

Kurt Möller

Florian Neuscheler

Bericht zur
Evaluation des Programms
„ ,KOMMENT‘ – MentorInnen-Qualifizierung
zum Umgang mit vorurteilsmotivierten
und fremdenfeindlichen Müttern und Vätern“
in Sachsen

Esslingen im Juni 2016

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung und methodische Anlage.....	1
2	Zentrale Befunde	6
2.1	Konzeptevaluation.....	6
2.1.1	Die Sicht der Dozenten.....	6
2.1.2	Die Sicht der Teilnehmer_innen.....	13
2.1.3	Zwischenfazit	15
2.2	Strukturevaluation	16
2.2.1	Die Sicht der Dozenten.....	16
2.2.2	Die Sicht der Teilnehmer_innen.....	18
2.2.3	Zwischenfazit	19
2.3	Prozessevaluation	21
2.3.1	Die Sicht der Dozenten.....	21
2.3.2	Die Sicht der Teilnehmer_innen.....	26
2.3.3	Zwischenfazit	30
2.4	Ergebnisevaluation	34
2.4.1	Die Sicht der Dozenten.....	34
2.4.2	Die Sicht der Teilnehmer_innen.....	36
2.4.3	Die Sicht der Koordinatorin des lokalen Aktionsplans für Demokratie und Toleranz als einem der zentralen Kooperationspartner	39
2.4.4	Zwischenfazit	41
3	Weiterentwicklung des Projekts während des Evaluationsprozesses.....	43
4	Zentrale Handlungsempfehlungen	45
5	Fazit und Ausblick.....	47
	Literaturverzeichnis.....	52

1 Zielsetzung und methodische Anlage

Gemäß der Leistungsbeschreibung unternahm das Projekt zur Evaluation der Mentor_innenqualifizierung ‚KOMMENT‘ des Trägers Violence Prevention Network (VPN) eine Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisanalyse. Sie verfolgte dabei das zentrale Ziel, im Sinne formativer Evaluation praxisorientierte Erkenntnisse für die Entwicklung des KOMMENT-Projekts in Sachsen zu gewinnen, aber auch auf Basis summativ-bilanzierender Analysen Konsequenzen für die Anlage weiterer KOMMENT-Projekte bzw. ähnlicher Angebote in anderen Sozialräumen zu ziehen.

Aus Erfahrungen mit vergleichbaren, selbst durchgeführten Evaluations-Projekten ließ sich vor dem Hintergrund dieser Zielsetzungen ableiten, dass zum Zwecke der Erfüllung der hier anfallenden Aufgaben ein partizipationsorientiertes und prozessbegleitendes *rekonstruktiv-qualitatives Design* sachangemessen ist, das folgende *methodische Vorgehensweisen* miteinander verknüpft (siehe hierzu auch die tabellarische Übersicht der eingesetzten Methodiken auf S. 5).

Als Ausgangspunkt der empirischen Erhebungen diente die Analyse von zur Verfügung gestellten Dokumenten (u.a. Flyer, Projekt- und Fortschreibungsanträge, Evaluationsberichte des Modell-Projekts „Verantwortung übernehmen – Eltern stärken. Arbeit mit rechtsextrem orientierten Eltern“ (Rexel); vgl. Palloks/Steil 2015). Diese *Dokumentenanalyse* ermöglichte einen vorläufigen Überblick über die konzeptionelle Rahmung des Programms ‚KOMMENT‘ und gab erste Hinweise für die Konzeptionierung von Expert_inneninterviews (s.u.).

Durch die Präsenz des Projektmitarbeiters bei einigen Weiterbildungs-Modulen und die damit einhergehenden *teilnehmenden Beobachtungen* konnten vor allem Erkenntnisse zur Struktur- und Prozessqualität erhoben werden. Grundlage dafür war zunächst ein offenes Beobachtungsprotokoll (vgl. Moser 2003: 79-82). Die sich hieraus ergebenden Einsichten konnten durch *ero-epische Gespräche*¹ (vgl. Girtler 2001: 147), die am Rande der genannten Veranstaltungen mit den Dozenten und den Teilnehmer_innen geführt wurden, sowohl

¹ Ero-epische Gespräche sind alltagseingelagerte Gespräche, die die Herstellung einer Laborsituation, wie sie bei einem terminierten (Leitfaden-)Interview mehr oder minder deutlich vorliegt, vermeiden. Dadurch soll die befragte Person freier und unbefangener erzählen können (vgl. Girtler 2001: 147).

kommunikativ validiert, ergänzt und ausdifferenziert als auch durch neue Sichtweisen an-
gereichert werden.

Diese Methodenkomplementarität wurde dabei vor allem aufgrund folgender Vorteile ge-
wählt: Erstens haben sich teilnehmende Beobachtungen und ihre Protokollierungen sowie
begleitende ero-epische Gespräche in vorgängigen und zurzeit laufenden Evaluationspro-
jekten, insbesondere in dem gut vergleichbaren und ebenfalls partizipationsorientiert ange-
legten Projekt ‚Rückgrat!‘², als außerordentlich ertragreich und zugleich sparsam erwiesen.
Zweitens konnte diese Methodenkombination unmittelbare Eindrücke vom Geschehen
liefern, die im Sinne einer formativen Prozessbegleitung zeitnah an die Dozenten zurück-
gespiegelt werden konnten. Teilnehmende Beobachtungen wurden bei insgesamt drei von
fünf zweitägigen Modulen, bei einem Treffen zu Beginn und bei einem Treffen am Ende
der Praxisphase durchgeführt. Im Rahmen des Projektverlaufs konnten so mit allen Teil-
nehmer_innen und Dozenten in unterschiedlicher Intensität und Dauer Gespräche geführt
werden.

Ergänzt und vertieft wurden diese methodischen Vorgehensweisen durch zwei Arten von
leitfadengestützten Interviews, die im Schwerpunkt die Gewinnung von Wirkungseinschät-
zungen der ‚Stakeholder‘ zum Zwecke der Identifizierung von Ergebnisqualität zum Ziel
hatten.

1. *Expert_inneninterviews*:

Expert_innen sind Personen, die über Sonderwissen verfügen (vgl. Meuser/Nagel
2010: 461) und sich diesbezüglich durch eine „institutionalisierte Kompetenz zur Kon-
struktion von Wirklichkeit“ (Hitzler/Honer/Maeder 1994) innerhalb von organisatori-
schen Kontexten auszeichnen. Als Format für die Erhebung wurde das nichtstandardi-
sierte, offene Interview gewählt. Dieses hat den Vorteil, das Interview entlang vor-
strukturierter thematischer Schwerpunkte führen und hierdurch auch gewährleisten zu
können, dass das Wissen der Expert_innen möglichst umfassend erhoben wird, zu-
gleich innerhalb dieser vorgegebenen Rahmung aber auch die nötige Flexibilität ge-
wahrt bleibt, unerwartete Relevanzsetzungen der Expert_innen nicht zu verhindern
bzw. sie bestenfalls zu evozieren (vgl. Meuser/Nagel 2010: 464-465). Der Leitfaden
für die Interviews wurde zu Fragebereichen erstellt, die sich u.a. aus der Dokumen-

² Siehe hierzu auch die Projektbeschreibung unter [http://www.hs-
esslingen.de/fileadmin/medien/fakultaeten/sp/IAF/Projektbeschreibungen/moeller_rueckgrat_040416.pdf](http://www.hs-esslingen.de/fileadmin/medien/fakultaeten/sp/IAF/Projektbeschreibungen/moeller_rueckgrat_040416.pdf)

tenanalyse, ersten Sondierungsgesprächen mit den Dozenten sowie aus ersten eropische Gesprächen ergaben. Mit drei Interviews wurde die angestrebte Vollerhebung realisiert. Durch die Auswertung der geführten Interviews konnte die Expertise der Dozenten verdichtet in den Evaluationsprozess eingebracht werden. Über das Leistungsangebot hinaus wurde zusätzlich ein Interview mit der Koordinatorin des lokalen Aktionsplans für Demokratie und Toleranz, Frau Vorsatz, geführt, um eine (wohlinformierte) Außenperspektive auf das Projekt einzubeziehen.

2. *Fokussierte Interviews:*

Mit fünf Teilnehmer_innen der Weiterbildung wurden zu unterschiedlichen Zeitpunkten fokussierte Interviews geführt. Ziel dieser Interviews war es, die „Sichtweisen, Meinungen und Interpretationen“ der Teilnehmer_innen nochmals vertieft „zu erheben, um deren Sinn besser zu verstehen“ (Moser 2003: 94) und so für die Auswertung fruchtbar machen zu können. Für diese Interviews wurde ein Leitfaden mit zentralen (Leit-)Themen entworfen, die sich vor allem aus theoretischen (Vor-)Überlegungen und Erfahrungen der Autoren aus vorherigen Evaluationsprojekten sowie aus Anregungen der Dozenten ergaben.

Die Auswertung sämtlicher Materialien erfolgte im Wesentlichen inhaltsanalytisch nach wissenschaftlich anerkannten Methoden, die sich in vergleichbaren Projekten bewährt haben (vgl. Ausführungen und Beispiele z.B. in Möller u.a. 2015, Möller u.a. 2016). Vor allem folgende *Gütekriterien qualitativer (Evaluations-)Forschung* waren für den Evaluationsprozess handlungs- und erkenntnisleitend (vgl. hierzu auch Steinke 2013):

1. *Triangulation:*

Durch den Einsatz komplementärer qualitativer Forschungsmethoden konnte sowohl eine Vermeidung einseitiger und/oder verzerrender Sichtweisen erzielt als auch eine breitere und tiefere Erfassung des Untersuchungsgegenstands vorgenommen werden.

2. *Intersubjektive Nachvollziehbarkeit:*

Der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit des Bewertungsprozess wird vor allem dadurch Rechnung getragen, dass die Einschätzungen und Sichtweisen der befragten Stakeholder (Dozenten, Teilnehmer_innen und Kooperationspartner) im vorliegenden Evaluationsbericht zunächst voneinander getrennt dargestellt und erst im Fazit der je-

weiligen Qualitätsebene der Evaluation unter Berücksichtigung der Beobachtungen und Bewertungen der Evaluatoren folienartig übereinandergelegt werden.

3. *Authentizität:*

Diesem Gütekriterium qualitativer Evaluationsforschung wurde erstens dadurch entsprochen, dass die multiplen Konstruktionen der untersuchten Stakeholder im Forschungsprozess angemessen erhoben und systematisch aufeinander bezogen wurden. Zweitens wurde Authentizität dadurch sichergestellt, dass in den (ero-epischen) Gesprächen und den Interviews die Sichtweisen der Evaluatoren mit den Sichtweisen der Stakeholder immer wieder per „*member check*“ (Steinke 2013: 321; kursiv im Original) abgeglichen wurden, wodurch eine kommunikative Validierung der Daten erreicht werden konnte.

Als Orientierungsrahmen zur *Bewertung der Konzept- und Prozessqualität* wurde u.a. auf das Konzept des professionellen Handelns von Hiltrud von Spiegel (vgl. 2004) zurückgegriffen. Diese Vorgehensweise hatte den Vorteil, die Bewertung entlang eines eingeführten und breit rezipierten Konzepts professionellen sozialarbeiterischen Handelns vornehmen zu können, gleichzeitig aber auch offen für spezifische Relevanzsetzungen der Stakeholder zu sein.

Der *Bewertung der Strukturqualität* wurden Elemente des Handlungsrahmens der Mentor_innenqualifizierung, wie beispielsweise die Angemessenheit der räumlichen und personellen Rahmenbedingungen oder die qualifikatorische Eignung der Dozenten, zugrunde gelegt.

Die *Bewertung der Ergebnisqualität* basiert im Wesentlichen auf dem wahrgenommenen Grad der Umsetzung der Programmziele, der Zufriedenheit der Stakeholder mit dem Verlauf und dem Ergebnis der Mentor_innenqualifizierung sowie den Auswirkungen der Qualifikation auf das Handeln der Teilnehmer_innen bzw. auf institutionelle impacts. Daneben werden auch unerwartete bzw. unbeabsichtigte Resultate der Qualifizierung, einerlei ob sie als positiv oder als negativ erscheinen mögen, einbezogen (vgl. hierzu auch z.B. Merchel 2010: 55-58).

Übersicht über den Projektverlauf und über die eingesetzten Forschungsmethoden und -instrumente

Zeitpunkt Methodik	Modul 1 (09.06. bis 10.06.2015)	Modul 2 (30.06. bis 01.07.2015)	Modul 3 (01.09. bis 02.09.2015)	Modul 4 (07.10. bis 08.10.2015)	Modul 5 (10.11. bis 11.11.2015)	Zwischenbericht (zum 09.12.2015)	Nachtreffen Theoriephase (21.01.2016)	Nachtreffen Praxisphase (20.04.2016)	Nach Ab- schluss der Weiterbildung
Dokumentenanalyse	X	X	X	X	X		X	X	X
Teilnehmende Beobachtung	X			X	X		X	X	
ero-epische Gespräche mit Teilnehmer_innen und Dozenten	X			X	X		X	X	
Interviews mit Teilnehmer_innen				X	X		X	X	
Interviews mit Do- zenten									X
Interview zur Außenperspektive								X	

2 Zentrale Befunde

Im Folgenden werden die zentralen Befunde der Evaluation entlang ihrer Ausrichtung auf die Analyse von Konzept, Struktur, Prozess und Ergebnisse der Mentor_innen-Qualifizierung ‚KOMMENT‘ dargelegt. Der multiperspektivischen Anlage der Erhebungen entsprechend werden dabei jeweils zunächst die Sichtweisen der Dozierenden, dann die der Teilnehmenden und im Anschluss daran, gleichsam zwischenbilanzierend, die aus den Erhebungen gewonnenen evaluatorischen Befunde dargestellt und erörtert, wobei die Befunde zu den erzielten Ergebnissen noch zusätzlich durch die Außenperspektive eines zentralen Kooperationspartners angereichert werden.

2.1 Konzeptevaluation

Die Konzeptevaluation konzentriert sich auf Grundelemente, die jegliche Konzeption kennzeichnen (sollten): Zielgruppenorientierung, Ziele (bzw. auf Seiten der Teilnehmenden: Erwartungen), Inhalte und methodische Arbeitsprinzipien.

2.1.1 Die Sicht der Dozenten

Werbung und Zielgruppenausrichtung

Die *Werbung* für die Mentor_innenqualifizierung ‚KOMMENT‘ in der Region Chemnitz über Mailinglisten, regionale Zeitungen und über die Netzwerke der Kooperationspartner gestaltete sich zu Beginn vor allem aus drei Gründen schwierig und äußerst zeitintensiv:

- Vor allem aufgrund einer fehlenden Sensibilisierung für die Thematik sahen viele Einrichtungen *keinen Weiterbildungsbedarf*.
- Die *Dauer der Qualifizierung*, für die die Mitarbeiter_innen freigestellt werden mussten, scheint vor allem aufgrund der Arbeitsbelastung und der Personalknappheit in den Einrichtungen eine große Hürde gewesen zu sein.
- Einige als rechtspopulistisch bis rechtsextrem einzustufende Gruppierungen wirkten u.a. durch Anfragen im Stadtrat auf eine Einstellung des auch von der Stadt (mit)getragenen *Qualifizierungsangebotes* hin; hierdurch wurde ein regelrechter

„Shitstorm“ (Aussage eines Dozenten) gegen VPN, aber auch gegenüber den städtischen Kooperationspartnern losgetreten.

Diesen Problemen konnte vor allem durch die *gute Zusammenarbeit mit den lokalen Kooperationspartnern* (s.u.) begegnet werden:

- Die Leitungskräfte der städtischen Einrichtungen wurden von Seiten der Stadtverwaltung nochmals auf die Wichtigkeit der Mentor_innenqualifizierung und die damit verbundene Freistellung von interessierten Mitarbeiter_innen hingewiesen.
- Die Anfragen im Stadtrat wurden durch ein deutliches Votum aller demokratischen Parteien zu Gunsten der Qualifizierung beantwortet.
- Von den Dozenten wurde eine zusätzliche Informationsveranstaltung veranstaltet, durch die noch einige Teilnehmer_innen gewonnen werden konnten.

Als *zentrale Kooperationspartner* konnten vor allem Frau Vorsatz, Koordinatorin des lokalen Aktionsplans für Demokratie und Toleranz, und Herr Stöss, Mitarbeiter des Chemnitzer Jugendamtes, gewonnen werden. Auch konnte ein Kontakt zum stellvertretenden Bürgermeister von Chemnitz hergestellt werden. Durch diese Kooperationspartnerschaften und Netzwerkkontakte konnten unterschiedliche Ressourcen (u.a. finanzielle und räumliche) zugänglich gemacht und die unterschiedlich gelagerten Problemkonstellationen in der Bewerbung des Projekts (s.o.) bearbeitet werden.

Als *Zielgruppe der Qualifizierung* sollten vor allem Fachkräfte aus pädagogischen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erreicht werden, die im Rahmen ihrer Arbeit im direkten Kontakt mit solchen Eltern stehen, die rechtsextrem orientierte Haltungen aufweisen. Diese Zielgruppendefinition resultierte zentral aus den Überlegungen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Kontakts zu solchen Problemträgern aufgrund der Figuration des Arbeitsfeldes in der Kinder- und Jugendhilfe am höchsten ist sowie, dass der direkte Kontakt mit der Klientel einen besonders großen Bedarf für eine Qualifizierung nach sich zieht. Neben der genannten Zielgruppe nahmen faktisch zusätzlich Fachkräfte an der Weiterbildung teil, die sowohl (evtl. noch) keinen direkten Kontakt mit der Klientel hatten als auch aus anderen Feldern Sozialer Arbeit (u.a. Justizvollzugsanstalt, Bildungsträger) kamen. Die unterschiedlichen Bedarfslagen

der Fachkräfte, die letztlich dazu führten an der Weiterbildung teilzunehmen, können anhand von drei idealtypischen Strängen konturiert werden, die sich realiter auch vermischen können:

1. Bei der einen Gruppierung von Fachkräften bestand schon ein *direkter Kontakt* zu der Klientel. Dieser Kontakt wurde als konfliktbeladen und als äußerst belastend für die jeweilige Fachkraft beschrieben. Diese Belastung resultierte dabei meist aus einer individuell erlebten „Hilflosigkeit“ (Aussage mehrerer Teilnehmer_innen) im Umgang mit der Klientel, die auch im Austausch im Kolleg_innenkreis u.a. aufgrund fehlender adäquater Handlungsstrategien und/oder einer mangelnden Sensibilität für die Thematik nicht gemindert respektive einer produktiven Bearbeitung zugeführt werden konnte. Aus dieser Situation und dem damit einhergehenden Leidensdruck wurde von diesen Fachkräften ein dringender Weiterbildungsbedarf abgeleitet.
2. Bei den anderen Fachkräften bestand noch *kein direkter Kontakt* zu der Klientel. Die Motivation zur Teilnahme an der Weiterbildung entstand erstens aufgrund eines persönlichen Interesses und der damit einhergehenden Sensibilisierung für die Thematik. Zweitens entstand die Motivation zur Teilnahme an der Weiterbildung aufgrund der Ansicht der Fachkräfte, dass ein direkter Kontakt mit der Klientel vor allem aufgrund aktueller, gesellschaftspolitischer Prozesse nur noch eine ‚Frage der Zeit‘ darstellt. Dementsprechend wurde von ihnen proaktiv und vorausschauend ein Bedarf an passgenauen Bearbeitungsstrategien abgeleitet.
3. Einige Teilnehmer_innen berichteten auch von *undemokratischen Haltungen im Kolleg_innenkreis* und einem daraus abgeleiteten Bedarf, sich mit der Thematik und mit Überlegungen zu einem adäquaten Umgang damit auseinanderzusetzen.

Auch wenn die Gruppe der Teilnehmer_innen damit nicht völlig deckungsgleich mit der angedachten Zielgruppe war, zogen die Dozenten in Bezug auf die Konzepttreue der Rekrutierung und Zusammensetzung von Teilnehmenden ein positives Fazit, weil größtenteils Fachkräfte aus Kontexten erreicht werden konnten, in denen die Problematik ‚Eltern mit rechtsextrem orientierten Haltungen‘ „...virulent war“ (Aussage eines Dozenten).

Konzeptionelle Ziele

Das *primäre Ziel der Qualifizierung* wird von den Dozenten mit der Vermittlung von Handlungssicherheit für die praktische Arbeit mit rechtsextrem orientierten Müttern und Vätern angegeben. Dieses allgemein gefasste *Leitziel* lässt sich in vier *Wirkungsziele* ausdifferenzieren:

1. Sensibilisierung der Fachkräfte für die Thematik:

Die Sensibilisierung der Fachkräfte für die Thematik wird von den Dozierenden als eine Art Grundstein für die Arbeit mit der Klientel angesehen. Das primäre Ziel war dabei, den Fachkräften die „verschiedenen Schattierungen von Rechtsextremismus“ (Aussage eines Dozenten) näher zu bringen und somit auch Hilfestellungen bei der Wahrnehmung, Strukturierung und Bewertung von aktuellen Phänomenen zu geben, „die gar nicht so einfach einzuordnen sind“ (Aussage eines Dozenten). Methodisch wurde versucht, dieses Ziel sowohl durch theoretische Inputs als auch durch die vorbereiteten Fallvignetten, die in den Rollenspielen ‚bearbeitet‘ und später in der Gruppe diskutiert wurden, umzusetzen: „Die Fälle wurden ja immer so konzipiert, dass nie ganz klar war, ob es eine Position aus dem Rechtsextremismus ist oder eine anschlussfähige rechtspopulistische Haltung oder Aussage. Dadurch wollten wir dafür sensibilisieren, dass es halt unterschiedliche Phänomenbereiche gibt“ (Aussage eines Dozenten).

2. Reflektion der eigenen Haltung:

Gruppendiskussionen und wertschätzende Reflektionsimpulse von Seiten der Dozenten sollten eine ermöglichende Rahmung bieten, um die Teilnehmer_innen bei der kritischen Reflektion eigener problematischer Haltungen zu unterstützen und diese einer Bearbeitung zuführen zu können: „... es ging um das, was wir demokratische Kultur nennen; mit ihnen [den Teilnehmer_innen] auf einer Augenhöhe zu reflektieren; wenn so eine Aussage oder Positionen kommt, verschiedene Deutungen anzubieten und eben nicht autoritär als Dozent zu sagen: ‚Ist aber Quatsch, was Sie hier von sich geben.‘ Sondern gemeinsam, also die Gruppe in die Reflektion mit einzubeziehen [...] und sich wirklich dann auch Zeit zu nehmen, auch zu schauen, was in der Gruppe passiert und was die bewegt und das dann zum Gegenstand von Reflektion zu machen“ (Aussage eines Dozenten). Eine wertschätzende, dabei aber unzweideutig demokratische Werte vertretende professionelle Haltung ist den Dozenten im Umgang mit der Klientel wichtig, um sowohl eine vertrauensvolle

Arbeitsbeziehung aufbauen als auch haltungsbezogene Veränderungsimpulse setzen zu können.

3. Auftragsklärung:

Erfahrungen aus anderen Projekten von VPN haben gezeigt, dass Fachkräfte in der Arbeit mit der Klientel zum Einen oft den Druck verspüren, die problematischen Haltungen der Klientel ‚auf Biegen und Brechen‘ verändern zu müssen und zum Anderen dieser sowohl intrinsisch als auch extrinsisch zu verortende Druck von ihnen als erhebliche Belastung wahrgenommen wird. Durch Deutungsangebote der Dozenten, aber auch durch sog. ‚Aufstellungstechniken‘, sollten die Teilnehmer_innen ihre „inneren und äußeren Aufträge“ (Aussage eines Dozenten) mit dem Ziel reflektieren, diesen Druck durch eine Auftragsklärung abzubauen und so Be- und Überlastungen zu vermeiden.

4. Vermittlung praktischer ‚Skills‘:

Um die von den Teilnehmer_innen oft konstatierte ‚Paralyse‘ im Umgang mit der Klientel abzubauen, sollten unterschiedliche Methodiken, wie u.a. spezielle Frage- und Gruppenmoderationstechniken, vermittelt werden, um das individuelle Handlungsrepertoire der Fachkräfte zu erweitern: „...da haben wir immer geschaut, was brauchen sie [die Teilnehmer_innen] und haben das dann eingesetzt, damit spezifische Skills erworben werden können. [...] zum Beispiel Fragetechniken, um die Aussagen kritisch zu hinterfragen, aber auf eine wertschätzende Weise, dass mein Gegenüber da mitgehen kann und nicht in so eine Kampfbeziehung geht“ (Aussage eines Dozenten).

Inhalte

Durch die Praxiserfahrenheit der Dozierenden konnten die Inhalte der Weiterbildung besonders gut entlang der Herausforderungen, die die direkte Arbeit mit der Klientel mit sich bringen, ausgerichtet werden. Die Inhalte gestalteten sich folgendermaßen:

Modul	Inhalte
Modul 1	<ul style="list-style-type: none">• Aktueller Sachstand zu aktuellen Erscheinungsformen von Rechtsextremismus,• Dynamiken von Ein- und Ausstiegsprozessen,• Ressourcen- und systemisch-

Evaluation des Programms
 „, KOMMENT‘ MentorInnen-Qualifizierung zum Umgang mit vorurteilsmotivierten und fremden-
 feindlichen Müttern und Vätern“ in Sachsen

	lösungsorientierte Interventions- und Fragetechniken.
Modul 2	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion pädagogischer und psychologischer Konzepte in der Auseinandersetzung mit Elternschaft und der Ausgestaltung der Elternrolle unter einer genderspezifischen Perspektive, • Übungen an Fallbeispielen.
Modul 3	<ul style="list-style-type: none"> • Biografieverläufe und Identitätsbildung, • Übungen zu biografischen Gesprächen, • Vorstellung praxiserprobter Interventionen und Strategien, die geeignet sind, rechtsextreme Ideologien und Einstellungen ‚Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit‘ in Verbindung mit der Elternrolle kritisch zu hinterfragen und zu irritieren.
Modul 4	<ul style="list-style-type: none"> • Praktische Vertiefung der Beratungs- und Coaching-Interventionen sowie analoger Methoden, • Motivational Interview sowie Elemente der Active Commitment Therapie, • Politische Bildungsarbeit mit Eltern.
Modul 5	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Elterngruppen, • Ansätze und Methoden, • Gruppendynamik, • Gestaltung der Praxisphase.

Die Kombination der Inhalte trug nach Meinung der Dozierenden den angestrebten Wirkungszielen der Weiterbildung in stringenter Weise Rechnung und konnte zu einer Professionalisierung der Teilnehmer_innen im Umgang mit der Klientel beitragen.

Methoden

Als wichtige methodisch-didaktische Bausteine der Weiterbildung wurden von den Dozierenden vor allem Rollenspiele gesehen. Sie beinhalten danach das Potenzial vor allem folgende Ziele umsetzen zu können:

- *Reflektion der eigenen Haltung:* Durch Rollenspiele und die darauf folgenden wertschätzend-konstruktiven Feedbacks der Dozierenden und der Gruppe, können Teilnehmer_innen Rückmeldungen darauf bekommen, wie sie in der jeweiligen Situation wahrgenommen werden. Solche Rückmeldungen sind „...wichtig, um sich selber kennenzulernen und um zu sehen, wie reagiert der andere auf mich [...] und wie wirke ich [in solchen Beratungssituationen]. [...] Die Wirkung auf und die Einstellung gegenüber dem Klienten wird sehr unterschätzt, deshalb sind die Rückmeldungen aus den Rollenspielen wichtig.“ (Aussage eines Dozenten)
- *Simuliert-praktischer Einsatz der erlernten Gesprächsführungstechniken:* Von den Dozenten wurde bei der Erstellung der Fallvignetten darauf geachtet, dass diese möglichst nahe an den Arbeitsrealitäten der Teilnehmer_innen angelegt sind, damit aus den Rollenspielen „kein gekünsteltes Theaterstück“ (Aussage eines Dozenten) wird. Diese Vorgehensweise und der Raum zur Exploration und Adaption individueller Gesprächsführungstechniken, die auf den Inputs der Dozierenden aufbauten, kann erheblich dazu beitragen, dass Teilnehmer_innen „viel ausprobieren“ und dadurch dann „gestärkt in die reale Situation gehen“ (Aussage eines Dozenten) können.

Methodische Arbeitsprinzipien

Den konzeptionellen Überlegungen lag ein systemisch-ressourcenorientierter Ansatz zugrunde, der die Teilnehmer_innen als Expert_innen ihrer Arbeitskontexte begreift und damit einhergehend sowohl an deren individuellen Erfahrungs- und Wissensbeständen als auch an den Bedarfs- und Problemlagen ansetzt. Der systemisch-ressourcenorientierte Ansatz wurde durch folgende Arbeitsprinzipien umzusetzen gesucht:

- *Positiv-optimistisches Menschenbild:* Mit dem systemischen Ansatz geht ein Menschenbild einher, das nicht auf die Defizite der Teilnehmer_innen zentriert ist, sondern an ihren Ressourcen ansetzt.
- *Freiwilligkeit:* Um eine intrinsische Motivation der Fachkräfte zu gewährleisten, wird auf die Freiwilligkeit der Teilnahme gesetzt. Die Teilnahme soll nicht von Leitungspersonen angewiesen respektive ‚sanft oktroyiert‘ werden.
- *Bedarfsgerechtigkeit:* Die Weiterbildung ist insofern bedarfsgerecht und prozessorientiert angelegt, als die Relevanzsetzungen und die (Bildungs-)Hintergründe der Teilnehmer_innen reflektiert und die eingesetzten Arbeitsmittel und -weisen im Verlauf des Arbeitens entsprechend angepasst werden.
- *Beziehungsbasiertes Arbeiten:* Es wird davon ausgegangen, dass nur eine vertrauensvolle und auf wertschätzender Akzeptanz fußende Arbeitsbeziehung zwischen den Teilnehmer_innen und den Dozenten den angestrebten (Selbst)Reflektions- und Lernprozess initiieren kann.

2.1.2 Die Sicht der Teilnehmer_innen

Teilnehmende von sozialarbeiterischen Maßnahmen und Bildungsveranstaltungen kommen im Allgemeinen faktisch selten mit klaren Zielsetzungen. Eher haben sie breit gefächerte Erwartungen, die sich neben Inhalte auch auf den Umgang mit ihnen, ihre Ansprache und auf organisatorische Bedingungen beziehen.

Erwartungen

Die zentrale *Erwartung* an das Weiterbildungsangebot seitens der Teilnehmenden war vor allem, Impulse für die direkte Arbeit mit der Klientel zu bekommen. Diese sollten stringent praxisorientiert ausgerichtet sein und eine sinnvolle Verknüpfung von theoretischen Inputs und methodischen Vorgehensweisen beinhalten. Diese Erwartung wurde dabei mit dem Anspruch an die Dozierenden verknüpft, dass sie diese Impulse so setzen, dass sie an den Wissens- und Erfahrungsbeständen der Fachkräfte sowie an deren jeweiligen Arbeitskontexten anknüpfen, damit Handlungsstrategien koproduktiv ausgehandelt und entwickelt werden können:

„...ich wollte nirgends hingehen, wo einem mit erhobenen Zeigefinger erzählt wird:
„So und so machst Du es richtig‘. Das wollt ich nicht.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

Teilnehmenden-Rekrutierung und -Ansprache

Positiv hervorgehoben wurde zuvorderst die Informationsveranstaltung, die von VPN vor allem organisiert wurde, um sowohl nochmals für die Qualifikation zu werben als auch den noch unsicheren Interessent_innen die Möglichkeit zu eröffnen, „...etwas reinzuschnuppern und [zu] sehen, ob die Weiterbildung was für einen ist“ (Aussage einer Teilnehmerin). Die Teilnehmer_innen betonten dabei, dass es gerade bei einem so zeitintensiven und langfristig angelegten Qualifizierungsangebot für sie wichtig war, zu eruieren, ob die „Chemie zwischen mir und den Dozenten stimmt [...]. Das war für mich ganz wichtig“ (Aussage einer Teilnehmerin). Neben der vertiefenden Vorstellung der Weiterbildung trug vor allem der persönliche Kontakt mit den Dozenten dazu bei, dass sich einige unsichere Interessent_innen letztlich für eine Teilnahme entschieden.

Den *Inhalten der Weiterbildung* attestierten die Teilnehmer_innen eine hohe Relevanz für die praktische Arbeit. Während zu Beginn der Weiterbildung unterschiedliche Wissensbestände vor allem in Bezug auf neue Erscheinungsformen von Rechtsextremismus existent waren, konnten diese vor allem im Laufe des ersten Moduls erweitert und ausdifferenziert werden. Diese Vorgehensweise trug letztlich auch zu einer Sensibilisierung für die Thematik bei. Des Weiteren wurden von den Teilnehmer_innen vor allem die systemisch-ressourcenorientierten Interventions- und Fragetechniken, die Inputs zu Biografieverläufen sowie die vielfältigen Übungen zur praktischen Umsetzung dieser theoretischen Inputs als zentrale Inhalte der Weiterbildung wahrgenommen. Weiterentwicklungspotenziale wurden von den Teilnehmer_innen dahingehend angedeutet, dass die Inhalte um Themengebiete wie beispielsweise Rechtspopulismus und Islamismus ergänzt werden könnten. Auch wurde von den Teilnehmer_innen vorgeschlagen, dass die theoretischen Inhalte mit einem regionalen Bezug verknüpft werden könnten.

Die *methodische Ausgestaltung* der Qualifizierung und der abwechslungsreiche Einsatz unterschiedlicher Medien wurden von den Teilnehmer_innen positiv hervorgehoben. Während der methodische Einsatz von Rollenspielen vor allem zu Beginn eher ‚zähneknirschend‘ in Kauf genommen wurde, betonten vielen Teilnehmer_innen im Nachgang der Weiterbildung gerade ihre individuellen Gewinne, die sie aus dieser Methodik vor allem in Bezug auf die praktische

Umsetzung der Inputs zu Frage- und Gesprächsführungstechniken, aber auch hinsichtlich der Reflektion der eigenen Haltung gegenüber den Klient_innen verbuchen konnten.

2.1.3 Zwischenfazit

Die Passung zwischen der konzeptionell angedachten *Zielgruppe* und den tatsächlich angesprochenen Teilnehmer_innen hat sich größtenteils als gegeben herausgestellt. Gleichwohl deutet sich aufgrund des erhöhten Bedarfes an Qualifizierungsmöglichkeiten eine Ausweitung der Zielgruppe auf Fachkräfte an, die sowohl aus Feldern Sozialer Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe kommen als auch (noch) keinen direkten Umgang mit der Klientel aufweisen.

Das *Leitziel der Mentor_innenqualifizierung*, den Fachkräften Handlungssicherheit für die praktische Arbeit zu vermitteln, stimmt sowohl mit den Anforderungen, die aus fachlicher Sicht an Ertrag versprechende Fort- und Weiterbildungen gestellt werden können als auch mit den Erwartungen der Zielgruppe überein. Des Weiteren besteht ein angemessenes Verhältnis zwischen dem allgemein formulierten Leitziel sowie den konkreten Wirkungszielen auf der einen Seite und der zur Umsetzung dieser Ziele eingesetzten Methodik auf der anderen Seite.

Das *Curriculum* der Weiterbildung, in das vor allem Erfahrungen aus dem Projekt ‚REXEL‘ und somit Implikationen aus der direkten Arbeit mit der Klientel mit einfließen, besteht aus einer sinnvollen Kombination aus theoretischen und praktischen Inhalten und methodischer Vorgehensweisen. Diese Verzahnung trägt den Zielen der Weiterbildung in adäquater Weise Rechnung und beinhaltet das Potenzial eines hohen Praxisbezugs, was anhand von zwei zentralen Punkten skizziert werden kann:

1. Durch die Inhalte der Weiterbildung findet sowohl eine theoretische Annäherung an das Phänomen ‚Rechtsextremismus‘ als auch eine Thematisierung von Ein- und Ausstiegsprozessen aus rechtsextremen Beziehungsgeflechten respektive möglicher Schutzfaktoren bzw. Ressourcen statt, die das Potenzial bergen, solche Distanzierungsbewegungen anzustoßen. Diese Inhalte können als geeignete fachliche Grundierung und somit als *professioneller Ausgangspunkt* für die Arbeit mit der Klientel gesehen werden.

2. Aufruhend auf dieser fachlichen Grundierung tragen die theoretischen und praktischen Inhalte sowie die eingesetzten methodischen Vorgehensweisen wie etwa systemische Frage-, Interventions- und Aufstellungstechniken dazu bei, dass eine Reflexion der eigenen Haltung sowie des eigenen (Arbeits-)Auftrags initiiert und praktische ‚Skills‘ erworben werden können.

Der hohe Praxisbezug wird ferner durch den systemisch-ressourcenorientierten Ansatz der Weiterbildung begünstigt, der basal die Teilnehmer_innen als Expert_innen ihrer sozialarbeiterischen Handlungsfelder begreift und somit die Koproductivität von Weiterbildungsprozessen ermöglicht. Dementsprechend kann das Wissen der Teilnehmer_innen in der Weiterbildung wertschätzend aufgegriffen und als Ausgangspunkt für die Entwicklung passgenauer Beratungsinterventionen genutzt werden. Ein so initiiertes Wissens- und Erfahrungsaustausch, der partizipativ ausgerichtet ist und an vorhandene Bestände anknüpft, kann für die Qualifizierung von Fachkräften besonders fruchtbar sein und ein hohes Transferpotenzial professioneller Handlungspraxen gewährleisten.

Bilanzierend kann der konzeptionellen Rahmung der Mentor_innen-Qualifizierung eine hohe Qualität und somit eine Erfolg versprechende Orientierung an konkreten Weiterbildungsbedarfen wie aktuellen fachlichen Standards ihrer Bearbeitung bescheinigt werden.

2.2 Strukturevaluation

Die Evaluation der Struktur der Weiterbildung betrifft die finanziellen, personellen, organisatorischen und räumlichen Ressourcen und ihren Einsatz. Im Einzelnen ist dabei, wiederum aus den unterschiedlichen Perspektiven von Dozenten und Teilnehmenden, festzuhalten:

2.2.1 Die Sicht der Dozenten

Die *finanzielle Ausstattung* des Projekts wurde insgesamt als ‚ausreichend‘ beschrieben. Zwar konstatieren die Dozenten, dass aufgrund der relativ hohen Fahrt- und Übernachtungskosten Gelder umgewidmet werden mussten, die eigentlich für Honorare angedacht waren, trotzdem konnte eine hohe Personaldichte (s.u.) und damit eine enge Begleitung der Teilnehmer_innen über die gesamte Qualifizierung aufrechterhalten werden. Der ausreichenden Finanzierung des Projekts war dabei auch die Zusammenarbeit mit den lokalen Kooperationspartnern zu-

träglich, durch die u.a. sichergestellt werden konnte, dass Räumlichkeiten zu reduzierten Preisen angemietet werden konnten.

Die *personellen Rahmenbedingungen* mit der Kombination aus drei Dozenten, die über die gesamte Mentor_innenqualifizierung die Teilnehmer_innen eng begleiten konnten, sowie zwei zusätzlichen Honorarkräften, die punktuell zu speziellen Themengebieten eingeladen wurden und das Wissen und die Erfahrung der Dozenten sinnvoll ergänzen konnten, wurde als anzustrebender ‚Idealzustand‘ beschrieben. Von den Dozenten wurde bei dieser Kombination als besonders wichtig erachtet, dass bei den Lehrenden unterschiedliche professionelle Hintergründe und Erfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern vorhanden sind, um sowohl eine große Bandbreite an Wissens- und Erfahrungsbeständen anbieten und transportieren zu können als auch, damit sich die Teilnehmer_innen mit den Dozierenden „...identifizieren konnten, dass wir aus ihren Arbeitsfeldern kommen und wir auch Verständnis für die Sorgen und Problemlagen haben, die in diesen Arbeitsfeldern vorliegen“ (Aussage eines Dozenten). Diese Identifikation ist nach den Erfahrungen der Dozierenden auch wichtig, damit die Teilnehmer_innen die Inhalte der Weiterbildung als praxistauglich wahrnehmen und für ihren eigenen Arbeitsalltag adaptieren können: „Es ist wichtig, dass die Fachkräfte feststellen: ‚Das Wissen, was uns hier vermittelt wird, ist nicht aus Büchern gewonnen sondern auch aus der praktischen Arbeit entstanden‘.“ (Aussage eines Dozenten)

Um die konzeptionellen Überlegungen (siehe Kap. 2.1.1) umsetzen zu können, wurde die *Organisation des Ablauf der Weiterbildung* mit fünf zweitägigen Modulen, die in zeitlichen Abständen von meist vier Wochen stattfanden, sowie einer supervidierten Praxisphase und mindestens einem Nachtreffen geplant. Diese langfristige Anlage der Mentor_innenqualifizierung wurde von den Dozenten als wichtiges Qualitätsmerkmal zur Gewährleistung von nachhaltigen Lern- und (Selbst-)Reflektionsarrangements eingeschätzt.

Diese Organisation wurde von den Dozenten als eine Art „Grobgerüst“ (Aussage eines Dozenten) beschrieben. Die Qualifizierung erhielt hierdurch eine gewisse Rahmung, die für die Umsetzung der angestrebten Ziele als wichtig erachtet wurde. Gleichzeitig blieb die Konzeption aber auch durch einen in der Projektstruktur angelegten *wiederkehrenden Bedarfsabgleich* sowohl mit den Kooperationspartnern als auch mit den Teilnehmer_innen offen, um immer wieder flexibel angepasst werden zu können: „Man hat im Jahr mindestens drei Treffen mit den Kooperationspartnern gehabt, in denen wir das Konzept vorgestellt haben und

geschaut haben: Was beschäftigt die Leute vor Ort und was gibt es da für Strömungen, was sind die Themen, die die Einrichtungen bewegen? Und da haben wir dann eng mit unseren lokalen Kooperationspartnern zusammengearbeitet. [...] Dadurch haben wir uns Anregungen geholt und neue Bedarfe abgeklärt. Das ist immer ein zentraler Punkt, sonst geht es an den Bedarfen vorbei [...]. Man muss wirklich schauen, was beschäftigt die Leute.“ (Aussage eines Dozenten)

Die *Räumlichkeiten* wurden von den Dozenten als adäquat eingeschätzt: auf einer „Skala von eins bis zehn mit acht“ (Aussage eines Dozenten). Während der Hauptraum als beengend beschrieben wurde, wurden die Nebenräume, die Küche und der Außenbereich als ‚sehr schön‘ bezeichnet und als angemessen für die gewählte methodische Vermittlung der Inhalte der Weiterbildung empfunden. Diese Gegebenheiten trugen auch zur Unterstützung einer guten (Arbeits-)Atmosphäre bei. Die Lage der Räumlichkeiten wurde insgesamt als angemessen und auch als mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar erachtet.

2.2.2 Die Sicht der Teilnehmer_innen

Die Durchführung der Qualifizierung durch drei Dozenten und zwei zusätzliche Honorarkräfte wurde von den Teilnehmer_innen als bedeutsames Qualitätsmerkmal der Weiterbildung gesehen. Dabei wurde von den Teilnehmer_innen besonders akzentuiert, dass die *Struktur der Teamzusammensetzung* aus Dozenten mit unterschiedlichen Ausbildungen und individuellen „Style[s]“ (Aussage einer Teilnehmerin) als sehr befruchtend und kurzweilig sowie die Ausführungen der Dozenten durch die praktische Erfahrung im Umgang mit der Klientel als besonders praxistauglich wahrgenommen wurden:

„Ich hab schon viele Weiterbildungen besucht, und da waren die Dozenten oft so belehrend, die hatten immer so Rezepte für einen parat, die aber von der alltäglichen Praxis sehr weit entfernt waren. Hier ist das anders. Bei denen stimmt die Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Die wissen, von was sie reden, weil sie es selber schon gemacht haben.“ (Aussage eine Teilnehmerin)

Oder: „Je nachdem, wie die Themen waren, hab ich gedacht: ‚Ok, jetzt würdest du gern mit ihm darüber reden‘ und bei einem anderen Thema: ‚Ok, jetzt ist er dein Ansprechpartner‘. Das fand ich sehr gut!“ (Aussage eines Teilnehmers)

Neben diesen personellen Ressourcen stand den Fachkräften im Rahmen der Qualifizierung vor allem die Möglichkeit der *lokalen Vernetzung* mit anderen Teilnehmer_innen offen, die von den Befragten sowohl als Ressource für einen fachlichen Austausch als auch durch den persönlichen Kontakt als eine Art emotionale Stütze wahrgenommen wurde:

„Jetzt habe ich endlich jemanden, der mich versteht, weil man merkt, dass der die gleichen Probleme hat wie ich.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

Der *modulare Aufbau* der Fortbildung wurde von den Teilnehmer_innen als äußerst gelungen bewertet. Zentraler Grund dafür war vor allem die Erfahrung der Fachkräfte, dass die ‚Wirkung‘ von kürzer angelegten Weiterbildungen relativ „schnell verpufft“ (Aussage einer Teilnehmerin). Auf der anderen Seite wurde von den Teilnehmer_innen angemerkt, dass die Dauer bei der Genehmigung der Weiterbildung in den jeweiligen Arbeitskontexten aber auch eine gewisse Hürde darstellte und einige Fachkräfte regelrecht um eine Teilnahme „kämpfen“ (Aussage einer Teilnehmerin) mussten. Diese Hürde konnte u.a. durch den Verweis auf die Kostenlosigkeit der Weiterbildung teilweise gesenkt werden.

Die *Räumlichkeiten*, in denen die Weiterbildung stattfand, wurden von den Teilnehmer_innen als im Ganzen adäquat beschrieben. Während der Hauptraum als etwas beengt empfunden wurde, wurden von den Teilnehmer_innen vor allem die anderen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten zur Durchführung von (Klein-)Gruppenarbeiten und Rollenspielen geschätzt.

2.2.3 Zwischenfazit

Die *Projektstruktur* kann in Bezug auf die Umsetzung der Ziele als äußerst förderlich eingeschätzt werden. Diese Einschätzung fußt auf folgenden Punkten, die den Handlungsrahmen der Mentor_innenqualifizierung zusammenfassend skizzieren können:

Die *finanzielle Ausstattung* des Projekts kann insgesamt als angemessen bezeichnet werden. Gleichwohl deuten sich finanzielle Engpässe an, die sich u.a. in der Umwidmung von Honorar- in Reisekosten widerspiegeln. Diesem Sachverhalt kann zwar bisher kein negativer Effekt auf die Personaldichte zugeschrieben werden (s.u.), sollten aber weitere Aufgaben im Rahmen der vorgefundenen Projektstruktur hinzukommen, kann dies durchaus negative Implikationen nach sich ziehen.

Die Qualifizierung der Fachkräfte wurde von drei Dozenten durchgeführt. Diese vergleichsweise *hohe Personaldichte* barg das Potenzial, die Teilnehmer_innen durch alle Module eng begleiten zu können. Die *Struktur der Teamzusammensetzung* aus Dozenten mit unterschiedlichem professionellem Background, Vorerfahrungen in verschiedenen Feldern Sozialer Arbeit, konzeptionellen, methodischen und lebenspraktischen ‚Skills‘, Lebenserfahrungen und Netzwerkkontakten eröffnete den Teilnehmer_innen die Chance, an einer großen Bandbreite an in der Praxis erworbenen respektive erprobten Fertigkeiten und theoretischen Wissensbeständen partizipieren zu können. Diese Kombination ermöglicht(e) eine hohe Identifikation der Teilnehmenden mit den Dozierenden und damit einhergehend einen hohen Transfer theoretischer Inputs in die Praxis. Gleichwohl die Teilnehmer_innen die rein männliche Teamzusammensetzung der Dozierenden nicht kritisch kommentierten, gilt es von Seiten der Evaluatoren darauf hinzuweisen, dass sich aus einer geschlechtsheterogenen Teamzusammensetzung nochmals spezifische Potenziale, und das vor allem aus einer gendersensiblen Perspektive auf die Arbeit mit rechtsextrem eingestellten Müttern, ergeben können.

Zusätzlich zu den Dozierenden wurden zwei Honorarkräfte eingeladen, die unterschiedliche thematische Akzente setzten und hierdurch den breit aufgestellten Erfahrungs- und Wissensschatz der Dozenten noch ergänzen konnten.

Daneben wurden den Teilnehmer_innen noch Möglichkeiten der *regionalen und überregionalen Vernetzung* (mit anderen Teilnehmer_innen aus unterschiedlichen Einrichtungen, aber auch mit Kooperationspartner_innen des Violence Prevention Networks) eröffnet.

Der *langfristig angelegte, modulare Ablauf* der Mentor_innenqualifizierung kann in Bezug auf die Umsetzung der konzeptionell angedachten Ziele als konsequent erachtet werden: Erstens bot die Anzahl der Weiterbildungsmodulen sowie die Phasen zwischen den Modulen genügend Raum, um wichtige Inhalte reflektieren und in der Praxis erproben zu können; die dabei aufkommenden Fragen und Erfahrungen konnten anschließend wieder in den Qualifizierungsprozess eingebracht und in der Gruppe reflektiert werden. Zweitens bot die Praxisphase nochmals vertiefend die Möglichkeit, die Inhalte der Qualifizierung umzusetzen sowie diese Umsetzung durch VPN flankieren zu lassen. Sie ermöglichte hierdurch nochmals an den individuellen Bedarfen ausgerichtete Lern- und (Selbst)Reflektionsgewinne. Ein längerfristig angelegtes Qualifikationsangebot hat somit das Potenzial, Arrangements für tiefgehende Lern- und (Selbst)Reflektionsprozesse schaffen und - vor allem bei Einbezug von gecoachten

Praxisphasen - eine nachhaltige ‚Wirkung‘ auf das professionelle Handeln der Fachkräfte entfalten zu können.

Der organisatorische Aufbau der Qualifikation bot einerseits eine *feste Rahmung respektive eine Art professionelles Arbeitsgerüst*, um das angestrebte (Leit-)Ziel der Mentor_innenqualifizierung erreichen zu können. Andererseits ist in den Projektstrukturen eine *Weiterentwicklung und Fortschreibung von Ablauf und Konzeption* durch eine *ständige Bedarfserklärung* sowohl mit den Teilnehmer_innen als auch mit den lokalen Kooperationspartnern durch formelle und informelle Feedbackschleifen schon angelegt.

Die *Räumlichkeiten* der Einrichtung, in denen die Mentor_innenqualifizierung stattfand, boten gute Arrangements, um Lernprozesse initiieren und begleiten zu können. Während der Hauptraum für die Anzahl der Teilnehmer_innen als etwas zu klein wahrgenommen wurde, standen für (Klein-)Gruppenarbeiten und Rollenspiele noch andere, in ihrer Größe durchaus adäquate Räumlichkeiten zur Verfügung. Einen besonderen Stellenwert kann der Küche sowie dem weitläufigen Außenbereich zugeschrieben werden, die sowohl Raum für Gruppenaktivitäten im Rahmen der Weiterbildung als auch ein schönes Ambiente für einen informellen fachlichen Austausch boten.

2.3 Prozessevaluation

Die Darlegungen zur Prozessqualität werden im Folgenden orientiert an der Modulreihenfolge abgehandelt. Aus den jeweiligen Perspektiven der Dozierenden und der Teilnehmenden sowie als Zwischenfazit ergibt sich dabei das Folgende:

2.3.1 Die Sicht der Dozenten

Im Rahmen des *ersten und zweiten Moduls* ist nach Ansicht der Dozenten vor allem die *Gruppenbildung* durch den Einsatz unterschiedlicher Methoden gut gelungen:

„Die Gruppe war einfach super, [...] daran hatten wir durch den Einstieg und dadurch, dass wir uns recht viel Zeit zum Kennenlernen genommen haben, einen gewissen Anteil [...]. Dieser Einstieg war unheimlich wichtig, wenn wir uns da vertan hätten, hätten wir die nächsten Module richtig rödeln müssen“ (Aussage eines Dozenten).

Neben dem Einsatz unterschiedlicher Methodiken hat zu dieser Gruppenbildung und damit einhergehend zu der Entstehung einer guten und vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre respektive -beziehung nach eigener Einschätzung sowohl der authentisch-humorvolle als auch der partnerschaftlich-partizipative Umgang der Dozenten mit den Teilnehmer_innen beigetragen:

„Ich glaube, dass wir sehr authentisch sind und auch mit unseren Fehlern arbeiten und uns auch Anregungen und Hilfe von den Teilnehmern holen können. Also wir sind ja nicht Götter, die da hinkommen, sondern wir sind Pädagogen wie alle anderen, und wir sind wertschätzend interessiert an den Arbeitsweisen der Kollegen. Das ist unheimlich wichtig, dass ich, wenn ich als Dozent irgendwo hinkomme, mit den Teilnehmern auf Augenhöhe kommuniziere.“ (Aussage eines Dozenten)

Die Entstehung einer solchen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Arbeitsbeziehung wurde von den Dozenten als Grundlage dafür gesehen, dass die Teilnehmer_innen sich „geöffnet haben“ (Aussage eines Dozenten), was nach ihrer Auskunft vor allem zwei positive Effekte nach sich zog:

1. Durch die vertrauensvolle Arbeitsbeziehung wurden die Teilnehmer_innen dazu animiert, eigene Standpunkte frei und ohne Rücksicht auf sozial erwünschte Meinungsbilder zu äußern. Dies schuf eine ermöglichende Rahmung, in der die Fachkräfte eigene (Wert-)Haltungen zur Diskussion stellen und durch wertschätzende Rückmeldungen von Seiten der Dozierenden kritisch reflektieren konnten.
2. Das Anbieten von vertrauensvollen Lernarrangements konnte vor allem die Hürde zur Teilnahme an Rollenspielen, die einen wichtigen methodisch-didaktischen Zugang innerhalb der Mentor_innenqualifizierung darstellten, deutlich senken.

Die positive Wirkung dieser vertrauensvollen Arbeitsbeziehung entfaltete sich dabei nach Ansicht der Dozenten besonders ab dem *dritten Modul*, in dem sich viele Teilnehmer_innen erst richtig „...trauten, ihre Themen im Seminar zu platzieren und [...] das Erlernte auch in der Praxis auszuprobieren“ (Aussage eines Dozenten). Neben diesem positiv wahrgenommenen Effekt unterstrichen die Dozierenden vor allem die innerhalb dieses Moduls erfolgte Offenbarung eines Dozenten als ehemaliges Mitglied der rechtsextremen Szene als „besonders

gelungen“ (Aussage eines Dozenten). Didaktische Zielsetzung war es nach Aussage eines Dozenten vor allem,

„... Impulse darüber zu geben, wie Wahrnehmung funktioniert. Wie nehmen wir Menschen wahr, die problematische Einstellungen in sich tragen? Warum gehen wir mit denen anders um? Es war wichtig, das den Teilnehmern vor Augen zu führen.“

Demgegenüber wurden bei Übungen zur ‚Biografiearbeit‘ „...ein paar Fragen bei Teilnehmerinnen unterschätzt, die traumatische Kindheitserinnerungen hatten, die dann auch aufgebrochen sind“ (Aussage eines Dozenten). Diese Teilnehmerinnen konnten dann aber durch persönliche Gespräche in der Mittagspause „wieder abgeholt“ (Aussage eines Dozenten) werden. Solche Situationen könnten evtl. dadurch verhindert werden, dass im Team die zu stellenden Fragen nochmals auf dieses Gefahrenpotenzial hin reflektiert und dementsprechend um- oder reformuliert werden.

Im Rahmen des *vierten Moduls* wurden von den Dozenten vor allem die Beiträge der Honorarkräfte kritisch reflektiert. Diese Beiträge konnten zwar ihrer Ansicht nach neue Perspektiven in der direkten Arbeit mit der Klientel eröffnen, vor allem die Vorstellung des Praxisprojekts wurde aber hinsichtlich der Dauer des Vortrags als zu lang und als zu wenig interaktiv wahrgenommen: „Solche langen Inputs waren die einfach nicht gewöhnt von uns“ (Aussage eines Dozenten). Abhilfe hierfür könnte nach Aussage der Dozierenden vor allem eine intensivere Begleitung der Honorarkräfte im Hinblick auf das Zeitmanagement und die eingesetzte Didaktik bzw. Methodik der zu vermittelnden Inputs schaffen.

Innerhalb des *fünften Moduls* konnte nach Angaben der Dozenten vor allem eine tiefgehende Vernetzung zwischen den lokalen Kooperationspartnern und den Teilnehmer_innen initiiert werden.

Aufgrund der ohnehin schon zeitintensiven Mentor_innenqualifizierung und der damit zusammenhängenden Problematik der Freistellung der Teilnehmer_innen in ihren Einrichtungen verspürten die Dozierenden den Druck, die *Nachtreffen* am Ende der Theoriephase und am Ende der Praxisphase mit jeweils 2,5 Stunden Länge relativ kompakt zu gestalten.

Im Nachgang der Qualifizierung wurde diese Entscheidung dahingehend kritisch reflektiert, dass eine Zusammenlegung dieser beiden Nachtreffen und eine zeitliche Ausweitung auf ei-

nen kompletten Arbeitstag den Teilnehmer_innen evtl. mehr Raum für einen gegenseitigen Austausch und eine tiefergreifende Reflektion der Praxiserfahrungen geboten hätte.

Nach Darstellung der Dozierenden hat nur eine Teilnehmerin das Beratungsangebot von VPN in der *Praxisphase* in Anspruch genommen. Für diese geringe Nutzungsquote des flankierenden Beratungs- und Workshopangebots in der Praxisphase können nach Meinung der Dozenten vor allem drei Gründe ausschlaggebend sein:

1. Es besteht die Möglichkeit, dass die Teilnehmer_innen bisher noch *keinen Bedarf* an einer flankierenden Beratung respektive einem von VPN durchgeführten Workshop zu unterschiedlichen Themenbereichen (u.a. Sensibilisierung für die Thematik, Werkstatt, um die Arbeit mit der Klientel auch konzeptionell verankern zu können) in den jeweiligen Einrichtungen festgestellt haben.
2. Es besteht die Möglichkeit, dass die *Hürde für die Teilnehmer_innen zu hoch* ist, ein Beratungsangebot oder ein Workshop von VPN in Anspruch zu nehmen. Hierfür könnte ausschlaggebend sein, dass sich die Teilnehmer_innen unsicher sind, wie ein solches ‚Coaching‘ u.a. hinsichtlich des Arbeitsaufwands für die Einrichtung aussehen kann.
3. Es besteht die Möglichkeit, dass Einrichtungen aus der *Furcht vor Stigmatisierung*, die aus dem direkten Umgang mit der Klientel erwachsen kann, Beratungs- und Workshopangebote nicht in Anspruch nehmen wollen.

Ein besonderer *methodisch-didaktischer Schwerpunkt* der Mentor_innenqualifizierung lag in der Durchführung von Rollenspielen. Rollenspiele wurden von den Dozenten zwar pointiert als „verrufen“ (Aussage eines Dozenten) bezeichnet, und vor allem zu Beginn der Weiterbildung habe man bei den Teilnehmer_innen auch mal ein „Augenrollen“ (Aussage eines Dozenten) wahrgenommen, letztendlich hätten sich die meisten Fachkräfte aber gut darauf eingelassen und aus der Teilnahme an dieser Methode individuell gelagerte Lern- und (Selbst)Reflektionsgewinne verbuchen können. Für den erfolgreichen Einsatz dieser Methode scheint dabei eine große Rolle gespielt zu haben, dass die Dozenten „...das von Anfang an transparent gemacht [haben], dass Rollenspiele dazugehören, und wir haben auch begründet,

warum die dazugehören, nämlich, dass die wichtig sind für einen Selbsterkenntnisprozess“
(Aussage eines Dozenten).

Die *Größe der Gruppe* wurde von den Dozenten als angenehm beschrieben, wobei eine Teilnehmer_innenzahl bis zu 20 Personen als ‚machbar‘ eingestuft wird. Die *heterogene Zusammensetzung der Gruppe* mit Fachkräften aus unterschiedlichen Handlungsfeldern und mit Teilnehmer_innen mit und ohne Leitungsfunktion wurde von den Dozenten aufgrund der Vielfältigkeit der dadurch in den Qualifizierungsprozess eingebrachten Erfahrungen und Perspektiven als sehr bereichernd wahrgenommen. Gleichwohl wurde angemerkt, dass solche Gruppen aufgrund ihrer Heterogenität und der damit einhergehenden Pluralität an individuellen Bedarfs- und Problemlagen sowie an handlungsfeldspezifischen, organisatorischen Rahmungen der Einrichtungen, die auf den Arbeitsprozess mit der Klientel eine spezifische Wirkung entfalten können, nur „schwer zu handeln“ (Aussage eines Dozenten) und die unterschiedlichen Wünsche nur schwer „unter einen Hut“ (Aussage eines Dozenten) zu bringen sind. Konnten solche Wünsche und Bedarfe nicht innerhalb des Plenums aufgegriffen werden, wurde von den Dozenten versucht, diese sowohl in den Kleingruppenphasen als auch in informellen face-to-face-Gesprächen in den Pausen bzw. bei den angebotenen abendlichen Freizeitaktivitäten zu thematisieren und so einer individuellen Bearbeitung zuzuführen:

„Es ist schwierig, das dann in einem Gesamtpaket abzudecken. Deshalb haben wir versucht, viele offene Fragen noch in den Pausen oder beim Abendessen zu klären. Ich glaube, da hat jeder nochmal wichtige Einzelheiten rausgezogen.“ (Aussage eines Dozenten)

Von den Dozierenden konnte diese Vorgehensweise, in der individuelle Bedarfs- und Problemlagen aufgegriffen und darauf aufbauend in einer stringent partizipativen Weise gemeinsam mit den Teilnehmer_innen Lösungs- und Interventionsmöglichkeiten entwickelt wurden, vor allem aufgrund der ausreichenden Personalausstattung sowie der unterschiedlichen professionellen Hintergründe und Erfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern umgesetzt und aufrechterhalten werden:

„Es war wichtig, dass wir zu dritt waren. Hierdurch konnten wir intensiver auf die Belange jedes Einzelnen eingehen.“ (Aussage eines Dozenten) Oder:

„Man muss nicht immer zu dritt auftreten, aber man hat so viel mehr Möglichkeiten, auf den Einzelnen einzugehen. [...] Man konnte sich da prima ergänzen mit seinen Sichtweisen, seinen Erfahrungen und seinem Wissen. Ich glaube, davon haben die Teilnehmer schon profitiert.“ (Aussage eines Dozenten)

2.3.2 Die Sicht der Teilnehmer_innen

Die Teilnehmer_innen schätzten im *ersten und zweiten Modul* neben wichtigen Inhalten und methodischen Implikationen, die darin transportiert werden konnten, vor allem die Gruppenbildung. Aus der Sicht der Teilnehmer_innen haben dazu mindestens zwei Faktoren beigetragen:

1. Als Grundstein für die Gruppenbildung wurde das von den Dozenten im ersten Modul als Einstieg lancierte Kennenlernspiel von den Teilnehmer_innen hervorgehoben. Aufgrund seiner äußerst humorvollen Ausgestaltung habe es maßgeblich dazu beigetragen, das ‚Eis‘ zwischen Teilnehmer_innen und Dozierenden frühzeitig zu brechen: „Ich bin überrascht, wie toll die Atmosphäre nach so kurzer Zeit schon ist. Da hat das Kennenlernspiel sehr viel dazu beigetragen. War ein so witziger Einstieg. So sind die Leute gleich miteinander in Kontakt gekommen. Und weil die Atmosphäre so gut ist, scheut sich auch niemand, etwas zu sagen. Mir geht es jedenfalls so. Hab irgendwie das Gefühl, dass ich die Leute hier schon länger kenne. Macht einfach sehr viel Spaß.“ (Aussage einer Teilnehmerin in der Feedback-Runde am ersten Tag des ersten Moduls)
2. Sowohl untereinander als auch in der Interaktion mit den Teilnehmer_innen pflegten die Dozenten einen sehr wertschätzenden Umgang. Dies wurde von den Teilnehmer_innen als äußerst angenehm wahrgenommen und scheint sich auf die Gruppeninteraktion übertragen zu haben: „Wie sie [die Dozenten] miteinander umgegangen sind, so wertschätzend und kollegial, das war 'ne tolle Erfahrung und das hatte schon 'ne Vorbildfunktion.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

Die im Rahmen des *dritten Moduls* vollzogene Offenbarung eines Dozenten als ehemaliger Angehöriger der rechtsextremen Szene wurde von den meisten Teilnehmer_innen als *Höhe-*

punkt der gesamten Weiterbildung bezeichnet. Dabei wurden von den Fachkräften vor allem drei Gründe für diese Einschätzung benannt:

1. Aufgrund der Plastizität der Erzählungen des Dozenten wurden sowohl spezifische Einblicke in die ‚Erlebniswelt Rechtsextremismus‘ als auch in Ein- und Ausstiegsprozesse, die von den Fachkräften auch als gewichtiges Fachwissen eingeschätzt wurden, ermöglicht.
2. Die Selbstoffenbarung des Dozenten wurde als „sehr authentisch“ (Aussage einer Teilnehmerin) und als „wertschätzender Vertrauensbeweis“ (Aussage einer Teilnehmerin) wahrgenommen. Diese Wahrnehmung scheint bei manchen Teilnehmer_innen auch dazu geführt zu haben, dass sie sich ihrerseits immer mehr öffneten und teilweise relativ intime Details von sich in der Gruppe preisgaben: „Man wurde da echt überrascht, dass sich fremde Personen einem so geöffnet haben“ (Aussage einer Teilnehmerin) und: „Das gibt es selten“ (Aussage eines Teilnehmers). Dieser vertrauensvolle Umgang scheint sich wiederum positiv auf die Gruppenatmosphäre ausgewirkt zu haben.
3. Die Offenlegung der früheren rechtsextremen Involviertheit des Dozenten führte zu einem positiv-irritierenden Perspektiv- und Wahrnehmungswechsel, der bei einigen Teilnehmer_innen anscheinend den Impuls auslöste, sich mit der eigenen Wahrnehmung reflektiert auseinanderzusetzen: „Als der [Name des Dozenten] sich geoutet hat, hab ich rumüberlegt und mich gefragt: ‚Warum ändert sich jetzt meine Wahrnehmung von [Name des Dozenten]?‘ [...] Solche Perspektivwechsel haben mich dazu gebracht, mich mehr mit mir selbst auseinanderzusetzen.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

Im *vierten Modul* wurden von den Teilnehmer_innen vor allem die *Beiträge der Gastdozent_innen* hervorgehoben. Während der Vortrag einer ehemaligen Teilnehmerin der Mentor_innenqualifizierung über ihr initiiertes Praxisprojekt vor allem aufgrund der sehr ausführlichen Darstellung konzeptioneller Überlegungen meist als etwas langatmig empfunden wurde, beschrieben die Teilnehmer_innen den Vortrag eines Gründungsmitglieds von VPN über seine 30jährige Erfahrung in der Arbeit mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen als äußerst fesselnd und die von ihm eingebrachten Arbeitsprinzipien als sehr praxisnah und -tauglich.

Im *fünften Modul* wurde die Bestrebung von VPN positiv hervorgehoben, eine Vernetzung der Teilnehmer_innen mit den lokalen Kooperationspartnern zu initiieren bzw. diese zu verfestigen. Die Teilnehmer_innen hatten innerhalb dieser Rahmung die Möglichkeit, Probleme und mögliche Lösungsstrategien an entscheidender Stelle innerhalb der Stadtverwaltung zu platzieren. Diese Chance sowie die Rückmeldung der beiden Leitungspersonen, dass die Anliegen der Teilnehmer_innen entweder in die entsprechenden (Entscheidungs-)Gremien neu eingebracht werden oder sich schon in der Phase der Umsetzung befinden, wurde von den Fachkräften als zusätzlicher Motivationsschub für ihre Arbeit empfunden.

Das *Nachtreffen zur Theoriephase* wurde vor allem wegen der hohen Arbeitsbelastung vieler Fachkräfte nur in einem geringen Maße frequentiert. Von den teilnehmenden Fachkräften wurde das Treffen zwar als Angebot genutzt, um von den eigenen Erfahrungen berichten und im Sinne eines best-practice-Austauschs neue Perspektiven gewinnen zu können; insgesamt wurde dieses Treffen von den Teilnehmer_innen aber eher als ‚nicht unbedingt notwendig‘ eingestuft.

In Bezug auf die *Praxisphase* gaben die befragten Teilnehmer_innen an, die zur Verfügung gestellten Coaching-Angebote von VPN aufgrund eines zurzeit nicht vorhandenen konkreten Bedarfs nicht in Anspruch genommen zu haben. Demgegenüber betonten die Fachkräfte, dass die von VPN zur Verfügung gestellten Materialien, wie u.a. das Methodenhandbuch, regen Einsatz gefunden und sich die daraus entnommenen Methoden in der Praxis gut bewährt haben. Darüber hinaus konstatierten die Fachkräfte, dass die Hemmschwelle, bei Bedarf ein Coaching in Anspruch zu nehmen oder einen Dozenten bei einer Frage um Hilfe zu bitten, äußerst gering gewesen sei.

Ähnlich wie das Nachtreffen zur Theoriephase wurde auch das *Treffen am Ende der Praxisphase* von einigen Teilnehmer_innen genutzt, um sich über Erfahrungen auszutauschen. Aufgrund der Tatsache, dass einige Fachkräfte einen eher geringen Nutzen in diesen Treffen sahen, wurde von den Teilnehmer_innen vorgeschlagen, diesen Termin zu Gunsten einer anderen Form von Nachtreffen (siehe hierzu Kap. 2.4.2) zur Disposition zu stellen.

Von den Teilnehmer_innen wurde dem *Agieren der Dozenten* ein großer Einfluss auf die Prozessqualität zugemessen. Das Handeln der Dozenten kann demnach im Kern entlang folgender Ebenen konturiert werden:

- Wie schon angemerkt wurde der *wertschätzende Umgang* der Dozenten von den Teilnehmer_innen äußerst positiv hervorgehoben; dieser scheint sowohl einen positiven Einfluss auf die Gruppenatmosphäre entfaltet zu haben als auch von einigen Fachkräften als so gewinnbringend für eine gelungene Interaktion mit Klient_innen eingeschätzt worden zu sein, dass ein wertschätzender Umgang auch für die eigene professionelle Haltung adaptiert wurde: „Die haben uns den Dialog vorgelebt untereinander, also wie man unterschiedliche Sichtweisen im Dialog austauscht, und das auf eine völlig unkomplizierte Weise. Humorvoll... ich fand schon: das war ein Erlebnis und lehrreich.“ (Aussage einer Teilnehmerin) (siehe hierzu auch Kap. 2.4.2).
- Den Teilnehmer_innen wurden durchweg *wertschätzende Rückmeldungen* gegeben, die sowohl das Potenzial beinhalteten, neue fachliche Perspektiven zu eröffnen als auch als motivierende Impulse zu fungieren.
- Vor allem aufgrund der ungleichen berufsbezogenen Hintergründe sowie aufgrund der Praxiserfahrungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit konnten die Dozenten eingebrachte Fallkonstellationen aus *verschiedenen professionellen Blickwinkeln beleuchten* und somit den Teilnehmer_innen unterschiedliche Perspektiven anbieten, die, je nach Passung mit den unterschiedlichen Arbeitserfahrungen der Fachkräfte, adaptiert werden konnten. Dieses Vorgehen bot den Teilnehmer_innen „...eine Fülle an Inhalten und Zugängen, durch die das Ganze auch besonders lebendig und authentisch“ (Aussage einer Teilnehmerin) wurde. Eine andere Teilnehmerin konstatiert: „...da war für jeden was dabei. [...] ich fand das gut, weil es halt nicht nur eine Meinung gibt, sondern es gibt viele Wege nach Rom.“
- Neben ihrer Fachlichkeit brachten die Dozenten auch *persönliche Überlegungen, Ideen* und *Erfahrungen* sowie ein gewisses Maß an *Humor* mit ein. Diese Vorgehensweise bewirkte, dass die Dozenten als besonders authentisch und der Umgang mit ihnen als unhierarchisch („auf Augenhöhe“; Aussage einer Teilnehmerin) und angenehm wahrgenommen wurde.
- Die Teilnehmer_innen betonten den *partizipativen Ansatz* der Dozenten, durch den im Rahmen der Seminarplanung sowohl inhaltliche Wünsche eingebracht werden konnten als auch aufkommende Bedarfe nach kollegialer Fallberatung Berücksichtigung fanden.

Die Teilnehmer_innen hoben neben einem abwechslungsreichen und sinnvollen Einsatz unterschiedlicher *Medien* vor allem die praktischen Gewinne, die sie aus der *Methode des Rollenspiels* verbuchen konnten, hervor. Des Weiteren wurde den von VPN sowohl analog als auch digital zur Verfügung gestellten *Materialien* (vor allem dem ‚Methodenhandbuch‘) ein guter Einsatz in der Praxis bescheinigt.

Die *Gruppe der Teilnehmer_innen* wurde von einer interviewten Fachkraft mit den Attributen „sehr respektvoll, humorvoll und gewinnbringend“ beschrieben, was im Kern die Meinung aller Teilnehmer_innen widerzuspiegeln scheint. Neben der vertrauensvollen und von gegenseitigem Respekt durchzogenen Atmosphäre, die sich positiv auf das Lernklima ausgewirkt zu haben scheint, wurde vor allem die Heterogenität der Gruppe mit Teilnehmer_innen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern als äußerst befruchtend wahrgenommen: In der Gruppe waren „...Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und darin mit sehr vielen Erfahrungen, die aber ein gemeinsames Interesse hatten. Das war spannend“ (Aussage einer Teilnehmerin).

2.3.3 Zwischenfazit

Bilanzierend kann dem Prozess aus Sicht der Evaluation eine hohe Qualität attestiert werden. Eine erhebliche Rolle in Bezug auf diese Bewertung spielt der *professionelle Habitus der Dozierenden*. Dieser wurde vor allem auf folgenden ‚Ebenen‘ relevant:

- *Fähigkeit zum Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung*: Die Beziehung zwischen den Dozenten und den Teilnehmer_innen kann als grundlegendes ‚Medium‘ zur Initiierung von Lern- und (Selbst)Reflektionsprozessen gesehen werden. Besonders relevant im Aufbau einer solchen Arbeitsbeziehung scheint dabei der wertschätzende Umgang der Dozenten mit den Teilnehmer_innen gewesen zu sein. Dieser Umgang war in der Lage, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen, die anregende Diskussionen und Fallbesprechungen positiv beeinflusste bzw. teilweise überhaupt erst ermöglichte und scheint auch als eine Art best-practice-Modell fungiert zu haben, das von einigen Teilnehmer_innen adaptiert wurde (siehe hierzu Kap. 2.4.2).
- *Einbringen der ganzen Person*: Professionelle Beziehungen sind geprägt durch Fachlichkeit auf der einen Seite und durch die daran beteiligten unterschiedlichen Persönlichkeiten auf der anderen Seite. Durch das Einbringen der ganzen Person und ihrer

individuellen Eigenschaften (u.a. Humor oder eine (berufs)biografische Erfahrungen), konnten die Dozenten besondere Akzente setzen. Sie wurden entsprechend als äußerst authentisch und der Umgang mit ihnen als angenehm wahrgenommen.

- *Ressourcenorientierung*: Die Dozenten haben offensichtlich eine berufliche Haltung inkorporiert, die nicht an den Defiziten der Adressat_innen ihrer Arbeit ansetzt, sondern stringent auf die Ressourcen der Teilnehmer_innen ausgerichtet ist. Auf dieser Grundlage wurden mit den Fachkräften gemeinschaftlich passgenaue Interventionsstrategien entwickelt.
- *Partizipation*: Die Dozenten orientierten sich innerhalb der konzeptionellen Rahmung der Mentor_innenqualifikation an den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer_innen, die immer wieder u.a. durch ‚Blitzlicht-‘ und Feedbackrunden abgefragt wurden. Diese Vorgehensweise reflektiert die Koproductivität von Lern- und (Selbst)Reflektionsprozessen und scheint zu deren Initiierung besonders fruchtbar gewesen zu sein.
- *Gestaltung von Kommunikationssituationen*: Die Dozenten gingen bei der Beantwortung von Fragen sowie bei der Exploration von Bearbeitungsstrategien im Hinblick auf eingebrachte Praxisfälle nicht aufklärerisch-belehrend, sondern eher in mütterlicher Manier vor. Das heißt es wurde eine Gesprächsführungstechnik angewandt, in der den Teilnehmenden nicht durch Belehrungen über Sachverhalte, sondern durch geschicktes Fragen in selbst aufdeckender Weise zu Erkenntnissen verholfen wurde.
- *Empathiefähigkeit*: Die Dozenten zeigten ein hohes Einfühlungsvermögen, indem sie sie sich in die Motive und Emotionen der Teilnehmer_innen hineinversetzen. Sie konnten Erwartungen und Reaktionen antizipieren und dieses Wissen wiederum in die Gestaltung der Kommunikationsprozesse einbringen.
- *Fähigkeit zum hermeneutischen Fallverstehen*: Die Dozenten verfügten über die Fähigkeit und die Bereitschaft, mit den Teilnehmer_innen deren Problemzusammenhänge unter Rückgriff auf unterschiedliche Methodiken zu rekonstruieren und zu deuten. Hierdurch konnten unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden, die halfen, an

eher geschlossene Deutungs-, Bewertungs- und Verhaltensmuster der Fachkräfte anzuknüpfen, diese auf eine wertschätzende Weise zu öffnen und hierdurch neue Perspektiven und Verhaltensoptionen dialogisch zu erschließen.

- *Persönliches Engagement:* Das hohe Engagement und das persönliche Interesse der Dozenten an den Interessen und Bedarfen der Teilnehmer_innen kann auch daran abgelesen werden, dass eingebrachte Praxisfälle selbst noch in den Pausen diskutiert und mögliche Lösungsstrategien bzw. Möglichkeiten des individuellen ‚Supports‘ der jeweiligen Fachkraft gemeinschaftlich ausgelotet und entwickelt wurden.
- *Erfahrungswissen:* Alle Dozenten verfügen über einen breiten Erfahrungsschatz im Umgang mit der Klientel, der in den Qualifizierungsprozess mit eingebracht werden konnte. Die dadurch ermöglichten Praxisbeispiele ließen die theoretischen und methodischen Inputs lebendig und interessant erscheinen, was sich positiv auf den Wissenstransfer ausgewirkt zu haben scheint.

Die *didaktisch-methodische Ausgestaltung* kann als ein weiterer wichtiger Aspekt der Prozessqualität genannt werden: Wie bei der Konturierung des professionellen Habitus der Dozenten bereits ansatzweise durchscheint, wurde die Grundüberlegung des Qualifizierungskonzepts, die Fachkräfte als Expert_innen ihrer Arbeitspraxen und der damit einhergehenden Herausforderungen anzusprechen (siehe hierzu auch Kap. 2.1.1), im Verlauf der Weiterbildung konsequent umgesetzt: Erstens wurden von den Dozenten zum einen formativ-evaluative Elemente im Sinne von ‚Blitzlichtern‘ zu Beginn eines Tages und zum anderen tägliche Abschlussfeedbacks in den Qualifizierungsprozess ‚eingewoben‘, um auch die jeweils aktuellen Wünsche und Bedarfe der Teilnehmer_innen zu eruieren und diese auch kurzfristig in den Qualifizierungsprozess einfließen lassen zu können. Zweitens wurde je nach Bedarf die Möglichkeit genutzt, die Gruppe zu splitten, um den teilweise unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer_innen in Kleingruppen Rechnung tragen zu können. Drittens wurden die Teilnehmer_innen im Laufe des Qualifizierungsprozesses immer wieder aufgefordert, Fälle bzw. Situationen aus ihrer Arbeitspraxis einzubringen. Aus der gemeinsamen Bearbeitung dieser Praxisfälle erwuchs offenbar ein erheblicher Lerneffekt für die Teilnehmer_innen. Viertens wurden von den Dozenten Pausen sowie gemeinsame Abendessen dazu genutzt, nochmals vertiefend auf individuelle Fall- und Problemkonstellationen sowie auf spezifische Bedarfslagen einzugehen.

Im Kontext der thematisch angemessenen und allgemein abwechslungsreichen methodischen Ausgestaltung der Mentor_innenqualifizierung, lag ein Schwerpunkt auf der *Methode des Rollenspiels*, die in allen Modulen in unterschiedlicher Intensität und Ausprägung Anwendung fand. Diese Methode kann vornehmlich aus zwei Gründen als wichtiger didaktischer Baustein gesehen werden:

1. Den Fachkräften konnten durch die Rollenspiele und die darauf folgenden wertschätzend-konstruktiven Feedbacks der Dozierenden und der anderen Teilnehmer_innen Deutungsangebote in Bezug auf die Wahrnehmung ihres Agierens in Beratungssituationen offeriert werden. Die Teilnehmer_innen erhielten durch diese Rückmeldungen Impulse, ihre eigene professionelle Haltung kritisch zu reflektieren.
2. Die Teilnehmer_innen konnten im Rahmen eines ‚sicheren‘ Settings die erlernten Gesprächsführungstechniken in einer Art ‚simulierter Realität‘ zur praktischen Anwendung bringen. Den Teilnehmer_innen eröffnet(e) sich dadurch die Chance, die vermittelten Gesprächsführungsstrategien nicht nur ‚anwenden‘ zu können, sondern diese auch zu modifizieren und somit einen individuellen bzw. fall- und situationsspezifischen Interaktionsstil zu entwickeln.

Die *Heterogenität der Gruppe der Teilnehmer_innen*, bestehend aus Personen mit unterschiedlichen professionellen Hintergründen und Erfahrungen in verschiedenen Feldern Sozialer Arbeit, scheint sich aufgrund des dadurch möglich werdenden Austauschs unterschiedlicher Perspektiviken und Arbeitsansätze befruchtend auf den Qualifizierungsprozess ausgewirkt zu haben. Dieser befruchtende Austausch wurde dabei durch den *gelungenen Gruppenbildungsprozess* während des ersten Moduls eingeleitet. Der Gruppenbildungsprozess konnte von den Dozenten auch über die weiteren Module und auch durch Angebote der gemeinschaftlichen Abendgestaltung, wie beispielsweise gemeinsame Abendessen, flankiert werden. Aus der heterogenen Gruppenzusammensetzung ergab sich aber auch die Problematik, dass durch die Fachkräfte viele unterschiedlichen Problem- und Bedarfslagen in den Qualifizierungsprozess eingebracht wurden, die von den Dozierenden nur aufgrund der hohen Personaldichte sowie des hohen persönlichen Engagements einer zufriedenstellenden Bearbeitung durchgeführt werden konnten.

2.4 Ergebnisevaluation

Die Ergebnisevaluation hat in erster Linie die Umsetzung des zentralen Leitziels und der aufgestellten Wirkungsziele der Konzeption und ihrer Durchführenden bzw. auf Seiten der Teilnehmenden die Realisierung ihrer Erwartungen im Blick. Außerdem fokussiert sie auf Resultate, die sich ungeplant eingestellt haben.

2.4.1 Die Sicht der Dozenten

Nach Einschätzung der Dozenten konnte das Leitziel der Mentor_innenqualifizierung, nämlich die Vermittlung von Handlungssicherheit für die praktische Arbeit mit rechtsextrem orientierten Müttern und Vätern, bei den meisten Teilnehmer_innen realisiert werden. Diese Einschätzung fußt vor allem auf zwei Evaluationsperspektiven:

1. Die Lern- und (Selbst-)Reflektionsgewinne der Fachkräfte konnten innerhalb der Mentor_innenqualifikation u.a. über die *Beobachtung von Rollenspielen und die Teilnahme an Diskussionen* direkt eruiert werden.
2. Die Dozierenden konnten anhand der *Erzählungen der Teilnehmer_innen über ihre alltägliche Arbeitspraxen* Lern- und (Selbst-)Reflektionsgewinne auch indirekt ablesen.

Gleichwohl konstatieren die Dozenten die eingeschränkte Reichweite dieser Einschätzung realistisch:

„Inwieweit sie [die Teilnehmer_innen] das in der Praxis umsetzen können, da können wir nichts dazu sagen.“ (Aussage eines Dozenten)

Bei den Fachkräften, bei denen dieses Ziel nicht in Gänze erreicht werden konnte, konnten zumindest eine Sensibilisierung für die Thematik sowie eine lokale und überregionale Vernetzung und somit dahingehend eine Vergrößerung von Handlungsspielräumen und -absicherungen erreicht werden, sodass gelten kann: „...wenn mal was ist, dann wissen sie, wohin sie sich wenden müssen“ (Aussage eines Dozenten).

Ferner konnten aus den Feedbacks sowohl der Teilnehmer_innen als auch der Kooperationspartner eine *hohe Zufriedenheit mit dem Verlauf der Weiterbildung* sowie positive (*Aus-)Wirkungen der Mentor_innenqualifizierung auf einige Einrichtungen*, u.a. im Sinne einer Sensibilisierung für die Thematik, abgeleitet werden.

Neben den bereits in die Wege geleiteten Fortentwicklungen der Mentor_innenqualifizierung (siehe Kap. 3) formulierten die Dozenten folgende zentralen *Weiterentwicklungspotenziale*:

- *Ergänzung des Curriculums*: Die Dozenten konstatierten, dass man „...zwar damit gerechnet [hat], dass es auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem eigenen Team sein können [, die problematische Haltungen an den Tag legen] [...], aber wir haben nicht damit gerechnet, dass es so massiv auftritt“ (Aussage eines Dozenten). Aus dieser Beobachtung resultiert die Überlegung, diese spezifische Problematik innerhalb der Mentor_innenqualifizierung stärker zu thematisieren oder außerhalb der Qualifizierung einen Workshop anzubieten, der sich speziell dieser Problematik widmet.
- *Ergänzung des modularen Aufbaus*: Im Nachgang der Weiterbildung wurden die beiden Nachtreffen in Bezug auf die zeitliche Rahmung als zu kurz eingeschätzt, um einen tiefergehenden Austausch zwischen den Teilnehmer_innen initiieren zu können. Statt solchen kurzen Treffen erachten die Dozenten nun einen Termin zur Reflektion der bisher gemachten Erfahrungen und zur Vorstellung evtl. lancierter Praxisprojekte für sinnvoll. Dieser sollte mindestens einen Arbeitstag umfassen.
- *Transparenz schaffen*: Um die Hemmschwelle zu senken und damit die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten während der Praxisphase zu erhöhen, sollten Eckpunkte dafür, „wie so ein Coaching aussehen kann“ (Aussage eines Dozenten), - u.a. der zeitliche Aufwand für die Einrichtung - von vornherein deutlicher transparent gemacht werden.

2.4.2 Die Sicht der Teilnehmer_innen

Die Teilnehmer_innen gaben an, dass ihre zentrale *Erwartung an die Weiterbildung*, Handlungssicherheit mit rechtsextrem orientierter Klientel zu gewinnen, erfüllt und die vorher empfundene ‚Hilfslosigkeit‘ überwunden werden konnte. Sie machen diese Einschätzung mit jeweils individuell gelagerten Schwerpunktsetzungen an unterschiedlichen Beispielen fest, die analytisch entlang der konzeptionell aufgestellte Wirkungsziele dargestellt werden können:

- *Sensibilisierung der Fachkräfte für die Thematik*: Einige Fachkräfte konstatierten die Gewinnung neuer Perspektiven auf die Thematik und somit die Schaffung einer sensibleren Problemwahrnehmung bei sich selbst.
- *Reflektion der eigenen Haltung*: Erstens betonten einige Teilnehmer_innen, dass sie der Klientel mittlerweile akzeptierend gegenüberstehen, damit einhergehend eine gewisse emotionale Distanz wahren und sich somit besser in die Lage versetzt fühlen, ein professionelles Arbeitsbündnis eingehen zu können: „Ich denke nicht mehr: ‚Der Mensch ist böse!‘, sondern ich frage mich: ‚Woher kommt es denn und wie können wir jetzt zusammenarbeiten?‘“ (Aussage eines Teilnehmers). Zweitens berichten die Teilnehmer_innen von der Adaption einer *wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung*, die als gewichtiger Teil eines professionellen Umgangs mit der Klientel gesehen werden kann: „...abwarten, Geduld haben, den Anderen ausreden lassen. Das ist einfach wichtig“ (Aussage eines Teilnehmers).
- *Auftragsklärung*: Die Teilnehmer_innen konnten durch Anregungen zur Selbstreflexion eine Klärung des eigenen Arbeitsauftrags vornehmen. Die verbesserte Auftragsklärung scheint bei vielen Fachkräften einen entlastenden Effekt entfaltet zu haben: „Ich muss niemanden überzeugen, sondern Impulse setzen, damit der Andere ins Nachdenken kommt. Das reicht, einen anderen Auftrag haben wir nicht [...]. Das entlastet ungemein.“ (Aussage eines Teilnehmers)
- *Vermittlung praktischer ‚Skills‘*: Die Teilnehmer_innen unterstrichen vor allem den Nutzen, der sich aus erlernten und in der Praxis gut einsetzbaren *methodischen Vorgehensweisen* ergab. Hierbei wurden vor allem die in den Rollenspielen erlernten *Gesprächstechniken* genannt, die auch solchen Gesprächen mit der Klientel eine „Leich-

tigkeit“ (Aussage einer Teilnehmerin) und „Produktivität“ (Aussage einer Teilnehmerin) verleihen könnten, die zuvor als ‚schwierig‘, ‚unangenehm‘ und ‚belastend‘ empfunden wurden.

Des Weiteren scheint u.a. durch die lokale Vernetzung mit anderen Teilnehmer_innen sowie durch den Kontakt zu VPN sowohl ein längerfristig angelegter fachlicher Austausch initiiert worden als auch bei den Fachkräften ein *Gefühl von fachlicher ‚Sicherheit‘* entstanden zu sein:

„Es ist mir wichtig zu wissen, dass es noch andere Leute hier gibt, die sich mit dem Thema auseinandersetzen. [...] Das stärkt auf alle Fälle!“ (Aussage eines Teilnehmers) Oder:

„Das [die Vernetzung] ist 'ne Ressource, dass man weiß: Man kann auf jemand zurückgreifen. Das senkt auch die Hemmschwelle, einmal schwierige Themen anzugehen.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

Die Erfüllung der primären Erwartung der Teilnehmer_innen, Handlungssicherheit im Umgang mit der Klientel zu gewinnen, spiegelt sich auch in der großen *Zufriedenheit mit der Mentor_innenqualifikation* insgesamt wider:

„Auf einer Skala von 0 bis 10 war die Weiterbildung auf jeden Fall 10+. Weil: Ich bin in vielen Dingen bestärkt worden [...], dass ich zum einen in den Gesprächen mit den Eltern schon viel richtig mache, und der große Pluspunkt war, dass ein großes Netzwerk an perspektivischen Kooperationspartnern entstanden ist.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

„Der Bedarf an so einer Fortbildung ist da, und VPN leistet eine tolle Betreuung.“ (Aussage einer Teilnehmerin)

„Das haben die Drei [gemeint sind die Dozenten] sehr gut gemacht. Ich hab zu meinem Kollegen gesagt: ‚Das war die beste Weiterbildung seit langem!‘ “ (Aussage eines Teilnehmers)

„Ich werde zu interessierten Kollegen sagen: ‚Mach das! Lass dich überraschen! Es wird dich bereichern!‘ “ (Aussage einer Teilnehmerin)

Neben diesen direkten Effekten auf der Ebene der Teilnehmer_innen, wurden von einigen Fachkräften auch mittelbar Wirkungen in ihren *jeweiligen Einrichtungen* festgestellt:

- U.a. durch das Einbringen von Workshop-Erfahrungen und den fachlichen Austausch darüber im Rahmen von Qualitätszirkeln innerhalb der jeweiligen Einrichtungen fand eine *Sensibilisierung* des Kolleg_innenkreises für die Thematik statt: „Man merkt, dass mittlerweile [...] eine größere Bereitschaft da ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.“ (Aussage eines Teilnehmers)
- Durch diesen fachlichen Austausch konnte in einigen Einrichtungen anscheinend auch die hohe Bedeutung einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung transportiert und im kollegialen Umgang miteinander verankert werden, sodass sich der Eindruck hergestellt hat, dass sich auch die *Arbeitsatmosphäre* verbessert hat: „Man redet nun anders miteinander.“ (Aussage einer Teilnehmerin)
- Einige Projekte, die von Teilnehmer_innen in ihren Einrichtungen initiiert wurden, bergen das Potenzial, dass Implikationen aus der Weiterbildung, wie u.a. die Orientierung an und die Vermittlung von demokratischen Grundwerten, Eingang in das *Leitbild der jeweiligen Einrichtung* finden.

Die Teilnehmer_innen formulierten folgende *weiterentwicklungspotenziale* in Bezug auf die Mentor_innenqualifizierung:

- *Ergänzung des modularen Aufbaus*: Die Teilnehmer_innen plädieren für eine verlängerte Praxisphase mit regelmäßigen, aber in größeren zeitlichen Abständen stattfindenden und von VPN organisierten und moderierten ganztägigen Treffen.
- *Newsletter*: Von den Teilnehmer_innen wird eine Art Newsletter angeregt, in dem sowohl auf neue Qualifizierungsmöglichkeiten hingewiesen wird als auch neue Methoden vorgestellt werden könnten.

2.4.3 Die Sicht der Koordinatorin des lokalen Aktionsplans für Demokratie und To- leranz als einem der zentralen Kooperationspartner

Bevor die Zusammenarbeit mit VPN zustande kam, wurden von Seiten der Stadtverwaltung – wie berichtet wird – äußerst unbefriedigende Erfahrungen mit einigen anderen Trägern von Weiterbildungsangeboten gemacht:

„Andere Träger haben an den Defiziten der Leute angesetzt, die sich bereiterklärt haben an diesen Fortbildungen teilzunehmen, und das war ein Problem, weil diese Fortbildungen dann nicht mehr akzeptiert wurden. Wir haben dann nach einer Lösung gesucht und dann VPN gefunden, die einen anderen Ansatz verfolgen.“

An dem *Ansatz von VPN*, der für Weiterbildungsmaßnahmen als besonders gewinnbringend eingestuft wird, wurden zwei Aspekte besonders hervorgehoben:

1. Der *wertschätzende und ressourcenorientierte Umgang* mit den Teilnehmer_innen:
„...ich habe es selten in Fortbildungen erlebt, dass es völlig egal ist, was ich für einen Erfahrungshorizont mitbringe. Ich bin der wertvolle Mensch der dort sitzt. Und so ist das Level in der ganzen Fortbildung. Der Umgang ist ein wertschätzender Umgang, egal, was man für Ressourcen mitbringt. Und das macht was mit den Leuten. Die gehen dann auch anders miteinander um. Da schaut dann der Lehrer nicht mehr runter auf den Sozialarbeiter, sondern die arbeiten dann auf Augenhöhe miteinander.“ Damit einhergehend beinhalten die wertschätzenden, auf einer kollegialen Ebene stattfindenden Feedbacks der Dozenten an die Teilnehmer_innen das Potenzial, dass „...sich die Fachkräfte einmal selbst reflektieren können und sehen, wie sie auf andere Menschen wirken.“
2. Der *dialogorientierte Ansatz*, den VPN im Umgang mit der Klientel verfolgt: Wichtig war der „...dialogischen Ansatz, der keine Eltern ausgrenzt, denn in Bereichen wie Kitas usw. muss man mit den Eltern irgendwie klarkommen.“

Neben diesen Punkten war für die Entscheidung für eine Kooperation mit VPN deren reichhaltiger Erfahrungsschatz in der *direkten Arbeit mit der Klientel* ausschlaggebend.

Die *Erwartung*, die von Seiten der Stadt als Kooperationspartner an die von VPN ausgerichtete Weiterbildung formuliert wurde, lässt sich im Kern mit der *Vermittlung von Handlungssicherheit im praktischen Umgang mit erwachsener rechtsextremer Klientel in Elternrollen* umreißen. Aus dieser zentralen Erwartung wurden zwei Ziele abgeleitet, die folgendermaßen expliziert werden können:

- Die Teilnehmer_innen sollen in ihrer *professionellen Haltung* gefestigt und damit einhergehend in der *Klärung ihres selbst wahrgenommenen Arbeitsauftrags* unterstützt werden, damit die Fachkräfte „...wenn Probleme mit den Eltern auftauchen, [...] das dann auch aushalten können ohne dabei kaputt zu gehen. Und, dass sie nicht zerrieben werden zwischen ihren eigenen Ansprüchen und den Ansprüchen der Eltern.“
- Die Teilnehmer_innen sollten *Werkzeuge*, im Sinne von methodischen Vorgehensweisen und Handlungs- und Gesprächsführungsstrategien vermittelt bekommen, die stringent auf ihre individuellen und institutionellen Bedarfe ausgerichtet sind und an ihre unterschiedlichen Erfahrungshorizonte anknüpfen.

Gemäß den Rückmeldungen einiger Teilnehmer_innen sowie der Feedbacks einiger Leitungspersonen aus den Einrichtungen an den Kooperationspartner wurden diese *Erwartungen erfüllt*.

Neben der Erfüllung dieser Erwartungen konnten aus der Außenperspektive noch *weitere Wirkungen* beobachtet werden, die direkt oder indirekt der Mentor_innenqualifizierung respektive der Kooperation mit VPN zugeschrieben werden:

- In einigen Einrichtungen hat eine *Sensibilisierung für die Thematik* stattgefunden, die vor allem aufgrund zweier Effekte identifiziert wird: Erstens sind Teilnehmer_innen der Qualifizierung in eine „Expertenrolle hineingerutscht“, indem sie in den Einrichtungen inzwischen dazu angehalten werden, im Rahmen von Qualitätszirkeln Kolleg_innen zu schulen. Zweitens werden Fachkräfte trotz der Dauer der Weiterbildung von den Einrichtungsleitungen anscheinend immer mehr dazu ermutigt, an der Mentor_innenqualifizierung teilzunehmen. Die Sensibilisierung für die Thematik, aber auch die positive Wahrnehmung der Mentor_innenqualifizierung in den Einrichtun-

gen, können auch darin abgelesen werden, dass das erneute Angebot der Weiterbildung eine große Resonanz findet: „Der nächste Durchlauf der Fortbildung war vier Tage im Verteiler und schon war sie voll. Die ist total überzeichnet, wir suchen neue Räume um überhaupt die Leute unterzubringen und die Platzanzahl wenigstens auf 20 Teilnehmer zu erhöhen. Das ist der Wahnsinn. [...] Und das spricht für sich.“

- Es hat eine *Vernetzung* sowohl zwischen den Teilnehmer_innen der Mentor_innenqualifizierung als auch zwischen unterschiedlichen Einrichtungen stattgefunden, die sich nicht nur positiv auf die Arbeit mit der Klientel, sondern auch auf die Bearbeitung anderer Fallkonstellationen auswirken kann.

Bilanzierend wird die inzwischen mehrjährige Zusammenarbeit mit VPN als äußerst ertragreich beschrieben: „Da hat sich Gutes zusammengefunden“.

2.4.4 Zwischenfazit

In der Bilanz hat die Mentor_innenqualifizierung eine Ergebnisqualität hergestellt, die den von den Teilnehmer_innen und von den Kooperationspartnern an die Weiterbildung gestellten und von den Dozierenden selbst vertretenen Zielen, Ansprüchen und Erwartungen in hohem Maße entspricht.

Das *Leitziel* der Mentor_innenqualifizierung konnte beim Großteil der Teilnehmer_innen in unterschiedlichen Schattierungen und Ausprägungen umgesetzt werden. Dies kann anhand der Wirkungsziele, die zur Erfüllung dieses Leitziels relevant waren, skizziert werden:

- *Sensibilisierung der Fachkräfte für die Thematik*: Obwohl sich die Fachkräfte mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und Tiefe meist schon mit der Thematik auseinandergesetzt hatten, konnte sowohl eine Ausdifferenzierung vorhandener als auch ein Zugewinn neuer Wissensbestände und hierdurch eine (z.T. weitere) Sensibilisierung für die Thematik erreicht werden.
- *Reflektion der eigenen Haltung*: Erstens scheint sich die Haltung einiger Teilnehmer_innen gegenüber der Klientel im Sinne eines positiv-optimistischen, die Fähigkeit zur Weiterentwicklung beinhaltenden Menschenbildes verändert zu haben. Zweitens konnten einige Fachkräfte eine wertschätzend-ressourcenorientierte Grundhaltung

adaptieren. Drittens konnten von den Dozierenden, aber auch in den Diskussionen der Teilnehmer_innen untereinander, Impulse zur Reflektion eigener Einstellungen lanciert werden, die das Potenzial beinhalteten, diese selbstkritisch als ‚problematisch‘ zu erkennen und zu reflektieren. U.a. diese Punkte können als Basis für einen erfolgversprechenden professionellen Umgang mit der Klientel gesehen werden.

- *Auftragsklärung*: Durch Anregungen zur Selbstreflektion sowie konkret anhand von Praxisfällen, die von der Teilnehmer_innen selbst eingebracht wurden, konnte eine Klärung des eigenen Arbeitsauftrags vorgenommen werden. Diese Auftragsklärung konnte für viele Teilnehmer_innen sowohl einen entlastenden Effekt als auch eine sicherere professionelle Orientierung (u.a. bzgl. gesetzlicher Rahmungen und Zielsetzungen des Arbeitsauftrags) bewirken.
- *Vermittlung praktischer ‚Skills‘*: Während ein sicherer Umgang mit unterschiedlichen Gesprächstechniken vor allem durch die aktive Teilnahme an Rollenspielen erreicht werden konnte, wurde die Vermittlung anderer Methodiken passgenau auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmer_innen abgestimmt. Durch diese praktischen Anknüpfungspunkte konnte ein hoher Theorie-Praxis-Transfer initiiert werden.

Die Frage, inwieweit den Fachkräften der Transfer der Inhalte in die alltägliche Arbeitspraxis gelingt, kann aufgrund der finanziellen Rahmung des Evaluationsprojekts und des daraus resultierenden eingeschränkten Erhebungsdesigns, das auf Nachbefragungen nach etwa 12 Monaten oder darüber hinaus verzichten musste, nicht beantwortet werden. Gleichwohl ergeben sich aus einer extrapolierten Einschätzung, die auf der Multiperspektivik des Evaluationsdesigns aufruht, zumindest Hinweise darauf, dass dieser Transfer bei den Fachkräften durchaus gelingen kann.

Neben der durchweg *hohen Zufriedenheit* der Teilnehmer_innen und der Kooperationspartner mit der Arbeit von VPN können noch *weitere Wirkungen* festgestellt werden, die direkt oder indirekt der Mentor_innenqualifizierung zugeschrieben werden können:

- Es fand u.a. eine *Vernetzung* zwischen den Teilnehmer_innen sowie zwischen den Teilnehmer_innen und den lokalen Kooperationspartnern statt.

- In einigen Einrichtungen konnte eine *Sensibilisierung für die Thematik* festgestellt werden.
- Einigen Teilnehmer_innen gelang anscheinend der Transfer einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Grundhaltung in die Praxis so gut, dass auch die *Arbeitsatmosphäre* in den jeweiligen Einrichtungen verbessert werden konnte.
- Darüber hinaus scheint dieser Transfer teilweise auch dahingehend zu gelingen, dass sich die Möglichkeit eröffnet, zentrale Inhalte der Weiterbildung Eingang in die *konzeptionelle Rahmung von Einrichtungen* finden zu lassen.

3 Weiterentwicklung des Projekts während des Evaluationsprozesses

Aufgrund einer Bedarfsabklärung, die vor allem die Perspektiven der Teilnehmer_innen und der Kooperationspartner integriert und so die in der Konzeptionierung der Mentor_innenqualifizierung strukturell angelegte Fortschreibung des Projekts stringent umsetzt, wurde schon während des Qualifizierungsprozesses eine *Weiterentwicklung des Projekts* vorgenommen, die nachfolgende Eckpunkte besitzt:

- *Anpassung der Zielgruppe*: Obwohl die Dozenten daran festhalten, dass die Teilnehmer_innen der Mentor_innenqualifizierung auch in Zukunft vornehmlich einen direkten Umgang mit der Klientel aufweisen sowie aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe kommen sollten, werden diese (Zugangs-)Kriterien in Zukunft vor allem aufgrund zweier Überlegungen flexibler gehandhabt: Erstens erscheint ein direkter Umgang mit der Klientel nicht unabdingbar zu sein, weil sich ein direkter Kontakt mit der Klientel für Teilnahmeinteressierte auch noch in Zukunft ergeben kann. Zweitens zeigt die Erfahrung aus der Mentor_innenqualifizierung, dass sich die Rechtsextremismus- bzw. Rechtspopulismus-Problematik auch in anderen Feldern Sozialer Arbeit als virulent erweist und sich daraus ein erheblicher Bedarf auch außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ableiten lässt : „... wir haben gesagt, dass wir auch an die Leute einen Platz vergeben, bei denen wir denken: Das ist ein Arbeitsfeld, z.B. die Berufsausbildung [...], wo es dann Sinn macht, Fachkräfte zu stärken, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen und das als Multiplikator in die Teams rein zu bringen.“ (Aussage eines Dozenten)

- *Anpassung des Curriculums:* Es ist eine thematische Schwerpunktverschiebung angedacht, durch die das Thema „...Rechtsextremismus ein bisschen rausgenommen [wird] und mehr Rechtspopulismus und anschlussfähige Ideologiefragmente in den Fokus gestellt [werden], wobei der Rechtsextremismus noch mitläuft“ (Aussage eines Dozenten). Diese Schwerpunktverschiebung resultiert sowohl aus den Rückmeldungen von Teilnehmer_innen als auch aus den Feedbacks der Einrichtungen und der Kooperationspartner: Die Einrichtungen haben „... mehr mit AfD und PEGIDA zu tun als mit Rechtsextremen [...]. Es geht in den Einrichtung also mehr um das Thema: Nehmen wir jetzt Flüchtlinge in unserer Einrichtung auf und wie gehen wir mit den Eltern um, die da absolut dagegen sind? [...] Und die Rückmeldungen von den lokalen Kooperationspartnern waren auch, dass man beim Thema ‚Rechtsextremismus‘ in den Einrichtungen auf taube Ohren stößt. Da gab es schon zig Fortbildungen zu Symbolen und was es da alles gibt, aber die beschäftigt jetzt gerade: Wie gehen wir mit PEGIDA und AfD-Leuten um?“ (Aussage eines Dozenten). Innerhalb dieser thematischen Schwerpunktverschiebung sollen zusätzlich noch Themen wie ‚Menschen auf der Flucht‘ und ‚der Islam‘ aufgenommen werden, zumal diese Themen zentrale Anknüpfungspunkte von rechtspopulistischen Agitationsschablonen darstellen.
- *Anpassung des Untertitels der Mentor_innenqualifizierung:* Der Untertitel der Mentor_innenqualifizierung wird von „Umgang mit vorteilsmotivierten und fremdenfeindlichen Müttern und Vätern“ auf „Im Dialog. Arbeit mit Eltern im Werte-Konflikt“ abgeändert. Diese Veränderung kann nach Meinung der Dozenten erstens die Hürde senken, an der Qualifizierung teilzunehmen. Denn „beim Thema Rechtsextremismus besteht immer die Gefahr, dass Einrichtungen sagen: ‚Das beschäftigt uns ja gar nicht‘ “ (Aussage eines Dozenten). Zweitens sollen durch eine Änderung des Untertitels auch die wahrgenommenen Bedarfsverschiebungen innerhalb der Einrichtungen abgebildet werden: „Wir haben versucht, genauer zu erfassen, was die Einrichtungen beschäftigt, [...] dieser Titel ist dem am nächsten gekommen.“ (Aussage eines Dozenten)
- *Erhöhung der Teilnehmer_innenzahlen:* Um die erhöhte Nachfrage nach der Mentor_innenqualifizierung bedienen zu können, wird die Anzahl der Teilnehmer_innen von max. 16 auf max. 20 erhöht.

- *Ausweitung der Angebotspalette:* Als Reaktion auf die größer werdende Nachfrage, werden zusätzlich zu der Mentor_innenqualifizierung *zweitägige Workshops* zu unterschiedlichen Themengebieten (u.a. zu Rechtspopulismus und Islamismus) angeboten. Diese Ausweitung des Angebots hat dabei sowohl den Vorteil, eine größere Anzahl von Fachkräften zu erreichen sowie flexibel und kurzfristig auf Bedarfe reagieren zu können als auch als eine Art niedrigschwelliger Einstieg für eine anschließende oder spätere Teilnahme an der Mentor_innenqualifizierung fungieren zu können. Da das Projekt trotz dieser Angebotsausweitung nur eine geringe finanzielle und personelle Aufstockung erfährt, soll dieser Mehraufwand durch eine Veränderung der Personalstruktur abgedeckt werden: Zwar bleibt das Stundenkontingent der hauptamtlichen Dozenten gleich, durch eine Umverteilung kann aber ein weiterer Dozent in das Team aufgenommen werden. Hierdurch kann eine Flexibilisierung der Personalstruktur erreicht werden, die es ermöglicht, grundsätzlich zwei Dozenten die Durchführung der Mentor_innenqualifizierung und zwei Dozenten die Veranstaltung der Workshops federführend übernehmen zu lassen, wobei ein relativ flexibler Austausch der Dozenten angedacht ist, um auf die individuellen Bedarfslagen der Teilnehmer_innen eingehen zu können. Die ‚Ausdünnung‘ der Personaldichte bei den Hauptamtlichen wird vor allem durch eine Ausweitung der Zahl von Honorarkräften zu kompensieren versucht, die zu unterschiedlichen Themengebieten eingeladen werden.

4 Zentrale Handlungsempfehlungen

- *Anpassung der Zielgruppe:* Aufgrund der Zusammensetzung der Teilnehmer_innen der Weiterbildung sowie der Rückmeldungen der Stakeholder kann auch außerhalb des Arbeitsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe die gesellschaftliche und fachliche Bedeutung der Problematik von Rechtsextremismus und Rechtspopulismus bzw. damit in Verbindung stehender pauschalisierender Ablehnungskonstruktionen, etwa gegenüber Muslimen und Geflüchteten und somit ein erhöhter Bedarf an Weiterqualifizierungsangeboten für Fachkräfte festgestellt werden. Aus diesem Grund erscheint eine Anpassung der Zielgruppe auf Fachkräfte aus anderen Feldern Sozialer Arbeit angezeigt. Dieser Umstand wurde von den Dozenten reflektiert und mündete bereits in eine ‚Öffnung‘ der Mentor_innenqualifizierung, die dementsprechend als folgerichtig eingeschätzt werden kann.

- *Operationalisierung des Leitziels:* Eine Operationalisierung, in der Wirkungs- und Handlungsziele sowie ‚messbare‘ Indikatoren zur Umsetzung dieser (Leit-)Zielsetzung stringent aufeinander bezogen werden, ist zwar vorhanden, diese bleibt aber bislang eher implizit. Sie bedarf einer Explikation und Verfeinerung, um Qualitätsstandards zu optimieren und ggf. auch erste Ansätze zur Ausarbeitung von Instrumenten zur Selbstevaluation zu entwickeln.
- *Anpassung des Curriculums:* Vor dem Hintergrund der multiperspektivischen Bedarfsabklärung, die bereits durchgeführt wurde, erscheint die thematische Erweiterung auf ‚Rechtspopulismus‘ und andere pauschalisierende und damit demokratiegefährdende politisch-soziale Ablehnungskonstruktionen (vgl. zu diesem Begriff und einschlägigen Befunden auch Möller u.a. 2016) nachvollziehbar. Verbesserungspotenzial in Bezug auf einen gelingenden Theorie-Praxis-Transfer kann dabei eine Verknüpfung der theoretischen Inputs zum Phänomen mit regionalen Bezügen bereithalten, da hierdurch den Fachkräften nochmals spezifisches, auf ihre individuellen Bedarfe abgestimmtes Wissen an die Hand gegeben werden kann.
- *Transparenz schaffen:* Um die Hürde zur Inanspruchnahme eines Coachings in der Praxisphase zu senken, sollten die Rahmenbedingungen und organisatorischen Modalitäten der flankierenden Angebote von VPN vorab besser kommuniziert werden. Dies kann sowohl verbal innerhalb der Mentor_innenqualifizierung als auch durch eine dokumentarische Skizzierung mittels eines ‚Papers‘, am besten aber in Kombination von beidem gelingen.
- *Nachtreffen zur Praxisphase:* Anstelle von mehreren Nachtreffen mit kurzer Dauer, könnte am Ende der Praxisphase ein Nachtreffen installiert werden, das mindestens einen Arbeitstag umfasst. Die Ausweitung der zeitlichen Rahmung kann wichtig sein, weil die Teilnehmer_innen dann mehr Raum haben, um bislang gemachte Erfahrungen respektive initiierte Praxisprojekte vorstellen und auf best-practice-Potenziale und ‚Fallstricke‘ hin reflektieren zu können.
- *Ausweitung der Angebotspalette:* Aufgrund des wahrgenommenen Bedarfs an Weiterbildungsangeboten, der auch nach den außerhalb dieses Evaluationszusammenhangs gemachten Erfahrungen der Evaluatoren unterstrichen werden kann, wird die Auswei-

tung und Ausdifferenzierung der Angebotspalette grundsätzlich als konsequent angesehen. Als problematisch erscheint aber, dass trotz einer Erhöhung der Teilnehmer_innenzahlen sowie einer Ausdifferenzierung des Weiterbildungsangebots in Gestalt von zweitägigen Workshops kein Ausbau des Stellenumfangs der hauptamtlichen Dozenten angedacht ist. Faktisch wirkt sich dies als Absenkung der Personaldichte aus. Durch sie wird ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Weiterbildung, die enge Begleitung der Teilnehmenden, zur Disposition gestellt. Eine mögliche Lösung dieser Problematik könnte in der Akquise weiterer finanzieller Mittel, u.a. durch Nutzung regionaler oder überregionaler Fördertöpfe, liegen. Zu begrüßen ist hingegen, dass an der Dauer der Mentor_innenqualifizierung keine Veränderung vorgenommen wird, da gerade deren modularer Aufbau in erheblichem Maß zur festgestellten Qualität beitragen kann.

- *Installation einer regionalen Praxisbegleitung:* Es ist die Installation einer lokalen bzw. regionalen Praxisbegleitung anzuraten, die beispielsweise von einem Kooperationspartner vor Ort übernommen wird und u.a. Aufgaben wie die Koordination und Organisation lokaler Qualitätszirkel übernehmen oder Hilfestellung bei der konzeptionellen Integration wichtiger Implikationen aus der Weiterbildung bieten kann. Eine solche Praxisbegleitung hat vor allem den Vorteil, dass erste Impulse der lokalen Vernetzung Verstärkung finden und die Teilnehmer_innen der Qualifizierung auch über die Projektlaufdauer von ‚KOMMENT‘ hinaus bei der Umsetzung von Verhaltensstrategien im praktischen Umgang mit der Klientel begleitet werden können.

5 Fazit und Ausblick

Die Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisanalyse der Mentor_innen-Qualifizierung ‚KOMMENT‘, die auf Grundlage der Auswertung von schriftlichen Materialien, teilnehmenden Beobachtungen samt ero-epischer Gespräche mit Teilnehmenden, Interviews mit den Dozierenden und mit einem Kooperationspartner durchgeführt wurde, ergibt insgesamt bilanzierend:

1. Die an aktuellen fachlichen Standards orientierte Grundüberlegung des *Konzepts* der Qualifizierung ‚KOMMENT‘, die Teilnehmer_innen als Expert_innen ihrer Arbeitskontexte und der darin verorteten Herausforderungen bezüglich des Abbaus un- und

antidemokratischer Haltungen, wie sie rechtsextreme Haltungen darstellen, ernst zu nehmen, hat sich nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch als richtig erwiesen. Das Wissen der Fachkräfte, ihre Haltungen und Kompetenzen aufzugreifen, um es in den Qualifizierungsprozess einbringen zu können, war ein wichtiger Ausgangspunkt für die Entwicklung von Beratungsinterventionen, die als passgenau wahrgenommen werden können. Wie sich gezeigt hat, führte der so initiierte, an vorhandene Bestände anknüpfende und von Anfang an partizipativ angelegte Wissens- und Erfahrungsaustausch zu einer fruchtbaren Arbeitsatmosphäre, die eine gute Grundlage für ein hohes Transferpotenzial des Gelernten in professionelle Handlungspraxen bildet.

Die Programmziele, den Fachkräften sowohl Handlungssicherheit für die praktische Arbeit zu vermitteln als auch die Teilnehmer_innen bei der Implementierung spezifischer Angebote unterstützend zu begleiten, stimmen mit den Anforderungen, die aus fachlicher Sicht an Ertrag versprechende Fort- und Weiterbildungen gestellt werden können, überein und entsprachen auch im konkreten Fall den Erwartungen der Teilnehmendengruppe.

Die Inhalte und der modulare Aufbau der Qualifikation mit anschließender supervidiertes Praxisphase trug diesen Zielen erkennbar Rechnung. Selbiges gilt für die eingesetzten methodischen Instrumentarien, auf die im Folgenden unter dem Gesichtspunkt der Prozessqualität (Pkt. 3.) eingegangen wird.

2. Die tragenden *Strukturaspekte* des Qualifizierungsprogramms ‚KOMMENT‘ haben sich als zielführend erwiesen. Die mit drei eingesetzten Dozierenden vergleichsweise hohe Personaldichte ermöglichte, die Teilnehmer_innen durch alle Module eng begleiten zu können. Die Struktur der Teamzusammensetzung aus Dozenten mit unterschiedlichen Ausbildungen, breiten Vorerfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern, methodischen und lebenspraktischen ‚Skills‘, Lebenserfahrungen und Netzwerkkontakten eröffnete den Teilnehmer_innen die von ihnen stark wertgeschätzte Chance, an einer großen Bandbreite von Erfahrungs- und Wissensbeständen partizipieren sowie Informationen authentisch und gleichsam ‚aus erster Hand‘ beziehen zu können.

Die daneben eröffneten Möglichkeiten der regionalen und überregionalen Vernetzung (mit anderen Teilnehmer_innen, aber auch mit Kooperationspartner_innen des Violence Prevention Networks) konnten (und können zukünftig) als hilfreiche Anregungschancen, Austauschoptionen und Handlungsabsicherungen dienen und wurden bzw. werden auch von den Teilnehmer_innen so wahrgenommen.

3. Die Qualität der untersuchten *Prozesse* befördert die *Zielerreichung* deutlich. Dabei scheint der professionelle Habitus der Dozenten eine erhebliche Rolle zu spielen:
- Zum Ersten pflegen die Dozenten mit den Teilnehmer_innen einen äußerst wertschätzenden Umgang. Dieser Umgang ist in der Lage, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen, die anregende Diskussionen und Fallbesprechungen positiv beeinflusst bzw. teilweise überhaupt erst ermöglicht.
- Zum Zweiten gehen die Dozenten bei der Beantwortung von Fragen sowie bei der Exploration von Bearbeitungsstrategien im Hinblick auf eingebrachte Praxisfälle nicht aufklärerisch-belehrend, sondern eher in mütterlicher Manier vor. Das heißt es wird eine Gesprächsführungstechnik angewandt, in der den Teilnehmenden durch geschicktes Fragen in selbst aufdeckender Weise zu Erkenntnissen verholfen wird.
- Zum Dritten werden den Teilnehmer_innen durchweg in fachlich angemessener Weise wertschätzende Rückmeldungen gegeben, die das Potenzial entfalten können, als motivierende Impulse zu fungieren.
- Zum Vierten bringen die Dozenten auch persönliche Überlegungen, Ideen und Erfahrungen sowie ein passend eingesetztes Maß an Humor mit ein. Diese Vorgehensweise bewirkt offenkundig, dass die Dozenten besonders authentisch erscheinen und der Umgang mit ihnen als unhierarchisch und angenehm wahrgenommen wird.
- Zum Fünften kann das hohe Engagement und das persönliche Interesse der Dozenten an den Interessen und Bedarfen der Teilnehmer_innen auch daran abgelesen werden, dass eingebrachte Praxisfälle auch jenseits der Programmstruktur i.e.S. selbst noch in den Pausen diskutiert und mögliche Lösungsstrategien bzw. Möglichkeiten des individuellen ‚Supports‘ der jeweiligen Fachkraft durch VPN gemeinschaftlich ausgelotet und entwickelt werden.

Die didaktisch-methodische Ausgestaltung der Qualifizierung kann als weiterer wichtiger Aspekt der Prozessqualität genannt werden. Die Grundüberlegung des Qualifizierungskonzepts, die Fachkräfte als Expert_innen ihrer Arbeitspraxen und der damit einhergehenden Herausforderungen anzusprechen, wird im Verlauf der Weiterbildung konsequent umgesetzt: Vorgehensweisen wie ‚Blitzlichter‘ zu Beginn eines Tages, tägliche Abschlussfeedbacks oder die bedarfsgerechte Nutzung der Möglichkeit, die Gruppe zu splitten, um den teilweise unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer_innen in Kleingruppen Rechnung tragen zu können, tragen zu einer strikt an Teilnehmer_inneninteressen ausgerichteten Programmstruktur bei. Besonders

stark gilt dies auch für die eröffnete Möglichkeit, ja Aufforderung an die Teilnehmer_innen, Fälle bzw. Situationen aus der eigenen Arbeitspraxis einzubringen, um diese in der Gruppe zu diskutieren und dazu unter Nutzung der vermittelten theoretischen Inputs und der kennengelernten Methoden Lösungsansätze entwickeln zu können.

Neben einem abwechslungsreichen und sinnvollen Einsatz unterschiedlicher Medien liegt ein didaktischer Schwerpunkt der Qualifizierung auf der Durchführung von Rollenspielen. Die Methode des Rollenspiels kann dabei vornehmlich aus zwei Gründen als wichtiger didaktischer Baustein gesehen werden:

Zum Ersten können die Teilnehmenden im Rahmen eines ‚sicheren‘ Settings die erlernten Gesprächsführungstechniken in einer Art ‚simulierter Realität‘ zur praktischen Anwendung bringen.

Zum Zweiten eröffnet sich den Teilnehmer_innen in den Rollenspielen die Chance, die vermittelten Gesprächsführungsstrategien nicht nur ‚anwenden‘ zu können, sondern diese auch zu modifizieren und somit einen individuellen bzw. fall- und situationsspezifischen Interaktionsstil zu entwickeln.

4. Der Qualifizierung ‚KOMMENT‘ kann insgesamt eine bemerkenswert gute Ergebnisqualität attestiert werden, auch wenn über die Nachhaltigkeit der erzielten Resultate wegen des begrenzten Evaluationszeitraums keine Aussage zu treffen ist. Sie begründet sich damit, dass die konzeptionell anvisierten Wirkungsziele wie auch die dazu passenden Erwartungen der Teilnehmenden in großem Maße erfüllt, teilweise sogar Erwartungen von Teilnehmenden in positiver Weise übertroffen wurden. Hervorzuheben ist insbesondere, dass offensichtlich beim Großteil der Teilnehmenden deutliche Zugewinne professioneller Handlungssicherheit registriert werden konnten, mindestens aber eine gründlichere Reflektion eigener Haltungen und eine Sensibilisierung für die Thematik ‚Rechtsextremismus‘ ebenso wie für die hohe Bedeutung eines ressourcenorientierten Umgangs damit erzielt wurde. Neben weiteren direkten Effekten wie der Aneignung dafür voraussetzender wertschätzender Grundhaltungen gegenüber der Klientel, Verbesserungen der Klärung des themenbezogenen professionellen Auftrags, Eröffnung von neuen Handlungsspielräumen und -absicherungen durch Möglichkeiten lokaler und regionaler Vernetzung und dem Erwerb praktischer Skills, vor allem solchen der Gesprächsführung mit schwieriger Klientel, können auch indirekte Resultate in Hinsicht auf die Einrichtungen, in denen die Teilnehmer_innen beschäf-

tigt sind, identifiziert werden: Auch hier hat eine (erweiterte) Sensibilisierung für die Thematik und für die Notwendigkeit ihrer pädagogischen bzw. sozialarbeiterischen Bearbeitung stattgefunden.

Aufgrund dieser positiven Gesamteinschätzung ist es erfreulich, dass geplant ist, die Qualifizierung weiterzuführen und daneben auch die o.e. neuen Formate zu erproben.

Soweit eine Implementierung von ‚KOMMENT‘ in anderen Regionen erfolgen soll, wird man Verhinderungsbestrebungen von Seiten rechtsextremer und rechtspopulistischer Kreise antizipieren, (nicht nur) deshalb starke Kooperationspartner und Schlüsselpersonen (am besten innerhalb von Stadt- und Kreisverwaltungen) im jeweiligen Sozialraum gewinnen und einen ‚langen Atem‘ aufbringen müssen. Diese Herausforderungen zu bewältigen, erfordert für die damit verbundenen Aufgaben angemessene personelle Ressourcen und finanzielle Absicherungen.

Dabei erscheint es sinnvoll, in Zukunft gerade die o.e. neuen Formate – und diese speziell auch in neuen Sozialräumen – evaluatorisch zu begleiten, um detaillierte Erkenntnisse über die jeweiligen Stärken und Schwächen dieser Angebote – im Vergleich unterschiedlicher sozialräumlicher Bedingungen und auch im Vergleich mit der ausgedehnteren Modularstruktur der nunmehr evaluierten Qualifizierung – gewinnen zu können.

Literaturverzeichnis

- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2013): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 10. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prenzel, Annedore (Hrsg.) (2010): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 3., vollständig überarbeitete Aufl. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Girtler, Roland (2001): Methoden der Feldforschung. 4., völlig neu bearbeitete Aufl. Wien, Köln, Weimar: Böhlau Verlag.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (Hrsg.) (1994): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Merchel, Joachim (2010): Evaluation in der Sozialen Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag GmbH & Co KG.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2010): Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 3., vollständig überarbeitete Aufl. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 457-471.
- Möller, Kurt/Küpper, Beate/Buchheit, Frank/Neuscheler, Florian (2015): Evaluation des Aussteigerprogramms für Rechtsextremisten des Landes Nordrhein-Westfalen (APR NRW). Abschlussbericht. Esslingen 2015 (Mscr.). Verfügbar unter:
http://www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Verfassungsschutz/Dokumente/Evaluationsbericht_APR_NRW.pdf
- Möller, Kurt/ Grote, Janne/ Nolde, Kai/Schuhmacher, Nils (2016): „Die kann ich nicht ab!“ Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-)Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: VS.
- Moser, Heinz (2003): Instrumentenkoffer für die Praxisforschung. Zürich: Verlag Pestalozzianum an der Pädagogischen Hochschule.
- Palloks, Kerstin/Steil, Armin (2015): Bericht der Evaluation/wissenschaftlichen Begleitung des Modell-Projekts „Verantwortung übernehmen – Eltern stärken. Arbeit mit rechtsextrem orientierten Eltern“ (Rexel) von Violence Prevention Network, gefördert durch das BMFSFJ und die Bundeszentrale für politische Bildung. Verfügbar unter: <http://www.violence-prevention-network.de/de/publikationen/evaluationsberichte> [letzter Aufruf 03.05.2016].

Evaluation des Programms
„ ,KOMMENT‘ MentorInnen-Qualifizierung zum Umgang mit vorurteilsmotivierten und fremden-
feindlichen Müttern und Vätern“ in Sachsen

Spiegel, Hiltrud von (2004): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München und Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Steinke, Ines (2013): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 10. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319-331.