Evaluation des Programms »Achtung (+) Toleranz« – ein Praxisbericht

Andreas Hirseland, Oliver Dimbath, Julia von Hayek, Werner Schneider

Einleitung

»What is wrong with Tolerance?« – so fragte jüngst Slavoj Žižek in einem Beitrag zu den Antinomien der postmodernen Gesellschaft. Žižek wendet sich pointiert gegen jene Form von postmoderner Toleranz, die, auf ihrer Vorderseite als Multiperspektivität mit oberflächlicher Kompromissbereitschaft daherkommend, auf ihrer Rückseite – z.B. im Gewand der »political correctness« – mit konsequenter Intoleranz gegenüber jeglichem Beharren auf verschiedenen Formen charakteristischer Andersartigkeit vorgeht (Žižek 2001: 339 ff.).

Dieser Gedanke ist insofern von Interesse, als er deutlich zeigt, dass der Begriff Toleranz zu einem flottierenden Signifikanten geworden ist, auffüllbar mit vielfältigen Bedeutungsgehalten und instrumentalisierbar für die verschiedensten politisch-praktischen Ziele: z.B. für den Schutz der Nichtraucher ebenso wie für eine Rettung des Genussrauchens usw. – bis hin zum zirkulären Diktum der »zero tolerance« gegenüber Intoleranz. Vor diesem Hintergrund wird die besondere Problemlage der Evaluation eines Programms wie dem im Rahmen eines Kooperationsprojekts der Bertelsmann Stiftung und des Centrums für angewandte Politikforschung entwickelten Trainingsprogramm »Achtung (+) Toleranz« deutlich, das sich die Förderung von Toleranz und Konfliktfähigkeit zum Ziel gesetzt hat.

Im Falle der Toleranz und ihrer Förderung durch Maßnahmen der politischen Bildung ist gerade wegen der relativen Unbestimmtheit des zu untersuchenden und in seinen Auswirkungen zu bewertenden Konstrukts also keineswegs davon auszugehen, dass das, was die Programmentwickler mit ihrem Konzept verbinden, von vornherein deckungsgleich ist mit dem, was sich eine interessierte Öffentlichkeit und auch die Evaluatoren darunter vorstellen mögen.

Im Gegensatz etwa zur Feststellung von Lernerfolgen einer Softwareschulung, deren Erfolgskriterium in Form der Beherrschung des zu vermitteln-

den Computerprogramms relativ eindeutig und messbar erscheint, ist die Feststellung einer Fähigkeit zu Toleranz und Konfliktfähigkeit als soziale Kompetenzen in hohem Maße von historischen, kulturellen und situativen Faktoren sowie vor allem von (manifesten und latenten) subjektiven Situationsdefinitionen abhängig, die sich einer einfachen Operationalisierung und Messbarkeit zunächst prinzipiell verweigern.

Diese Ausgangslage war auch der Bertelsmann Stiftung als Auftraggeberin der hier vorgestellten Evaluation bewusst, als sie der Münchner Projektgruppe Evaluation im Spätsommer 2001 den Auftrag erteilte, die Wirkungen des Bildungsprogramms »Achtung (+) Toleranz« zu evaluieren.

Gegenstand der Evaluation

»Achtung (+) Toleranz« ist ein Angebot zur individuellen Demokratie- und Toleranzbildung, das sich an ältere Jugendliche und Erwachsene richtet. Es zielt darauf ab, über eine kurzfristige Symptombekämpfung hinaus präventiv zu wirken, indem einerseits soziale Interaktionskompetenz gefördert und ausgebaut, andererseits zu einer selbstreflektierten Orientierung in Konfliktsituationen befähigt werden soll.

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die vielfältigen alltäglichen Toleranzprobleme sich in Form von offenen und verdeckten Konflikten zeigen. Konflikte bilden somit zugleich die Voraussetzung als auch den konkreten und handlungsrelevanten Anwendungs- und Bewährungsfall für das Auftreten toleranten Handelns. Dementsprechend setzt das die Programmkonzeption leitende Toleranzverständnis von »Achtung (+) Toleranz« am Vorliegen eines Konflikts an:

»1. Voraussetzung: Nur in einem Konfliktfall stellt sich die Frage nach Toleranz, denn nur dann werden eigene Deutungsmuster, Werte oder Normen durch die Konfrontation mit Andersartigkeit angezweifelt, verletzt oder es treffen konkurrierende Interessen aufeinander.

2. Vorgehensweise: Das zweite Kriterium zur Bestimmung von Toleranz ist die Abwesenheit von Gewalt im Konfliktfall. Das gewaltlose Vorgehen kann entweder von einer Seite allein – im Sinne des Aushaltens des Konflikts – oder von den Konfliktpartnern miteinander erfolgen.

3. Motivation: Die Motivation, die dem Denken und Handeln in einem Konflikt zugrunde liegt, stellt das dritte und wesentlichste Unterscheidungskriterium für die Identifizierung von Toleranz dar. Nur auf der Grundlage der prinzipiellen Anerkennung des gleichen Rechts auf freie Entfaltung wird es dem Einzelnen möglich, aus Einsicht Andersartigkeit auszuhalten oder die

gemeinsame Regelung eines Konflikts zu suchen.« (Feldmann, Henschel und Ulrich 2000: 15)

Damit verweist das dem Programm zugrunde liegende Toleranzverständnis über das bloße Vorhandensein toleranter Einstellungen hinaus auf die Notwendigkeit der Fähigkeit zu tolerantem Handeln. Davon ausgehend räumt das methodisch-didaktische Konzept von »Achtung (+) Toleranz« dem Erfahrungslernen einen zentralen Ort im Seminaraufbau ein.

Nicht die Präsentation theoretischer Einsichten und begrifflich gefasster Wissensbestände steht im Vordergrund, sondern die in und durch die entsprechenden Übungen vermittelten Erfahrungen, die sich in widersprüchlichen und widerstreitenden, d.h. auch konflikthaften Wahrnehmungen eigener und fremder Standpunkte äußern. Ergänzt wird diese Erfahrungsebene durch zwischengeschaltete Informations- und Reflexionsphasen, in denen das in den Übungen und Trainingseinheiten Erlebte und Erfahrene zu (Selbst-)Erkenntnissen verarbeitet werden und zugleich auch Anwendung finden soll. Das Seminar, begriffen als eine Situation, in der gehandelt werden muss, ist somit zugleich durch »learning by doing« ein Anwendungsfeld des zu Erlernenden.

Dabei setzt die Fähigkeit zu tolerantem Verhalten voraus, dass Individuen bei der Beurteilung einer Handlungs- oder Konfliktsituation die Perspektive des anderen in einer nicht-instrumentellen Weise in Rechnung stellen können – das ist der Aspekt der Achtung. Darüber hinaus müssen sie zugleich in der Lage sein, die dem eigenen und fremden Urteilen und Handeln zugrunde liegenden, vielfach nichtbewussten Vorannahmen und Vorurteile zu erkennen und wertreflexiv zu befragen. Durch eine entsprechende Sensibilisierung sollen die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, offen und teils auch verdeckt diskriminierende oder anderweitig benachteiligende konflikthafte Handlungsstrukturen zu erkennen und sich unter Anwendung der im Seminar vermittelten Handlungs- bzw. Kommunikationskompetenzen tolerant-zivilcouragiert zu verhalten.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel von »Achtung (+) Toleranz« darin, Seminarteilnehmern in Gruppenübungen eine erfahrungsbezogene Auseinandersetzung mit dem skizzierten Toleranzkonzept zu ermöglichen, ihnen Wege der gewaltfreien Konfliktbewältigung aufzuzeigen und damit toleranzfördernde Kompetenzen zu vermitteln. Im Einzelnen sind dies:

- Dialog und Kommunikationskompetenz
- die Fähigkeit, sich in den Standpunkt eines anderen zu versetzen
- die Fähigkeit, Modelle konstruktiver und demokratischer Konfliktregelung anzuwenden (Feldmann, Henschel und Ulrich 2000: 25)

Evaluationsauftrag

Vor dem Hintergrund der genannten Voraussetzungen umfasste der Evaluationsauftrag eine doppelte Zielvorgabe: Es sollte sowohl die Wirkung des Toleranz- und Demokratiebildungsprogramms in Bezug auf die teilnehmenden Individuen ermittelt, als auch nach neuen Wegen und Verfahren einer gegenstandsangemessenen Wirkungsforschung gesucht werden. Damit bewegt sich die Evaluation von »Achtung (+) Toleranz« im Spannungsfeld zwischen Evaluation und Evaluationsforschung.

Am Ende des Projekts sollten – neben einem Erfahrungsbericht zum methodischen Vorgehen – nicht nur eine Programmbewertung erfolgen, sondern darüber hinaus Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms gegeben werden.

Damit verfolgte die Evaluation sowohl summative als auch formative Interessen, die durch ein in enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und den Programmentwicklern erfolgtes dialogisch-diskursives Vorgehen eingelöst wurden. Darunter ist ein Vorgehen zu verstehen, das über den partizipativen Austausch und Abgleich der Interessen der am Evaluationsprozess Beteiligten hinaus eine Komponente wissenschaftlicher Beratung und aufklärender Analyse beinhaltet.

Als Ergebnis dieses gemeinsamen, bereits zu Beginn der Evaluation eingeleiteten Aushandlungsprozesses richtete sich das Evaluationsinteresse auf folgende Bereiche:

- auf die Annahme des Programms durch die Teilnehmer (Akzeptanz)
- auf die im Seminar angeeigneten Inhalte (Wissens- und Kompetenzerwerb)
- auf die Relevanz der Lerninhalte für die alltäglichen Lebenswelten der Teilnehmer (Transfer)
- auf mögliche Effekte bei den Teilnehmern, die von den Programmanbietern nicht erwartet wurden (nicht intendierte Nebenfolgen)
- und – gewissermaßen als Querschnittsfrage – auf nachhaltige, also die unmittelbare Seminarteilnahme zeitlich überdauernden Wirkungen des Programms (Nachhaltigkeit)

Eine diesen Ansprüchen angemessene Wirkungsevaluation des Programms steht somit nicht nur vor dem Problem, wie die von den Programmentwicklern und -autoren intendierten Wirkungen zu erfassen sein könnten. Sie muss vielmehr gleichermaßen auch die mit der Programmteilnahme verbundenen subjektiven Erfahrungen und Bedeutungszusammenhänge durch die Teilnehmer erfassen.

Evaluationsdesign und -ablauf

Bei Toleranz handelt es sich um ein vieldeutiges Phänomen, das von den einzelnen Teilnehmern unterschiedlich gedeutet und so mit eigensinniger alltagspraktischer Relevanz versehen werden kann. Eine angemessene Beschreibung und Dokumentation möglicher Wirkungen von »Achtung (+) Toleranz« lässt sich daher durch ein offenes und mehrstufiges Forschungsdesign erreichen (für eine ausführlichere kritische Diskussion des Evaluationsdesigns unter methodischen und anwendungsbezogenen Gesichtspunkten siehe den Methodenbeitrag in diesem Band).

Die als erster Schritt durchgeführte Analyse vorliegender Programmmaterialien ermöglichte im Zusammenhang mit Expertengesprächen (Auftraggeber, Programmentwickler, Trainer) die Rekonstruktion der Entstehungsgeschichte und, damit verbunden, der theoretischen und didaktischen Grundlagen und Postulate (etwa zum Toleranz- und Kommunikationsverständnis) des Programms.

Zudem gewährten die Experteninterviews einen ersten Einblick in die Seminarpraxis und die aus Expertensicht wahrgenommenen Besonderheiten von »Achtung (+) Toleranz«. Dies eröffnete einen Zugang zu wichtigen, für das Handeln von Trainern typischen Intentionen und Relevanzsetzungen, d.h. dazu, wie Seminarleiter aus ihrer Sicht ihr Erfahrungswissen einsetzen, um das Seminargeschehen zu dem von ihnen verfolgten Konzept in Beziehung zu setzen.

Auf Grundlage der Kenntnis der durch einen Experten-Filter wahrgenommenen Seminarwirklichkeit und der Analyse der Seminarmaterialien wurde dann in einem zweiten Schritt ein Mehrebenendesign entwickelt. Es wurde erstens ein teilstandardisierter Fragebogen an alle erreichbaren Teilnehmer bisheriger Seminare verschickt. Zudem wurden zweitens in einer qualitativen Fallstudie mit allen Teilnehmern einer Seminargruppe (elf Teilnehmer) jeweils kurz vor sowie etwa drei Monate nach der Seminarteilnahme problemzentriert-diskursive Interviews und drittens ein Video-»Experiment« mit anschließenden Gruppengesprächen durchgeführt.

Die retrospektive Fragebogenerhebung zielte mit einer Mischung aus geschlossenen und offenen Fragen insbesondere auf die Überprüfung der Nachhaltigkeit des erworbenen Seminarwissens sowie auf Akzeptanzurteile gegenüber dem Seminarablauf und -konzept. Es wurden 169 ehemalige Seminarteilnehmer angeschrieben. Die um die unzustellbaren Sendungen bereinigte Rücklaufquote betrug 46 Prozent.

Die Auswertung des Fragebogens erfolgte für die geschlossenen Fragen mittels deskriptiv statistischer sowie faktoranalytischer Verfahren, für die of-

fenen Fragen durch ein an den Prinzipien der Grounded Theory (Glaser und Strauss 1998) angelehntes Codierverfahren.

Die mit den insgesamt elf Teilnehmern eines eigens für Evaluationszwecke veranstalteten Seminars durchgeführte qualitative Fallstudie gliedert sich in zwei Schritte: eine Vorab-Erhebung und eine im Abstand von etwa drei Monaten nach Seminarbesuch durchgeführte Nacherhebung.

Im Rahmen der Vorab-Erhebung wurden alle Teilnehmer jeweils kurz vor dem Seminar in problemzentriert-diskursiven Interviews zu ihrem Toleranz- und Konfliktverständnis sowie zu ihren Vorerfahrungen mit ähnlichen Seminaren und nach ihren Erwartungen an das kommende Seminar befragt. Entsprechende Belegerzählungen wurden dokumentiert und in einem diskursiven Teil durch konfrontative Meinungsfragen explizite Bewertungen und (latente) Deutungsmuster erhoben.

Zudem nahmen die Teilnehmer unmittelbar vor Seminarbeginn an einem Videoexperiment teil, dessen Inhalt darin bestand, ein gemeinsames Handlungsproblem zu lösen. Der Verlauf wurde auf Video dokumentiert und in einer anschließenden (wörtlich protokollierten) Gruppendiskussion reflektiert.

Die Nacherhebung wies einen umgekehrten Ablauf auf: Ungefähr drei Monate nach dem Seminarbesuch wurde die Gruppe erneut gebeten, in einer Gruppendiskussion Seminarerfahrungen zu reflektieren. Anschließend erfolgte eine Vorführung der Dokumentation des ersten Videoexperiments mit einer anschließenden weiteren Gruppendiskussion und der Bitte, das Videoexperiment mit einer formal ähnlichen, aber inhaltlich anderen Aufgabenstellung zu wiederholen und die gemachten Erfahrungen in einer erneuten Diskussionsrunde auszutauschen.

Den Abschluss der Nacherhebungsphase bildeten wiederum Einzelinterviews mit allen Seminarteilnehmern in einem zeitlichen Abstand von vier bis fünf Monaten nach Seminarbesuch. Gegenstand dieser Interviews waren in und nach dem Seminar gemachte Erfahrungen, die in Zusammenhang mit den Seminarinhalten standen, Re-Interpretationen von im Erstinterview berichteten Überlegungen und Begebenheiten sowie ein weiterer diskursiver Interviewteil.

Insgesamt betrug der zeitliche Rahmen der Evaluation von der Entwicklung des Designs bis zur Erstellung und Präsentation des Abschlussberichtes zwölf Monate. Einen Überblick über Aufbau und Ablauf der Evaluation gibt die folgende Abbildung:

Abbildung 1: Multimethodisches Mehrebenendesign

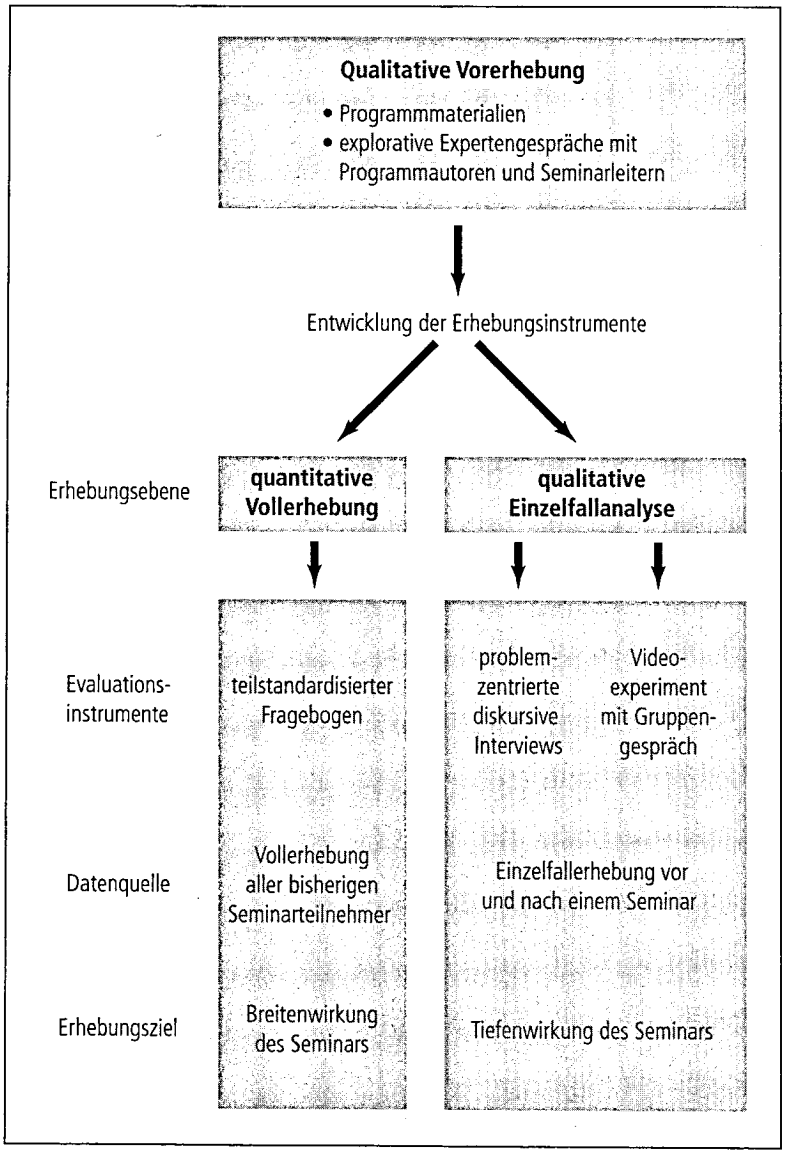
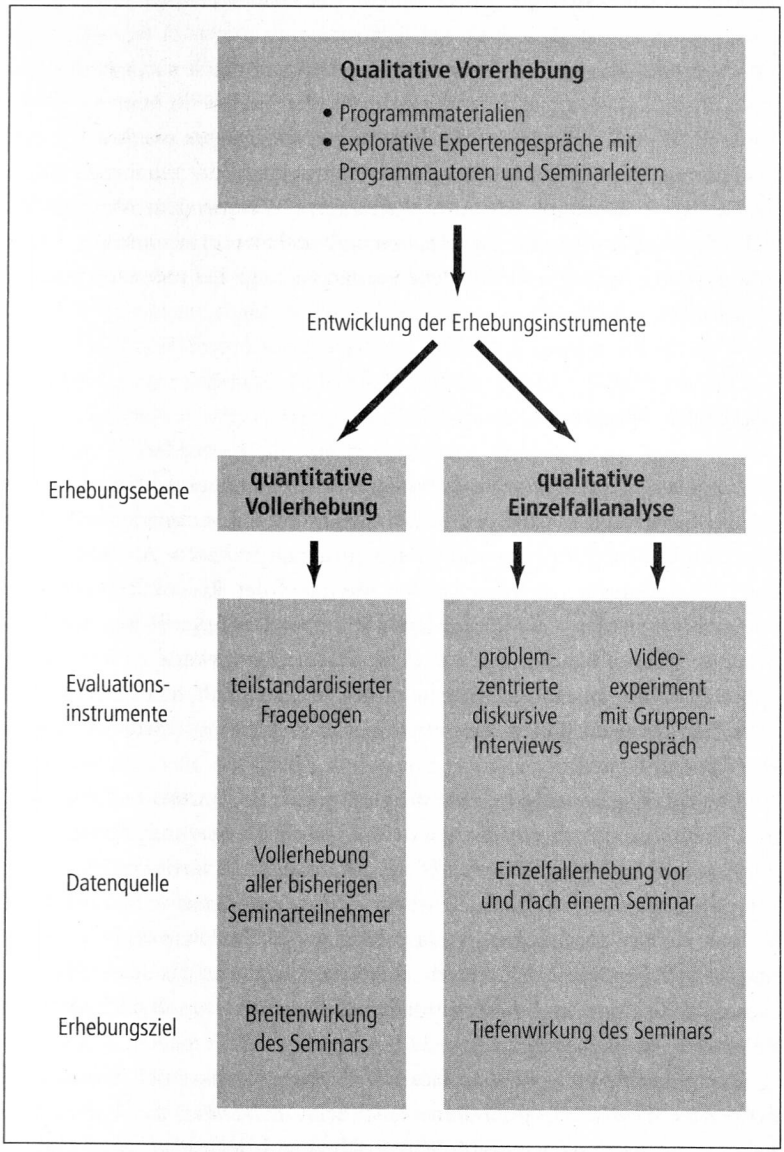


Abbildung 1: Multimethodisches Mehrebenendesign



Ausgewählte Ergebnisse der teilstandardisierten postalischen Umfrage

Im Folgenden werden die Evaluationsergebnisse anhand ausgewählter Aspekte diskutiert. Aufgrund der Komplexität der Evaluation kann an dieser Stelle nicht im Einzelnen auf alle Ergebnisse eingegangen werden. Eine detaillierte statistische Beschreibung und Interpretation der erhobenen Daten findet sich in unserem zweiten Zwischenbericht sowie dem Abschlussbericht, der unter www.cap.uni-muenchen.de/bertelsmann/toleranz.htm eingesehen werden kann. An dieser Stelle werden wichtige Befunde exemplarisch vorgestellt.

Allgemeine Akzeptanz

Die Fragebogenbefragung der ehemaligen Teilnehmer von »Achtung (+) Toleranz«-Seminaren machte deutlich, dass sowohl das Seminarkonzept, dessen konkrete Durchführung und die spätere alltagspraktische Anwendbarkeit der Seminarinhalte von einer großen Mehrzahl der Respondenten positiv eingeschätzt werden – das Programm mithin bei den Teilnehmern hohe Akzeptanz erfahren hat. So liegen etwa die Zustimmungswerte zu Statements wie »Ich würde an einem Seminar dieser Art nochmals teilnehmen« oder »Die Teilnahme an diesem Seminar kann ich weiterempfehlen« bei jeweils weit über 70 Prozent.

Eine detaillierte Analyse der etwas geringeren, aber immer noch sehr hohen Zustimmungswerte zu Fragen nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Seminarerleben legt jedoch eine etwas differenziertere Sicht der Akzeptanz von Seminaraufbau und -inhalten nahe. Zwar bewertet eine Mehrzahl der Teilnehmer den Seminarbesuch als Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung, jedoch liegt die Zahl derer, die ihre Erwartungen an das Seminar insgesamt und die Lern- und Wissensinhalte im Besonderen »voll und ganz« erfüllt sahen, etwas niedriger.

Eine plausible Interpretation dieser Diskrepanz ist, dass sich hier eine retrospektive Bewertungsambivalenz ausdrückt: Zwar war die Seminarteilnahme eine sehr positive persönliche Erfahrung, jedoch hätte aus Sicht der Teilnehmer die konkrete Seminargestaltung inhaltlich in Bezug auf die Vermittlung manifester Wissensbestände noch konturierter sein können.

Das sich hier artikulierende Teilnehmerbedürfnis scheint jedoch nur geringen Einfluss auf die wahrgenommenen Auswirkungen der Seminarteilnahme auf das eigene Alltagsleben zu haben. Denn hier wiederum erzielen

Fragen nach der Anwendbarkeit der Seminarinhalte auf die Felder Beruf, Privates (Familie/Verwandtschaft/Partnerschaft) und öffentliche Konfliktsituationen hohe Zustimmungswerte, allerdings mit einer starken Ausrichtung auf das berufliche Feld. Dies ist insofern wenig überraschend, als ein Großteil der Befragten Teilnehmer von Trainerausbildungen waren, also selbst potenzielle Anbieter von »Achtung (+) Toleranz«-Trainings.

Da ablehnende Äußerungen (»Kann ich überhaupt nicht anwenden«) bei allen Items nur geringe Werte erzielten, lässt sich durchaus eine von den Teilnehmern wahrgenommene Praxistauglichkeit des erworbenen Seminarwissens feststellen, die sich durch gezielte Modifikationen der Übungseinheiten in Bezug auf verschiedene Praxisfelder sicher noch steigern ließe.

Jedoch gilt es zu bedenken, dass derartige itembasierte Selbstauskünfte noch keinen hinreichenden Aufschluss über die tatsächlichen Transfers von Seminarinhalten in den Alltag geben. Sie können nach unserer Auffassung vielmehr als Indikatoren für die retrospektive Akzeptanz der eigenen Teilnahme und des inhaltlichen Seminarangebots als sinnvolle Bildungsinvestition, die »etwas gebracht hat«, gelten.

Wissens- und Kompetenzerwerb/Nachhaltigkeit

Lassen sich die zuletzt vorgestellten Daten durchaus als einen noch wenig spezifischen, nur an der den Befragten reflexiv zugänglichen Oberfläche ansetzenden Hinweis auf einen andauernden (nachhaltigen) Wissens- und Kompetenzerwerb deuten, so ergibt die Auswertung der offenen Fragen des Fragebogens genaueren Aufschluss über Art und Richtung der Bildungserfahrung. Von besonderer Bedeutung hierfür war die im Fragebogen enthaltene offen gestellte Frage, ob die Teilnehmer im Verlauf des Seminars »Aha-Erlebnisse« oder »Schlüsselerfahrungen« hatten.

Diese Frage zielt auf die Feststellung nachhaltiger Seminarerfahrungen, denn im Alltagsverständnis werden »Aha-Erlebnisse« mit scheinbar unvermittelt auftretenden Erkenntnissen und Einblicken gleichgesetzt, nach deren Eintreten man sich selbst und die Welt (oder zumindest Teile von beidem) in einem »anderen Licht« sieht. Daher bildet die Frage einen guten Indikator für die subjektiv wahrgenommene Nachhaltigkeit der Seminarteilnahme bzw. von Seminarerfahrungen und dies unabhängig von den jeweiligen berichteten Erfahrungsinhalten. Deren Bandbreite wiederum gestattet Rückschlüsse auf die Vielfalt subjektiver Wirkungen.

Die oben genannte Frage wurde von über 80 Prozent bejaht. Die Gruppe derjenigen, die angaben, im Seminar keine derartigen Erlebnisse und Erfah-

rungen gemacht zu haben, bestand großteils aus Teilnehmern, die an diesem oder einem vergleichbaren anderen Programm bereits mehrfach teilgenommen hatten. Die hohe Zustimmung zur Frage weist darauf hin, dass das Seminar nachhaltig etwas bewirkt hat. Eine detaillierte, an das Verfahren der Grounded Theory angelehnte Auswertung der einzelnen Antworten gestattet Aussagen über die inhaltliche Richtung der Seminarwirkungen.

Ganz im Sinne der Programmintention von »Achtung (+) Toleranz« ist der Befund zu verstehen, dass mehr als doppelt so viele Antworten vom Standpunkt des Eigenerlebens (Selbstbezug) aus formuliert wurden als aus einer neutralen Beobachterperspektive (Fremdbezug). Dies kann als Indiz dafür gedeutet werden, dass ein Großteil der Befragten im Sinne des didaktischen Seminarkonzepts, den Einzelnen mit seiner jeweiligen Erfahrungswirklichkeit einzubinden und Wirkungen mit Relevanz für das jeweilige Selbsterleben hervorzurufen, erreicht wurden.

Bei den Antworten stehen die durch bestimmte Seminarteile hervorgerufenen Gruppenprozesse im Vordergrund, die den Ausgangspunkt allgemeinerer Reflexionen über Ablauf und Dynamik (konflikthafter) Interaktionsprozesse, über Vorurteilsstrukturen und Identitäten sowie über die Logik des Seminarablaufs bilden. Zudem dokumentieren die Antworten Bewusstwerdungsprozesse, die unmittelbar an eines der Seminarziele – die Vermittlung eines Unterschiedes zwischen Toleranz und Scheintoleranz – anknüpfen und sich in Form eines veränderten, differenzierteren und subjektiv als tiefer empfundenen Toleranzverständnisses zeigen. Ebenso werden Verhaltensänderungen berichtet, die zu reflexiv veränderten Handlungsweisen in Konfliktsituationen oder zu einer Neuausrichtung von Handlungsmotiven entlang einer Unterscheidung von ziel- und bedürfnisorientiertem Handeln führen.

Im Zusammenhang mit derartigen Bewusstwerdungsprozessen kam es auch zu Irritationen bislang interpretations- und handlungsleitender Grundüberzeugungen, die sich reflexiv in Form einer Einsicht in moralische Dilemmata artikulieren. So wird davon berichtet, das Seminar habe einerseits dazu geführt, eine relativistische moralische Perspektive einzunehmen, dies sei aber andererseits Grundlage für ein erweitertes, liberale(re)s Toleranzverständnis: »Es gibt kein Richtig & kein Falsch war eine Erkenntnis, die mir die Toleranz gab, auch völlig andere Lebensweisen zu akzeptieren« (Fall 57/C3.1).

Ein weiterer Schwerpunkt der berichteten selbstbezogenen Erlebnisse und Erfahrungen liegt jedoch im Bereich der Selbsterfahrung bzw. Selbsterkenntnis. Hier spielen emotionale Prozesse eine gewichtige Rolle, die durch intensive, mittels gemeinsamer Übungen in den verschiedenen Seminarteilen vermittelte Erfahrungen von Vergemeinschaftung hervorgerufen werden.

Ihren Ausdruck finden sie in berichteten emotionalen Erlebnissen wie Geborgenheit und der Möglichkeit, Anerkennung zu erfahren: »Es gab eine unheimliche Nähe innerhalb der Gruppe, Intensität, ich habe mich aufgehoben gefühlt und inhaltlich viel mitgenommen und gelernt« (Fall 47/C3.1). Mit dem angesprochenen Themenfeld werden nicht nur Erfahrungen als Seminarwirkungen angesprochen, sondern zugleich indirekt auch die Wirkungsweise des Seminars.

Wirkungsweise des Seminarkonzepts

Im Kontext einer Evaluation von Programmen der politischen Bildung ist es methodisch erforderlich, die beobachtbaren oder dokumentierbaren Wirkungen in einen Zusammenhang mit dem zu untersuchenden Programm zu bringen. Aus einer Vielzahl methodischer, forschungspraktischer und forschungsethischer Gründe ist es in diesem Feld nicht möglich, strikt kausale, im logischen Sinne eineindeutige Beziehungen zwischen der Teilnahme an einem Bildungsprogramm und den beobachteten oder berichteten Wirkungen festzustellen. Jedoch ist es durchaus möglich, auf der Grundlage rekonstruierbarer, von den Teilnehmern explizit oder implizit vermittelten Deutungszusammenhänge nach theoretisch plausibilisierbaren Beziehungen zwischen Programm und Wirkung zu suchen.

Erfahrungslernen bedeutet im Zusammenhang der Konzeption von »Achtung (+) Toleranz«, dass es der Seminarleitung gelingen muss, über die Vermittlung explizierten Wissens hinaus durch eine vertrauensvolle Gruppenatmosphäre einen Handlungsrahmen zu schaffen, der es den Teilnehmern im Gegensatz zu den meisten alltäglichen Handlungsfeldern ermöglicht, einander etwa durch gezielte Feedback-Übungen ihre wechselseitigen Eindrücke zu vermitteln, ohne dass dies als Angriff auf die Integrität der eigenen Persönlichkeit erfahren würde.

Gelingt dies, entsteht ein Freiraum, der es den Teilnehmern ermöglichen kann, sich selbst eigene Handlungsgrundsätze explizit zu machen oder ohne Gesichtsverlust eigene blinde Flecken sowohl im Umgang mit anderen als auch in der eigenen Weltsicht sowie vorhandene Stereotype und Vorurteile zu erkennen und zum Gegenstand einer Auseinandersetzung mit sich selbst zu machen. Dabei spielen die im Seminarprozess auftretenden Konflikte eine wichtige Rolle, da sie Differenz erfahrbar machen und zugleich Gegenstand der Einübung eines toleranten Umgangs mit Differenz darstellen.

Aus diesem Grund umfasste der Fragebogen eine Reihe von Fragebatterien, die sich auf das Seminargeschehen selbst bezogen und die Rückschlüsse

auf die Wirksamkeit des dem didaktischen Konzept unterlegten Erfahrungslernens im Seminar zulassen. Wir haben versucht, das Seminargeschehen z. B. in den wechselseitig aufeinander verweisenden Dimensionen »Teamwahrnehmung« (wie haben die Teilnehmer das Trainerteam wahrgenommen) und »Konfliktwahrnehmung« (wie haben die Teilnehmer die im Seminarablauf auftretenden Konflikte wahrgenommen) zu erfassen.

Teamwahrnehmung

Mit Hilfe der explorativen Faktoranalyse konnten aus den erhaltenen Antworten zu Fragen nach der erinnerten Wahrnehmung des Leitungsteams (»Wie hat das Leitungsteam in Ihren Augen gearbeitet?«) zwei Dimensionen extrahiert werden: eine inhaltlich-didaktische (Inhaltsdimension) und eine »atmosphärische«, auf den Umgang zwischen Team und Teilnehmern sowie an der Ausgestaltung des Seminarablaufs hin orientierte (Beziehungsdimension).

Für eine »good practice« der Seminarleitung sind beide Dimensionen gleichermaßen von Bedeutung. Die inhaltlich-didaktische Dimension steht für die Qualität des sachlichen »Inputs«, die Vermittlung von Inhalten, während die Beziehungsdimension mit dazu beiträgt, eben jene Atmosphäre zu schaffen, die es mit ermöglicht, dass sich die Teilnehmer auf die Inhalte und das angesprochene Erfahrungslernen einlassen können. Im Idealfall also müssten folglich beide Dimensionen hoch bewertet werden.

Da die beiden genannten Dimensionen nur analytisch voneinander zu trennen sind, in Wirklichkeit aber stets in unterschiedlichen Kombinationen miteinander auftreten, lassen sich vier Typen der Teamwahrnehmung unterscheiden:

Tabelle 1: Typen der Teamwahrnehmung

		Inhaltsdimension	
		niedrig	hoch
Beziehungs-dimension	niedrig	Typ 1: Ablehnung 13 Prozent	Typ 2: inhaltlich-didaktische Akzeptanz 22 Prozent
	hoch	Typ 3: soziale Akzeptanz 24 Prozent	Typ 4: volle Akzeptanz 41 Prozent

Typ 1 (Ablehnung):
Sowohl auf der Inhalts- als auch auf der Beziehungsebene – dem persönlichen Umgang mit der Gruppe – wird das Team als wenig kompetent wahrgenommen. Aus Sicht der Teilnehmer wirkt das Team auf beiden Ebenen wenig überzeugend.
Typ 2 (didaktisch-inhaltliche Akzeptanz):
Auf der inhaltlich-didaktischen Ebene wird das Team als kompetent wahrgenommen, jedoch wird die Beziehungsebene eher negativ bewertet. Dies entspricht dem Typ eines eher kühl-professionellen Teams, bei dem der empathische Umgang mit Stimmungen und Bedürfnissen der Teilnehmer vermisst wird.
Typ 3 (soziale Akzeptanz):
Hier wird das Team auf der inhaltlich-didaktischen Ebene als wenig kompetent empfunden, findet jedoch auf der für die Seminaratmosphäre wichtigen Beziehungsebene Anerkennung. Aus Sicht der Teilnehmer wirkt das Team »nett« und »freundlich«, aber Darstellung und Vermittlung von Inhalten werden als weniger überzeugend empfunden.
Typ 4 (volle Akzeptanz):
Sowohl auf der inhaltlich-didaktischen als auch auf der Beziehungsebene liegen hohe Bewertungen vor. Das Team wird auf beiden Dimensionen als (hoch) kompetent wahrgenommen. Hier liegt der Typ eines aus Sicht der Teilnehmer sehr gut arbeitenden Teams vor.

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Mehrzahl (41 Prozent) der Respondenten das Team auf der Inhalts- wie der Beziehungsdimension hoch bewertet (Typ 4). Die beiden Typen 2 und 3, die durch eine diskrepante Kompetenzgewichtung charakterisiert sind, sind mit 24 Prozent bzw. 22 Prozent im Sample ungefähr gleich häufig vertreten, während lediglich 13 Prozent der Befragten dem Team auf beiden Ebenen eine geringe Kompetenz zuschreiben (Typ 1).

Die Auswertung hat ergeben, dass die Teilnehmerbewertungen zwischen beiden Dimensionen zum Teil stark unterschiedlich ausfallen. Interessant ist, dass diese Unterschiede keine durchschnittliche (etwa für Frauen oder Männer typische) Tendenz der Teilnehmergruppen widerspiegeln. Die Detailanalyse hat gezeigt, dass Unterschiede in der Wahrnehmung hauptsächlich mit der Teilnahme an bestimmten Seminarveranstaltungen zusammenhängen, mithin Unterschiede der Interaktion zwischen Trainerteams und der jeweiligen Teilnehmergruppe repräsentieren.

Konfliktwahrnehmung

Das didaktische Konzept von »Achtung (+) Toleranz« stellt darauf ab, dass im Seminarverlauf auftretende Konflikte und ihre jeweilige Bearbeitung im Gruppenprozess einen zentralen Aspekt des angestrebten Erfahrungslernens darstellen. So sind einzelne Programmteile darauf ausgelegt, Meinungsverschiedenheiten unter den Teilnehmern hervorzurufen, die einen konflikthaften Verlauf nehmen können und im Gruppenprozess bewältigt werden sollen. Zudem können im Seminarverlauf zusätzliche nichtintendierte Konfliktsituationen zwischen einzelnen Teilnehmern sowie zwischen Teilnehmern und Seminarleitung entstehen. Diese Konflikte bilden bereits einen »Anwendungsfall« für das im Seminar vermittelte reflexive und praktische Wissen.

Aus diesem Grund haben wir in den Fragebogen eine Reihe von Fragen aufgenommen, die sich auf die Erinnerung an im Seminarverlauf aufgetretene und durchlebte Konflikte beziehen. Aus den Antworten hierzu ließen sich Rückschlüsse auf die Wirkung des methodisch-didaktischen Programmkonzepts ziehen.

Die Mehrzahl der Untersuchungsteilnehmer (78 Prozent) gab an, sich an Konflikte erinnern zu können, die in den von ihnen besuchten Seminaren auch thematisiert wurden. Dies kann als erster Hinweis dafür gelten, dass das Seminarziel einer konfliktbezogenen Wahrnehmungssensibilisierung gegriffen hat.

Darüber hinaus zeigte die faktoranalytische Untersuchung der erhaltenen Antworten, dass diese Konflikte nicht einfach eindimensional – etwa als »gut« oder »schlecht« – wahrgenommen wurden, sondern entlang zweier sich gegenüberstehender Dimensionen. Deren inhaltliche Interpretation ergab, dass die im Seminarverlauf aufgetretenen Konflikte einmal als persönlich unangenehme »Störung« wahrgenommen wurden – was für sich allein genommen bezüglich einer subjektiven Umsetzung der Seminarziele als eher dysfunktional zu werten wäre –, zum anderen jedoch als »konstruktive Hilfe« für die Vermittlung der Seminarinhalte.

Anhand der beiden so identifizierten Dimensionen der Konfliktwahrnehmung ließen sich folgende vier Typen des erinnerten Konflikterlebens bzw. der zum Befragungszeitpunkt berichteten subjektiven Konflikteinschätzungen bilden:

Tabelle 2: Typen der Konfliktwahrnehmung

		Konflikt als »konstruktive Hilfe«	
		niedrig	hoch
Konflikt als »Störung«	niedrig	Typ 1: Indifferenz 20 Prozent	Typ 2: Empathie 36 Prozent
	hoch	Typ 3: Aversion 20 Prozent	Typ 4: Ambivalenz 24 Prozent

Typ 1 (Indifferenz):
Die Angaben der Befragten liegen sowohl bei der Konflikteinschätzung als »konstruktiv« als auch bei der Bewertung als »störend« unter dem Gruppenmittel. Sie geben damit vor, dem Konflikt eher keinen Nutzen im Sinne eines konstruktiven Hilfsmodus abgewinnen zu können. Gleichzeitig nehmen sie ihn aber auch nicht als besondere Störung wahr. Zusammengenommen deutet dies auf eine gewisse Indifferenz gegenüber funktionalen und dysfunktionalen Konfliktdimensionen hin; Konflikte sind in der Erinnerung des Seminars eher eine Randerscheinung geblieben.
Typ 2 (Empathie):
Die Angaben bei diesem Typus liegen beim Bewertungsaspekt »konstruktiv« über und bei der Wahrnehmung als »störend« unter dem Gruppenmittelwert. Dies weist darauf hin, dass hier Konflikte kaum gestört haben und als dem Seminar zuträglich interpretiert werden. Dieser Typ entspricht, verglichen mit den drei anderen, am ehesten dem in der Konzeption angedachten »idealen« Wahrnehmungs- und Erlebenstypus – das empathische Einlassen auf die funktional-konstruktiven Aspekte von Konflikten überwiegt die wahrgenommenen Störungen.
Typ 3 (Ambivalenz):
Die Angaben dieses Typs liegen sowohl bei der Konflikteinschätzung als »konstruktiv« wie auch bei der Bewertung als »störend« über dem Gruppenmittelwert. Hier handelt es sich um Fälle, die Konflikte insofern als »ambivalent« wahrgenommen haben, als trotz der als intensiv erinnerten »Störung« die funktional-konstruktiven Aspekte von Konflikten dennoch positiv bewertet werden.
Typ 4 (Aversion):
Die Angaben der Befragten liegen bei der Konfliktbewertung als »konstruktiv« unter, bei der Einschätzung als »störend« über dem Gruppenmittelwert. Dies weist darauf hin, dass die betreffenden Personen Konflikte erlebt haben, die in ihren Augen nicht nur als eindeutig »störend« empfunden wurden, sondern zudem die konzeptionell intendierte konstruktive Wirkung von Konflikten nicht oder als gering wahrgenommen wurde. Hier überwiegt die Abneigung (Aversion) gegenüber dem erinnerten Konfliktgeschehen.

Betrachtet man nun die Verteilung dieser vier Typen unter den befragten Teilnehmern, so zeigt sich, dass sich eine deutliche Mehrheit von 60 Prozent der Befragten an die im Seminar erlebten Konflikte zum Teil auch gegen eigene innere Widerstände (Dimension »Störung«) als konstruktive Hilfe erinnert. Der Anteil derer, die diese Konflikte in erster Linie als Störung interpretieren, ist mit 44 Prozent wesentlich geringer.

Geht man davon aus, dass die alltägliche Einstellung gegenüber Konflikten überwiegend konfliktaversiv ist, so lässt sich die mehrheitliche Betonung der auch konstruktiven Wirkungen von (gelösten) Konflikten als deutlicher Hinweis darauf werten, dass das Seminarkonzept seiner programmatischen Vorgabe weitgehend gerecht wird, Konflikte als wertvollen Erfahrungsraum begreifen zu lernen. Dies wird auch durch den Befund gestützt, dass 74 Prozent der Befragten angegeben haben, in den nach jeder Seminareinheit angebotenen Reflexionsphasen wichtige Denkanstöße dazu erhalten zu haben.

Die Varianz zwischen den Typen ist nicht von Alter, Geschlecht oder Bildung der Teilnehmer abhängig. Dies ist ein Hinweis darauf, dass das didaktische Konzept von »Achtung (+) Toleranz« innerhalb des befragten Sample alters-, geschlechtsund bildungsunabhängig[1] wirkt. Die Verteilung der Typen ist auch hier von der jeweils besuchten Seminarveranstaltung und damit von der Art der jeweiligen dort gemeinsam mit Team und Teilnehmergruppe erfahrenen Konflikte abhängig.

Ausgewählte Ergebnisse der qualitativen Fallstudie

Einen weitaus differenzierteren Einblick in typische Seminarwirkungen aus Teilnehmerperspektive gestattete die oben beschriebene qualitative Fallstudie, die aus vor und nach der Teilnahme an einem »Achtung (+) Toleranz«-Seminar geführten Intensivinterviews und einem ebenfalls vor und nach der Seminarteilnahme durchgeführten Videoexperiment bzw. -beobachtung bestand.

Der Vergleich der vor und nach der Seminarteilnahme geführten Interviews gestattet Rückschlüsse auf Transformationen etwa der Toleranzkonzepte von Teilnehmern und auf Reflexions- und Handlungsmuster im Umgang mit privaten und/oder öffentlichen, politischen Konfliktsituationen. In-

1 Insbesondere bezüglich der Vermutung der Bildungsunabhängigkeit von Achtung (+) Toleranz ist Vorsicht angebracht, da hier die vermutete Selektivität des Umfragesamples besonders zum Tragen kommen dürfte. Zudem ist davon auszugehen, dass die Grundgesamtheit der Seminarteilnehmer als eher bildungsoffen und reflexionsbereit zu gelten hat.

soweit derartige Veränderungen in den nach dem Seminar geführten Zweitinterviews in einem Sinnzusammenhang mit den Erfahrungen und Erlebnissen der Seminarteilnahme stehen, lassen sich typische mögliche Wirkungen von »Achtung (+) Toleranz« rekonstruieren und – aufgrund des zeitlichen Abstands der Zweitinterviews von der Seminarteilnahme – deren Nachhaltigkeit feststellen.

Das Feld der so rekonstruierten Wirkungen erstreckt sich nicht nur auf Effekte, die vom Seminarprogramm intendiert waren, sondern aufgrund der Offenheit der Erhebungsmethode ebenso auf nichtintendierte Wirkungen, die im Sinne der Programmatik sowohl erwünscht als auch weniger wünschenswert sein können.

Problemzentriert-diskursive Einzelbefragung prä-post

Lernerfolg (Nachhaltigkeit)

Aus der Diskussion mit den Auftaggebern und Programmentwicklern wurde als Kriterium der Wirksamkeit einer Seminarteilnahme festgelegt, dass bereits die nachhaltige Erinnerung an einzelne Seminarbausteine und Übungen als Erfolg gewertet werden könne. Die Auswertung der qualitativen Interviews unserer Fallstudie kam zu dem Ergebnis, dass sich die Nachhaltigkeit einzelner Seminarbausteine über das bloße Erinnern hinaus durch folgende Typologie aufeinander aufbauender Aneignungsstufen von Seminarinhalten und Bausteinen beschreiben lässt:

- Ebene 1: Sinnzumessung bzw. Bedeutungsverleihung
- Ebene 2: Perspektivenzuwachs
- Ebene 3: aktive Weitergabe an Dritte
- Ebene 4 praktische Umsetzung

Wichtig für die Validität der Typologie ist, dass die ihr zugrundeliegenden Aussagen ohne explizite oder suggestive Nachfrage des Interviewers getroffen werden, die Interviewten also von sich aus auf die entsprechenden Seminareinheiten zu sprechen kamen. Daher ist bereits die bloße Bezugnahme auf eine einzelne Übung oder Trainingseinheit als Indikator dafür zu werten, dass diese (nachhaltigen) Eindruck hinterlassen hat und für die Befragten bedeutsam war, wobei zunächst offen bleibt, in welcher Hinsicht: Auch eine explizite Erwähnung von etwas als »irrelevant« ist eine Bedeutungszuweisung (Ebene 1).

Komplexere Formen der Relevanzverleihung finden sich dort, wo über die

bloße Sinnzumessung hinaus berichtet wurde, dass sich entweder als Folge von oder unter Bezugnahme auf eine Übung die eigene Sicht der Dinge geändert bzw. erweitert hätte (Perspektivenzuwachs, Ebene 2). Im Sinne der Programmausrichtung »stärkere« Indikatoren für den Lernerfolg und dessen Nachhaltigkeit bilden explizite Hinweise auf das praktische Wirksamwerden von Seminarinhalten: etwa die Weitergabe an Dritte (Ebene 3) oder Berichte über das Einbeziehen von Seminarinhalten in eigene Handlungspläne bzw. -strategien (Ebene 4).

Aus der Gesamtauswertung der Interviews ergab sich, dass insbesondere fünf von insgesamt zwölf Übungen jeweils von mehr als der Hälfte der Befragten genannt wurden. Die nur selten thematisierten Übungen wiesen zudem, wenn sie Gegenstand des Interviews waren, in der Wirkungsanalyse nur geringe Effekte aus.

Eine im Konzept von »Achtung (+) Toleranz« zentrale Seminareinheit ist die so genannte »Toleranzampel«, die zur Vermittlung eines dem gesamten Programm unterlegten praxisbezogenen Toleranzschemas dienen soll. Entlang eines Ampelschemas sollen die Teilnehmer lernen, selbst zu prüfen, ob sie sich in gegebenen Konfliktsituationen im Bereich der »Intoleranz« (gewaltförmige Durchsetzung eigener Interessen – rot), der so genannten »Scheintoleranz« (Erduldung einer Störung ohne Lösung der Konfliktsituation – gelb) oder der »Toleranz« (gewaltfreies Konfliktlösen auf Grundlage der Anerkennung gleicher Rechte zur freien Entfaltung – grün) bewegen.

Von daher stellten die kognitive Präsenz dieses Schemas und seine alltagspraktische Relevanz bzw. Umsetzung einen wichtigen Indikator für die Wirksamkeit des Programms insgesamt dar. Die Analyse der qualitativen Interviews zeigt, dass im Vergleich mit anderen im Seminarkonzept enthaltenen Modulen am stärksten auf die »Toleranzampel« Bezug genommen wird (100 Prozent) und dass die Befragten diese auch noch drei Monate nach Seminarende in vielfacher Weise zur Bewältigung von Alltagssituationen bzw. -konflikten heranziehen, hier also auch die komplexeren Formen der inhaltlichen Aneignung überwiegen.

Vor diesem Hintergrund kann festgehalten werden, dass mit der »Toleranzampel« ein praxisorientiertes Toleranzschema angeboten wird und die diesbezüglichen Selbstwahrnehmung (z. B. Reflexivität in Konfliktsituationen, Prüfen der eigenen Toleranzmöglichkeiten und -grenzen) bei den Teilnehmern gefördert wurden. Die »Toleranzampel« erscheint damit gerade aus Sicht der Teilnehmer in deren Alltagserfahrung als ein durchaus hilfreiches Werkzeug für die Entwicklung individueller Konfliktbewältigungsstrategien.

Solchen intendierten Wirkungen stehen jedoch auch nichtintendierte Effekte gegenüber, die mit Blick auf die Programmkonzeption mitunter sogar

als nicht erwünscht eingeschätzt werden können. So kann das Ampel-Schema leicht zu einem unflexiblen und reduktionistischen »Kochrezept« werden, das gerade nicht dazu beiträgt, die Komplexität von Situationen und die Möglichkeit unterschiedlicher Perspektiven zu erkennen. Vielmehr besteht die Gefahr, dass Chancen einer transparenteren Konflikteinschätzung ungenutzt bleiben und die Vielschichtigkeit von Konfliktsituationen auf eine rigide »Ampel-Polarität« von rot oder grün reduziert wird.

Es lässt sich festhalten, dass die »Toleranzampel« nachhaltig in Erinnerung bleibt, dass aber manche Teilnehmer deren Botschaft im Alltag selektiv interpretieren und im Sinne der Programmentwickler womöglich »verkürzt« anwenden. Im Weiteren lässt sich nicht ausschließen, dass solche »instrumentalisierenden« (Miss-)Verständnisse – womöglich unter dem Label »Achtung (+) Toleranz« – weiter verbreitet werden und schließlich genau das befördern, was das Programm nicht transportieren soll: Schwarz-Weiß-Denken.

Transfer

Das Beispiel »Toleranzampel« zeigt, wie unterschiedlich ein Seminarbaustein von den Teilnehmern in ihren Alltag eingebaut werden kann – und verweist damit auf die Variabilität des Transfers von Seminarinhalten und -erkenntnissen. Auf der Basis unserer qualitativen Interviews konnten vier typische Umsetzungsmuster ausgemacht werden, die sich – idealtypisch zugespitzt – auf die Ebenen der Selbstreflexion und der Gestaltung sozialer Beziehungen richten.

- »Selbst-zentriert« (nach innen gerichtet): individualistische Selbstreflexion bis hin zur permanenten Selbstproblematisierung. Selbstreflexion anhand der im Seminar vermittelten Konzepte und Inhalte kann dazu dienen, eigene Verhaltensmuster in Frage zu stellen, was eine Voraussetzung für einen veränderten Umgang mit konflikthaft erfahrenen Situationen darstellt. Zentral ist hierfür der Umgang mit der Frage, wo man in einer Situation steht und wie man sich selbst verhalten muss.
- »Selbst-extrovertiert« (nach außen gerichtet): Vergewisserung der eigenen Person in der Außenwirkung – damit wird das andere Subjekt zum Ziel-Objekt in der Adressierung der eigenen Selbstdarstellung und Beeinflussung. Im Seminar vermittelte Konzepte und Inhalte werden dementsprechend darauf bezogen, das Verhalten anderer einzuschätzen und zu bewerten. Zentral ist die Frage, wo man in einer Situation steht und was man falsch/richtig gemacht hat.
- »Relational-dialogisch«: Ich- und Du-Bezug, gekennzeichnet durch Pers-

pektivenübernahme mit Antizipation wechselseitiger Handlungsgrenzen und -potentiale. Im Seminar vermittelte Konzepte und Inhalte führen zu einem Sich-Hineinversetzen in das Gegenüber und einer entsprechenden Beurteilung der Interaktionssituation aus den unterschiedlichen Perspektiven. Zentral ist die Frage, was der andere macht, wenn man selbst so und nicht anders handelt (Perspektivenübernahme).

- »Kontext-/Strukturorientiert«: sozial-strukturelle Kontextuierung von Ich und Du im Zusammenhang mit Norm- und Regelreflexion. Dieses Muster stellt eine Erweiterung des »relational-dialogischen« Umsetzungsmusters dar, da die jeweils (situativ) geltenden Interaktionsregeln und normativen Strukturen in Hinblick auf ihre Toleranzförderung hinterfragt und berücksichtigt werden. Zentral ist die Frage, ob dieser Kontext einer Situation in irgendeiner Form verändert werden muss.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass in den Interviews die beiden erstgenannten Umsetzungsmuster deutlicher vertreten waren als die beiden letztgenannten. Insbesondere das kontext-/strukturorientierte Muster trat in seiner »Reinform« nur in einem Falle auf, in dem aus dem im Seminar erworbenen Toleranzwissen eine Transformation von Kooperations- und Kommunikationsregeln in einer Gruppe von Verwaltungsangestellten angestrebt und wohl auch in Ansätzen erreicht wurde.

Derartig weit reichende Wirkungen sind im Sinne von »Achtung (+) Toleranz« als positiv zu werten und weisen auf das Potential des Konzepts hin. Die demgegenüber »schwächeren« Effekte, die von anderen Teilnehmern berichtet wurden, lassen sich vor dem Hintergrund der eingangs erwähnten entwicklungslogischen Annahmen interpretieren. Der Schwerpunkt der Übungen liegt darauf, die Reflexion eigenen Verhaltens und Deutens bei den Teilnehmern anzuregen. In diesem Sinne stellen die Befunde also durchaus die Wirkung des Seminars heraus.

Ergänzendes Videoexperiment

Das Evaluationskonzept umfasste neben den beiden oben berichteten »Pflichtteilen« auch den experimentellen »Kürteil« eines Videoexperiments, der aus Ressourcengründen nicht völlig abgeschlossen werden konnte (womit bereits bei Auftragserteilung zu rechnen war). Dennoch erbrachte auch dieser Zugang zur Maßnahmenevaluation interessante erste Ergebnisse und gab darüber hinaus Anlass zu grundlegenden inhaltlichen und methodologischen Fragestellungen (vgl. den Methodenbeitrag in diesem Band).

Das – hier stark verkürzt dargestellte – Videoexperiment beruhte auf einem Prä-/Post-Untersuchungsdesign. Unmittelbar vor und einige Monate nach Seminarteilnahme sollte die Seminargruppe gemeinsam ein formal vergleichbares Handlungsproblem (Erstellen eines Videospots über Toleranz, eines Werbespots für »Achtung (+) Toleranz«) innerhalb von 30 Minuten lösen. Dieser Prozess wurde u.a. mittels einer von den Evaluatoren fest installierten Aufzeichnungskamera dokumentiert.

Inhaltlich bedeutsam ist nun nicht das eigentliche Ergebnis der Aufgabe (Erstellen eines Videospots), sondern der Lösungsprozess selbst. In diesem treffen die unterschiedlichen Intentionen, Ansichten, Normen- und Rollenverständnisse der zu Beginn des vor dem Seminar stattfindenden Experiments einander unbekannten Teilnehmer aufeinander und müssen, sofern die Gruppe die gestellte Aufgabe zu lösen beabsichtigt, aufeinander abgestimmt und in einen Kooperationsprozess überführt werden.

Aus Sicht der Evaluatoren auffällig war nun, dass sich die Gruppe vor dem Seminar relativ schnell und demokratisch auf formale Verfahren der Entscheidungsfindung einigte, die es jedem Gruppenmitglied ermöglichten, seine Ansichten zu äußern und zur Geltung zu bringen. Diese Verfahrensweise wurde durch solche Gruppenmitglieder in den Prozess eingebracht, die – berufsbedingt – bereits über moderative Vorerfahrungen verfügen. Zudem achteten die Mitglieder darauf, dass jeder zum Zuge kam und sich niemand aus dem Gruppenprozess zurückzog.

Nach dem Seminar verlief der Gruppenprozess in einer vollkommen anderen Richtung. Der von einigen Teilnehmern unternommene Vorstoß, das Handlungsproblem nach dem erfolgreichen Muster des ersten Zusammentreffens zu lösen, schlug fehl, weil die Gruppe dies ignorierte. Stattdessen bildeten sich mehr oder weniger stabile Untergruppen, die sich – ohne dass es zu einer formellen Verabredung dieses Vorgehens gekommen wäre – nach Neigung oder Sympathie zusammensetzten. So plante etwa eine Gruppe Inhalt und Durchführung, ohne dass dies einerseits bei anderen Teilnehmern auf erkennbaren Widerstand stieß oder andererseits Partizipation der Unbeteiligten eingeklagt wurde.

Oberflächlich besehen, verwundert dieses – hier nur skizzierte – Ergebnis, könnte es doch darauf verweisen, dass sich die Gruppe nach dem Seminar scheinbar weniger »tolerant« verhält als davor. Erst bei näherem Hinsehen zeigt sich, dass die Gruppe im Prozess der Differenzierung ihrer internen Rollen und Beziehungen in Folge der verallgemeinschaftenden Seminarteilnahme sehr wohl auf ihre Weise tolerant bleibt, womit die Vermutung aufkommt, dass »Toleranz« zu beiden Zeitpunkten auf zwei Typen der Toleranzherstellung/-sicherung verweist. Das vor dem Seminarbesuch beobacht-

bare Toleranzverständnis bezieht sich auf die Garantie formaler Partizipationschancen, während nach dem Seminarbesuch Toleranz mehr auf der Beziehungsebene anzusiedeln ist (jeder kann informell den Kreis verlassen und gerät nicht in den Ruch, ein Spalter zu sein) – alltagssprachlich wäre hier vielleicht der Begriff gegenseitiger Achtung treffender.

Dieses Ergebnis mag erstaunlich und auf den ersten Blick paradox anmuten, aber die Erwartung einer »linearen« Wirkung des Seminars auf der Handlungsebene wäre – abgesehen davon, dass eine solche aus methodischen Gründen kaum feststellbar sein dürfte – ein Anspruch, den keine Veranstaltung, die nicht nach behavioristischer Konzeption vorgeht, einlösen kann und wohl auch nicht soll.

Im Vordergrund steht mit Blick auf »Wirkungen« der interaktionale Kontext, in dem sich die Trias aus Gruppe, Leitung und Individuum befindet und durch den die Inhalte übermittelt werden – erst dahinter kann das wirken, was im Seminar vermittelt werden soll. Die Konzeption erfahrungsorientierter Erziehungsprogramme ist darauf ausgerichtet, Spuren zu hinterlassen – welche, das ist hochgradig von ihren jeweiligen Rezipienten und (gerade das fördert die Analyse sozialer Prozesse z. B. per Video-Beobachtung zutage) den konkreten Gruppenprozessen abhängig. Toleranz ist demzufolge Effekt latenter sozialer Prozesse und nicht einzelner individueller Selbstdefinitionen (»Ich bin tolerant«).

Abschließende Bewertung und Empfehlungen

Die Evaluation von »Achtung (+) Toleranz« zeigt generell, dass das Programm in der Gesamtschau durchaus gemäß seinen konzeptionellen Intentionen wirkt. Es erzielt nicht nur insgesamt hohe Zustimmungswerte bei den Respondenten der schriftlichen Befragung, sondern darüber hinaus erinnern sämtliche Seminarteilnehmer des Evaluationsseminars programmbezogenes Wissen nachhaltig.

Auf der manifesten Ebene konkreter Äußerungen in den zweiten Interviews benennen die Teilnehmer verschiedene Bedeutungen der Teilnahmeerfahrung für ihren Alltag (z. B. Veränderungen in der Kommunikation mit Arbeitskollegen); auf der latenten Ebene lassen sich – zwischen den Zeilen – eine Vielzahl weiterer toleranzförderlicher Wirkungen erfassen (z. B. Reflexion über Toleranzkonzepte und eigene Deutungsroutinen, Perspektivenübernahme, kommunikative Kompetenz).

Neben solchen erwünschten Wirkungen lassen sich jedoch auch Wirkungen und Effekte der Seminarteilnahme feststellen, die nicht eindeutig mit

den Absichten und Zielen von »Achtung (+) Toleranz« in Einklang stehen (z. B. Verunsicherung in Konfliktsituation, Schwarz-Weiß-Denken im Zusammenhang mit der »Toleranzampel«).

Vor dem Hintergrund dieser und weiterer, hier aus Platzgründen nicht referierter Evaluationsergebnisse können als Diskussionsvorschlag zur Weiterentwicklung des Programms nachstehende Empfehlungen gegeben werden.

Empfehlungen zur Programmstruktur

Das Programm »Achtung (+) Toleranz« ist so aufgebaut, dass es – ähnlich wie ein Baukasten – den jeweiligen Erfordernissen und spezifischen Problembezügen der einzelnen Seminargruppe angepasst werden kann. Der Seminarleitung wird die Möglichkeit gegeben, neben festen, mehr oder weniger »gesetzten« Bestandteilen wie der »Toleranzampel« zusätzliche modulare Bausteine anzubieten. Gerade mit Blick auf den modularen Ansatz erscheint es sinnvoll, die Programmstruktur dort zu ergänzen, wo Evaluationsergebnisse gezeigt haben, dass

- Nachhaltigkeit aus der Sicht der Teilnehmer noch weiter gefördert werden kann,
- zusätzliche Konfrontationen hilfreich sind und
- nichtintendierte Umsetzungsmuster mit Blick auf einzelne Seminarbausteine womöglich vermieden werden können.

Daraus leiten wir folgende Empfehlungen ab:

- *flexible Seminarkonzeption:* Das Antwortenspektrum zur Motivation der Teilnehmer verdeutlicht insbesondere ein auf konkrete Anwendungsbezüge (berufliche Motivation) gerichtetes Bildungsinteresse, darüber hinaus jedoch auch stark auf Persönlichkeitsentwicklung gerichtete Erwartungen. Die Gestaltung des konkreten Seminarkonzepts sollte dementsprechend zum einen unterschiedliche Motivationslagen der Teilnehmer, zum anderen die (teilnehmer-)spezifischen Anwendungsfelder berücksichtigen – d.h. es sollte eine stärkere Ausrichtung der im Programm enthaltenen Übungen und methodisch-didaktischen Bausteine an spezifischen Anwendungsfeldern erfolgen.
- *mehr Gruppenerfahrung*: Aus unserer Sicht sollte es das Ziel des Seminars sein, kontext-strukturorientierte Umsetzungsmuster im Alltag zu fördern. Somit erscheint es sinnvoll, über die überwiegend auf der Ebene der Selbsterfahrung und -erkenntnisse beobachtbaren Wirkungen hinauszu-

gehen. Daher empfehlen wir einen konfrontativ-gruppenbezogenen Einstieg, der die Selbsterfahrung zugunsten der Gruppenerfahrung zurücktreten lässt und gleich zu Beginn des Seminars die interaktive Herstellbarkeit, Gestaltbarkeit von Handlungs- und Kommunikationszusammenhängen erfahrbar macht.

- *Nachtreffen:* Um die Nachhaltigkeit der Seminarerfahrungen weiter zu unterstützen, soll ein mit den Teilnehmern abzusprechendes, thematisch fokussiertes Nachtreffen angeboten werden. Unbearbeitete (Seminar-) Konflikte und Alltagserfahrungen, die von den Teilnehmern zu Seminarinhalten und -erfahrungen in Bezug gesetzt werden, können hier zur Sprache kommen. Darüber hinaus kann ein nochmaliges Erinnern der Seminarveranstaltung durch den Austausch in der Gruppe und mit den Seminarleitern die Nachhaltigkeit der Wirkungen unterstützen.

Empfehlung zur seminar- und konzeptionsorientierten Qualitätssicherung

Weil sich der individuelle Lernprozess im Seminar bei einzelnen Teilnehmern sehr unterschiedlich gestalten kann, erscheint eine Erweiterung von Feedbackmöglichkeiten sinnvoll, die es den Teilnehmern ermöglichen, sich ihres persönlichen Fortschritts zu vergewissern und diesen ggf. mit Dritten bzw. in der Gruppe zu erörtern (z. B. als formloses Abendgespräch). Da »Achtung (+) Toleranz« ein Programm mit vielfältigen Wirkungen ist, könnte diese Praxis – sofern dokumentiert und mit Erlaubnis der Teilnehmer – zusätzlich zur Weiterentwicklung des Programms herangezogen werden.

Konkret lautet die Empfehlung: Einführung eines auf Videoaufzeichnungen dieser Abendgespräche beruhenden Instruments formativ-summativ-formativer Evaluation, das der konsequenten Qualitätskontrolle, -sicherung und Weiterentwicklung einer formativen Evaluation des gesamten Seminarkonzepts dienen kann. Formativ meint in diesem Zusammenhang zunächst eine fortlaufende, den Teilnehmern die eigene Entwicklung spiegelnde Bewertung – hier wird die Anpassung der Konzeption im Veranstaltungsablauf ermöglicht. Summativ meint, dass auf der Basis der Gesamtschau einzelner Abschnitte abschließend ein möglicher Fortschritt gemeinsam mit den einzelnen Teilnehmern rekonstruiert und bewertet werden kann. Formativ im zweiten Sinn meint eine sich aus dem Vergleich mehrerer Veranstaltungen ergebende sensible Datengrundlage zur Modifizierung des Gesamtkonzepts unter direktem Rückgriff auf die Äußerungen einzelner Teilnehmer.

Empfehlungen zur Verbreitung des Programms

Das Programm »Achtung (+) Toleranz« ist auf Breitenwirkung angelegt – der Programmordner kann im Buchhandel erworben werden. Somit wird jedem prinzipiell die Möglichkeit gegeben, selbst Seminare anzubieten. Weil jedoch mit dem Programm ein hoher Anspruch an die Seminarleitung verbunden ist, die Fehlinterpretationen von Programmbausteinen einerseits und Schulmeisterei andererseits vermeiden muss, und weil den Programmentwicklern klar ist, dass der Vermittlung der Inhalte von »Achtung (+) Toleranz« ein gewisser demokratischer Wertekonsens zugrunde liegen muss, bietet das Centrum für angewandte Politikforschung ergänzende Kurse für Multiplikatoren an, die als Trainer, Lehrer etc. mit dem Programm arbeiten.

Damit ist eine gewisse Kontrolle über die Weitervermittlung der Idee des Programms gegeben. Über die tatsächliche Verbreitung können allerdings ebenso wenig Informationen eingeholt werden, wie kontrolliert werden kann, welche Botschaften die Multiplikatoren, die nicht weiter mit den Programmentwicklern in Verbindung stehen, in welcher Weise tatsächlich weitergeben. Wir empfehlen daher:

- *Seminarwerbung*: Um unterschiedlichen Motivationslagen und Anwendungsinteressen der Teilnehmer deutlicher Rechnung tragen zu können, sollten Seminarwerbung und Verbreitungswege stärker differenziert werden, um so die Zusammensetzung der Teilnehmergruppen besser vorstrukturieren zu können.
- *Adressenverwaltung*: Um zukünftig eine regelmäßige Seminarkritik der Teilnehmer auf der Basis eines eigens für »Achtung (+) Toleranz« entwickelten Fragebogens zu erhalten, muss eine zuverlässige Adressenverwaltung sichergestellt werden, die dann auch einen sicheren Überblick über den institutionalisierten Verbreitungsweg des Programms ermöglicht.
- *Erfahrungsaustausch*: Um den Erfahrungsaustausch mit dem Programm zu unterstützen sowie die sozialen Erwartungen der Teilnehmer zu berücksichtigen, kann ein dokumentiertes (Online-)Forum bzw. ein Newsletter eingerichtet werden.
- *Intensivierung der Trainerausbildung*: Infolge der komplexen Gruppendynamik in solchen Seminaren, die mitunter auch zu persönlichen Krisenerfahrungen bei den Teilnehmern führt, erscheint es unabdingbar, eine entsprechende Intensivierung der Ausbildung der Trainer mit Ergebniskontrolle und Verständnissicherung, Auffrischungsseminaren bzw. -tagungen und Supervisionsangeboten zu implementieren.
- *Zertifizierung*: Durch die Einführung eines Zertifikats wird nicht nur den Absolventen der Ausbildung ihre neu erworbene Kompetenz nachgewie-

sen, sondern darüber hinaus auch die »Marke« »Achtung (+) Toleranz« öffentlichkeitswirksamer eingeführt. Personen, die zwar mit dem Ordner arbeiten, aber nicht über das von den Programmentwicklern ausgestellte Trainerzertifikat verfügen, können damit dem Ruf des Programms (im Falle etwaiger Fehlinterpretationen), des Konzepts und seiner didaktischen Ausrichtung weniger Schaden zufügen.

Literatur

Dimbath, Oliver, Julia von Hayek, Andreas Hirseland und Werner Schneider (2002): »Evaluationsprojekt »Achtung (+) Toleranz«. Gesamtbericht«. www.cap.uni-muenchen.de/download/2003/2003_toleranz_endbericht_toleranz.pdf.

Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.) (2000): *Toleranz. Grundlage für ein demokratisches Miteinander.* Gütersloh.

Glaser, Barney G., und Anselm L. Strauss (1998): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung.* Bern und Göttingen.

Žižek, Slavoj (2001): »What is wrong with Tolerance?« In: Jörn Rüsen (Hrsg.): *Kulturwissenschaftliches Institut. Jahrbuch 2000/2001.* Essen. 339–348.