

Stephan Bundschuh

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)

Erfahrungen aus der Evaluation des Modellprojekts „Trainings für Toleranz und Weltoffenheit“ - Konzepte für die kommunale Weiterbildung in Brandenburg

(veröffentlicht in: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.): Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse, Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW am 31. Januar 2002 in Bonn, Solingen 2002, S. 38-46, abrufbar unter: http://www.lzz-nrw.de/docs/Doku_interk_und_antirass_Trainings_auf_dem_Pruefstand.pdf)

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) ist eine Fachstelle der Jugend- und Bildungsarbeit im Themenspektrum Antirassismus, Rechtsextremismus, Migration und Interkulturalität. Eingerichtet von 25 bundesweit agierenden Jugendverbänden und finanziert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, berät und informiert IDA MultiplikatorInnen der Jugendarbeit, publiziert themenspezifische Bildungsmaterialien und führt selbst exemplarische Kurse und Arbeitstagungen im genannten Themenspektrum durch. IDA hat in den letzten Jahren in Kooperation mit Mitgliedsverbänden eine Reihe von antirassistischen und Deeskalations-Trainings durchgeführt und evaluiert. Dadurch konnte sich IDA dem Träger des hier vorgestellten Modellprojekts als Evaluator empfehlen.

Träger des Modellprojekts ist die Landesarbeitsgemeinschaft für politisch-kulturelle Bildung (LAG) in Brandenburg e. V. Sie ist ein Dachverband von 20 freien Bildungsträgern im Land Brandenburg. Gefördert wurde das Projekt durch das Landesministerium für Bildung, Jugend und Sport im Rahmen des Handlungskonzepts *Tolerantes Brandenburg*. IDA wurde mit der externen Evaluation beauftragt, die ein fester Bestandteil der Projektidee war und zur Förderaufgabe des Projekts gehörte.

Konzept und Ziel der Trainings im Modellprojekt

Zielsetzung der Trainings war die Vermittlung von Toleranz und Weltoffenheit. Absicht war, über rechtsextreme und rassistische Erscheinungsformen in Brandenburg zu informieren, erfolgreiche Reaktionen auf diskriminierende Äußerungen zu üben und Konfliktlösungsstrategien zu vermitteln. Zielgruppe waren MitarbeiterInnen von Kommunalverwaltungen (es befanden sich auch BerufsschullehrerInnen darunter) und MultiplikatorInnen des Breitensports in Brandenburg. Sie sollten gegenüber Ausgrenzung und Diskriminierung sensibilisiert werden und Handlungsoptionen erlernen und erfahren, um Konflikte und Diskriminierungen rechtzeitig erkennen und entschärfen zu können.¹ Die angestrebte Handlungskompetenz setzt sich aus mehreren Elementen zusammen, die in den Trainings zu erarbeiten waren. Dazu gehören: Problembewusstsein, Sprachkompetenz, Sensibilisierung, Offenheit und Zivilcourage.

Das von den VeranstalterInnen formulierte methodisch-didaktische Konzept sah eine Mischung von „Seminareinstieg, Information, Trainingseinheiten, Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten, Vernetzungsangeboten, Handreichung und Seminauswertung vor“.² Sechs größere Trainingsmodule waren für die Seminare vorgesehen, es lag letztlich im Ermessen der TrainerInnen-Teams, welche der Einheiten sie für das Training auswählten. Die Trainingsmodule thematisierten Rassismus, das Verhältnis zwischen Mehr- und

¹ Die allgemeinen Ziele des Projekts sind nachzulesen im Konzeptpapier zum Modellprojekt, o. O., o. J.

² So im Konzeptpapier zum Modellprojekt.

Minderheiten, Vorurteile, Argumentationen gegen rechte Parolen und Handlungsmöglichkeiten. Ein Modul beinhaltete die Vorführung und Diskussion eines Videos („Schwarzfahrer“).

Die Teilnehmenden sollten freiwillig das Seminar besuchen und darin mitwirken. So weit den EvaluatorenInnen bekannt, wurde den MitarbeiterInnen die Teilnahme an den Seminaren von ihren Vorgesetzten empfohlen, die Entscheidung zur Teilnahme jedoch war freiwillig.

Die Evaluation

Generell lassen sich drei Evaluationsformen unterscheiden: die wissenschaftliche externe Evaluation, die Selbstevaluation und die nichtwissenschaftliche externe Evaluation. Bei der von IDA durchgeführten Evaluation handelt es sich um eine externe Evaluation ohne wissenschaftlichen Anspruch. Was heißt das?

Träger und Veranstalter des Projekts führen die Evaluation nicht selbst durch. Die Selbstevaluation ist zwar für die tägliche Praxis hilfreich zur Optimierung des eigenen Seminarprogramms und schon lange bei professionell arbeitenden TrainerInnen und SeminarleiterInnen in Gebrauch. Sie taugt für den internen Gebrauch, nicht aber zur Außendarstellung oder der kritischen Analyse eigener Praxis. Dazu bedarf es einer externen Evaluationsstelle.

Wissenschaftlich ist eine Evaluation, wenn sie nach wissenschaftlichen Standards arbeitet, d. h. die Datenerhebung, die Fragebogen-Erstellung, die Auswertung und Interpretation der Fragebögen nach wissenschaftlichen Kriterien vornimmt. Dazu können ferner qualitative Interviews mit Teilnehmenden, VeranstalterInnen, TrainerInnen, GeldgeberInnen etc. gehören. Je genauer und umfassender eine Evaluation ist, desto größer ist die Zahl des eingesetzten Personals und desto umfangreicher die benötigte Zeit und der finanzielle Aufwand.

Beim vorliegenden Modellprojekt aber lag ein zeitlich und finanziell knapp bemessener Spielraum vor. Finanziell knapp, da zwar der Wunsch nach einer externen Evaluation bestand, aber die Gelder zu Recht nicht in größerer Form in die Evaluation, sondern das Trainingsprogramm fließen sollten. Zeitlich knapp, da die Evaluationsergebnisse zeitnah in die weitere Planung und Struktur des Projekts einfließen sollten. Außerdem bestand seitens des fördernden Ministeriums prinzipiell ein Interesse, die Evaluation bei Erfolg des Projekts zügig der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Die Evaluation nimmt so die Stelle zwischen einer internen Seminauswertung und einer wissenschaftlichen Analyse ein. Sie wird von einer Einrichtung durchgeführt, die eine Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis darstellt: Sie vermittelt PraktikerInnen, was im theoretischen Feld diskutiert wird und gibt Empfehlungen, wie diese Diskussionen in pädagogisches Handeln überführt werden könnten. In umgekehrter Richtung fließt der Informationsaustausch leider wesentlich schlechter.

Eine Evaluation kann zwei Aspekte berücksichtigen: die ökonomische Effizienz und die pädagogische Effektivität.³ IDA ist primär an der Feststellung pädagogischer Effektivität interessiert. Kritik am pädagogischen Aufbau und Zweck darf aber nicht mit dem Kriterium ökonomischer Effizienz vermischt werden. Sollten allerdings die pädagogischen Ergebnisse eines evaluierten Programms so fatal sein, dass auch eine modifizierte Fortführung unter keinen Umständen geboten scheint, hätte die evaluierende Stelle darauf hinzuweisen.

Das Interesse des Trägers an der Evaluation ist erstens pädagogisch die Optimierung der Seminare und der Test, ob die Seminkonzeption bei den TeilnehmerInnen ankommt, ihren Bedürfnissen entspricht und sie erfüllt. Zweitens legitimieren erfolgreiche

³ Vgl. den Aufsatz von Heidrun Czock in vorliegender Publikation.

Evaluationsergebnisse die Förderung und empfehlen den Träger seinen finanziellen Zuwendern als zuverlässigen Partner.

Das Ministerium als Förderer von Projekt und Evaluation kann zeigen, dass das Land etwas zur Verbesserung des sozialen Miteinanders unternimmt. Die Förderung eines erfolgreichen Projekts hat große Wirkung nach außen. Gleichzeitig wird der Evaluationsbericht genau darauf geprüft werden, ob die Mittel in ein sinnvolles Projekt flossen. Ferner ist der Förderer interessiert zu erfahren, wie solch ein Projekt im öffentlichen Dienst wirkt, um es möglicherweise zu institutionalisieren.

Die evaluierende Stelle ist an der Entwicklung von Methoden der Qualitätskontrolle interessiert. Spannend ist die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen von Trainings und ihrer Evaluationen. Im Fordergrund steht die pädagogische Effektivität der Trainings. Halten sie ihre Versprechen bzw. welche Erfolge sind zu verzeichnen und wo liegen die Schwächen und Probleme der Trainings? Liegen diese generell an der Form von Trainings oder nur an der ungenügenden Durchführung? Sind sie verbesserbar? Als Evaluator war IDA weder dem Träger noch Förderer verpflichtet.

Die durchgeführte Evaluation konnte Aussagen über das Konzept und die Trainingsmodule im Verhältnis zu den Seminarerwartungen der TeilnehmerInnen treffen. Es liegen Daten der subjektiven Beurteilung der Seminare von Seiten der Teilnehmenden wie der TrainerInnen vor. Diese gegeneinander gehalten und mit dem Konzept verglichen, ergeben zwar keine Aussage über die Langzeitwirkung der Seminare, wohl aber über die erfolgreiche oder weniger erfolgreiche Lernkonstellation im Augenblick der Seminardurchführung. Unter der Prämisse, dass ein gutes Lernklima auch Lernerfolge fördert, ist der Befund über die Lernkonstellation sehr wichtig.

Eine Veränderung in Einstellung und Handeln der Teilnehmenden konnte nicht überprüft werden. Dafür boten die unten beschriebenen angewandten Methoden keine Messmöglichkeit. Über Auswirkungen und Folgen der Trainings für den Alltag und die Arbeit der Teilnehmenden lagen keine Daten vor.

Die Evaluation versuchte, die Organisation, Konzeption, Methodik, den Inhalt und das Gruppenklima der Trainings sowohl aus Sicht der TeilnehmerInnen als auch der TrainerInnen zu überprüfen und zu bewerten. Als Kriterien für die Beurteilung der Qualität der Trainings wurden die Meinungen der TeilnehmerInnen und der TrainerInnen auf unterschiedlichen Fragebögen festgehalten. Die Fragebögen für die Erhebung wurden mittels Try-and-Error-Methode entwickelt, indem Fragebogen-Vorlagen unterschiedlicher Einrichtungen gesichtet, die tauglichsten Frageformen und Skalen übernommen und in Probeseminaren getestet und optimiert wurden. Qualitative und quantitative Fragen wurden kombiniert, wobei in der Durchführungsphase stärker auf quantitative Fragen Wert gelegt wurde, da erfahrungsgemäß die qualitativen Fragen bei Zeitknappheit in Seminaren ungenauer beantwortet werden, außerdem eine vergleichende Interpretation erschweren.

Methodik der Evaluation

Bei der Evaluation des Modellvorhabens „Trainings für Weltoffenheit und Toleranz“ wurden in der *Probephase* (3 Seminare) folgende Erhebungsmethoden eingesetzt:

- die Fragebogenerhebung mit den TeilnehmerInnen im direkten Anschluss an das Training;
- die Fragebogenerhebung mit den TrainerInnen im direkten Anschluss an das Training;
- die teilnehmende Beobachtung während der Trainings und der Vorbereitungsphase;
- ein prozessbegleitender Zwischenbericht. Daraus folgte die praktikable Kürzung der Fragebögen und die Überarbeitung der Handreichungen.

In der *Durchführungsphase* von Frühjahr bis Dezember 2001 wurden die Erhebungsmethoden aus finanziellen und zeitlichen Gründen auf die Fragebögen von TeilnehmerInnen und TrainerInnen reduziert. Hinzu trat noch ein Kurzfragebogen, der im Abstand von einigen Monaten an die TeilnehmerInnen verschickt werden sollte und in dem sie in knappster Form das Seminar noch einmal mit Abstand beurteilen sollten. Diese Verschickung verlief jedoch nur sporadisch und hatte kaum Resonanz. IDA lagen bei der Auswertung keine beantworteten Kurzfragebögen vor.

Im folgenden liste ich einige Aspekte vergleichender Trainingsforschung auf, die erkenntnisfördernd sind, wenn die beantworteten Fragebögen und Seminarberichte gut kommentiert und geordnet vorliegen. Wenn das allerdings nicht der Fall ist, ergeben sich gerade durch diese Aspekte große Unschärfen der Messung: Dazu zählen die unterschiedliche Trainingsdauer, TeilnehmerInnenzahl und die verschiedenen Trainingsorte, ein zwar vorgegebenes, aber inhaltlich und methodisch-didaktisch variierbares Konzept der Trainings, die mit einzelnen Übungen unterschiedlich definierten Ziele seitens der TrainerInnen und unterschiedliche Kompetenzen der TrainerInnen.

Die Evaluation hatte mit in der Praxis üblichen, aber eben nicht zu vernachlässigenden und deshalb bei jeder Evaluation zu bedenkenden Schwierigkeiten zu kämpfen. Punktuelle teilnehmende Beobachtung ermöglicht den EvaluatorInnen einen genauen Einblick in die Struktur der Seminare. Diese in den ersten drei Trainings der Probephase angewandte Erkenntnisform konnte aufgrund der mangelnden finanziellen und zeitlichen Ressourcen nicht weitergeführt werden, weshalb eigene Beobachtungen über Seminarverläufe nicht in den abschließenden Evaluationsbericht eingehen konnten. Um dies auszugleichen, wäre die Evaluation auf genaue Berichte aus den Seminaren angewiesen gewesen, um über die eingesetzten Trainingsmodule und deren Wirkung informiert zu sein. Diese aber wurden nur sporadisch und in unterschiedlicher Qualität verfasst. Vermutlich hätte die Präsenz von EvaluatorInnen in den Trainings die Gründlichkeit der Beantwortung der qualitativen Fragen im Fragebogen sowie den Rücklauf der Bögen erhöht und damit die Evaluation in den Seminaren selbst stärker verankert. Einige der beantworteten Fragebögen erweckten den Eindruck, als wären sie unter Zeitdruck ausgefüllt worden. Entsprechend fiel die Beantwortung der quantitativen Fragen gründlicher, die der qualitativen Fragen oft weniger gründlich aus. Einige Bögen konnten keiner Seminardauer bzw. keinem bestimmten Seminar zugeordnet werden.

Diese Schwierigkeiten schildern nicht einfach besondere Probleme dieser Evaluation, sondern vielmehr Fehlerquellen, die generell bei sogenannten niedrigrschwelligten Evaluationen auftreten. Die Ergebnisse sind deshalb nicht als absolutes Urteil, sondern als Tendenzschilderung über die ausgewerteten Seminare zu lesen. Wenn das berücksichtigt wird, sind die Ergebnisse durchaus repräsentativ und für die weitere Trainingsarbeit fruchtbar zu machen, wie dies auch bei der LAG Brandenburg geschah.

Evaluationsergebnisse des Projekts:⁴

Evaluiert wurden 23 Trainings im Zeitraum vom 07. Mai 2001 bis 19. Dezember 2001. Die kleinste Gruppe bestand aus 7, die größte aus 21 TeilnehmerInnen. Die Dauer der Trainings betrug ein, zwei oder drei Tage. Bei der Auswertung wurden unter den Begriff mehrtägig zwei- und dreitägige Seminare zusammengefasst, die entweder zwei oder drei zusammenhängende Tage mit und ohne Übernachtung am Trainingsort dauerten oder eine

⁴ Der Evaluationsbericht ist über die LAG Brandenburg erhältlich. Er wird auf der Website www.lag-brandenburg.de dokumentiert.

zwei- oder dreifache Folge aufeinander aufbauender eintägiger Veranstaltungen mit der gleichen Gruppe bildeten. 58% der Seminare dauerten nur einen Tag.

Insgesamt wurden 244 TeilnehmerInnen- und 20 TrainerInnen-Fragebögen ausgewertet. Die Fragebögen enthielten qualitative offene und quantitative geschlossene Fragen, die mittels Zahlenskala nach Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) zu beantworten waren.

Die Auswertung fragte nach der Organisation, der Konzeption und Methodik-Didaktik sowie dem Inhalt der Trainings.

Insgesamt ergab sich, dass die längeren Trainings besser bei den Teilnehmenden wie den TrainerInnen abschnitten. Der in Seminaren notorische Zeitdruck konnte bei zwei- oder dreitägigen Seminaren leichter bewältigt werden. Diskussionen hatten mehr Raum, auch die Wünsche der Teilnehmenden konnten bei richtiger Seminarleitung besser aufgegriffen werden. Die Bereitschaft, an einem Nachtreffen teilzunehmen, war bei Teilnehmenden von längeren Seminaren größer.

Trotz unterschiedlichster Kritik bleibt festzuhalten, dass alle Seminare durchschnittlich als gut beurteilt wurden. Die sechs Trainingsmodule wurden von ungefähr zwei Dritteln aller Teilnehmenden als gelungen, von einem Drittel allerdings als nur mittelmäßig bewertet.

Dieser skeptische Teil ist natürlich für eine wirklich erfolgreiche Durchführung von Seminaren zu groß, weshalb IDA dem Veranstalter empfahl, alle Module mit den TrainerInnen nochmals durchzusprechen und festzustellen, ob die Kritik an der Modulkonzeption ansetzt oder an der konkreten Durchführung der Module.

Interessanterweise gab es mehrfach Kritik an der Methode der Rollenspiele. Dies erstaunt, da gerade das Rollenspiel ein Kernelement von Trainings und als solches ein relativ neues pädagogisches Element der politischen Bildung ist. Aus zwei Gründen kann diese Methode abgelehnt worden sein: Erstens sind die Teilnehmenden eher an den herkömmlichen Methoden politischer Bildung geschult, Rollenspiele aber verlangen anderes als die gelernten rhetorischen Fähigkeiten. Ihre theatralische Dimension verunsichert. Zweitens können Rollenspiele nicht funktionieren, wenn das Seminarklima ungünstig ist oder der Zeitrahmen kein Ausspielen zulässt. Welche Probleme vorlagen, kann die Evaluation nicht erkennen, hier muss der Veranstalter Rücksprache mit den TrainerInnen halten.

Die Besonderheit dieser Trainingsreihe lag darin, dass es sich bei der Zielgruppe vor allem um Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes handelte, die in der Jugendarbeit oder im täglichen Umgang mit Klienten vor Fragen von Interkulturalität, Diskriminierung etc. gestellt werden. Hinzu trat, dass die Trainings in einem neuen Bundesland durchgeführt wurden. Dort trifft man auf eine ausgeprägte Xenophobie und breite Tendenzen der Akzeptanz von Diskriminierung gegenüber Minderheiten, ohne dass es eine nennenswerte Zahl von MigrantInnen gäbe. Bei den Teilnehmenden war zu erwarten, dass sie Konfliktlösungsstrategien gegenüber ihren KlientInnen zu erlernen hofften, aber selbst Personen sind, die unwissentlich diskriminierende Verhaltensweisen praktizieren. Aus diesem Grunde sind Beurteilungen der unterschiedlichen Trainingseinheiten durch die Teilnehmenden sehr vorsichtig zu interpretieren. Denn eine Trainingseinheit, die auch eigene Verhaltens- und Empfindungsweisen anspricht und möglicherweise eigene problematische Handlungsformen entdecken lässt, kann aus Sicht der TrainerInnen erfolgreich verlaufen, während die Teilnehmenden diese irritierende Erfahrung der eigenen Verstricktheit durch eine Abwehrhaltung negativ beurteilen. So ergeben sich auch innerhalb eines einzelnen Fragebogens inkonsistente Bewertungen, wenn z. B. das Gesamtprogramm als sehr gut, aber viele einzelne Einheiten nur als befriedigend bewertet werden.

Die besondere Form des Trainings stellt gerade bei Verwaltungsangestellten aus den neuen Bundesländern eine noch relativ ungewohnte und neue Seminarform dar. Sie verlangt die aktive Teilnahme, die Präsentation der eigenen Person, die Bereitschaft, jenseits der

kognitiven Lernprozesse auch emotionale Prozesse in Gang zu setzen und sich diesen zu stellen. Ob Trainings den Anspruch einer Verhaltensänderung durch Seminarerfahrungen, bei denen kognitives Wissen nur eine untergeordnete Rolle spielt, tatsächlich einlösen können, sei dahingestellt. Der Anspruch aber äußert sich in den Seminaren schon durch die methodischen Formen. Übungen, Rollen- und Planspiele sind gegenüber der traditionellen politischen Bildung neue Formen, die ein Moment des Spiels mit dem Körper einführen. Trainings reagieren auf die Erkenntnis, dass adäquates Wissen nicht automatisch zu adäquatem Handeln führt. Hier spielen andere - psychologische und habituelle - Aspekte eine entscheidende Rolle. Trainings versuchen, Verhaltensänderungen herbeizuführen, ohne den erfolglosen Umweg über das theoretische Wissen zu gehen. Für Personen, die Lernen als Fortschritt im Wissen begreifen, ist es anfangs schwierig, diese andere Form des Lernens zu akzeptieren. Gerade der Anfang gestaltet sich bei solchen Seminaren problematisch. Üblicherweise wehren sich die Teilnehmenden gegen ihre Infantilisierung, wie sie es wahrnehmen. Die Zeit des Kinderspiels sei vorbei und höchstens noch mit StudentInnen der Pädagogik zu betreiben. Darin drückt sich aber auch Furcht aus. Das Spielen ist verlernt, das Gefühl für Körper und Bewegung im Raum in der Regel verschwunden. Der wichtigste Punkt für TrainerInnen ist, diese erste Hürde zu überschreiten, den Teilnehmenden das Vertrauen zu geben, dass sie in der Trainingszeit nicht bloßgestellt werden, wenn sie auf dem neuen Feld versagen sollten.

Die größten Schwierigkeiten zeigten sich bei eintägigen Veranstaltungen. Da Trainings – zu Recht oder Unrecht – den Anspruch auf Verhaltensänderungen erheben, weckt dies bei den Teilnehmenden bestimmte Erwartungen, die an einem Tag kaum erfüllt werden können. Deshalb sind eintägige Veranstaltungen als Antirassismustrainings problematisch. Allerdings bringen es mangelnde finanzielle Ressourcen, zu kurze berufliche Freistellungen sowie die alltäglichen Arbeitsanforderungen in Behörden mit sich, dass Veranstaltungen oft nicht in der eigentlich notwendigen Länge durchgeführt werden können. Sind also eintägige Veranstaltungen grundsätzlich zu kritisieren? Als Trainings ja, wie die einhellige Meinung auf Fachveranstaltungen zur Frage der Erfolge und Evaluation von Trainings ist.⁵ Dennoch machen eintägige Veranstaltungen Sinn, wenn sie nicht den Eindruck erwecken, Verhaltensänderungen herbeizuführen. Eintägige Veranstaltungen im Rahmen des Projekts sollten sich aus den unterschiedlichen Trainingseinheiten einen Schwerpunkt wählen und darauf konzentrieren. Damit wäre der Zeitdruck vermieden. Ein genau eingegrenztes, dafür gründlich bearbeitetes Thema befriedigt die Teilnehmenden mehr als der Anriss aller möglichen höchst komplexen Themenbereiche im Feld von Toleranz und Rassismus. Die LAG Brandenburg reagierte auf dieses Problem und modifizierte die eintägigen Veranstaltungen in ihrem Ablauf.

Zur Qualität von TrainerInnen:

Aus der Erhebung wie weiteren Erfahrungen von IDA mit Trainings lassen sich auch einige allgemeine Bemerkungen zur Qualitätsanforderung an TrainerInnen formulieren, die in den untersuchten Trainings weitgehend befolgt wurden:

Die TrainerInnen sollten möglichst in einem geschlechterparitätisch besetzten Team arbeiten.

- Die TrainerInnen haben die Aufgabe, den Handlungsstrang des Seminars transparent zu machen, den „roten Faden“ sichtbar werden zu lassen. Die Klage der TeilnehmerInnen über die Unklarheit, an welchem Punkt ein Seminar/Training sich gerade befindet, ist ein stets virulentes Thema. Die Fähigkeit zur Transparenz setzt eine klare Planung und Souveränität der TrainerInnen voraus. Auch ist erforderlich, dass ihnen die theoretischen Übergänge von Vorurteilen über diskriminierende Verhaltensweisen zu rechtsextremistischen Ideologien bekannt sind oder sie sich die

⁵ Vgl. Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.): Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Konzepte, Qualitätskriterien und Evaluationsmöglichkeiten, Solingen 2001.

Frage nach den Übergängen zumindest gestellt haben. Nur so können sie begründen, warum eine Übung auf eine andere folgt.

- Die TrainerInnen müssen ein großes methodisches Repertoire besitzen, um mühelos auf Veränderungen im Seminar reagieren zu können, insbesondere wenn trainingsunerfahrene TeilnehmerInnen anwesend sind, die sich bestimmten Übungen (z. B. Rollenspielen) verweigern.
- Die TrainerInnen sollten Trainings zu diesem Themenkomplex bereits durchgeführt haben. Mittels Vorbereitungsseminaren sollen die TrainerInnen in die Seminarkonzeption und Handreichung der Projektleitung eingeführt werden. Wer als TrainerIn ein neues Trainingsfeld betritt, sollte dies nur in Begleitung von bereits im Thema erfahrenen TrainerInnen machen. Nur so ist eine reflexive Trainingsdurchführung möglich.

Abschließende Bemerkung

Evaluationen sind begrüßenswert, da sie wichtige Anhaltspunkte zur Beurteilung eines Programms liefern. Deshalb sollten Grundkenntnisse in den Methoden der Evaluation im pädagogischen Bereich schon in der Ausbildung vermittelt werden. Es ist aber auch zu bedenken, dass Evaluationen – insbesondere im pädagogischen Feld – nicht das endgültige Mittel sind, mit dem ausschließlich über Erfolg oder Misserfolg eines Programms entschieden werden kann. Dafür unterliegen das Datenmaterial und die Interpretation zu vielen Unbekannten, wie aus der statistischen Forschung bekannt ist. Insofern ist vor einer Evaluations-Hysterie zu warnen.