

Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Ergebnissicherung

Ergebnisse der Evaluation von XENOS-Projekten und des Gesamtprogramms

„XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ ist ein Bundesprogramm mit dem Ziel, modellhaft Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu entwickeln und zu erproben. Die Aktivitäten zielen auf sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, die sich besonders empfänglich für fremdenfeindliche Einstellungen zeigen. Erfolgreiche Handlungsansätze, die vorrangig im Schnittfeld von Schule, Ausbildung und Arbeitswelt Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration mit Aktivitäten gegen

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verknüpfen, sollen in der Praxis verbreitet und nachhaltig verankert werden.

XENOS ist eingebettet in das von der Bundesregierung im Mai 2000 initiierte „Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt“. Die meisten der bisher bundesweit ca. 250 Projekte mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren starteten 2002 und befinden sich in der Schlussphase der Projektdurchführung bzw. sind bereits abgeschlossen. Anfang 2004 wurde ferner die Evaluation des Gesamtprogramms „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ in Auftrag gegeben, deren erster Bericht vorliegt.

Für die Sicherung von Nachhaltigkeit ist eine Analyse der Wirkungszusammenhänge, der positiven Effekte aber auch der Grenzen von Angeboten von großer Bedeutung. Nur so können Institutionen und private Träger, Projekte und Initiativen eine Entscheidung darüber treffen, ob ein Handlungsansatz auf die jeweilige eigene Situation übertragbar ist.

Mit dem vorliegenden Newsletter wird ein Schlaglicht auf die bisherigen Ergebnisse des Programms geworfen. Im Zentrum steht dabei die Programmevaluation (S. 6-11), die dem Programm eine sehr große Vielschichtigkeit bescheinigt und die positiven Effekte der fachlichen und regionalen Vernetzung der Projektträger hervorhebt. Exemplarisch werden ferner Vorgehensweisen, Ergebnisse und Schlussfolgerungen einzelner Projekte skizziert:

- Eine Schlussfolgerung des Projekts „Jugendsozialarbeit

gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt“ ist es, bei der Vermittlung interkultureller Kompetenz in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit nicht nur die Beschäftigten, sondern alle Organisationsstrukturen im Blick zu haben und damit auf die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen hinzuwirken (S. 2-3).

- Im Projekt „Horizonte erweitern“ wurden zwölf Trainingsbausteine für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf entwickelt, die positive Effekte zeigten und für andere Anwender zur Verfügung stehen (S. 4-5).
- Für die Auszubildenden im Gastronomiebereich entwickelten die „kiezküchen“ in Kooperation mit der Evaluation unter anderem ein Assessmentverfahren, Hinweise zur Realisierung von Auslandspraktika sowie verschiedene Trainings- und Workshopkonzepte (S. 12-13).
- Das Projekt „Zeichen setzen!“ nutzte eine die Projektumsetzung begleitende Prozessevaluation, um ihre Maßnahmen bedarfsgerecht anzupassen und ermittelte die regionale Ausrichtung als einen wesentlichen Erfolgsfaktor (S. 14-15).

Ziel einer Checkliste zur Vorbereitung und Effektivierung der Evaluation eines Projekts ist es schließlich, insbesondere Projekten der 2. XENOS-Förderrunde, die im Herbst 2005 starten wird, wie auch interessierten Dritten praxisnahe Empfehlungen für die Vorbereitung der Evaluation in Projekten zu geben.

INHALT

- 1 Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Ergebnissicherung
- 2 Interkulturelle Öffnung als Qualitätsmerkmal in der Jugendsozialarbeit
- 4 Stärkung von Toleranz im Übergang Schule-Beruf
- 5 XENOS-Wettbewerb
- 6 XENOS – große Vielfalt, gewinnbringende Kooperationsstrukturen
- 12 Interkulturelle Kompetenzförderung bei Auszubildenden und Lehrenden
- 14 Stärkung der Projektarbeit durch regionale Ausrichtung
- 16 Was macht Evaluation leichter – und ein Projekt erfolgreicher?
- 16 Impressum

Interkulturelle Öffnung als Qualitätsmerkmal in der Jugendsozialarbeit

Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen

Die XENOS-Initiative „Jugendsozialarbeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt“ ist ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS). Bis September 2006 bietet sie bundesweit für Fachkräfte der Jugendsozialarbeit Fachberatung, Arbeitshilfen und Informationsmaterial sowie Fachtagungen, Fortbildungen, Seminare und Trainings zum Abbau von rassistischer Diskriminierung und zur interkulturellen Sensibilisierung an. Bei dem Teilnehmerkreis der Veranstaltungen handelt es sich einerseits um Praktikerinnen und Praktiker aus örtlichen Einrichtungen, andererseits um Multiplikatoren aus den Mitgliedsverbänden und von Trägern der Jugendsozialarbeit.

Als Teil der Projektarbeit schrieb die XENOS-Initiative 2004 ferner einen Ideenwettbewerb „Erprobung neuer Wege und noch nicht umgesetzter Ideen gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt“ aus, an dem sich über 60 Träger und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit beteiligten. Die neun ausgewählten Anti-Gewalt- und interkulturellen Projekte werden bis Mitte 2005 bundesweit gefördert.

Um ihre Nachhaltigkeit sicherzustellen, werden diese Projekte zur Zeit ebenso evaluiert und dokumentiert wie die Trainings und die Veranstaltungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit. Die Ergebnisse sollen Interessenten als Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt werden. Die Evaluation ist prozessbegleitend, sie findet primär als wissenschaftliche Begleitung statt und wirkt so als Instrument der Wirkungsmessung und Qualitätssicherung an der Optimierung von Prozessen mit.

Evaluierung interkultureller Kompetenz

Im Zentrum der Evaluation steht die Frage, wie interkulturelle Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendsozialarbeit gefördert sowie Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung präventiv entgegengewirkt werden kann. Hierzu wurden im Jahr 2004 vier Trainings und ein Seminar mit insgesamt 72 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. In den Trainings wurden Methoden aus den Programmen „Betzavta“ (www.betzavta.de) und „Eine Welt der Vielfalt“ (www.schule.bremen.de/ADL/)

sowie Methoden des interkulturellen Konfliktmanagement eingesetzt. Das Seminar beschäftigte sich mit dem Phänomen der „Angstzonen“ oder „National befreite Zonen“ – wie sie von Rechtsextremen genannt werden.

Wenn man interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit definiert, in Situationen, die von Mehrkulturalität und subjektiv empfundener Fremdheit geprägt sind, angemessen reagieren zu können, dann wird sehr schnell deutlich, dass solche Eigenschaften nur schwer messbar sind. Schließlich handelt es sich bei interkultureller Kompetenz um Fähigkeiten, welche die Wissensebene, die Handlungsfähigkeit und auch eine ethische Haltung mit einschließen.

Die Wirkung von pädagogischen Bildungsmaßnahmen, die auf solche Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung zielen, kann nur durch Evaluationsdesigns abgebildet werden, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsmaßnahmen mit in den Auswertungsprozess einbeziehen. Vor diesem Hintergrund kommen verschiedene Verfahren der empirischen Sozialforschung zum Einsatz: Im Anschluss an die Trainings, Fortbildungen und Fachtagungen werden standardisierte und nicht-standardisierte Instrumente der quantitativen und qualitativen Datenerhebung (Fragebögen) genutzt. Weitere qualitative Evaluationsmethoden sind die Beobachtung der pädagogischen Prozesse, Gruppengespräche und Feedback-Runden mit Teilnehmenden, Moderatorinnen und Moderatoren. Hinzu kommen leitfadengestützte Interviews und telefonische Befragungen nach dem Ende der Maßnahmen und im Rahmen des Ideenwettbewerbs. Durch regelmäßige Gespräche und Beratung des Evaluators mit den Projektverantwortlichen ergeben sich Möglichkeiten, durch inhaltliche Inputs und die Formulierung von



Erste Ergebnisse der Veranstaltungsevaluation und Teilnehmerbefragung:

- In der Jugendsozialarbeit besteht ein hoher Bedarf an Information und praktischem Methodentraining.
- Für die Akzeptanz des Projektes ist sehr viel persönliche Aufklärungs- und Motivationsarbeit zu leisten.
- Ein Training sollte mindestens drei Tage dauern, besser sind jedoch bis zu fünf Tage. Drei Tage können als zu kurz angesehen werden, um die gemachten Erfahrungen zu verinnerlichen und in die Praxis zu übertragen.

- Die Veranstaltungen führen offensichtlich zur Gewinnung neuer Erkenntnisse im Themenbereich Rechtsextremismus, Rassismus und interkulturellem Lernen.
- Die erprobten Methoden sind sehr gut geeignet zum Vermitteln und zur Reflexion von Selbsterfahrungsprozessen.
- Die Übungen regen dazu an, die eigenen stereotypen Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern.
- Das Thematisieren der eigenen Identität, das Nachempfinden anderer Lebenssituationen und Sensibilisierungsübungen kön-

nen helfen, einen Perspektivenwechsel zu vollziehen und Differenzen auszuhalten.

- Eigene Handlungsspielräume und das eigene Verhaltensspektrum können erweitert und alternative Strategien entwickelt werden.
- Die Möglichkeit, bei Fortbildungen und Trainings auch reale Erfahrungen einzubringen und an konkreten Fallbeispielen zu arbeiten, wird von den Teilnehmenden als Unterstützung empfunden.

Empfehlungen Einfluss auf den Projektprozess zu nehmen.

Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal von Organisationen

Ein Resultat aus diesem Evaluationsprozess ist die Erkenntnis, dass die Entwicklung interkultureller Kompetenz über die Förderung einzelner Beschäftigter hinaus stärker auf die Organisationsebene abzielen muss. Es ist geplant, Veranstaltungen anzubieten, die eine interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Jugendsozialarbeit thematisieren und anregen. Der Begriff der interkulturellen Kompetenz sollte nicht nur als persönliche Fähigkeit von Individuen, sondern auch als ein zentrales Qualitätskriterium von Organisationsstrukturen verstanden werden.

Um die Idee des so genannten „cultural mainstreaming“ langfristig und dauerhaft in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit etablieren zu können, bedarf es einer Reflexion der Inhalte auf übergeordneter Multiplikatorebene, d.h. auf der Ebene von politischen Verantwortungsträgern.

Projekte können Prozesse anstoßen

Eine Problematik, die im Zusammenhang mit den zeitlich und finanziell begrenzten Ressourcen von Projekten steht, macht gleichzeitig auch die Grenzen der Evaluation deutlich: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden nach den Trainings zur Erweiterung ihrer Kompetenzen befragt sowie zu den Möglichkeiten der Umsetzung in die Praxis und ihrer Zufriedenheit mit dem Verlauf und den Ergebnissen des Seminars. Die mittel- und langfristigen Wirkungen solcher Trainingsmaßnahmen sind jedoch nur schwer messbar. Insbesondere interkulturelle Kompetenzentwicklung von Personen und Organisationen vollzieht sich in lang andauernden Prozessen, in denen eigene Grund- und Werthaltungen immer wieder reflektiert und erweitert bzw. verändert werden müssen. Kompetenzbiografien und Prozesse der Organisationskompetenzentwicklung sollten daher in Langzeitstudien evaluiert werden. Dies übersteigt allerdings den Rahmen dessen, was in XENOS-Projekten geleistet werden kann. Die Projek-

te können jedoch diesen Prozess der Veränderung im Klima der Einrichtung und im Umgang mit Jugendlichen sowie Kolleginnen und Kollegen anstoßen und als wichtiger Impuls wirken.

Autorin und Autor:

Christine Müller ist Dipl.-Sozialpädagogin und Projektreferentin bei der BAG KJS; Prof. Dr. Josef Freise lehrt „Interkulturelle Soziale Arbeit“ an der Katholischen Fachhochschule Nordrhein- Westfalen, Abt. Köln.

Kontakt:

Christine Müller
Projektleitung XENOS
BAG Kath. Jugendsozialarbeit
Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Tel.: 0211 94485 29
Fax: 0211 486509
✉ christine.mueller@jugendsozialarbeit.de
www.xenos-initiative.de

Stärkung von Toleranz im Übergang Schule-Beruf

Evaluation von zwölf Trainingsbausteinen

Das Ziel, benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf bei der beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen und ihre Fähigkeiten und Motivation zum offenen und toleranten Umgang mit anderen zu stärken, teilt das von 2001 bis 2004 geförderte Projekt „Horizonte erweitern“ mit vielen anderen XENOS-Projekten. Die von „Horizonte erweitern“ verfolgte Projektstrategie beinhaltete die Entwicklung von zwölf zielgruppenspezifischen Trainingsbausteinen gegen Fremdenfeindlichkeit. Die Trainingsbausteine ermöglichen die erlebnisnahe Bearbeitung von Themen wie „Vorurteile“, „Rassismus“, „Migration“, „Autorität und Gehorsam“, „Zivilcourage“ und „Integration“. Zudem wurden die Bausteine mit einem Mobilitätstraining inklusive Berufspraktikum für die teilnehmenden Jugendlichen kombiniert.

Die Durchführung und Evaluation der Bausteine erfolgte an den zwei Projektorten Marburg (Hessen) und Nordhausen (Thüringen) mit 15 Trainingsgruppen (durchschnittlich 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer). Die Jugendlichen waren zum Trainingszeitpunkt zwischen 16 und 24 Jahre alt und nahmen zur Unterstützung ihrer beruflichen Orientierung und Integration an Lehrgängen teil. „Horizonte erweitern“ entschied sich für eine externe Evaluation des Trainingspakets durch die AG Sozialpsychologie im Fachbereich Psychologie der Philipps-Universität Marburg.

10 Zielkriterien

Im Mittelpunkt der Ergebnisevaluation stand die Überprüfung der Zielerreichung des Trainings. Dazu wurden in Kooperation von Trainingsentwicklerinnen, -entwicklern und Evaluatoren zehn Zielkriterien ausdifferenziert.

Die Merkmale „Selbstwertgefühl“, „Kontakte mit ethnischen Minderheiten“ und „Zivilcourage“

sollten durch das Training gefördert werden.

Die Merkmale „Segregative Akkulturationseinstellungen“, „Diskriminierungsbereitschaft“, „Vorurteile“, „Gewaltakzeptanz und -bereitschaft“, „Nationalstolz“, „Soziale Dominanzorientierung“ und „Autoritarismus“ galt es durch das Training zu vermindern.

Zur Überprüfung von Veränderungen hinsichtlich der Zielkriterien ist ein Fragebogen entwickelt worden, der den Teilnehmenden und einer Vergleichsgruppe (Kontrollgruppe) vor der Trainingsmaßnahme direkt im Anschluss an diese sowie nach weiteren drei Monaten vorgelegt wurde.

Trainingseffekte

Die Evaluation des Trainingspakets „12 Bausteine gegen Fremdenfeindlichkeit“ erbrachte zusammenfassend folgende Ergebnisse:

- Die Prozessevaluation zeigte eine positive Bewertung der Trainingsbausteine durch die Teilnehmenden. Zwei Bausteine, die zunächst eine eher negative Beurteilung erhielten, wurden in der Umsetzung noch verbessert.
- Das Training erreichte in mehreren Bereichen die beabsichtigte Veränderung in den Zielkriterien. So wurden etwa bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund die Zielkriterien

HORIZONTE ERWEITERN



Bausteine gegen Fremdenfeindlichkeit



Teilnehmerbewertung

Im Rahmen der Prozessevaluation wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Anschluss an jeden der 12 Bausteine (jeder Baustein entspricht 12 Trainingstagen) ferner schriftlich um Bewertungen gebeten (z.B. zur Wichtigkeit der Inhalte, zum Seminartag insgesamt).

„Kontakte mit ethnischen Minderheiten“, „Zivilcourage“,

„Akkulturationseinstellungen“, „Diskriminierungsbereitschaft“, „Vorurteile“ und „Nationalstolz“ in der intendierten Richtung verändert.

- Längerfristige Trainingseffekte belegten die Abmilderung des Zielkriteriums „Vorurteile“: Zwar

nahmen nach dem Training die Vorurteile wieder zu, in der Trainingsgruppe blieben sie aber deutlich schwächer ausgebildet als in der Kontrollgruppe. Für die anderen Zielkriterien konnten keine längerfristigen Wirkungen gezeigt werden. Dieser Befund deutet darauf hin, dass eine Auffrischung oder Reflexion (z.B. über die Betrachtung von Alltagserfahrungen der Jugendlichen) nach dem Ende des Trainings zur „Rückfallprophylaxe“ sinnvoll wäre.

Hervorzuheben ist, dass das Training über zwei Prozesse zu wirken scheint:

- (a) Gewünschte Merkmale wurden gefördert und unerwünschte abgebaut.
- (b) Eine erneute Zunahme unerwünschter Merkmale wurden

gebremst, d.h., das Training konnte „negative“ Entwicklungen nicht stoppen, aber doch mindern.

Die Evaluation kommt zu dem Fazit, dass die Trainingseffekte vor dem Hintergrund der nicht immer freiwilligen Teilnahme der Jugendlichen bemerkenswert sind. Insbesondere der Gefahr der „Reaktanz“ (Widerstand, sich mit dem Trainingsinhalt auseinander zu setzen) konnte im Rahmen des Trainings gut begegnet werden. Vor dem Hintergrund der Evaluationsergebnisse empfehlen die Evaluatoren die weitere Verbreitung und Umsetzung des Trainingskonzepts für Jugendliche.

Trainings stehen für den Einsatz durch Dritte zur Verfügung

Gestärkt durch diese Argumente wurden weitere Trainingseinheiten mit Schulklassen durchgeführt und

die Trainingsmaterialien des Projekts „Horizonte erweitern“ bereits an viele Kolleginnen und Kollegen sowie an andere XENOS-Projekte weitergegeben. Pädagogischen Fachkräften kann die Arbeit mit den zwölf Bausteinen im Rahmen von Fortbildungen vermittelt werden.

Kontakt:

Agathe Roth
Arbeit und Bildung e.V.
Krummbogen 3
35039 Marburg
Tel.: 06421 96360
✉ roth@arbeit-und-bildung.de
www.xenos-marburg.de

XENOS-Wettbewerb

Förderung von Toleranz und Verständnis in Betrieben durch Wissenschafts-Praxis-Transfer

Mit dem XENOS-Preis zeichnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall innovative wissenschaftliche Handlungsansätze zur Förderung von Achtung, Toleranz und Verständnis gegenüber Menschen unterschiedlicher Kultur, Ethnie, Rasse und Religion aus dem Bereich der angewandten Wissenschaft und Forschung aus, deren Eingang in die betriebliche Praxis im Rahmen eines Wissenschafts-Praxis-Transfers unterstützt werden soll.

Bewerben können sich deutsche Hochschulen, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen. Der beste Ansatz zur Erprobung, Auf-

bereitung und Bekanntmachung von Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis wird mit einer zweijährigen Projektförderung in Höhe von bis zu 200.000 EUR prämiert. Der zweite und dritte Platz wird mit einer Auszeichnung honoriert.

Die Beurteilung der Bewerbungen orientiert sich an vier Bewertungskriterien:

- Innovationsgrad des wissenschaftlichen Handlungsansatzes,
- Qualität und Realisierbarkeit, des Projektvorschlags,
- Konkrete Darstellung des erwartenden Erfolgs oder Mehrwerts für Betriebe sowie
- Übertragbarkeit auf andere Unternehmen.

Aus den bis zum 15. Juni 2005 eingegangenen Angeboten ermittelt eine Jury die Gewinnerinnen bzw. die Gewinner. Die Preisverleihung soll im Herbst 2005 erfolgen.

Genauere Informationen zum Antragsverfahren finden Sie auf der XENOS-Website
www.xenos-de.de

Erste Evaluationsergebnisse auf der Grundlage einer Projektbefragung

Seit Anfang 2004 führt das europaweit agierende Beratungsunternehmen Rambøll Management die Evaluation des Bundesprogramms XENOS durch. Die Aktivitäten im vergangenen Jahr waren davon bestimmt, zunächst einen umfassenden Überblick über die Schwerpunkte der Umsetzung zu bekommen. Kernelement der Analyse war in diesem Zusammenhang eine Online-Befragung der XENOS-Projektträger, die Rambøll Management vom 23. Juni bis 04. August 2004 durchgeführt hat. 168 Projektträger nahmen an der Befragung teil, die Rücklaufquote lag damit bei erfreulichen 75 Prozent. Im Rahmen der Erhebung wurden u.a. Fragen zu folgenden Themenkomplexen beantwortet:

- Eingesetztes Personal
- Projektplanung und Organisation
- Durchführung der Projekte
- Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen
- Maßnahmen für Multiplikatoren
- Entwicklung von Curricula
- Maßnahmen zur Vernetzung
- Durchführungsmodalitäten

Große Vielfalt unter dem Dach von XENOS

Die Befragung – ebenso wie deren Auswertung – zielt auf eine Darstellung des Gesamtprogramms und rückt daher von einer detaillierten Beschreibung einzelner Projekte ab. Es ist das Anliegen von Rambøll Management, die Ergebnisse der laufenden Evaluation einer breiten Öffentlichkeit darzulegen und besonders auch an die Projektträger zurückzuspiegeln.

Alle Projekte des XENOS-Programms wurden in die Befragung einbezogen. Daher enthalten die Ergebnisse sowohl Informationen von Projekten, die bereits ausgelaufen sind als auch von vor kurzem gestarteten Projekten.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen die Vielfalt des XENOS-Programms. Die befragten Projekte setzen die mit XENOS verfolgte Kombination von Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt mit Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in vielfältiger Weise um. Gleichwohl sind die XENOS-Projekte durch ein ganzheitliches Grundverständnis geprägt. So beschränkt sich kaum ein Projekt auf eine Methode oder auf ein Handlungsfeld. Vielmehr bedienen sich die Projekte auf einander abgestimmter und aufbauender Herangehensweisen und Zugänge zu den jeweiligen Handlungsfeldern und Zielgruppen, um die sozialen Rahmenbedingungen und individuellen Bedürfnisse berücksichtigen zu können.

Handlungsfelder, die in der Evaluation betrachtet werden, sind:

- **Schule:** allgemeinbildende Schulen sowie die Schnittstelle von diesen zu Ausbildung und Beruf
- **Ausbildung:** Betriebe, Berufsschulen, Universitäten, Fachhochschulen, private Ausbildungsanbieter etc.
- **Beschäftigung:** erster und zweiter Arbeitsmarkt
- **Lokales Umfeld:** das soziale, kulturelle und wirtschaftliche Umfeld der Zielgruppen von XENOS einschließlich lokaler Beschäftigungsinitiativen
- **Öffentlicher Raum:** öffentliche Verwaltungen sowie ehemals staatliche Dienstleistungen wie

etwa der öffentliche Personenverkehr

Ein Großteil der Projekte ist in den Bereichen Schule, Ausbildung und/oder Beschäftigung tätig (vgl. Abb. 1). Damit setzt das Programm an verschiedenen gesellschaftlichen Lernorten an. So werden junge Menschen in der Phase der Persönlichkeitsfestigung und der Orientierung während der Berufsvorbereitung und des Berufseinstiegs ebenso angesprochen wie Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung. Mehr als die Hälfte der Projekte engagiert sich darüber hinaus in ihrem lokalen Umfeld und kooperiert dabei intensiv mit ortsansässigen Akteuren, um eine nachhaltige Verankerung und Wirkung zu erreichen.

Je nach den von ihnen verfolgten Ansätzen variieren die befragten Projekte erheblich bezüglich der Zahl ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. Abb. 2). Während beispielsweise im Rahmen von Wanderausstellungen oder Schulaktionstagen eine große Personenzahl angesprochen und für die XENOS-Thematik sensibilisiert wird, arbeiten etwa Projekte mit psychotherapeutischen Ansätzen intensiv mit einer geringen Zahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die Teilnehmerzahlen von Projektaktivitäten reichen daher von Projekten mit lediglich acht Teilnehmenden bis hin zu solchen, die im Projektverlauf mehr als

Abb. 1: Verteilung der befragten Projekte auf die Handlungsfelder

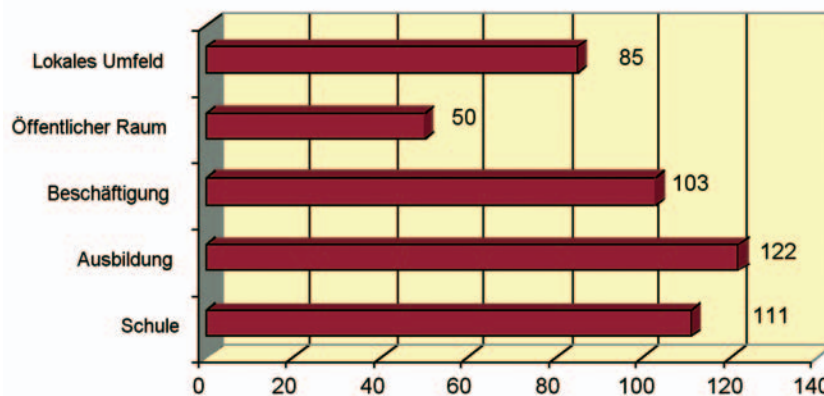


Abb. 2: Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) in den Projekten

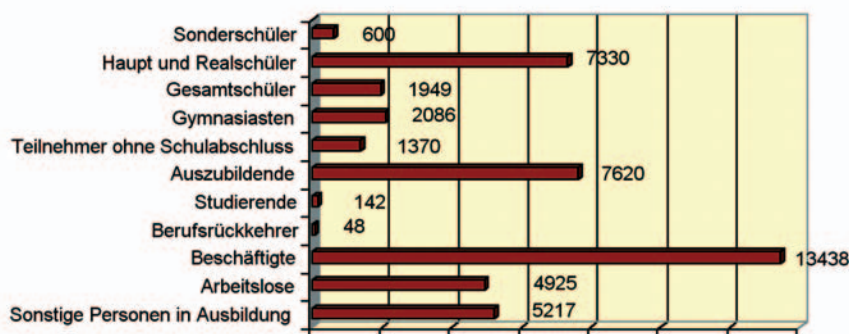
● bis 49 TN:	20 Projekte
● 50-99 TN:	18 Projekte
● 100-249 TN:	24 Projekte
● 250-499 TN:	23 Projekte
● 500-999 TN:	16 Projekte
● 1000-2499 TN:	22 Projekte
● 2500 - mehr TN:	10 Projekte

(133 Antworten)

2.500 Personen betreuen. Damit ergänzen sich die Projekte im Rahmen des Gesamtprogramms und stellen sicher, dass sowohl eine breite Öffentlichkeit für XENOS-Thematiken sensibilisiert wird als auch besonders bedürftige Zielgruppen intensiv betreut werden.

Wie Abbildung 3 verdeutlicht, zeichnet sich XENOS insgesamt durch eine Vielzahl unterschiedlicher Zielgruppen aus, die in einem breiten Feld institutioneller Einrichtungen und sozialer Lebenslagen erreicht werden.

Abb. 3: Zielgruppen von XENOS



Bei der Projektarbeit dominieren Ansätze mit einem präventiven Verständnis. Im Mittelpunkt steht dabei die Vermittlung beruflicher oder sozialer Kompetenzen. Den Zielgruppen der Projekte wird somit ein positiver Anreiz zur Teilnahme geboten und eine Zukunftsperspektive eröffnet.

Bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen setzen die befrag-

ten Projekte im Rahmen von XENOS insbesondere auf interkulturelle Kompetenz (78 Prozent), um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur erfolgreichen Interaktion mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zu befähigen (vgl. Abb. 4). Weiterhin zielt eine Vielzahl von Projekten auf die Vermittlung von Konfliktlösungskompetenz, also auf das Erlernen der Fähigkeit zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung (68,5 Prozent). Ziel dieser Kompetenzvermittlung ist eine doppelt positive Wirkung im Berufs- und Privatleben. Neben der Vermittlung von Kompetenzen spielen politische Bildung sowie Berufsorientierung und Berufsvorbereitung eine wichtige Rolle bei der Arbeit der XENOS-Projekte. Darüber hinaus widmet sich eine Reihe von Projekten der Stadtteilarbeit und Gedenkstättenarbeit.

Neben Jugendlichen deutscher Herkunft richten sich die Angebote der Projekte auch an Personen mit Migrationshintergrund, die in den befragten Projekten einen

Dieser breiten Ausrichtung entsprechend, nutzen die Träger bei der Projektdurchführung eine Vielfalt methodischer Ansätze. Gleichwohl lassen die Befragungsergebnisse eine gezielte Schwerpunktsetzung erkennen.

Der Einsicht folgend, dass Einstellungs- und Verhaltensänderungen nur bedingt durch kognitive Prozesse allein ausgelöst werden können, bedienen sich die Projekte insbesondere erfahrungsorientierter Bildungsarbeit (drei Viertel aller Projekte, vgl. Abb. 5). Viele Maßnahmen bedienen sich zudem gruppenpädagogischer Ansätze, um Lernprozesse anzustoßen (mehr als zwei Drittel der Projekte). Darüber hinaus werden insbesondere begegnungspädagogische Ansätze sowie Deeskalations- und Gewaltarbeit von ca. 40 Prozent der Projekte verfolgt. Als Querschnittsthema können geschlechtsreflektierende Ansätze gelten, die von über der Hälfte aller Projekte verfolgt werden.

Schwerpunkte von XENOS – Ergebnisse einer Clusteranalyse

Die Projektträgerbefragung hat die große Vielfalt unterschiedlicher Handlungsfelder, Zielgruppen und fachlicher und methodischer Ansätze verdeutlicht. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass auch ein Großteil der Projekte durch eine derartige Vielfalt gekennzeichnet ist. Um dennoch die Schwerpunkte bei der Umsetzung von XENOS herauszuarbeiten, hat Rambøll Management aufbauend auf der Projektträgerbefragung eine Clusteranalyse vorgenommen.

Bei der Clusteranalyse wird die große Anzahl von Einzelprojekten auf eine überschaubare Anzahl von Projekttypen reduziert. Dafür werden Projekte so in Gruppen zusammengefasst, dass sie innerhalb eines Typs möglichst ähnlich sind, die Unterschiede zwischen den verschiedenen Typen jedoch möglichst groß sind.

Auf diese Weise konnten sechs Cluster identifiziert werden. Die Zuordnung einzelner Projekte zu diesen Clustern bedeutet nicht, dass diese exakt dem mit dem Cluster beschriebenen Projekttyp entsprechen. Vielmehr beschreiben die Cluster verschiedene Stoßrichtungen von XENOS, die auf die Arbeit der einzelnen Projekte in unterschiedlichem Maß zutreffen.

Zusammenfassend lassen sich die sechs Cluster wie folgt beschreiben:

- Projekttyp 1 „Ausbildung zum Streitschlichter bzw. Mediator“**
 Die Ausbildung richtet sich vor allem an Jugendliche, die sich in der Schule oder Ausbildung befinden und dort anschließend als Multiplikatoren wirken sollen. Projekte dieses Typs weisen daher einen eher präventiven Charakter auf. Die Jugendlichen sollen lernen, mit Konflikten konstruktiv umzugehen. Ergänzt wird diese Ausrichtung in einem Teil der Projekte durch die Förderung von Zivilcourage. Wichtigste Methode dieses Projekttyps ist die Deeskalations- und Gewaltarbeit, die meist durch Aspekte des interkulturellen Lernens ergänzt wird. Dagegen findet erfahrungsorientierte Bildungsarbeit im Vergleich zu anderen Projekttypen deutlich weniger Anwendung.

- Projekttyp 2 „Soziale Arbeit mit schwierigen Jugendlichen“**
 Gezielter als andere Projekttypen wendet sich dieses Cluster an Jugendliche mit rechtsextremen bzw. fremdenfeindlichen Einstellungen, denen vor allem Angebote im Bereich der Beratung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und der Vermittlung in Ausbildung, Arbeit oder Praktika gemacht werden. Dabei geht es zunächst darum, mit Methoden der Deeskalations- und Gewaltarbeit und der akzeptierenden Jugendarbeit dem Gewaltpotenzial dieser Jugendlichen entgegenzuwirken.

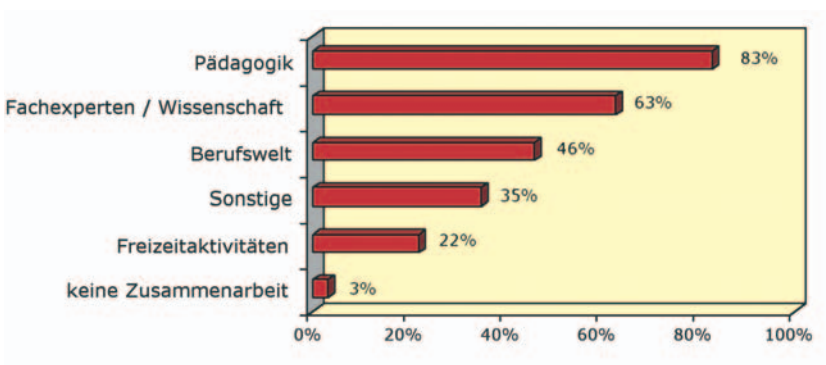
Abb. 4: Fachliche Ausrichtung der befragten Projekte

Inhalte	Gesamt	Prozent (%)
Interkulturelles Training	124	78,0
Konfliktmanagement	109	68,5
politische Bildung	84	52,9
Berufsorientierung, Berufsvorbereitung	84	52,8
Berufliche Fort-/Weiterbildung	55	34,6
Medienkompetenz	45	28,4
Jugendsozialarbeit	43	27,0
Nationaler/internationaler Austausch	41	25,8
Schulische Bildung	34	21,4
Sonstiges	29	18,2
Diversity Management	28	17,6
Sprachförderung	26	16,3
Interreligiöse Ansätze	25	15,7
Berufliche Erstausbildung	23	14,4
Stadtteilarbeit	22	13,8
Ausbildung von Streitschlichtern	20	12,6
Gedenkstättenarbeit	16	10,0
Ausbildung von Mediatoren	14	8,8

Abb. 5: Methodische Ansätze in den befragten Projekten

Methodischer Ansatz	Gesamt	Prozent (%)
Erfahrungsorientierte Bildungsarbeit	126	77,78
Gruppenpädagogische Ansätze	114	70,37
Geschlechtsreflektierte Ansätze	91	56,17
Begegnungspädagogische Ansätze	65	40,12
Deeskalations- und Gewaltarbeit	65	40,12
Erlebnispädagogische Ansätze	54	33,33
Sonstiges	53	32,72
Theaterpädagogische Ansätze	38	23,46
Akzeptierende Jugendarbeit	29	17,90
Sportbezogene Ansätze	18	11,11
Psychologische Beratung/Psychotherapie	6	3,70

Abb. 6: Zusammenarbeit der befragten Projekte mit externen Experten



ken. Die Projektarbeit erfolgt dabei aufsuchend vor Ort und in Zusammenarbeit mit Jugendclubs und -zentren.

- **Projekttyp 3 „Berufliche Integration von Benachteiligten“**
Zielgruppe dieses Projekttyps sind insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie weitere Personengruppen, die aufgrund individueller Merkmale Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt aufweisen. Zentrales Anliegen der Projekte in diesem Cluster ist die Verbindung berufsvorbereitender, -orientierender und -beratender Aktivitäten mit der Vermittlung weiterführender Kompetenzen. Neben interkultureller Kompetenz und Konfliktmanagement, die auch von den meisten anderen Projekttypen vermittelt werden, stehen dabei insbesondere Medienkompetenz, schulische Bildung und sprachliche Kompetenzen im Vordergrund. Stärker als die meisten anderen betreibt dieser Projekttyp eine gezielte Beratung und Vernetzung auf lokaler Ebene.

- **Projekttyp 4 „Stärkung von Toleranz- und Demokratieverständnis“**
Dieser Projekttyp ist vor allem in den Handlungsfeldern Ausbildung und Beschäftigung aktiv. Wesentliche Gemeinsamkeiten bei Projekten dieses Typs sind Maßnahmen der politischen Bildung, die in Aus-, Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen eingebettet sind. Ziel ist es, Kenntnisse über das demokratische System zu vermitteln, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu mündigen Staatsbürgern zu erziehen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und sozialem Engagement anzuregen. Politische Bildung wird dabei häufig mit der Förderung von Toleranz und der Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Stereotypen verknüpft. So zeichnet sich dieser Projekttyp durch den höchsten Anteil an interkultu-

rellem Training aus. Die Aktivitäten erfolgen zudem in Verbindung mit begegnungs- und erlebnispädagogischen Ansätzen im Rahmen von regionalen und internationalen Austausch, oft gekoppelt mit Gedenkstättenarbeit.

- **Projekttyp 5 „Qualifizierung für den Berufsalltag“**
Ansatzpunkt dieses Projekttyps sind Unternehmen, Institutionen oder Ausbildungseinrichtungen, bei denen Menschen in ihrem Berufsalltag mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus konfrontiert werden oder regelmäßig Menschen aus unterschiedlichen Kulturen begegnen. Die Projekte bieten dabei eine Kombination aus interkulturellem Training und Konfliktmanagement an. Häufig sollen die Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmer anschließend auch als Multiplikatoren in ihrer Organisation tätig werden.
- **Projekttyp 6 „Förderung des Problembewusstseins“**
Besonders auffällig bei diesem Projekttyp ist, dass er sich als einziger gar nicht an Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit rechtsextremen bzw. fremdenfeindlichen Einstellungen richtet. Die durchgeführten Maßnahmen dienen vorwiegend der Information und Sensibilisierung und der Qualifizierung von Multiplikatoren. Die Projekte sprechen v.a. wichtige Akteure des Arbeitsmarktes und des öffentlichen Raumes an. Zudem kommt der Beratung von Initiativen oder Institutionen eine vergleichsweise große Bedeutung zu.

Qualifizierte Unterstützung bei der Umsetzung und Evaluation

Zahlreiche Projekte arbeiten zur fachlichen Begleitung und zur externen Evaluation mit Fachexpertinnen und -experten zusammen und stellen damit didaktisch-methodisch sowie konzeptionell

eine saubere Projektumsetzung sowie eine externe Erfolgskontrolle sicher. Am häufigsten wird dabei auf externe Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Pädagogik zurückgegriffen (vgl. Abb. 6). Darüber hinaus kommt der starke Arbeitsmarktbezug des Programms darin zum Ausdruck, dass nahezu die Hälfte aller Projekte mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Beschäftigung zusammenarbeitet.

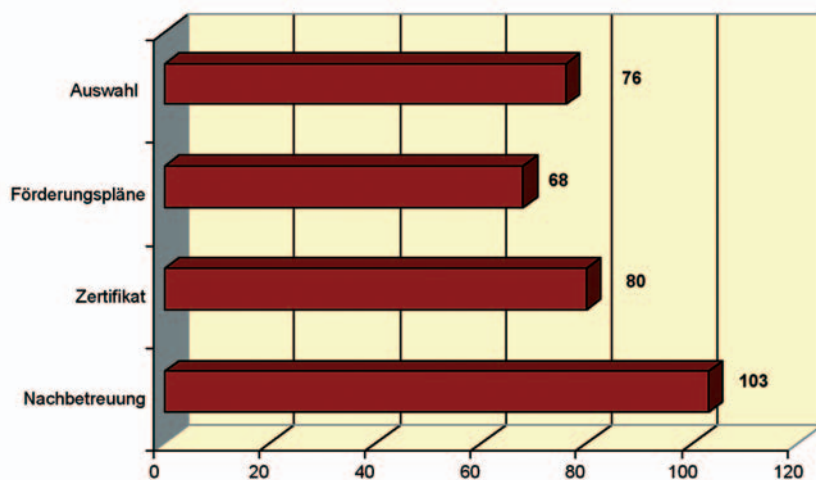
Über einen strukturierten Ablauf zum Erfolg

Eine gezielte Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie deren Nachbetreuung über das Projekt hinaus können einen erheblichen Beitrag zum Erfolg der Projekte leisten. Zudem ist besonders bei kleineren Teilnehmergruppen eine Aufstellung individueller Pläne zur Förderung Erfolg versprechend.

Diese Ansätze werden von vielen XENOS-Projekten umgesetzt. Weit über die Hälfte der befragten Projektträger (103) verfolgt eine Nachbetreuung der Teilnehmenden bzw. der geschulten Multiplikatoren. Etwas weniger als die Hälfte der befragten Projekte (76) gibt an, eine gezielte Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Aktivitäten vorzunehmen. Unter den Befragten sind aber auch jene Projekte, die Aktivitäten zur Sensibilisierung einer Vielzahl von Jugendlichen zum Inhalt haben. Projekte, die mit kleineren Teilnehmerkreisen arbeiten (im Projektverlauf bis 250 Personen), wählen zu über zwei Drittel ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt aus. Auch individuelle Pläne zur Förderung finden im XENOS-Programm ihren Eingang (68 Projekte). Knapp die Hälfte der befragten Projekte (80) vergibt Zertifikate für eine erfolgreiche Teilnahme an ihren Projekten.

Etwa ein Drittel (51) aller befragten Projekte wählt Teilnehmende gezielt aus, entwirft für diese individuelle Förderpläne und führt eine

Abb. 7: Strukturelemente der befragten Projekte



Nachbetreuung durch (vgl. Abb. 7). 43 von diesen Projekten vergeben darüber hinaus Zertifikate für die erfolgreiche Teilnahme.

Gut funktionierende Wege des Austauschs und der Vernetzung

Im Rahmen von XENOS sind der Austausch und die Vernetzung von Projekten fester Bestandteil des Programms. Durch institutionalisierte Strukturen wird eine enge Kooperation der Projektträger von der Nationalen Koordinierungsstelle gefordert und gefördert. Vernetzung findet auf mehreren Ebenen statt:

- Ländersprechtage führen die XENOS-Projekte aus einem oder mehreren Bundesländern zusammen.
- Facharbeitskreise dienen dem bundesweiten fachlichen Austausch von Projektträgern zu bestimmten Themenbereichen.
- Evaluationsworkshops fördern den Austausch von Evaluationsstrategien und -ergebnissen der Projekte.

Hinzu kommen Vernetzungsstrukturen des „Bündnisses für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Fremdenfeindlichkeit“ unter dessen Dach die Programme XENOS, entimon und CIVITAS zusammengeführt sind:

- Regionalkonferenzen zum programmübergreifenden Austausch mit regionalem Fokus.
- Eine Projektmesse (2004) mit öffentlichkeitswirksamen Projektpräsentationen aus allen drei Programmen.

Im Rahmen der Befragung wurde ermittelt, inwieweit Projekte dieses umfangreiche Angebot wahrnehmen, nutzen und schätzen. Das Ergebnis demonstriert das prinzipielle Interesse der Träger an Vernetzungsaktivitäten und deren Motivation zum fachlichen Austausch (vgl. Abb. 8).

Der fachliche Austausch innerhalb des XENOS-Programms wird von den Projekten, die sich daran

beteiligen, überwiegend als gut oder sehr gut bewertet (vgl. Abb. 9). In besonderem Maße gilt dies für die Evaluationsworkshops, Ländersprechtage, Regionalkonferenzen und Facharbeitskreise, die beinahe von allen teilnehmenden Projekten als gewinnbringende Angebote zum fachlichen Austausch betrachtet werden. Ebenso mit überwiegend guten und sehr guten Resultaten bewerten die Projektträger die Möglichkeiten zur Vernetzung, die sich durch die Veranstaltungen im Programm ergeben (vgl. Abb. 10). Hierfür sind besonders die Foren mit regionalem oder themenspezifischem Hintergrund zu nennen, die zur Vernetzung anregen. Insgesamt tragen die Veranstaltungen aus Sicht der befragten Projektträger aber mehr zum fachlichen Austausch als zur Vernetzung bei.

Analyse der Projektumsetzung

Neben der Projektträgerbefragung hat Rambøll Management im Jahr 2004 eine erste Analyse der Umsetzung der XENOS-Projekte vorgenommen. Im Rahmen von Fokusgruppengesprächen wurden dabei Herausforderungen und Probleme diskutiert. Die Ergebnisse der Untersuchungen wurden in einem Handlungsleitfaden zusammengeführt, der Erfolgsfaktoren bei der Durchführung von Projekten im XENOS-Kontext beschreibt und bewährte Ansätze

Abb. 8: Beteiligung der Projekte an den Austausch- und Vernetzungsforen

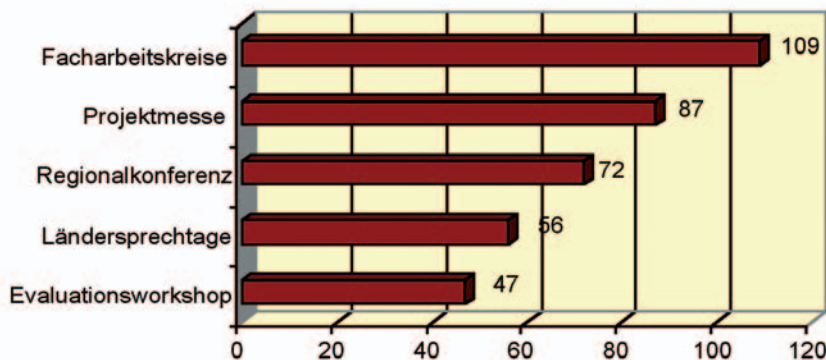
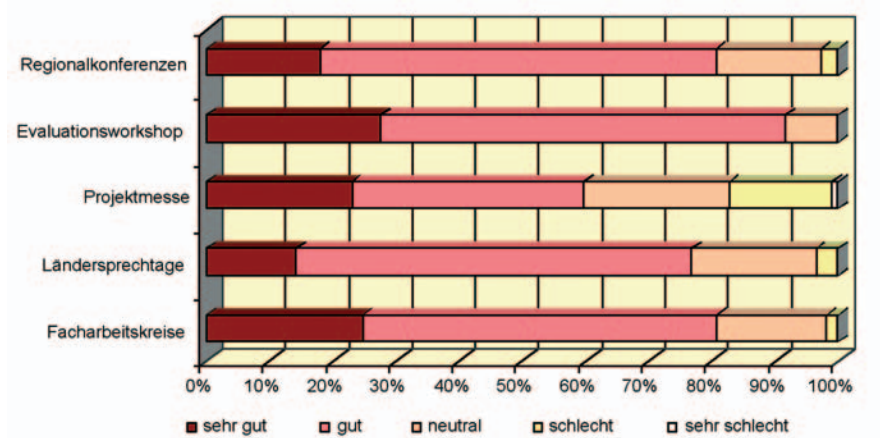


Abb. 9: Bewertung des fachlichen Austauschs seitens der befragten Projekte



Weitere Informationen zu diesem Thema stehen auf der XENOS-Website www.xenos-de.de in der Rubrik „Programm“ unter „Evaluation“ zur Verfügung.

aufzeigt.

Weiteres Vorgehen

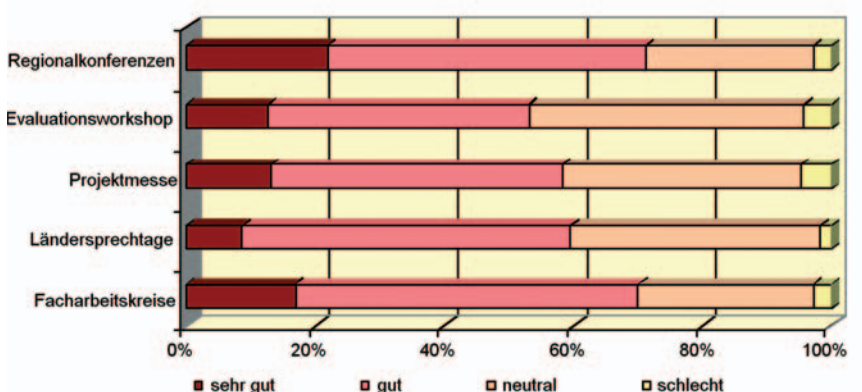
Die Projektträgerbefragung bildet den Ausgangspunkt für die weiteren Evaluationsaktivitäten. Dabei geht es insbesondere darum, die Schwerpunkte von XENOS gezielt vertiefend zu untersuchen. Diesem Zweck dienen in diesem Jahr insgesamt zwölf Fallstudien – je zwei Studien pro Cluster. Ziel der Fallstudien ist es, Aufschlüsse über die Wirksamkeit verschiedener Ansätze im Rahmen von XENOS zu erhalten.

Parallel dazu sollen die XENOS-Projektträger ausführlicher über

die Ergebnisse der Programmevaluation informiert werden. So ist der Zwischenbericht 2004 auf der XENOS-Website abrufbar. Darüber hinaus wird Rambøll Management gemeinsam mit der Nationalen Koordinierungsstelle in einen intensivierte Erfahrungsaustausch mit den Projektträgern zu den verschiedenen, im Rahmen von XENOS entwickelten Ansätzen eintreten.

Schließlich soll der Handlungsleitfaden zur Projektdurchführung (s.o.) interessierten Projekten vorgestellt und mit diesen diskutiert werden.

Abb. 10: Beteiligung der befragten Projekte an den Austausch- und Vernetzungsforen



Interkulturelle Kompetenzförderung bei Auszubildenden und Lehrenden

Nachhaltige Entwicklungen in einer lernenden Organisation

Die „kiezküchen ausbildungs ggmbh“ in Berlin bildet Jugendliche in Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung nach SGB III unter anderem zu Köchinnen und Köchen sowie zu Restaurantfachkräften aus. Seit Februar 2003 ist sie Trägerin des XENOS-Projekts „Interkulturelles Training in der Gastronomieausbildung“ mit einer Laufzeit von zweieinhalb Jahren. Die Auszubildenden (Azubis), die am XENOS-Projekt teilnehmen, sind fast ausschließlich deutscher Herkunft und haben sehr wenig Erfahrungen mit anders-kulturellen Begegnungen. Gleichzeitig wird das Arbeitsfeld Gastronomie immer stärker durch internationale Küche sowie Arbeitskräfte und Gäste mit vielfältiger kultureller Herkunft geprägt. Vor diesem Hintergrund ist das übergreifende Ziel der Projektarbeit, interkulturelle Bildung nachhaltig in die Gastronomieausbildung zu integrieren. Dies geschieht durch die Entwicklung und Erprobung von unterschiedlichen Interventionen auf verschiedenen organisationalen Ebenen:

- aufeinander aufbauende Maßnahmen interkultureller Bildung,
- Auslandspraktika für Auszubildende und
- Qualifizierungen für Lehrende aus drei Einrichtungen der „kiezküchen“.

Ziel des Entwicklungsprozesses und der Bewertung dieser aufeinander aufbauenden Maßnahmen (kick-off, Assessment, Workshops, Trainingseinheiten, Englischkektionen, Praktika etc.) sind professionelle Konzepte und didaktisches Know-how für eine nachhaltige Implementierung. Die entwickelten Konzepte sollen nach Beendigung des Projekts interessierten Organisationen zur Verfügung gestellt werden.

Evaluation

Die wissenschaftliche Begleitung wird durch den Arbeitsbereich Interkulturelle Erziehungswissenschaft der Freien Universität Berlin



Ein Auszubildender der „kiezküchen“ präsentiert Kulinarisches aus verschiedenen Weltreligionen

vorgenommen. Für die Evaluation wurde eine Methodenmischung aus quantitativen Längsschnittbefragungen, teilnehmender Beobachtung, Gruppendiskussionen und qualitativen Befragungen gewählt.

Die Evaluation besteht aus drei Teilen, die am Ende zu einer Gesamtbewertung über die Wirksamkeit der Projektinterventionen zusammenfließen:

1. Prozessevaluation

- *Wissenschaftliche Begleitung zur Entwicklung, Unterstützung und Verbesserung des laufenden Prozesses* -

Begleitet durch die Prozessevaluation wurden unter anderem folgende Projektergebnisse realisiert:

- ein erprobtes Konzept zur Durchführung von interkulturellen Assessmentverfahren zur Fähigkeitenanalyse von Auszubildenden, das dem aktuellen wissenschaftlichen Standard entspricht.
- Handlungsanweisungen über die Organisation, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Auslandspraktika für Auszubildende. Sie enthalten Hinweise zum Umgang mit

Beispiel Trainingsbaustein „Religion & Essen“ für Gastronomie-Azubis

In einem zweitägigen Projekt reflektieren Azubis eigene Essgewohnheiten, erarbeiten sich Grundwissen über ausgewählte Religionen und erfahren, inwiefern kulturelle Einflüsse aus den Weltreligionen das Essen beeinflussen.

Die Azubis erarbeiten sich selbstständig Fragen zum Thema Essen und Religion und klären diese in Interviews mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der jeweiligen Religionen vor Ort in deren Gemeindezentren. Anschließend besuchen die Jugendlichen entsprechende Restaurants in der Stadt, um dort Rezepte nach den jeweiligen kulturell-religiösen Vorgaben zu erfragen. Diese werden zum Abschluss des Projekts gemeinsam zubereitet und verkostet.

Neben der Vermittlung von Kulturwissen steht hier auch das Training von Kommunikationsfähigkeit, kulturellem Perspektivwechsel und der Umgang mit unbekanntem und verunsichernden Situationen auf dem Programm.

strukturellen und ähnlichen Hindernissen.

- diverse Trainings- und Workshopkonzepte, die von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden können. Sie sind an aktuellen didaktischen und pädagogischen Forschungen zu interkultureller Kompetenzentwicklung orientiert.

2. Summative Ergebnisevaluation

– Erkenntnisgewinn über die durch das Projekt bewusst angestrebte Entwicklung von interkultureller Kompetenz in der Ausbildung mittels einer quantitativen Fragebogenerhebung kurz nach dem Beginn und zum Ende des Projekts bei der Zielgruppe der Auszubildenden und zwei Kontrollgruppen –

Da das XENOS-Projekt noch nicht abgeschlossen ist, liegen derzeit erst die Ergebnisse der ersten Erhebung vor. Sie zeigen zum Befragungszeitpunkt in allen vier Schwerpunkten des Fragebogens (Fachkompetenz, interkulturelle Kompetenz, Persönlichkeitsentwicklung und Englischkenntnisse) erwartungsgemäß keine signifikanten Unterschiede zwischen den XENOS-Teilnehmenden und der Kontrollgruppe. Die Auswertung der Daten zum Zeitpunkt 2 wird im Mai 2005 erfolgen.

3. Impact Evaluation

– Erkenntnisgewinn über nicht intendierte Auswirkungen und unerwartete Nebeneffekte –
Die Tatsache, dass in der Organisation „kiezküchen ausbildungs ggmbh“ ein XENOS-Projekt zum Thema „Interkulturelle Kompetenzentwicklung“ nicht nur Auszubildende, sondern auch Auszubildende einbezieht, hat zu großer Aufmerksamkeit geführt.

Die Auswertungen der Daten aus Befragungen und Beobachtungen weisen darauf hin, dass Pädagoginnen und Pädagogen, die sich bisher aus unterschiedlichen Gründen nicht mit dem Thema „Interkulturalität und ihre Folgen für die Ausbildung“ auseinandergesetzt haben, nun den Austausch darüber schätzen. Damit ist ein organisationsinterner Lernprozess angestoßen worden,

der in seiner Dynamik bisher Kreativität und Engagement freigesetzt und nur in wenigen Fällen Widerstände erzeugt hat. Dieser Prozess wirkt sich über die Grenzen der Organisation aus.

Beispiel für die Qualifizierung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
„Interkulturelle Kompetenzförderung in der beruflichen Ausbildung“

Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Handlungswissen und Methoden für die Förderung interkultureller Kompetenz der Auszubildenden an die Hand zu geben. Die Orientierung an der Praxis der Pädagoginnen und Pädagogen sowie der Ausbilderinnen und Ausbilder steht in der zweiteiligen Fortbildung im Vordergrund. Im ersten Teil wird der Begriff „interkulturelle Kompetenzen“ in seiner Bedeutung für die Ausbildung verdeutlicht und Zielstellungen für die pädagogische Arbeit entwickelt. Der zweite Teil sichert die didaktische und methodische Umsetzung auf professioneller Ebene im Arbeitsalltag.

Vorläufiges Fazit der Projektevaluation

Interkulturelle Kompetenz als persönliche Voraussetzung für den heutigen Arbeitsmarkt ist aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive wichtig. Eine Befragung von Gastronomiebetrieben in Berlin bestätigt diese Bewertung aus Sicht der Privatwirtschaft. Die nachhaltige Integration von didaktisch hochwertigen Interventionen zur Entwicklung interkultureller Kompetenz in die berufliche Ausbildung von Jugendlichen ist ein Ziel, das intensive Entwicklungsarbeit, Problemlösungskompetenzen und organisationales Lernen auf allen Ebenen verlangt. Dieser Prozess ist in den drei beteiligten Kiezküchen erfolgreich angestoßen worden und hat bereits erkennbare positive Wirkungen über die Grenzen der Organisation hinaus entfaltet. Damit folgt die „kiezküchen ggmbh“ dem Prinzip einer lernenden Organisation. Anhand erster

Einschätzungen kann davon ausgegangen werden, dass das Ziel erreicht wird. Inwiefern die Projektmaßnahmen messbar „Interkulturelle Kompetenz“ bei den Auszubildenden fördert, wird die abschließende Längsschnittbefragung zeigen.

Kontakt:

Gerhild Vollherbst
Projektleitung kiezküchen
ausbildungs ggmbh
Heinrich-Mann-Str. 31
13156 Berlin
Tel.: 030 485522361
@ | gvollherbst@
bildungsmarkt.de

Evaluation:

Nadja Bleil
Freie Universität Berlin
Arbeitsbereich Interkulturelle
Erziehungswissenschaft
Tel.: 033209 21566
@ | nadja.bleil@abfev.de

Stärkung der Projektarbeit durch regionale Ausrichtung

Regionale Plattformen bilden Keimzellen der Projektentwicklung



Future Camp mit Berliner und Brandenburger Schülerinnen und Schülern

Das XENOS-Projekt „Zeichen setzen! Integration macht Schule“ wurde als Kooperationsprojekt der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und der Deutschen Bahn AG umgesetzt. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stand insbesondere die Verbesserung der Bildungs- und Entwicklungschancen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Mit Hilfe zahlreicher Partner aus der Wirtschaft wurden lokale Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen angestoßen, um die Jugendlichen gezielt über verschiedene Berufsfelder zu informieren und sie zum Erwerb entsprechender Zugangsvoraussetzungen zu motivieren.

Ferner fanden so genannte Future Camps statt, in denen Schülerinnen und Schüler bei der beruflichen Orientierung beraten und Bewerbungsverfahren simuliert wurden.

Mit dem Ziel, Handlungskompetenzen zu erweitern und Konflikte besser erkennen und bewältigen zu können wurden für Lehrkräfte

sowie Ausbilderinnen und Ausbilder Seminare zu den Themen „Gewaltprävention“ und „Verhaltens- und Persönlichkeitstraining“ angeboten.

„Zeichen setzen!“ wurde in insgesamt neun Bundesländern durchgeführt. Die Systematik des Projekts basierte auf einer Pilot- und Erprobungsphase für zwei Bundesländer sowie einer Dissiminationsphase (Verbreitung) bewährter Inhalte, in die weitere sieben Bundesländer einbezogen waren.

Zweistufiges Evaluationsdesign

Entsprechend zweistufig war das Evaluationsdesign aufgestellt, das die Begleitung und Überprüfung der Aktivitäten der Pilotphase hinsichtlich ihrer Wirkungen, der behindernden und fördernden Bedingungen bei der Umsetzung sowie ihrer Übertragbarkeit umschloss. Die daraus abgeleiteten Empfehlungen dienten der Optimierung des Konzepts bzw. der Entwicklung von alternativen Maßnahmen und Überprüfung in der Dissiminationsphase.

Als Evaluationsinstrumentarien wurden Fragebögen, teilnehmende Beobachtungen der Seminare vor Ort, Analysen der Schulungsmaterialien sowie Interviews ausgewählt. Die Evaluation des Projekts übernahmen Prof. Dr. Stiensmeier-Pelster (Justus-Liebig-Universität Gießen) und Prof. Dr. Bernd Wegener (Humboldt-Universität zu Berlin).

In der Pilotphase wurden zwei verschiedene Multiplikatortrainings für die Zielgruppen Lehrkräfte/Ausbilder und Schüler/Auszubildende angeboten. Die wahlweise zu belegenden Inhalte waren

- Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Gewaltprävention, Deeskalation (Seminar 1)
- Verhaltens- und Persönlichkeitstraining (Seminar 2)

Zeitlich anschließende „Regionale Plattformen“ sollten als Gesprächs- und Qualifizierungsforum für Lehrkräfte schwerpunktmäßig dazu genutzt werden, Wissen zu vertiefen, zu wiederholen und sich über Erfahrungen in diesem Bereich auszutauschen.

Revision der Projektinhalte

Die Evaluation der Pilotphase in Form von Vorher-, Nachherbefragungen der Teilnehmenden ergab, dass beide Seminare zwar für die persönliche Entwicklung sehr gewinnbringend waren, die vermittelten Inhalte und Module jedoch nur bedingt ausreichend waren, um auf eine Multiplikatortätigkeit vorzubereiten. Vorbereitende Gespräche der Projektträger in den Dissiminationsländern ergaben ferner eine mangelnde Akzeptanz gegenüber den Seminarangeboten aufgrund einer Vielzahl bereits vorhandener Angebote und einer hohen zeitlichen Inanspruchnahme der Projektakteure.

Letztlich ausschlaggebend für eine grundsätzliche Reflexion der Projektinhalte und der Projektarchitektur war die sich immer mehr verschärfende Situation auf dem

Ausbildungsmarkt, die eine kontinuierlich sinkende Vermittlungs- und Ausbildungsquote für Migrantinnen und Migranten nach sich zog. Die Vermittlung von (leistungsschwachen) Migrantinnen und Migranten wurde bereits bei der Suche nach Praktikumsplätzen zunehmend schwieriger. Darüber hinaus stand deren schlechteres Abschneiden bei PISA im Vergleich zu deutschen Schülerinnen und Schülern bei den verantwortlichen Pädagogen in vielen Ländern im Mittelpunkt des Interesses. Diese besondere Problemsituation veranlasste Schulen grundsätzlich, noch sensibler für eine gezieltere Förderung ihrer Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu sein. Ziel der Lehrkräfte war es dabei, noch stärker auf die vielschichtigen Problemsituationen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund einzugehen, ihnen eine berufliche Perspektive zu geben und ihre Ausbildungsfähigkeit zu unterstützen.

Aufgreifen regionaler Bedarfe

Als Konsequenz aus den Gesprächs- und Evaluationsergebnissen wurde eine Strategie für jedes Disseminationsland für die verbleibenden 1,5 Jahre entwickelt. Berücksichtigt wurden insbesondere die Aspekte Arbeitslosenquote, PISA-Ergebnisse und Verfassungsschutzbericht sowie Schwerpunkte der bildungspolitischen Ausrichtung des jeweiligen Bundeslandes. Demnach waren es insbesondere regionale Besonderheiten, welche sich eng an dem tatsächlichen Bedarf des Bundeslandes orientierten, die die zukünftige Projektarbeit von „Zeichen setzen!“ mitbestimmen sollten.

Für die Praxis der Projektumsetzung bedeutete dies, dass auf das Seminar 2 „Verhaltens- und Persönlichkeitstraining“ ganz verzichtet und das Seminar 1 „Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Gewaltprävention, Deeskalation“ nur im Bedarfsfall eingesetzt wurde. Dem gegenüber rückten berufsvorbereitende Module in der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen für die Jugendlichen selbst sehr viel stärker in den Vorder-

grund. Diese Angebote waren zudem enger auf das XENOS-Programmziel (soziale und berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher mit Migrationshintergrund) bezogen.

Vernetzte Projektentwicklung

Im Rahmen der „Regionalen Plattformen“ wurden die Schulprojekte entwickelt, bilanziert und modifiziert. Inhaltlich gestützt wurden die Treffen durch jeweils aktuelle Themen wie beispielsweise „Öffentlichkeitsarbeit an Schulen“, „Rechtsituation von Migrantinnen und Migranten“, „Lehrerbewerbertraining“ oder „Berufswahlpass“, welche die Projektgruppen selbst bestimmen konnten und die zeitnah im Unterricht in der Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern zum Einsatz kamen. Die Identifikation mit den Projekt- und Programmzielen konnte durch die gestärkte Partizipation deutlich erhöht werden. Die „Regionalen Plattformen“ wurden in allen Bundesländern zum „roten Faden“ des Projekts, die individuell ausgefüllt wurden.

Als zentrale Erfolgsfaktoren sind die persönlichen Vernetzungen der Akteure untereinander über eine längere Laufzeit sowie der persönliche Betreuungsaspekt seitens der Projektträger zu beurteilen. Der persönliche Kontakt und die direkte und durchgehende Begleitung der Projektakteure trägt wesentlich zum Erfolg und letztlich zur Nachhaltigkeit der entwickelten Module bei.

Kontakt:

Marika Müller
Projektleitung
sdw Schule Wirtschaft
Spreeufer 5
10178 Berlin
Tel.: 030 278906-15
@mueller@sdw.org
www.sdw.org

Was macht Evaluation leichter – und ein Projekt erfolgreicher?

Praxiserfahrungen im Rahmen der Evaluation von XENOS-Projekten

Eine möglichst effektive und effiziente Evaluation – so die These – unterstützt den Erfolg eines Projekts ganz wesentlich, da eine gute Evaluation zur Steuerung, Optimierung und eventuell zur Legitimierung eines Projekts beiträgt. Im Zuge der Evaluation mehrerer XENOS-Projekte, die Trainingsmaßnahmen, Unterrichtseinheiten oder Aktionstage umfassten, wurden über den Vergleich dieser Projekte Merkmale ermittelt, die eine Evaluation unterstützen. Diese Projektmerkmale wurden zu einer Checkliste zusammengefasst.

Die Evaluation von Projekten bzw. einzelnen Maßnahmen, die im Rahmen eines Projekts umgesetzt werden, ist begünstigt, wenn:

- **Klare Veränderungsziele benannt werden** (z. B. „weniger Vorurteile“). Die Erreichung unklarer Ziele kann im Rahmen einer Evaluation nicht überprüft werden.
- **Die Realisierbarkeit der Ziele kritisch geprüft wird.** Es sollten z.B. weder zu „leichte“ noch zu „schwere“ Ziele formuliert werden. Das demotiviert Teilnehmende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Mittel zur Zielerreichung benannt und dokumentiert wer-**

den (z. B. „Wie sollen eigentlich Vorurteile abgebaut werden?“). Ohne eine solche Beschreibung ist für Evaluatoren und andere Interessierte nicht nachvollziehbar, worum es im Projekt geht.

- **Jemand vor Ort ist, der für die Koordination des Projekts bzw. des Kontakts zum Evaluations-team die Verantwortung trägt.** Andernfalls kann z. B. weder eine koordinierte Umsetzung der Maßnahme noch der Evaluation erwartet werden.
- **Der Beschluss zur Evaluation im Projektteam von allen mitgetragen wird.**
- **Die Umsetzung der Evaluation für die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter gut machbar ist und in den Arbeitsalltag integriert wird.** Evaluation bedeutet häufig Mehrarbeit. Diese muss bei der Projektplanung berücksichtigt werden.
- **Neben der Prozessevaluation** (z. B. „Wie bewerten die Teilnehmenden die Maßnahme?“) **auch eine Ergebnis- oder Wirkungsevaluation vorgesehen ist.** Nur so können Aussagen darüber gemacht werden, ob eine Maßnahme zu gewünschten (langfristigen) Veränderungen führt. Falls die-

se Aussagen positiv ausfallen, besitzt man ein wichtiges Argument für eine Maßnahme.

- **Ein Projekt eine längerfristige Perspektive hat,** d.h. „nachhaltig“ ist. Andernfalls ist es schwer möglich, ausgehend von Evaluationsbefunden etwas zu lernen und zu verbessern.

Die genannten Merkmale sollten im Idealfall schon in der Antragsphase für ein Projekt Berücksichtigung finden. Sinnvoll ist es weiterhin, dass Mittelgeber, Projektträger, Projektmitarbeiterinnen, -mitarbeiter und Evaluationsteam gemeinsam die Umsetzung dieser Merkmale voranbringen. Letztlich geht es darum, zu einer Arbeitsatmosphäre beizutragen (Stichwort „Lern- und Experimentierkultur“), in der gesellschaftliche Probleme möglichst effektiv gemildert bzw. gelöst werden.

Kontakt:

Andreas Homburg,
Ulrich Wagner
Universität Marburg
Fachbereich Psychologie
AG Sozialpsychologie
@Homburg@staff.uni-marburg.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat XB4 – Nationale Koordinierungsstelle XENOS
53107 Bonn
E-Mail: [Xenos@bmwa.bund.de](mailto:xenos@bmwa.bund.de)
<http://www.xenos-de.de>

Druck: jva druck + medien, Geldern
Auflage: 4.000

XENOS ist Teil des Aktionsprogramms „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ der Bundesregierung.

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den Europäischen Sozialfonds.

