

**Evaluation der Umsetzung der nifbe-Qualifizierungsinitiative
2018**

„Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“

Bericht (Kurzversion), August 2019

Inhalt

1	EINLEITUNG	2
2	INHOUSE-MAßNAHMEN	3
2.1	ERGEBNISSE AUS DEN SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNGEN	3
2.2	ERGEBNISSE AUS DEN GRUPPENDISKUSSIONEN	6
3	COACHINGS FÜR KITA-LEITER*INNEN	7
3.1	ERGEBNISSE AUS DEN SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNGEN	7
3.2	ERGEBNISSE AUS DEN GRUPPENDISKUSSIONEN	10
4	MAßNAHMEN ZUR SOZIALRÄUMLICHEN VERNETZUNG	10
4.1	INFORMATIONEN ZUR DOKUMENTATION DER SOZIALRAUM-MAßNAHMEN	11
4.2	ERGEBNISSE ZU DEN SOZIALRAUMBEZOGENEN MAßNAHMEN	11
5	FAZIT	13

1 Einleitung

Im Rahmen der landesweit umgesetzten Qualifizierungsinitiative „Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ bietet das nifbe seit Januar 2018 in Kooperation mit regionalen Weiterbildungsträgern Qualifizierungsmaßnahmen in drei Formaten an (Inhouse-Maßnahmen für KiTa-Teams, Leitungs-Coachings und Maßnahmen zur sozialräumlichen Vernetzung). Diese Qualifizierungsangebote sind darauf ausgerichtet, ausgehend von individuellen Bedarfen, Problemlagen und Schwerpunkten der jeweiligen Einrichtungen bzw. Teilnehmer*innen auf alltagsnahe Weise die Reflexion über Vielfalt und mögliche Formen der Ungleichbehandlung anzuregen sowie inklusive Handlungskompetenzen und Diskriminierungssensibilität im Umgang mit Vielfalt zu stärken. Alle Formate der Qualifizierungsinitiative unterscheiden sich insofern von klassischen Fortbildungsangeboten zur Wissensvermittlung, als eine aktive Arbeit der Teilnehmer*innen an eigenen alltagspraktischen Anliegen erforderlich ist. Durchgeführt werden die Maßnahmen von Weiterbildner*innen in Funktion und Rolle von Prozessbegleiter*innen.

Die Inhouse-Maßnahmen sahen insgesamt einen zeitlichen Umfang von bis zu 28 Einheiten à 45 Minuten für Team-Treffen mit einer/m Prozessbegleiter*in in den Räumlichkeiten der jeweiligen Einrichtung vor. Die Leitungs-Coachings umfassten 4-5 Sitzungen mit 12 Arbeitseinheiten und waren auf maximal 12 Teilnehmer*innen beschränkt. Die sozialraumbezogenen Maßnahmen zielten auf eine Vernetzung mit mindestens einer weiteren Institution oder einem anderem Kooperationspartner ab, die durch eine/n Prozessbegleiter*in im Umfang von 60 Arbeitseinheiten à 45 Minuten über den gesamten Projektzeitraum 2018 unterstützt werden konnte.

Im Projektjahr 2018 wurden 256 Inhouse-Maßnahmen für KiTa-Teams, 50 Gruppen-Coachings für KiTa-Leiter*innen und 15 sozialraumbezogene Maßnahmen durchgeführt. Damit wurden insgesamt ca. 4.500 pädagogische Fachkräfte in ca. 400 KiTas in ganz Niedersachsen erreicht. Flankierende Maßnahmen (z.B. regionale Fachtage, landesweite Tagungen u.ä.) wurden zur Begleitung, Vertiefung und Qualitätssicherung angeboten und hatten insgesamt mehr als 3000 Teilnehmer*innen.

Um die Umsetzung der Qualifizierungsinitiative im Projektjahr 2018 zu evaluieren, wurde zu den Inhouse-Maßnahmen und Leitungs-Coachings eine breit angelegte Befragung der Teilnehmer*innen und Prozessbegleiter*innen in Papierform durchgeführt. Zu den Sozialraum-Maßnahmen wurden aus verschiedenen Quellen qualitative Daten erhoben und ausgewertet. Zudem fanden zu allen drei Maßnahmen-Formaten Gruppendiskussionen mit Prozessbegleiter*innen statt.

Die Evaluationsergebnisse haben gezeigt, dass die Prinzipien der Bedarfs- und Prozessorientierung eine intensive Auseinandersetzung mit Vielfaltsthemen ermöglichen und vielfaltspädagogische Kompetenzen, insbesondere eine bewusstere Werthaltung und Sensibilität für Ungleichbehandlung, bei den Fachkräften stärken. Die große Nachfrage nach den Maßnahmen auch in 2019 sowie der vielfache Wunsch nach Vertiefungsmaßnahmen verdeutlichen den fortbestehenden Bedarf an Qualifizierungsangeboten zu Vielfaltsthemen.

Bisher entstandene Transferprodukte sind unter anderem eine Methodensammlung (Datenbank) für die Prozessbegleiter*innen, der Sammelband „Inklusive Haltung und Beziehungsgestaltung“, das Grundlagenpapier zur Qualifizierungsinitiative, nifbe-Themenhefte zum armutssensiblen Handeln und zur geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt (Regenbogenfamilien in der KiTa) sowie eine Cartoon-Serie zum Thema im Postkartenformat.

In dieser Kurzfassung¹ des Berichts zur Evaluation und wissenschaftlichen Begleitung der nifbe-Maßnahmen unter dem Motto „Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ werden zentrale Ergebnisse als Überblick dargestellt. Gegliedert wird dabei entlang der Maßnahmen-Formate, der Erhebungsinstrumente sowie zentraler Evaluationsfragen. Es wird ein Bild davon vermittelt, was das Besondere an diesen Maßnahmen ist und wie sie gestaltet wurden. Zudem wird gezeigt, wie die Maßnahmen bewertet wurden und welche vielfaltspädagogischen Themen als wichtig erachtet und bearbeitet wurden. Im Fazit wird ein Bogen zur aktuellen Debatte um die Umsetzung der Inklusion gespannt. Es wird diskutiert, welche Schlüsse die Erfahrungen aus der nifbe-Qualifizierungsinitiative zum Thema Vielfalt im Hinblick auf inklusive Handlungskompetenzen und Diskriminierungssensibilität in der Praxis von Kindertageseinrichtungen nahelegen.

2 Inhouse-Maßnahmen

2.1 Ergebnisse aus den schriftlichen Befragungen

Informationen zur Fragebogenerhebung

Die Fragebogenerhebung umfasste Nachbefragungen aller Teilnehmer*innen der Inhouse-Maßnahmen zu ihren ursprünglichen Bedarfen, zu den bearbeiteten Themen, zur Erreichung vielfaltspädagogischer Ziele und zur Bewertung der jeweiligen Veranstaltung. Zusätzlich erhielten alle Team-Mitglieder der KiTas, die sich für Inhouse-Maßnahmen im Kindergartenjahr 2018/2019 (ab August 2018) angemeldet hatten, Vorab-Fragebögen zu Herausforderungen, die sie in ihrem Arbeitsalltag im Zusammenhang mit Vielfaltsthemen wahrnahmen. Auch von den Prozessbegleiter*innen wurden zu jeder Inhouse-Maßnahme Informationen erhoben: Mit Hilfe eines ‚Prozessfragebogens‘ wurden sie zu den Inhalten der Maßnahmen, zu den von ihnen angewandten Methoden, zu vielfaltspädagogischen Schwerpunktsetzungen und zu Evaluationskriterien befragt. Alle Befragungen erfolgten freiwillig und anonym. Die Fragebögen setzten sich aus geschlossenen Fragen

¹ Die vollständige Version ist abzurufen unter: <https://www.nifbe.de/infoservice/downloads/evaluation-qualifizierungsinitiativen/240-evaluation-qualifizierungsinitiative-vielfalt-leben-und-erleben-langversion>

mit 5-stufigen Antwortmöglichkeiten in Kombination mit Anregungen zu freien Anmerkungen zusammen. Die Antwortmöglichkeiten bezogen sich auf positiv formulierte Aussagen zu den Veranstaltungen und erfassten jeweils den Grad der Zustimmung von ‚gar nicht‘ (0), ‚etwas‘ (1), ‚teils-teils‘ (2), ‚ziemlich‘ (3) bis ‚völlig‘ (4).

Die Teilnehmer*innen sandten zu 26% bzw. 56% aller durchgeführten Inhouse-Maßnahmen ausgefüllte Vorab- bzw. Nachbefragungsbögen zurück. Das waren insgesamt 646 bzw. 1320 Fragebögen aus 67 bzw. 143 Maßnahmen. Die Prozessbegleiter*innen hatten zu 41% aller Inhouse-Maßnahmen Fragebögen ausgefüllt, insgesamt handelte es sich um 106 Prozessfragebögen. Die folgenden Ergebnisdarstellungen beruhen auf mittleren Zustimmungswerten und auf Verteilungen von Zustimmungswerten bei Aussagen zu grundlegenden Kriterien der Evaluation².

Welche Rolle spielte das Thema ‚Vielfalt‘ im Vorfeld der Inhouse-Maßnahmen?

Die Ergebnisse der Vorabbefragungen zeigen, dass die Teilnehmer*innen der Inhouse-Maßnahmen Unterschiede in den Lebenshintergründen und im Unterstützungsbedarf der Kinder als eine Herausforderung für ihre Arbeit wahrnahmen, jedoch gleichermaßen auch als eine Bereicherung. Sie stimmten nur ‚teilweise‘ der Aussage zu, noch nach Wegen zu suchen, mit Eltern besser in Kontakt zu kommen, deren Verhaltensweisen ihnen fremd oder unverständlich sind. Vielfalt im Team stellte für sie eher keine Herausforderung dar und sie nahmen im KiTa-Umfeld kaum Diskriminierungen oder Ausgrenzungen von Kindern oder Eltern wahr. Die Befragungsergebnisse weisen somit nicht darauf hin, dass ‚Vielfalt‘ für die KiTa-Teams im Vorfeld ein ‚brennendes Thema‘ darstellte. Dennoch war die - ebenfalls im Vorfeld erhobene - Teilnahmemotivation der Teams hoch.

Haben sich die Prozessbegleiter*innen am Bedarf der KiTa-Teams orientiert?

Die KiTa-Teams bestätigten in den Nachbefragungen, dass sich die Prozessbegleiter*innen bei der Durchführung der Maßnahmen an ihren Anliegen orientiert haben und dabei gleichermaßen das ganze Team und die einzelnen Teilnehmer*innen im Blick hatten.

Wie wurden die Prozessbegleiter*innen von den Teilnehmer*innen eingeschätzt?

Die KiTa-Teams schätzten die Prozessbegleiter*innen in den Nachbefragungen als fachlich sehr kompetent ein.

Haben die Teilnehmer*innen und die Prozessbegleiter*innen das strukturelle Format begrüßt?

Die Teilnehmer*innen der Inhouse-Maßnahmen waren laut Nachbefragungen sehr damit zufrieden, als ganze Teams an den Maßnahmen teilgenommen zu haben. Sie empfanden auch die jeweils mit den Prozessbegleiter*innen ausgehandelten Dauern der einzelnen Treffen und ihre Anzahl als passend, um den eigenen Themen gerecht zu werden. Den Prozessbegleiter*innen sagte das Format der Veranstaltungen ebenfalls zu.

Stand das Thema ‚Vielfalt‘ inhaltlich im Mittelpunkt?

Auch wenn die KiTa-Teams im Vorfeld der Inhouse-Maßnahmen das Thema ‚Vielfalt‘ nicht als ‚brennend‘ empfanden, wird in den Nachbefragungen deutlich, dass die Teams doch an

² Die mittleren Werte auf den 5-stufigen Zustimmungsskalen finden sich in der Langversion des Berichtes. Die sprachliche Darstellung der Fragebogenergebnisse basiert auf folgenden Zuordnungen von mittleren Zustimmungswerten und Formulierungen: Kleiner 1,5: keine Zustimmung; größer/gleich 1,5 und kleiner 2,5: ‚teilweise‘ Zustimmung; größer/gleich 2,5: Zustimmung; größer/gleich 3,5: starke/volle Zustimmung (oder andere vergleichbare Steigerungsform).

Herausforderungen durch Vielfalt gearbeitet haben. Vor allem das Thema ‚zwischenmenschliche Wertschätzung‘ wurde im Mittelpunkt der Maßnahmen gesehen. Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen (siehe 2.2.) zeigen, dass es den Prozessbegleiter*innen möglich war, das Thema ‚Vielfalt‘ in den authentischen Bedarfen der Teams zu finden und genau in diesem Kontext anzugehen.

Wurden vielfaltspädagogische Ziele erreicht?

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Bestätigung von Selbstaussagen zur vielfaltspädagogischen Wirksamkeit der Inhouse-Maßnahmen durch die Teilnehmer*innen. Die meisten Teilnehmer*innen sahen sich durch die Maßnahmen ‚ziemlich‘ oder ‚völlig‘ in ihren vielfaltspädagogischen Kompetenzen gestärkt: Sie empfanden nach eigenen Angaben mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt, waren sich der eigenen Werthaltung bewusster und nahmen sowohl Wertschätzung als auch Ungleichbehandlung in zwischenmenschlichen Kontakten sensibler wahr.

Wurden durch die Inhouse-Maßnahmen vielfaltspädagogische Ziele erreicht?

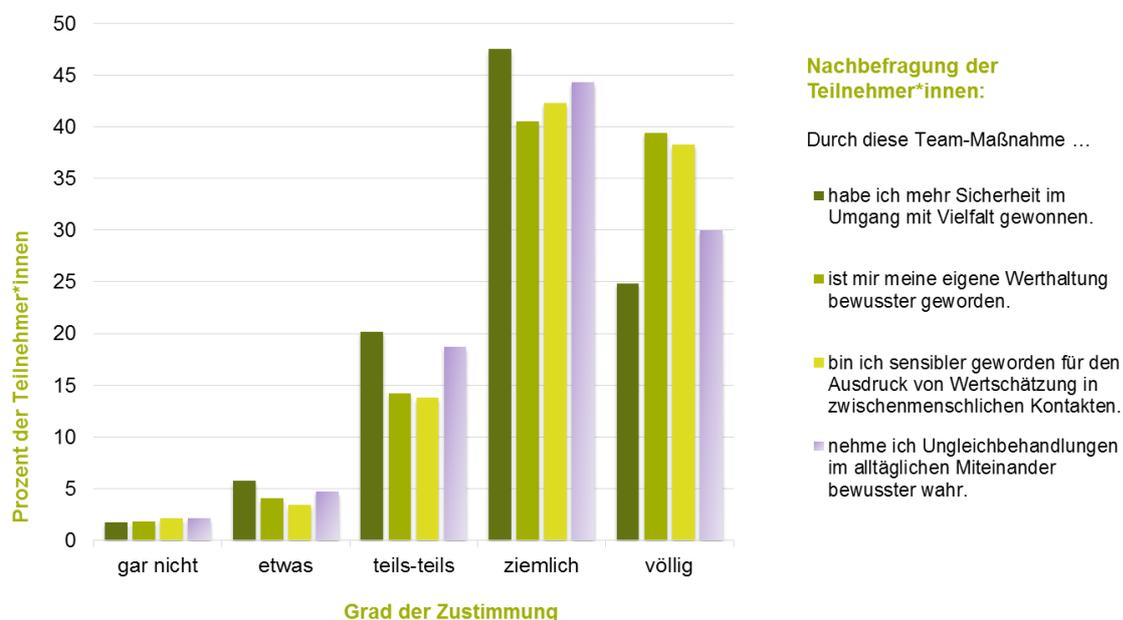


Abbildung 1: Bestätigung von Selbstaussagen zum Gewinn vielfaltspädagogischer Kompetenzen durch die Teilnehmer*innen der Inhouse-Maßnahmen

Auch die Prozessbegleiter*innen sahen die vielfaltspädagogischen Kompetenzen der Teams durch die Inhouse-Maßnahmen wirksam gefördert.

Wie wurden die Inhouse-Maßnahmen insgesamt bewertet?

Sowohl die Prozessbegleiter*innen also auch die Teilnehmer*innen erwarteten nach Abschluss der Inhouse-Maßnahmen nachhaltige positive Auswirkungen auf die praktische Arbeit der Teams. Die Teams verbuchten ihre Teilnahme ‚alles in allem‘ als Gewinn. Abbildung 2 zeigt die Verteilungen der Zustimmungswerte auf die entsprechenden Aussagen in den Prozess- bzw. Nachbefragungsbögen.

Aus den Fragebogenantworten geht zudem klar hervor, dass sich die KiTa-Teams weitere Inhouse-Maßnahmen wünschen und dass die Prozessbegleiter*innen gerne weitere Maßnahmen übernehmen würden. Die Prozessbegleiter*innen gaben außerdem an, mit der Unterstützung durch das nifbe sehr zufrieden zu sein.

Wie wurden die Inhouse-Maßnahmen insgesamt bewertet?

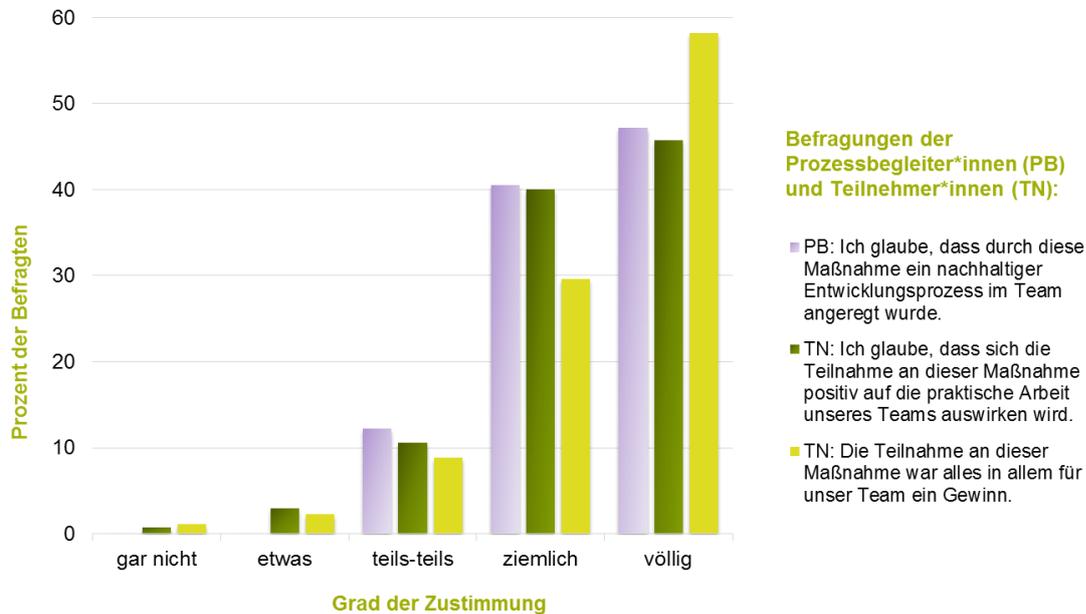


Abbildung 2: Bestätigung von Selbstaussagen zur Gesamtbewertung der Inhouse-Maßnahmen durch die Prozessbegleiter*innen (PB) und Teilnehmer*innen (TN)

2.2 Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen

Datengrundlage für diesen Teil der Darstellung der Evaluationsergebnisse bilden Gruppendiskussionen, die im Rahmen von Methodenwerkstätten mit den Prozessbegleiter*innen geführt wurden. Hier werden zentrale Erfahrungen der Umsetzung und Kriterien der erfolgreichen Durchführung der Inhouse-Maßnahmen zusammengefasst.

In den Gruppendiskussionen wurde deutlich, dass die Situation im Feld der Kindertageseinrichtungen sehr angespannt ist. So setzten die Prozessbegleiter*innen bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Teil bewusst auf Entschleunigung als Kontrapunkt. Mit der Bereitstellung von Orientierungs- und Strukturierungshilfen sowie Fragen und Anregungen aus der Vogelperspektive konnten sie Entwicklungen von KiTa-Teams unterstützen.

Entsprechend der Konzeption der Maßnahmen agierten die Prozessbegleiter*innen in den Inhouse-Maßnahmen weniger als Wissensgeber*innen für das Themenfeld Vielfalt, sondern vielmehr ging es um die Unterstützung von Teams bei der Erarbeitung eigener Entwicklungswege und Lösungsmöglichkeiten. Um dies umzusetzen, regten die Prozessbegleiter*innen die KiTa-Teams immer wieder zur Reflexion an. Wichtig war ein Agieren auf Augenhöhe. Dazu gehörte es, die Verantwortung für die Prozesse bei den Teilnehmer*innen selbst zu belassen. Die Prozesse unterlagen damit keiner im Vorfeld durch die Prozessbegleiter*in festgelegten Zielvorstellung. Die Teilnehmer*innen entschieden selbst, welche Angebote sie annehmen und welchen Weg sie gehen. Bewertet wurden sie von der Prozessbegleiter*in dabei nicht. Dass die Prozessbegleiter*innen nicht aus dem eigenen System (KiTa / Träger) kommen, wurde als Vorteil herausgestellt. Auf diese Weise ließ sich eine spezifische Vertrauensebene aufbauen. Zudem waren das Engagement, die Methodenkompetenz und auch die Ausstrahlung der Prozessbegleiter*innen wesentlich für das Gelingen der Prozesse.

Um die Prozesse in den Maßnahmen für die KiTa-Teams erfolgreich zu gestalten, mussten verschiedenste Prinzipien der Erwachsenenbildung berücksichtigt werden. In der Anfangsphase ist der Fokus auf den Beziehungsaufbau zwischen Team und Prozessbegleiter*in zu legen, Widerstände sind konstruktiv nutzbar zu machen und Prozesse sind transparent zu gestalten. Einer Vergewisserung der Erwartungen und Aufgaben ist über eine gute Rollenklärung Beachtung zu schenken. – All diese Punkte unterstrichen die Prozessbegleiter*innen in den Gruppendiskussionen.

Als besondere Herausforderung im Format Inhouse zeigte sich die Bestimmung und Eingrenzung der Themen: Hier galt es zwischen den Themen, die hauptsächlich von der Leitung und denen, die eher vom Team favorisiert wurden, zu unterscheiden oder das gewählte Thema gut einzugrenzen, um es für die Bearbeitung zugänglich zu machen. Als besonders spannende und herausfordernde Aufgabe wurde die Suche nach dem ‚Thema hinter dem Thema‘ beschrieben. Damit ist gemeint, dass die genannten Themen, die an der Oberfläche liegenden, benennbaren sind. Dahinter verbergen sich mitunter aber andere Themen wie Unstimmigkeiten oder Konflikte im Team oder (gerade im Themenfeld Vielfalt) unausgesprochene Unsicherheiten gegenüber und Stigmatisierungen von (einzelnen) Kindern, Eltern oder Kolleg*innen, die es ebenfalls zu bearbeiten galt.

Um einerseits Stressoren im Alltag zu identifizieren und andererseits Stellschrauben für Veränderungsprozesse ausfindig zu machen, wurde auf die Struktur und die Organisation von Arbeitsabläufen geschaut. Unter anderem wurden Alltagsroutinen betrachtet. Hier offenbarten sich mitunter Diskrepanzen zwischen pädagogischen Grundüberzeugungen und Handlungsroutinen. Diese liegen nicht immer im Bereich des Bewusstseins der Teilnehmer*innen.

Die Themen und Inhalte, die in den Inhouse-Maßnahmen bearbeitet wurden, bezogen sich weniger auf einzelne Heterogenitätsdimensionen. Vielmehr wurden Themen der pädagogischen Alltagsgestaltung fokussiert wie beispielsweise Konzeptarbeit, Raumgestaltung oder die Zusammenarbeit mit Eltern. Die genannten Themen wurden dann als Vehikel genutzt, an denen Vielfaltsthemen expliziert werden konnten. Das Thema Haltung nahm eine ebenso zentrale Position in den Beschreibungen der Prozessbegleiter*innen ein wie das der Selbstreflexion. Als Zugang zur Haltung und Selbstreflexion im Kontext Vielfalt beschrieben die Prozessbegleiter*innen die Auseinandersetzung mit dem Eigenen und dem Fremden. Selbstreflexionsprozesse brauchen Zeit und Raum, die den pädagogischen Fachkräften in den Einrichtungen über die Inhouse-Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden konnten.

3 Coachings für KiTa-Leiter*innen

3.1 Ergebnisse aus den schriftlichen Befragungen

Informationen zur Fragebogenerhebung

Wie bei den Inhouse-Maßnahmen erhielten alle Teilnehmer*innen und Prozessbegleiter*innen der Leitungs-Coachings Nachbefragungs- bzw. Prozessfragebögen. Sie umfassten inhaltlich dieselben Bereiche wie die Fragebögen zu den Inhouse-Maßnahmen und die Fragen waren vom selben Typus. Die KiTa-Leiter*innen sandten zu 70% der durchgeführten Leitungs-Coachings ausgefüllte Nachbefragungsbögen zurück. Das waren insgesamt 210 Fragebögen aus 35 abgeschlossenen Maßnahmen. Die Prozessbegleiter*innen gaben zu 50% der Coachings Rückmeldung, so dass insgesamt 25 Fragebögen von ihnen mit Angaben zur Evaluation vorlagen. Wir berichten auch hier

mittlere Zustimmungswerte und Verteilungen von Zustimmungswerten zu zentralen Kriterien der Evaluation (siehe Fußnote 2).

Haben sich die Prozessbegleiter*innen an den Bedarfen der KiTa-Leiter*innen orientiert?

Die Teilnehmer*innen der Leitungs-Coachings stimmten den Aussagen voll zu, dass die Prozessbegleiter*innen sich an ihren Themen orientiert haben und dass es ihnen gelungen sei, gemeinsame Anliegen aufzugreifen, ohne individuelle Unterschiede zu vernachlässigen.

Wie wurden die Prozessbegleiter*innen von den Teilnehmer*innen eingeschätzt?

Wie die Kita-Teams der Inhouse-Maßnahmen so nahmen auch die KiTa-Leiter*innen in den Coachings die Prozessbegleiter*innen als fachlich sehr kompetent wahr.

Haben die Teilnehmer*innen und die Prozessbegleiter*innen das strukturelle Format begrüßt?

Die Leitungs-Coachings, zu denen Teilnehmer*innen-Rückmeldungen vorliegen, besaßen im Durchschnitt eine Gruppengröße von 9 Personen. Die Kita-Leiter*innen waren mit der Anzahl der Teilnehmer*innen sehr zufrieden und empfanden auch die Dauern einzelner Sitzungen als passend, um ihre Themen zu bearbeiten. Die Gesamtzahl der Sitzungen sagte ihnen jedoch nur ‚teilweise‘ zu. Sie wünschten sich unbedingt Fortsetzungen der Coachings mit denselben Teilnehmer*innen. Die Prozessbegleiter*innen waren mit dem Veranstaltungsformat nur ‚teilweise‘ zufrieden. Die im nächsten Kapitel zusammengefassten Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen geben hier nähere Auskünfte.

Wurden durch die Leitungs-Coachings vielfaltspädagogische Ziele erreicht?

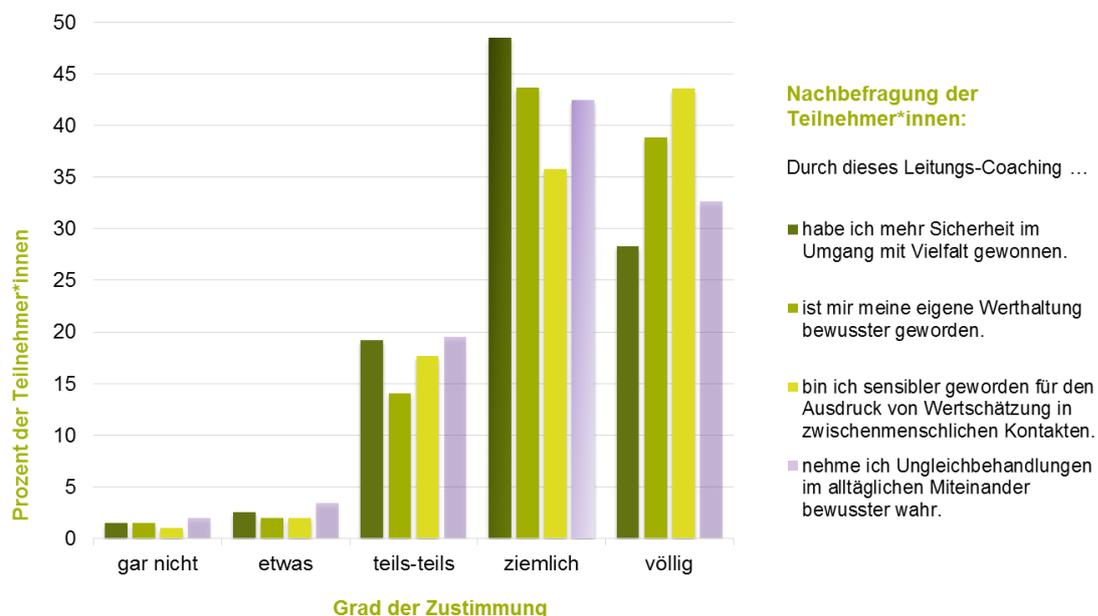


Abbildung 3: Bestätigung von Selbstaussagen zum Gewinn vielfaltspädagogischer Kompetenzen durch die Teilnehmer*innen der Leitungs-Coachings

Stand das Thema ‚Vielfalt‘ inhaltlich im Mittelpunkt?

Aus Sicht der Kita-Leiter*innen wurden Vielfaltsthemen, wie die gleichberechtigte Beteiligung von Eltern, Kindern und Teammitgliedern, im Rahmen der Coachings fokussiert. Laut Angaben der Prozessbegleiter*innen fand vor allem eine Sensibilisierung für den zwischenmenschlichen Ausdruck von Wertschätzung statt. Eine Sensibilisierung für ‚Ungleichbehandlungen‘ habe nur ‚teilweise‘ im Mittelpunkt gestanden.

Wurden vielfaltspädagogische Ziele erreicht?

Abbildung 3 zeigt, inwieweit sich die KiTa-Leitungen durch die Coachings in ihren vielfaltspädagogischen Kompetenzen gestärkt sahen.

Die meisten KiTa-Leiter*innen stimmten ‚ziemlich‘ oder ‚völlig‘ zu, dass sie durch das Leitungs-Coaching mehr Sicherheit im Umgang mit Vielfalt gewonnen hätten, dass ihnen die eigene Werthaltung bewusster geworden sei, dass sie sensibilisiert worden seien für den Ausdruck von zwischenmenschlicher Wertschätzung und dass sie Ungleichbehandlungen im alltäglichen Miteinander bewusster wahrnehmen würden.

Die Teilnehmer*innen und die Prozessbegleiter*innen zeigten sich außerdem im Durchschnitt zuversichtlich, dass sich die Coachings insbesondere förderlich auf vielfaltspädagogische Leitungskompetenzen auswirken würden.

Wie wurden die Leitungs-Coachings insgesamt bewertet?

Die Prozessbegleiter*innen und KiTa-Leiter*innen erwarteten direkt nach Abschluss der Leitungs-Coachings nachhaltige positive Effekte der Maßnahmen. Alles in allem sahen die KiTa-Leiter*innen die Coachings für sich selber als großen Gewinn. Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Zustimmungswerte bei den entsprechenden Fragebogen-Items.

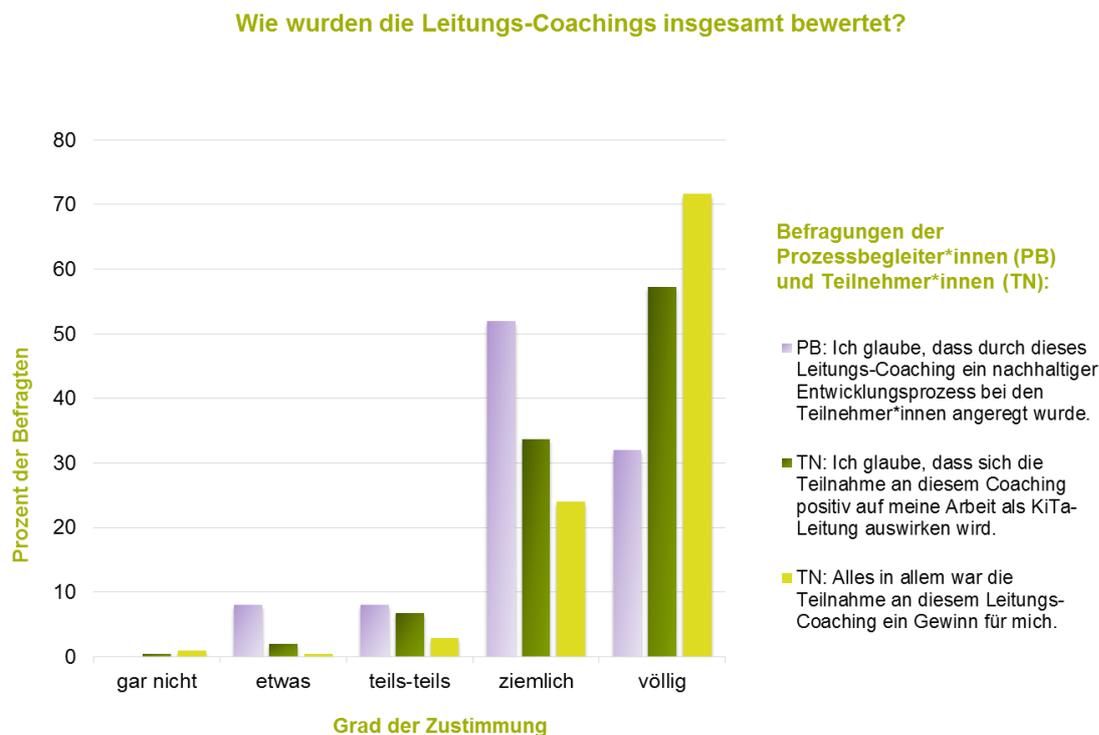


Abbildung 4: Bestätigung von Selbstaussagen zur Gesamtbewertung der Leitungs-Coachings durch die Prozessbegleiter*innen (PB) und Teilnehmer*innen (TN)

Hervor sticht zudem ein sehr ausgeprägtes Interesse der KiTa-Leitungen an weiteren Leitungs-Coachings, im Rahmen der aktuellen Teilnehmer*innen-Gruppe und auch generell. Die Prozessbegleiter*innen gaben an, gerne weitere Coachings zu übernehmen. Wie bei den Inhouse-Maßnahmen fühlten sie sich auch hier sehr gut durch das nifbe unterstützt.

3.2 Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen

Auch in den Leitungs-Coachings wurden Stress und Belastung der Leitungen und der KiTa-Teams als Thema sichtbar. Benannt wurde hier beispielsweise explizit der Fachkräftemangel oder das Themenfeld Offenheit und Grenzen ziehen: Es wurde als Herausforderung beschrieben, die Ansprüche, die die Mitarbeiter*innen an Leitung stellen, und die, die beispielsweise vom Träger oder von Eltern an sie heran getragen werden, auszutariieren, ohne sich ‚zu zerreißen‘ oder sich über das gesunde Maß hinaus zu verausgaben.

Mit dem Leitungs-Coaching hält nifbe ein neues Maßnahmen-Format vor. Unüblich für Coachings sind die Vorgaben zum Setting: trägerübergreifende Teilnehmer*innenstruktur sowie eine inhaltliche Anbindung an ein Thema (hier Vielfalt). Damit hat nifbe einen Schritt in unbekanntes Terrain gewagt. Dementsprechend wurde dieses Format in den Gruppendiskussionen kontrovers betrachtet. Es wurde kritisch diskutiert, ob nifbe Leitungs-Coachings anbieten sollte, da dieses im Verantwortungs- und Aufgabenbereich der Träger stehe. Bisweilen zeigte sich eine weitere Herausforderung: Voraussetzung dieses Format anbieten zu dürfen, ist eine Ausbildung der Prozessbegleiter*innen als Coach oder Supervisor*in. Das damit verbundene professionelle Selbstverständnis deckt sich nicht unbedingt damit, zu einem vorgegebenen Themenkomplex zu arbeiten. Die Prozessbegleiter*innen mussten sich somit (neu) verorten. So wurde es als herausfordernde Aufgabe betrachtet – zunächst einmal von Vielfalt unabhängige – Leitungsthemen auf die Themensetzung der Qualifizierungsinitiative zu beziehen. Zentrale Themen im Coaching waren beispielsweise die Definition und die Stärkung der Leitungsrolle und hier insbesondere Fragen des Umgangs mit Konflikten im Team oder der Organisation und Strukturierung des pädagogischen Alltags. Als Stellschraube erwies sich das Thema Kommunikation – was viel mehr meint als das Führen von Mitarbeiter*innengesprächen.

Dass die Teilnahme an den Leitungs-Coachings trägerübergreifend organisiert ist, konnte sich als Vorteil erweisen. So konnten die Prozessbegleiter*innen direkt mit den Teilnehmer*innen an Themen arbeiten und nicht an Träger-Interna. Zudem konnte dadurch eine Offenheit in den Maßnahmen erreicht werden, die möglicherweise bei Supervisionen im eigenen Kreis nicht erreicht werden kann. Die Scheu, sich mit Problemen zu zeigen, schien in einem solchen Kontext geringer zu sein.

Neben der – oft nicht einfachen – Verbindung von Coaching-Prozessen mit bestimmten Inhalten wurde auch kritisch auf strukturelle Format geschaut: Aus Prozessbegleiter*innen-Sicht konnten bei einer Teilnehmer*innenzahl von bis zu 12 Personen nicht alle Bedürfnisse der Teilnehmer*innen gesehen und berücksichtigt werden. Die Prozessbegleiter*innen sprachen sich zudem für die Möglichkeit der Vertiefung aus, da bereits das Kennenlernen und das Schaffen einer Vertrauensbasis viel der veranschlagten Zeit beanspruchte. Zusätzlich erachteten die Prozessbegleiter*innen das veranschlagte Zeitkontingent als zu gering.

4 Maßnahmen zur sozialräumlichen Vernetzung

Im Kern handelt es sich bei den 2018 durchgeführten Sozialraum-Maßnahmen (SRM) des nifbe um soziale Netzwerkarbeit, die im Sinne einer „bottom-up“-Herangehensweise prozessorientiert an den Bedarfen der Akteure im Sozialraum ansetzt. Das Ziel der Evaluation der SRM ist es, die erfolgten

Vernetzungsprozesse im Sozialraum systematisch darstellen und miteinander vergleichen zu können. Des Weiteren können durch die vergleichenden Darstellungen exemplarisch Kategorien zu Kooperationsstrukturen entwickelt werden, die aufzeigen, auf welchen Ebenen durch die SRM Veränderungsprozesse angestoßen wurden und Effekte im Sinne von Netzwerkbildung sichtbar werden.

4.1 Informationen zur Dokumentation der Sozialraum-Maßnahmen

Die Datengrundlage, auf die sich die Evaluation der SRM bezieht, setzt sich aus mehreren Datentypen zusammen: Verlaufsdocumentationen, die zeitlich begleitend zu den Maßnahmen von den Leitungen der durchführenden KiTas erstellt wurden; Kurzdarstellungen, welche Angaben zu zentralen Zielen und Ergebnissen enthalten; Gruppendiskussion, die mit Prozessbegleiter*innen geführt wurde; Arbeitsgruppenergebnisse des Auswertungstreffens der Prozessbegleiter*innen.

Zu Beginn der Maßnahmen wurde den teilnehmenden KiTas eine Dokumentationsvorlage zur Verfügung gestellt. Ziel der Dokumentation war es, Informationen zu Gelingensbedingungen von Vernetzungsprozessen, Schlüsselmomente, Schwierigkeiten und Lösungen, die zum Erfolg der Maßnahme führen, zu identifizieren. Der folgende exemplarische Auszug der tabellarischen Übersicht für eine Maßnahme soll die Art der vorgenommenen Auswertung verdeutlichen. Die horizontale Lesart der Tabelle bietet einen kompakten Einblick in die einzelnen Maßnahmen. Die vertikale Lesart der Gesamttabelle (vgl. vollständige Version des Evaluationsberichtes) bietet einen Überblick über die Gemeinsamkeiten oder die Vielfalt von Zielen, Schlüsselmomenten, Hindernissen und Ergebnissen der Maßnahmen im Sozialraum.

Tabelle 1: Auszug aus dem Überblick der Sozialraum-Maßnahmen des nifbe im Projektjahr 2018

Ziele	Ergebnisse	Schlüsselmomente	Hindernisse	Kooperationspartner d. KiTa
Familien mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Sprachbarrieren für frühkindliche Bildung gewinnen. Kindern guten Start in das Bildungssystem ermöglichen; Willkommenspaket und Broschüre „Bildungs- und Betreuungsangebote“ in sechs Sprachen.	Erweitertes Netzwerk und stärkere Vernetzung; Sprechstunde der Migrationsbeauftragten in der KiTa; Übersetzung in 6 Sprachen von Broschüre und aller Anmeldeformulare zur Aufnahme in KiTas. Vermittlung von Senioren zur Begleitung von Migranten. Positive Evaluation der Sprechstunde. Eltern nehmen Zusatzangebot gerne an. Angebot wird auf andere KiTas erweitert.	Die Haltung aller mitwirkenden Personen. Gute Arbeitsatmosphäre und er-weitertes Verständnis für Netzwerkpartner. Vorstellung des Projektes im Sozialausschuss ermöglicht Unterstützung durch Verwaltung und Politik	Enger Zeitrahmen bis Ende des Jahres; Fehlende Übersetzer. Urlaub und Schließzeiten; Krankheit; Kosten: Layout, Druck, Dolmetscher.	Familien- und Seniorenservicebüro; Jugendmigrationsdienst; alle KiTas der Gemeinde; Familienzentrum

4.2 Ergebnisse zu den sozialraumbezogenen Maßnahmen

Auswertungen der Verlaufsdocumentationen und Kurzdarstellungen

Aus der Gesamtschau der Sozialraum-Maßnahmen (vgl. Tab. 13 in der vollständigen Version des Evaluationsberichtes) lassen sich drei Gruppen von Maßnahmen identifizieren.

- Maßnahmen, die auf die Erstellung konkreter Produkte abgezielt haben (Willkommensbroschüre, Lernwerkstätten-Raum, Film, Umgestaltung Garten), wobei diese Ziele im Kontext weiterer, umfassenderer Zielsetzungen standen und formuliert waren
- Maßnahmen mit Projektcharakter, die auf die Konkretisierung und Umsetzung von weiterführenden pädagogischen, unterstützenden Angeboten für Eltern und Kinder abzielten (Einrichtung eines Dozentenpools für interkulturelle Fortbildung; Etablierung gesundheitsspezifischer Angebote; Nutzung ausgebildeter Elternbegleiter*innen; Verstärkung von Angeboten der Leseförderung; Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit Eltern)
- Maßnahmen, die primär und explizit auf die Bildung, Verstetigung und Weiterentwicklung thematisch relevanter Netzwerke ausgerichtet waren.

Im Hinblick auf Kooperationsstrukturen ließen sich zwei typische Kooperationsstrukturen herausfiltern. Ein Typus von Maßnahmen, wie z.B. bei Maßnahme O (siehe Abbildung 5) hatten keine Kooperationspartner im Sozialraum, dafür wurden mehrere Akteure auf kommunaler und Landkreisebene einbezogen. Ein zweiter Typus von Maßnahmen, wie z.B. Maßnahme H (siehe Abbildung 6) konzentrierte sich sehr stark auf andere Akteure im Sozialraum selbst, ohne dass andere Ebenen explizit einbezogen wurden.



Abbildung 5: Sozialraummaßnahme O ³

Abbildung 6: Sozialraummaßnahme H

Ergebnisse aus Sicht der Prozessbegleiter*innen

Grundlegende Aspekte der Konzeption des Formats wurden von den Prozessbegleiter*innen als sehr positiv und erhaltenswert wahrgenommen und bewertet. Insbesondere wurde die **Offenheit des Formates hervorgehoben**. Dies gilt für die hohe thematische Bandbreite, die innerhalb des Rahmenthemas Vielfalt möglich war, die Flexibilität bei der Gestaltung von Abläufen und für die Möglichkeit der Prozessbegleiter*innen in verschiedenen Rollen agieren zu können.

Die größten **Gewinne**, die von den Prozessbegleiter*innen benannt wurden, waren:

- das hohe Engagement der jeweils Beteiligten bei der Arbeit für das gemeinsame Ziel (über zunächst auch unterschiedliche Interessen und Sichtweisen hinaus). Hier sei ein „Gefühl von Gemeinschaft entstanden“, eine „Bewegung ins Rollen“ gebracht oder „eine Vision verwirklicht“ worden. Vor allem in der Gruppendiskussion wurde deutlich, dass der persönliche Einsatz von Akteur*innen eine wichtige Rolle, insbesondere auch für die Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen spielt. Wenn Akteur*innen hochmotiviert sind sich einzusetzen, haben solche Maßnahmen eine gute Chance längerfristig Bestand zu haben.
- die Aufwertung und Sichtbarkeit der Arbeit der jeweiligen KiTa (im Sozialraum), die durch die Durchführung der Maßnahmen hervorgehoben wurde. Das Selbstbewusstsein der beteiligten

³ © Grafiken: Michaela Kruse-Heine

pädagogischen Fachkräfte und des Teams sei demnach vielfach gestiegen, und die Anerkennung der Leistungen der Arbeit durch das Umfeld (etwa der Eltern, des Jugendamtes und anderer Akteure im Sozialraum) sei ebenfalls größer geworden. Einige Prozessbegleiter*innen verwiesen zudem auf unmittelbare Effekte der Vernetzung: Hier geht es zum einen um die Annäherung zwischen den beteiligten Organisationen, zum anderen um verbesserte Kenntnisse (in der KiTa) über relevante Akteure im Sozialraum bzw. eine höhere Transparenz über das „was/wie/wo läuft“.

- die Möglichkeit, sehr unterschiedliche Akteure mit ins Boot zu holen, die die Prozessbegleiter*innen als potentiell sehr bereichernd für die jeweilige Maßnahme empfanden.

Als **Hürden** wurden die knappen zeitlichen Ressourcen der KiTas und der Kooperationspartner angesprochen. In der Gruppendiskussion spielte die Frage, wie eine Vielzahl verschiedener Akteure mit jeweils knappen zeitlichen Ressourcen an einen Tisch zu bekommen sind, eine größere Rolle. Die Gruppendiskussion deckte auch auf, dass es einiges an Zeit und Energie von den Prozessbegleiter*innen abverlangt hat, die unterschiedlichen Akteure der unterschiedlichen involvierten Ebenen in den inhaltlich-fachlichen Austausch zu bringen.

Ergebnisse bezüglich der zentralen Evaluationskriterien

Basierend auf den vorliegenden Daten kann der Schluss gezogen werden, dass die spezifischen Bedarfe der antragstellenden KiTas in hohem Maße erfüllt worden sind. Die Sicht der Prozessbegleiter*innen bestätigt diese Einschätzung. Die Maßnahmen waren in Anlage und Durchführung laut ihren Aussagen eindeutig bedarfsorientiert („bottom-up“-Maßnahmen). In den Verlaufsdocumentationen wurden explizit nur wenig direkte Hinweise dazu gegeben. Allerdings wurde in den Dokumentationen durchgehend eine starke Identifikation der ausfüllenden KiTa-Leitungen erkennbar. Das hohe Engagement und die Begeisterung vieler Beteiligter, wie sie sich in den Ausführungen der Prozessbegleiter*innen widerspiegeln, sprechen diesbezüglich ebenfalls für sich.

In den Maßnahmen ging es offensichtlich grundsätzlich und in vielen einzelnen Fällen um eine Vielfalt von professionellen Perspektiven auf pädagogische Fragestellungen (sowohl intern, innerhalb des KiTa-Teams, wie auch zwischen der KiTa und den beteiligten Kooperationspartnern) und darum, die verschiedenen Perspektiven zu verstehen und darauf aufbauend gemeinsame Perspektiven und konkrete, gemeinsame Ziele zu entwickeln.

Alle verfügbaren Daten weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit der Teilnehmer*innen mit den Maßnahmen überwiegend ausgesprochen hoch war. In den Verlaufsdocumentationen wurde immer wieder der Wunsch nach einer weiteren Begleitung durch das nifbe geäußert, da die Zusammenarbeit als hilfreich und zielführend empfunden wurde. Als sehr positiv wurde die rahmende Funktion der Prozessbegleiter*innen wahrgenommen.

5 Fazit

Die Evaluationsergebnisse verdeutlichen, dass die von nifbe konzipierten Maßnahmen-Formate die Bedarfe im Feld treffen und dass diese weiterhin bestehen. Insgesamt werden sie sowohl von den Teilnehmer*innen als auch von den Prozessbegleiter*innen positiv bewertet. Die Evaluation und wissenschaftliche Begleitung zeigen auch, dass die aktuelle thematische Offenheit nicht in eine Beliebigkeit führt, sondern dass im Sinne des Leitbildes der Inklusion gearbeitet wird. Es ist zu

vermuten, dass die durch die Qualifizierungsinitiative beschrittene Form der Förderung inklusiver Handlungskompetenzen nachhaltig und zukunftsweisend ist.

Maßnahmen zur Umsetzung des Leitbildes der Inklusion konzentrieren sich oftmals auf die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Kategorien, die häufig mit Ungleichbehandlungen verbunden sind (Heterogenitätsdimensionen). Es wird erwartet, dass Diskriminierungssensibilität und konstruktive Diskriminierungskritik im Mittelpunkt stehen. In der Gesamtschau der bisherigen Evaluationsergebnisse der landesweiten Qualifizierungsinitiative zeigen sich jedoch andere Schwerpunkte. Hier lag bislang der Fokus eher auf der ‚anderen Seite derselben Medaille‘, nämlich auf Aspekten der Wertschätzung in zwischenmenschlichen Kontakten. In den Leitungs-Coachings und Inhouse-Maßnahmen der Qualifizierungsinitiative wurde an einer vielfaltsbewussten Perspektive und am Ausbau der Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt bedarfs- und ressourcenorientiert gearbeitet. Auch die partizipative Gestaltung von Beziehungen spielte eine Rolle in den Maßnahmen. Die Arbeit am Thema Vielfalt geschah oftmals im Zusammenhang mit Fragen der Teamentwicklung, der Konzeptarbeit, der Elternzusammenarbeit oder der strukturell-organisatorischen Abläufe in der Einrichtung. Vor allem die Gruppendiskussionen zeigten, dass es den Prozessbegleiter*innen gelang, eine Auseinandersetzung mit dem Vielfaltsthema anzuregen, auch wenn die Teilnehmer*innen diesen Bezug zunächst in ihren akuten Anliegen nicht fokussiert hatten. So wurde er genau hier deutlich und konnte mit ihren authentischen Bedarfen verknüpft werden. Es drängt sich folgende Frage auf:

Inwieweit ist es notwendig, eine inklusive Beziehungsgestaltung mit einem emotional positiven Aufmerksamkeitsfokus erst im eigenen Team zu etablieren, positive Prinzipien der Inklusion in den eigenen Arbeitsbeziehungen selber zu erfahren, um sich gemeinsam als Team, als Leitung und als KiTa im Sozialraum den Herausforderungen stellen zu können, die gesellschaftliche Kategorien der Ungleichbehandlung in das frühkindliche Arbeitsfeld tragen? Die bisherigen Evaluationsergebnisse weisen darauf hin, dass die Schaffung einer solchen Basis ein aktuelles Entwicklungsthema im Feld der frühkindlichen Bildung darstellt und dass hier die Chance liegt, durch eine vielfaltsorientierte Prozessbegleitung Prinzipien der Inklusion in den Grundstrukturen von Arbeitsbeziehungen zu verankern. Dem ohnehin stark belasteten bzw. aktuell überlasteten Feld wird dadurch ein emotional zumutbarer Zugang zum Thema Vielfalt ermöglicht. Die Nachhaltigkeit dieser Entwicklungsprozesse ist mutmaßlich höher, wenn die Bearbeitung von kritischen Heterogenitätsdimensionen mit ihren emotional herausfordernden Aspekten erst auf Grundlage eines sicheren Rückhalts in den eigenen Beziehungsstrukturen erfolgt.

Die Evaluationsergebnisse begründen aus Sicht des nifbe die Fortführung alle drei Maßnahmen-Formate. Das nifbe fühlt sich darin bestärkt, auch die Erfassung der Bedarfe im Feld und die Evaluation der Maßnahmen fortzusetzen und konzentriert sich hier aktuell auf Vertiefungen und auf Fragen der Nachhaltigkeit der Maßnahmen. Insbesondere sollen die beiden von nifbe erstmalig eingesetzten Maßnahmen-Formate Leitungs-Coaching und Sozialraum-Maßnahmen durch den Rückfluss von Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung konzeptionell weiterentwickelt werden.