

**Ergebnisse der Wirkungsevaluation im  
Projekt Erziehung zu Demokratie und Toleranz**  
am Centrum für angewandte Politikforschung München  
www.cap.uni-muenchen.de  
Dezember 2002

Im Zentrum des Projektes „Erziehung zu Demokratie und Toleranz“ stand in den letzten 15 Monaten die Untersuchung der drei Toleranz- und Demokratie-Trainingsprogramme im Hinblick auf ihre Wirkung auf Einstellungen und Verhalten auf das Individuum. Die zentralen Ergebnisse der Evaluationsberichte zu Akzeptanz und Praxisbezug der Programminhalte sowie insbesondere deren Wirkung auf Einstellungen und Verhalten werden im Folgenden zusammengefasst.

**A. Evaluation von „Achtung (+) Toleranz“**

*(PD Dr. Werner Schneider, Dr. Andreas Hirsland, Institut für Soziologie der Universität München)*

**1. Zentrale Elemente der Evaluation**

- Quantitative Auswertung von 70 Fragebögen ehemaliger Seminarteilnehmer
- Qualitative Fallanalyse eines Seminars (11 Teilnehmer) mit Interviews, Gruppendiskussionen und Videoaufzeichnung

**2. Ergebnisse der Evaluation**

„Die Evaluation von Achtung (+) Toleranz zeigt..., dass das Programm in der Gesamtschau ... gemäß seiner konzeptionellen Intentionen wirkt.“
--

**2.1 Akzeptanz und Praxisbezug**

Das Programm erhielt *hohe Zustimmungswerte*: 79 % derjenigen, die die Ausbildung durchlaufen haben, würden nochmals teilnehmen, 83 % würden das Programm weiter empfehlen. 83 % benannten entscheidende persönliche „Schlüsselerlebnisse“ im Verlauf der Seminare: „Die eindrucksvollsten Wirkungen entfalten sich dann, wenn eine Person ein AHA-Erlebnis gehabt hat und die neu gewonnene Einsicht in ihrem Alltagsleben in die Tat umsetzt.“

Die Teilnehmer bestätigen, dass sich die im Seminar vermittelten Inhalte und Kompetenzen in ihrem Alltag umsetzen lassen: 74% nennen den Beruf als Einsatzfeld, 52% die Familie und den Freundeskreis und 48 % öffentliche Konfliktsituationen. Es „wird von einer hohen Bereitschaft berichtet, das Achtung (+) Toleranz-Konzept im beruflichen und privaten Alltag anzuwenden sowie sich verstärkt mit gesellschaftlichen Problemfeldern wie Diskriminierung zu befassen und sich hierzu zu engagieren“. 74% der Teilnehmer erhielten „wichtige Denkanstöße“.

**2.2 Wissens- und Kompetenzvermittlung: Lernerfolg und Nachhaltigkeit**

Die Inhalte der Seminare werden nachhaltig erinnert. Das Toleranzkonzept, das den Kern der didaktischen Konzeption des Programms ausmacht, wird als hilfreiches Instrument für die alltägliche Konfliktbewältigung benannt. Ein wichtiges Element des Programms ist die Vermittlung der Fähigkeit, Modelle konstruktiver und demokratischer Konfliktregelung anzuwenden. Daraufhin befragt, nennen 60 % der Teilnehmenden aller Seminare das Erleben von Konflikten im Lernprozess der Seminare als „konstruktive Hilfe“. Konflikte werden somit als Chance für Lernen und Weiterentwicklung wahrgenommen.

### **2.3 Transfer: Einstellungs- und Verhaltensänderungen**

Aus der Datenanalyse ergeben sich *vier zentrale Dimensionen der Wirkung* von Achtung (+) Toleranz:

1. im Sinne der Selbstreflexion und der Hinterfragung eigener Wertvorstellungen und Verhaltensmuster,
2. im Sinne einer stärkeren Reflexion der eigenen Wirkung auf andere,
3. im Sinne eines empathischeren und flexibleren Umgangs mit Konfliktsituationen und einer Erweiterung des Handlungsrepertoires sowie
4. im Sinne der Hinterfragung der jeweiligen Rahmenbedingungen und geltenden Interaktionsregeln im Hinblick auf tolerantes Verhalten

Die Anwendung des Toleranzkonzeptes führt bei Teilnehmern einerseits zu behutsameren und überlegteren Konfliktlösungsversuchen, andererseits zur Selbstdisziplinierung aufkochender Emotionen. In Einzelfällen kann es jedoch vorkommen, dass das Instrument als Rezept zur Sanktionierung des Verhaltens anderer missverstanden und zweckentfremdet wird.

*Zusammenfassend ist festzustellen:* Wirkungen des Programms auf Einstellungen und Verhalten der Teilnehmer lassen sich nachweisen. Die Wirkung von Achtung (+) Toleranz auf einzelne ist jedoch nicht standardisierbar. Vielmehr werden Konfliktverhalten und Konfliktlösungskompetenzen der Teilnehmer je unterschiedlich gefördert.

## **B. Evaluation von „Eine Welt der Vielfalt“**

*(Dr. Wolfgang Beywl, Dipl. Päd. Bettina Henze, UNIVATION e.V. - Institut für Evaluation und wissenschaftliche Weiterbildung, Köln)*

### **1. Zentrale Elemente der Evaluation**

- quantitative und qualitative Auswertung von Interviews mit 39 Lehrern und 10 Länderkoordinatoren des Programms zu erwarteten und beobachteten Wirkungen
- Fallstudien in zwei ausgewählten Schulen (zwei 10. Klassen des Roanet Gymnasiums in Beskow, Brandenburg, sowie eine Abschlussklasse der Fachschule für Sozialpädagogik in Osterholz-Scharmbeck, Niedersachsen), die die Akzeptanz des Programms und seine Wirkung bei Schülern untersuchen.
- Begleitung durch eine Steuerungsgruppe aus Vertretern aller Beteiligengruppen

## **2. Ergebnisse der Evaluation**

„Ein veränderter Umgang miteinander, ein aufmerksam werden, eine Sensibilisierung für Thematiken der Toleranzerziehung – zu allen Punkten zeigt die Evaluation klar, dass Wirkungen bei den Schüler/-innen zu verzeichnen sind.“

### **2.1 Akzeptanz und Praxisbezug**

Die Evaluation zeigt, dass das Programm schwerpunktmäßig in den Klassen 7 – 10 eingesetzt und von den Schülern sehr gut akzeptiert wird. Die aggregierte Akzeptanz des Lehr- und Arbeitsmaterials des Programms liegt bei 75 % der Befragten. Der überwiegende Teil findet das Thema sehr wichtig und wünscht sich dessen Behandlung im Rahmen des Unterrichts. 22 der 39 befragten Lehrer setzten das Material regelmäßig im Unterricht ein, 18 nutzen das Programm insbesondere in Konfliktsituationen (Mehrfachnennungen).

### **2.2 Wissens- und Kompetenzvermittlung: Lernerfolg und Nachhaltigkeit**

Als zentrales vermitteltes Element nennen die Befragten die Aufklärung über Vorurteile und deren Entstehung. Über 2 / 3 der Schülerinnen benennen ein besseres Wissen über Vorurteile und deren Auswirkungen. Insbesondere der Aspekt Entstehung von Vorurteilen wird von den Schülern und Schülerinnen als wichtige Lernerfahrung betrachtet. Lehrer beobachten außerdem eine erhöhte Motivation und Neugierde der Schüler.

Die Mehrheit der Lehrer, die mit dem Programm arbeiten, sind davon überzeugt, dass das Programm eher langfristig bei den Schüler etwas auslöst, als kurzfristige Effekte werden das intensive Nachdenken genannt.

### **2.3 Transfer: Einstellungs- und Verhaltensänderungen**

Wichtiger Wirkungsbereich des Programms ist die Selbstreflexion und Sensibilisierung in Bezug auf das Thema Toleranz. Alle befragten Schüler haben eine positive Weiterentwicklung ihrer eigenen Persönlichkeit durch das Programm erfahren und sind dazu angeregt worden, über ihre eigenen Einstellungen, Urteile und Werte nachzudenken. Diese gestärkte Auseinandersetzung mit der eigenen Person dient als Ausgangsbasis für den toleranten und fairen Umgang mit anderen.

Das Programm leistet außerdem einen wichtigen Beitrag im Bereich des Konfliktverhaltens. Die große Mehrheit der Schüler (83 %) fühlt sich durch die Arbeit mit dem Programm unterstützt, Konflikte zu thematisieren und Dinge anzusprechen, zu denen ihnen vorher der Mut fehlte.

Eine große Stärke des Programms ist seine direkte Wirkung auf das Klassenklima: „Die Gemeinschaft wird gestärkt und ein besserer Zusammenhalt entsteht. In der Klasse entsteht eine verbesserte Gesprächskultur mit einem intensiven Meinungsaustausch. ... Der Mikrokosmos Schulklasse als Lernraum für die Gemeinschaft / Gesellschaft wird mit dem Programm intensiv genützt.“ 2 / 3 der Schüler empfinden das Verhalten der Mitschüler nach Einsatz des Programms als rücksichtsvoller und verantwortungsvoller. Es verbessert sich nicht nur das Verhältnis der Schüler untereinander, sondern gerade auch das von Lehrern und Schülern.

Die beiden Fallstudien zeigen klar, dass es durch Eine Welt der Vielfalt in erhöhtem Maße zu Prozessen der Reflexion, der Einstellungsveränderung oder Stabilisierung von Einstellungen gekommen ist. Konkrete Strategien gegen Diskriminierung werden jedoch von dem Programm weniger vermittelt – hier wünschen sich die Lehrer einen stärkeren Fokus der Arbeitsmaterialien.

Gründe für das etwaige Nichtauftreten bestimmter Wirkungen sind nach Ansicht der Befragten weniger bei dem Materialordner selbst, als in anderen Bereichen zu suchen. Als Problemfelder werden genannt:

- Diskrepanz zwischen geschütztem Lernraum und Alltagserfahrungen
- Spannungsreichtum durch die Emotionalität, die die Übungen des Programms oft hervorrufen (Lehrereinschätzung, von Schülern nicht bestätigt)
- Gegensatz von Programm und autoritärem Unterrichtsstil
- Strukturelle Schwierigkeiten: Lehrer werden kaum für Trainings freigestellt
- Fehlende Einbeziehung der Eltern<sup>1</sup>

## **C. Evaluation von „Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta“**

*(Dr. Ulrike Wolff-Jontofsohn, Prof. Dr. Michael Bommes Zentrum für Weiterbildung und Hochschuldidaktik der Pädagogischen Hochschule Freiburg)*

### **1. Zentrale Elemente der Evaluation**

- Quantitative Auswertung von 61 Fragebögen von Trainern
- Intensivinterviews mit 11 Trainern (qualitative Auswertung)
- Experteninterviews
- Begleitung der Evaluation durch eine Forschungsbegleitgruppe aus Trainern

### **2. Ergebnisse der Evaluation**

„Bei den Befragten selbst sind ... gemäß ihrer Auskünfte die Ziele des Programms „Miteinander“ erreicht worden. Sie teilen... die Überzeugung der Wirkmächtigkeit und Originalität des Programms aufgrund der Erfahrungen, die sie selbst damit gemacht haben“.

#### **2.1 Akzeptanz und Praxisbezug**

„Das Programm „Miteinander“ eröffnet in seinem Zuschnitt die Möglichkeit, es entweder als Programm der politischen Bildung im engeren Sinne oder als Programm zum sozialen Lernen zu verwenden. Die Mehrzahl der Befragten interpretiert es als

<sup>1</sup> Das amerikanische Programm strebt eine starke Beteiligung der Eltern an; beim Einsatz in Deutschland hat sich dies aufgrund der generell schwächeren Einbeziehung der Eltern in den Schulalltag als kaum praktikabel erwiesen.

Programm zum sozialen Lernen.“ 78% der Trainer sind im pädagogischen / sozialpädagogischen Bereich tätig.

Das Programm hat für die Trainer „eine hohe persönliche und nicht nur unmittelbar berufliche Bedeutung. 2/3 geben an, dass das Programm auf ihre allgemeine Lebenspraxis ausstrahlt.“ Die spielerischen Übungen des Programms zeigen die höchsten Akzeptanzwerte und werden am häufigsten verwendet. Als Vorzüge des Programms nennen 71% die erfahrungsorientierte Methode. Als Grenze des Programms werten 42 % die hohen kognitiven Kompetenzen als Teilnehmervoraussetzungen - daraus resultiert eine eingeschränkte Teilnahme.

## **2.2 Wissens- und Kompetenzvermittlung: Lernerfolg und Nachhaltigkeit**

58 % der Befragten sprechen von einer langfristigen Wirkung des Programms auf die Teilnehmenden. 76% der Befragten geben an, dass sich ihr Verständnis von Demokratie durch die Teilnahme verändert hat. Als Art der Veränderung werden hierbei primär ein verändertes Verständnis der Struktur und der Grenzen der Demokratie (40%) sowie für die Minderheiten-Mehrheiten-Problematik (19%) genannt. Je 1/3 der berichteten Fälle verweisen auf erweiterte berufliche und methodische Kompetenzen sowie auf ein erweitertes politisches Verständnis.

Als erreichte Lernziele des Programms werden u.a. genannt: Erfahrung von Dilemmasituationen (73%); Erfahrung, wie schwer Toleranz sein kann (68%); Grenzen von Mehrheitsentscheidungen erkennen (65%); Komplexität von Entscheidungsprozessen erfahren (58%); Sensibilität für eigene und fremde Bedürfnisse wecken (56%); Wirkung von Gruppendruck auf das eigene Verhalten erkennen (46%) und erkennen, dass demokratische Entscheidungen nur bei Kenntnis der Bedürfnisse aller möglich ist (44%).

## **2.3 Transfer: Einstellungs- und Verhaltensänderungen**

Dem Programm „Miteinander“ wird von den Befragten eine hohe Bedeutung für ihre persönliche Lebenspraxis und im Zusammenhang damit für ihr Verständnis von Politik attestiert. „Sie dokumentieren, dass das Programm sie erfolgreich zu engagieren vermochte.“ Mehr als 1/3 der befragten Teilnehmer (39%) nennen ein verändertes politisches Verhalten. Etwa 1/4 führt an, dass sich insbesondere ihr Verhältnis zur Mehrheit / Minderheitenproblematik verändert hat. Gut ein Drittel (36%) führen eine Bewusstseinsveränderung auf die Teilnahme an „Miteinander“ zurück.

Nicht nur für die persönliche Lebensführung, auch für den beruflichen Alltag der Befragten hat „Miteinander“ Relevanz: für 30% wirkt es auf ihre Arbeitsweise im engeren Sinn, für 21% auf das Verhältnis zu Kollegen und den Umgang mit Konflikte am Arbeitsplatz. Die Möglichkeiten des Programms auf Strukturen zu wirken, sind jedoch geringer: nur 22% beobachten strukturelle Änderungen in Institutionen nach dem Einsatz des Programms.

Das Programm ist am erfolgreichsten dort, wo es die Person als Ganzes erfasst und die Teilnehmer die „Einebnung der Differenz von Berufsrolle und Person für ihre Lebenspraxis akzeptieren“. Das Programm erlaubt somit eine Politisierung verschiedener Lebensbereiche. „Verbunden damit ist ein Verständnis von Demokratie, das diese

funktional entgrenzt und auf alle Lebensbereiche bezieht“. Dies kann jedoch dazu führen, dass nur diejenigen, die dies akzeptieren mit dem Programm arbeiten.

Die Wirksamkeit der Arbeit mit dem Programm wird nicht nur an der Qualität des Programms, sondern auch am pädagogischen Know-how und Fingerspitzengefühl der Trainer im Umgang mit dem Programm festgemacht. Hierbei werden mehrheitlich Änderungswünsche für die Trainerausbildung laut: 20% der Trainer halten eine Hospitation bei erfahrenen Trainern für wichtig, 14% weiterführende Kurse und je 9% mehr theoretisches Hintergrundwissen und längere Schulungen.

## **D. Empfehlungen der Evaluatoren**

Die Evaluatoren leiten aus ihren Studien mehrere Empfehlungen ab, die programmübergreifend relevant sind. Sie betreffen insbesondere die Themen Lehrmaterialien, Trainerausbildung, Supervision, Qualitätssicherung:

### **Lehrmaterialien:**

- Auf besondere Problem- und Konfliktlagen zugeschnittene Zusatzmodule
- Stärkere altersspezifische Modifizierung der Programme; Entwicklung von unterschiedlichen Programmversionen und Modulen für bestimmte Zielgruppen
- Anbieten kompakterer Lektionen der einzelnen Programme, die für einen projektartigen Einsatz geeignet sind

### **Ausbildung:**

- Klare Definition der Qualifikationsvoraussetzungen für die Teilnahme an Ausbildungen und gezielte Auswahl der Schulungsteilnehmer aufgrund dessen
- Klare Definition der Arbeit als Multiplikator
- Zertifizierung der Ausbildungen
- Teilnehmerorientierte Fortbildungsangebote zu Themen der Didaktik und Theorie
- Intensivierung der Trainerausbildung: Ergebniskontrolle und Verständnissicherung

### **Qualitätssicherung und Supervision:**

- Follow-up der Ausbildungen durch Praxisbegleitung / Hospitationssystem
- Verbreitung von good practice und stärkerer Erfahrungsaustausch zwischen den Trainern / Lehrern; stärkere Vernetzung und Supervision
- Verstärkung der organisatorischen Verankerung der Programme und Entwicklung kontextsensitiver Implementationsstrategien durch regelmäßige Kooperation mit Organisationen der politischen Bildung

## **E. Erfahrungen mit dem partizipativen Evaluationsansatz**

Die Arbeit mit dem partizipativen Evaluationsansatz (Stakeholder-Ansatz), der von Beginn an kontinuierlich möglichst alle Beteiligengruppen in die Evaluation einbezieht, hat sich als sehr fruchtbar erwiesen. Insbesondere die von univation e.V. durchgeführte Evaluation des Programm „Eine Welt der Vielfalt“ hat diesen Ansatz durchgängig verfolgt. Die Diskussion nicht nur der Zwischen- und Endergebnisse, sondern bereits der Ausgangsfrage und Teilfragestellungen mit Vertretern aller Beteiligten (Programmentwickler, Trainer-Ausbilder, Trainer, Teilnehmer, Koordinatoren, Auftraggeber) verlangt einerseits von den Evaluatoren einen Mehraufwand an Arbeit und eine starke Rolle als Prozessmoderator. Sie ermöglicht aber andererseits eine größtmögliche Transparenz und Validität der Ergebnisse. Im einzelnen bedeutet der Ansatz

- für Trainer: Supervision und Weiterbildung
- für Programmentwickler: konzeptionelle Vertiefung und Einordnung
- für Ausbilder: Notwendige Klärungen zur Veränderung von Ausbildung und Qualitätssicherung
- für Auftraggeber: Klarere „Produktbeschreibung“ / umfassende Aussagen zur Wirkungseinschätzung und tatsächlichen Wirkungen
- für Teilnehmer: Transparenz über Vorgehensweise, Glaubwürdigkeit
- für Evaluatoren: Inhaltliche Einbindung in das Projekt
- insgesamt: Handlungsrelevanz für die Beteiligten

Eine Steuerungsgruppe mit Vertretern aller Beteiligengruppen nicht nur im Rahmen einer Evaluation, sondern projektbegleitend von Anfang an, eignet sich sehr als Instrument zur Supervision, Qualitätsentwicklung und kontinuierlichen Programmevaluation. Die Einbeziehung dieses Instruments bei ähnlichen Projekten von Beginn an ist sehr zu empfehlen.