

Abschlussbericht zur Evaluation des ersten
Modelldurchlaufs der Blended-Learning-Qualifizierung
zum Demokratie-Förderer/zur Demokratie-Förderin im
Rahmen der Projekte „Haltung zeigen! Aber wie?
Demokratische Kompetenz für eine engagierte
Zivilgesellschaft“ und „First Step – Demokratie
bewusst leben“

Impressum

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Zeilweg 42
60439 Frankfurt am Main

Frankfurt am Main, Dezember 2019

Autor/innen
Julia Hallmann

Bildnachweis:
real-enrico / photocase.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis		II
Tabellenverzeichnis		III
1	Evaluationsgegenstand	1
2	Methodische Umsetzung: Das Evaluationsdesign	4
3	Ergebnisse der Evaluation	7
3.1	Die Teilnehmenden: Soziodemografie, Motivationen und Ziele	7
3.2	Erreichung der Ziele des Weiterbildungsangebots	11
3.2.1	Entwicklung spezifischer Kenntnisse und Wissensbestände	12
3.2.2	Entwicklung der Kompetenzniveaus	17
3.2.3	Stärkung für den Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden	21
3.2.4	Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag	26
3.2.5	Nachhaltige Umsetzung der Weiterbildungsinhalte	29
3.3	Bewertung der Weiterbildung	32
3.3.1	Bewertung des Blended-Learning-Formats	38
3.3.2	Beurteilung der Praxisarbeit	44
3.4	Weitere Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden	47
4	Nachsteuerungspotentiale und Handlungsempfehlungen	49
5	Anhang	52
5.1	Literatur	53
5.2	Tabellen	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Design der Evaluation der Weiterbildungsreihe	4
Abbildung 2:	Alter der Teilnehmenden (kategorisiert)	8
Abbildung 3:	Bildungsabschlüsse der Teilnehmenden	8
Abbildung 4:	Zur Verfügung stehendes Stellenvolumen der Teilnehmenden für die hauptamtliche Tätigkeit innerhalb der Caritas	9
Abbildung 5:	Vorkenntnisse der Teilnehmenden im Bereich der Demokratiebildung	10
Abbildung 6:	Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	15
Abbildung 7:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Wissensbestände sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	17
Abbildung 8:	Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	20
Abbildung 9:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Kompetenzen sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	21
Abbildung 10:	Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	23
Abbildung 11:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Entwicklung der Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	25
Abbildung 12:	Beurteilung des Anwendungsbezugs des Erlernten sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	27
Abbildung 13:	Einschätzung zu veränderten Arbeitsweisen aufgrund der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	31
Abbildung 14:	Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	34
Abbildung 15:	Beurteilung der Arbeitsatmosphäre nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	35
Abbildung 16:	Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	38
Abbildung 17:	Beurteilung der Online-Module nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	41
Abbildung 18:	Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Geschlecht der Teilnehmenden	53
Tabelle 2:	Alter der Teilnehmenden	53
Tabelle 3:	Alter der Teilnehmenden (kategorisiert)	54
Tabelle 4:	Bildungsabschlüsse der Teilnehmenden	54
Tabelle 5:	Funktion der Teilnehmenden innerhalb der Caritas	54
Tabelle 6:	Zur Verfügung stehendes Stellenvolumen der Teilnehmenden für die hauptamtliche Tätigkeit innerhalb der Caritas	54
Tabelle 7:	Beginn der Tätigkeit der Teilnehmenden bei der Caritas	55
Tabelle 8:	Dauer der Tätigkeit der Teilnehmenden bei der Caritas in Jahren	55
Tabelle 9:	Funktion der Teilnehmenden innerhalb der Caritas	55
Tabelle 10:	Beginn der Tätigkeit der Teilnehmenden in der Wohlfahrtspflege	55
Tabelle 11:	Dauer der Tätigkeit der Teilnehmenden in der Wohlfahrtspflege in Jahren	56
Tabelle 12:	Vorkenntnisse der Teilnehmenden im Bereich der Demokratiebildung	56
Tabelle 13:	Motivationen zur Teilnahme	56
Tabelle 14:	Ziele der Teilnehmenden im Hinblick auf die Weiterbildung	56
Tabelle 15:	Kompetenzbereiche und ihre Definitionen	57
Tabelle 16:	Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)	58
Tabelle 17:	Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)	59
Tabelle 18:	Kompetenzen, die die Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung (fort-)entwickeln wollten	60
Tabelle 19:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Kompetenzen sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	60
Tabelle 20:	Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)	61
Tabelle 21:	Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)	62
Tabelle 22:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Wissensbestände sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	63

Tabelle 23:	Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)	64
Tabelle 24:	Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)	65
Tabelle 25:	Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Entwicklung von Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	66
Tabelle 26:	Häufigkeit des Umgangs mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	67
Tabelle 27:	Beurteilung des Anwendungsbezugs des Erlernten sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	68
Tabelle 28:	Gesamtbewertung der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	68
Tabelle 29:	Gesamtbewertung der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung, kategorisiert	68
Tabelle 30:	Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls	69
Tabelle 31:	Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls, kategorisiert	70
Tabelle 32:	Beurteilung der Arbeitsatmosphäre nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	71
Tabelle 33:	Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	71
Tabelle 34:	Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung, kategorisiert	72
Tabelle 35:	Beurteilung des zeitlichen Aufwands des Praxisprojekts nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	72
Tabelle 36:	Beurteilung der Online-Module nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung	73

Tabelle 37:	Einschätzung zu veränderten Arbeitsweisen aufgrund der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	74
Tabelle 38:	Methoden und Inhalte, die sich in der Praxis besonders bewährt haben	74
Tabelle 39:	Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	75
Tabelle 40:	Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung, kategorisiert	75
Tabelle 41:	Verbesserungsvorschläge zur Weiterbildung	75
Tabelle 42:	Wunsch nach weiterer professioneller Unterstützung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung	75
Tabelle 43:	Weitere professionelle Unterstützungsbedarfe	76
Tabelle 44:	Gesamtbewertung des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“	76
Tabelle 45:	Bewertung des Bausteins „Meine demokratischen Werte“ des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“	76
Tabelle 46:	Bewertung des Bausteins „Textlektüre a“ des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“	77
Tabelle 47:	Gesamtbewertung des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“	77
Tabelle 48:	Bewertung des Bausteins „GFK Bedürfnisse“ des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“	77
Tabelle 49:	Bewertung des Bausteins „Diskriminierende Kommentare“ des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“	78
Tabelle 50:	Gesamtbewertung des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“	78
Tabelle 51:	Bewertung des Bausteins „Demokratiegeschichte vor Ort“ des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“	78
Tabelle 52:	Bewertung des Bausteins „Nachbereitung Argumentationsstrategien“ des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“	79

1 Evaluationsgegenstand

In Vereinen und Verbänden kommen Menschen mit verschiedenen Hintergründen und aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zusammen. Die Haupt- und Ehrenamtlichen dieser Vereine und Verbände sind somit nah dran an dem, was die Menschen vor Ort bewegt. Sie sind dabei aber auch immer wieder mit diskriminierenden und abwertenden Äußerungen und Handlungen konfrontiert. Das Blended-Learning-Angebot zur Qualifizierung zum Demokratieförderer/zur Demokratieförderin, das in einem Kooperationsprojekt von Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. und dem Caritasverband für die Diözese Münster e.V. durchgeführt wird, soll bei den teilnehmenden Haupt- und Ehrenamtlichen demokratische Werte bewusstmachen und zum Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen und Handlungen befähigen. Es wird im Rahmen der Projekte „Haltung zeigen! Aber wie? Demokratische Kompetenz für eine engagierte Zivilgesellschaft“ und „First Step – Demokratie bewusst leben“ durch das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat gefördert.

Die teilnehmenden Mitarbeiter/innen von Vereinen und Verbänden sollen dazu befähigt werden, als Multiplikator/innen im eigenen Arbeitsumfeld zu handeln und sie sollen durch die erworbenen Kompetenzen eine veränderte (professionelle) Reaktionsweise anstoßen. Dazu werden den Teilnehmenden im Rahmen der Weiterbildung relevantes fachliches Wissen, kommunikative Werkzeuge und Methoden vermittelt¹. Die Weiterbildung wird als Blended-Learning-Format durchgeführt, d. h. im Verlauf der Fortbildung wechseln sich Präsenzmodule mit virtuellen Lernsettings (Online-Modulen) ab. Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat über die Weiterbildung zum Demokratie-Förderer/zur Demokratie-Förderin. Das Ziel besteht darin, das Format zukünftig als dauerhafte Begleitmaßnahme im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ anzubieten. Zielgruppe der Weiterbildung sind haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen und/oder Mitglieder aus Vereinen und Verbänden, die im Rahmen des Bundesprogramms gefördert werden.

Da das Weiterbildungskonzept für ein noch wenig erprobtes Handlungsfeld entwickelt wurde, fand ab Juni 2018 ein erster Modelldurchlauf mit dem Caritasverband für die Diözese Münster e. V. statt. Die Evaluation dieses Pilotdurchlaufs ist Gegenstand des vorliegenden Berichts. Die Durchführung des Modelldurchlaufs der Weiterbildung erstreckte sich über den Zeitraum vom 18. Juni 2018 bis 21. Februar 2019 und war konzeptionell in inhaltlich und didaktisch aneinander anknüpfende Module aufgeteilt – insgesamt fünf Präsenzmodule (inkl. Abschlussveranstaltung) und drei Online-Lernphasen. Die Präsenzmodule wurden jeweils als zweitägige Seminare umgesetzt und fanden in Münster statt. Die Online-Module – die zwischen den Kursblöcken stattgefunden haben – umfassten jeweils einen Zeitaufwand von etwa einer bis drei Stunden pro Woche. Die teilnehmenden Personen waren haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter/innen der Caritas: Jeweils zwei Teilnehmende aus derselben Institution bildeten dabei ein Lerntandem. Die Weiterbildung gliederte sich inhaltlich wie folgt:

1 Vgl. Zusammenhalt durch Teilhabe – Website 2019.

➔ **Präsenzmodul 1 (18./19.06.18):**

Einführung in die systemische Beratung sowie die kollegiale Beratung, Einstieg in die Projektarbeit im Lerntandem

Online-Modul 1 (20.06-04.09.18):

Systemische Gesprächsführung, Werte, Demokratiegeschichte, Identität, Projektplanung

➔ **Präsenzmodul 2 (05./06.09.18):**

Einführung in die gewaltfreie Kommunikation, Vorstellung der Projektideen und Diskussion

Online-Modul 2 (07.09-07.11.18):

Werte- und Demokratieverständnis, gewaltfreie Kommunikation, Hate Speech, interkulturelles Verständnis, Entwicklung eines Feinkonzepts für das Projektvorhaben

➔ **Präsenzmodul 3 (08./09.11.18):**

Arbeit zu den Themen Hate Speech, Werte der Caritas, Vernetzung vor Ort sowie Argumentationstraining

Online-Modul 3 (10.11.18-15.01.19):

Argumentation, Rechtspopulismus, Demokratie(-Geschichte), Netzwerkarbeit, Fallanalyse im Tandem, Reflexion des eigenen Rollenverständnisses

➔ **Präsenzmodul 4 (16./17.01.19):**

Transfer und Vertiefung, Methoden zum Thema „Demokratie im Alltag sichtbar machen“, Arbeit zum Thema „Werte der Caritas – Werte des Grundgesetzes – eigene Werte“, Diskussion zum eigenen Rollenprofil, aktueller Stand und Herausforderungen der Projekte, Vorbereitung der öffentlichen Veranstaltung

➔ **Präsenzmodul 5 (Abschlussveranstaltung) (20./21.02.19)**

Vorbereitung und Vorstellung der Projektpräsentationen, Auswertung und Abschluss, öffentlicher Vortrag, Zertifikatsübergabe

Die gesamte Weiterbildungsveranstaltung wurde von einer Seminarleiterin begleitet. In den Präsenzmodulen referierten darüber hinaus ein bis zwei Personen. Hierbei handelte es sich um Fachreferent/innen mit langjähriger Erfahrung in den entsprechenden Themen und der Wissensvermittlung. In den Online-Phasen stand den Teilnehmenden jeweils eine Fachberatung zur Verfügung.

Der Evaluationsauftrag der Blended-Learning-Weiterbildung wurde mit dem Vorhaben vergeben, die Zielerreichung der Weiterbildung nachzuzeichnen. Da es sich bei der Weiterbildung um einen Pilotdurchgang handelt, kommt der Evaluation auch die Aufgabe zu, Ansatzpunkte zur Veränderung für künftige Durchgänge zu identifizieren. Hierfür ist es notwendig, die Ziele des Angebots zu explizieren, sodass ihre Erreichung überprüft werden kann. Als Grundlage dieser Zielexplication dienten hauptsächlich die durch die Auftraggeber zur Verfügung gestellten Dokumente zur Konzeption der Weiterbildung. Die identifizierten Lernfelder wurden in ihrer Operationalisierung zwischen dem Auftraggeber und dem ISS e.V. kommunikativ validiert.

Es wurden drei verschiedene Zielbereiche identifiziert:

1. Stärkung der persönlichen Kompetenzen, Wissensbestände und Einstellungen der Teilnehmenden;
2. Stärkung der Teilnehmenden für den Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden;
3. Transfer des Erlernten in den beruflichen Alltag bzw. in die Institution der Teilnehmenden.

Ob und inwiefern die definierten Ziele erreicht wurden und welche Steuerungspotenziale sich zur Verbesserung des Angebots erkennen lassen, wird im Folgenden untersucht und diskutiert. Auf dieser Basis soll es den Auftraggeber/innen möglich sein, das Angebot zu reflektieren und anzupassen, um es schließlich ggf. auf andere Vereine und Verbände zu übertragen.

2 Methodische Umsetzung: Das Evaluationsdesign

Zur Umsetzung der Evaluation der Fortbildungsreihe „Blended Learning im Bereich Demokratiebildung“ hat das ISS-Frankfurt a.M. ein Mixed-Methods-Design umgesetzt. Das Evaluationsdesign des Weiterbildungsangebots besteht sowohl aus quantitativen als auch qualitativen Bestandteilen und wurde im Längsschnitt mit Teilnehmendenbefragungen in mehreren Arbeitsschritten realisiert.

Das Evaluationskonzept fußt auf dem Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick und Kirkpatrick.² Dies umfasst vier Ebenen: *Reaction*, *Learning*, *Behavior* und *Results*. Die erste Ebene der „Reaktion“ meint hierbei die Bewertung einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Teilnehmenden. Die zweite Ebene des „Lernens“ zielt auf die Veränderung von Kompetenzen durch die Weiterbildung, die in einer Vorher-Nachher-Befragung erhoben werden, um individuelle Entwicklungsverläufe nachzeichnen zu können. Die Ebenen des „Verhaltens“ und der „Ergebnisse“ fokussieren konkrete Effekte auf die Arbeit der Teilnehmenden im Nachgang an die Weiterbildung und umfassen die Aufgabenbereiche, die diese übernehmen. Es wird danach gefragt, inwiefern die Fortbildung zu einer Erweiterung dieser Bereiche und zu einer Stärkung der Handlungssicherheit (im Sinne der Bewältigung von Aufgaben bzw. Situationen) beitragen konnte. Im Anschluss steht der Transfer in den Arbeitsalltag im Vordergrund.

Abbildung 1: Design der Evaluation der Weiterbildungsreihe³

Verlauf der Evaluation	Weiterbildungsreihe					
	2. Modul	3. Modul	4. Modul	5. Modul		Mind. 6 Monate nach Abschluss
Schriftliche Befragung der TN	●					
Online-Befragung der TN					●	●
Telefoninterviews mit zwei TN und Kursleitung		●			●	●
Bewertung der Weiterbildung					●	●
Auswertung der Bewertung der Online-Module					●	●
Besprechung der (Zwischen)Ergebnisse mit Projektpartner/innen		●			●	●

Quelle: Eigene Darstellung.

Während des zweiten Präsenzmoduls am 05. bzw. 06. September 2018 wurden die Teilnehmenden gebeten, an einer Paper-Pencil-Eingangsbefragung teilzunehmen. Hier wurden in komprimierter Form soziodemografische Daten, berufliche Hintergründe, Vorerfahrungen sowie die Motivation zur Teilnahme erhoben. Zudem wurden die Teilnehmenden gebeten, Einschätzungen bzgl. des Niveaus verschiedener Kompetenzen und ihrer Handlungssicherheit

² Vgl. Kirkpatrick/Kirkpatrick 2005.

³ Die grünen Punkte markieren umgesetzte Arbeitsschritte, die roten Punkte noch ausstehende Arbeitsschritte.

im Umgang mit verschiedenen Aufgabenstellungen zu geben. Eine aus methodischer Perspektive zu bevorzugende Erstbefragung vor Beginn des ersten Moduls war aufgrund des verzögerten Beginns der Evaluation nicht realisierbar. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden die Befragten um eine retrospektive Einschätzung ihres Kenntnis- und Kompetenzstandes zum Zeitpunkt vor der Teilnahme an der Fortbildungsreihe gebeten.

Ergänzend zu den quantitativ gewonnenen Daten der Eingangsbefragung wurden zwei Teilnehmende und die Kursleitung in telefonischen Kurzinterviews befragt.

Die Teilnehmer/innen wurden wiederum nach Abschluss der Weiterbildungsreihe ab dem 26.02.2019 gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Einen inhaltlichen Schwerpunkt dieser Erhebung bildete die Bewertung der Fortbildungsreihe. Neben einer Gesamtbewertung der Veranstaltung sowie ihrer Rahmenbedingungen und der Arbeitsatmosphäre wurden die Teilnehmenden auch zu ihrer Einschätzung zu den Präsenz- und Onlinemodulen gebeten. Ein besonderer Fokus wurde hierbei auf die Bewertung der Nutzerfreundlichkeit sowie des Praxisnutzens der Online-Module und ihrer Begleitmaßnahmen wie der geplanten virtuellen Lerngruppen und Tandemteams gelegt. Zudem wurde die Verschränkung der Offline- und Online-Module reflektiert. Die Teilnehmenden wurden zudem erneut gebeten, das Niveau ihrer persönlichen Kompetenzen in verschiedenen Bereichen sowie ihrer Handlungssicherheit im Umgang mit verschiedenen Aufgabenstellungen einzuschätzen. Diese Werte wurden im Rahmen eines Zwischenberichts mit jenen in der Eingangsbefragung erhobenen Daten vergleichend ausgewertet, um die Frage zu beantworten, ob Kompetenzgewinne bzw. Zuwächse in der Handlungssicherheit stattgefunden haben. Bei den Befragungen der Teilnehmenden wurde ein besonderes Augenmerk auf die Realisierbarkeit des Gelernten in der Praxis sowie auf die nachhaltige Umsetzung des Gelernten gelegt. Die Anwendbarkeit des Gelernten bildete demnach einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt der Ausgangsbefragung. Es wurde insbesondere der Bezug des Erlernten zur eigenen Arbeit fokussiert. Zusätzlich zu der Online-Befragung wurden erneut zwei Teilnehmer/innen und die Kursleitung in Form von kurzen Telefoninterviews qualitativ befragt.

Ab dem 30. September – ca. 7 Monate nach Abschluss der Weiterbildung – wurden die Teilnehmer/innen zu einer zweiten Online-Befragung eingeladen. Hierbei wurde explizit den Fragen nachgegangen, ob, inwiefern und unter welchen Rahmenbedingungen die Teilnehmer/innen dazu befähigt worden sind, mit menschenfeindlichen Äußerungen in ihrem Arbeitsumfeld umzugehen und inwiefern sie die Veränderungen in ihrer Arbeitsweise auf die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung zurückführen können. Zudem sollte die Frage beantwortet werden, ob die Teilnehmenden die in der Weiterbildung erlernten Kompetenzen als Multiplikator/innen in ihren Institutionen weitergeben konnten. Dieser Nachhaltigkeitsbefragung kommt eine besondere Bedeutung zu, ermöglicht sie doch die Beantwortung der Frage, inwiefern die Förderung der Demokratiekompetenz der Teilnehmenden nachhaltig gelingt. Für den vorliegenden Abschlussbericht wurden die Datenbestände der Eingangs-, Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung zusammengeführt und vergleichend ausgewertet. Um die quantitativen Erkenntnisse zu diesen Fragen zu vertiefen, wurden wiederum zwei Teilnehmer/innen telefonisch interviewt.

Die Auswertungen im vorliegenden Bericht beruhen auf den Angaben der Teilnehmenden, die sich zu allen Erhebungszeitpunkten an den jeweiligen Befragungen beteiligt haben.⁴ Insgesamt beruhen die Analysen somit auf 10 Fällen.⁵

Alle vorliegenden leitfadengestützten Telefoninterviews wurden im Anschluss transkribiert und für den vorliegenden Bericht mit dem Programm MAXQDA ausgewertet.

4 Die Pseudonymisierung mittels eines Codes, den die Befragten in jeder Erhebung angaben, ermöglichte eine Zuordnung verschiedener Fragebögen zur gleichen Person.

5 Insgesamt 14 Teilnehmende haben die Weiterbildung begonnen, 13 haben diese mit Zertifikat abgeschlossen. Drei Personen haben sich aus persönlichen Gründen nicht an allen Befragungen beteiligt und wurden daher nicht in die Auswertungen für den Abschlussbericht einbezogen.

3 Ergebnisse der Evaluation

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Evaluation des ersten Modelldurchlaufs präsentiert. Zunächst erfolgt in Kapitel 3.1 eine Beschreibung der Teilnehmenden an der Weiterbildung hinsichtlich soziodemographischer Merkmale, ihrer Funktion innerhalb der Caritas sowie etwaigen Vorkenntnissen im Bereich der Demokratiebildung. Des Weiteren werden die Motivationen, Erwartungen und Ziele der Teilnehmenden thematisiert. Die Überprüfung der Zielerreichung der Weiterbildung ist Gegenstand des Kapitels 3.2. Hierbei wird zunächst die Entwicklung von spezifischen Kenntnissen und Wissensbeständen (3.2.1) sowie die Entwicklung von persönlichen, sozialen und fachlich-methodischen Kompetenzen (3.2.2) in den Blick genommen. Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit die Teilnehmenden durch die Weiterbildung im Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, gestärkt wurden (3.2.3). Der Transfer des Erlernten in den beruflichen Alltag bzw. in die eigene Institution (3.2.4) sowie die nachhaltige Umsetzung der Weiterbildungsinhalte (3.2.5) werden ebenfalls beleuchtet. Kapitel 3.3 widmet sich der Bewertung der Weiterbildung durch die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer strukturellen, organisatorischen, personellen und inhaltlichen Merkmale. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf das Blended-Learning-Format (3.3.1) und die Praxisarbeit (3.3.2) gelegt. Etwaige weitere Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden werden in Abschnitt 3.4 herausgearbeitet. Abschließend werden in Kapitel 4 die aus den Ergebnissen abgeleiteten Nachsteuerungspotentiale und Handlungsempfehlungen formuliert.

3.1 Die Teilnehmenden: Soziodemografie, Motivationen und Ziele

Insgesamt 14 Personen waren für die Teilnahme an der Weiterbildung angemeldet, 13 schlossen diese mit dem Erwerb eines Zertifikats ab. Voraussetzung für die Aufnahme in das hier dargestellte Auswertungssample war der vollständige Durchlauf der Weiterbildung wie auch die Teilnahme sowohl an der Eingangs- und Ausgangs- wie auch der Nachhaltigkeitsbefragung. Diese Kriterien erfüllten 10 Teilnehmende, auf deren Angaben die folgenden Auswertungen basieren.⁶

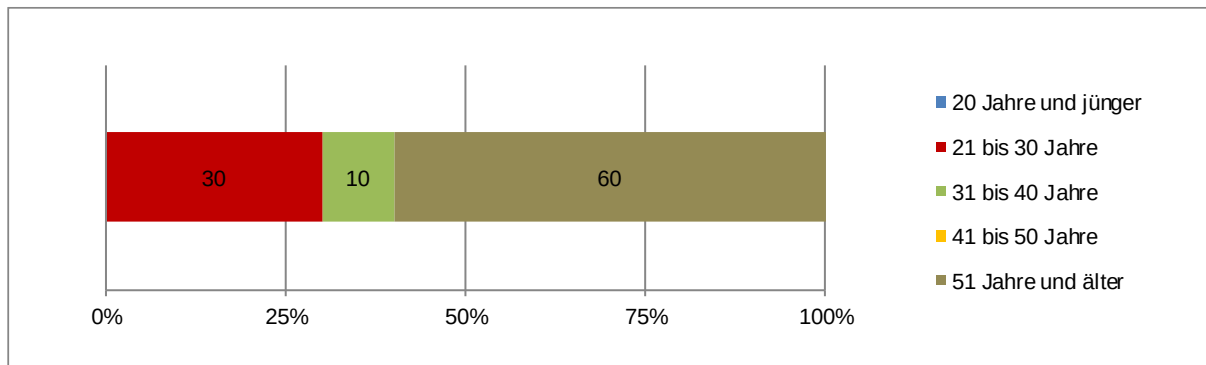
Unter den Teilnehmenden, die sich sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung beteiligt haben, sind weibliche Teilnehmende deutlich überrepräsentiert. Es nahmen neun Frauen und ein Mann teil.⁷ Mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmenden (60 %, 6) war zu Beginn der Weiterbildung 51 Jahre oder älter, die Altersspanne bewegt sich zwischen 26 und 66 Jahren, im Durchschnitt lag das Alter der befragten Teilnehmenden bei 45,5 Jahren.⁸

6 An den ersten zwei Modulen sowie an der daran anschließenden Eingangsbefragung nahmen 14 Personen teil. Im Nachgang des zweiten Moduls ist ein/e Teilnehmer/in aus privaten Gründen aus der Weiterbildung ausgeschieden. Somit haben im Februar 2019 insgesamt 13 Personen die Weiterbildung mit Zertifikat abgeschlossen. Für die daran anschließende Ausgangsbefragung konnten 12 Teilnehmer/innen gewonnen werden, ein/e weitere/r Teilnehmer/in konnte an der Befragung – ebenfalls aus privaten Gründen – nicht teilnehmen. An der Nachhaltigkeitsbefragung, die sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung stattfand haben sich 11 Personen beteiligt, von denen sich eine Person zuvor jedoch nicht an der Ausgangsbefragung beteiligt hatte.

7 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

8 Vgl. Tabellen 2 und 3 im Anhang.

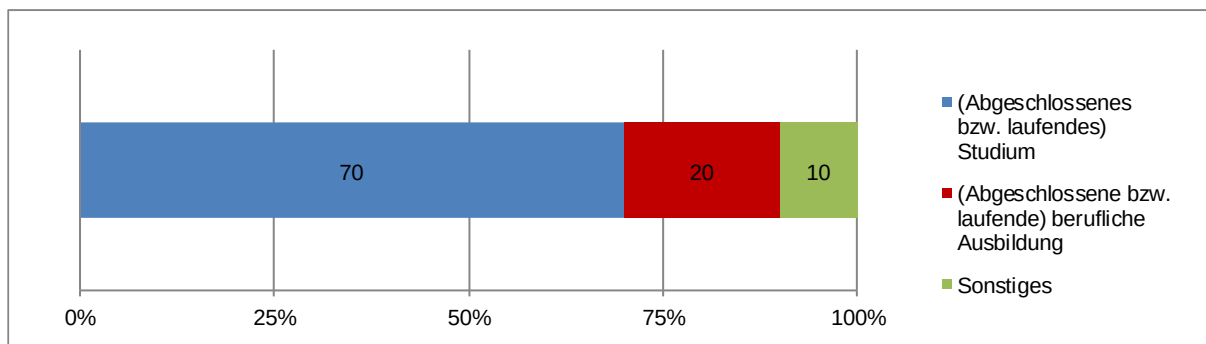
Abbildung 2: Alter der Teilnehmenden (kategorisiert)⁹



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Hinsichtlich der formalen Bildungsabschlüsse weist die Gruppe der befragten Teilnehmenden eine große Homogenität auf. Die überwiegende Mehrheit (70 %, 7) gab an, über ein abgeschlossenes Studium zu verfügen bzw. sich in einem laufenden Studium zu befinden, 20 % (2) durchlaufen aktuell eine berufliche Ausbildung oder haben diese bereits abgeschlossen. Ein/e Teilnehmer/in verfügt über einen anderweitigen Bildungsabschluss.¹⁰

Abbildung 3: Bildungsabschlüsse der Teilnehmenden¹¹



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Alle befragten Teilnehmenden (100 %, 10) gehen innerhalb der Caritas einer hauptamtlichen Beschäftigung nach.¹² Der überwiegenden Mehrheit (80 %, 8) steht dabei ein Stellenvolumen zwischen 76 und 100 % zur Verfügung.¹³

9 Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

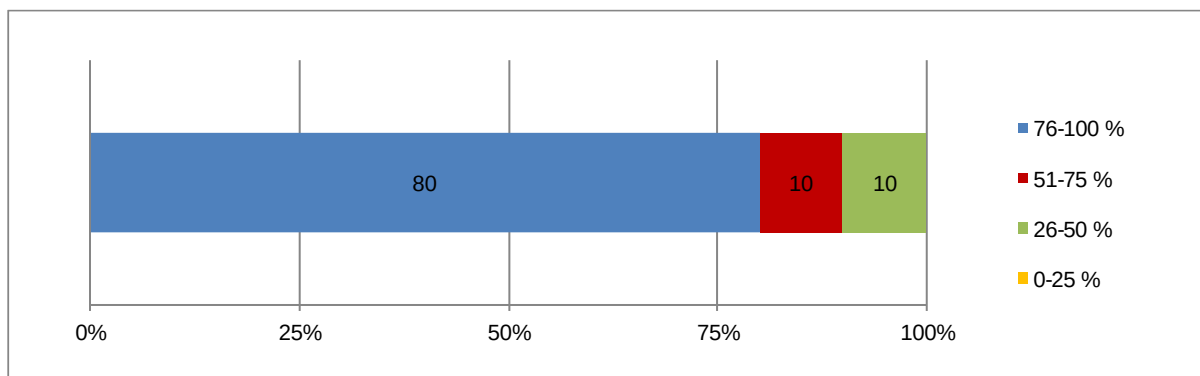
10 Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

11 Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

12 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

13 Vgl. Tabelle 6 im Anhang.

Abbildung 4: Zur Verfügung stehendes Stellenvolumen der Teilnehmenden für die hauptamtliche Tätigkeit innerhalb der Caritas¹⁴



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Die Teilnehmer/innengruppe setzte sich sowohl aus Neueinsteiger/innen als auch aus erfahrenen Mitarbeiter/innen der Caritas zusammen: Während der/die dienstälteste Teilnehmende seit 2001, d. h. seit ca. 18 Jahren für die Caritas tätig ist, haben die beiden dienstjüngsten Teilnehmenden ihre Tätigkeit im Jahr 2015 aufgenommen. Durchschnittlich sind die Teilnehmenden seit 9,3 Jahren bei der Caritas beschäftigt.¹⁵ Dabei bekleiden 40 % (4) der Befragten eine leitende und 60 % (6) eine nicht-leitende Funktion.¹⁶

Auch die Einstiegszeitpunkte der Teilnehmenden in den Tätigkeitsbereich der Wohlfahrts- pflege erweisen sich als durchaus heterogen. So ist der/die erfahrenste Teilnehmer/in seit ca. 37 Jahren in diesem Arbeitsfeld tätig, während die drei Teilnehmenden mit der geringsten Erfahrung erst vor ca. vier Jahren ihre erste Tätigkeit in der Wohlfahrtspflege aufgenommen haben. Im Durchschnitt verfügt die Teilnehmer/innengruppe über eine Berufserfahrung von 13,3 Jahren in der Wohlfahrtspflege.¹⁷

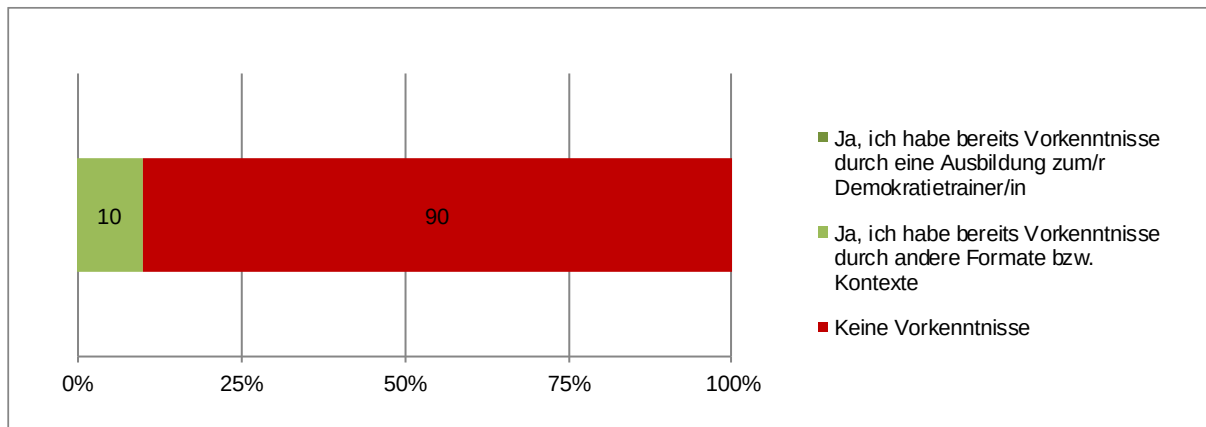
¹⁴ Vgl. Tabelle 6 im Anhang.

¹⁵ Vgl. Tabellen 7 und 8 im Anhang.

¹⁶ Vgl. Tabelle 9 im Anhang.

¹⁷ Vgl. Tabellen 10 und 11 im Anhang.

Abbildung 5: Vorkenntnisse der Teilnehmenden im Bereich der Demokratiebildung¹⁸



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Trotz der unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen, verfügte zu Beginn der Weiterbildung nahezu keine/r der befragten Teilnehmenden über Vorkenntnisse im Bereich der Demokratiebildung. Lediglich ein/e Teilnehmende/r gab an, bereits durch andere Formate und Kontexte Kenntnisse in diesem Themenfeld erlangt zu haben.

„Also ich habe vorher schon durch mein Arbeitsfeld relativ viel zu Demokratie und Demokratieverständnis schon gemacht. Ich habe mich in meiner Arbeit schon viel mit Menschenrechten und jetzt in diesem Jahr auch mit Kinderrechten viel auseinandergesetzt. Sodass ich schon einiges wusste auf jeden Fall, was wir in den Fortbildungen thematisch aufgegriffen haben.“ (Int2_t3_11)

Eine Ausbildung zum/zur Demokratietrainer/in wurde von noch keinem bzw. keiner der Teilnehmenden absolviert.¹⁹

Neben dem (persönlichen) Interesse an bzw. der Relevanzeinschätzung der Thematik war die Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Methoden, um sich für demokratische Werte einsetzen zu können, ein wesentliches Motiv die Weiterbildung zu besuchen. Weitere Gründe zur Teilnahme waren der Wunsch, sich innerverbandlich mit dem Thema Demokratie auseinanderzusetzen bzw. Veränderungen im Verband herbeizuführen sowie zu neuen Erkenntnissen und Perspektiven zu gelangen.²⁰

„Man kann es hier eben auch auf die Arbeit mit den Jugendlichen auch umsetzen, mit denen was machen und natürlich auch innerhalb des Verbandes dann. Und ich fand es einfach ganz spannend und interessant, dieses Thema anzugehen und einfach aus Interesse hab ich dann mich dafür entschieden das zu machen.“ (Int2_t2_9)

In den qualitativen Interviews führten einige Teilnehmende darüber hinaus an, dass sie bereits selbst Situationen der Anfeindung und Diskriminierung miterlebt bzw. erfahren haben und/oder dass sie den Eindruck haben, dass sich solche Situationen in Deutschland zunehmend häufen.

¹⁸ Vgl. Tabelle 12 im Anhang.

¹⁹ Vgl. Tabelle 12 im Anhang.

²⁰ Vgl. Tabelle 13 im Anhang.

"Was mich motiviert hat, war, dass ich finde, dass unsere Gesellschaft im Wandel ist. Und ich das Bedürfnis habe, ist, diesen Wandel mitzugestalten, in dem ich also Aufklärungsarbeit machen möchte, (...)" (Int2_t1_21)

Mit ihrer Teilnahme an der Weiterbildung haben die Befragten verschiedene Ziele verfolgt. Am häufigsten hatten die Befragten die Intention, sich das notwendige Handwerkszeug sowie Methodenkenntnisse zur Demokratieförderung anzueignen und ihre Kompetenzen bzw. ihr Wissen weiterzuentwickeln.²¹ In den qualitativen Interviews haben die Teilnehmenden zudem ausgeführt, dass sie sich selbst für etwaige Situationen, in denen Diskriminierung und Ausgrenzung geschehen, stärken wollten. Einige Teilnehmende hatten bereits konkrete Vorstellungen davon, wie sie die Inhalte der Weiterbildung im Rahmen ihrer eigenen Arbeit bzw. im Verband umsetzen möchten (z. B. durch das Veranstellen eigener Workshops oder in der Arbeit mit Jugendlichen).

"Und dann hab ich die Erwartung auch, dass man immer mehr erfährt, also immer mehr erfährt, also mehr lernt, mehr weiß und dass man sich sicherer fühlt in allem, um auch selbst Workshops zu geben innerhalb des Verbandes, nicht? So was wird ja auch erwartet. Und dass man halt Instrumente dafür zur Verfügung gestellt bekommt oder mal Beispiele und so in dem Rahmen." (Int2_t1_97)

Ein/e Teilnehmer/in erhoffte sich von der Weiterbildung insbesondere „Rückenwind“, um Veränderungen im Verband anstoßen zu können:

"Aber innerhalb des Verbandes, da wird immer so ein bisschen Abstand von genommen. Weil man, glaube ich, auch teilweise Angst hat vor Veränderungen. Und das hatte ich mir auch erhofft, dass ich vielleicht durch die Weiterbildung und dadurch, dass sich der Verband dann auch damit beschäftigen sollte, sich noch mal etwas ändern." (Int2_t2_87)

Andere Teilnehmende hatten zu Beginn noch keine expliziten Ziele oder Erwartungen im Hinblick auf die Weiterbildung, sondern sind mit einer großen Offenheit sowie dem Wunsch etwas Neues zu lernen, gestartet.

3.2 Erreichung der Ziele des Weiterbildungsangebots

Im folgenden Kapitel wird die Analyse der Zielerreichung im Hinblick auf die Weiterentwicklung spezifischer Kenntnisse, Wissensbestände sowie Kompetenzen der Teilnehmenden vorgestellt. Darüber hinaus wird betrachtet, inwieweit die Teilnehmenden durch die Weiterbildung im Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, gestärkt wurden. Um zu prüfen, wie sich die Zielerreichung im Verlauf der Weiterbildung entwickelt, wurden die Befragten zu drei Erhebungszeitpunkten (d. h. nach Abschluss des zweiten Moduls, unmittelbar nach Abschluss des letzten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung) um eine subjektive Einschätzung ihrer Kenntnisse und Wissensbestände sowie ihrer Kompetenzniveaus gebeten. Der Vergleich der Werte dieser drei Erhebungszeitpunkte ermöglicht eine Betrachtung der Entwicklung in den verschiedenen Bereichen.

21 Vgl. Tabelle 14 im Anhang.

Von Interesse sind dabei die folgenden Fragen:

- ➔ Zeichnet sich eine (nachhaltige) Steigerung der einzelnen Kenntnisse, Wissensbestände und Kompetenzen sowie der Fähigkeiten im Umgang mit Situationen von Ausgrenzung und Diskriminierung ab?
- ➔ Welche Kenntnisse, Wissensbestände, Kompetenzen und Fähigkeiten werden deutlicher als andere fortentwickelt?
- ➔ Wie schätzen die Teilnehmenden den Beitrag der Weiterbildung zur Erweiterung ihrer Kenntnisse, Wissensbestände, Kompetenzen und Fähigkeiten ein?

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels werden der Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag sowie die nachhaltige Umsetzung der Weiterbildungsinhalte in die Institutionen der Teilnehmenden bzw. in den Verband beleuchtet.

3.2.1 Entwicklung spezifischer Kenntnisse und Wissensbestände

Der nachfolgende Abschnitt diskutiert die Ergebnisse im Hinblick auf die Entwicklung spezifischer Kenntnisse und Wissensbestände durch die Weiterbildung. Konkret war die Förderung folgender Kenntnisse und Wissensbestände Ziel der Weiterbildung:

- ➔ Wissen über die Entstehungsmechanismen von Vorurteilen;
- ➔ Wissen über Erscheinungsformen von Diskriminierung;
- ➔ Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme;
- ➔ Kenntnis des Werteverständnisses innerhalb der Caritas;
- ➔ Kenntnisse über Möglichkeiten, innerhalb von Organisationen für Betroffene ein Format zur Besprechung von Vorfällen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu schaffen;
- ➔ Kenntnisse über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation;
- ➔ Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation;
- ➔ Kenntnisse über einen verantwortungsvollen Umgang mit sozialen Medien.

Die Skala zur Einschätzung spezifischer Kenntnisse und Wissensbestände reichte von 1=“Sehr niedrig bis 6=“Sehr hoch“. Wie bereits in Kapitel 2 ausgeführt, konnte aufgrund zeitlicher Restriktionen vor Beginn der Weiterbildung keine Befragung der Teilnehmenden realisiert werden. Aus diesem Grund wurde die Eingangsbefragung während des zweiten Moduls durchgeführt und die Befragten retrospektiv zu ihren Kenntnissen und Wissensbeständen im Vorfeld der Weiterbildung befragt. Im Rahmen der Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung wurden die Teilnehmenden jeweils zu ihren aktuellen Kenntnissen und Wissensbeständen befragt.

Zu Beginn der Weiterbildung schätzten die Teilnehmenden ihre Kenntnisse und Wissensbestände eher zurückhaltend ein.

Die oben benannten spezifischen Kenntnisse und Wissensbestände wurden von den Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung insgesamt eher zurückhaltend bewertet, so rangieren

die durchschnittlichen Skalenwerte zwischen 3,1 und 3,9.²² Die höchsten durchschnittlichen Mittelwerte erreichen die Kenntnisse des Werteverständnisses innerhalb der Caritas (MW=3,9), die Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme (MW=3,8) sowie das Wissen über Erscheinungsformen von Diskriminierung (MW=3,7). Entwicklungspotenzial bestand zu Beginn der Weiterbildung vor allem im Hinblick auf Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation (MW=3,1). Diese Befunde decken sich mit dem Umstand, dass die Teilnehmenden im Vorfeld der Weiterbildung noch keine Vorkenntnisse im Bereich der Demokratiebildung aufwiesen.

Die Teilnehmenden konnten ihre Kenntnisse und Wissensbestände im Themenfeld bedeutsam und nachhaltig steigern.

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Mittelwerte der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer subjektiv empfundenen Kenntnisse und Wissensbestände zu allen drei Erhebungszeitpunkten. Es zeigt sich, dass in allen betrachteten Teildimensionen deutliche Zuwächse zwischen der Eingangs- und Ausgangsbefragung bzw. zwischen der Eingangs- und Nachhaltigkeitsbefragung zu verzeichnen sind. Unter Betrachtung der durchschnittlichen Steigerung der Mittelwerte sowie des Maßes Cohens d ²³ zeigt sich, dass die Teilnehmenden ihre Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation (+1,4; $d=1,62$) sowie ihre Kenntnisse über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation (+1,1; $d=1,30$) zwischen der Eingangs- und Nachhaltigkeitsbefragung im Durchschnitt am deutlichsten steigern konnten.²⁴ Statistisch relevante Steigerungen lassen sich jedoch insgesamt für alle betrachteten Wissensdimensionen feststellen.

Zwischen der Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung lassen sich hingegen in den meisten Bereichen nur geringe Zuwächse bzw. Abnahmen feststellen, was darauf verweist, dass das im Rahmen der Weiterbildung ausgebildete Niveau insgesamt aufrechterhalten werden konnte. Dieser Umstand ist jedoch im Hinblick auf die Zielerreichung nicht negativ zu interpretieren: Würde sich von der Ausgangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung ein ähnlicher Zuwachs darstellen wie von der Eingangs- zur Ausgangsbefragung, so ergäbe sich das Bild einer stetigen Kompetenzsteigerung – potentiell unabhängig von der Teilnahme an der Weiterbildung. So zeigte sich beispielsweise hinsichtlich des Wissens über Erscheinungsformen von Diskriminierung zwischen der Eingangs- und der Ausgangsbefragung eine durchschnittliche Steigerung von 1,0 Punkten ($d=1,05$), während der durchschnittliche Mittelwert zwischen der Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung hingegen konstant geblieben ist (+/-0; $d=0,00$). Der Befund legt somit nahe, dass der Zuwachs potenziell von der Weiterbildung herrührt. Im Hinblick auf zwei Dimensionen zeigen sich jedoch ebenfalls deutliche Mittelwertsteigerungen nach

22 Vgl. Tabelle 20 im Anhang.

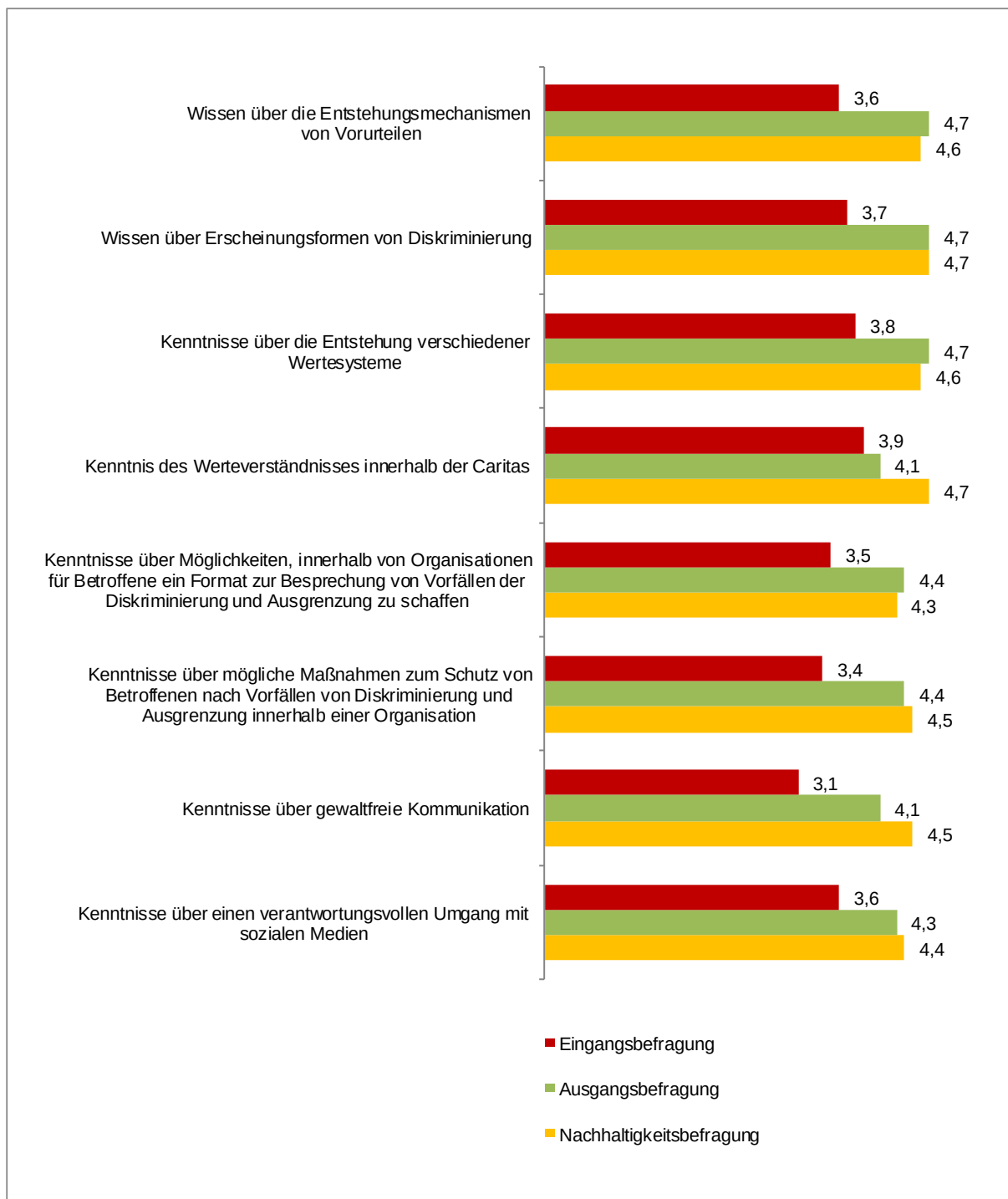
23 Im Folgenden wird neben den Differenzen der durchschnittlichen Mittelwerte auch das Maß Cohens d ausgewiesen. Dieses gibt die Effektstärken der Mittelwertunterschiede unter Berücksichtigung der Homogenität bzw. Heterogenität des Antwortverhaltens der Befragten an und stellt somit ein verlässliches Maß zur Beurteilung der Bedeutsamkeit der Mittelwertunterschiede dar. Eine Veränderung der Mittelwerte zwischen der Eingangs- und der Ausgangs- bzw. Nachhaltigkeitsbefragung gilt dann als relevant, wenn das Maß Cohens d mindestens auf einen kleinen Effekt schließen lässt. Nach Cohen ist $d=0,20-0,49$ als kleiner, $d=0,50-0,79$ als mittlerer und $d\geq 0,80$ als großer Effekt zu interpretieren (vgl. Cohen 1988).

24 Vgl. Tabellen 20 und 21 im Anhang.

Abschluss der Weiterbildung, d. h. zwischen der Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung. So konnten die Kenntnisse über das Werteverständnis innerhalb der Caritas in diesem Zeitraum durchschnittlich um 0,6 Punkte ($d=0,56$) und die Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation um durchschnittlich 0,4 Punkte ($d=0,35$) gesteigert werden. In Bezug auf das Werteverständnis innerhalb der Caritas zeigt sich außerdem, dass der durchschnittliche Zuwachs von der Eingangs- zur Ausgangsbefragung mit 0,3 Punkten zunächst gering ausfiel. Eine mögliche Erklärung hierfür besteht darin, dass die Erkenntnisse aus der Weiterbildung für die Teilnehmenden erst im Zusammenspiel mit ihrer alltäglichen Arbeit erfahr- und erlernbar wurden. Gegebenenfalls hat die Weiterbildung für einige Teilnehmende die Anregung bzw. den Anstoß gegeben, sich verstärkt mit dem Werteverständnis innerhalb ihrer Institution bzw. des Verbands auseinanderzusetzen.

„Genau. Das war so ein Teil, da habe ich vorher mir tatsächlich auch wenig Gedanken gemacht. Also fand das ganz gut, dass der XXX [Name des/der Referierenden, Anm. d. Verf.] dann so intensiv mal gearbeitet hat. Weil das/ Wenn man das/ was man von innen an Werten hat, nach außen zu tragen.“ (Int2_t3_13)

Abbildung 6: Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung²⁵



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet.

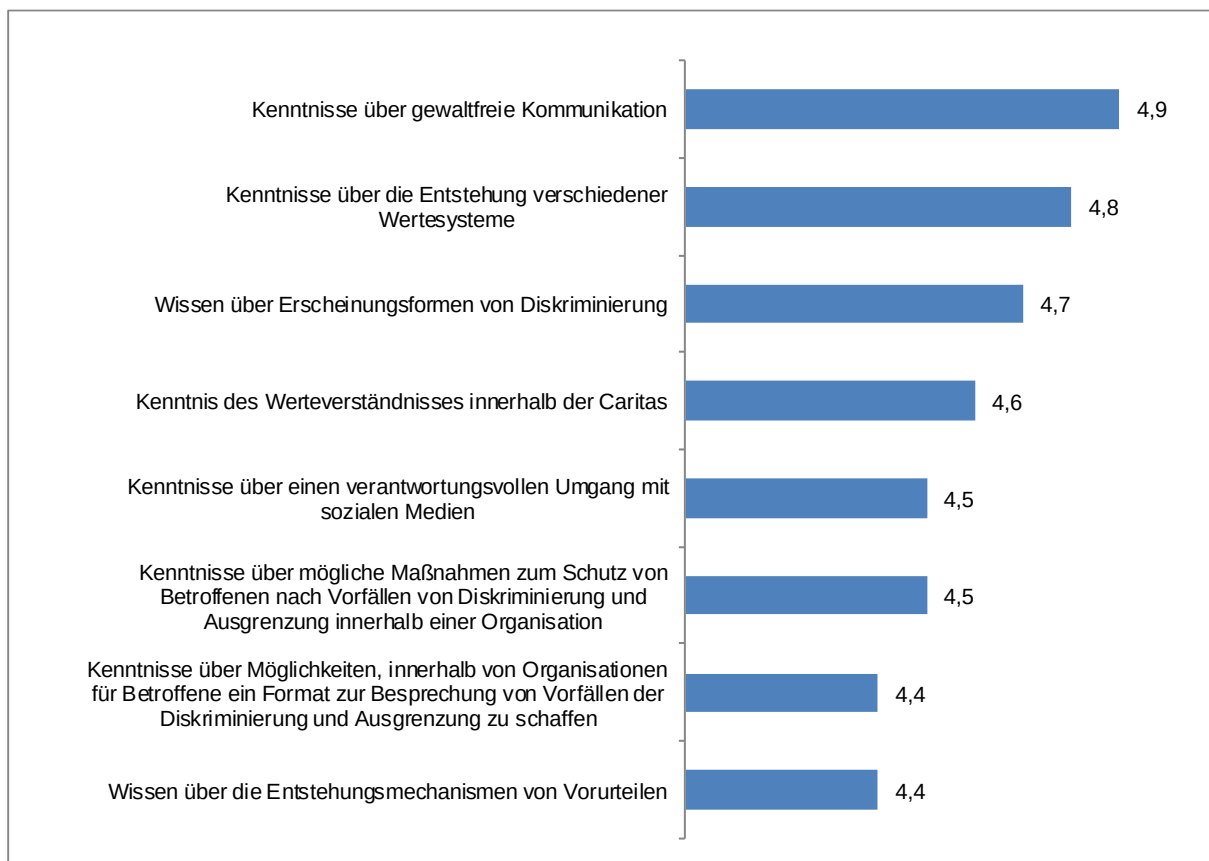
²⁵ Vgl. Tabelle 20 im Anhang.

Sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung schätzen die Teilnehmenden den Beitrag der Weiterbildung zur Erweiterung ihrer Kenntnisse und Wissensbestände im Themenfeld insgesamt hoch ein.

Auf einer Skala von 1=“Gar nicht“ bis 6=“Sehr stark“ konnten die Teilnehmenden im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung angeben, inwiefern die Teilnahme an der Weiterbildung zur Erweiterung ihrer Kenntnisse und Wissensbestände im Themenfeld beigetragen hat. Insgesamt zeichnet sich eine positive Einschätzung der Teilnehmenden ab, so rangieren die durchschnittlichen Skalenwerte zwischen 4,9 und 4,4.²⁶ Nach der durchschnittlichen Einschätzung der Teilnehmenden sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung war der Beitrag im Hinblick auf die Entwicklung von Kenntnissen über gewaltfreie Kommunikation (MW=4,9), Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme (MW=4,8) sowie im Hinblick auf das Wissen über Erscheinungsformen von Diskriminierung (MW=4,7) am stärksten. Etwas zurückhaltender bewerten die Teilnehmenden im Nachhinein den Beitrag der Weiterbildung hinsichtlich ihres Wissens über die Entstehungsmechanismen von Vorurteilen (MW=4,4) sowie ihrer Kenntnisse über Möglichkeiten, innerhalb von Organisationen für Betroffene ein Format zur Besprechung von Vorfällen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu schaffen (MW=4,4). Die Einschätzungen der Teilnehmenden bzgl. des Beitrags der Weiterbildung korrespondieren größtenteils mit den präsentierten Entwicklungstrends zwischen den einzelnen Erhebungszeitpunkten. Unter Betrachtung dieser Befunde ist davon auszugehen, dass es im Rahmen der Weiterbildung grundsätzlich gelungen ist, den Teilnehmenden relevante Kenntnisse zu vermitteln bzw. ihre bisherigen Wissensbestände zu ergänzen.

²⁶ Vgl. Tabelle 22 im Anhang.

Abbildung 7: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Wissensbestände sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung²⁷



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark".

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Teilnehmenden ihre Kenntnisse und Wissensbestände in allen Bereichen bedeutsam und nachhaltig steigern konnten. Besonders deutlich gelang dies bei Kenntnissen der gewaltfreien Kommunikation und Kenntnissen über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation. Damit verfügen die Teilnehmenden nach der Weiterbildung zum einen über eine wissensbasierte Grundlage wie sie selbst oder andere kommunizieren sollten, um einen möglichst diskriminierungsfreien Umgang miteinander zu etablieren und andererseits wie sie Betroffenen nach Vorfällen helfen können.

3.2.2 Entwicklung der Kompetenzniveaus

In diesem Abschnitt wird der Blick auf die Entwicklung der Kompetenzniveaus der Teilnehmenden gerichtet. Die hier betrachteten Kompetenzen sind drei übergeordneten Bereichen zugeordnet, wobei insbesondere die bedarfsgerechte Vermittlung fachlicher und methodischer Kompetenzen ein zentrales Ziel der Weiterbildung darstellt:

²⁷ Vgl. Tabelle 22 im Anhang.

- Persönliche Kompetenzen,
- Soziale Kompetenzen sowie
- Fach- und Methodenkompetenzen.²⁸

Aus diesen drei Bereichen werden insgesamt 12 einzelne Kompetenzen betrachtet, deren Weiterentwicklung Ziel der Fortbildungsreihe war. Die Skala zur Einschätzung des persönlichen Kompetenzniveaus reichte von 1=„Sehr niedrig“ bis 6=„Sehr hoch“. Die dazugehörige Aufforderung im Fragebogen zur Eingangsbefragung lautete *„Schätzen Sie bitte rückblickend Ihre Kompetenzniveaus in den folgenden Bereichen zu Beginn der Weiterbildung, d. h. vor Beginn der ersten Präsenzveranstaltung am 18. Juni 2018, ein“*.²⁹ Zur Ausgangs- sowie zur Nachhaltigkeitsbefragung wurden die Teilnehmenden zu ihren aktuellen Kompetenzniveaus befragt.

Die Teilnehmenden schätzen ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen zu Beginn der Weiterbildung deutlich höher ein als ihre Fach- und Methodenkompetenzen.

Bereits zu Beginn der Weiterbildung rangiert die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden in der überwiegenden Mehrheit der Kompetenzbereiche auf einem relativ hohen Niveau. Unter Betrachtung der durchschnittlichen Mittelwerte zeigt sich, dass die Teilnehmenden insbesondere ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen hoch einstufen. So erreicht die Empathiefähigkeit mit einem Mittelwert von 5,1 insgesamt die höchste Bewertung, gefolgt von der Selbstreflexion (MW=4,6), der Kommunikationsfähigkeit (MW=4,5) und der interkulturellen Kompetenz (MW=4,5).³⁰ Dieser Befund war im Hinblick auf die Tatsache, dass alle Teilnehmenden der Weiterbildung in der Caritas – d. h. in einem sozialen Beruf – arbeiten und diese Kompetenzen demnach eine notwendige Voraussetzung für ihre Tätigkeit in diesem Bereich darstellen, erwartbar. Eine Ausnahme unter den Kompetenzen aus diesen Bereichen stellt die Ambiguitätstoleranz dar, die von den Teilnehmenden mit einem Mittelwert von 3,7 vergleichsweise niedrig eingeschätzt wurde. Die Dimensionen aus dem Bereich der Fach- und Methodenkompetenzen wurden zu Beginn der Weiterbildung insgesamt deutlich schlechter eingeschätzt. So bewerteten die Befragten etwa ihre Moderationskompetenz durchschnittlich mit 3,5 und ihre Argumentationskompetenz mit einem Mittelwert von 3,7. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass die Argumentationskompetenz (60 %, 6) sowie die Moderationskompetenz (40 %, 4) von den Befragten zu Beginn der Weiterbildung am häufigsten als diejenigen Kompetenzen benannt wurden, die sie im Rahmen der Weiterbildung (fort-)entwickeln wollen.³¹ Darüber hinaus war den Teilnehmenden die (Fort-)Entwicklung ihrer Standhaftigkeit bzw. ihres Durchsetzungsvermögens (40 %, 4) sowie ihrer Konfliktfähigkeit (40 %, 4) zu Beginn der Weiterbildung ein wichtiges Anliegen.

28 Die einzelnen Kompetenzbereiche und ihre Definitionen sind Tabelle 15 im Anhang zu entnehmen.

29 Die Teilnehmenden wurden im Rahmen des zweiten Moduls retrospektiv zu ihren Kompetenzniveaus zu Beginn der Weiterbildung befragt.

30 Vgl. Tabelle 16 im Anhang.

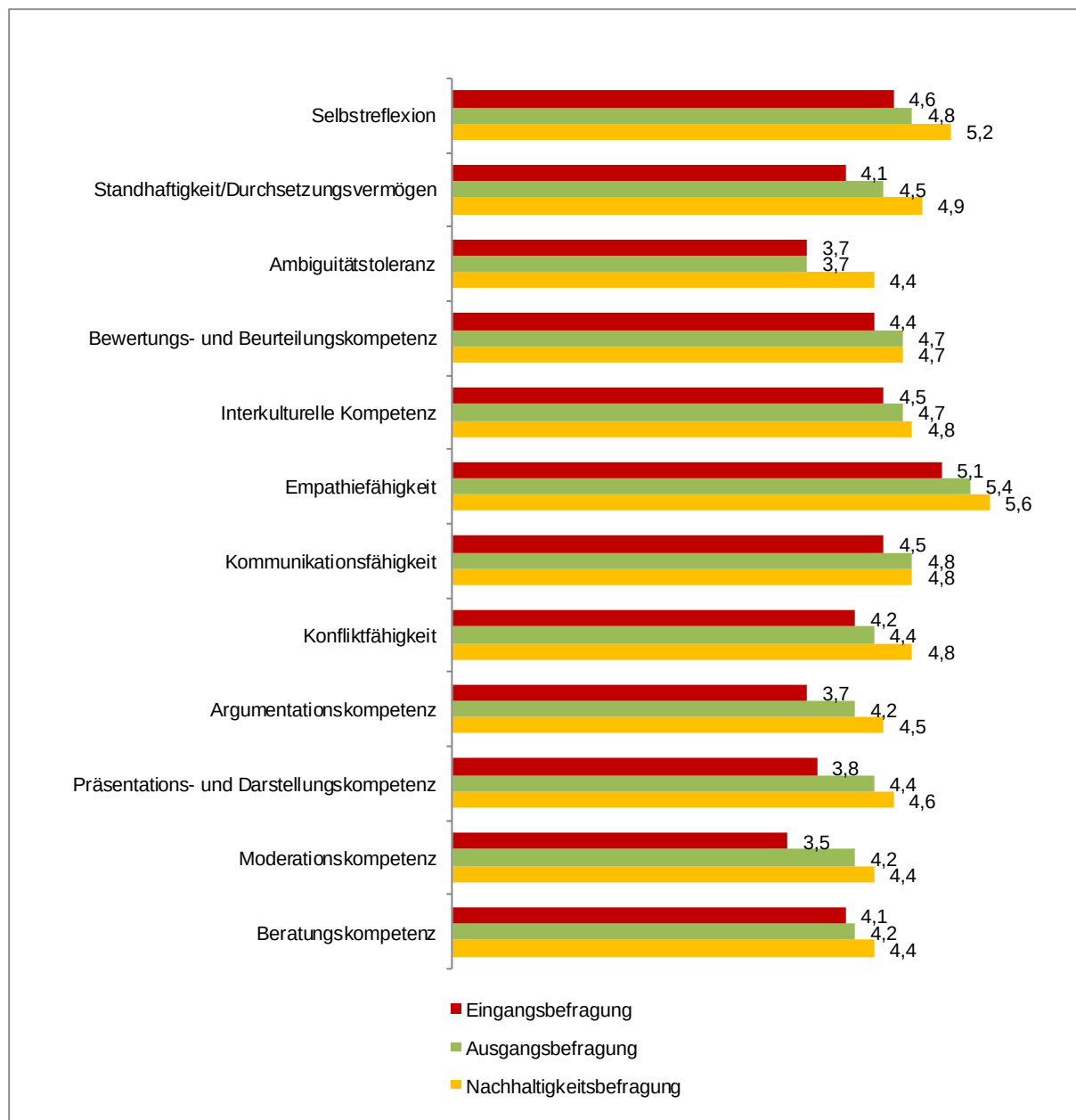
31 Vgl. Tabelle 18 im Anhang.

Zwischen den verschiedenen Erhebungszeitpunkten hat – trotz zum Teil hohem Ausgangsniveau – eine nachhaltige Steigerung der Kompetenzen stattgefunden.

In Bezug auf alle Kompetenzbereiche lassen sich Steigerungen zwischen den verschiedenen Erhebungszeitpunkten erkennen. Wie die nachfolgende Abbildung 8 zeigt, rangiert die Moderationskompetenz hinsichtlich des durchschnittlichen Zuwachses an erster Stelle.³² Hier konnten die Teilnehmenden sich von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung durchschnittlich um 0,9 Punkte steigern ($d=0,93$). Gleichzeitig verweist das Maß Cohens d hier auf einen starken Effekt. Auch die Argumentationskompetenz ($+0,8$; $d=1,32$), die Präsentations- und Darstellungskompetenz ($+0,8$; $d=1,07$) sowie die Standhaftigkeit bzw. das Durchsetzungsvermögen ($+0,8$; $d=1,08$) konnten in besonderem Maße gesteigert werden, wobei die Effektstärken als stark zu interpretieren sind. Insgesamt zeigen sich jedoch leichte bis deutliche Zuwächse bei allen betrachteten Kompetenzdimensionen – und zwar auch in denjenigen Bereichen, bei denen zwischen der Eingangs- und der Ausgangsbefragung keine oder lediglich geringe Zuwächse zu verzeichnen waren (wie z. B. bei der Selbstreflexion, der Ambiguitätstoleranz sowie der Beratungskompetenz). Hier verweisen die Befunde darauf, dass die Teilnehmenden ihre Kompetenzen auch nach Abschluss der Weiterbildung weiter fortentwickelt haben. Dabei bleibt jedoch ungeklärt, ob der Ursprung der Kompetenzzuwächse in der Weiterbildung begründet liegt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass aufgrund der Weiterbildung vor allem Fach- und Methodenkompetenzen fortentwickelt werden konnten – Kompetenzen, zu denen die Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung (Fort-)Entwicklungsbedarfe zurückgemeldet haben. Bei den Kompetenzen mit den geringsten Zuwächsen von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung handelt es sich um die Bewertungs- und Beurteilungskompetenz ($+0,3$; $d=0,44$), die interkulturelle Kompetenz ($+0,3$; $d=0,32$), die Kommunikationsfähigkeit ($+0,3$; $d=0,45$) sowie die Beratungskompetenz ($+0,3$; $d=0,28$). Hierzu sei jedoch angemerkt, dass die durchschnittlichen Mittelwerte dieser Kompetenzen bereits zur Eingangsbefragung auf einem relativ hohen Niveau rangierten.

32 Vgl. Tabelle 17 im Anhang.

Abbildung 8: Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung³³



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet. Dargestellt sind die gerundeten Ergebnisse.

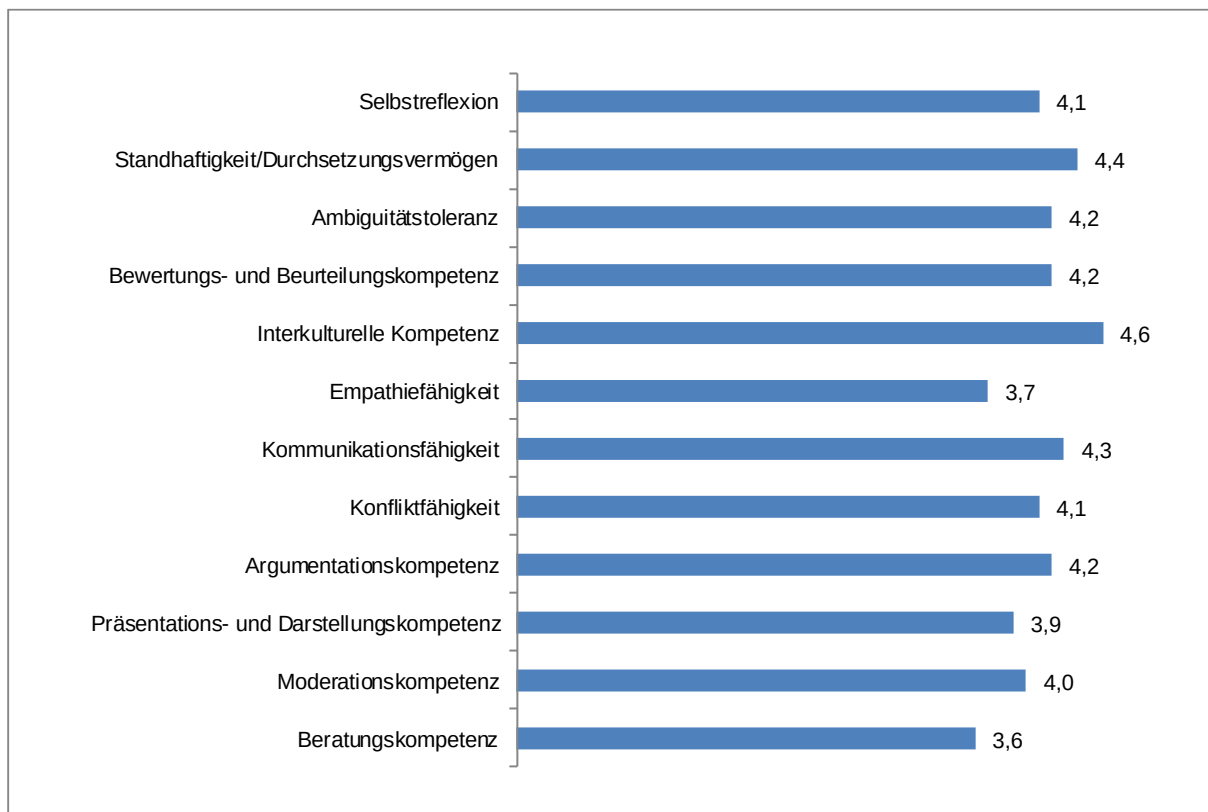
Die Teilnehmenden führen die Erweiterung ihrer Kompetenzen in erheblichem Maße auf ihre Teilnahme an der Weiterbildung zurück.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung wurden die Teilnehmenden gebeten, auf einer Skala von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" anzugeben, inwiefern die Teilnahme an der Weiterbildung zur Erweiterung ihrer Kompetenzen in den jeweiligen Bereichen beigetragen hat. In der Gesamtbetrachtung messen die Teilnehmenden der Weiterbildung einen relativ hohen Anteil in

³³ Vgl. Tabelle 16 im Anhang.

Bezug auf die Erweiterung ihrer Kompetenzen bei, so liegen die durchschnittlichen Skalenwerte zwischen 3,6 und 4,6, wobei die Teilnehmenden den Beitrag der Weiterbildung zur Entwicklung ihrer interkulturellen Kompetenz (MW=4,6), ihrer Standhaftigkeit bzw. ihrem Durchsetzungsvermögen (MW=4,4) sowie ihrer Kommunikationsfähigkeit (MW=4,3) am höchsten bewerten.³⁴ Interessant ist darüber hinaus, dass die positive Einschätzung vor allem auch für Kompetenzbereiche zutrifft, die im Verlauf der Veranstaltung nur mäßig weiterentwickelt werden konnten, wie z. B. die interkulturelle Kompetenz und die Kommunikationsfähigkeit. Demnach wird der Fortbildung über alle Kompetenzfelder hinweg, unabhängig vom Ausmaß der tatsächlichen Kompetenzsteigerung, ein unterstützender Effekt zugeschrieben.

Abbildung 9: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Kompetenzen sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung³⁵



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark".

3.2.3 Stärkung für den Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden

In diesem Abschnitt wird ausgeführt, inwiefern die Teilnehmenden durch die Weiterbildung im Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden bzw. Ausgrenzung und/oder Diskriminierung stattfinden, gestärkt wurden. Konkret ist die Stärkung der

³⁴ Vgl. Tabelle 19 im Anhang.

³⁵ Vgl. Tabelle 19 im Anhang.

Teilnehmenden im Umgang mit folgenden acht Situationen bzw. Aufgabenstellungen explizites Ziel der Weiterbildungsreihe:

- ➔ Sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen;
- ➔ Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe;
- ➔ Aktives Einsetzen für ein kollegiales und respektvolles Miteinander;
- ➔ Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten;
- ➔ Aktive Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung;
- ➔ Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen.

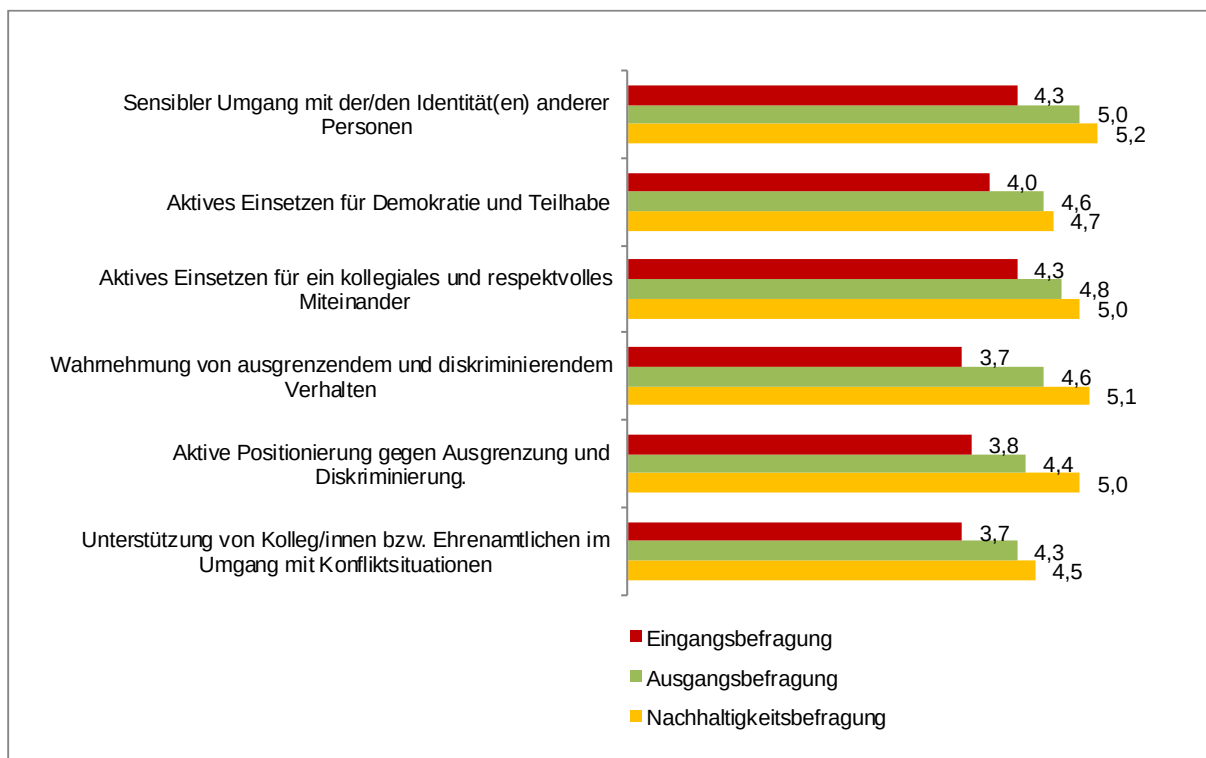
Die durchschnittlichen subjektiv wahrgenommenen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Umgang mit ausgrenzenden und diskriminierenden Situationen, fielen zu Beginn der Weiterbildung – je nach betrachteter Aufgabenstellung – unterschiedlich aus.

Auf einer Skala von 1=“Sehr schlecht“ bis 6=“Sehr gut“ konnten die Befragten im Rahmen der Eingangsbefragung angeben, wie sie ihrer Einschätzung nach verschiedene Situationen bzw. Aufgabenstellungen im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Caritas bewältigen.³⁶ Zu Beginn der Weiterbildung bewerteten die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten im Hinblick auf die jeweiligen Aufgabenstellungen mit durchschnittlichen Werten zwischen 3,7 und 4,3.³⁷ Während sich die Teilnehmenden im Vorfeld der Weiterbildung z. B. hinsichtlich eines aktiven Einsetzens für ein kollegiales Miteinander (MW=4,3) sowie eines sensiblen Umgangs mit der/den Identität(en) anderer Personen (MW=4,3) durchschnittlich eher höhere Werte zuschrieben, gelang ihnen nach eigener Einschätzung die Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen (MW=3,7) sowie die Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten (MW=3,7) im Durchschnitt vergleichsweise weniger gut.

36 Die Teilnehmenden wurden im Rahmen des zweiten Moduls retrospektiv zu ihren Fähigkeiten im Umgang mit ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten zu Beginn der Weiterbildung befragt.

37 Vgl. Tabelle 23 im Anhang.

Abbildung 10: Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung³⁸



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1=„Sehr schlecht“ bis 6=„Sehr gut“ berechnet.

Die durchschnittlichen subjektiv wahrgenommenen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Umgang mit ausgrenzenden und diskriminierenden Situationen haben sich deutlich und nachhaltig gesteigert.

In Abbildung 10 sind die durchschnittlichen Mittelwerte der Teilnehmenden für alle drei Erhebungszeitpunkte hinsichtlich ihrer subjektiv empfundenen Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, dargestellt. Unter Betrachtung der Mittelwerte zeigen sich hinsichtlich aller Aufgabenstellungen deutliche Zuwächse.³⁹ Die größte Steigerung von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung ergibt sich hinsichtlich der Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten, die einen durchschnittlichen Zuwachs von 1,4 Punkten ($d=2,24$) erfährt, wobei es sich um eine Aufgabenstellung mit einem vergleichsweise geringen Ausgangsniveau zu Beginn der Weiterbildung handelt. Ebenfalls deutlich steigern konnten die Teilnehmenden ihre durchschnittlichen Fähigkeiten hinsichtlich der aktiven Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung ($+1,2$; $d=1,64$) sowie hinsichtlich eines sensiblen Umgangs mit der/den Identität(en) anderer Personen ($+0,9$; $d=1,12$). Insgesamt belegen die Daten deutliche Zuwächse bei den Mittelwerten in allen erhobenen Aufgabenbereichen. Gleichzeitig verweist das Maß Cohens d in

³⁸ Vgl. Tabelle 23 im Anhang.

³⁹ Vgl. Tabelle 24 im Anhang.

allen Bereichen auf starke Effekte. Auffällig ist zudem, dass sich – mit Ausnahme der Aufgabenstellung „Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe“ – in allen Bereichen statistisch relevante Zuwächse auch zwischen der Ausgangs- und der Nachhaltigkeitsbefragung, d. h. nach Abschluss der Weiterbildung, zeigen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der aktiven Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung (+0,6; d=0,59) sowie für das Wahrnehmen von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten (+0,5; d=0,63).

"Man fühlt sich jetzt ein wenig fitter und weiß besser, wie man vielleicht in so einer Situation auf einen zukommt, reagieren kann und hat da so eine Handlungsanleitung bekommen und Ideen mit an die Hand bekommen, wie man ja reagieren kann, ein paar Werkzeuge an die Hand bekommen. Um da vielleicht besser und geschickter damit umzugehen, wie man in so eine Situation kommt." (Int2_t2_81)

Gerade die sehr praxisnahe und konkrete Aufbereitung der Weiterbildungsinhalte konnte offenbar dazu beitragen, die erworbenen Methoden direkt im Arbeitsumfeld anzuwenden und so die eigenen Fähigkeiten auch nach Abschluss der Weiterbildung stetig zu erweitern. Besonders hervorzuheben ist zudem, dass die Teilnehmenden vor allem solche Fähigkeiten besonders gut (fort-)entwickeln konnten, hinsichtlich derer sie sich zu Beginn der Weiterbildung im Vergleich am wenigsten kompetent einschätzten. Zusammenfassend sind durchweg nachhaltig positive Entwicklungstendenzen hinsichtlich der Fähigkeiten im Bereich des Umgangs mit Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, zu konstatieren.

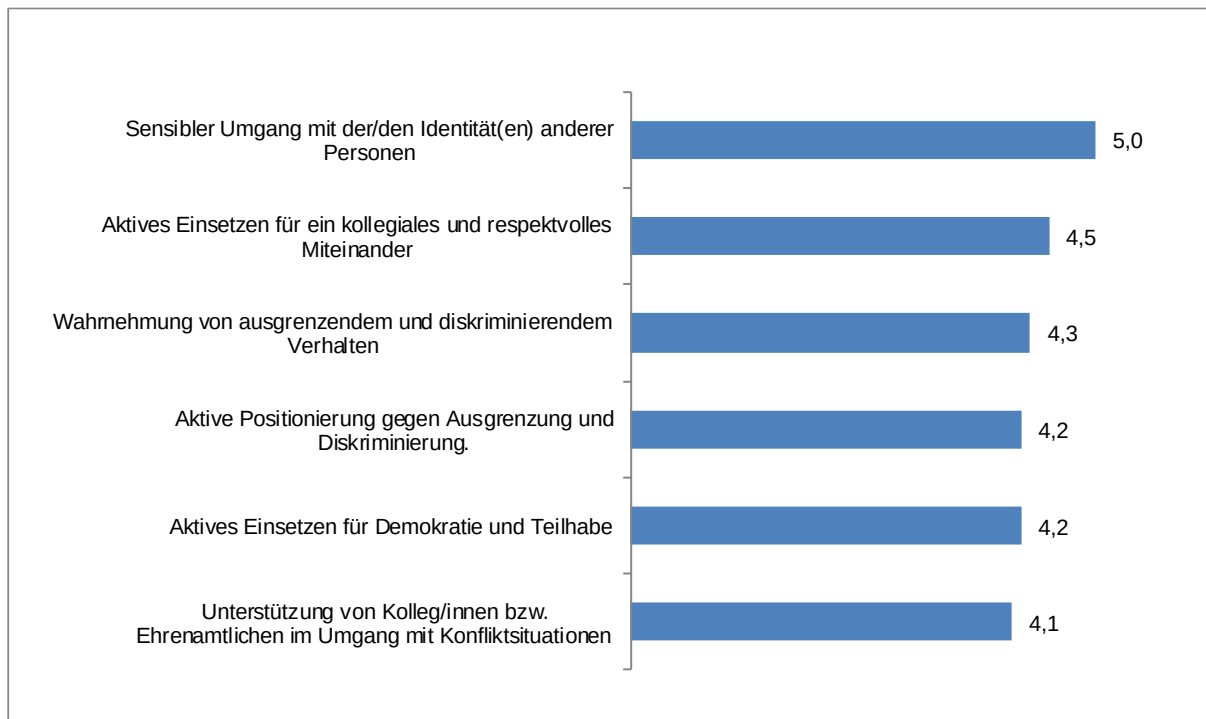
Sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung schätzen die Teilnehmenden den Beitrag der Weiterbildung zur Erweiterung ihrer Fähigkeiten im Umgang mit Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, als sehr hoch ein.

Abbildung 11 stellt dar, welchen Beitrag die Teilnehmenden der Weiterbildung für die Stärkung ihrer Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden bzw. Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, zuschreiben. Die Befragten konnten den Beitrag der Weiterbildung auf einer Skala von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" bewerten. Die Beurteilungen fallen hier insgesamt positiv aus. Mit einem durchschnittlichen Mittelwert von 5,0 sehen sich die Teilnehmenden durch die Weiterbildung insbesondere hinsichtlich eines sensiblen Umgangs mit der/den Identität(en) anderer Personen gestärkt.⁴⁰ Dieser Befund korrespondiert mit den hohen durchschnittlichen Zuwächsen von der Eingangs- zur Ausgangs- bzw. Nachhaltigkeitsbefragung in diesem Bereich. Hinsichtlich der Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen fällt der Mittelwert mit 4,1 insgesamt am geringsten aus, wenngleich es sich um eine Fähigkeit handelt, die sich unter Betrachtung aller Erhebungszeitpunkte deutlich (fort-)entwickelt hat. Die Daten belegen demnach, dass dieser Zuwachs nicht allein in der Weiterbildung begründet liegt. Dieser Zuwachs kann somit im Vergleich zu den anderen Kompetenzbereichen weniger deutlich der Weiterbildung zugeschrieben werden. Da es sich bei der Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen jedoch um eine – stärker als die anderen situationsbezogenen

40 Vgl. Tabelle 25 im Anhang.

Fähigkeiten – personenbezogene Kompetenz handelt, deren Effekt sich dadurch weniger stark kontrollieren und ggf. auch einschätzen lässt, war dieser Befund tendenziell erwartbar.

Abbildung 11: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Entwicklung der Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung⁴¹



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von aufgrund der Werte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" berechnet.

Besonders häufig sehen sich die Teilnehmenden mit der Aufgabenstellung eines sensiblen Umgangs mit der/den Identitäten anderer Personen konfrontiert.

Im Rahmen der drei Erhebungen wurden die Teilnehmenden danach gefragt, wie häufig sie mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, konfrontiert sind. Über alle Messzeitpunkte rangieren die durchschnittlichen Mittelwerte in den verschiedenen Bereichen zwischen 3,6 und 5,6.⁴² Dies verdeutlicht, dass die Teilnehmenden offenbar nicht mit allen Aufgabenstellungen gleichermaßen häufig konfrontiert werden. Insbesondere mit der Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen sind bzw. waren die Teilnehmenden über alle Erhebungszeitpunkte hinweg nach eigener Einschätzung durchschnittlich am seltensten betraut (MW t1=3,6; MW t2=3,8; MW t3=4,1). Deutlich häufiger sind bzw. waren ein sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen (MW t1=4,5; MW t2=5,6; MW t3=5,0) sowie ein aktives Einsetzen für ein kollegiales und res-

⁴¹ Vgl. Tabelle 25 im Anhang.

⁴² Vgl. Tabelle 26 im Anhang.

pektvolles Miteinander (MW t1=4,6; MW t2=4,4; MW t3=4,5) seitens der Teilnehmenden erforderlich. Insgesamt fühlen bzw. fühlten sich die Teilnehmenden nach Abschluss der Weiterbildung bzw. sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung mit nahezu allen benannten Aufgabenstellungen häufiger konfrontiert, als dies zu Beginn der Weiterbildung der Fall war. Das deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung nicht bloß für den Umgang mit diesen Aufgabenstellungen gestärkt, sondern auch für die Wahrnehmung entsprechender Situationen sensibilisiert wurden.

3.2.4 Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag

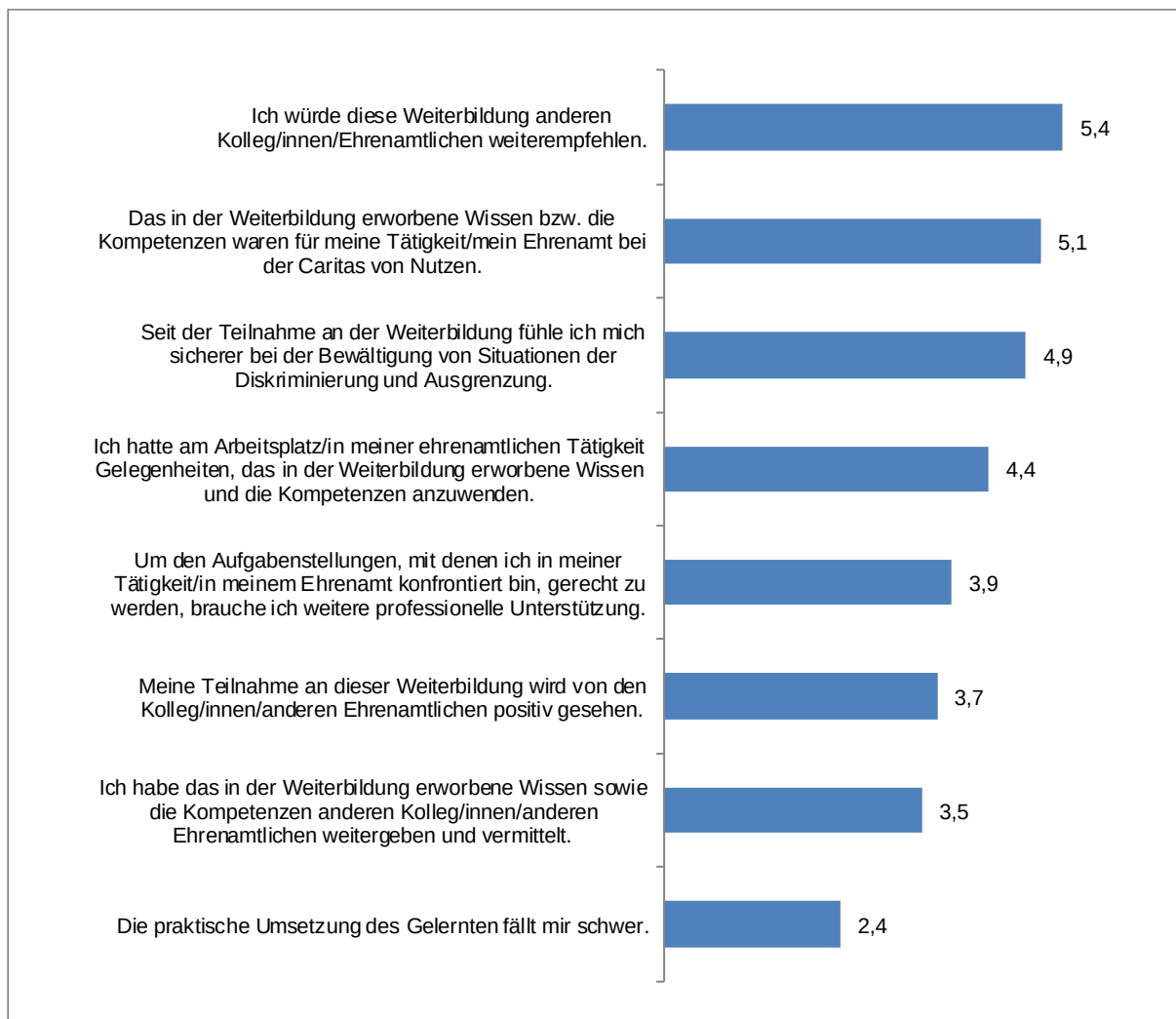
Im Rahmen der Weiterbildung wurde den Teilnehmenden ein umfangreiches Repertoire an Wissensbeständen und Methoden vermittelt. In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Teilnehmenden die erlernten Inhalte in ihrem Arbeitsalltag umsetzen bzw. diese in die eigenen Institutionen einbringen konnten.

Die Teilnehmenden melden einen hohen Praxisnutzen der erlernten Inhalte und Methoden zurück. Nachsteuerungsbedarf ergibt sich bzgl. der Wissensweitergabe innerhalb der eigenen Institution.

Die Befragten melden sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung vielfach zurück, dass sie die Weiterbildung anderen Kolleg/innen weiterempfehlen würden (MW=5,4) und dass das in der Weiterbildung erworbene Wissen bzw. die Kompetenzen für die eigene berufliche Praxis in der Caritas von Nutzen waren (MW=5,1).⁴³ Die Einschätzung darüber, ob sich bisher Gelegenheiten ergeben haben, das erworbene Wissen und die neuen Kompetenzen am Arbeitsplatz tatsächlich anzuwenden, fällt im Durchschnitt etwas zurückhaltender aus (MW=4,4). Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung des Gelernten werden jedoch kaum zurückgemeldet (MW=2,4). Zudem fühlen sich die Teilnehmenden seit ihrer Teilnahme an der Weiterbildung durchschnittlich sicherer bei der Bewältigung von Situationen der Diskriminierung und Ausgrenzung (MW=4,9). Im Durchschnitt seltener haben die Teilnehmenden der Weiterbildung ihr neu erworbenes Wissen sowie ihre Kompetenzen an andere Kolleg/innen bzw. Ehrenamtliche weitervermittelt (MW=3,5).

43 Vgl. Tabelle 27 im Anhang.

Abbildung 12: Beurteilung des Anwendungsbezugs des Erlernten sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung⁴⁴



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, anhand einer offenen Frage diejenigen Methoden und Inhalte aus der Weiterbildung zu benennen, die sich Ihrer Ansicht nach in der Praxis besonders bewährt haben. Hinsichtlich der präferierten Methoden fällt das Antwortverhalten sehr heterogen aus. Benannt wurde hier die konkrete Arbeit mit Fallbeispielen, Methoden, die das Wechseln der Perspektive angeregt haben, das Erlernen von Argumentationsstrategien, der gegenseitige Austausch sowie Methoden, die dabei unterstützen, sich eindeutig zu positionieren. Hinsichtlich der Inhalte, die sich im Rahmen der Weiterbildung bewährt haben, fällt das Votum recht eindeutig aus: 6 Befragte haben hier das Thema „Gewaltfreie Kommunikation“ herausgestellt, jeweils einmal wurde zudem der Umgang mit Konfliktsituationen, die Entstehung von Vorurteilen sowie das Thema Interkulturalität benannt.⁴⁵

⁴⁴ Vgl. Tabelle 27 im Anhang.

⁴⁵ Vgl. Tabelle 38 im Anhang.

Auch in den qualitativen Interviews spiegelten die Befragten zurück, dass die Weiterbildung genügend praktische Anteile aufwies und somit einen hohen Praxisnutzen aufwies.

„Also was bei mir am meisten hängengeblieben ist, ist tatsächlich der Teil gewaltfreie Kommunikation. Da hatten wir anderthalb Tage zu. Da muss ich auch sagen, dass ich da in der Praxis auch viel mitnehmen kann, indem ich noch mal so eine andere Sichtweise in Beratungssituationen bekommen habe. Und mich in diesem Bereich einfach gerne, ja, weiterbilden möchte.“ (Int2_t3_9)

Geschätzt wird außerdem, mit der Weiterbildung das entsprechende „Handwerkszeug“ bzw. „Handlungsanleitungen“ erhalten zu haben, das bzw. die direkt im Alltag eingesetzt werden kann bzw. können.

„Und da auch noch mal, ja, so Strategien an die Hand zu bekommen, die man auch gut in die Praxis eben einbauen kann.“ (Int2_t3_73)

Jedoch hatten (bisher) nicht alle Teilnehmenden im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeit die Möglichkeit, die in der Weiterbildung ausgebildeten Kompetenzen anzuwenden. Als Begründung dafür führten die Teilnehmenden beispielsweise an, dass sie nicht direkt mit Menschen (zusammen)arbeiten, bisher nicht die Zeit zur Umsetzung gefunden haben oder (noch) nicht mit Situationen von Ausgrenzung und Diskriminierung konfrontiert waren.

Neben der Relevanz für den Arbeitsalltag resümieren die Teilnehmenden im Rahmen der qualitativen Interviews insbesondere, dass die Weiterbildung für sie vor allem auf persönlicher Ebene eine Bereicherung darstellte. Beispielsweise verweisen sie darauf, ihr Wissensspektrum und ihre persönlichen Kompetenzen erweitert zu haben, sich im Zusammenhang der Fortbildung zusätzlich mit anderen Weiterbildungen, Texten und Vorträgen beschäftigt zu haben und in Konfliktsituationen (z. B. im Umgang mit rechtsextremen Äußerungen) selbstbewusster zu agieren.

„Also ich war immer schon relativ empathisch gegenüber anderen Menschen, auf jeden Fall. Aber einfach durch diesen Zugewinn an Wissen und an, ja, durch diese ganzen Informationen, die wir bekommen haben, hat sich natürlich mein Wissensspektrum und dadurch auch meine Empathie-Fähigkeit deutlich verbessert, weil ich manche Sachen einfach viel mehr nachvollziehen kann.“ (Int1_t3_21)

Ein/e Teilnehmer/in berichtete, dass sie durch die Weiterbildung zu weiterem politischem Engagement motiviert wurde:

„Also ich habe persönlich da noch mal mehr jetzt einen Bezug dazu entwickelt, mich politischer zu einbringen in der Stadt hier. Und bin dann auch in so ein politisches Forum jetzt gegangen.“ (Int2_t3_37)

3.2.5 Nachhaltige Umsetzung der Weiterbildungsinhalte

Der nachfolgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit die Weiterbildung zu nachhaltigen Veränderungen seitens der Teilnehmenden und ihrer Arbeitsweisen beigetragen hat. Darüber hinaus stehen etwaige Veränderungsprozesse innerhalb der eigenen Institution bzw. des Verbands im Fokus.

Die Weiterbildung hat die Teilnehmenden dabei unterstützt, ihr Bewusstsein für demokratische Werte und Verhaltensweisen zu schärfen und sie für den Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, gestärkt.

Zur Einschätzung der nachhaltigen Umsetzung der Weiterbildungsinhalte wurden den Teilnehmenden im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung, die etwa sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung stattfand, sieben Statements vorgelegt, zu denen Sie eine Einschätzung auf einer Skala von 1=“Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6=“Stimme voll und ganz zu“ vornehmen konnten. Unter Betrachtung der Befunde wird deutlich, dass aufgrund der Weiterbildung vornehmlich nachhaltige Veränderungen auf individueller Ebene herbeigeführt werden konnten. So hat die Weiterbildung laut Auffassung der Teilnehmenden insbesondere dazu beigetragen, das eigene Bewusstsein für demokratische Werte und Verhaltensweisen zu schärfen (MW= 5,2).⁴⁶ Damit einhergehend stimmen die Teilnehmenden auch verstärkt der Aussage zu, dass es ihnen durch die in der Weiterbildung erlernten Inhalte bzw. Kompetenzen nun besser gelingt, mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, umzugehen (MW=4,6). Auch in den qualitativen Interviews haben die Befragten angeführt, dass sie sich durch die Weiterbildung insgesamt im Umgang mit Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, gestärkt fühlen, nun selbstbewusster auftreten und aufgrund neuen Wissens bzw. neuer Kenntnisse besser argumentieren können.

"Also das stärkt mich, also mich persönlich stärkt das. Ich habe neue Erkenntnisse erworben, ich bin ja wirklich jetzt- ich kann jetzt auch bewusster auftreten und was verteidigen, was ich dann wirklich besser gelernt habe, was ich jetzt besser weiß, besser kenne. Auch privat, auch auf der Arbeit." (Int1_t1_61)

"Ich hab Impulse bekommen für meine eigene Arbeit, wenn ich merke, dass irgendetwas gegen Demokratie läuft. Da hab ich Handwerkszeuge bekommen, um da zu reagieren." (Int1_t2_309)

Einzelne Teilnehmer/innen berichten, dass sie Versuche unternehmen, die erlernten Inhalte zum Thema „Gewaltfreie Kommunikation“ im Rahmen der eigenen Arbeit anzuwenden, ihre Erkenntnisse aus der Weiterbildung in die Projektarbeit einfließen lassen oder sie gestärkt Dinge weiterführen, an denen sie bereits vor der Weiterbildung gearbeitet haben – wie z. B. an Kinderrechte-Projekten oder an einer Diskussionsgruppe für Frauen zum Thema Demokratie. Der Blick auf das Thema „Demokratie“ habe sich zudem verändert und das Zutrauen sei gewachsen, politische Themen anzusprechen, z. B. im Rahmen der Arbeit mit Flüchtlingen über demokratische Strukturen oder zum Thema Fremdenfeindlichkeit zu sprechen.

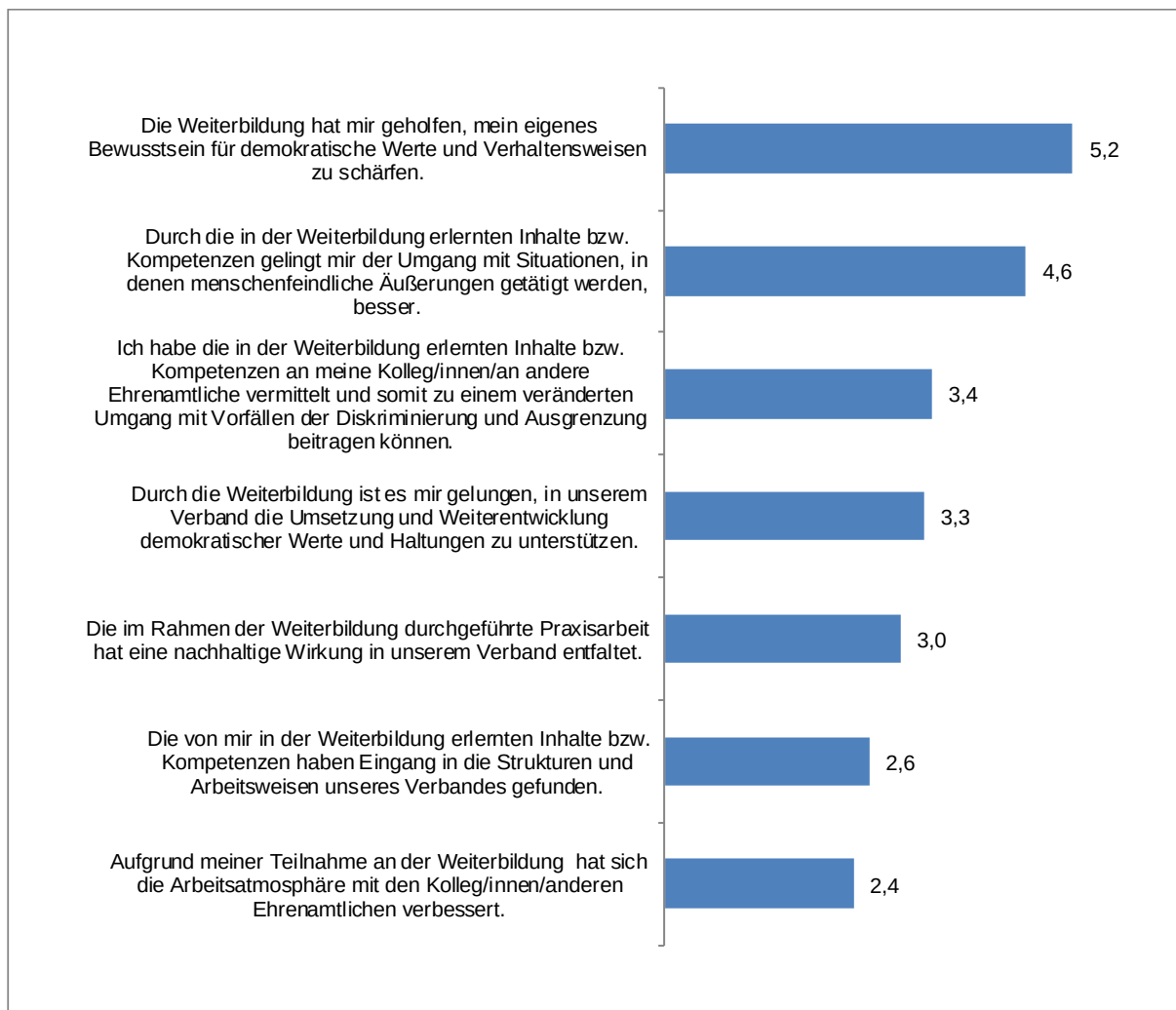
46 Vgl. Tabelle 37 im Anhang.

„Hat auch ganz viel damit zu tun, wir reden alle über Demokratie und denken immer nur, Demokratie hat was mit Parlament und mit, ja, Politik zu tun, aber Demokratie und demokratische Strukturen ist ja eigentlich viel, viel mehr. Und das ist nochmal eine andere Sichtweise und hat mir zumindest wesentlich mehr Sicherheit gegeben.“ (Int1_t3_19)

Eine nachhaltige Verankerung der Weiterbildungsinhalte in den eigenen Institutionen bzw. dem Verband ist bisher nicht umfassend gelungen.

Andere Aussagen erfahren im Durchschnitt eine deutlich geringere Zustimmung durch die Befragten. So sind die Teilnehmenden deutlich seltener der Auffassung, dass sich aufgrund ihrer Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsatmosphäre mit den Kolleg/innen bzw. anderen Ehrenamtlichen verbessert habe (MW=2,4), dass die in der Weiterbildung erlernten Inhalte bzw. Kompetenzen Eingang in die Strukturen und Arbeitsweisen des Verbandes gefunden haben (2,6) oder dass die im Rahmen der Weiterbildung durchgeführte Praxisarbeit eine nachhaltige Wirkung im Verband entfaltet hat (MW=3,0). Die Ergebnisse verweisen somit darauf, dass zwar die Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung für den Umgang im Themenfeld nachhaltig gestärkt wurden, dass sich dies jedoch bisher nicht in den Strukturen bzw. Arbeitsweisen des Verbands niederschlägt. Bisher konnten die Teilnehmenden offenbar nicht nachhaltig als Demokratieförder/innen in ihren eigenen Institutionen fungieren; hier bedarf es längerfristiger und ausdifferenzierterer Strategien.

Abbildung 13: Einschätzung zu veränderten Arbeitsweisen aufgrund der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung⁴⁷



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

Im Rahmen der qualitativen Interviews berichteten die Teilnehmenden zunächst positiv von ihren durchgeführten Praxisprojekten. Es wurde jedoch auch deutlich, dass eine nachhaltige Verankerung der Weiterbildungsinhalte innerhalb der Institutionen bzw. des Verbands bisher eher selten stattgefunden hat. Zwar melden die Teilnehmenden zurück, dass etwa Gespräche und z. T. auch Veranstaltungen geplant worden seien, die tatsächliche Umsetzung sich jedoch schwierig gestaltet. Als Begründung dafür, führen die Teilnehmende fehlende zeitliche Ressourcen sowie die fehlende Förderung der Thematik durch den Verband an. Vereinzelt wurde auch der Eindruck zurückgemeldet, dass eine Verankerung des Themas „Demokratie“ im Verband nicht unbedingt gewollt sei und/oder dass einige Kolleg/innen nicht daran interessiert seien.

„(...) jeder arbeitet hier vor sich hin, im Grunde genommen. Und wenn wir jetzt auf die anderen Fachdienste das ausweiten, das ist nicht so gewollt, glaube ich, oder

⁴⁷ Vgl. Tabelle 37 im Anhang.

wird auch so nicht weiter gefördert. Vieles, also ich würde gerne mal ein Angebot auch für Kollegen machen, aber da fehlt mir einfach die Zeit zu“. (Int1_t3_51)

Zwar gab es vereinzelt interessante Ansätze, wie z. B. die Schaffung einer eigenen Stelle für eine/n Demokratieförder/in, jedoch seien diese Ideen letztendlich bisher nicht weiterverfolgt worden. Gleichzeitig lässt sich aber konstatieren, dass die Teilnehmenden selbst durchaus interessante Ansätze und Ideen zur Verankerung der Thematik im Verband entwickelt haben – sie jedoch offenbar innerhalb des Verbands zu wenig Unterstützung hinsichtlich der Umsetzung erfahren:

"Ich würde sagen bislang nicht, aber geplant ist es eben auch, dass wir als Tandem eben auch so Workshoptage anbieten, wo wir selber dann eben Methoden vorstellen und auch Methoden, wie wir eben in der Fortbildung kennengelernt haben, an die Kollegen weiterbringen. Das ist wohl schon wohl so eine Idee, wie es vielleicht aussehen kann und laufen kann, was wir gerne machen möchten." (Int2_t2_177)

Eine positive Ausnahme bildet die Schilderung von einem/einer Teilnehmer/in, der/die sich im Anschluss an die Weiterbildung begonnen hat, sich in einem Bündnis für Demokratie zu engagieren und dort aktuell den Caritas-Verband vertritt:

"(...) und gleichzeitig hat sich dadurch verändert, dass ich jetzt auch hier im Bündnis für Demokratie drin bin. Das ist ein Bündnis, das von der Stadt aus initiiert wurde und da vertrete ich einfach den Caritas-Verband drin." (Int1_t3_31)

3.3 Bewertung der Weiterbildung

In Kapitel 2 wurde das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick und Kirkpatrick vorgestellt und die vier Ebenen kurz erläutert. Die erste Ebene der Reaktion stellt einen wichtigen Bestandteil der Evaluation einer Fortbildung dar. Die Bewertung einer Weiterbildungsveranstaltung durch die Teilnehmenden ist bedeutungsvoll für eine gelingende Umsetzung, beeinflusst sie doch direkt die Motivation, zu lernen.⁴⁸ Sie bieten zudem wichtige Anhaltspunkte für mögliche Nachsteuerungspotentiale.⁴⁹ Die Ergebnisse der Bewertung der Rahmenbedingungen und Qualität der Weiterbildung werden im Folgenden präsentiert. Die daran anschließenden Abschnitte widmen sich der Bewertung des Blended-Learning-Formats (3.3.1) sowie der Beurteilung der Praxisarbeit (3.3.2).

Die Weiterbildung im Gesamten, die Rahmenbedingungen, die Qualität sowie die Arbeitsatmosphäre werden von den Teilnehmenden durchweg positiv bewertet.

Auf einer Skala von 1="Gut" bis 5="Schlecht" konnten die Teilnehmenden im Rahmen der Ausgangsbefragung die Weiterbildungsreihe im Gesamten bewerten. Insgesamt fällt die übergeordnete Bewertung der Weiterbildungsreihe mit einem durchschnittlichen Wert von 1,2 sehr positiv aus.⁵⁰ Alle zehn befragten Teilnehmenden bewerteten hier mit (eher) gut.⁵¹

48 Vgl. Kirkpatrick/Kirkpatrick 2006, S. 27.

49 Vgl. Kirkpatrick/Kirkpatrick 2005.

50 Vgl. Tabelle 28 im Anhang.

51 Vgl. Tabelle 29 im Anhang.

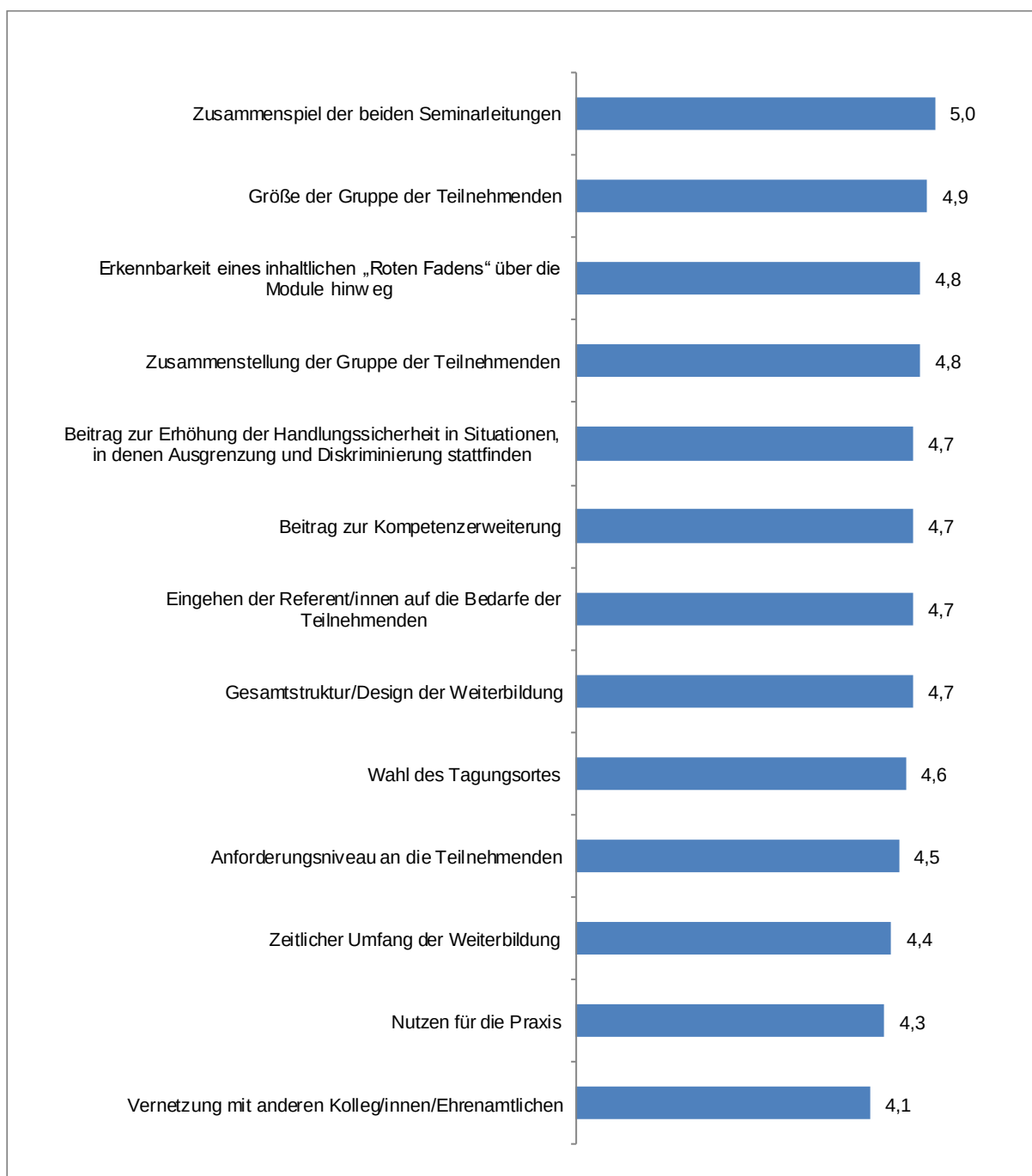
Die Teilnehmenden geben ebenso durchweg positive Bewertungen bzgl. der Rahmenbedingungen sowie der Qualität der Fortbildungsveranstaltung ab (Skala: 1=„Schlecht“ bis 5=„Gut“). Das Zusammenspiel der beiden Seminarleitungen sticht hierbei besonders positiv hervor (MW=5,0; SD=0,0)⁵²: So bewerten hier alle Befragten mit dem höchsten möglichen Wert (5=„Gut“).

„Na das, was ich jetzt tatsächlich am Ende, also das wollte ich wirklich noch mal hervorheben, dass die beiden das unheimlich gut gemacht haben. Und die Gruppe auch gut geleitet haben. Also man hat ja oft irgendwie Fortbildungen und unterschiedlichste Referenten und Moderatoren. Und ich finde, die haben/ die beiden haben das extrem gut gemacht.“ (Int2_t3_91)

Die Befragten äußern sich zudem durchschnittlich hoch zufrieden bzgl. der Gruppengröße (MW=4,9) sowie der Erkennbarkeit eines inhaltlichen „Roten Fadens“ über die Module hinweg (MW=4,8). Auch den Beitrag zur Erhöhung der Handlungssicherheit in Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden bewerten die Teilnehmenden im Durchschnitt sehr positiv (MW=4,7), so beurteilen hier 90 %, d. h. neun Teilnehmende mit „Eher gut“ oder „Gut“. Geringfügig zurückhaltender bewerten die Teilnehmenden die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen (MW=4,1), wenngleich die Werte immer noch eine positive Beurteilung anzeigen. Insgesamt wird somit für alle genannten Aspekte eine durchschnittliche Bewertung von über vier (entspricht der Bewertung „Eher gut“) vergeben. Es ist somit gelungen, die Rahmenbedingungen ansprechend zu gestalten und eine für die Teilnehmenden qualitativ zufriedenstellende Weiterbildung zu realisieren.

52 Vgl. Tabellen 30 und 31 im Anhang. Der Streuungsparameter SD (Standardabweichung) gibt Auskunft darüber, wie einheitlich die Daten von den Befragten bewertet wurden. Je größer die Werte der Standardabweichung sind, desto kontroverser sind die Wahrnehmungen der Befragten in Bezug auf die bewertete Frage.

Abbildung 14: Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung⁵³



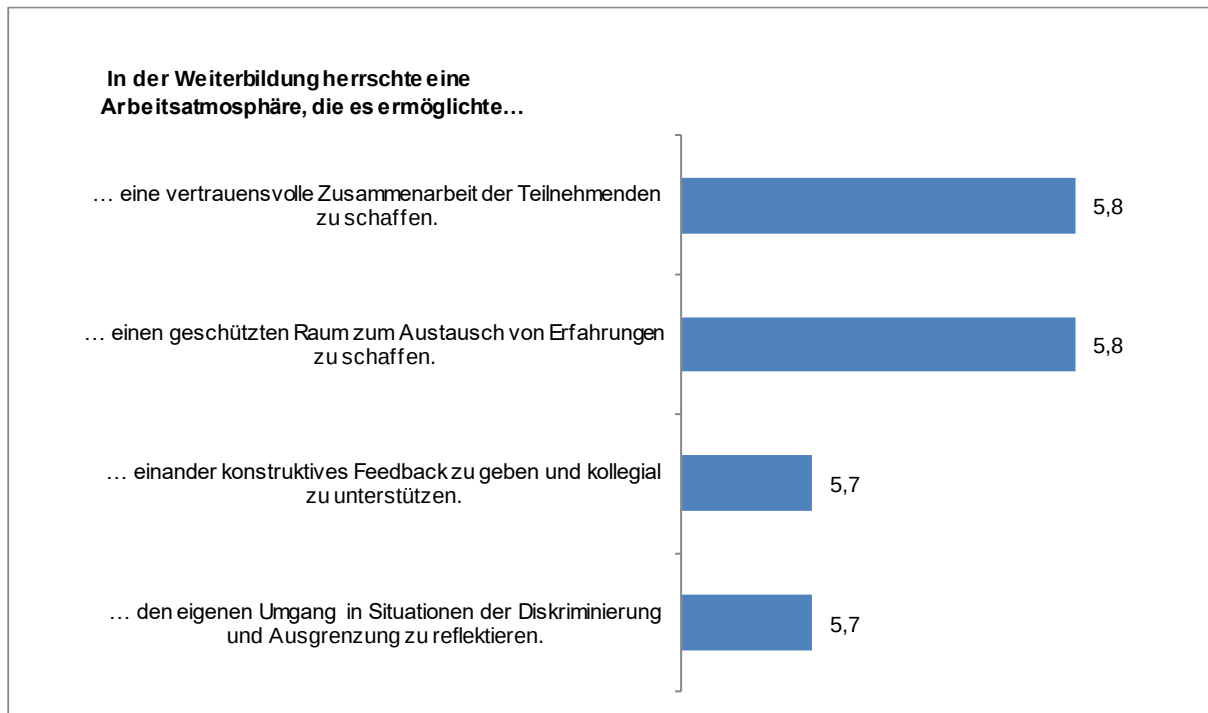
Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1=„Schlecht“ bis 5=„Gut“.

Des Weiteren hatten die Teilnehmenden bereits im Rahmen der Ausgangsbefragung die Möglichkeit, auf einer Skala von 1=„Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6=„Stimme voll und ganz zu“ die Arbeitsatmosphäre im Rahmen der Weiterbildung zu beurteilen. Im Durchschnitt zeigten sich über allen Aussagen hinweg starke Zustimmungswerte. Zusammenfassend lässt sich

⁵³ Vgl. Tabelle 30 im Anhang.

konstatieren, dass die Arbeitsatmosphäre einen geschützten Raum zum Austausch von Erfahrungen bot (MW=5,8) sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Teilnehmenden (MW=5,8) sowie konstruktives Feedback und kollegiale Unterstützung (MW=5,7) ermöglichte.⁵⁴

Abbildung 15: Beurteilung der Arbeitsatmosphäre nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung⁵⁵



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

In den qualitativen Interviews äußerten sich die Teilnehmenden hinsichtlich der Gruppe sowie der Arbeitsatmosphäre ebenfalls sehr positiv. So führten sie etwa an, dass die Gruppe trotz bzw. aufgrund der heterogenen Zusammenstellung (z. B. hinsichtlich Alter, Erfahrungen und Arbeitsfeldern) sehr gut harmonierte bzw. sich gut ergänzen konnte. Aus diesem Grund seien – v. a. auch durch Gespräch abseits der eigentlichen Weiterbildung – neue Impulse und Ideen entstanden.

„Sehr angenehm. Man muss keine Angst haben jetzt irgendwie was Falsches zu sagen, dass da dann irgendwie blöde Kommentare kommen oder so, also man konnte sich da fallenlassen, man hat sich wohlgefühlt. Und wenn es Fragen gegeben hat, dann hatte man keine Angst diese Fragen zu stellen. Aber es war ein sehr angenehmes Arbeiten innerhalb der Zeit oder während der Zeit.“ (Int2_t2_29)

„Das ist gut gewesen und es sind auch Freundschaften entstanden und man kontaktiert sich noch und es ist eine wirklich eine richtig schöne Gruppe, sage ich mal.“ (Int1_t2_37)

⁵⁴ Vgl. Tabelle 32 im Anhang.

⁵⁵ Vgl. Tabelle 32 im Anhang.

Im Rahmen der qualitativen Interviews hatten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit sich konkret zu den einzelnen Modulen der Weiterbildung zu äußern.⁵⁶ Insgesamt melden die Befragten hier eine hohe Zufriedenheit zurück. Explizit gelobt wurden die Module bzw. Modulbestandteile zu den Themen „Vernetzung“ und „Argumentation“, „Gewaltfreie Kommunikation“, „Werteverständnis“ und „Demokratiegeschichte“. Positiv hervorgehoben wurde in diesem Zusammenhang, dass die Einheiten zu diesen Themen eine weiterführende Diskussion untereinander ermöglichten. Hinsichtlich der Themen „Werteverständnis“ und „Demokratiegeschichte“, ist den Befragten zusätzlich positiv in Erinnerung geblieben, dass seitens der Seminarleitung im Nachgang noch einmal auf offene Fragen bzw. unklare Begrifflichkeiten eingegangen und die Moduleinheiten somit insgesamt verständlicher wurden. Auch die Abschlussveranstaltung zur Vorstellung der Praxisprojekte sowie der dort integrierte Vortrag eines externen Referenten hat den Teilnehmenden sehr zugesagt. Hier wurde insbesondere auch die Organisation der Veranstaltung gelobt. Auch der in diesem Rahmen angeregte Austausch mit den jeweiligen Leitungen der Institutionen der Teilnehmenden wurde positiv bewertet. Als weniger gelungen beschrieben die Teilnehmenden die Moduleinheit zum Thema „Systemische Beratung“. So konstatierten die Teilnehmenden, dass die Thematik für den gewählten Zeitrahmen zu komplex gewesen sei. Eine/e Teilnehmer/in resümierte, dass das Thema zwar grundsätzlich interessant sei, die Weiterbildung jedoch auf einem zu hohen Niveau eingestiegen sei. Ein/e andere/r Teilnehmer/in beschrieb das Thema als „*sehr intensiv*“ aber auch als „*schwerfällig*“. Vereinzelt wurde auch die Auswahl der Referentin kritisiert.

"Was hängengeblieben ist im Nachgang, ist dieses Thema systemische Gesprächsführung, das war doch sehr intensiv und viel und halt auch sehr schwerfällig. Also das war doch für diese beiden Tage doch ein recht komplexes Thema. Was man vielleicht in Zukunft doch noch mal anders angehen sollte. Ja, das lässt noch mal gucken, wie kann man das doch besser vermitteln? Ja war eben im Nachhinein vielleicht doch nicht so ganz einfach gewählt oder passend gewählt an der Stelle. Es war schwierig. Ja, es war ein schwieriges Thema für die kurze Zeit dann eben." (Int2_t2)

"Das hat mich ein bisschen überfordert, ja. Ich war nicht die Einige glaube ich, die dann überfordert war. Unsere Gruppe ist so vielfältig, ja? Wir haben junge Kolleginnen, die dann- für sie ist das so babyleicht sage ich mal und wir haben die älteren, in meinem Alter, die Kollegen oder die mit dieser systemischen Beratung nichts zu tun hatten, die waren da auch überfordert. Ich schon gar. Also voll und ganz." (Int1_t1_77)

In den qualitativen Interviews haben die Befragten in der Gesamtschau äußerst positiv über die Weiterbildung geurteilt, so wurde etwa vermehrt darauf verwiesen, dass sie die Weiterbildung anderen weiterempfehlen würden:

"(...) ich würde die Fortbildung jedem weiterempfehlen, der mich darauf anspricht. Das war eine sehr, sehr schöne Fortbildung. und ich glaube, was die Gruppe angeht, so etwas hat man auch nicht oft, das war sehr gut organisiert auch durch die Leitung, die haben das sehr gut gemacht und ich kann nur positiv davon berichten und das weitertragen." (Int2_t2_189)

⁵⁶ Im Folgenden werden die qualitativen Befunde zur Bewertung der Präsenzmodule vorgestellt, Kapitel 3.3.1 beschäftigt sich im Anschluss ausführlich mit der Bewertung der Online-Module.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung – sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung – wurden die Teilnehmenden danach gefragt, was man Ihrer Ansicht nach an der Weiterbildung verbessern könnte. Die zehn Befragten führten diesbezüglich ganz unterschiedliche Vorschläge an: So wünschen sich zwei Befragte einen (noch) höheren Praxisanteil (z. B. im Hinblick auf das Erproben von „Stammtisch-Situationen“), darüber hinaus wurde von den Teilnehmenden vereinzelt eine stärkere Einbindung der Leitungsebene, ein aktiver Austausch über die Weiterführung der Arbeit im Verband, das Kennenlernen von (noch) mehr Methoden sowie die Einplanung von (noch) mehr Zeit für die Weiterbildung gewünscht.⁵⁷

Die Moduleinheit zum Thema „Systemische Beratung“ ist aus Sicht der Befragten verbesserungswürdig. So regen die Teilnehmenden an, das Modul nicht zu Beginn, sondern zu einem späteren Zeitpunkt in der Weiterbildung zu behandeln, es in mehrere kleinere Module aufzuteilen oder evtl. ganz wegzulassen bzw. sich im Hinblick darauf an den Interessen der jeweiligen Teilnehmendengruppen zu orientieren. Hinsichtlich der Bezeichnung „Demokratieförder/in“ hätten sich die Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung eine klarere Definition ihrer zukünftigen Rolle in den eigenen Institutionen erhofft. Auch im Hinblick auf die Abschlussveranstaltung sehen die Teilnehmenden Verbesserungspotenziale, so regen sie etwa an, den Praxisprojekten noch mehr Raum zu geben, z. B. indem diese zukünftig bereits im Rahmen der Begrüßung o. ä. vorgestellt werden.

57 Vgl. Tabelle 41 im Anhang.

3.3.1 Bewertung des Blended-Learning-Formats

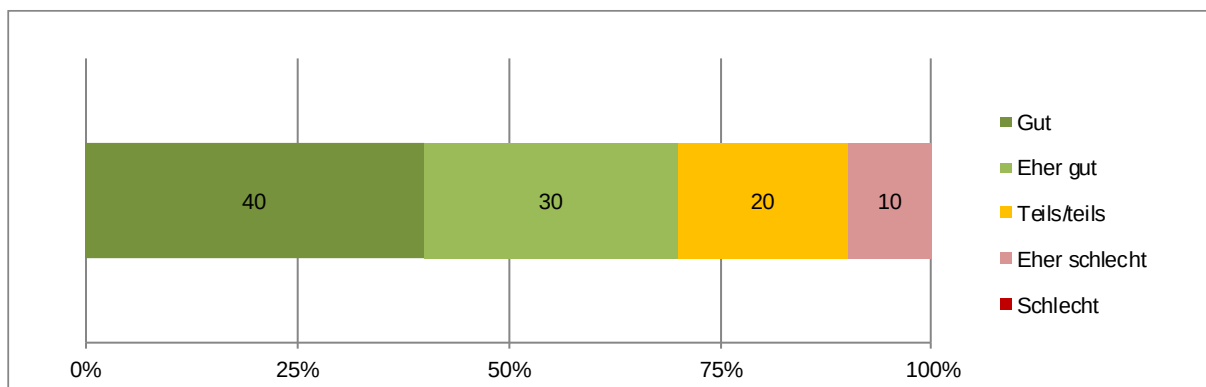
Wie bereits ausgeführt, wurde die Weiterbildung in einem Blended-Learning-Format durchgeführt, d. h. die Teilnehmenden haben sowohl Präsenzmodule als auch drei E-Learning-Phasen – die sog. Online-Module – durchlaufen. Zu Beginn der Weiterbildung war es den Teilnehmenden im Rahmen der qualitativen Interviews zunächst nicht möglich, konkrete Erwartungen an das Format zu formulieren. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbefragung hatten die Teilnehmenden dann die Möglichkeit, das Blended-Learning-Format, d. h. die Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen, zu bewerten. Dazu stand ihnen eine Skala von 1=„Gut“ bis 5=„Schlecht“ zur Verfügung.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Teilnehmenden bewertet das Blended-Learning-Format als (eher) gut.

Die Teilnehmenden bewerteten das Blended-Learning-Format durchschnittlich mit 2,0.⁵⁸ Insgesamt empfanden 40 % (4) der Befragten das Format als „Gut“ und 30 % (3) als „Eher gut“. Zwei Teilnehmende bewerteten selbiges mit „Teils/teils“ und ein/e Teilnehmer/in mit „Eher schlecht“.⁵⁹

„Ja, ich fand das immer sehr passend, weil man da noch mal so eine Vertiefung bekommen hat, noch mal so ein paar Bausteine mit rein bekommen hat, auch noch mal ein paar aufbauende Texte.“ (Int2_t2_125)

Abbildung 16: Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

In den qualitativen Interviews spiegeln die Teilnehmenden ebenfalls eine positive Sicht auf die Verknüpfung der Präsenz- und Online-Module zurück. So seien im Rahmen der Online-

⁵⁸ Vgl. Tabelle 39 im Anhang.

⁵⁹ Vgl. Tabelle 40 im Anhang.

Module nicht bloß Inhalte der Präsenzmodule vertieft worden, sondern seien auch Inhalte der Online-Module in der jeweils folgenden Präsenzveranstaltung besprochen worden. Ein/e Teilnehmer/in meldete zurück, dass die Verknüpfung des dritten Online-Moduls mit dem vorangegangenen Präsenzmodul besonders gut gelungen sei.

Die Teilnehmenden zeigen sich insgesamt zufrieden mit der Umsetzung sowie den Inhalten der Online-Module; zum Teil wurden jedoch technische Schwierigkeiten zurückgemeldet.

Im Rahmen der Ausgangsbefragung konnten die Teilnehmenden auf einer Skala von 1=„Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6=„Stimme voll und ganz zu“ angeben, inwiefern sie verschiedenen Aussagen zu den Online-Modulen zustimmen bzw. nicht zustimmen. Die Befragten urteilten hier mit durchschnittlichen Werten zwischen 5,6 und 3,6, weshalb es ratsam erscheint, die einzelnen Aspekte differenziert zu betrachten⁶⁰: Den höchsten durchschnittlichen Mittelwert erhält die Aussage „Die Betreuung durch die Seminarleitung war auch während der Online-Module gegeben“ (MW=5,6). Weitere hohe durchschnittliche Zustimmungswerte erhalten beispielsweise die Aussagen „Die Inhalte der Online-Module waren abwechslungsreich“ (MW=5,4) sowie „Die Onlinephasen ermöglichten mir eine individuelle Gestaltung meiner Lernaktivitäten“ (MW=5,4).

Deutlich niedriger fällt mit einem Mittelwert von 3,6 die durchschnittliche Bewertung zur technischen Funktionsweise des Zugangs und der Nutzung der Online-Module aus:

„Ich hab hier im Büro mal das Problem gehabt, wenn Videos gezeigt wurden, was ich sehr gut finde an sich, die waren auch echt gut, dass ich die hier auf Grund unserer Technik hier nicht so super abspielen konnte.“ (Int2_t2_125)

Die Aussage „Die Online-Module waren hilfreich bei der Bearbeitung des Praxisprojekts im Lerntandems“ (MW=4,1) wurden von den Teilnehmenden im Vergleich ebenfalls zurückhaltender beurteilt. Daraus ergeben sich Hinweise auf Nachsteuerungspotenziale hinsichtlich der technischen Umsetzung der Online-Module sowie hinsichtlich einer besseren Integration der Praxisarbeit in die Online-Lernphasen.

Auch im Rahmen der qualitativen Interviews äußerten sich die Teilnehmenden insgesamt positiv zu den Online-Modulen. Insgesamt fanden sich alle im Online-Portal sehr gut zurecht, wenngleich vereinzelt auch Startschwierigkeiten zurückgemeldet wurden.

„Vielleicht hab ich auch am Anfang dieses E-Learning da nicht unbedingt so genau verstanden und vielleicht etwas sehr kurz beantwortet, aber generell, finde ich, passt das mit der Zeit.“ (Int2_t1_65)

Beispielsweise äußerten die Befragten, dass ihnen die Durchführung der Online-Module viel Freude bereitet habe, sie durch diese viele (weitergehende) Informationen erhalten haben und sie mithilfe der Online-Module die Inhalte der Präsenzmodule (z. T. gemeinsam mit dem/der Tandempartner/in) inhaltlich vertiefen konnten.

60 Vgl. Tabelle 36 im Anhang.

"Ich meine, dass es auf jeden Fall eine Aufgabe gab, wo wir auch noch mal diese Argumentationsstrategien im Tandem besprechen konnten, was wir halt in dem Modul davor gelernt hatten. Das war noch mal sehr gut, das durchzuarbeiten und zu besprechen, wie wir da handeln würden und wie wir da vorgehen würden. Das ist auch noch mal dann in der Präsenzphase danach noch mal besprochen worden." (Int2_t2_97)

Wie bereits im vorherigen Abschnitt für das Thema „Systemische Beratung“ deutlich wurde, zeigt sich auch hinsichtlich des dazugehörigen Online-Bausteins Nachsteuerungsbedarfe:

"Also dieses erste Onlinemodul war so wie dieser erste Kurs, da war ich ja überfordert, das muss ich ja sagen, ja." (Int1_t1_121)

Bemängelt wurde zudem, dass das Online-Portal ein „Zurückgehen“ zu vorangegangenen Übungen nicht erlaubte und dass die im Rahmen der Online-Module zur Verfügung gestellte weitergehende Literatur zum Teil schwer verständliche Fachbegriffe (z. B. aus der Psychologie) beinhaltete.

"Das einzige, was ich schade fand, dass man nicht mehr zurück konnte ins Modul. Also wenn man dann eins beendet hatte und abgeschickt hatte, dass man dann nicht mehr zurückgehen konnte und eventuell für sich selbst oder nachdenken über das, was man geschrieben hatte." (Int2_t1_73)

Den Zeitaufwand für die Online-Module beschreiben die Teilnehmenden insgesamt als angemessen, wenngleich es den Teilnehmenden unterschiedlich leicht- bzw. schwerfiel, die Module neben ihrer alltäglichen Arbeit zu bearbeiten. Auch die Lektüre der tiefergehenden Literatur habe aufgrund von Verständnisschwierigkeiten zum Teil etwas länger gedauert.

Abbildung 17: Beurteilung der Online-Module nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung⁶¹



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1=“Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6=“Stimme voll und ganz zu“.

Exkurs: Um die Einschätzungen der Teilnehmenden zu den Online-Modulen in einer differenzierteren Weise betrachten zu können, werden im Folgenden zusätzlich die Ergebnisse einer Teilnehmenden-Befragung des Weiterbildungsträgers im Rahmen des Online-Portals der Weiterbildung vorgestellt. Hierzu sei angemerkt, dass die Teilnehmenden im Anschluss an die Bearbeitung der Online-Module bzw. deren einzelner Bausteine die Gelegenheiten hatten, diese direkt im Online-Portal des Weiterbildungsträgers zu bewerten. Für die einzelnen Bausteine sowie für die Gesamtbewertung der Module konnten die Teilnehmenden Sterne (1-5)

⁶¹ Vgl. Tabelle 36 im Anhang.

vergeben. Darüber hinaus hatten sie die Möglichkeit, die Gesamtmodule hinsichtlich verschiedener Aspekte (Aufbau, Inhalt und Umfang) zu bewerten.⁶² Die drei Online-Module beinhalten die folgenden thematischen Bausteine:

➡ **Online-Modul 1: Werte, Identität und Projektplanung**

1. Baustein: Alles was uns verbindet
2. Baustein: Positionierung
3. Baustein: Meine demokratischen Werte
4. Baustein: Systemische Fragetechnik
5. Baustein: Textlektüre a
(„Haltung in der systemischen Beratung“, Königswieser/Hillebrand)
6. Baustein: Textlektüre b
(„Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland erhalten und fördern“)

➡ **Online-Modul 2: Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech**

1. Baustein: Mein Werteverständnis
2. Baustein: Textlektüre
(„Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens“, Rosenberg)
(„Bedürfnisse - Die Quelle des Lebens“, Sieglin/Peters)
(„Gemeinsames Wort der Kirchen zur Interkulturellen Woche“, Marx/Bedford-Strohm/Augoustinos)
3. Baustein: Gewaltfreie Kommunikation: Bedürfnisse erkennen und akzeptieren
4. Baustein: Gewaltfreie Kommunikation: Bitten formulieren
5. Baustein: Hate speech
6. Baustein: Diskriminierende Kommentare
7. Baustein: Fake news

➡ **Online-Modul 3: Rechtspopulismus und Fallanalyse**

1. Baustein: Nachbereitung: Argumentationsstrategien
2. Baustein: Aufgabenprofil und Rollenverständnis
3. Baustein: Rechtspopulismus
4. Baustein: Netzwerkarbeit
5. Baustein: Demokratiegeschichte vor Ort
6. Baustein: Fallanalyse

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dieser Teilnehmenden-Bewertungen vorgestellt. Dabei sei darauf verwiesen, dass es sich hier nicht um Erhebungsergebnisse des ISS-Frankfurt a.M. handelt. Die Ergebnisse stammen direkt aus dem Online-Portal des Weiterbildungsträgers, ein Datensatz lag dem ISS-Frankfurt a.M. nicht vor. Darüber hinaus sei darauf hingewiesen, dass die Fallzahl – je nach bewertetem Baustein bzw. Gesamtmodul – zwischen

⁶² Die Ergebnisse dieser Erhebung waren für das ISS-Frankfurt a. M. nicht sinnvoll interpretierbar, da die Erhebungsweise nicht transparent bzw. nachvollziehbar war. Die Ergebnisse werden daher nicht berücksichtigt.

11 und 14 variiert. Dabei ist unbekannt, welche Befragten sich an der Bewertung welcher Bausteine bzw. Gesamtmodule beteiligt haben. Aus diesem Grund muss die Datenqualität als eingeschränkt beschrieben werden, d. h. etwaige Vergleiche der prozentualen Anteilswerte geben lediglich erste Hinweise darauf, welche Online-Module bzw. Online-Bausteine den Teilnehmenden mehr oder weniger zugesagt haben.

An der Gesamtbewertung des ersten Online-Moduls („Werte, Identität und Projektplanung“) beteiligten sich insgesamt 12 Teilnehmende, 59 % bewerteten dieses mit vier oder fünf Sternen.⁶³ Die höchste Bewertung erreichte dabei der Baustein „Meine demokratischen Werte“, den 72 % der 14 Teilnehmenden, die diesen Baustein bewerteten, mit vier oder fünf Sternen versahen.⁶⁴ Bei der Bearbeitung dieses Bausteins hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit den für sie relevantesten Werten einer demokratischen Gesellschaft auseinanderzusetzen. Am wenigsten Anklang fand im Rahmen des ersten Online-Moduls die Textlektüre (Teil a) von Roswita Königswieser und Martin Hillebrand mit dem Titel „Haltung in der systemischen Beratung“, die insgesamt 13 Teilnehmende bewerteten. Hier vergaben lediglich 31 % vier oder fünf Sterne.⁶⁵

Das zweite Online-Modul („Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“) wurde in seiner Gesamtheit von 12 Teilnehmenden bewertet, wobei jedoch lediglich die Hälfte (50 %) vier oder fünf Sterne vergab.⁶⁶ Die Übung hinsichtlich des Erkennens von Bedürfnissen im Kontext gewaltfreier Kommunikation erhielt im Rahmen dieses Moduls den größten Zuspruch. 13 Teilnehmenden bewerteten diese Übung und 69 % vergaben für diese vier oder fünf Sterne.⁶⁷ Der Baustein „Diskriminierende Kommentare im Arbeitsumfeld“ wurde hingegen lediglich von 42 % der 12 bewertenden Teilnehmenden mit vier oder fünf Sternen bewertet und erfährt somit von allen Bausteinen des Moduls den geringsten Zuspruch.⁶⁸

Das dritte Online-Modul (Rechtspopulismus und Fallanalyse) wurde von 11 Teilnehmenden zusammenfassend bewertet, nahezu zwei Drittel (63 %) vergaben hier vier oder fünf Sterne.⁶⁹ Damit erfährt das dritte Online-Modul im Vergleich zu den beiden anderen Modulen die höchste Bewertung. Am besten gefallen hat den Teilnehmenden im Rahmen dieses Moduls der Baustein „Demokratiegeschichte vor Ort“. Hier hatten die Teilnehmenden die Aufgabe erhalten, in ihrer Stadt bzw. ihrem Ort Fotos von Gebäuden, Denkmälern, Plätzen, Gedenktafeln oder Personen zu machen, die ihres Erachtens nach Demokratie oder die Geschichte der Demokratie verkörpern. Insgesamt vergaben 75 % der 12 Teilnehmenden, die diesen Baustein

63 Vgl. Tabelle 44 im Anhang.

64 Vgl. Tabelle 45 im Anhang.

65 Vgl. Tabelle 46 im Anhang.

66 Vgl. Tabelle 47 im Anhang.

67 Vgl. Tabelle 48 im Anhang.

68 Vgl. Tabelle 49 im Anhang.

69 Vgl. Tabelle 50 im Anhang.

bewerteten, vier oder fünf Sterne.⁷⁰ Damit erfährt dieser Baustein nicht bloß im Rahmen des dritten Moduls, sondern über alle Online-Bausteine hinweg den höchsten Zuspruch. Gleichzeitig sagte den Teilnehmenden die Übung zur Nachbereitung der Argumentationsstrategien, die sie im vorangegangenen Präsenzmodul kennengelernt hatten, deutlich weniger zu. Lediglich 39 % der 13 Teilnehmenden, die diesen Baustein bewerteten, vergaben vier oder fünf Sterne.⁷¹

3.3.2 Beurteilung der Praxisarbeit

Im Verlauf der Weiterbildung hatten die Teilnehmenden die Aufgabe – gemeinsam in Lerntandems – ein Praxisprojekt zu entwickeln und in der eigenen Institution umzusetzen. Die Lerntandems setzten sich dabei aus je zwei Teilnehmenden einer Institution zusammen. Die Praxisprojekte wurden im Rahmen der Abschlussveranstaltung der Weiterbildung im Februar 2019 präsentiert. Im folgenden Abschnitt werden die Beurteilungen der Teilnehmenden zur Praxisarbeit im Rahmen der Ausgangsbefragung vorgestellt.

Die verschiedenen Aspekte der Praxisarbeit sowie der für die Durchführung dieser benötigte zeitliche Aufwand wurden von den Teilnehmenden insgesamt positiv beurteilt.

Im Rahmen der Ausgangsbefragung konnten die Teilnehmenden auf einer Skala von 1=„Schlecht“ bis 5=„Gut“ die Praxisarbeit anhand verschiedener Aspekte bewerten. Im Hinblick auf die Begleitung und Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung der Praxisarbeit durch das Lehrteam vergaben die Befragten einen sehr positiven durchschnittlichen Wert von 4,9. So urteilten insgesamt 90 % (9) der Befragten mit „Gut“ und eine Person mit „Eher gut“.⁷²

„Nein, das war völlig in Ordnung. (...) Die waren sehr verständnisvoll, waren sehr gelassen, haben alles neu aufgearbeitet, haben sich die Zeit genommen, dass man noch mal hinterfragen konnte. Also das war eigentlich so total gut.“
(Int1_t2_301)

Auch weitere Aspekte der Praxisarbeit, wie der Nutzen der Praxisarbeit für die eigene Arbeit bzw. das eigene Ehrenamt (MW=4,8), die Erläuterungen zur Einführung der Praxisarbeit (MW=4,7) sowie die Qualität des Feedbacks zur Präsentation der eigenen Praxisarbeit (MW=4,7) erhalten sehr hohe durchschnittliche Bewertungen. Die Wirkung des Praxisprojekts auf die gemeinsame Arbeitsweise in der eigenen Institution (MW=4,4) sowie die gemeinsame Arbeit im Lerntandem (MW=4,0) werden etwas zurückhaltender, aber durchschnittlich immer noch mit „Eher gut“ bewertet.

„Das haben wir eigentlich immer ganz gut zusammen gemacht. Da er auch schräg gegenüber von mir saß im Büro, war das auch ganz einfach.“ (Int2_t3_77)

⁷⁰ Vgl. Tabelle 51 im Anhang.

⁷¹ Vgl. Tabelle 52 im Anhang.

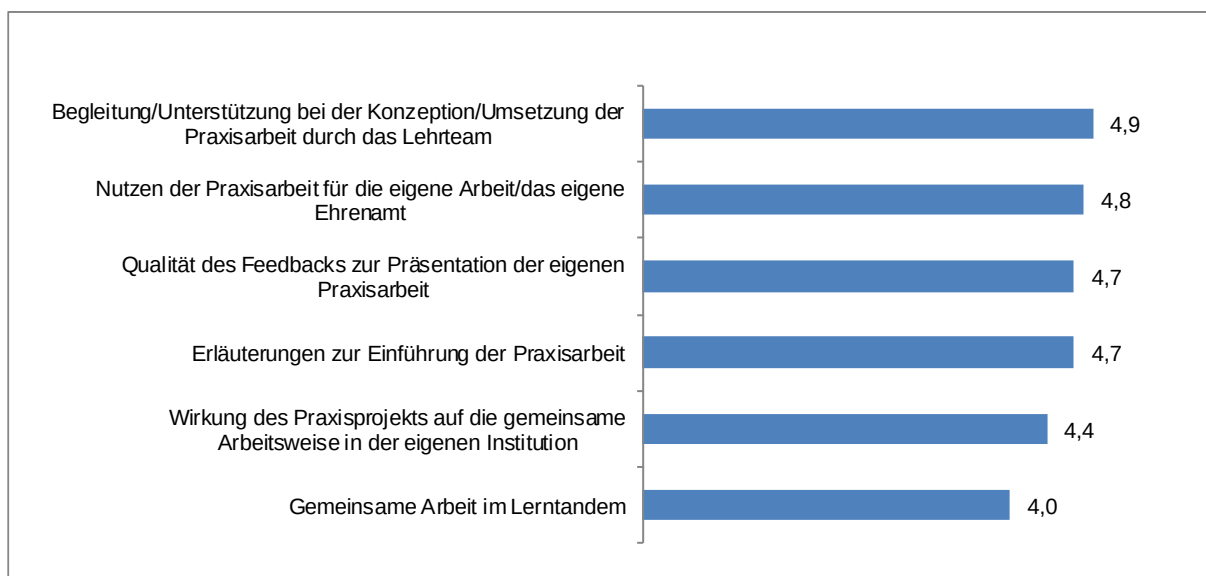
⁷² Vgl. Tabellen 33 und 34 im Anhang.

In den qualitativen Interviews lobten die Teilnehmenden hinsichtlich der Praxisprojekte u. a. die Begleitung durch das Lehrteam: So konnten jederzeit Fragen gestellt werden, falls es Probleme oder Schwierigkeiten mit dem Praxisprojekt gab. Ein/e Teilnehmer/in – dessen/deren Praxisarbeit darin bestand, die Vernetzung zwischen unterschiedlichen religiösen Gemeinschaften anzustoßen – ließ verlauten, dass er/sie sowie seine/ihre Institution durch die durchgeführte Praxisarbeit neue Impulse und Ideen erhalten haben:

„Was es sicherlich angestoßen hat, ist die Vernetzung mit der arabischen Gemeinde, mit der arabischen Moschee. Und da werden wir sicherlich auch in Zukunft noch weiteres machen.“ (Int1_t3_63)

Darüber hinaus hätten sich andere Kolleg/innen und Ehrenamtliche aus den eigenen Institution ebenfalls an der von ihm/ihr organisierten Praxisarbeit teilgenommen – und somit erstmals andere Gotteshäuser besucht. Aus Sicht der Befragten seien bei diesen Kolleg/innen in diesem Zusammenhang auch Vorurteile abgebaut worden.

Abbildung 18: Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung⁷³



Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1=„Schlecht“ bis 5=„Gut“.

Im Folgenden schildert eine Teilnehmende die Inhalte sowie die Umsetzung ihrer Praxisarbeit in der eigenen Institution, wobei aufgezeigt wird, dass die Praxisarbeit im Rahmen der Weiterbildung Entwicklungen in der eigenen Institution anstoßen konnte:

„Wir haben eine Fortbildung für die Mitarbeiter hier im Verband angeboten und haben da einen Besuch in der Villa [Mahn- und Gedenkstätte zur NS-Zeit, Anm. d. Verf.] möglich gemacht und haben da diese Villa eben erst besichtigt, die haben da eine Dauerausstellung und im Anschluss daran haben wir noch einen Workshop gebucht bei der mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus, die eben auch

⁷³ Vgl. Tabelle 33 im Anhang.

in dem Haus sitzen und die wir zuvor auch in einem der Präsenzmodule schon kennengelernt hatten. Und genau, da haben dann die Mitarbeiter sich vorher anmelden können bei uns und ja, das war ein sehr schöner Tag, wir haben da sehr gutes Feedback bekommen. Und auch der Wunsch da mehr zu machen und für das Thema mehr anzubieten in Richtung Fortbildung, Methoden kennenlernen, sich damit auseinanderzusetzen, der Wunsch ist weiterhin da und da wird auch geguckt, dass in Zukunft noch mehr gemacht wird.“ (Int2_t2_466)

Den zeitlichen Aufwand zur Durchführung der Praxisprojekte empfanden alle befragten Teilnehmenden (100%, 10) als „angemessen“.⁷⁴

⁷⁴ Vgl. Tabelle 35 im Anhang.

3.4 Weitere Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden

Teilnehmende, die Bedarf an weiterer professioneller Unterstützung äußern, melden vor allem den Wunsch nach Netzwerktreffen bzw. Erfahrungsaustausch zurück.

Insgesamt wünschen sich vier (40 %) der zehn befragten Teilnehmenden sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung weitere professionelle Unterstützung.⁷⁵ Die vier Teilnehmenden, die sich weitere professionelle Unterstützung wünschen, können sich dies in erster Linie in Form von Netzwerktreffen und Erfahrungsaustausch (z. B. zu Projekten/Aktionen oder relevanten Themen) vorstellen. Im Speziellen wurde auch der Bedarf an einem Austausch zur Sensibilisierung der Leitungsebene für die Themen der Weiterbildung sowie nach dem Kennenlernen (weiterer) Moderationstechniken geäußert.⁷⁶

In den qualitativen Interviews zeigten sich die Teilnehmenden auf die Frage nach etwaigen weiteren Unterstützungsbedarfen eher zurückhaltend. Für sie war das Angebot der Weiterbildung sowie die bereits regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen mit der Gruppe insgesamt ausreichend.

"Also da kann ich eigentlich nur Positives sagen. Weil die beiden Referenten das einfach extrem gut gemacht haben. Ich kann die jetzt sicherlich immer noch mal anschreiben, wenn was ist. Zwischendurch kommen auch noch mal Informationen. Und in der Weiterbildung war es auch so, dass die immer ein offenes Ohr hatten, wenn man irgendwie Probleme gehabt hat. Also ich glaube mehr Unterstützung kann man gar nicht bekommen, als wir bekommen haben. Das habe ich als sehr positiv empfunden." (Int2_t3_89)

Einzelne Befragte wünschen sich jedoch auch, dass die Weiterbildung in irgendeiner Form eine Fortsetzung findet. Zum Beispiel könnte sich ein/e Teilnehmende eine weitere Weiterbildung – die z. B. ein- oder zweimal im Jahr in Kombination mit Online-Modulen stattfindet – sehr gut vorstellen.

"[...] – ja ich weiß, dass jede Weiterbildung irgendwie zeitlich beschränkt ist – und ich möchte dann weitermachen, wenn das zu Ende ist, ist mein Wunsch, dass da noch die nächste kommt, also dass ich das weitermachen kann. [...] Das ist zu wenig, wenn das jetzt im Februar zu Ende ist, [...]." (Int1_t1_153)

"Ich würde gerne dann weiter machen. Vielleicht nicht so oft, nicht so viel, auch zweimal im Jahr, aber dass das wieder weitergeht. Und auch online auch weitergeht. Also das wäre mein Wunsch." (Int1_t1_157)

Hinsichtlich des Themas Vernetzung (z. B. hinsichtlich der Veranstaltung etwaiger Alumni-Treffen) zeigen sich alle qualitativ befragten Teilnehmenden sehr aufgeschlossen. So gebe es bereits innerhalb der Gruppe Bestrebungen, den Kontakt (auch z. B. in Form eines Newsletters) aufrechtzuerhalten, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen.

⁷⁵ Vgl. Tabelle 42 im Anhang.

⁷⁶ Vgl. Tabelle 43 im Anhang.

"Gerne, sehr gerne. Diesen Wunsch haben auch die anderen genannt, ja, die anderen Kollegen gesagt, ja. Also die haben sich auch gewünscht, dass das weitergeht, dass wir uns weiter treffen und dass das nicht einfach so im Februar zu Ende geht und ja, ja." (Int1_t1_161)

"Ich glaube, wenn das jetzt so in der Form läuft, wie wir das angedacht haben, dann wird mir das so ausreichen, wenn man dann so regelmäßige Netzwerktreffen hat, den Austausch irgendwie beibehält, auch über so Newsletter, was die anderen so gemacht haben und ja, man sich innerhalb eines Arbeitskreises vielleicht im Jahr so trifft, dann würde mir das glaube ich ausreichen." (Int2_t2_185)

4 Nachsteuerungspotentiale und Handlungsempfehlungen

Mit dem evaluierten ersten Modelldurchlauf der Blended-Learning-Qualifizierung zum Demokratie-Förderer/zur Demokratie-Förderin sollten die teilnehmenden Mitarbeiter/innen der Caritas dazu befähigt werden, als Multiplikator/innen im eigenen Arbeitsumfeld zu handeln und durch die erworbenen Kompetenzen eine veränderte (professionelle) Reaktionsweise anstoßen. Dazu sollten den Teilnehmenden relevantes fachliches Wissen, kommunikative Werkzeuge und Methoden vermittelt werden.⁷⁷ Wie die dargestellten Ergebnisse zeigen, haben sich die Gesamtstruktur der Weiterbildung und die Seminarleitungen bewährt. Die insgesamt sehr positive Bewertung der gesamten Weiterbildung spricht für eine gelungene Konzeption und Umsetzung der Veranstaltungen gleichermaßen. Im Ergebnis konnten die Teilnehmenden relevante Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben bzw. erweitern und haben somit an Handlungssicherheit im Umgang mit Situationen, in denen Ausgrenzung und/oder Diskriminierung stattfinden, dazugewonnen. Positiv bewertet wurde ebenfalls die Arbeitsatmosphäre innerhalb der Gruppe. Im Folgenden werden wichtige Ergebnisse der vorangegangenen Kapitel zusammengefasst. Dabei werden Nachsteuerungspotentiale aufgezeigt und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert.

Die Zusammenstellung der Teilnehmer/innengruppe war im Hinblick auf relevante Merkmale wenig heterogen.

Im Gegensatz zur Auffassung der Teilnehmenden, die die Teilnehmendengruppe oftmals als „bunt gemischt“ bzw. „heterogen“ beschrieben, zeigt sich unter Betrachtung der quantitativen Verteilung der (soziodemografischen) Merkmale, dass die Lerngruppe des Modelldurchlaufs im Hinblick auf relevante Kriterien eher homogen zusammengestellt war: So finden sich unter den Teilnehmenden deutlich mehr Frauen als Männer (90 % zu 10 %); allein 60 % der Teilnehmenden sind über 51 Jahre alt, während Personen aus der Altersspanne der unter 30-Jährigen deutlich unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus besaß nahezu kein/e Teilnehmer/in im Vorfeld der Weiterbildung etwaige Erfahrungen im Bereich der Demokratiebildung.

Eine gewisse Heterogenität in der Zusammenstellung der Lerngruppe hat sich bei bisherigen Evaluationen von Weiterbildungsveranstaltungen – z. B. im Rahmen der modularen Weiterbildung für Koordinator/innen von Partnerschaften für Demokratie im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ – jedoch als förderlich und gewinnbringend erwiesen.

Insbesondere im Bereich der Fach- und Methodenkompetenzen ist eine nachhaltige Kompetenzsteigerung nachzuzeichnen.

Die Betrachtung der Kompetenzentwicklung hat gezeigt, dass eine Steigerung der Kompetenzen von der Eingangs- zur Ausgangs- bzw. Nachhaltigkeitsbefragung erfolgt ist. Insbesondere in den Bereichen Moderationskompetenz, Argumentationskompetenz, Präsentations- und

⁷⁷ Vgl. Zusammenhalt durch Teilhabe – Website 2019.

Darstellungskompetenz sowie der Standhaftigkeit bzw. dem Durchsetzungsvermögen zeigen sich Steigerungen auf Seiten der Teilnehmenden. Derlei Kompetenzen sind Voraussetzung dafür, dass in Situationen in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, angemessen reagiert werden kann.

Die Teilnehmenden konnten ihre spezifischen Kenntnisse, ihre Wissensbestände sowie ihre Fähigkeiten im Umgang mit Situationen der Ausgrenzung und Diskriminierung bedeutsam und nachhaltig steigern.

Große Zuwächse ergaben sich hinsichtlich spezifischer Kenntnisse und Wissensbestände. Dies ist vor allem im Hinblick darauf bemerkenswert, dass die Teilnehmenden hier vor Beginn der Weiterbildung mit einem relativ niedrigen Ausgangsniveau starteten. Besonders herauszustellen sind die Zuwächse bzgl. der Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation sowie der Kenntnisse über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisationen. Auch im Umgang mit Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, konnten die Teilnehmenden gestärkt werden: Hervorzuheben sind hier vor allem die Zuwächse hinsichtlich der Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten, der aktiven Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung sowie des sensiblen Umgangs mit der/den Identität(en) anderer Personen. Letztere stellt zudem eine Dimension dar, die trotz hohem Ausgangsniveau eine deutliche Steigerung erfahren hat.

Die Inhalte der Weiterbildung weisen einen hohen Praxisnutzen auf, jedoch hatten die Teilnehmenden oftmals (noch) nicht die Möglichkeit ihre Erkenntnisse aus der Weiterbildung in der eigenen Institution anzuwenden bzw. die Themen der Weiterbildung dort nachhaltig zu verankern.

Die Ergebnisse der Evaluation des ersten Modelldurchlaufs der Weiterbildung zeichnen ein zunächst positives Bild bzgl. des Praxisnutzens der in der Fortbildung erlernten Inhalte in der Alltagspraxis der Mitarbeiter/innen der Caritas. Jedoch ist es den Teilnehmenden – trotz Erfahrungs- und Kompetenzgewinnen auf individueller Ebene – bislang nur zum Teil gelungen, diese im Arbeitsalltag konkret anzuwenden und nachhaltige Veränderungen in den Strukturen und Arbeitsweisen innerhalb ihrer Institutionen bzw. des Verbands herbeizuführen. Hier gilt es für etwaige zukünftige Weiterbildungsdurchgänge, die Teilnehmenden nach Abschluss der Weiterbildung mit dieser Aufgabe nicht alleine zu lassen.

Die Wissensweitergabe in die eigene Institution sollte (noch) stärker befördert werden.

Nachsteuerungspotential zeigt sich bezüglich der Weitergabe von in der Fortbildung erlerntem Wissen an Kolleg/innen und Ehrenamtlichen in der eigenen Institution. Dies gelingt in einigen Fällen noch nicht. Da ein wichtiges Ziel der Weiterbildung darin besteht, dass die Teilnehmenden in der eigenen Institution die Rolle von Multiplikator/innen der erlernten Inhalte und Kompetenzen einnehmen, sollte die Möglichkeit, Lerninhalte weitergeben zu können, systematischer in der Konzeption der Lerneinheiten und der Materialien mitbedacht und während der Module immer wieder aktiv aufgerufen und eingeübt werden.

Die Vernetzung zwischen den Teilnehmenden sowie die Vernetzung der Teilnehmenden im Kontext der eigenen Institution sollte weiter unterstützt werden.

Neben konkreten inhaltlichen Zielstellungen soll die Weiterbildung auch dazu dienen, dass Teilnehmende neue Kontakte knüpfen und pflegen können. Dies meint sowohl die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander als auch mit anderen Akteur/innen innerhalb der eigenen Institution. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Vernetzung mit anderen Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen – zwar immer noch positiv – aber dennoch von allen Qualitätsaspekten der Weiterbildung am schlechtesten bewertet wurde. Dementsprechend sollte im Rahmen der Weiterbildung auch zukünftig ausreichend Zeit für den kollegialen Austausch eingeräumt und viel Raum für die gemeinsame Reflexion eingeplant werden.

Die Praxisarbeit in Lerntandems hat sich zwar grundsätzlich bewährt, allerdings konnte sie bisher eher selten eine nachhaltige Wirkung im Verband entfalten.

Die im Lerntandem durchgeführte Praxisarbeit sowie der zeitliche Aufwand für diese werden von den Teilnehmenden insgesamt positiv bewertet. So hat sich das Modell der Tandempartnerschaft prinzipiell bewährt und dazu beigetragen, die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den Tandempartner/innen zusätzlich zu intensivieren.

Auffällig ist jedoch der Umstand, dass die Teilnehmenden nur selten der Auffassung sind, dass die durchgeführte Praxisarbeit eine nachhaltige Wirkung innerhalb des Verbandes entfalten konnte. Auf einer Skala von 1=„Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 „Stimme voll und ganz zu“ liegt der durchschnittliche Wert über alle Befragten hinweg lediglich in der Skalenmitte bei 3,0. Da gerade die Wirkung der Praxisarbeit in die eigene Institution ein wichtiges Kernelement der Weiterbildung darstellt, sollte dieser Aspekt zukünftig stärker fokussiert werden. Die im Rahmen des Zwischenberichts aufgestellte These, dass sich die Wirkung der Praxisarbeit möglicherweise erst einige Zeit nach Abschluss der Weiterbildung entfaltet, muss demnach zunächst verworfen werden.

Die Teilnehmenden zeigen sich zufrieden mit den Online-Modulen, geringfügiger Verbesserungbedarf besteht hinsichtlich der technischen Umsetzung sowie im Hinblick auf die Nützlichkeit der Online-Module für die Umsetzung der Praxisarbeit.

Insgesamt haben sich die Online-Lernphasen bewährt. Jedoch meldeten einige Teilnehmende zurück, (zum Teil) mit technischen Schwierigkeiten beim Zugang bzw. der Nutzung der Online-konfrontiert gewesen zu sein. In der qualitativen Befragung verwies ein/e Teilnehmende/r zudem auf die weniger flexible Handhabung: So sei es nicht möglich gewesen, einzelne Lerninhalte zu überspringen und später fortzuführen oder zurück zu bereits bearbeiteten Inhalten zu gelangen. Hier gilt es zu eruieren, inwiefern dies jedoch sinnvoll und technisch umsetzbar wäre. Etwas zurückhaltender bewerteten die Teilnehmenden auch die Nützlichkeit der Online-Module für die Umsetzung der Praxisarbeiten.

Zusammenfassend ergeben sich aus den ausgeführten Ergebnisse folgende konkrete Handlungsempfehlungen für die Gestaltung etwaiger weiterer Durchgänge der Weiterbildung:

- ➡ In zukünftigen Gruppen von Teilnehmenden sollte noch etwas stärker auf eine heterogene Zusammensetzung, z. B. im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter sowie ggf. Vorerfahrungen im Bereich der Demokratiebildung, geachtet werden.
- ➡ Lerninhalte und Materialien sollten so gestaltet werden, dass eine Weitergabe des erlernten Wissens durch die Teilnehmenden in die eigene Institution nach Ende der Weiterbildung möglichst einfach gestaltet werden kann. Zudem sollte dieser Punkt kontinuierlich während der Module aufgerufen werden.
- ➡ Die Vernetzung unter den Teilnehmenden sollte (weiterhin) verstärkt vorangetrieben werden.
- ➡ Im Rahmen der Praxisprojekte sollte noch stärker und kontinuierlicher ein Fokus auf die Entfaltung einer nachhaltigen Wirkung in den Institutionen der Teilnehmenden gelegt werden.
- ➡ In die Online-Module sollten weitere Elemente integriert werden, die die Teilnehmenden bei der Umsetzung ihrer Praxisarbeit unterstützen.
- ➡ Gemeinsam mit zukünftigen Teilnehmenden sollte ergründet werden, auf welche Art und Weise die Nützlichkeit der Online-Module für die Praxisarbeit erhöht werden kann.
- ➡ Im Hinblick auf die Online-Module sollte geprüft werden, inwieweit auch Teilnehmenden mit niedrigeren technischen Voraussetzungen (z. B. langsameren Internetleitungen) eine uneingeschränkte Durchführung der Online-Module möglich ist. Des Weiteren sollte die Möglichkeit einer flexibleren Nutzung bzw. Durchführung einzelner Lerninhalte eruiert werden (z. B. die Möglichkeit, einzelne Lerninhalte zunächst zu überspringen und diese zu einem späteren Zeitpunkt zu absolvieren). In jedem Fall ratsam ist ein Austausch mit den Teilnehmenden über etwaige technische Schwierigkeiten sowie die Benennung einer Anlaufstelle (z. B. in Form einer Hotline) beim Auftreten technischer Schwierigkeiten.
- ➡ Um die Themenstellungen der Weiterbildung kontinuierlich in den Strukturen und Arbeitsweisen der Institutionen bzw. des Verbands zu verankern, sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden. Um die Relevanz hervorzuheben und relevante Fähigkeiten auf allen Personalebene vorzuhalten, empfiehlt es sich das Leitungspersonal der teilnehmenden Institutionen (noch) stärker in die Weiterbildung einzubeziehen. Beispielsweise könnten Leitungskräfte gemeinsam mit einem/einer interessierten Mitarbeiter/in an der Weiterbildung teilnehmen. Empfehlenswert ist außerdem die Konzeption eines Moduls zur nachhaltigen Verankerung der Weiterbildungsinhalte in der eigenen Institution, in welchem die Teilnehmenden lernen, wie sie das Thema „Demokratie“ in ihren eigenen Institutionen gezielt aufgreifen bzw. befördern können. Darüber hinaus sollten die Teilnehmenden in diesem Modul für etwaige Herausforderungen (z. B. im Umgang mit einer weniger kooperationsbereiten Leitungsebene oder desinteressierten Kolleg/innen) in diesem Kontext gerüstet werden sowie die Möglichkeit erhalten, sich mit anderen Teilnehmenden zu der Thematik auszutauschen. Nach Abschluss der Weiterbildung bedarf es darüber hinaus weiterer Angebote, um die Teilnehmenden bei der Verankerung der Weiterbildungsinhalte im Verband zu unterstützen.

5 Anhang

5.1 Literatur

Cohen, Jacob (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. New York.

Kirkpatrick, Donald L./Kirkpatrick, James D. (2005): Transferring Learning to Behavior: Using the Four Levels to Improve Performance. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Kirkpatrick, Donald L./Kirkpatrick, James D. (2006): Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Zusammenhalt durch Teilhabe – Website (2019): Programm für bürgerschaftliches Engagement und demokratisches Handeln, Caritasverband für die Diözese Münster e. V, First Step – Demokratie bewusst leben, <http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/akteure/144008/caritasverband-fuer-die-dioezese-muenster-e-v>, letzter Zugriff: 27.05.19.

5.2 Tabellen

Tabelle 1: Geschlecht der Teilnehmenden

	Absolut	Prozent
Frauen	9	90 %
Männer	1	10 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 2: Alter der Teilnehmenden

	N	Mittelwert	Minimum	Maximum
Alter der Teilnehmenden	10	45,5	26	66

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 3: Alter der Teilnehmenden (kategorisiert)

	Absolut	Prozent
20 Jahre und jünger	0	0 %
21 bis 30 Jahre	3	30 %
31 bis 40 Jahre	1	10 %
41 bis 50 Jahre	0	0 %
51 Jahre und älter	6	60 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 4: Bildungsabschlüsse der Teilnehmenden

	Absolut	Prozent
(Abgeschlossenes bzw. laufendes) Studium	7	70 %
(Abgeschlossene bzw. laufende) berufliche Ausbildung	2	20 %
Sonstiges	1	10 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 5: Funktion der Teilnehmenden innerhalb der Caritas

	Absolut	Prozent
Hauptamtliche Tätigkeit	10	100 %
Ehrenamtliche Tätigkeit	0	0 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 6: Zur Verfügung stehendes Stellenvolumen der Teilnehmenden für die hauptamtliche Tätigkeit innerhalb der Caritas

	Absolut	Prozent
76-100 %	8	80 %
51-75 %	1	10 %
26-50 %	1	10 %
0-25 %	0	0 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 7: Beginn der Tätigkeit der Teilnehmenden bei der Caritas

	Absolut	Prozent
2001	1	13 %
2004	1	13 %
2008	1	13 %
2010	1	13 %
2012	1	13 %
2013	1	13 %
2015	2	25 %
Gesamt	8	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben und gültige Angaben zum Beginn ihrer Tätigkeit bei der Caritas gemacht haben (n=8).

Tabelle 8: Dauer der Tätigkeit der Teilnehmenden bei der Caritas in Jahren

	n	Mittelwert	Minimum	Maximum
Dauer der Tätigkeit bei der Caritas	8	9,3	4	18

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben und gültige Angaben zum Beginn ihrer Tätigkeit bei der Caritas gemacht haben (n=8).

Tabelle 9: Funktion der Teilnehmenden innerhalb der Caritas

	Absolut	Prozent
Leitende Funktion	4	40 %
Nicht-leitende Funktion	6	60 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 10: Beginn der Tätigkeit der Teilnehmenden in der Wohlfahrtspflege

	Absolut	Prozent
1982	1	10 %
1992	1	10 %
2001	1	10 %
2004	1	10 %
2008	1	10 %
2012	1	10 %
2013	1	10 %
2015	3	30 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 11: Dauer der Tätigkeit der Teilnehmenden in der Wohlfahrtspflege in Jahren

	N	Mittelwert	Minimum	Maximum
Dauer der Tätigkeit in der Wohlfahrtspflege	10	13,3	4	37

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 12: Vorkenntnisse der Teilnehmenden im Bereich der Demokratiebildung

	Absolut	Prozent
Ja, ich habe bereits Vorkenntnisse durch eine Ausbildung zum/r Demokratietrainer/in	0	0 %
Ja, ich habe bereits Vorkenntnisse durch andere Formate bzw. Kontexte	1	10 %
Keine Vorkenntnisse	9	90 %
Gesamt	10	100 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 13: Motivationen zur Teilnahme

	Anzahl der Nennungen
(Persönliches) Interesse an und Wichtigkeit der Thematik	5
Aneignung von Wissen/Fähigkeiten/Methoden, um sich für demokratische Werte einsetzen zu können	3
Sich innerverbandlich mehr mit dem Thema Demokratie auseinandersetzen/Veränderungen im Verband herbeiführen	2
Erlangung von neuen Erkenntnissen/Perspektiven	1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 14: Ziele der Teilnehmenden im Hinblick auf die Weiterbildung

	Anzahl der Nennungen
Aneignung von Handwerkszeug/Methodenkenntnissen zur Demokratieförderung	6
Kompetenzen/Wissen (weiter)entwickeln/aneignen	4
Erfüllung eines persönlichen Interesses	2
Netzwerkbildung	1
Ideen erhalten, um das Thema "Demokratie" innerverbandlich stark zu machen	1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 15: Kompetenzbereiche und ihre Definitionen

	Kompetenz	Definition
Persönliche Kompetenzen	Selbstreflexion	Die Fähigkeit, die eigenen Annahmen, Wertigkeiten, Entscheidungen, Verhaltensweisen etc. kritisch prüfen und überprüfen zu können.
	Standhaftigkeit/ Durchsetzungsvermögen	Die Fähigkeit für eine Sache oder Überzeugung einzustehen und sich auch gegen Widerstände durchzusetzen.
	Ambiguitätstoleranz	Die Fähigkeit, Inkonsistenzen, mehrdeutige Konstellationen sowie widersprüchliche Erwartungen und Situationen in ihrer Vielschichtigkeit positiv wahrnehmen und handlungsrelevant deuten zu können.
	Bewertungs- und Beurteilungskompetenz	Die Fähigkeit, eigene und fremde Arbeitsweisen erfassen, begründen und bewerten zu können.
Soziale Kompetenzen	Interkulturelle Kompetenz	Die Fähigkeit, mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und dabei die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der anderen Kultur im eigenen Handeln zu berücksichtigen.
	Empathiefähigkeit	Die Fähigkeit, sich in die Gedanken- und Gefühlswelt anderer Personen hineinversetzen zu können.
	Kommunikationsfähigkeit	Die Fähigkeit, sich sprachlich in verschiedenen Arbeitsfeldbezügen adressat/innengerecht ausdrücken zu können und mit anderen wirkungsvoll zu kommunizieren.
	Konfliktfähigkeit	Die Fähigkeit, Interessensgegensätze und daraus resultierende Auseinandersetzungen wahrnehmen und aushalten zu können und konstruktiv an Konfliktlösungen (mit) zu arbeiten.
Fach- und Methodenkompetenzen	Argumentationskompetenz	Die Fähigkeit, durch logische, sachliche und begründete Argumentation, Sachverhalte überzeugend darlegen zu können.
	Präsentations- und Darstellungskompetenz	Die Fähigkeit, Anliegen und Sachverhalte pointiert und überzeugend präsentieren bzw. darlegen zu können.
	Moderationskompetenz	Die Fähigkeit, Gespräche und Interaktionen in einer Gruppe möglichst effektiv und effizient zu gestalten.
	Beratungskompetenz	Die Fähigkeit, den prozessorientierten Ablauf einer Beratung und verschiedene Phasenmodelle erkennen, ein Beratungsgespräch führen und passende Fragetechniken einsetzen zu können.

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 16: Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)

	Eingangsbefragung (Mittelwert)	Ausgangsbefragung (Mittelwert)	Nachhaltigkeitsbefragung (Mittelwert)
Persönliche Kompetenzen			
Selbstreflexion	4,6	4,8	5,2
Standhaftigkeit/Durchsetzungsvermögen	4,1	4,5	4,9
Ambiguitätstoleranz	3,7	3,7	4,4
Bewertungs- und Beurteilungskompetenz	4,4	4,7	4,7
Gesamt	4,2	4,4	4,8
Soziale Kompetenzen			
Interkulturelle Kompetenz	4,5	4,7	4,8
Empathiefähigkeit	5,1	5,4	5,6
Kommunikationsfähigkeit	4,5	4,8	4,8
Konfliktfähigkeit	4,2	4,4	4,8
Gesamt	4,6	4,8	5,0
Fach- und Methodenkompetenzen			
Argumentationskompetenz	3,7	4,2	4,5
Präsentations- und Darstellungskompetenz	3,8	4,4	4,6
Moderationskompetenz	3,5	4,2	4,4
Beratungskompetenz	4,1	4,2	4,4
Gesamt	3,8	4,3	4,5

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet.

Tabelle 17: Entwicklung der durchschnittlichen Kompetenzniveaus der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)

	Von der Eingangs- zur Ausgangsbefragung		Von der Ausgangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung		Von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung	
	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d
Persönliche Kompetenzen						
Selbstreflexion	0,2	0,17	0,4	0,56	0,6	0,52
Standhaftigkeit/Durchsetzungsvermögen	0,4	0,46	0,4	0,55	0,8	1,08
Ambiguitätstoleranz	0,0	0,00	0,7	1,16	0,7	1,02
Bewertungs- und Beurteilungskompetenz	0,3	0,44	0,0	0,00	0,3	0,44
Gesamt	0,2		0,4		0,6	
Soziale Kompetenzen						
Interkulturelle Kompetenz	0,2	0,22	0,1	0,11	0,3	0,32
Empathiefähigkeit	0,3	0,47	0,2	0,33	0,5	0,92
Kommunikationsfähigkeit	0,3	0,37	0,0	0,00	0,3	0,45
Konfliktfähigkeit	0,2	0,27	0,4	0,49	0,6	0,84
Gesamt	0,3		0,2		0,4	
Fach- und Methodenkompetenzen						
Argumentationskompetenz	0,5	0,62	0,3	0,40	0,8	1,32
Präsentations- und Darstellungskompetenz	0,6	0,73	0,2	0,22	0,8	1,07
Moderationskompetenz	0,7	0,85	0,2	0,19	0,9	0,93
Beratungskompetenz	0,1	0,11	0,2	0,20	0,3	0,28
Gesamt	0,5		0,2		0,7	

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet. Interpretation der Effektstärken (Cohens d): Grün: d=0,20-0,49 (kleiner Effekt), gelb: d=0,50-0,79 (mittlerer Effekt), Rot: d≥0,80 (großer Effekt).

Tabelle 18: Kompetenzen, die die Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung (fort-) entwickeln wollten

	Absolut	Prozent
Argumentationskompetenz	6	60 %
Standhaftigkeit/Durchsetzungsvermögen	4	40 %
Konfliktfähigkeit	4	40 %
Moderationskompetenz	4	40 %
Beratungskompetenz	3	30 %
Bewertungs- und Beurteilungskompetenz	2	20 %
Interkulturelle Kompetenz	2	20 %
Präsentations- und Darstellungskompetenz	2	20 %
Selbstreflexion	1	10 %
Ambiguitätstoleranz	1	10 %
Kommunikationsfähigkeit	1	10 %
Empathiefähigkeit	0	0 %
Sonstiges	0	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Es waren maximal drei Nennungen möglich.

Tabelle 19: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Kompetenzen sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Persönliche Kompetenzen				
Selbstreflexion	4,1	2	6	1,4
Standhaftigkeit/Durchsetzungsvermögen	4,4	3	6	1,2
Ambiguitätstoleranz	4,2	3	5	0,8
Bewertungs- und Beurteilungskompetenz	4,2	2	6	1,1
Soziale Kompetenzen				
Interkulturelle Kompetenz	4,6	2	6	1,2
Empathiefähigkeit	3,7	1	6	1,6
Kommunikationsfähigkeit	4,3	3	6	1,3
Konfliktfähigkeit	4,1	3	6	1,1
Fach- und Methodenkompetenzen				
Argumentationskompetenz	4,2	2	6	1,3
Präsentations- und Darstellungskompetenz	3,9	2	6	1,2
Moderationskompetenz	4,0	2	6	1,2
Beratungskompetenz	3,6	1	6	1,5

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" berechnet.

Tabelle 20: Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)

	Eingangsbefragung (Mittelwert)	Ausgangsbefragung (Mittelwert)	Nachhaltigkeits- befragung (Mittelwert)
Wissen über die Entstehungs- mechanismen von Vorurteilen	3,6	4,7	4,6
Wissen über Erscheinungsfor- men von Diskriminierung	3,7	4,7	4,7
Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme	3,8	4,7	4,6
Kenntnis des Werteverständnis- ses innerhalb der Caritas	3,9	4,1	4,7
Kenntnisse über Möglichkeiten, innerhalb von Organisationen für Betroffene ein Format zur Be- sprechung von Vorfällen der Dis- kriminierung und Ausgrenzung zu schaffen	3,5	4,4	4,3
Kenntnisse über mögliche Maß- nahmen zum Schutz von Be- troffenen nach Vorfällen von Dis- kriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation	3,4	4,4	4,5
Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation	3,1	4,1	4,5
Kenntnisse über einen verant- wortungsvollen Umgang mit so- zialen Medien	3,6	4,3	4,4

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet.

Tabelle 21: Entwicklung der durchschnittlichen Wissensbestände der Teilnehmenden zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)

	Von der Eingangs- zur Ausgangsbefragung		Von der Ausgangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung		Von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung	
	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d
Wissen über die Entstehungsmechanismen von Vorurteilen	1,1	1,23	-0,1	0,13	1,0	1,19
Wissen über Erscheinungsformen von Diskriminierung	1,0	1,05	0,0	0,00	1,0	1,21
Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme	0,9	0,91	-0,1	0,12	0,8	0,91
Kenntnis des Werteverständnisses innerhalb der Caritas	0,3	0,21	0,6	0,56	0,9	0,78
Kenntnisse über Möglichkeiten, innerhalb von Organisationen für Betroffene ein Format zur Besprechung von Vorfällen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu schaffen	0,9	1,06	-0,1	0,11	0,8	1,04
Kenntnisse über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation	1,0	1,04	0,1	0,12	1,1	1,30
Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation	1,0	0,80	0,4	0,35	1,4	1,62
Kenntnisse über einen verantwortungsvollen Umgang mit sozialen Medien	0,7	0,78	0,1	0,13	0,8	1,14

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr niedrig" bis 6="Sehr hoch" berechnet. Interpretation der Effektstärken (Cohens d): Grün: d=0,20-0,49 (kleiner Effekt), gelb: d=0,50-0,79 (mittlerer Effekt), Rot: d≥0,80 (großer Effekt).

Tabelle 22: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Erweiterung der Wissensbestände sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Wissen über die Entstehungsmechanismen von Vorurteilen	4,4	2	6	1,2
Wissen über Erscheinungsformen von Diskriminierung	4,7	2	6	1,3
Kenntnisse über die Entstehung verschiedener Wertesysteme	4,8	4	6	0,8
Kenntnis des Werteverständnisses innerhalb der Caritas	4,6	3	6	1,0
Kenntnisse über Möglichkeiten, innerhalb von Organisationen für Betroffene ein Format zur Besprechung von Vorfällen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu schaffen	4,4	3	6	0,8
Kenntnisse über mögliche Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen nach Vorfällen von Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb einer Organisation	4,5	2	6	1,2
Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation	4,9	4	6	1,0
Kenntnisse über einen verantwortungsvollen Umgang mit sozialen Medien	4,5	4	6	0,8

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" berechnet.

Tabelle 23: Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwerte)

	Eingangs- befragung (Mittelwert)	Ausgangs- befragung (Mittelwert)	Nachhaltigkeits- befragung (Mittelwert)
Sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen	4,3	5,0	5,2
Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe	4,0	4,6	4,7
Aktives Einsetzen für ein kollegiales und respektvolles Miteinander	4,3	4,8	5,0
Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten	3,7	4,6	5,1
Aktive Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.	3,8	4,4	5,0
Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen	3,7	4,3	4,5

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr schlecht" bis 6="Sehr gut" berechnet.

Tabelle 24: Entwicklung der durchschnittlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung (Mittelwertdifferenzen)

	Von der Eingangs- zur Ausgangsbefragung		Von der Ausgangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung		Von der Eingangs- zur Nachhaltigkeitsbefragung	
	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d	Mittelwertdifferenz	Cohens d
Sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen	0,7	0,74	0,2	0,25	0,9	1,12
Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe	0,6	0,67	0,1	0,11	0,7	0,85
Aktives Einsetzen für ein kollegiales und respektvolles Miteinander	0,5	0,68	0,2	0,31	0,7	0,93
Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten	0,9	1,31	0,5	0,63	1,4	2,24
Aktive Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.	0,6	0,64	0,6	0,59	1,2	1,64
Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen	0,6	0,63	0,2	0,22	0,8	1,04

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Sehr schlecht" bis 6="Sehr gut" berechnet. Interpretation der Effektstärken (Cohens d): Grün: d=0,20-0,49 (kleiner Effekt), gelb: d=0,50-0,79 (mittlerer Effekt), Rot: d≥0,80 (großer Effekt).

Tabelle 25: Einschätzung des Beitrags der Weiterbildung zur Entwicklung von Fähigkeiten im Bereich der Bewältigung von Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen	5,0	3	6	1,1
Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe	4,2	2	6	1,2
Aktives Einsetzen für ein kollegiales und respektvolles Miteinander	4,5	3	6	1,1
Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten	4,3	1	6	1,5
Aktive Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.	4,2	1	6	1,5
Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen	4,1	2	6	1,2

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Gar nicht" bis 6="Sehr stark" berechnet.

Tabelle 26: Häufigkeit des Umgangs mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, zu Beginn der Weiterbildung, nach Abschluss des vierten Moduls sowie sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Eingangsbefragung	Ausgangsbefragung	Nachhaltigkeitsbefragung
Sensibler Umgang mit der/den Identität(en) anderer Personen	4,5	5,6	5,0
Aktives Einsetzen für Demokratie und Teilhabe	3,9	4,6	4,2
Aktives Einsetzen für ein kollegiales und respektvolles Miteinander	4,6	4,4	4,5
Wahrnehmung von ausgrenzendem und diskriminierendem Verhalten	3,9	4,2	4,3
Aktive Positionierung gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.	4,0	4,2	4,2
Unterstützung von Kolleg/innen bzw. Ehrenamtlichen im Umgang mit Konfliktsituationen	3,6	3,8	4,1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte wurden aufgrund der Werte von 1="Nie" bis 6="Oft" berechnet.

Tabelle 27: Beurteilung des Anwendungsbezugs des Erlernten sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Das in der Weiterbildung erworbene Wissen bzw. die Kompetenzen waren für meine Tätigkeit/mein Ehrenamt bei der Caritas von Nutzen.	5,1	4	6	0,7
Ich hatte am Arbeitsplatz/in meiner ehrenamtlichen Tätigkeit Gelegenheiten, das in der Weiterbildung erworbene Wissen und die Kompetenzen anzuwenden.	4,4	2	6	1,3
Um den Aufgabenstellungen, mit denen ich in meiner Tätigkeit/in meinem Ehrenamt konfrontiert bin, gerecht zu werden, brauche ich weitere professionelle Unterstützung.	3,9	1	6	1,6
Die praktische Umsetzung des Gelernten fällt mir schwer.	2,4	1	5	1,3
Meine Teilnahme an dieser Weiterbildung wird von den Kolleg/innen/anderen Ehrenamtlichen positiv gesehen.	3,7	1	6	1,6
Ich habe das in der Weiterbildung erworbene Wissen sowie die Kompetenzen anderen Kolleg/innen/anderen Ehrenamtlichen weitergeben und vermittelt.	3,5	1	5	1,1
Ich würde diese Weiterbildung anderen Kolleg/innen/Ehrenamtlichen weiterempfehlen.	5,4	3	6	1,3
Seit der Teilnahme an der Weiterbildung fühle ich mich sicherer bei der Bewältigung von Situationen der Diskriminierung und Ausgrenzung.	4,9	3	6	1,1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

Tabelle 28: Gesamtbewertung der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Bewertung der Weiterbildung insgesamt	1,2	1	2	0,4

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Gut" bis 5="Schlecht".

Tabelle 29: Gesamtbewertung der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung, kategorisiert

	Gut		Eher gut		Teils/teils		Eher schlecht		Schlecht	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bewertung der Weiterbildung insgesamt	8	80 %	2	20 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 30: Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Gesamtstruktur/Design der Weiterbildung	4,7	4	5	0,5
Zeitlicher Umfang der Weiterbildung	4,4	3	5	0,8
Zusammenstellung der Gruppe der Teilnehmenden	4,8	3	5	0,6
Anforderungsniveau an die Teilnehmenden	4,5	2	5	1,0
Größe der Gruppe der Teilnehmenden	4,9	4	5	0,3
Wahl des Tagungsortes	4,6	3	5	0,7
Eingehen der Referent/innen auf die Bedarfe der Teilnehmenden	4,7	4	5	0,5
Zusammenspiel der beiden Seminarleitungen	5,0	5	5	0,0
Vernetzung mit anderen Kolleg/innen/Ehrenamtlichen	4,1	3	5	0,9
Erkennbarkeit eines inhaltlichen „Roten Fadens“ über die Module hinweg	4,8	3	5	0,6
Nutzen für die Praxis	4,3	3	5	0,8
Beitrag zur Kompetenzerweiterung	4,7	3	5	0,7
Beitrag zur Erhöhung der Handlungssicherheit in Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden	4,7	3	5	0,7

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1=„Schlecht“ bis 5=„Gut“.

Tabelle 31: Beurteilung der Qualität der gesamten Weiterbildung nach Abschluss des vierten Moduls, kategorisiert

	Schlecht		Eher schlecht		Teils/teils		Eher gut		Gut	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamtstruktur/Design der Weiterbildung	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	30 %	7	70 %
Zeitlicher Umfang der Weiterbildung	0	0 %	0	0 %	2	20 %	2	20 %	6	60 %
Zusammenstellung der Gruppe der Teilnehmenden	0	0 %	0	0 %	1	10 %	0	0 %	9	90 %
Anforderungsniveau an die Teilnehmenden	0	0 %	1	10 %	0	0 %	2	20 %	7	70 %
Größe der Gruppe der Teilnehmenden	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	10 %	9	90 %
Wahl des Tagungsortes	0	0 %	0	0 %	1	10 %	2	20 %	7	70 %
Eingehen der Referent/innen auf die Bedarfe der Teilnehmenden	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	30 %	7	70 %
Zusammenspiel der beiden Seminarleitungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	10	100 %
Vernetzung mit anderen Kolleg/innen/Ehrenamtlichen	0	0 %	0	0 %	3	30 %	3	30 %	4	40 %
Erkennbarkeit eines inhaltlichen „Roten Fadens“ über die Module hinweg	0	0 %	0	0 %	1	10 %	0	0 %	9	90 %
Nutzen für die Praxis	0	0 %	0	0 %	2	20 %	3	30 %	5	50 %
Beitrag zur Kompetenzerweiterung	0	0 %	0	0 %	1	10 %	1	10 %	8	80 %
Beitrag zur Erhöhung der Handlungssicherheit in Situationen, in denen Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden	0	0 %	0	0 %	1	10 %	1	10 %	8	80 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 32: Beurteilung der Arbeitsatmosphäre nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung

In der Weiterbildung herrschte eine Arbeitsatmosphäre, die es ermöglichte...	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
... einen geschützten Raum zum Austausch von Erfahrungen zu schaffen.	5,8	4	6	0,6
... den eigenen Umgang in Situationen der Diskriminierung und Ausgrenzung zu reflektieren.	5,7	4	6	0,7
... einander konstruktives Feedback zu geben und kollegial zu unterstützen.	5,7	3	6	0,9
... eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Teilnehmenden zu schaffen.	5,8	4	6	0,6

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

Tabelle 33: Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Erläuterungen zur Einführung der Praxisarbeit	4,7	4	5	0,5
Begleitung/Unterstützung bei der Konzeption/Umsetzung der Praxisarbeit durch das Lehrteam	4,9	4	5	0,3
Qualität des Feedbacks zur Präsentation der eigenen Praxisarbeit	4,7	3	5	0,7
Gemeinsame Arbeit im Lerntandem	4,0	1	5	1,3
Nutzen der Praxisarbeit für die eigene Arbeit/das eigene Ehrenamt	4,8	3	5	0,6
Wirkung des Praxisprojekts auf die gemeinsame Arbeitsweise in der eigenen Institution	4,4	2	5	1,0

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Schlecht" bis 5="Gut".

Tabelle 34: Beurteilung der Praxisarbeit, die gemeinsam in Lerntandems durchgeführt wurde, nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung, kategorisiert

	Schlecht		Eher schlecht		Teils/teils		Eher gut		Gut	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Erläuterungen zur Einführung der Praxisarbeit	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	30 %	7	70 %
Begleitung/Unterstützung bei der Konzeption/Umsetzung der Praxisarbeit durch das Lehrteam	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	10 %	9	90 %
Qualität des Feedbacks zur Präsentation der eigenen Praxisarbeit	0	0 %	0	0 %	1	10 %	1	10 %	8	80 %
Gemeinsame Arbeit im Lerntandem	1	10 %	0	0 %	2	20 %	2	20 %	5	50 %
Nutzen der Praxisarbeit für die eigene Arbeit/das eigene Ehrenamt	0	0 %	0	0 %	1	10 %	0	0 %	9	90 %
Wirkung des Praxisprojekts auf die gemeinsame Arbeitsweise in der eigenen Institution	0	0 %	1	10 %	0	0 %	3	30 %	6	60 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 35: Beurteilung des zeitlichen Aufwands des Praxisprojekts nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung

	Angemessen		Zu hoch		Zu niedrig	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Beurteilung des zeitlichen Aufwands des Praxisprojekts	10	100 %	0	0 %	0	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 36: Beurteilung der Online-Module nach Abschluss des vierten Moduls der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Die Online-Module auf der Plattform „Demokratie erleben“ waren nutzerfreundlich gestaltet.	5,0	4	6	0,9
Der Zugang zu und die Nutzung der Inhalte der Online-Module funktionierte technisch einwandfrei.	3,6	1	6	1,3
Die Aufteilung der Inhalte auf Präsenz- und Online-Module war sinnvoll gestaltet.	5,0	3	6	1,1
Die Inhalte der Online-Module waren abwechslungsreich.	5,4	4	6	0,8
Die Inhalte der Online-Module knüpften gut an die bereits in den Präsenzmodulen erlernten Inhalte an.	5,2	4	6	0,9
In den Präsenzmodulen wurden die in den Online-Modulen erlernten Inhalte gut aufgegriffen.	5,1	4	6	0,7
Die Onlinephasen ermöglichten mir eine individuelle Gestaltung meiner Lernaktivitäten.	5,4	3	6	1,0
Ich konnte mich gut motivieren, die einzelnen Online-Module zu bearbeiten.	4,3	2	6	1,2
Die Zeit, die jeweils zur Bearbeitung der Online-Module zur Verfügung stand, war angemessen.	5,1	3	6	1,0
Der Arbeitsaufwand der Online-Module war angemessen.	5,2	4	6	0,8
Die Betreuung durch die Seminarleitung war auch während der Online-Module gegeben.	5,6	5	6	0,5
Die Online-Module haben mich motiviert, mich kontinuierlich mit den Themen der Weiterbildung zu beschäftigen.	4,5	2	6	1,4
In den Online-Modulen konnten auch sensible Themen angemessen bearbeitet werden.	4,7	3	6	0,9
Die Online-Module waren hilfreich bei der Bearbeitung des Praxisprojekts im Lerntandem.	4,1	2	6	1,2

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1=„Stimme überhaupt nicht zu“ bis 6=„Stimme voll und ganz zu“.

Tabelle 37: Einschätzung zu veränderten Arbeitsweisen aufgrund der Weiterbildung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

	Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
Die Weiterbildung hat mir geholfen, mein eigenes Bewusstsein für demokratische Werte und Verhaltensweisen zu schärfen.	5,2	2	6	1,3
Durch die in der Weiterbildung erlernten Inhalte bzw. Kompetenzen gelingt mir der Umgang mit Situationen, in denen menschenfeindliche Äußerungen getätigt werden, besser.	4,6	2	6	1,2
Ich habe die in der Weiterbildung erlernten Inhalte bzw. Kompetenzen an meine Kolleg/innen/an andere Ehrenamtliche vermittelt und somit zu einem veränderten Umgang mit Vorfällen der Diskriminierung und Ausgrenzung beitragen können.	3,4	2	6	1,3
Durch die Weiterbildung ist es mir gelungen, in unserem Verband die Umsetzung und Weiterentwicklung demokratischer Werte und Haltungen zu unterstützen.	3,3	2	5	0,8
Die im Rahmen der Weiterbildung durchgeführte Praxisarbeit hat eine nachhaltige Wirkung in unserem Verband entfaltet.	3,0	1	5	1,2
Die von mir in der Weiterbildung erlernten Inhalte bzw. Kompetenzen haben Eingang in die Strukturen und Arbeitsweisen unseres Verbandes gefunden.	2,6	1	4	1,1
Aufgrund meiner Teilnahme an der Weiterbildung hat sich die Arbeitsatmosphäre mit den Kolleg/innen/anderen Ehrenamtlichen verbessert.	2,4	1	4	1,0

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Stimme überhaupt nicht zu" bis 6="Stimme voll und ganz zu".

Tabelle 38: Methoden und Inhalte, die sich in der Praxis besonders bewährt haben

	Anzahl der Nennungen
Methoden	
Die Arbeit mit Fallbeispielen	1
Methoden zum Wechseln der eigenen Perspektive	1
Argumentationsstrategien	1
Neue Impulse durch gegenseitigen Austausch	1
Eindeutige Positionierung	1
Inhalte	
Gewaltfreie Kommunikation	6
Umgang mit Konfliktsituationen	1
Entstehung von Vorurteilen	1
Interkulturalität	1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (n=9), die gültige Angaben gemacht haben.

Tabelle 39: Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

Mittelwert	Minimum	Maximum	SD
2,0	1	4	1,1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10). Mittelwerte von 1="Gut" bis 5="Schlecht".

Tabelle 40: Bewertung des Blended-Learning-Formats (Aufteilung der Lerninhalte in Präsenzmodule und Onlinephasen) sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung, kategorisiert

Gut		Eher gut		Teils/teils		Eher schlecht		Schlecht	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4	40 %	3	30 %	2	20 %	1	10 %	0	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 41: Verbesserungsvorschläge zur Weiterbildung

	Anzahl der Nennungen
Höherer Praxisanteil (z. B. Praktische Übungen, die in der eigenen Institution umgesetzt werden können oder das Erproben von "Stammtisch-Situationen")	2
Stärkere Einbindung der Leitungsebene	1
Aktiver Austausch über die Weiterführung der Arbeit im Verband	1
Kennenlernen von (noch) mehr Methoden	1
Einplanung von (noch) mehr Zeit	1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (n=6), die gültige Angaben gemacht haben.

Tabelle 42: Wunsch nach weiterer professioneller Unterstützung sieben Monate nach Abschluss der Weiterbildung

Ja		Nein	
n	%	n	%
4	40 %	6	60 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben (N=10).

Tabelle 43: Weitere professionelle Unterstützungsbedarfe

	Anzahl der Nennungen
Netzwerktreffen/Erfahrungsaustausch mit anderen Kursteilnehmer/innen (z. B. zu Projekten/Aktionen, relevanten Themen etc.)	4
Austausch zur Sensibilisierung von Leitung	2
Kennenlernen neuer/weiterer Moderationstechniken	1

Quelle: Angaben der Teilnehmenden, die sowohl an der Eingangs-, Ausgangs- als auch an der Nachhaltigkeitsbefragung teilgenommen haben und sich weitere professionelle Unterstützung wünschen (n=4).

Tabelle 44: Gesamtbewertung des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“

	%
5-Sterne Bewertung	17 %
4-Sterne Bewertung	42 %
3-Sterne Bewertung	42 %
2-Sterne Bewertung	0 %
1-Stern Bewertung	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=12). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 45: Bewertung des Bausteins „Meine demokratischen Werte“ des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“

	%
5-Sterne Bewertung	36 %
4-Sterne Bewertung	36 %
3-Sterne Bewertung	21 %
2-Sterne Bewertung	0%
1-Stern Bewertung	7 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=14). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 46: Bewertung des Bausteins „Textlektüre a“ des Online-Moduls 1 „Werte, Identität und Projektplanung“

	%
5-Sterne Bewertung	0 %
4-Sterne Bewertung	31 %
3-Sterne Bewertung	31 %
2-Sterne Bewertung	31%
1-Stern Bewertung	8 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=13). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 47: Gesamtbewertung des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“

	%
5-Sterne Bewertung	17 %
4-Sterne Bewertung	33 %
3-Sterne Bewertung	42 %
2-Sterne Bewertung	8 %
1-Stern Bewertung	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=12). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 48: Bewertung des Bausteins „GFK Bedürfnisse“ des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“

	%
5-Sterne Bewertung	38 %
4-Sterne Bewertung	31 %
3-Sterne Bewertung	8 %
2-Sterne Bewertung	15%
1-Stern Bewertung	8 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=13). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 49: Bewertung des Bausteins „Diskriminierende Kommentare“ des Online-Moduls 2 „Demokratieverständnis, Gewaltfreie Kommunikation, hate-speech“

	%
5-Sterne Bewertung	17 %
4-Sterne Bewertung	25 %
3-Sterne Bewertung	33 %
2-Sterne Bewertung	25 %
1-Stern Bewertung	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=12). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 50: Gesamtbewertung des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“

	%
5-Sterne Bewertung	18 %
4-Sterne Bewertung	45 %
3-Sterne Bewertung	27 %
2-Sterne Bewertung	9 %
1-Stern Bewertung	0 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=11), die Bewertungen zum dritten Online-Modul abgegeben haben. Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 51: Bewertung des Bausteins „Demokratiegeschichte vor Ort“ des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“

	%
5-Sterne Bewertung	42 %
4-Sterne Bewertung	33 %
3-Sterne Bewertung	8 %
2-Sterne Bewertung	0 %
1-Stern Bewertung	17 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=12). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 52: Bewertung des Bausteins „Nachbereitung Argumentationsstrategien“ des Online-Moduls 3 „Rechtspopulismus und Fallanalyse“

	%
5-Sterne Bewertung	8 %
4-Sterne Bewertung	31 %
3-Sterne Bewertung	54 %
2-Sterne Bewertung	0 %
1-Stern Bewertung	8 %

Quelle: Angaben der Teilnehmenden im Online-Portal des Weiterbildungsträgers (n=13). Die Teilnehmenden hatten jeweils nach Beendigung der einzelnen Online-Phasen die Möglichkeit, die Online-Module hinsichtlich verschiedener Aspekte zu bewerten.



Institut für Sozialarbeit
und Sozialpädagogik e. V.
Zeilweg 42
60439 Frankfurt am Main

Telefon +49 (0) 69 / 95789-0
Telefax +49 (0) 69 / 95789-190
E-Mail info@iss-ffm.de
Internet www.iss-ffm.de

