

**modus** | insight

# **EVALUATION FAIR STÄRKEN**

ABSCHLUSSBERICHT

# EVALUATION FAIR STÄRKEN

ABSCHLUSSBERICHT

Vivienne Ohlenforst

**Modus – Zentrum für angewandte Deradikalisierungsforschung gGmbH**

Projektleitung: Dr. Dennis Walkenhorst / Michèle Leaman

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Vivienne Ohlenforst

Alt-Reinickendorf 25

13407 Berlin

+ 49 30 40 75 51 20

info@modus-zad.de

www.modus-zad.de

Im Auftrag des Violence Prevention Networks gGmbH

Berlin, 29.02.2024

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1 Gegenstand und Auftrag der Evaluation.....	3
1.2 Evaluationsschritte.....	4
2. Wirkmodell .....	5
3. Lerntagebuch .....	7
3.1 Entwicklungsphase.....	7
3.2 Testungs- und Überarbeitungsphase.....	8
4. Fokusgruppengespräch mit den Teilnehmer*innen .....	9
5. Fokusgruppeninterview mit den Trainer*innen .....	11
6. Abschließende Bewertung .....	13
7. Anhang Lerntagebuch FAIR STÄRKEN.....	15

# 1. Einleitung

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Ergebnisse der formativen Developmental Evaluation (DE) des Projektes „FAIR STÄRKEN – Kommunikation im Werte-Konflikt“ der Beratungsstelle Rechtsextremismus Berlin des Violence Prevention Network gGmbH. Die Developmental Evaluation wurde durchgeführt, um die Wirksamkeit der Qualifizierungsreihen des Projektes und die Lernprozesse der Teilnehmer\*innen zu verstehen und sichtbar zu machen. Der vorliegende Abschlussbericht stellt die Beobachtungen, Erkenntnisse und Empfehlungen dieser Evaluation zusammen. Die Struktur des Berichts umfasst neben der Erläuterung des Evaluationsgegenstands, das konzipierte Wirkmodell, eine Einführung in das Lerntagebuch, sowie die Auswertung der Fokusgruppengespräche. Unter Einbezug der Evaluationsergebnisse, schließt der Bericht mit einer finalen Bewertung der Projektmaßnahmen ab.

Im Rahmen des evaluierten Projektes werden in der Region in und rund um Cottbus Angebote der Qualifikation und Beratung für pädagogische Fachkräfte durchgeführt, die sich auf den Phänomenbereich Rechtsextremismus fokussieren und die Themen Diskriminierung und Rassismus intensiv bearbeiten. Vor allem die Befähigung zur Auseinandersetzung mit rechtsextremen Einstellungen bzw. Handlungen, die Pädagog\*innen im Arbeitsalltag begegnen, steht hier im Mittelpunkt. Darüber hinaus hat sich das Projektteam zum Ziel gesetzt, Vernetzung und regelmäßigen Austausch mit bereits bestehenden Angeboten vor Ort zu etablieren. Das Projekt sieht sich dabei mit besonderen Herausforderungen und Rahmenbedingungen für eine Durchführung konfrontiert, da die Region überdurchschnittlich von rechtsextremen Einstellungen geprägt ist. Somit kann dem Projekt gleichzeitig eine hohe Relevanz, Reaktionsdruck und Dringlichkeit beigemessen werden.

In diesen besonderen Kontext galt es für die Evaluation durch ein partizipatives und formatives Vorgehen, das noch junge Projekt wissenschaftlich zu begleiten und in enger Kooperation mit den Projektumsetzenden unter Bezugnahme von aktuellem Praxis- und Forschungswissen Konzepte und Methoden zur erfolgreichen Umsetzung und Weiterführung des Projektes zu entwickeln.

Die formative Evaluation wurde von modus – Zentrum für angewandte Deradikalisierungsforschung gGmbH (modus|zad) im Auftrag des Violence Prevention Network gGmbH von August 2022 bis Januar 2024 umgesetzt.

## 1.1 Gegenstand und Auftrag der Evaluation

Unter Anwendung einer formativen Developmental Evaluation (DE) können besonders Projekte, die am Anfang der Umsetzung stehen Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen v.a. durch „Spiegelfunktionen“ der Evaluator\*innen geboten bekommen. Deshalb wurde eine nutzenorientierte formative Developmental Evaluation mit partizipativen Elementen für die hier beschriebene Evaluation gewählt und angewendet. Ziel der DE ist die wissenschaftliche Begleitung des Praxisprojektes FAIR STÄRKEN, indem ein Lerntagebuch zur langfristigen Qualitätssicherung und Wirkungsmessung der Qualifizierungsreihen konzipiert, getestet und adaptiert werden sollte.

Der Hauptgegenstand der Evaluation bezieht sich auf das Kernstück des Projektes, die Qualifizierungsreihen mit dem Titel: *Im Dialog bleiben – Pädagogische Arbeit im Wertekonflikt*. Im Evaluationszeitraum wurden drei dieser Fortbildungsreihen in Cottbus durchgeführt. Im Fokus der Evaluation stand neben der gemeinsam zu erstellenden Wirktheorie, die Entwicklung eines

Selbstevaluationsinstrumente in Form eines Lerntagebuches für die Teilnehmer\*innen der Qualifizierungsreihen. Dieses gewährleistet eine nachhaltige Qualitäts- und Ergebnissicherung für die Projektumsetzenden, auch über den Abschluss der Evaluation hinaus. Ziel der Evaluation war es demnach eine nachhaltige Version eines Selbstevaluationsinstrumentes zu konzipieren, um folgende Forschungsfragen zu beantworten: (1) *Sind die von den Durchführenden der Qualifikationen gewählten Ansätze, Methoden und Inhalte dazu geeignet, die intendierten Wirkungen zu erzielen?* (2) *Sind die intendierten Wirkungen bei den Teilnehmer\*innen tatsächlich beobachtbar?* Das Instrument sollte in Form eines agilen und individuell bearbeitbaren Lerntagebuches Gebrauch finden und den Projektumsetzenden langfristig die selbstständige Beantwortung der Fragen ermöglichen.

Zusätzlich zu den Qualifizierungsreihen haben die Projektumsetzenden Workshopformate im Einzugsgebiet für pädagogische Fachkräfte angeboten, die kein Fokus der Evaluation waren, jedoch wurden dort angewendete Methoden z.B. aus dem Lerntagebuch ebenfalls mit den Projektumsetzenden besprochen und flossen indirekt in die Evaluation mit ein.

## 1.2 Evaluationsschritte

Der Ablauf der Evaluation erfolgte in verschiedenen Phasen. Im August 2022 wurde der Auftaktworkshop ergebnisreich durchgeführt. Als direkte Folge wurden regelmäßige Update-Calls etabliert, durch die der Kontakt mit den Projektmitarbeiter\*innen verfestigt und die Basis für eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit gelegt werden konnte, da das Projektteam über jegliche Evaluationsschritte informiert wurde. Vertrauen und Transparenz sind Grundbausteine für die Durchführung dieser partizipativen formativen Evaluation, weshalb die aktive Miteinbeziehung des Projektteams stets zentraler Bestandteil der im Folgenden dargestellten Evaluationsschritte war.

Die erste Phase beinhaltete die gemeinsame Entwicklung des Wirkmodells und des ersten Entwurfs eines Lerntagebuchs sowie dessen Testung in der ersten Qualifizierungsreihe. Die von den Evaluator\*innen rekonstruierte Wirktheorie, die auf einer Analyse der Projektdokumente basierte, wurde in einem Fokusgruppengespräch mit den Projektmitarbeiter\*innen überarbeitet und angepasst, sodass das Evaluationsteam über Wissen zu den impliziten (und expliziten) Zielstellungen und Wirkannahmen des Projektes verfügte. Ebenso wurde in Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeiter\*innen ein erster Entwurf des Lerntagebuchs als Erhebungsinstrument konzipiert, welcher in der ersten Multiplikator\*innenqualifizierungsreihe getestet wurde.

Die zweite Phase umfasste die Reflexion und Überarbeitung des Selbstevaluationsinstrumentes. Im Anschluss an die Testung wurde, basierend auf dem ersten Fokusgruppengespräch mit den Teilnehmer\*innen der Qualifizierung, eine Überarbeitung des Instruments vorgenommen und eine zweite Version des Instruments entworfen. Die bis dahin entstandenen Ergebnisse und Evaluationsschritte wurden in einem Zwischenbericht festgehalten und den Projektumsetzenden und der Mittelgeberin vorgespielt. In der darauffolgenden Verstetigungsphase wurde die angepasste Version des Lerntagebuchs in der Qualifizierungsreihe angewendet und anschließend reflektiert. Zum Abschluss der Evaluation wurde ein weiteres Fokusgruppengespräch mit den Trainer\*innen zur Auswertung und abschließenden Reflexion der Qualifizierungsreihen und des Selbstevaluationsinstrumentes durchgeführt sowie zukünftige Projektschritte erörtert.

## 2. Wirkmodell

Zu Beginn der Evaluation überstellte das Projekt FAIR STÄRKEN alle Projektdokumente an modus|zad, welche die Grundlage für die Dokumentenanalyse bildeten. In einem ersten Schritt analysierten die Evaluator\*innen die Konzept- und Antragsdokumente und werteten sie systematisch aus. Daraus entwickelte das Evaluator\*innenteam eine Wirkmodellierung. Diese Wirkmodellierung wurde anschließend in einem ersten Fokusgruppengespräch mit den Projektmitarbeiter\*innen kritisch reflektiert. Das Projektteam stimmte dem Aufbau und den Inhalten des Modells zu, ergänzte relevante Punkte und markierte besonders wichtige Ziele, worauf das Evaluationsteams die Änderungen annahm. Dieser gemeinsame Erarbeitungsprozess verschaffte den Evaluator\*innen tiefe Einblicke in die Projektlogik und verhalf gleichzeitig dem Projektteam, die eigenen Wirkannahmen und Erfolgsindikatoren noch stringenter zu formulieren und abzugrenzen.

Im Fokusgruppengespräch erörterten die Evaluator\*innen gemeinsam mit dem Projektmitarbeiter\*innen die Leitziele und Aufträge des Projektes, die vorhandenen Ressourcen, die unterschiedlichen Zielgruppen, Zielstellungen, Aktivitäten und gewünschte Wirkungen (siehe Abb. 1). Im Sinne der Developmental Evaluation sind diese gemeinsamen Reflexionen gerade zu Projektbeginn für das Projektteam hilfreich, um ein präziseres Verständnis der Wirklogiken des Projektes zu erarbeiten und Zielgruppen und Zwischenziele genauer zu spezifizieren. Durch die Gewichtung der Zwischenziele werden besondere Projektschwerpunkte für alle sichtbar.

## Wirkmodell Projekt FAIR STÄRKEN

### LEITZIEL & AUFTRAG

- Haltungen und Einstellungen, die sich gegen Demokratie, Menschenrechte und Vielfalt stellen begegnen.
- Stärkung von Fachkräften im Umgang mit Werte-Konflikten in ihrem (Berufs-)Alltag.

### RESSOURCEN (INPUT)

- Interdisziplinär aufgestelltes Beratungsteam mit Schwerpunkt Sozialwissenschaft, Pädagogik
- Multiprofessionalität
- Fachkenntnisse zu den Phänomenreichen Rechtsextremismus, Antidiskriminierung und Gender, Sozialpsychologie, Sozialpädagogik, pädagogische Handlungsansätze
- (International anerkannte Expertise im Bereich der Arbeit mit ideologisch motivierten Personen)
- Langjährige Expertise in der Beratung und Qualifizierung von Fachkräften
- Systemisch-ressourcenorientierter Ansatz
- Methodenvielfalt

### ZIELGRUPPEN

#### Direkte Zielgruppen

- Fachkräfte aus pädagogischen Berufsfeldern
- sowie aus zivilgesellschaftlichen Organisationen, sozialen Trägern/Einrichtungen als auch Ehrenamtliche in Vereinen und Initiativen

### ZWISCHENZIELE:

- Teilnehmende werden akquiriert
- Treten in den Austausch über ihre beruflichen Erfahrungen
- Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre & offener und lernerorientierter Austausch
- Fachkräfte setzen eigene Ziele für die Qualifizierung, abgeleitet aus ihrem Berufsalltag.
- Erkennen der Relevanz der eigenen beruflichen Tätigkeit im Kontext von Prävention und daraus Handlungskompetenz entwickeln.
- **Fachkräfte können Radikalisierungsprozesse erkennen, verstehen und Phänomene kompetent einordnen.**
- **Kenntnisgewinn über Handlungsmöglichkeiten für einen konstruktiven Dialog** (Kommunikation, Gesprächstechniken etc).
- **Reflexion der eigenen Berufsrolle und -ethik, Auftrag und Rahmenbedingungen.**
- Reflexion eigener biografischer Erfahrungen, Werte und Weltbilder mit Bezug auf persönliche Positioniertheit.
- Entwicklung eines professionellen Präventionsverständnisses bezogen auf ihren Beruf und Befähigung zur Anwendung.

### AKTIVITÄTEN (OUTPUT)

- Netzwerk- und sozialräumlich orientierte berufsbegleitende Qualifizierungsreihe in 5 Modulen à 2 Tagen
- Individuelle bedarfsorientierte Fortbildungs- und Beratungsangebote (Workshops: Wissensvermittlung)
- Offener und lernerorientierter Austausch
- Bei Bedarf Beratung/Begleitung zur Implementierung des Gelernten in den Berufsalltag
- Einzel- oder Teambesuche bei Radikalisierungsverdacht
- (Ehemaligentreffen (1x jährlich))
- Laufend Akquise und Netzwerkarbeit

- Frühkindliche Bildung und Erziehung, Kinder- und Jugendhilfe, Menschen, die mit Eltern in Kontakt kommen, naher sozialer Kontext der Bezugspersonen, Kindertageseinrichtungen.

#### Indirekte Zielgruppen

- Personen mit Haltungen und Einstellungen, die sich gegen Demokratie, Menschenrechte und Vielfalt stellen und/oder verschwörungsideologischen Einstellungen
- Gefährdete Kinder und Jugendliche, die in unterschiedlicher Weise von entsprechenden Haltungen betroffen sein können (Radikalisierung / Diskriminierung)

### WIRKSAMKEIT GESELLSCHAFT (IMPACT)

- Stärkung der Präventionsarbeit im frühkindlichen Bereich
- Kinder und Jugendliche, die evtl. betroffen sind von Diskriminierung sind mehr von sensibilisierten Fachkräften umgeben, haben eine bessere Möglichkeit Schutz und Unterstützung zu erfahren
- Erhöhte Sensibilität für die Thematik in der Gesellschaft – vor allem im Raum Cottbus
- Abnahme demokratiefeindlicher Haltungen
- Personen mit rechtsextremistischen Einstellungen erfahren Irritation / Denkanstöße durch kompetenten Dialog / Widerspruch
- Verringerung von Risikofaktoren für Radikalisierungsprozesse.

### WIRKSAMKEIT ZIELGRUPPE (OUTCOME)

- Stärkung der pädagogischen Handlungskompetenz im Umgang mit radikalisierungsfähigen oder radikalisierten Personen im Umfeld von Kindern und Jugendlichen (bspw. Gespräche mit Eltern oder Angehörige, die ihre Denk- und Verhaltensweisen auf die Kinder übertragen)
- Gestärkte professionelle Haltung und gestärkte Haltung der beruflichen Rolle, um problembehafteten Einstellungen entgegen zu wirken
- Erhöhte Handlungssicherheit durch Entwicklung verschiedener Verhaltensstrategien bei Werte-Dissens.
- Entwicklung eigener und individuell passender Maßnahmen und Formate der pädagogischen Prävention und Intervention (ggf. kollegiale Fallberatung).
- Fachkräfte gehen präventiv gegen diskriminierende, menschenverachtende und antidemokratische Einstellungen vor z.B. Betroffenschutz (z.B. Rassismus).
- Fachkräfte können kompetent reagieren auf und sind sicher im Umgang mit abwertenden Aussagen und Verhaltensweisen oder menschen- und demokratiefeindlichen Einstellungen
- Netzwerke wurden aufgebaut und erweitert
- Fachkräfte erfahren, dass sie nicht allein sind mit ihrem Anliegen (Resonanzforschung, meine Sorgen werden geteilt, auch im spez. regionalen Kontext).
- Vorhandensein von Unterstützungsstrukturen und Räumen zum Austausch

## 3. Lerntagebuch

In enger Kooperation mit dem Projektteam und unter Berücksichtigung des erarbeiteten Wirkmodells bzw. den vom Projektteam festgelegten Indikatoren bildete das Lerntagebuch, welches in einem mehrstufigen Entwicklungsprozess entstanden ist, den Kern der Evaluation. Das Instrument soll auch zukünftig langfristig zur (Selbst)Evaluation der Qualifizierungsreihen eingesetzt werden. Der Nutzen des Lerntagebuchs besteht darin, die Bewertung und Nachverfolgung der präsentierten Inhalte und deren Auswirkungen auf die zu qualifizierenden Multiplikator\*innen besser einschätzbar und nachvollziehbar zu machen. So werden konkrete Lernfortschritte im Verlauf der Fortbildung eigenständig dokumentiert, reflektiert und für die Teilnehmer\*innen nachhaltiger verfestigt.

Parallel bietet das Instrument eine Möglichkeit für die Durchführenden der Qualifikationsreihe ihre eigene Arbeit zu reflektieren, da die Bearbeitung des Lerntagebuchs durch die Teilnehmer\*innen in den jeweiligen Modulen gemeinsam besprochen wird und die Teilnehmer\*innen ihre Wahrnehmungen und mögliche Herausforderungen bzw. Schwierigkeiten direkt spiegeln können. Dabei können vor allem die sogenannten *Ankommensfragen* zu Beginn eines Moduls unterstützen. Diese reflektieren stets die individuellen Erfahrungen des zurückliegenden Moduls und helfen den Trainer\*innen einzuordnen, was den Teilnehmer\*innen aus der letzten Sitzung besonders im Gedächtnis geblieben ist.

Derzeit plant das Projektteam das Lerntagebuch im Rahmen einer Qualitätssicherungsmaßnahme langfristig für weitere Projekte und die zukünftigen Qualifizierungsreihen von FAIR STÄRKEN anzupassen und weiterhin zu nutzen. Somit wird das Instrument auch nach Abschluss der Evaluation durch das Projektteam zu Zwecken des internen Qualitätsmanagements angewendet. Für die organisatorische Umsetzung bzgl. Druck und Layout steht das Evaluationsteam bereits in engem Austausch mit dem Projektteam.

### 3.1 Entwicklungsphase

Der Konzeption des Lerntagebuches ging eine weitreichende Literaturrecherche voraus. Diese zielte auf die Identifikation von anwendungsorientierten und projektspezifischen Methodiken und Designs. Ebenfalls griffen die Evaluator\*innen auf den breiten Erfahrungsschatz und die Expertisen aus dem Team von modus|zad zurück und diskutierten verschiedene Modelle und Optionen für das Instrument.

In der ersten Version des Instruments einigten sich Projekt- und Evaluationsteam auf einen Fragebogen der u.a. nach realen Situationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer\*innen fragt, in denen sie rechtsextremistische und rassistische Inhalte erlebt haben. Bezogen auf persönliche Beispielerlebnisse wurde nach jedem Modul die veränderten Ansichten und neu gelernten Handlungsoptionen der Teilnehmer\*innen erfragt, um sie zu befähigen, rechtsextreme und rassistische Äußerungen in ihrem Arbeitsalltag besser begegnen und bewältigen zu können. Die Methodik, die Kursinhalte auf praktische Arbeitserfahrungen der Teilnehmer\*innen anzuwenden, zielte darauf ab, die abstrakten theoretischen Überlegungen auf eine praktischen Umsetzungsebene zu transformieren und somit die Kursinhalte niedrigschwellig zu vermitteln sowie nachhaltig zu verfestigen.

### 3.2 Testungs- und Überarbeitungsphase

Die Testungsphase der ersten Version des Lerntagebuchs ergab, dass die Teilnehmer\*innen zusätzliche Materialien zur Reflexion der Kursinhalte als sinnvoll und wünschenswert formulierten, jedoch ist für die Nutzung eine intensivere Einführung und Besprechung dieser Materialien notwendig. Ebenfalls wurde das anfängliche Format in der ersten Qualifizierungsreihe als wenig handlich bewertet, diese bestanden in ihrer ersten Version aus Fragebögen, die zu jedem Modul einzeln herausgegebenen wurden.

Aufgrund der Testungsergebnisse konnten sich Projekt- und Evaluationsteam gemeinsam auf eine ansprechend gestaltete Version eines zusammenhängenden Lerntagebuchs in Form eines Arbeitsheftes im praktischen DIN A5 Format einigen<sup>1</sup>. Um die Einordnung und den Kontext des Lerntagebuchs zu vergegenwärtigen, enthält das Buch auf der ersten Seite einen *Einleitungsparagrafen*, der die Entstehung und Zielsetzung des Heftes verdeutlicht. Darauf folgt eine Übersicht der Modulbeschreibungen der Qualifizierungsreihe von FAIR STÄRKEN.

Eine weitere Anpassung im Rahmen der Überarbeitungsphase betrifft den inhaltlichen Aufbau des Lerntagebuchs. Inhaltlich beginnt das Tagebuch mit der Methode des „Interviews zu zweit“, in der Teilnehmer\*innen sich gegenseitig zu Erwartungen und Wünschen bezüglich der Qualifizierung interviewen. Anschließend wird ein *fiktives Fallbeispiel* erläutert, welches die Teilnehmer\*innen darin unterstützen soll, ihre eigenen professionellen Werte und Haltungen zu reflektieren. Das Fallbeispiel wurde sorgfältig ausgewählt, sodass es auf viele Situationen in sozialpädagogischen Arbeitsalltagen übertragen werden kann<sup>2</sup>. Darauf folgen Fragen, die von den Teilnehmer\*innen individuell beantwortet werden können, wie bspw. „Was ist in dem Beispiel passiert? Worin liegt der Konflikt begründet?“ Und „Was daran finde ich problematisch?“

Das zweite Modul leitet das Lerntagebuch mit den bereits erwähnten *Ankommensfragen* ein, die sich auf das Modul zuvor beziehen und z.B. fragen: „Konnte ich seit dem letzten Treffen bestimmte Strategien/Gesprächstechniken/Kursinhalte etc. anwenden?“ Anknüpfend wird erneut das fiktive *Fallbeispiel mit Bewertungs- und Einschätzungsfragen* formuliert. Die Methode, dasselbe Fallbeispiel mehrmals zu bewerten, soll den Teilnehmer\*innen dabei helfen, die erlernten Kursinhalte an einem konkreten Beispiel anzuwenden. Somit wird verdeutlicht, wie sich im Verlauf der Qualifizierungsreihe die Wahrnehmung, Bewertung und Handlungsoptionen entwickeln oder erweitern können. Das Erlernete wird damit greifbarer, da es direkt aus der Theorie in eine fiktive Praxis umgewandelt wird und gerät so weniger schnell in Vergessenheit. Zudem können die Teilnehmer\*innen ihren individuellen Lernprozess jederzeit nachlesen.

Grundsätzlich hat das Instrumente zum Ziel, die Teilnehmer\*innen der Multiplikator\*innenschulung zu unterstützen ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag stärker mit den Qualifizierungsinhalten zu verknüpfen. Daher wurde mit dem Projektteam beschlossen die Lerntagebücher nicht einzusammeln, da sonst der Eindruck einer Überwachung der Teilnehmer\*innen entstehen könnte, welches für das Kursklima nicht förderlich oder gewinnbringend gewesen wäre.

---

<sup>1</sup> Das vollständige Lerntagebuch in seiner finalen Fassung, befindet sich in digitaler Form im Anhang.

<sup>2</sup> Das Fallbeispiel ist ebenfalls im Anhang als Teil des Lerntagebuchs aufgeführt.

## 4. Fokusgruppengespräch mit den Teilnehmer\*innen

Im Evaluationszeitraum wurden die Teilnehmer\*innen der Qualifizierungsreihen zweimal nach ihren Erfahrungen mit der Qualifizierungsreihe und dem Lerntagebuch befragt. Das erste Mal zum Ende der ersten Qualifizierungsreihe am 20. Januar 2023 und das zweite Mal zum Ende der dritten Qualifizierungsreihe am 8. Dezember 2023. Im Januar 2023 geschah dies in Form eines Fokusgruppengesprächs, das die Evaluatorin im Rahmen des vierten Moduls der ersten Qualifizierungsreihe in Cottbus durchführte, an dem sie beobachtend teilnahm. Die Teilnahme in Präsenz wurde von dem Projektteam als wertschätzend wahrgenommen und verhalf dem Evaluationsteam – im Sinne einer nutzenorientierten Ausrichtung der Evaluation – eine genauere Einschätzung der Zielgruppe vornehmen zu können und tiefere Einblicke in die Inhalte sowie Methodik der Qualifizierungsreihe zu erlangen. Das geplante zweite Fokusgruppeninterview am 8. Dezember 2023 konnte aufgrund eines kurzfristigen Bahnstreiks nicht vor Ort in Präsenz stattfinden, sodass die Teilnehmer\*innen im Anschluss ihr Feedback zum Lerntagebuch und der Qualifizierungsreihe an das Evaluator\*innenteam sendeten, indem vor allem die Neuausrichtung des Lerntagebuchs inhaltsanalytisch beleuchtet und dessen Wirkungsorientierung nachvollzogen werden konnte. Um dennoch einen Eindruck von der Zusammensetzung der Teilnehmer\*innen und dem Verlauf der Qualifizierungsreihe aus Sicht des Trainer\*innenteams zu erhalten, wurde ein abschließendes Reflexionsgespräch vereinbart, dessen Ergebnisse in Kapitel 5 zu finden sind.

### **Format und Inhalt**

Die aufschlussreiche Auswertung beider Teilnehmer\*innenbefragungen ergab eine durchweg hohe Zufriedenheit der Teilnehmer\*innen mit den „*charismatischen Trainer\*innen und ihrer praxisnahen, lebendigen Vortragsweise*“. Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Befragung der Teilnehmer\*innen, wurde die souveräne Art der Trainer\*innen, deren faktenbasierte und doch niedrigschwellige Wissensvermittlung und ihr wertschätzender Umgang stark unterstrichen. Beide Auswertungen zeigen, dass der fachliche Austausch, das Erlernen von Methoden, die Kursinhalte der Qualifizierung sowie die Klärung von relevanten Begrifflichkeiten während der Fortbildung positiv beurteilt wurden. „*Meine Erwartungen wurden voll erfüllt, eher noch übertroffen*“. Zudem machten beide befragte Gruppen deutlich, dass sie neue Zusammenhänge erkannt haben.

Der Evaluatorin gegenüber benannten die Teilnehmer\*innen klare Vorstellungen über die bevorstehenden Modulinhalte. Dies zeugt von einer eindeutigen und klaren Informationsvermittlung in der Bekanntmachung und Bewerbung der Qualifizierungsreihe. Während des Fokusgruppengespräch am Ende der ersten Qualifizierungsreihe sprachen drei von fünf Teilnehmer\*innen darüber, dass sich ihr Berufsalltag aufgrund der Inhalte der Fortbildung zum Teil massiv verändert habe, dies sei besonders auf die guten Praxisbeispiele zurückzuführen, die auf die eigene Arbeit übertragen werden konnten. Beide Befragungen ergaben, dass die praxisnahen Übungen bestimmte Methoden hervorbrachten, die die Teilnehmer\*innen in adaptierter Form in ihren Berufsalltag integrieren konnten. Dies wurde mit den gut ausgewählten und passenden Praxisbeispielen, in denen sich die Teilnehmer\*innen wiederfinden konnten, begründet. Besonders die praktische Umsetzung in Form von Gruppenarbeit und Erfahrungsaustausch, aber auch die vielen Visualisierungen durch die Einbindung von audiovisuellen Medien wurde positiv wahrgenommen. Gleichzeitig hoben einige

Teilnehmer\*innen die geringe Bildschirmzeit und die vielen haptischen Methoden lobend hervor, wie bspw. auf großem Papier auf dem Boden zu arbeiten oder die Verbildlichung von Theorien durch Schaubilder, Rollenspielen und Aufstellungen im Raum. Auch die im Format verankerten Selbstreflexionsphasen fanden positive Erwähnung. Weiterhin beschrieben die Interviewten ein agiles Vorgehen der Trainer\*innen, wodurch Aussagen der Teilnehmer\*innen notiert und Kursinhalte an die Erfahrungen, Bedarfe und Wünsche adaptiert wurden. Auch die Organisation der Fortbildung wurde lobend erwähnt. Es sei stets frühzeitig über Termine, Räume und To Do´s informiert worden, zudem gab es vor Ort eine „herzliche Versorgung“.

### **Umfang und Zielgruppe**

Während die erste Qualifizierungsreihe zum Teil als recht lang bzw. umfangreich beschrieben wurde, ergab die zweite Befragung, dass „man noch ein Modul hätte ran hängen können“, da die Themen so interessant seien. Das lag daran, dass als Folge des Feedbacks aus der ersten Qualifizierungsreihe die Module reduziert und das Programm ein wenig komprimiert wurden, um die zeitökonomischen Kapazitäten der Multiplikator\*innen stärker zu berücksichtigen. Es scheint demnach unterschiedliche Interessen und Bedarfe bezüglich des Umfangs zu geben. Die Auswertung der zweiten Befragung verdeutlicht diese Einschätzung: Einige Teilnehmer\*innen beschreiben die Qualifizierung als „kurzweilig“ und äußern den Wunsch nach zusätzlichen Modulen, da es viel interessanten Input gab; andere wiederum hielten einen fachlichen Input von max. 5-6 Stunden als ausreichend. Besonders die hohe Diversität der Teilnehmer\*innen bzgl. der Sozialisation, des Alters und des professionellen und kulturellen Hintergrundes wurden maßgeblich positiv hervorgehoben. Die unterschiedlichen Positionen der Teilnehmer\*innen, die von Trägerleitung bis hin zu Auszubildenden reichten, erlaubten interessante Perspektivwechsel. Die daraus resultierenden heterogenen Gruppenkonstellationen ermöglichten, innovative interprofessionelle Austausche, die als bereichernd wahrgenommen wurden und so nur selten vorkämen. Ein harmonischer Raum, in dem sich die Teilnehmer\*innen „wohlgeföhlt“ haben und „ernst genommen“ wurden, wurde kreiert.

### **Lerntagebuch**

Das Lerntagebuch wurde von den befragten Teilnehmer\*innen als hilfreich beschrieben, um sich bewusst vergangene Themen der vorherigen Module in Erinnerung zu rufen, zu reflektieren und um an bereits bestehendes Wissen anzuknüpfen. In der Gegenüberstellung von der ersten und zweiten Befragung wird ersichtlich, dass die Teilnehmer\*innen der dritten Qualifizierungsreihe keine Bedürfnisse nach einer stärkeren Einführung in die Ziele und Anwendung des Lerntagebuchs artikulierten, wie es noch bei der ersten Befragung der Fall war.

Die Methodik, ein Praxisbeispiel in unterschiedlichen Stadien der Qualifizierungsreihe wiederkehrend zu diskutieren bzw. zu reflektieren, wurde als hilfreich empfunden, um die veränderte Bewertung des Praxisbeispiels wahrzunehmen. Im Verlauf der Qualifizierung hat sich bei einigen Teilnehmer\*innen, durch das zusätzliche Wissen (in Form von Inputs, praktischen Übungen und Gesprächen) die Sicht auf die Situation im Beispiel verändert. Z.T. wurde diese Veränderung der Sichtweise als „spannend und manchmal überraschend“ wahrgenommen. Bei anderen wiederum habe sich die Bewertung im Laufe der Qualifizierung kaum verändert, jedoch wurde die Wiederholung des Beispiels dennoch als hilfreich formuliert, um erlerntes Wissen direkt anzuwenden. Ebenso weckte diese Methode zuweilen Irritationen darüber, ob es ein Druckfehler sei, da die Mehrfachverwendung eines auf den ersten Blick nicht „so sehr dramatischen Fallbeispiels“ nicht sofort einleuchtend war. Eine teilnehmende Person beschrieb, dass sie im letzten Modul jedoch verstanden habe, weshalb dieses Beispiel bedeutsam ist und sie dadurch gut

nachvollziehen könne, wie die Qualifizierungsinhalte mit dem Thema Rechtsextremismus verknüpft sind. Diese veränderte Falleinschätzung deutet auf ein passend gewähltes Beispiel hin, da es die Erreichung der intendierten Ziele des Projektes sichtbar macht. Im Vergleich zur ersten Befragung der Qualifizierungsreihe gab es in der zweiten Befragung keine Vorschläge zu den Änderungen von Fragen oder Inhalten im Lerntagebuch. Dies mag zumal daran liegen, dass Formulierungen niedrigschwelliger bzw. wenig allgemeingültiger umformuliert und angepasst wurden. Beispielhaft zu nennen ist ein Verbesserungsvorschlag, der vorsieht eine Frage wie folgt zu stellen: „*Mit welchen Adjektiven würdet ihr die Fortbildung beschreiben?*“ Anstatt es sehr allgemein zu halten: „*Wie habt ihr die Fortbildung wahrgenommen?*“

### **Wünsche und Kritik**

Gab es in der ersten Befragung den Wunsch nach bspw. frühzeitigeren Versendung der Informationsemails vor den jeweiligen Modulen und den Sitzungsprotokollen oder dem Unterstützen in Argumentationstechniken gegenüber rechten Aussagen, blieben diese Kritikpunkte in der zweiten Befragungsrunde aus. Die Argumentationstechniken wurden bspw. in den weiterfolgenden Modulplan eingearbeitet. Eine Person der dritten Fortbildungsreihe wünschte sich jedoch, dass die durchgeführten Übungen stärker dazu anregen, wie diese mit der Zielgruppe ´Kinder oder Jugendliche´ in der Praxis umgesetzt werden könnten. Als abschließendes Feedback betonte ein\*e Teilnehmer\*in, dass es sich *„um eine wirklich gut durchdachte Weiterbildung, mit sehr viel Wissensvermittlung, Meinungs austausch, anregenden Gesprächen und zwei tollen Trainer\*innen handele“*.

Trotz des lobenswerten Feedbacks zur Fortbildung betont eine Teilnehmer\*innen Person ihre Bedenken hinsichtlich ihrer zukünftigen Tätigkeit. Sie gibt an, dass die Fortbildung und das Lerntagebuch ihr zwar geholfen haben, Informationen zu erhalten und Zusammenhänge zu erkennen, aber sie befürchtet, dass sie sich auch weiterhin *„alleine mit dieser Problematik auseinandersetzen muss“*. Sie äußert Besorgnis darüber, dass sie sich zunehmend überfordert fühlen könnte, da viel Eigenarbeit von ihr erwartet wird. Dies lässt auf die Notwendigkeit der Etablierung von längerfristigen Hilfe- und Unterstützungssystemen vor Ort schließen.

## **5. Fokusgruppeninterview mit den Trainer\*innen**

Am 21.12.2023 fand gemeinsam mit der Evaluatorin, den Projektmitarbeiter\*innen und der Leitung von FAIR STÄRKEN in den Büroräumen des Trägers ein abschließendes Fokusgruppengespräch statt, um die dritte Qualifizierungsreihe, die Verwendung des Lerntagebuch und die Evaluation zu reflektieren. Die Trainer\*innen äußerten durchweg Zufriedenheit mit der dritten Qualifizierungsreihe, da sämtliche Inhalte der Module behandelt werden konnten. Gleichzeitig war die Flexibilität gegeben, um punktuell spezifische Bedürfnisse und Interessen eingehend berücksichtigen zu können.

Laut den Trainer\*innen stach besonders die im Zeitraum der Evaluation, letzte Qualifizierungsreihe durch die Heterogenität der Teilnehmer\*innen heraus. Die Trainer\*innen empfanden, ähnlich wie die Teilnehmer\*innen, die Diversität hinsichtlich des Alters, der beruflichen Stellung, der politischen Positionierung und der Profession als wertvoll. Sie beschrieben jedoch auch die Vielfalt als Herausforderung, da die Gruppenmitglieder\*innen unterschiedliche Erfahrungen mitbrachten. Es ist anzumerken, dass die Teilnehmer\*innen alle weiblich waren, weshalb das Geschlecht nicht als Diversitätsfaktor betrachtet werden kann.

Gleichzeitig hoben die Trainer\*innen ebenfalls das sehr harmonische und respektvolle Gruppensetting hervor. Dieses schuf einen Raum für offenen Erfahrungsaustausch und gemeinsame Lernprozesse, um die Ziele des Projektes zu erreichen: Den Blick zu weiten und Sensibilität für verschiedene Formen und Abstufungen von Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus zu schaffen. Diese Lernprozesse konnten die Trainer\*innen im Verlauf der Reihe in Form von Aha-Momenten und veränderten Haltungen der Teilnehmer\*innen beobachten. Festzumachen sei dies anhand von Sätzen wie: *„Ich wusste nicht, dass sowas schon zu Rassismus gehört, bzw. schon gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist!“* Bei der Beobachtung von Entwicklungen half ihnen ebenfalls das angewendete Lerntagebuch. Dieses habe sich organisch in die Fortbildung integrieren lassen. Vor allem das Fallbeispiel habe geholfen, um die gesteigerte Anzahl an Handlungsmöglichkeiten und Verhaltensstrategien im Umgang mit rassistischen und rechtsextremen Äußerungen und Verhalten erkennen zu können. So haben z.B. alle Kursteilnehmer\*innen die Notwendigkeit einer Intervention erkannt und artikuliert. Für die Trainer\*innen entstand der Eindruck, dass die Teilnehmer\*innen das Lerntagebuch ebenfalls für eine sinnvolle Ergänzung zum Kurs hielten, da sie dessen Inhalte selbstständig ansprachen und es stets im Unterricht dabei hatten.

Als eine positive Errungenschaft und eine gleichzeitige Herausforderung wurde berichtet, dass in der dritten Qualifizierungsreihe Teilnehmer\*innen erreicht werden konnten, die rechtspopulistische Narrative artikulierten. Die Erwähnung von AFD-nahen Positionen hat die Trainer\*innen dazu veranlasst, viel Raum für Reflexionen, Aufeinander zugehen und das Verhandeln und Vermitteln von Kompromissen zu geben. Dabei war es wichtig, klar zu benennen, ab wann etwas rechtsextremistisch und diskriminierend ist und Personen verletzen kann. Als Erfolg wurde verbucht, dass die Person mit AFD-nahen Positionen immer wieder zu den Sitzungen kam und den Trainer\*innen Feedback gab, viel gelernt zu haben und Stoff zum Nachdenken mitgenommen zu haben. Ebenfalls kam es teilweise zu Gegenwehrreaktionen wenn Titel wie 'Rechtsextreme' oder 'Nazis' für bestimmtes Verhalten verwendet wurden, da einige Teilnehmer\*innen Personen aus ihrem nahen Umfeld kennen, die ein solches Verhalten zeigen und sie sich deshalb in einem sozialen Konflikt sehen. Diese Bezugspunkte zu rechten Dynamiken sind aufgrund der eingangsbeschriebenen politischen Situation im Raum Cottbus nicht verwunderlich. So ist es auch nicht überraschend, dass das Thema 'Migration' einen großen Raum in der dritten Qualifizierungsreihe eingenommen hat. Den Trainer\*innen war es wichtig, über die Themen zu sprechen, die in Bezug auf die Inhalte der Qualifizierungsreihe, die Aktualität der lokalen Debatten aufgreift und auch vor Ort virulent diskutiert werden und gleichzeitig die Perspektive von Betroffenen stark zu machen.

Aus der Sicht der Trainer\*innen gelang es, ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas 'Diskriminierung' zu schaffen, auch wenn es Personen selbst nicht betrifft. Wissensvermittlung zu dem Thema der Intersektionalität wurden durch Beispiele vermittelt, die darlegen, weshalb z.B. muslimische Frauen in der deutschen Gesellschaft stärker diskriminiert werden, als muslimische Männer. Dabei halfen ein breites Portfolio an Methoden und Formaten wie z.B. Videomaterialien, Social-Media-Analysen und spezifische Übungen zu Werten und zur Konfliktkultur. Ebenfalls wurden Maßnahmen zur Psychohygiene trainiert. Die Methodenvielfalt ist ein Weg, um die Qualifizierungsreihe gut zu rahmen, da die Themen in Teilen sehr belastend sein können, besonders wenn Teilnehmer\*innen oder ihre Angehörigen betroffene von Diskriminierung, Rassismus und rechtsextremen Äußerungen sind.

## 6. Abschließende Bewertung

Abschließend werden einige Beobachtungen zur Teilnehmer\*innenakquise, Vernetzung und zum Personalwechsel formuliert sowie Empfehlungen für die zukünftige Entwicklung und Durchführung des Projektes und der Qualifizierungsreihen benannt, die auf den Erkenntnissen und Ergebnissen der DE basieren.

### **Teilnehmer\*innennakquise**

Die Zugangserreichung zu Teilnehmer\*innen verbesserte sich im Verlauf der drei Qualifizierungsreihen. Zum Start der ersten Qualifizierungsreihe im Sommer 2022 war der Träger in der betreffenden Region noch wenig bekannt und die postpandemiebedingte Zurückhaltung bei zusätzlichen Präsenztreffen war deutlich spürbar. Mit jeder weiteren Qualifizierungsreihe stieg jedoch die Anzahl der Anmeldungen und für das Jahr 2024 gibt es bereits jetzt eine hohe Anmeldezahl. Violence Prevention Network gGmbH ist mittlerweile ein bekannter Träger in Cottbus und Umgebung und ist mit relevanten Stakeholdern vernetzt. Über E-Mail-Verteiler relevanter Akteur\*innen werden aktuelle Informationen zu neuen Fortbildungsangeboten gestreut, ebenfalls verläuft der Informationsfluss über Mund-zu-Mund. Die Trainer\*innen führen die positive Entwicklung der gestiegenen Anmeldezahlen ebenfalls auf die von ihnen angepasste Länge der Qualifizierungsreihen zurück. Die erste Reihe beinhaltete noch fünf mehrtägige Module. Das Feedback der Teilnehmer\*innen im Fokusgruppengespräch am Ende der ersten Qualifizierungsreihe mit der Evaluatorin ergab, dass die Dauer der Fortbildungsreihe zu viel der ohnehin begrenzten Ressourcen der in der Pflege oder im Sozialdienst oder erzieherisch tätigen Personen einnehme. Für die im Sozialdienst, in Schulen oder Kindergärten tätigen Personen ist es zum Teil schwierig vom jeweiligen Arbeitgeber\*in eine Freistellung zu erhalten. Eine komprimierte Modullänge kann diese Herausforderung abfedern.

### **Vernetzung**

Die Kontakte und das Vertrauen zu Stakeholdern in Cottbus konnten so weit ausgebaut werden, dass der Träger mit dem Projekt FAIR STÄRKEN für das Jahr 2024 angefragt wurde, die Konzeption der Handlungsstrategie gegen Rechtsextremismus der Stadt Cottbus zu moderieren und inhaltlich mit Expertise zu unterstützen. Das Teilziel des Projektes, die Vernetzung und Bekanntmachung des Trägers und Projekts in der Region, können demnach als erreicht, jedoch nicht beendet betrachtet werden.

### **Trainer\*innen**

Die zuständigen projektumsetzenden Trainer\*innen wechselten personell während des Evaluationszeitraumes, was dem Evaluationsteam zeitnah mitgeteilt wurde. Die neue Zusammenarbeit verlief erfolgreich in Form von schneller und kooperativer Kommunikation. Die Teilnehmer\*innen waren sehr zufrieden mit der Art und Weise, wie die Trainer\*innen die Module leiteten und sie damit Teilnehmer\*innen der Qualifikation eine persönliche Note verliehen.

### **Empfehlungen**

1. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Die im Rahmen der DE beobachtete hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in Bezug auf Zielgruppe, Modulausrichtung und -anpassungen sowie Personaleinsatz sollte auch in den

kommenden Projektschritten beibehalten bleiben. Diese Flexibilität ermöglicht es dem Projektteam schnell auf sich ändernde Bedingungen, Bedürfnisse und Anforderungen reagieren zu können, und Anpassungen entsprechend vorzunehmen, wie das bereits in der Vergangenheit getan wurde. Beispielsweise konnte dies in den Modulanpassungen bezüglich ihrer Länge beobachtet werden. Das Projektteam hat die geringen zeitlichen Ressourcen von Personen aus Pflege und sozialen Berufen wahrgenommen und die Module von fünf auf drei komprimiert, ohne dabei Inhalte zu streichen. Eine Anpassung bzw. Erweiterung des Projekts könnte in Betracht gezogen werden, um Teilnehmer\*innen auch nach Absolvierung der Qualifikation langfristig Unterstützungsleistungen bei eventuellen Bedarfen anbieten zu können.

## 2. Zielgruppenanpassung

Das Evaluationsteam empfiehlt den Projektumsetzenden in Zukunft einen Versuch zu starten verstärkt männlich gelesene Personen als Teilnehmer\*innen der Qualifizierungsreihen zu gewinnen, da es bisher ein starkes Genderungleichgewicht gab. Dies könnte aber auch mit der Mehrzahl an weiblichen Personen in sozialen und pflegenden Berufen begründet sein. Die Vielfalt an bereits erreichten Professionen sollte weiterhin angestrebt werden und eventuell bei der Bewerbung der Qualifikation (z.B. in den Flyern) hinzugefügt werden. Dies könnte ein zusätzlicher Anreiz für Teilnehmer\*innen sein, denn der interprofessionelle Austausch wurde in jeder Befragung der Teilnehmer\*innenn als positive Erfahrung vermerkt.

## 3. Zusammenarbeit und Vernetzung

Die Einbeziehung relevanter Stakeholder und die Zusammenarbeit und Partizipation sind entscheidend für den Erfolg des Projektes. Die Bekanntmachung und das Verständnis für die Sinnhaftigkeit und Relevanz des Projektes bei potentiellen Arbeitgeber\*innen von Teilnehmer\*innen kann helfen, dass diese für den Zeitraum der Qualifikation freigestellt werden, und über die notwendigen Ressourcen für eine Teilnahme verfügen. Zusätzlich sollte der Träger weiter daran arbeiten, dass die Qualifikationsreihen als Bildungsurlaub im Bundesland Brandenburg anerkannt werden. Es wird daher empfohlen, weiterhin den Dialog und die Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern der Stadt Cottbus und der Jugend- und Sozialarbeit vor Ort zu fördern.

Die vorliegende Developmental Evaluation hat wertvolle Einblicke in die Projektfortschritte, die Wirksamkeit und die Lernprozesse der Qualifizierungsreihen des Projektes FAIR STÄRKEN ermöglicht. Durch die Anwendung des gemeinsam konzipierten Lerntagebuchs kann das Projektteam seine selbst formulierten Ziele effektiv überprüfen und positive Auswirkungen auf die Zielgruppe erreichen. Es wird empfohlen das Selbstevaluationsinstrument regelmäßig zu nutzen, um den Fortschritt zu verfolgen und kontinuierliche Verbesserungspotentiale zu ermöglichen und abzuwägen.

## 7. Anhang Lerntagebuch FAIR STÄRKEN



Violence  
Prevention Network

# **FAIR STÄRKEN**

**Im Dialog bleiben –**

**Pädagogische Arbeit im Werte-Konflikt**

## **LERNTAGEBUCH**

---

---

Dein Name

## Willkommen in der berufsbegleitenden Qualifizierung für pädagogische Fachkräfte!

### ÜBERBLICK

#### **Modul I** Vorurteile, Diskriminierung und Rechtsextremismus

- Reflexion von Berufsrolle und pädagogischem Auftrag
- Grundlagen zu Diskriminierung & Rechtsextremismus
- Reflexion von eigenen biografischen Erfahrungen, Werten und Weltbildern

#### **Modul II** Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft

- Theoretische Grundlagen zu Migration, Rassismus und Kulturalismus
- Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung
- Praxisübungen zur Stärkung der Dialog- und Handlungssicherheit

#### **Modul III** Kommunikation im Wertekonflikt

- Praktische Übungen zu Konflikten im Berufsalltag
- Praxisbezogene Fallarbeit
- Strategien und Methoden lösungsorientierter Gesprächskultur

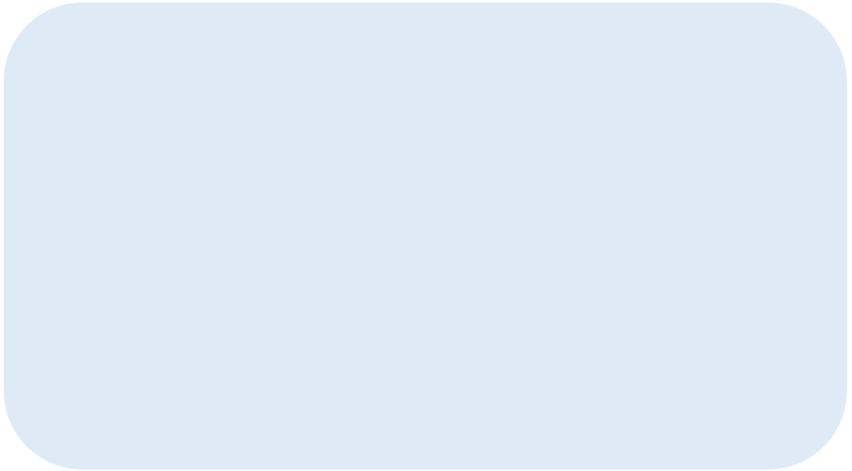
## **EVALUATION & EINLEITUNG**

Das Projekt FAIR STÄRKEN wird in diesem Jahr evaluiert. Das Forschungszentrum modus|zad begleitet die Qualifizierungsreihe wissenschaftlich und unterstützt auf diese Weise die Qualitäts- und Ergebnissicherung. Dieses Lerntagebuch soll dabei helfen, die Wirksamkeit der Qualifizierungsreihe nachzuvollziehen. Gleichzeitig ist es aber auch ein Heft, das euch als Gedächtnisstütze dient, um eure individuellen Erkenntnisse im Verlauf der Qualifizierung zu sammeln und reflektieren. Das Heft ist für euren Eigengebrauch konzipiert.

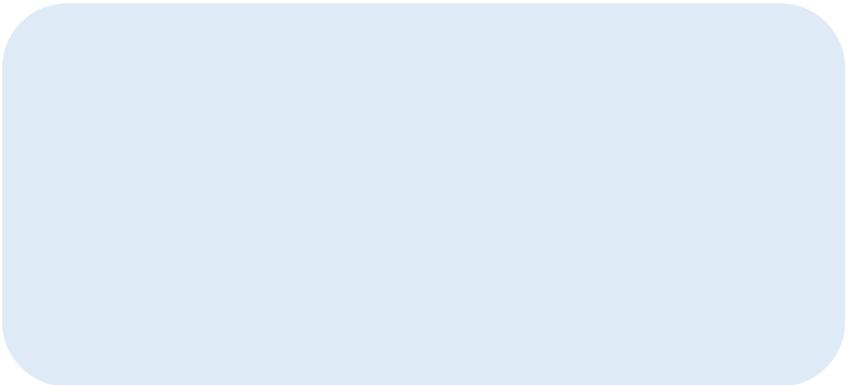
## Modul 1

### INTERVIEW ZU ZWEIT

1. Welche beruflichen Ziele verfolgst du mit der Teilnahme an der Qualifizierung?



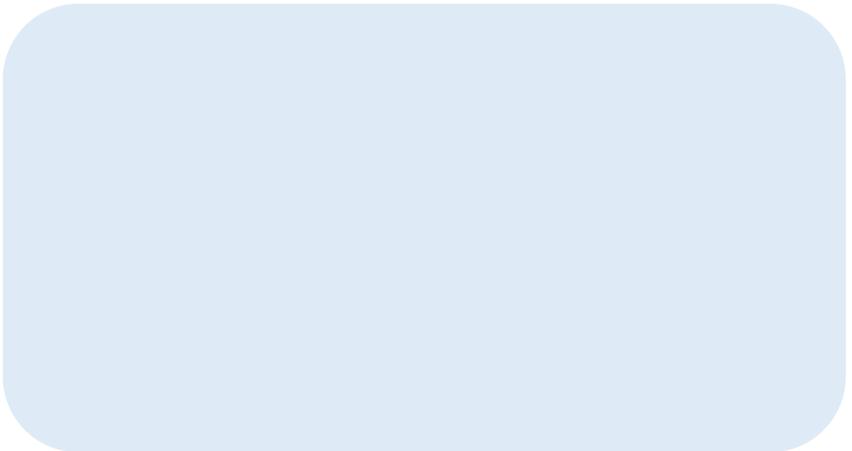
2. Gibt es hierzu bereits Ideen/Visionen?



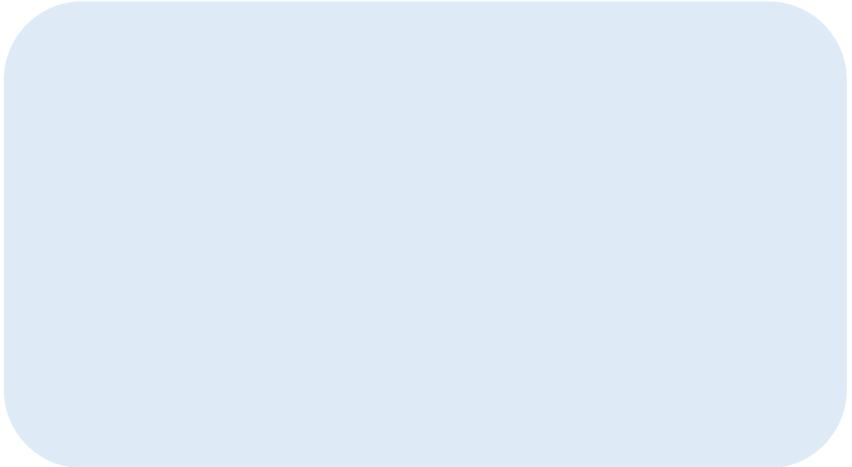
3. Welche Wünsche und Erwartungen hast du an die Gruppe?



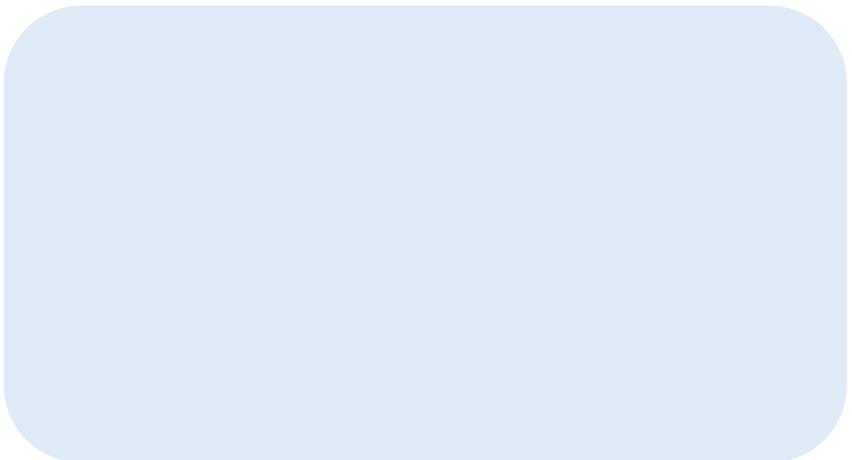
4. Welche Erwartungen hast du an die Qualifizierung allgemein?



5. Was verstehst du unter Begrifflichkeiten, wie „Stereotype“, „Vorurteile“ und „Diskriminierung“?



6. Welche Beispiele aus deinem Berufsalltag fallen dir dazu ein?



## FALLBEISPIEL

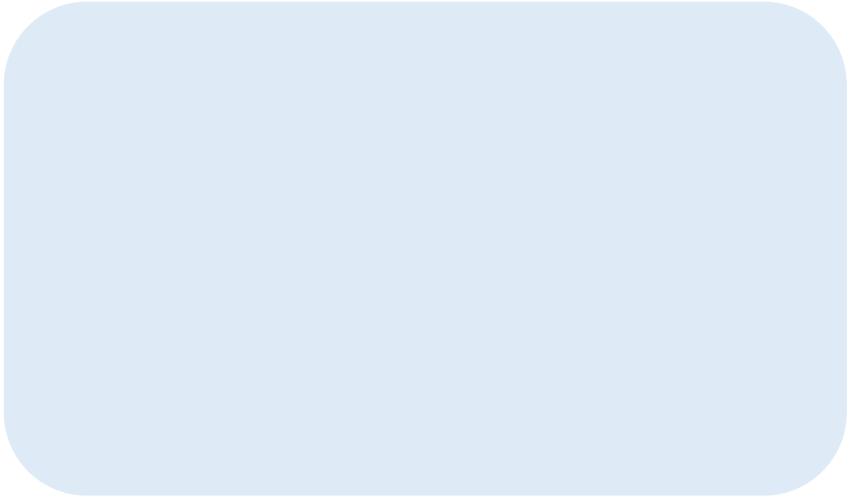
Sie sind Erzieher\*in in einer Kindertageseinrichtung im ländlichen Raum. In der Elternvertretung engagiert sich eine Mutter, die mit ihrer Familie vor eineinhalb Jahren in den Ort gezogen ist. Sie hat sich dafür eingesetzt, dass der Spielplatz im Ort – seit Langem zerstört und kaum benutzbar – von den Eltern in einer Gemeinschaftsaktion repariert und wiederhergestellt wird. Sie hat mittlerweile viele Freund\*innen im Ort. Auf der Elternversammlung wirft sie die Frage auf, ob die Gruppenräume nicht mal gemalert und in diesem Zusammenhang neue Bilder aufgehängt werden sollten. Sie würde gern Fotos aufhängen, auf denen »unsere Kinder« zu sehen seien. »Solche Kinder, wie auf den jetzigen Bildern zu sehen sind, haben wir hier doch eh nicht«, sagt sie. Viele Eltern finden das nachvollziehbar, auch ihre Kolleginnen aus dem Team.

Çınar, Melike; Glaser, Enrico; Höyng, Stephan et al. (2018): Ene, meene, muh – uns raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik. Fachstelle Gender und Rechtsextremismus

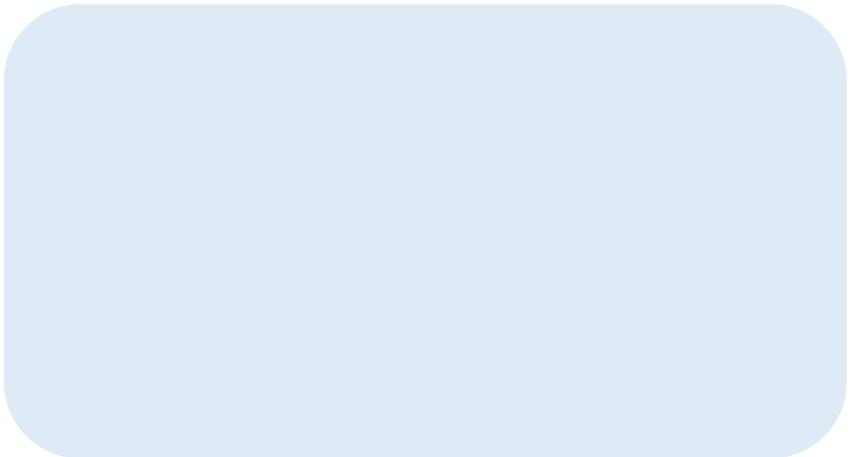
Online verfügbar unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/ene-mene-muh-und-raus-bist-du/>

## REFLEXIONSFRAGEN ZUM FALLBEISPIEL

Was ist passiert? Worin liegt ein Konflikt begründet?



Wer ist beteiligt?

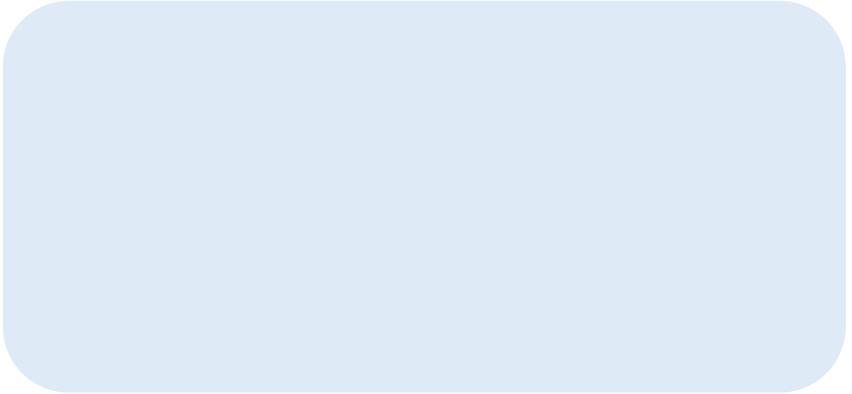


Was daran finde ich problematisch?

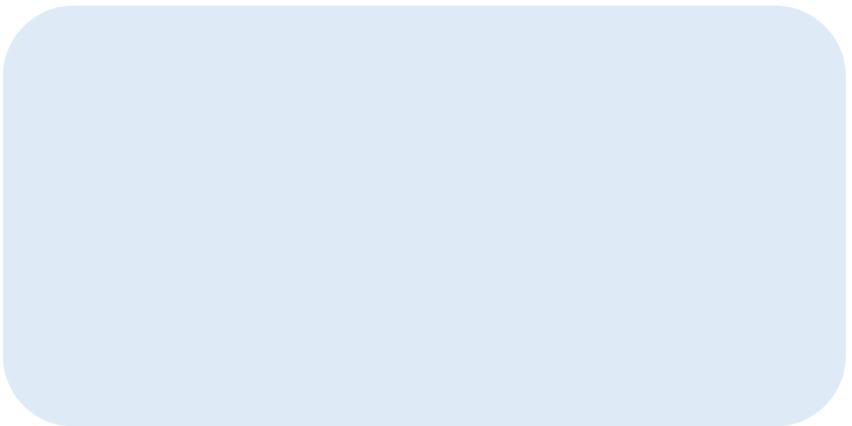
Wie bewerte ich die Situation? Worin liegt der Bezug zu  
Rechtsextremismus und/oder Diskriminierung? Gibt es einen  
Bezug?

## **ANKOMMENSFRAGEN**

Was ist mir aus der letzten Sitzung im Gedächtnis geblieben?  
Gab es einen AHA-Effekt?



Gab es seit dem letzten Treffen eine konkrete Situation zu  
den Themen Diskriminierung, Rechtsextremismus und/oder  
Vorurteile etc.?



## FALLBEISPIEL

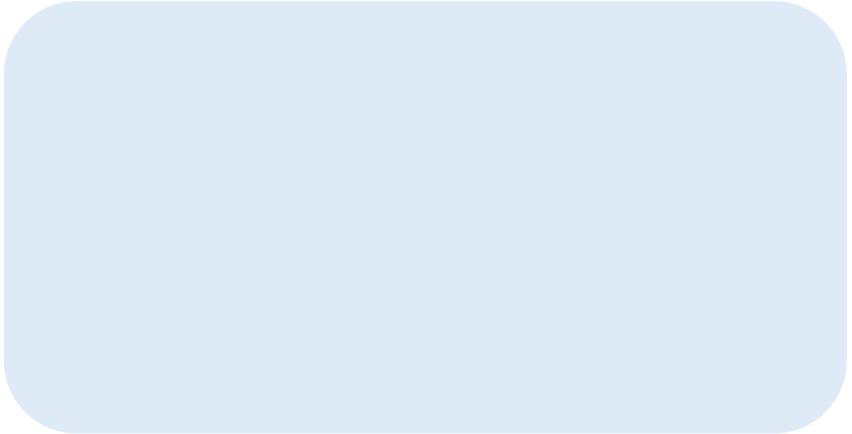
Sie sind Erzieher\*in in einer Kindertageseinrichtung im ländlichen Raum. In der Elternvertretung engagiert sich eine Mutter, die mit ihrer Familie vor eineinhalb Jahren in den Ort gezogen ist. Sie hat sich dafür eingesetzt, dass der Spielplatz im Ort – seit Langem zerstört und kaum benutzbar – von den Eltern in einer Gemeinschaftsaktion repariert und wiederhergestellt wird. Sie hat mittlerweile viele Freund\*innen im Ort. Auf der Elternversammlung wirft sie die Frage auf, ob die Gruppenräume nicht mal gemalert und in diesem Zusammenhang neue Bilder aufgehängt werden sollten. Sie würde gern Fotos aufhängen, auf denen »unsere Kinder« zu sehen seien. »Solche Kinder, wie auf den jetzigen Bildern zu sehen sind, haben wir hier doch eh nicht«, sagt sie. Viele Eltern finden das nachvollziehbar, auch ihre Kolleginnen aus dem Team.

Çınar, Melike; Glaser, Enrico; Höyng, Stephan et al. (2018): Ene, meene, muh – uns raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik. Fachstelle Gender und Rechtsextremismus. Amadeu Antonio Stiftung

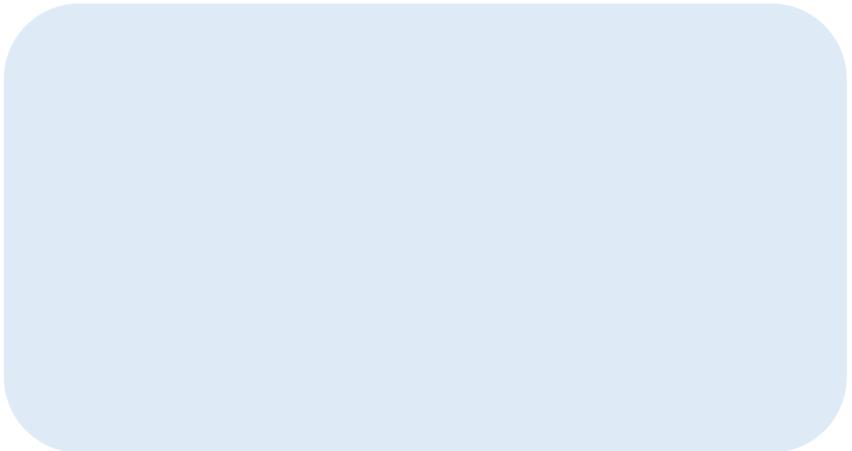
Online verfügbar unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/ene-mene-muh-und-raus-bist-du/>

### REFLEXIONSFRAGEN ZUM FALLBEISPIEL

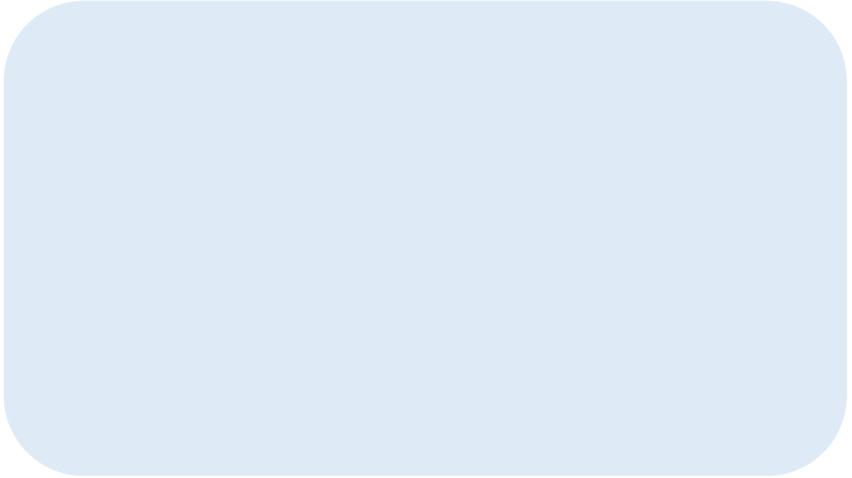
Fällt mir ein zusätzlicher/neuer Aspekt zum Fall ein? Bewerte ich den Fall heute anders?



Welcher meiner professionellen Werte steht mit dem Fall im Konflikt?



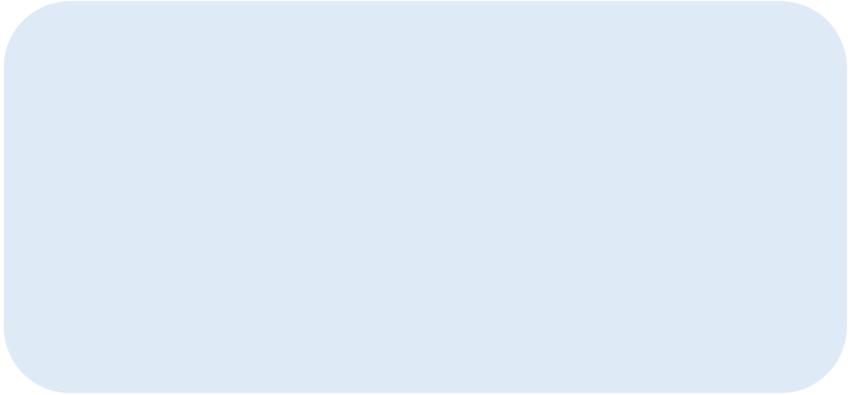
Fallen mir neue, zusätzliche Aspekte, Handlungsstrategien  
oder Ratschläge dazu ein?



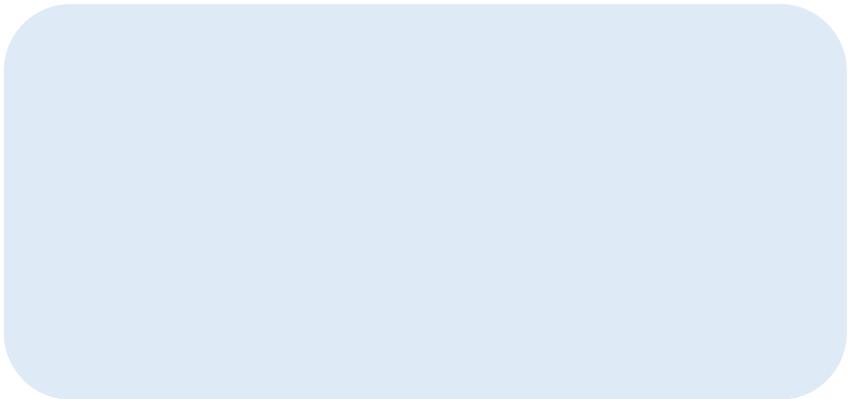
### Modul 3

#### ANKOMMENSFRAGEN

Was ist mir aus der letzten Sitzung im Gedächtnis geblieben?  
Wozu möchte ich gerne noch mehr wissen/üben?



Konnte ich seit dem letzten Treffen bestimmte  
Strategien/Gesprächstechniken/Kursinhalte etc. anwenden?



## FALLBEISPIEL

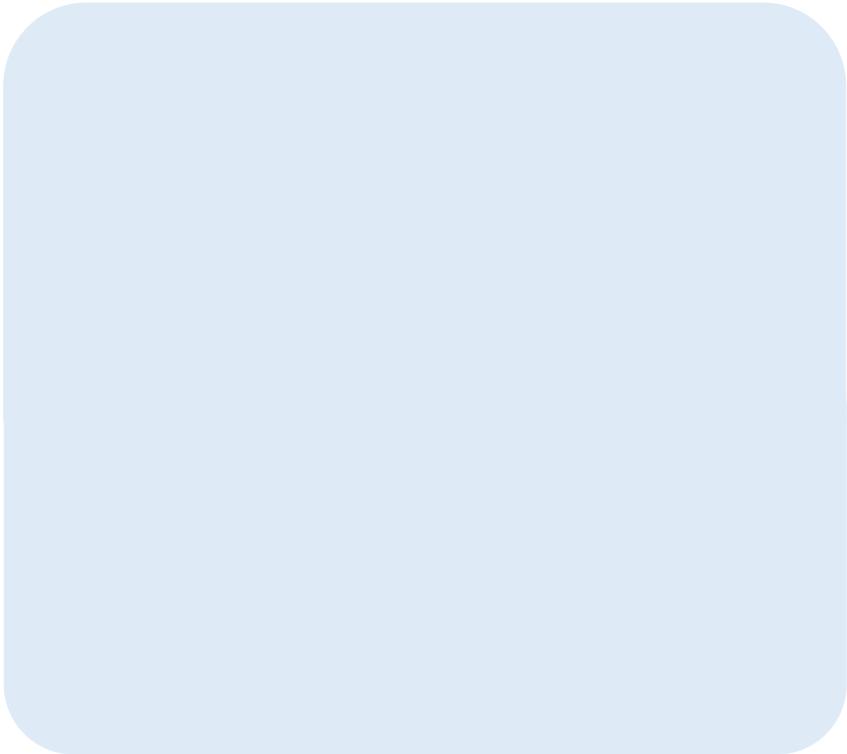
Sie sind Erzieher\*in in einer Kindertageseinrichtung im ländlichen Raum. In der Elternvertretung engagiert sich eine Mutter, die mit ihrer Familie vor eineinhalb Jahren in den Ort gezogen ist. Sie hat sich dafür eingesetzt, dass der Spielplatz im Ort – seit Langem zerstört und kaum benutzbar – von den Eltern in einer Gemeinschaftsaktion repariert und wiederhergestellt wird. Sie hat mittlerweile viele Freund\*innen im Ort. Auf der Elternversammlung wirft sie die Frage auf, ob die Gruppenräume nicht mal gemalert und in diesem Zusammenhang neue Bilder aufgehängt werden sollten. Sie würde gern Fotos aufhängen, auf denen »unsere Kinder« zu sehen seien. »Solche Kinder, wie auf den jetzigen Bildern zu sehen sind, haben wir hier doch eh nicht«, sagt sie. Viele Eltern finden das nachvollziehbar, auch ihre Kolleginnen aus dem Team.

Çınar, Melike; Glaser, Enrico; Höyng, Stephan et al. (2018): Ene, meene, muh – uns raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik. Fachstelle Gender und Rechtsextremismus. Amadeu Antonio Stiftung

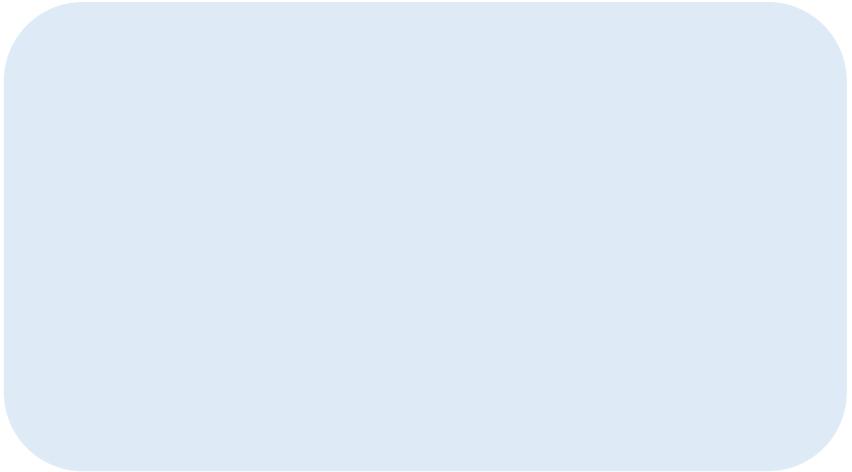
Online verfügbar unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/ene-mene-muh-und-raus-bist-du/>

**REFLEXIONSFRAGEN ZUM FALLBEISPIEL**

Fällt mir ein zusätzlicher/neuer Aspekt zum Fall ein? Bewerte ich den Fall ein wenig anders?



Fühle ich mich gestärkt/besser vorbereitet/weniger überfordert, um mich solchen Situationen zu stellen? Wenn ja, was hat sich geändert?



# modus | zad

**Modus - Zentrum für angewandte Deradikalisierungsforschung gGmbH**

Alt-Reinickendorf 25  
13407 Berlin  
+ 49 30 40 75 51 20  
[info@modus-zad.de](mailto:info@modus-zad.de)  
[www.modus-zad.de](http://www.modus-zad.de)