkennen (vgl. HZ1.3 in Tabelle 2). Wir haben 7 Argumentationsmuster vorgegeben, von denen 4 einen rechtsextremen Bezug hatten. Die Befragten mussten auch hier wieder eine Einstufung als rechtsextrem bzw. als nicht rechtsextrem vornehmen und erhielten für jede richtige Einstufung einen Punkt. Insgesamt konnten folglich 7 Punkte erreicht werden. Bei diesem Test haben immerhin 84 Befragte die volle Punktzahl erreicht. Von diesen hatten 53 an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Auseinandersetzung mit den Ideologieelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ teilgenommen. Allerdings zeigt sich weder im Gesamtdurchschnitt noch bei den einzelnen Berufsgruppen ein nennenswerter, statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Befragten, die das Thema im Rahmen des Seminars behandelt hatten, und den anderen Befragten. Andererseits wurden die meisten Argumentationsmuster auch unabhängig von der Teilnahme an einer entsprechenden Veranstaltung richtig eingestuft.

⁷² N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Abbildung 29: Durchschnittliche Zahl der richtig eingestuften Argumentationsmuster



Alle relevanten statistischen Informationen zu diesem Wissenstest finden sich in Tabelle 19. Betrachtet man auch hier wieder die Standardabweichung (SD), die in Klammern unter den Mittelwerten angegeben ist, dann zeigt sich, dass die Testergebnisse relativ wenig um die Mittelwerte streuen. Auch in dieser Hinsicht gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Befragten, die an Seminaren zum Themenbereich „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ teilgenommen haben und den anderen Befragten.

Tabelle 19: Wissen über rechtsextremistische Argumentationsmuster⁷³

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Alle	162	211	5,34 (1,38)	5,54 (1,34)	0,20	1,39	371	0,0834	0,14
Schule	30	48	5,53 (1,14)	5,65 (1,25)	0,11	0,40	76	0,3448	0,09
Verwaltung	19	41	5,16 (1,54)	5,49 (1,34)	0,33	0,85	58	0,2008	0,23
Kindertageseinrichtung	49	14	5,00 (1,53)	4,93 (1,73)	-0,07	-0,15	61	0,5593	–

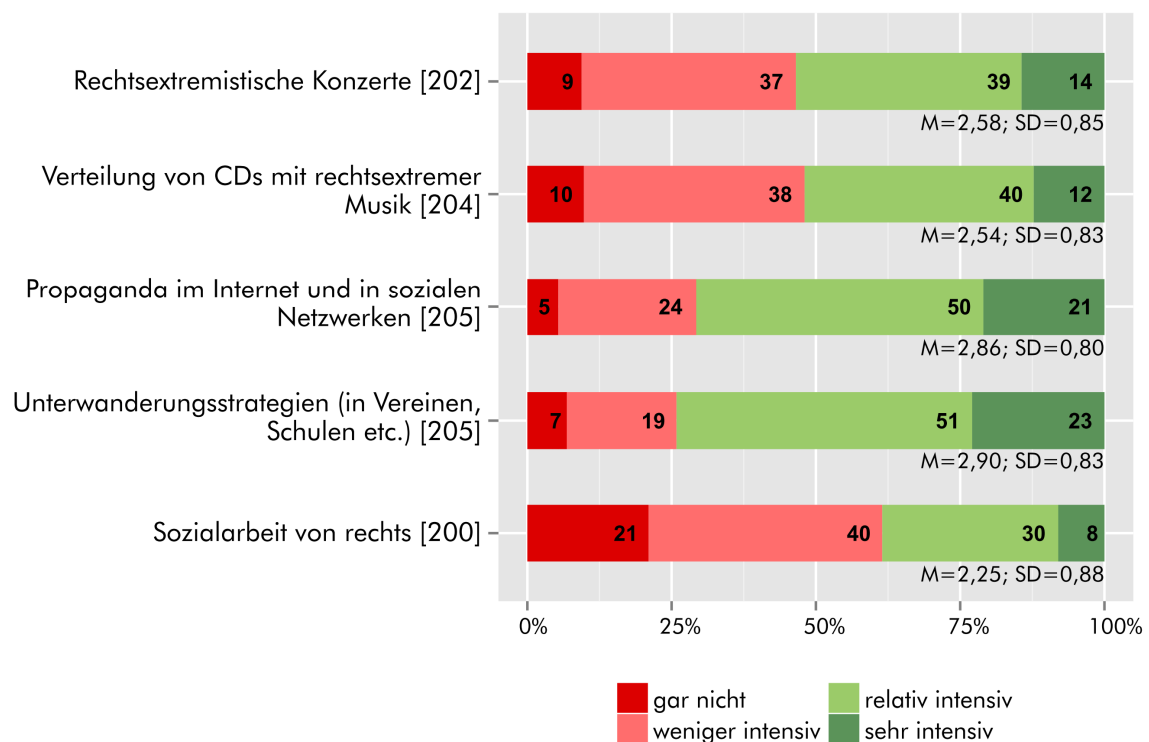
⁷³ N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Beratungsdienste	8	17	6,38 (0,52)	5,71 (0,92)	-0,67	-1,91	23	0,9655	–
Jugendhilfe	19	28	5,89 (1,59)	5,61 (1,20)	-0,29	-0,71	45	0,7582	–
Vereine	15	16	5,47 (1,19)	5,62 (1,75)	0,16	0,29	29	0,3857	0,11

Schließlich ging es im Rahmen des hier diskutierten Themas auch darum, dass die Teilnehmer/innen verschiedene Ansprachekonzepte und Rekrutierungsstrategien der Rechtsextremisten kennen (vgl. HZ1.2 in Tabelle 2). In diesem Zusammenhang haben wir danach gefragt, wie intensiv dieser Aspekt im Rahmen der Fortbildungsveranstaltung behandelt wurde. Gut die Hälfte der Befragten hatte sich mit rechtsextremistischen Konzerten und der Verteilung von rechtsextremer Musik intensiver auseinandergesetzt, und etwa drei Viertel hatten sich mit Propaganda im Internet und in sozialen Netzwerken sowie mit Unterwanderungsstrategien intensiver beschäftigt. Mit den Formen einer Sozialarbeit von rechts hatten sich dagegen nur 38 % der Befragten dieser Bildungsbausteine intensiver beschäftigt.

Abbildung 30: Beschäftigung mit rechtsextremistischen Ansprachekonzepten und Rekrutierungsstrategien

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



4.5.6 Bildungsbausteine zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“

Konkret soll mit den Bildungsbausteinen zur Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur erreicht werden, dass die Teilnehmer/innen neue Mitbestimmungsinstrumente kennenlernen und in ihrem Bereich erproben (vgl. HZ2.1 und HZ2.2 in Tabelle 2). Allerdings konnten wir aus der Zielgruppe der Lehrer/innen nur 13 Teilnehmerinnen von Bildungsbausteinen aus dem Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ befragen. Außerdem wurden die einzelnen Fragen jeweils nur von 10 bis 12 Personen beantwortet. Die Datenbasis ist folglich sehr schmal. Die in Tabelle 20 dargestellten Ergebnisse weisen daher lediglich darauf hin, dass die vorgestellten Instrumente etlichen Befragten aus dieser Zielgruppe unbekannt waren und dass einzelne Befragte die vorgestellten Instrumente nach dem Seminar ausprobiert haben. Aufgrund der kleinen Zahl der Befragten lassen sich die Verhältnisse in der Grundgesamtheit aller Teilnehmer/innen aber nicht zuverlässig abschätzen.

Tabelle 20: Kenntnis und Nutzung von Mitbestimmungsinstrumenten durch die Zielgruppe der Lehrer/innen

	Welche Instrumente kennen Sie?				Welche Instrumente setzen Sie ein?		
	Dieses Instrument kannte ich bereits vor dem Seminar.	Dieses Instrument habe ich erst im Seminar kennengelernt.	Dieses Instrument kenne ich nicht.		Dieses Instrument habe ich bereits vor dem Seminar genutzt.	Dieses Instrument habe ich nach dem Seminar erstmals erprobt.	Dieses Instrument nutze ich nicht.
Klassenrat	10		2		5	3	4
Mädchen-/ Jungenkonferenz	1		11				9
Vollversammlung	7		5		6		5
Just Community	1		11		1		8
Öffnung der Schule im Gemeinwesen	8	1	2		8		1

Auch die Zahl der Befragten aus Kindertageseinrichtungen, die an Seminaren zur Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur teilgenommen hatten, ist mit insgesamt 21 Personen relativ klein und gestattet keine zuverlässige Schätzung der Verhältnisse in der Grundgesamtheit aller Teilnehmer/innen aus dieser Berufsgruppe. Die in Tabelle 21 dokumentierten Ergebnisse deuten aber darauf hin, dass einige der vorgestellten Instrumente bereits recht bekannt waren, während andere – wie das Kinderparlament oder der Kita-Rat – von vielen erst im Seminar kennengelernt wurden. Einige Befragte haben die vorgestellten Instrumente nach dem Seminar ausprobiert.

Tabelle 21: Kenntnis und Nutzung von Mitbestimmungsinstrumenten durch die Zielgruppe der Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen

	Welche Instrumente kennen Sie?				Welche Instrumente setzen Sie ein?		
	Dieses Instrument kannte ich bereits vor dem Seminar.	Dieses Instrument habe ich erst im Seminar kennengelernt.	Dieses Instrument kenne ich nicht.		Dieses Instrument habe ich bereits vor dem Seminar genutzt.	Dieses Instrument habe ich nach dem Seminar erstmals erprobt.	Dieses Instrument nutze ich nicht.
Beteiligungsorientierter Stuhlkreis	17		1		12		3
Mitbestimmung bei der Gestaltung von Lebensräumen	21				15	1	1
Aushandlung von Regeln	21				15	1	
Übertragung von Verantwortung	20	1			16		
Kinderkonferenz	19	1			8	3	5
Kinderversammlung	14	5			5	3	9
Kinderparlament/ Kinderrat	10	9	1		1	3	13
Kita-Verfassung	7	11	3		4		10

Aus anderen Zielgruppen liegen zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ keine Angaben vor.

4.5.7 Bildungsbausteine zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“

Die Seminare aus den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ sollen dazu beitragen, dass die Teilnehmer/innen eine andere Sichtweise auf Vielfalt, Internationalität und Interkulturalität entwickeln (vgl. HZ3.1 und HZ4.1 in Tabelle 2), sich auf die Perspektive von Menschen aus Fremdgruppen einlassen können (vgl. HZ3.2 und HZ4.2 in Tabelle 2) und die eigene Sprachverwendung reflektieren (vgl. HZ3.3 und HZ4.3 in Tabelle 2). Um das Erreichen dieser Ziele zu überprüfen, haben wir verschiedene Skalen eingesetzt.

Die Skala „Akzeptanz von Zuwanderern“ ist eine modifizierte und umgepolte Variante der von Balke, El-Menouar und Rastetter entwickelten Skala „Einschätzungen von Kosten durch Zu-

wanderer“.⁷⁴ Sie misst die allgemeine Einstellung gegenüber Zuwanderern und ist damit auch ein Indikator für die Einstellung gegenüber Vielfalt, Internationalität und Interkulturalität (vgl. HZ3.1 und HZ4.1 in Tabelle 2). Die Skala ist nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse eindimensional. Da die vier in Tabelle 22 aufgeführten Aussagen über ihren Mittelwert zusammengefasst wurden, hat sie einen Wertebereich von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme nicht zu). Die interne Konsistenz der Skala ist allerdings problematisch (Cronbachs Alpha=0,60). Immerhin erfüllt die korrigierte Trennschärfe mit Werten zwischen 0,34 und 0,49 die Mindestanforderungen.⁷⁵

Tabelle 22: Skala „Akzeptanz von Zuwanderern“

Es gibt unterschiedliche Meinungen gegenüber Zuwanderern, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, um auf Dauer hier zu leben. Bitte geben Sie zu jeder der folgenden Aussagen an, inwieweit Sie zustimmen oder nicht zustimmen. Antwortvorgaben: „stimme voll und ganz zu“ (1); stimme eher zu (2); stimme eher nicht zu (3); stimme nicht zu (4)
Durch Zuwanderer steigt die Kriminalität.
Zuwanderer sind im Allgemeinen gut für die deutsche Wirtschaft. [umgepolt]
Zuwanderer nehmen Menschen, die in Deutschland geboren sind, die Arbeitsplätze weg.
Zuwanderer machen Deutschland offener für neue Ideen und andere Kulturen. [umgepolt]

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Ergebnisse zeigen, dass die Akzeptanz von Zuwanderern bei allen Befragten sehr groß ist. So liegen die Durchschnittswerte (M) erheblich über der theoretischen Skalenmitte von 2,5. Die in der Tabelle ebenfalls dargestellten Ergebnisse der Mittelwertvergleiche (einseitige t-Tests für unabhängige Stichproben) zeigen, dass die Hypothese, wonach die Teilnehmer der thematisch einschlägigen Seminaren eine größere Akzeptanz von Zuwanderern aufweisen als die Vergleichsgruppe, weder für alle Teilnehmer der einschlägigen Seminare noch für einzelne Berufsgruppen bestätigt werden kann. Nur für die Semiarteilnehmer aus den Kindertageseinrichtungen und aus der Jugendhilfe deutet sich ein kleiner Effekt in die erwünschte Richtung an, der jedoch statistisch nicht signifikant ist und daher nicht als Beleg für eine Wirksamkeit der Seminare hinsichtlich der hier diskutierten Frage gewertet werden kann.

⁷⁴ Vgl. Balke, D.; El-Menouar, Y; Rastetter, R.U. (2012): Einschätzungen von Kosten durch Zuwanderer. In: Glöckner-Rist, A. (Hg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00. Bonn: GE-SIS.

⁷⁵ Bei den Werten für Cronbachs Alpha hat sich die Daumenregel von George und Mallery allgemein durchgesetzt. Danach gilt ein Alpha unter 0,5 als inakzeptabel; ein Alpha zwischen 0,5 und 0,6 als schwach; ein Alpha zwischen 0,6 und 0,7 als problematisch; ein Alpha zwischen 0,7 und 0,8 als akzeptabel, ein Alpha zwischen 0,8 und 0,9 als gut und ein Alpha über 0,9 als exzellent. Vgl. George, Darren; Mallery, Paul (2003): SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update, 4th ed. Allyn and Bacon 2003, S. 231. Der Wert für die korrigierte Trennschärfe gibt an, wie gut ein einzelnes Item das Gesamtergebnis einer Itembatterie repräsentiert. Er sollte über 0,30 liegen. Vgl. hierzu Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. 3., überarbeitete Auflage. Berlin u.a.: Springer, S. 219.

Tabelle 23: Akzeptanz von Zuwanderern⁷⁶

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	Cohens d
Alle	258	116	3,38 (0,39)	3,32 (0,52)	-0,06	-1,09	177,32	0,8609	–
Schule	62	18	3,40 (0,36)	3,04 (0,60)	-0,35	-2,40	20,69	0,9869	–
Verwaltung	41	18	3,30 (0,42)	3,22 (0,43)	-0,08	-0,69	57	0,7528	–
Kindertageseinrichtung	33	31	3,28 (0,45)	3,36 (0,45)	0,08	0,74	62	0,2320	0,18
Jugendhilfe	29	17	3,41 (0,37)	3,49 (0,59)	0,08	0,56	44	0,2875	0,17
Vereine	21	11	3,54 (0,41)	3,48 (0,61)	-0,06	-0,33	30	0,6266	–

Die Skala „Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten“ ist eine Eigenentwicklung, die sich an dem Instrument „Einheirat Ausländer und Juden“ orientiert.⁷⁷ Sie misst die Bereitschaft, Vielfalt, Internationalität und Interkulturalität im eigenen Arbeitsumfeld zu akzeptieren (vgl. HZ3.1 und HZ4.1 in Tabelle 2). Um Kontexteffekte zu minimieren, wurden die einzelnen Fragen in einer zufälligen Reihenfolge präsentiert.

Die Skala ist nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse eindimensional. Auch hier wurden die Aussagen über ihren Mittelwert zusammengefasst. Der Wertebereich liegt daher zwischen 1 (sehr unangenehm) und 4 (sehr angenehm). Die interne Konsistenz der Skala ist exzellent (Cronbachs Alpha=0,96); die korrigierte Trennschärfe ist mit Werten zwischen 0,80 und 0,94 allerdings sehr hoch, was darauf hindeutet, dass die Befragten relativ wenig zwischen den einzelnen Minderheitengruppen differenzieren.

⁷⁶ N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

⁷⁷ ZA; ZUMA (2012). Einheirat Ausländer und Juden. In: Glöckner-Rist, A. (Hg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00. Bonn: GESIS.

Tabelle 24: Skala „Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten“

Stellen Sie sich vor, dass in ihrem Arbeitsbereich ein neuer Kollege eingestellt wurde. Wie angenehm oder unangenehm wäre es Ihnen, ...
Antwortvorgaben: „sehr angenehm“ (4); eher angenehm (3); eher unangenehm (2); sehr unangenehm (1)
wenn Sie mit einem deutschstämmigen Aussiedler zusammenarbeiten müssten?
wenn Sie mit einem Juden zusammenarbeiten müssten?
wenn Sie mit einem Schwarzen zusammenarbeiten müssten?
wenn Sie mit einem Italiener zusammenarbeiten müssten?
wenn Sie mit einer homosexuellen Person zusammenarbeiten müssten?
wenn Sie mit einem Moslem zusammenarbeiten müssten?

Aus Tabelle 25 geht hervor, dass auch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten bei den Befragten sehr groß ist. Die Durchschnittswerte (M) liegen wiederum erheblich über der theoretischen Skalenmitte von 2,5. Auch hier haben wir Mittelwertvergleiche (einseitige t-Tests für unabhängige Stichproben) durchgeführt, um die Ergebnisse der Vergleiche zwischen den Teilnehmer/innen der thematisch einschlägigen Seminare und der Vergleichsgruppe statistisch abzusichern. Die Ergebnisse zeigen, dass sich nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Jugendhilfe höhere Akzeptanzwerte der Seminarteilnehmer belegen lassen. Bei ihnen zeigt sich ein statistisch signifikanter Effekt mittlerer Stärke. Auch bei den Seminarteilnehmern aus den Vereinen deutet sich ein kleiner bis mittlerer Effekt in die erwünschte Richtung an. Dieser ist jedoch statistisch nicht signifikant und kann daher hinsichtlich des hier untersuchten Ziels nicht als Beleg für eine Wirksamkeit der Seminare bei der Gruppe der Vereinsmitglieder gewertet werden.

Tabelle 25: Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten⁷⁸

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Alle	255	110	3,52 (0,49)	3,53 (0,58)	0,01	0,13	177,48	0,4470	0,02
Schule	61	15	3,52 (0,48)	3,20 (0,85)	-0,32	-1,41	16,19	0,9106	–
Verwaltung	40	18	3,48 (0,49)	3,45 (0,52)	-0,03	-0,19	56	0,5757	–

⁷⁸ N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Kindertageseinrichtung	34	31	3,47 (0,50)	3,50 (0,49)	0,03	0,24	63	0,4059	0,06
Jugendhilfe	29	17	3,58 (0,48)	3,80 (0,39)	0,22	1,71	39,25	0,0473	0,50
Vereine	21	11	3,44 (0,50)	3,64 (0,52)	0,19	1,02	30	0,1589	0,38

Bei der Skala „Empathie für Minderheiten“ handelt es sich um eine Eigenentwicklung, bei der es um die Frage geht, ob sich die Seminarteilnehmer stärker auf die Perspektive von Menschen aus Minderheiten einlassen können als Personen, die nicht an Bildungsbausteinen zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ oder „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ teilgenommen haben (vgl. HZ3.2 und HZ4.2 in Tabelle 2). Um Kontexteffekte zu minimieren, wurden auch hier die einzelnen Aussagen in einer zufälligen Reihenfolge präsentiert.

Die Skala ist nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse eindimensional. Die Aussagen haben wir wieder über ihren Mittelwert zusammengefasst, so dass der Wertebereich zwischen 1 (trifft überhaupt nicht zu) und 4 (trifft voll und ganz zu) liegt. Die interne Konsistenz der Skala ist gut (Cronbachs Alpha=0,82) und auch die korrigierte Trennschärfe ist mit Werten zwischen 0,54 und 0,70 gut.

Tabelle 26: Skala „Empathie für Minderheiten“

Vielleicht hat es schon Situationen gegeben, in denen Sie selbst zu einer Minderheit gehörten. Bitte geben Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft. Antwortvorgaben: „trifft voll und ganz zu“ (4); trifft eher zu (3); trifft eher nicht zu (2); trifft überhaupt nicht zu (1)
Ich kann mir gut vorstellen, wie man sich als Einwanderer in Deutschland fühlt.
Ich kann nachempfinden, wie sich eine homosexuelle Person in dieser Gesellschaft fühlt.
Ich kann nachempfinden wie es ist, wenn man als einziger in einer Gruppe anders ist.
Ich kann mir gut vorstellen wie es ist, als Moslem unter Christen zu leben.

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Ergebnisse zeigen zunächst, dass die durchschnittliche Empathie für Minderheiten im Bereich der theoretischen Skalenmitte von 2,5 liegt, also weder besonders hoch noch besonders niedrig ist. Nach der statistischen Überprüfung (einseitige t-Tests für unabhängige Stichproben) ist kein Beitrag der thematisch einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen zu einem besseren Einfühlen in die Minderheitenperspektive nachweisbar.

Tabelle 27: Empathie für Minderheiten⁷⁹

Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Alle	254	117	2,57 (0,72)	2,44 (0,76)	-0,13	-1,63	369	0,9484	–
Schule	61	19	2,61 (0,75)	2,54 (0,76)	-0,07	-0,34	78	0,6325	–
Verwaltung	39	18	2,45 (0,80)	2,22 (0,89)	-0,23	-0,98	55	0,8335	–
Kindertageseinrichtung	34	31	2,43 (0,64)	2,40 (0,72)	-0,02	-0,14	63	0,5544	–
Jugendhilfe	29	17	2,58 (0,59)	2,29 (0,84)	-0,28	-1,34	44	0,9061	–
Vereine	21	11	2,77 (0,61)	2,68 (0,69)	-0,09	-0,39	30	0,6492	–

Mit der Skala „Sensibilität für eine diskriminierende Sprache“ soll überprüft werden, inwieweit die Seminarteilnehmer in der Lage sind, ihre eigene Sprachverwendung zu reflektieren (vgl. HZ3.3 und HZ4.3 in Tabelle 2). Auch bei dieser Skala handelt es sich um eine Eigenentwicklung. Die einzelnen Begriffe wurden wieder in einer zufälligen Reihenfolge präsentiert, um Kontexteffekte zu vermeiden.

Die Skala ist nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse eindimensional. Da wir die Items wieder über ihren Mittelwert zusammengefasst haben, liegt der Wertebereich zwischen 1 („Das finde ich überhaupt nicht schlimm“) und 7 („Das finde ich sehr schlimm“). Die interne Konsistenz der Skala ist gut (Cronbachs Alpha=0,88), und auch die korrigierte Trennschärfe ist mit Werten zwischen 0,65 und 0,75 gut.

Tabelle 28: Skala „Sensibilität für eine diskriminierende Sprache“

Über die Verwendung verschiedener Wörter kann man geteilter Meinung sein. Wie finden Sie es, wenn ein Arbeitskollege im Gespräch folgende Wörter benutzt?
Antwortvorgaben: Bitte geben Sie jeweils einen Wert zwischen 1 („Das finde ich überhaupt nicht schlimm“) und 7 („Das finde ich sehr schlimm“) ein.
Neger
Fidschi
Zigeuner

⁷⁹ N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Über die Verwendung verschiedener Wörter kann man geteilter Meinung sein. Wie finden Sie es, wenn ein Arbeitskollege im Gespräch folgende Wörter benutzt?

Antwortvorgaben: Bitte geben Sie jeweils einen Wert zwischen 1 („Das finde ich überhaupt nicht schlimm“) und 7 („Das finde ich sehr schlimm“) ein.

Schwuchtel

Sozialschmarotzer

Penner

Asylantenflut

Die in Tabelle 29 dargestellten Ergebnisse belegen insgesamt eine recht hohe Sensibilität für eine diskriminierende Sprache; alle Durchschnittswerte liegen zum Teil erheblich über der theoretischen Skalenmitte von 4. Von den befragten Teilnehmern der einschlägigen Seminare schneiden allerdings nur die Personen aus den Kindertageseinrichtungen und aus der Jugendhilfe besser als die jeweiligen Vergleichsgruppen ab. Um die Ergebnisse statistisch abzusichern, haben wir wieder Mittelwertvergleiche (einseitige t-Tests für unabhängige Stichproben) durchgeführt. Bei den Semiarteilnehmern aus den Kindertageseinrichtungen und aus der Jugendhilfe zeigt sich zwar ein kleiner Effekt in die erwünschte Richtung, dieser bleibt jedoch unter der Signifikanzschwelle und kann daher nicht als Beleg für eine Wirksamkeit der Seminare hinsichtlich der Sprachverwendung gewertet werden.

Tabelle 29: Sensibilität für eine diskriminierende Sprache⁸⁰

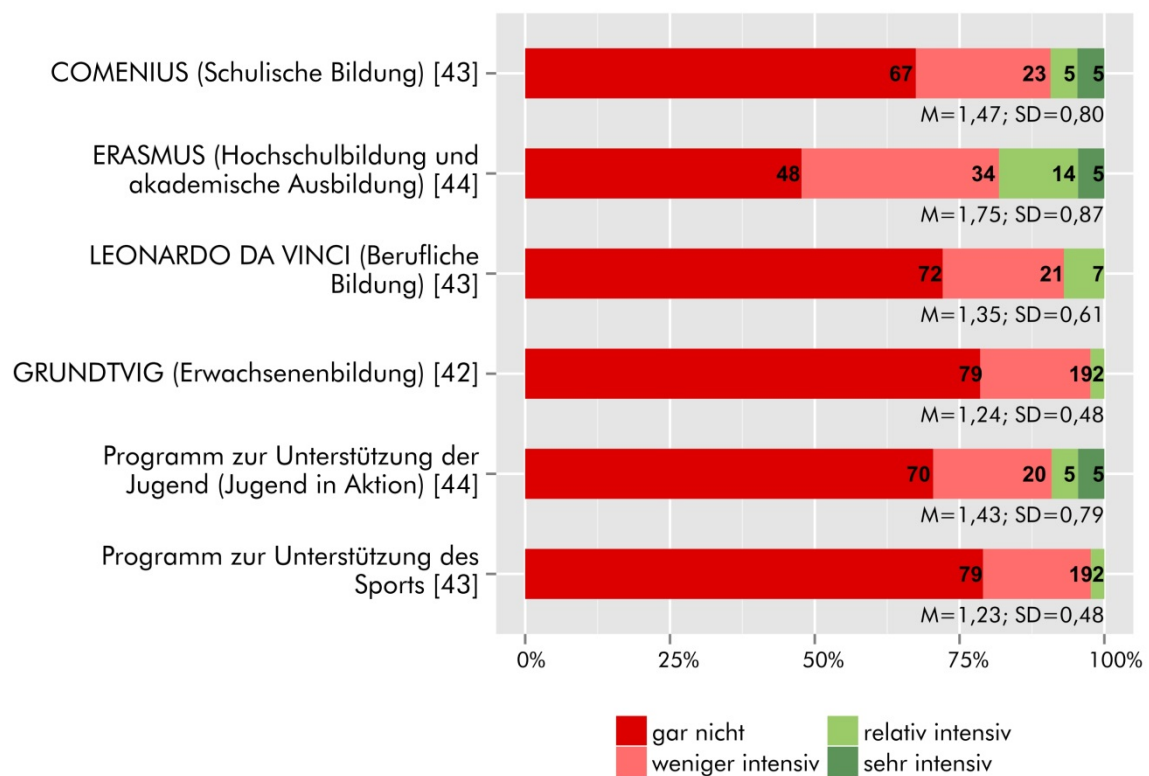
Zielgruppe aus dem Bereich	Thema nicht behandelt N	Thema behandelt N	Thema nicht behandelt M (SD)	Thema behandelt M (SD)	Differenz	t-Wert	df	Sig. (einseitig)	d
Alle	257	116	5,91 (1,10)	5,61 (1,34)	-0,30	-2,08	187,71	0,9804	–
Schule	62	18	5,94 (1,07)	5,39 (1,51)	-0,55	-1,74	78	0,9569	–
Verwaltung	39	18	5,94 (1,06)	5,07 (1,39)	-0,87	-2,60	55	0,9941	–
Kindertageseinrichtung	34	31	5,69 (1,21)	5,84 (1,32)	0,15	0,49	63	0,3133	0,12
Jugendhilfe	30	17	5,78 (1,12)	6,09 (0,74)	0,31	1,03	45	0,1531	0,31
Vereine	21	11	6,11 (0,66)	5,45 (1,45)	-0,65	-1,77	30	0,9562	–

⁸⁰ N=Anzahl der Personen mit gültigen Werten in der jeweiligen Gruppe; M=Mittelwert (Durchschnitt); SD=Standardabweichung; t-Wert=Prüfgröße; df=Freiheitsgrade (notwendig, um die Signifikanz des t-Wertes zu bestimmen); Sig.(einseitig)=Signifikanzwert, getestet wurde, ob es Verbesserungen im Sinne der Programmziele gibt (einseitiger Test, d.h. mögliche Verschlechterungen wurden ausgeklammert) – ein signifikantes Ergebnis liegt vor, wenn der Signifikanzwert (p-Wert) unter 0,05 liegt; d=Effektstärke Cohens d – nach Cohen ist d=0,2 als ein kleiner, d=0,5 als ein mittlerer und d=0,8 als ein großer Effekt anzusehen (vgl. Cohen (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, a.a.O.).

Die Fortbildungsveranstaltungen im Themenbereich „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ sollen auch Informationen über internationale Mobilitätsprogramme vermitteln (vgl. HZ4.4 in Tabelle 2). In diesem Zusammenhang haben wir danach gefragt, wie intensiv die EU-Bildungsprogramme im Rahmen des Seminars behandelt wurden. In der Regel hatte sich nur ein kleiner Teil der Befragten (10 % oder weniger) intensiver mit diesen Programmen beschäftigt. Lediglich mit dem Erasmus-Programm hatten sich 19 % der Befragten aus diesem Themenbereich intensiver auseinandergesetzt.

Abbildung 31: Beschäftigung mit EU-Bildungsprogrammen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]

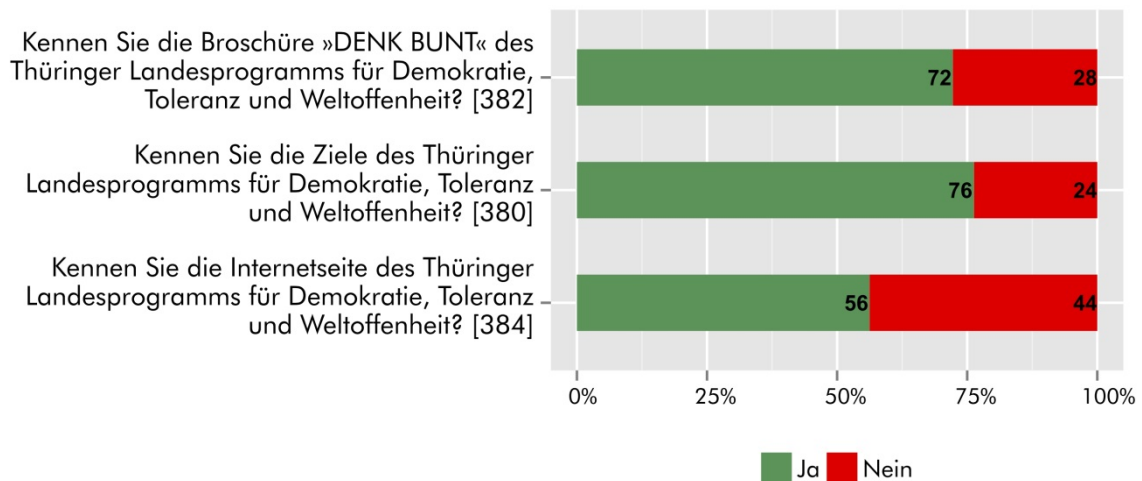


4.5.8 Bekanntheit des Thüringer Landesprogramms und seiner Unterstützungsangebote

Natürlich sollte den Fortbildungsteilnehmern auch das Thüringer Landesprogramm bekannt sein. Etwa drei Viertel der Befragten kannten die Broschüre „DENK BUNT“ und die Ziele des Landesprogramms; die Internetseite war gut der Hälfte der Befragten bekannt.

Abbildung 32: Bekanntheit des Thüringer Landesprogramms und seiner Ziele

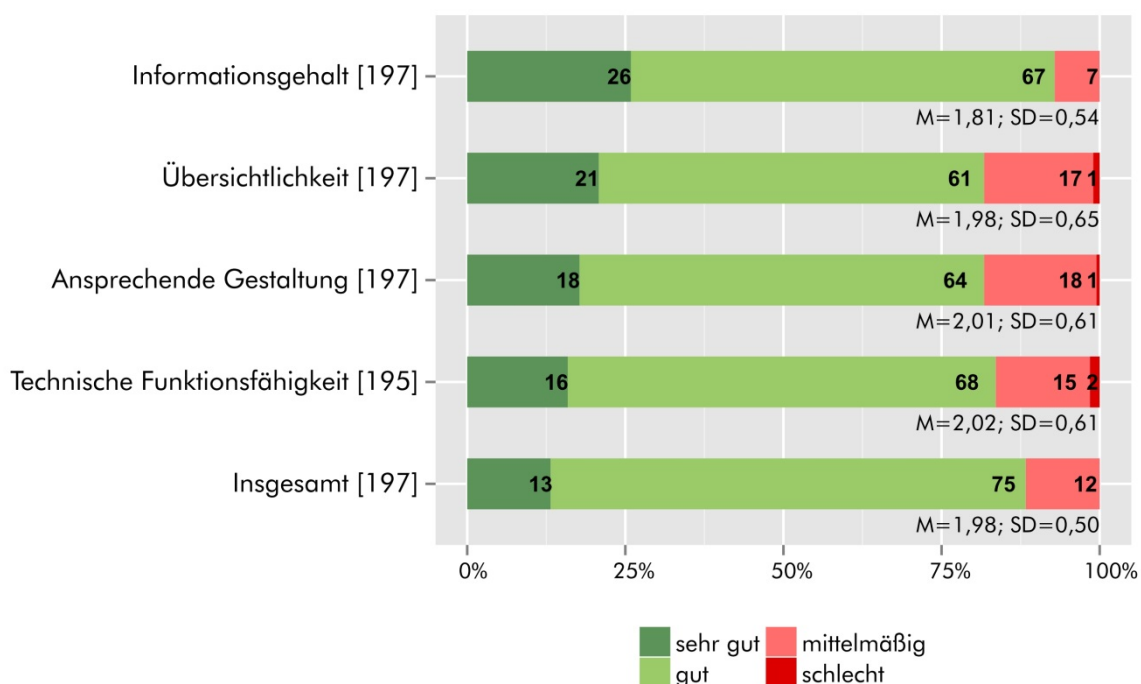
Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Die 216 Personen, denen die Internetseite des Thüringer Landesprogramms bekannt war, wurden außerdem um eine Bewertung gebeten. Im Ergebnis erhielt die Internetseite gute Durchschnittsnoten zwischen 1,8 und 2,0. Etwas mehr kritische Rückmeldungen gab es hinsichtlich der Übersichtlichkeit (18 %), der Gestaltung (19 %) und der technischen Funktionsfähigkeit (17 %).

Abbildung 33: Bewertung der Internetseite des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [Anzahl in eckigen Klammern]



Alle Fortbildungsveranstaltungen sollen auch dazu beitragen, dass die Teilnehmer/innen wissen, wo sie weitergehende Informationen und Unterstützung erhalten können (vgl. HZ1.4, HZ5.1). Wir haben daher nach dem geeignetsten Ansprechpartner bei drei Problemen gefragt.

Tabelle 30: Test „Geeigneter Ansprechpartner bei Problemen“

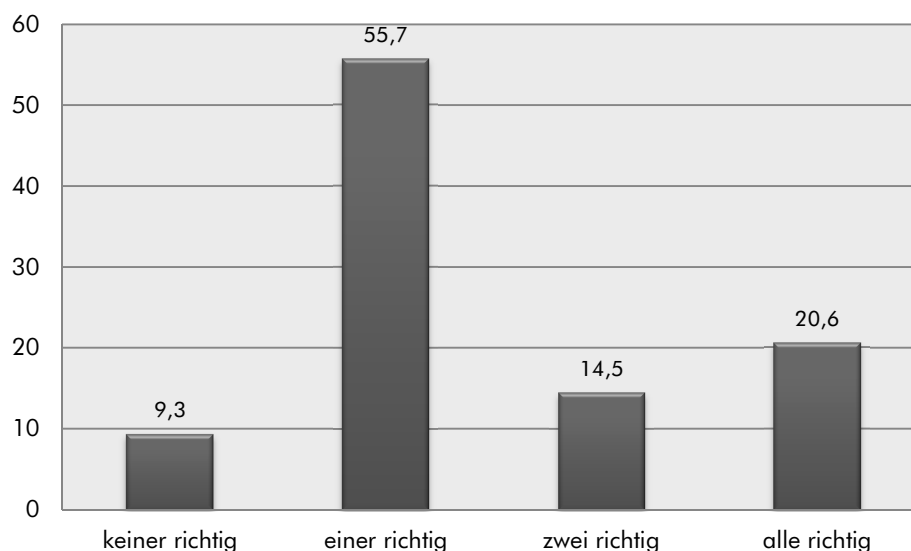
Wen halten Sie im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für den geeignetsten Ansprechpartner bei folgenden Fragen oder Problemen?			
	MOBIT	ezra	Thüringer Beratungsdienst
Rechtsextremisten planen ein Konzert in meiner Nachbarschaft	☒	☐	☐
Der Sohn meiner Nachbarin möchte aus der rechtsextremen Szene aussteigen	☐	☐	☒
Ein Arbeitskollege mit dunkler Hautfarbe wurde von Rechtsextremisten zusammengeschlagen	☐	☒	☐

Die korrekte Lösung hat nur gut ein Fünftel der Befragten gefunden; weitere knapp 15 % konnten immerhin zwei geeignete Ansprechpartner für die geschilderten Probleme benennen. Mehr als die Hälfte der Befragten hat jedoch lediglich einen richtigen Ansprechpartner identifiziert und gut 9 % haben gar keinen geeigneten Ansprechpartner benannt. Da wir für jede rich-

tige Antwort einen Punkt vergeben haben, konnte jeder Befragte maximal 3 Punkte erreichen. Im Durchschnitt wurden allerdings nur 1,46 Punkte erreicht. Bei einem rein zufälligen Antwortverhalten wäre als Durchschnittswert 1 Punkt zu erwarten gewesen. Obwohl der ermittelte Wert signifikant von dem reinen Zufallswert abweicht ($t_{(344)}=9,35$; $p < 0,001$)⁸¹ bleibt das Ergebnis relativ unbefriedigend.

Abbildung 34: Wissen über geeignete Ansprechpartner bei Fragen oder Problemen

Angaben in Prozent der gültigen Antworten [$n =$]



4.5.9 Zusammenfassende Bewertung

Unsere Bewertung der Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms stützt sich auf die Ziele, die im Rahmen des gemeinsamen Workshops mit den Programmverantwortlichen diskutiert und operationalisiert wurden. Einschränkend möchten wir aber darauf hinweisen, dass die im Fragebogen eingesetzten Operationalisierungen die Handlungsziele mitunter nur teilweise abdecken können, da eine umfassendere Operationalisierung den Fragebogen überfrachtet hätte. Insbesondere bei den Mittlerzielen 3 und 4 und den zugehörigen Handlungszielen ist dies insofern ein Problem, als etliche Operationalisierungen auf Einstellungsänderungen zielen. Einstellungsänderungen werden von den Zielen zwar nahegelegt und von den Fortbildungsanbietern auch angestrebt; die Programmverantwortlichen haben im Interview aber zu Recht darauf hingewiesen, dass solche Effekte bei eintägigen Veranstaltungen eher unwahrscheinlich sind und dass es dem Fortbildungsprogramm daher in erster Linie um eine Sensibilisierung und um die Vermittlung von Basiswissen geht. Dennoch sind die vorliegenden Operationalisierungen insofern interessant, als sie zum einen die Einstellungen zu bestimmten Aspekten erfassen und

⁸¹ Mit einem einseitigen t-Test für eine Stichprobe wurde die Hypothese geprüft, dass der Mittelwert in der Grundgesamtheit größer als der Zufallswert 1 ist.

zum anderen Aufschluss darüber geben, ob durch die entsprechenden Veranstaltungen eine Entwicklung in Richtung auf anspruchsvollere Ziele angestoßen werden konnte.

Zunächst sollen alle Teilnehmer/innen im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen für die Ziele des Landesprogramms sensibilisiert werden (vgl. Mittlerziel 5 in Tabelle 2). In diesem Zusammenhang konnte erreicht werden, dass mehr als drei Viertel der Befragten (76 %) die Ziele des Landesprogramms kennen. Auf der Ebene der konkreten Handlungsziele sahen 82 % der Befragten ihre Erwartungen an das Seminar zum größeren Teil, nahezu vollständig oder voll und ganz erfüllt. Das Handlungsziel 5.3 wurde damit erreicht. Eine noch bessere Abstimmung der Seminarinhalte mit den Erwartungen der Teilnehmer/innen ließe sich aber erreichen, wenn alle Fortbildungsveranstalter die Interessen und Bedürfnisse bereits einige Zeit vor dem Seminar erfragten.

Nach der Fortbildungsveranstaltung beschäftigten sich 71 % der Befragten in irgendeiner Form weiter mit dem Seminarthema. Auch das Handlungsziel 5.2 ist damit im Wesentlichen erreicht. Dagegen konnte nur gut ein Fünftel der Befragten bei drei einfachen vorgegebenen Problemen jeweils einen geeigneten Ansprechpartner identifizieren. Das Handlungsziel 5.1 wurde somit bestenfalls teilweise erreicht.

Die Bildungsbausteine zum Thema „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ sollen die Teilnehmer/innen befähigen, Phänomene aus dem Bereich des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu erkennen (vgl. Mittlerziel 1 in Tabelle 2). In diesem Zusammenhang sollen sie verbreitete rechtsextremistische Zeichen und Symbole als solche erkennen (vgl. Handlungsziel 1.1 in Tabelle 2). Insgesamt belegen die Ergebnisse unserer Untersuchung, dass die Fortbildungsveranstaltungen hierzu einen Beitrag leisten. Doch obwohl die Fortbildungsteilnehmer/innen im Durchschnitt zwei Symbole mehr als die Vergleichsgruppe richtig einstufen konnten, ordneten sie im Durchschnitt ca. fünf Symbole falsch zu. Trotzdem kann das Handlungsziel 1.1 im Wesentlichen als erreicht gelten. Weiterhin hat sich gut die Hälfte der Befragten mit rechtsextremistischen Konzerten und der Verteilung von rechtsextremer Musik intensiver auseinandergesetzt, und etwa drei Viertel haben sich mit Propaganda im Internet und in sozialen Netzwerken sowie mit Unterwanderungsstrategien intensiver beschäftigt. Auch das Handlungsziel 1.2 wurde somit im Wesentlichen erreicht. Im Hinblick auf das Handlungsziel 1.3 zeigen unsere Ergebnisse, dass die Befragten die meisten rechtsextremistischen Argumentationsmuster richtig einstufen konnten. Allerdings konnten wir keinen Unterschied zwischen den Seminarteilnehmern und der Vergleichsgruppe und somit keinen Beitrag der Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Ergebnis nachweisen.

Die Bildungsbausteine zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ sollen den Teilnehmer/innen Wissen für die Stärkung einer demokratischen Alltagskultur in ihrem Bereich vermitteln. Die Datenbasis für die Bewertung der konkreten Handlungsziele 2.1 und 2.2 ist allerdings relativ schmal. Die in Tabelle 20 und Tabelle 21 dargestellten Ergebnisse lassen aber darauf schließen, dass ein kleinerer Teil der Teilnehmer

dieser Fortbildungsveranstaltungen neue Mitbestimmungsinstrumente kennengelernt oder erstmals erprobt hat. Wir bewerten diese Handlungsziele daher als teilweise erreicht.

Die Bildungsbausteine zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ sollen dazu beitragen, dass die Teilnehmer die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt sowie von Internationalität und Interkulturalität erkennen (vgl. die Mittlerziele 3 und 4 in Tabelle 2). Bei den konkreten Handlungszielen 3.1 und 4.1 geht es dann darum, dass die Teilnehmer/innen eine andere Sichtweise auf Vielfalt, Internationalität und Interkulturalität entwickeln. Insgesamt belegen unsere Ergebnisse, dass die Befragten auch unabhängig von den Fortbildungsveranstaltungen diesen Themen sehr aufgeschlossen gegenüberstanden. Einen nennenswerten, statistisch signifikanten Effekt der thematisch einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen konnten wir dagegen nur bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Jugendhilfe hinsichtlich ihrer Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten nachweisen. Im Hinblick auf die von uns eingesetzten Operationalisierungen (s. unser Anmerkungen oben) bewerten wir die Handlungsziele 3.1 und 4.1 als ansatzweise erreicht.

Bei den Handlungszielen 3.2 und 4.2 geht es darum, dass die Seminarteilnehmer/innen in der Lage sind, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen und anderer sexueller Orientierung einzunehmen. Auf der von uns zur Operationalisierung dieses Ziels entwickelten Skala „Empathie für Minderheiten“ erreichten die Befragten mittlere Werte. Einen Unterschied zwischen den Teilnehmern der thematisch einschlägigen Seminare und der Vergleichsgruppe und somit einen Effekt der Fortbildungsveranstaltungen konnten wir jedoch mit dieser Skala nicht nachweisen.

Mit der von uns entwickelten Skala „Sensibilität für eine diskriminierende Sprache“ haben wir überprüft, inwieweit die Seminarteilnehmer in der Lage sind, ihre eigene Sprachverwendung zu reflektieren (vgl. die Handlungsziele 3.3 und 4.3 in Tabelle 2). Hier zeigte sich unabhängig von der Teilnahme an thematisch einschlägigen Seminaren eine recht große Sensibilität für diskriminierende Begriffe. Einen Effekt der Fortbildungsveranstaltungen konnten wir aber auch mit dieser Skala nicht nachweisen.

Gemäß dem Handlungsziel 4.4 sollen Teilnehmer im Themenbereich „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ internationale Mobilitätsprogramme kennenlernen. Allerdings hat sich nur ein kleiner Teil der Seminarteilnehmer/innen mit den entsprechenden EU-Programmen intensiver beschäftigt. Dieses Handlungsziel wurde daher nur ansatzweise erreicht.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden zentrale Ergebnisse aus der Evaluation des Fortbildungsprogramms im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit noch einmal aufgegriffen und mögliche Konsequenzen in Form von Empfehlungen aufgezeigt. Unsere Darstellung orientiert sich dabei an den untersuchten Dimensionen Konzeptqualität, Prozessqualität, Akzeptanz bei den Zielgruppen und Wirksamkeit

Konzeptqualität

Von den 12 Trägern, die Fortbildungsangebote im Rahmen des Landesprogramms durchführen, wurde jeweils ein Baustein hinsichtlich seiner Konzeptqualität analysiert. Es zeigte sich, dass die Konzepte insgesamt gut ausgearbeitet sind und den Erfordernissen und Interessen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden können. Die Fortbildungsträger haben versucht, sich auf die unterschiedlichen beruflichen Kontexte einzustellen und ihre Inhalte an den entsprechenden Zielgruppen auszurichten. Alle analysierten Konzepte enthalten eine gelungene Mischung aus theoretischen Inputs und interaktiven Methoden, um die Lerninhalte entsprechend den Erfordernissen eines erwachsenenbildungsorientierten Seminarsettings umzusetzen. Viele Konzepte gehen dabei über eine reine Sensibilisierung hinaus und streben auch einen Transfer der Fortbildungsinhalte in die Praxis an. Die Konzepte beinhalten in der Regel einen durchdachten Ablaufplan, der auch eingehalten werden sollte. Das heißt, die Konzepte verlieren an Sinnhaftigkeit, wenn einzelne Teile aus unterschiedlichen Gründen – wie etwa Zeitmangel oder Reaktanz der Teilnehmenden – nicht umgesetzt werden.

Empfehlung 1

Die Programmverantwortlichen sollten darauf hinwirken, dass die Veranstaltungen nach den vorgelegten Konzepten durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang müssen die beauftragenden Institutionen für die Bedeutung der vorgesehenen Veranstaltungsdauer sensibilisiert werden. Hierbei sollten die Programmverantwortlichen die Träger unterstützen.

Prozessqualität

Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung von sieben Fortbildungsveranstaltungen unterschiedlicher Träger ergeben hinsichtlich der didaktischen Umsetzung ein differenziertes Bild. Die Anteile von interaktiven bzw. praktischen Übungen auf der einen und Input-Vorträgen auf der anderen Seite waren in den besuchten Fortbildungen durchaus unterschiedlich gewichtet. Die beobachteten Reaktionen auf längere PowerPoint-Vorträge zeigen aber, dass sich Diskussionen damit weniger gut anregen lassen. Hingegen gestaltete sich die Wissensvermittlung wesentlich lebendiger, wenn die Dozentinnen oder Dozenten die Teilnehmenden direkt daran beteiligten. Aber auch der Einsatz von Filmmaterial oder bestimmten Utensilien wirkte anregend auf die Teilnehmenden.

Neben Input-Vorträgen mit der anschließenden Möglichkeit zu Nachfragen setzten die Dozentinnen und Dozenten methodisch hauptsächlich auf die Kleingruppenarbeit, die in den meisten

der besuchten Veranstaltungen zu einem lebhaften Austausch der Teilnehmenden untereinander beitrug. Dabei war die Qualität der Diskussionen umso höher, je stärker die Übung auf Beispiele Bezug nahm, die eine praktische Relevanz für die Zielgruppe hatten oder aus den beruflichen Zusammenhängen der Teilnehmenden stammten. Der Wunsch nach Praxisnähe wurde im Übrigen auch auf dem Veranstaltungsevaluationsbogen häufig geäußert.

Die Diskussionen gestalteten sich schwierig, wenn zu wenig Zeit dafür eingeplant war, den Teilnehmern der Sinn und Zweck der Kleingruppenübung nicht ausreichend verdeutlicht wurde, für sie kein erkennbarer Bezug zu ihrem Arbeitsfeld bestand oder vorgegebene Fallbeispiele nicht an die konkreten Probleme der Teilnehmenden anknüpften. In diesem Zusammenhang ist uns aufgefallen, dass auch dann keine Rollenspiele durchgeführt wurden, wenn sie in den Konzepten vorgesehen waren. Dies halten wir im Hinblick auf die Prozessqualität für problematisch, da etliche Ziele erst durch ein intensives Einübung und die Reflexion in einem interaktiven Kontext erreichbar sind. In diesem Zusammenhang zeigen die Ergebnisse unserer Online-Befragung, dass 48 % der Befragten der Aussage „Neue Verhaltensweisen im Berufsalltag wurden eingeübt“ nicht zustimmten.

Empfehlung 2

Interaktive Methoden und Übungen sollten praxisnah gestaltet und nicht aus Zeitnot oder aus anderen Gründen weggelassen oder ersetzt werden.

Die Zeitnot resultierte oft daraus, dass von den interessierten Institutionen nur eine Halbtagsveranstaltung gewünscht wurde. Nach unseren Ergebnissen sind Halbtagsveranstaltungen jedoch nicht geeignet, um die Ziele des Fortbildungsprogramms zu erreichen.

Empfehlung 3

Die Bildungsbausteine sollten generell ganztägig umgesetzt und bei den Zielgruppen entsprechend beworben werden. Auf Halbtagsveranstaltungen oder andere Formen von Kurzveranstaltungen sollte verzichtet werden.

In den Interviews klagten einzelne Träger auch darüber, dass Veranstaltungen vonseiten der Auftraggeber mitunter sehr kurzfristig abgesagt wurden.

Empfehlung 4

Die Programmverantwortlichen sollten bei den Auftraggebern auf eine stärkere Verbindlichkeit der gebuchten Fortbildungen hinwirken.

Manche Zielgruppen wie Polizeibeamte, Lehrkräfte und zum Teil auch Verwaltungsmitarbeiter/innen wurden von den evaluierten Trägern als schwierig und herausfordernd beschrieben. Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtungen zeigen aber, dass eine vertiefte Kenntnis der Zielgruppe und ihres Berufsfeldes einen guten Zugang ermöglicht und zu einer qualitativ hochwertigen Umsetzung des Bausteins beiträgt.

Empfehlung 5

Die Fortbildungsanbieter, die mit „schwierigen“ Zielgruppen arbeiten, sollten die Besonderheiten in der Berufswelt dieser Zielgruppen möglichst präzise herausarbeiten, um die Fortbildun-

gen so eng wie möglich an den Interessen und Erfordernissen dieser Zielgruppen auszurichten. Zu diesem Thema sollte eine möglichst enge Zusammenarbeit der betreffenden Träger erfolgen.

In den qualitativen Interviews wurde auch der Vorschlag gemacht, Materialien wie Argumentationshilfen oder Listen mit Ansprechpartnern zentral zu erstellen, einheitlich zu gestalten und allen Fortbildungsanbietern zur Verfügung zu stellen. Dies halten wir für durchaus sinnvoll, da so z.B. auch die Internetseite des Fortbildungsprogramms beworben werden könnte, deren Bekanntheit nach den Ergebnissen der Online-Befragung noch zu wünschen übrig lässt.

Empfehlung 6

Bestimmte Materialien sollten zentral erstellt und einheitlich gestaltet werden, um die Fortbildungsanbieter zu unterstützen, einzelne Programmelemente oder Angebote zu bewerben und die Corporate Identity des Programms stärken.

Akzeptanz der Fortbildungsveranstaltungen

Am Ende einer Fortbildungsveranstaltung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen kurzen dreiseitigen Evaluationsbogen zur Bewertung der Veranstaltung. Wir haben insgesamt 3.212 dieser Evaluationsbögen aus 250 Fortbildungsveranstaltungen ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass es gelungen ist, Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen zu erreichen. Allerdings stellen Kindertageseinrichtungen und Schulen mehr als die Hälfte (51,6 %) der Teilnehmenden. Es handelt sich hierbei jedoch auch um große Berufsgruppen. Setzt man die Zahl der Teilnehmer/innen mit der Gesamtzahl der Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppe in Beziehung, dann zeigt sich, dass bisher 6,7 % der Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen und 3,4 % der Lehrerinnen und Lehrer erreicht wurden.

Empfehlung 7

In Zukunft sollte versucht werden, die zurzeit unterrepräsentierten Berufsgruppen stärker in das Fortbildungsprogramm einzubeziehen.

Die Fortbildungsveranstaltungen erhielten im Hinblick auf die Gestaltung, die Inhalte, die verwendeten Materialien und Medien sowie den Gesamteindruck in der Regel hohe Zustimmungsraten von mehr als 80 %. Es gibt allerdings einzelne Aspekte, bei denen die Zustimmungsraten niedriger liegen. So gaben nur 75 % der Teilnehmer/innen an, dass sie neue Problemlösestrategien kennenlernen konnten und lediglich 70 % der Teilnehmer/innen waren mit den im Vorfeld des Seminars erhaltenen Informationen zufrieden. In Bezug auf die Bewertungsunterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen konnten wir Effekte mittlerer Stärke nachweisen. Insbesondere die Angehörigen der Polizei bewerteten die Seminare schlechter als andere Berufsgruppen. Diese Ergebnisse stützen unsere Empfehlungen 2 und 5. In diesem Zusammenhang zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung, dass Personen, die nur auf Anordnung ihres Vorgesetzten an der Fortbildung teilnehmen, die Seminare schlechter bewerten als Personen, die sich aus freien Stücken für eine Teilnahme entscheiden. Dass ein relativ hoher Anteil der Teilnehmenden mit den Informationen im Vorfeld des Seminars unzufrieden war, deutet ferner auf Defizite im Vorfeld der Fortbildungsveranstaltungen hin. In diesem Zusammenhang zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung, dass nur mit einem Drittel

der Befragten im Vorfeld des Seminars über ihre Erwartungen, Interessen und Wünsche gesprochen wurde.

Empfehlung 8

Die Programmverantwortlichen sollten darauf dringen, dass die Teilnehmer/innen im Vorfeld der jeweiligen Veranstaltung umfassend informiert werden und dass ihre Erwartungen, Interessen und Wünsche rechtzeitig erfasst und im Rahmen der Fortbildungsveranstaltung angemessen berücksichtigt werden.

Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms

Um die Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms zu überprüfen, wurden 1.289 ehemalige Fortbildungsteilnehmer/innen 2 Monate bis 12 Monate nach der Veranstaltung per E-Mail angeschrieben und um das Ausfüllen eines Online-Fragebogens gebeten. Insgesamt liegen 387 ausgefüllte Fragebögen aus dieser Erhebung vor.

Unsere Bewertung der Wirksamkeit des Fortbildungsprogramms stützt sich auf die Ziele, die im Rahmen des gemeinsamen Workshops mit den Programmverantwortlichen diskutiert und operationalisiert wurden. So sollen alle Teilnehmer/innen im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen für die Ziele des Landesprogramms sensibilisiert werden. In diesem Zusammenhang konnte erreicht werden, dass mehr als drei Viertel der Befragten (76 %) die Ziele des Landesprogramms kennen. Ferner sahen 82 % der Befragten ihre Erwartungen an das Seminar zum größeren Teil, nahezu vollständig oder voll und ganz erfüllt. Darüber hinaus beschäftigten sich 71 % der Befragten auch nach der Veranstaltung in irgendeiner Form weiter mit dem Seminarthema. Dagegen konnte nur gut ein Fünftel der Befragten bei drei einfachen vorgegebenen Problemen jeweils einen geeigneten Ansprechpartner identifizieren.

Empfehlung 9

Die Programmverantwortlichen sollten darauf achten, dass die Teilnehmer/innen über geeignete Ansprechpartner für Probleme im Themenbereich des Landesprogramms ausreichend informiert werden (s. hierzu auch die Empfehlung 6).

Die Bildungsbausteine zum Thema „Auseinandersetzung mit den Ideologeelementen des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ sollen die Teilnehmer/innen befähigen, Phänomene aus dem Bereich des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu erkennen. Insgesamt belegen die Ergebnisse unserer Untersuchung, dass die Fortbildungsveranstaltungen hierzu einen Beitrag leisten. Weiterhin hat sich gut die Hälfte der Befragten mit rechtsextremistischen Konzerten und der Verteilung von rechtsextremer Musik intensiver auseinandergesetzt, und etwa drei Viertel haben sich mit Propaganda im Internet und in sozialen Netzwerken sowie mit Unterwanderungsstrategien intensiver beschäftigt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Befragten die meisten rechtsextremistischen Argumentationsmuster richtig einstufen konnten. Allerdings konnten wir keinen Unterschied zwischen den Seminarteilnehmern und der Vergleichsgruppe nachweisen.

Die Bildungsbausteine zum Themenbereich „Stärkung der Demokratie und der demokratischen Alltagskultur“ sollen den Teilnehmer/innen Wissen für die Stärkung einer demokratischen Alltagskultur in ihrem Bereich vermitteln. Die Datenbasis zu diesem Themenbereich ist recht schmal. Die Ergebnisse lassen aber darauf schließen, dass ein kleinerer Teil der Teilnehmer dieser Fortbildungsveranstaltungen neue Mitbestimmungsinstrumente kennengelernt oder erstmals erprobt hat.

Die Bildungsbausteine zu den Themenbereichen „Förderung von Vielfalt, Diversität und Toleranz“ sowie „Interkulturelle Öffnung, interkulturelles Lernen und internationales Lernen“ sollen dazu beitragen, dass die Teilnehmer die Vorzüge und den Nutzen von Diversität und Vielfalt sowie von Internationalität und Interkulturalität erkennen. Unter anderem geht es dann darum, dass die Teilnehmer/innen eine andere Sichtweise auf Vielfalt, Internationalität und Interkulturalität entwickeln. Insgesamt belegen unsere Ergebnisse, dass die Befragten auch unabhängig von den Fortbildungsveranstaltungen diesen Themen sehr aufgeschlossen gegenüberstanden. Einen nennenswerten, statistisch signifikanten Effekt der Fortbildungsveranstaltungen konnten wir nur bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Jugendhilfe hinsichtlich ihrer Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Minderheiten nachweisen. Ferner sollen die Seminarteilnehmer/innen in der Lage sein, die Perspektive von Menschen aus anderen Kulturen, anderen Religionen, anderen ethnischen Gruppen und anderer sexueller Orientierung einzunehmen und ihre eigene Sprachverwendung zu reflektieren. Mit den von uns entwickelten Skalen konnten wir jedoch keine Effekte der Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf diese Ziele nachweisen. Dieses Ergebnis war allerdings zu erwarten, da die Skalen Einstellungsänderungen messen und diese in der Regel nicht in eintägigen Veranstaltungen erreichbar sind. Deshalb haben die Programmverantwortlichen im Interview auch darauf hingewiesen, dass es im Fortbildungsprogramm in erster Linie um eine Sensibilisierung und um die Vermittlung von Basiswissen geht. Dieses Ziel wird auch erreicht. Darüber hinaus geht es vielen Fortbildungsanbietern aber auch um anspruchsvollere Ziele, und auch die mit den Programmverantwortlichen besprochenen Ziele weisen in vielen Fällen über eine reine Sensibilisierung und die Vermittlung von Basiswissen hinaus.

Empfehlung 10

Zur Erreichung anspruchsvoller Ziele sollten weiterführende Veranstaltungen oder Seminarreihen konzipiert werden.

Literatur

- Arnold, Rolf; Siebert, Horst (1995): Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler.
- Balke, D.; El-Menouar, Y; Rastetter, R. U. (2012): Einschätzungen von Kosten durch Zuwanderer. In: Glöckner-Rist, A. (Hg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00. Bonn: GESIS.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. 3., überarbeitete Auflage. Berlin u.a.: Springer.
- Chen, Huey-T. (2010): The bottom-up approach to integrative validity: A new perspective for program evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 33(3), S. 205-214.
- Chen, Huey-T. (2012): Theory-driven evaluation: Conceptual framework, application and advancement. In: Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf; Heitmeyer, Wilhelm (Hg.): *Evaluation von Programmen und Projekten für eine demokratische Kultur*. Wiesbaden: Springer VS, S. 17-40.
- Cohen, Jacob (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. Aufl. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Csikszentmihalyi, Mihaly; Schiefele, Ulrich (1993): Die Qualität des Erlebens und der Prozeß des Lernens. In *Zeitschrift für Pädagogik*, 39(2), S. 207-221.
- Decker, O., Weißmann, M., Kiess, J., Brähler, E. (2010): *Die Mitte in der Krise. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2010*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Fixsen, Dean L.; Naoom, Sandra F.; Blase, Karen E.; Friedman, Robert M.; Wallace, Frances (2005): *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, Florida: University of South Florida.
- George, Darren; Mallery, Paul (2003): *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 11.0 Update, 4th ed. Allyn and Bacon 2003, S. 231.
- Hedderich, Jürgen; Sachs, Lothar (2012): *Angewandte Statistik Methodensammlung mit R*, Berlin; Heidelberg: Springer.
- Huang, Ronggui (2014): *RQDA: R-based Qualitative Data Analysis*. R package version 0.2-7. URL: <http://rqda.r-forge.r-project.org/>
- Keuk, Eva von; Ghaderi, Cinur; Joksimovic, Ljiljana; David, Dagmar M. (2011): *Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern*. Kohlhammer Verlag: Stuttgart.
- Linton, Jonathan D. (2002): Implementation research: State of the Art and Future Directions. In: *Technovation* 22, S. 65-79.
- Markowitsch, Hans J.; Welzer, Harald (2005): *Das autobiographische Gedächtnis. Hirnorganische Grundlagen und bisoziale Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse*. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.
- Posselt, Ralf-Erik; Schumacher, Klaus (1993): *Projekthandbuch: Gewalt und Rassismus*. Verlag an der Ruhr: Mülheim.

- Quendt, M., Geschke, D., Peinelt, E. (2014): „Die haben uns nicht ernst genommen“ – Eine Studie zu Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt mit der Polizei, o. O.: ezra.
- R Core Team (2014): R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing. Wien. URL: <http://www.R-project.org/>
- Schöne, Helmar (2003): Die teilnehmende Beobachtung als Datenerhebungsmethode in der Politikwissenschaft. In: Forum Qualitative Sozialforschung 4(2).
- Siebert, Horst (1992): Bildung im Schatten der Postmoderne – Von Prometheus zu Sisyphos. VAS-Verlag: Frankfurt/Main.
- Hüther, Gerald (2010): Lernen mit Begeisterung. Ein Gespräch mit Prof. Dr. Gerald Hüther. In: Television 23(1), S. 4-5.
- Wacker, Albrecht (2008): Bildungsstandards als Steuerungsinstrumente der Bildungsplanung: eine empirische Studie zur Realschule in Baden-Württemberg. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Winkel, Sandra; Petermann, Franz; Petermann, Ulrike (2006): Lernpsychologie. Paderborn: Schöningh-Verlag.
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Witzel, Andreas (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos, S. 49-77.
- ZA; ZUMA (2012): Einheirat Ausländer und Juden. In: Glöckner-Rist, A. (Hg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00. Bonn: GESIS.