

Einführung

**Verfahren und Instrumente
für die interne Evaluation**

**Zur Rolle der Leitung bei
der Begleitung der internen
Evaluation**

„Inklusion ist das Gegenteil von Exklusion. Inklusion erfordert eine konstante Wachsamkeit, um ausgrenzenden Kräften in der Bildung und Erziehung[©], in der Gesellschaft und vor allem in uns selbst zu widerstehen.“ (Booth 2010, 1)

Einführung

Noch ein Qualitätshandbuch – wozu das denn? So mag gefragt werden angesichts der mittlerweile unübersichtlichen Fülle von Verfahren und Instrumenten zur Qualitätsentwicklung in Kitas. Sogar Gereiztheit mag aufkommen, weil ihr Einsatz verbunden wird mit der Erinnerung an langwierige und anstrengende Teamdiskussionen, deren Ergebnisse nicht immer praxiswirksam waren. Die Besonderheit des vorliegenden Qualitätshandbuchs ist, dass es eine systematische Praxisentwicklung im Hinblick auf Inklusion unterstützt. Es hilft, vorhandene Abläufe, Routinen und Strukturen zu hinterfragen und es enthält Anregungen zur Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis. Es orientiert sich am Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung[©], der im Institut für den Situationsansatz seit etwa 15 Jahren entwickelt und verbreitet wird. Der Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©] hat sich bewährt, um jedes einzelne Kind zu stärken und das soziale Miteinander der Kindergruppen zu verbessern. Die Zusammenarbeit mit Eltern/ Bezugspersonen entwickelt sich weiter und auch die Zusammenarbeit im Team profitiert. Die Verständigung über Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie das Aufdecken von Vorgängen, die ungerecht oder ausgrenzend sind, schaffen eine gute Basis für einen kritischen und gleichzeitig wohlwollenden Umgang miteinander. Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung[©] braucht vorurteilsbewusste Erwachsene, die ihr Handeln reflektieren und daraus wieder Schlüsse für ihr Handeln ziehen. Es ist mit Paulo Freire die „dialektische Einheit“ von Aktion und Reflexion, von Praxis im Sinne von „Verwandlung der Welt“, die wiederum eine Theorie verlange, „die sie erhellt“ (Freire 1973, 105). Dieses Vorgehen entspricht der pädagogischen Planung nach dem Situationsansatz mit den vier Schritten Erkunden – Entscheiden – Gestalten – Auswerten.

Evaluation im Situationsansatz

Aus bundesweiten Projekten zur Implementierung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©] sind in enger Zusammenarbeit mit vielen Kolleg*innen¹ die Qualitätsansprüche und -kriterien in diesem Handbuch entstanden. Dieses Vorgehen folgte der Überzeugung im Situationsansatz, dass *„pädagogische Qualität immer durch diejenigen definiert und interpretiert werden kann und muss, die für ihre Umsetzung in der Praxis Verantwortung tragen“* (Preissing/Heller 2009, 61). Unser Vorgehen folgte auch der Überzeugung, dass es keine „wertneutrale“ oder „objektive“ Qualität gibt, weil sie nie unabhängig von konzeptionellen Überlegungen und Entscheidungen gedacht werden kann: *„Wer immer Qualität entwickeln und bewerten will, muss seine Leitvorstellungen von Bildung und Erziehung[©], seine Ziele und pädagogischen Grundsätze offen legen und fachlich begründen. Es muss klar sein, was entwickelt, überprüft und bewertet werden soll. Wir haben unserer Definition von Qualität das Konzept Situationsansatz zu Grunde gelegt. Mit der Formulierung von Qualitätsansprüchen und Qualitätskriterien haben wir dieses Konzept gleichzeitig präzisiert und auf der Grundlage neuer Erkenntnisse der Bildungsforschung aktualisiert.“* (Preissing/Heller 2009, 56) Wie kann gewährleistet werden, dass pädagogische Fachkräfte kontinuierlich selbst die Qualität ihrer Arbeit definieren und interpretieren und welche Bedeutung hat dabei ein Qualitätshandbuch, das „fertig“ vor ihnen liegt?

¹ Für die Nutzung des Sternchens als Variante einer geschlechtergerechteren Schreibweise haben wir uns entschieden, da es im Gegensatz zum Binnen-I mehr als zwei Geschlechter umfasst (vgl. ISTA 2018, 15)

Es ist in der Tat eine Schwierigkeit: Im Prozess der Erarbeitung von Kriterien waren wir als Team aktiv und kreativ, fühlten uns verbunden mit den Mitstreiter*innen, und waren stolz und glücklich, wenn uns treffende Formulierungen gelangen, wenn uns die Verbindung zu unserem pädagogischen Konzept glückte und wenn wir neue Erkenntnisse gewannen.

Qualitätsentwicklung als ein Lernprozess, der belebt und neue Einsichten hervorbringt, darum müsste es auch gehen, wenn Sie mit diesem Qualitätshandbuch arbeiten. Es liegt zwar als „fertiges“ Produkt vor Ihnen und fordert Sie auf, Ihre pädagogische Praxis nach bestimmten Maßstäben zu evaluieren und gegebenenfalls zu verändern. Es soll aber kein Instrument zum „Abarbeiten“ sein, das ermüdet und die Freude am Weiterdenken bremst. Die Ansprüche und Kriterien geben unseren augenblicklichen Erkenntnisstand wieder, sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sind weder „fertig“ noch „perfekt“. Sie sollen in erster Linie Anregungen geben, wie Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung[©] als inklusives Praxiskonzept zu konkretisieren ist. Wenn Sie damit arbeiten, geht es um Ihre spezifische Praxis. Diese in vorurteilsbewusster Perspektive zu profilieren, braucht Ihre Selbstbestimmung, Fantasie, Kreativität und auch, dass Sie gleichzeitig Ihre Werte und Ziele klären und rechtliche und fachliche Vorgaben verbindlich berücksichtigen. Dafür empfehlen wir neben diesem Qualitätshandbuch die Texte auf unserer Website und unsere Publikationen zur Grundlegung des Ansatzes (Richter 2017, Wagner 2014, 2017). Für die Evaluation mit dem Qualitätshandbuch haben wir das schrittweise Vorgehen der Qualitätsentwicklung und -sicherung nach dem Situationsansatz übernommen (vgl. Preissing/Heller). Dieses Vorgehen hat sich auch für die interne Evaluation von Bildungsprogrammen bewährt (z. B. Berliner Bildungsprogramm 2014) und für Qualitätsinstrumente, die wir im Auftrag von Kitaträgern (z. B. KKK 2012) erarbeitet haben.

Die Systematik im Qualitätshandbuch folgt darüber hinaus den vier Zielen Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©], denen jeweils Qualitätsansprüche und -kriterien zu vier Handlungsfeldern zugeordnet sind.

Die vier Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©]

Vier Ziele sind im Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©] wesentlich. Sie bauen aufeinander auf und gliedern das vorliegende Qualitätshandbuch.

Ziel 1: Alle Kinder in ihren Ich- und Bezugsgruppen-Identitäten stärken. Jedes Kind findet Anerkennung und Wertschätzung, als Individuum und als Mitglied einer bestimmten sozialen Gruppe, insbesondere seiner Familie². Dazu gehören Selbstvertrauen und ein Wissen um seinen eigenen sozio-kulturellen Hintergrund.

Ziel 2: Allen Kindern Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen. Auf der Basis einer gestärkten Ich- und Bezugsgruppen-Identität wird Kindern ermöglicht, aktiv und bewusst Erfahrungen mit Menschen zu machen, die anders aussehen und sich anders verhalten als sie selbst, so dass sie sich mit ihnen wohl fühlen und Empathie entwickeln können.

Ziel 3: Kritisches Denken über Gerechtigkeit und kritisches Denken über Ungerechtigkeit und Diskriminierung. Das kritische Denken von Kindern über Vorurteile, Einseitigkeiten und Diskriminierung anzuregen heißt auch, mit ihnen eine Sprache zu entwickeln, um sich darüber verständigen zu können, was gerecht und was ungerecht ist.

² Mit dem Begriff Familie sind alle Gemeinschaften umfasst, in denen Menschen miteinander in Beziehung stehen und Verantwortung füreinander übernehmen. Familienformen sind sehr vielfältig; es gibt beispielsweise Familien mit ein, zwei oder mehr Eltern und anderen wichtigen Bezugspersonen, Familien ohne Kinder, Kinder mit mehreren Familien, Kinder, die nicht bei ihren Familien aufwachsen. Sie variieren zudem nach Anzahl und Anwesenheit der Familienmitglieder, nach Alter, sexueller Identität, Rollenverständnissen, Religion, Sprachen und vielem mehr. Gesellschaftliche Anerkennung und rechtlicher Status sind nicht für alle Familien gleich. Normative Annahmen im Zusammenhang mit Familie werden mit dem Begriff „Familismus“ bezeichnet (vgl. Notz 2015).

Ziel 4: Das Aktivwerden gegen Unrecht und Diskriminierung unterstützen. Kritisch denkende Kinder werden ermutigt, sich aktiv und gemeinsam mit anderen für Gerechtigkeit einzusetzen und sich gegen einseitige oder diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen, die gegen sie selbst oder gegen andere gerichtet sind.

Vorurteilsbewusste Praxis in vier Handlungsfeldern

Das Qualitätshandbuch regt an, **vier Handlungsfelder** pädagogischer Praxis zu reflektieren, zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Es fokussiert inklusionsrelevante Fragestellungen im jeweiligen Handlungsfeld. Zur Orientierung ist jedem Handlungsfeld eine Farbe zugeordnet, zusammen mit einem Bild, das unsere Illustratorin Natascha Welz gezeichnet hat. Die Zeichnung und die Farbe geben Ihnen jeweils Hinweise, mit welchem Handlungsfeld Sie es gerade zu tun haben.



Handlungsfeld Lernumgebung

Wie ist die Lernumgebung zu gestalten, die Kindern Zugehörigkeit vermittelt und die Begegnung mit der tatsächlichen Vielfalt von Menschen ermöglicht?



Handlungsfeld Interaktion mit Kindern

Wie ist die Interaktion mit Kindern zu gestalten, die Unterschiede thematisieren lässt, ohne Menschen zu stigmatisieren oder zu diskriminieren?



Handlungsfeld Zusammenarbeit mit Eltern/Bezugspersonen

















Wie ist die Zusammenarbeit mit Eltern/Bezugspersonen zu gestalten, die Wertschätzung für unterschiedliche Familienkulturen erfahrbar macht und gleichzeitig das Nicht-Akzeptieren von Ausgrenzung, Herabwürdigung und Diskriminierung verdeutlicht?



Handlungsfeld Zusammenarbeit im Team

Wie ist die Zusammenarbeit im Team zu gestalten, die Unterschiede im Team für das Lernen aller nutzt und gleichzeitig eine gemeinsame Positionierung des Teams für Gerechtigkeit und gegen Diskriminierung ermöglicht?

Die Farbabstufungen von hell zu dunkel geben Ihnen Hinweise auf die Ziele: der hellste Farbton ist jeweils Ziel 1 zugeordnet, der kräftigste Farbton Ziel 4, die Farbabstufungen den Zielen 2 und 3.

		Ziele Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©]			
		1	2	3	4
		Ich- und Bezugsgruppen-Identitäten stärken	Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen	Das kritische Denken über Ungerechtigkeit und Diskriminierung anregen	Das Aktivwerden gegen Unrecht und Diskriminierung unterstützen
Handlungsfelder	Lernumgebung				
	Interaktion mit Kindern				
	Zusammenarbeit mit Eltern/Bezugspersonen				
	Zusammenarbeit im Team				

In einem bundesweiten Projekt „Inklusion in der Praxis von Krippen und Kitas“ (2012 bis 2016) haben wir gemeinsam mit pädagogische Fachkräften und Multiplikator*innen und mit Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vier Praxisbücher zu den vier Handlungsfeldern erarbeitet. Hier gibt es zahlreiche Anregungen für die vorurteilsbewusste Gestaltung der Lernumgebung, der Interaktion mit Kindern, der Zusammenarbeit mit Eltern/Bezugspersonen und im Team (ISTA/Fachstelle Kinderwelten 2016), jeweils mit Verweisen auf Qualitätsansprüche und -kriterien in diesem Handbuch, die Ihre Qualitätsentwicklung unterstützen können.

Wie Sie mit dem Qualitätshandbuch arbeiten können

Systematisch mit dem gesamten Handbuch zu arbeiten, empfiehlt sich bei der Implementierung des Ansatzes Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung[©] als inklusives Praxiskonzept, für die wir eine Zeitdauer von mindestens zwei Jahren empfehlen, in denen sich Kitateams auf diesen Ansatz konzentrieren.

Es trägt aber auch der punktuelle Einsatz einzelner Qualitätsansprüche zu einer Verbesserung der inklusiven Qualität bei, ausgehend von bestimmten Themen und Fragestellungen, die gerade bei Ihnen relevant sind:

- Reflektieren und entwickeln Sie gerade Ihre Zusammenarbeit mit den Eltern/ Bezugspersonen, weil Sie den Eindruck haben, nicht alle zu erreichen? Dann lohnt es sich, die entsprechenden Ansprüche und Kriterien einzubeziehen.
- Beschäftigt Sie gerade das Thema Partizipation von Kindern? Hier können die Ansprüche und Kriterien im Handlungsfeld Interaktion anregend sein, denn inklusive Praxis und die Partizipation von Kindern sind eng miteinander verwoben.
- Erarbeiten Sie gerade ein neues Raumkonzept? Nutzen Sie die Ansprüche im Handlungsfeld Lernumgebung, um den Blick auf die inklusive Qualität in diesem Bereich zu schärfen.

Die Lernumgebung ist ein Handlungsfeld, das sich für den Einstieg in die Arbeit mit dem Qualitätshandbuch besonders gut eignet: Veränderungen werden rasch erkennbar und bieten eine gute Basis für die weitere Auseinandersetzung.

Das Handlungsfeld Zusammenarbeit im Team wird bei allen Schritten berührt. Die Reflexion in diesem Bereich anzustoßen und gemeinsame Entwicklungsprozesse anzuregen ist vor allem Aufgabe der Leiter*innen pädagogischer Einrichtungen (siehe „Zur Rolle der Leitung bei der Begleitung der internen Evaluation“, S. 122).

Es ist auch möglich, sich mit einem Handlungsfeld auf allen vier Zielebenen (Ziele 1–4) zu beschäftigen. Dieses Vorgehen eignet sich besonders für Einrichtungen, die sich schon seit längerer Zeit mit dem Ansatz beschäftigt haben und ihre bisherige Praxis in einem konkreten Handlungsfeld reflektieren möchten.

Zur Einführung des Handbuchs finden Sie einige methodische Empfehlungen und Kopiervorlagen im Anhang.

Da es bei der Qualitätsentwicklung immer auch um das Klären von Begriffen geht, steht Ihnen ein Glossar auf unserer Website zur Verfügung: <https://situationsansatz.de/publikationen/glossar-stand-2019/>

Für Einrichtungen, die gerade erst begonnen haben, sich mit dem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung© zu beschäftigen, empfehlen wir, sich nacheinander mit den Ansprüchen und Kriterien aller vier Handlungsfelder zu Ziel 1 auseinanderzusetzen, um sich dann entsprechend den Zielen 2, 3 und 4 zuzuwenden. Günstig ist ein Einstieg über eine Teamfortbildung. Die Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung© bietet Fortbildungen zum Ansatz an, auch zur Arbeit mit dem Qualitätshandbuch, sowie die Begleitung der Evaluation durch erfahrene Mitarbeiter*innen (vgl. ISTA/ Fachstelle Kinderwelten 2018b). Wir entwickeln auch passgenaue Fortbildungen für Ihr Team oder Ihre Fragestellungen. Kontaktieren Sie hierfür bitte den Fortbildungsbereich im ISTA.

Wir wünschen Ihnen eine spannende und erkenntnisreiche Reise durch die verschiedenen Ziele und Handlungsfelder und viel Erfolg bei der gemeinsamen Weiterentwicklung der inklusiven Qualität in Ihrer Einrichtung. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen, Ideen und Ergänzungsvorschläge!

Verfahren und Instrumente für die interne Evaluation

Die interne Evaluation als Verfahren der Qualitätsentwicklung³

Evaluationen ermöglichen eine systematische und fachlich begründete Überprüfung und Einschätzung der erreichten Qualität der Arbeit. Notwendige Voraussetzung einer fachlich begründeten Einschätzung erreichter Qualität ist die Definition der Ziele und des konzeptionellen Rahmens, der die Ziele in pädagogische Prozessschritte übersetzt. Hier sind es auf der Grundlage des Situationsansatzes die Qualitätsansprüche und -kriterien zu den Zielen Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Bei Evaluationen als Verfahren der Qualitätsentwicklung im Situationsansatz geht es darum, Erreichtes zu erkennen und wertzuschätzen sowie über weniger Gelungenes nachzudenken. Entwicklungsperspektiven werden in den Blick genommen und auf ihre Umsetzbarkeit unter den in der Kita gegebenen Rahmenbedingungen geprüft. Ziel der Evaluation ist es, qualitätsfördernde Prozesse anzustoßen.

Unser Verständnis von Evaluation

Verfahren der Qualitätsentwicklung
=
Wertschätzen der erreichten Qualität
+
Erkennen der Ansprüche für Weiterentwicklung
auf der Basis der Qualitätskriterien
+
Einschätzen der Entwicklungsmöglichkeiten
unter den je gegebenen Rahmenbedingungen

Die **interne Evaluation** nimmt die Ressourcen der Kita in den Blick. Sie macht zunächst sichtbar, welche Stärken in einem Team vorhanden sind und welche Prozesse in der Kita schon gut gelingen. Darüber hinaus regt sie dazu an, die eigene Arbeit kritisch zu reflektieren und gemeinsam Perspektiven zur Weiterentwicklung festzulegen. Sie versteht sich als Stärkung und Ermutigung der pädagogischen Fachkräfte und stärkt eine an Aushandlung ausgerichtete Teamkultur. Veränderungen werden nicht über die Köpfe der pädagogischen Fachkräfte hinweg beschlossen, sondern selbst durch die Teams gestaltet. Gerade diese Eigenverantwortung – wie z. B. die Auswahl des Themas, die Entscheidung über die Tiefe der Transparenz der individuellen Reflexionsprozesse oder die gemeinsam ausgehandelten Zielsetzungen – ermöglicht die Identifikation mit den Veränderungsprozessen. Fachliche Auseinandersetzungen werden direkt angebunden an die alltägliche Arbeit der Teams und gekoppelt an konkrete, zur Kita passende Umsetzungsideen. Die interne Evaluation fördert dadurch nicht nur die fachliche Weiterentwicklung, sondern umfassende Kompetenzen, die auch andere Bereiche der Zusammenarbeit stärken. Herausforderungen ergeben sich daraus, dass die interne Evaluation die Bereitschaft aller Beteiligten voraussetzt, sich

³ Die folgenden Ausführungen basieren auf Preissing/Heller (2009) und KKJ (2012).

auf den Prozess einzulassen. Dies ist nicht immer von Anfang an gegeben. Die Bereitschaft muss angeregt und gefördert werden – eine Aufgabe der Kitaleitung.

Bei der internen Evaluation als **Selbstevaluation** begeben sich zunächst jede einzelne pädagogische Fachkraft und dann das gesamte Team der Kita in einen intensiven Prozess der Reflexion und Einschätzung der eigenen Arbeit entlang der Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien. Die Subjektivität der Beteiligten ist Bestandteil der Selbstevaluation und muss innerhalb des Einschätzungsprozesses berücksichtigt und akzeptiert werden. Dabei können auch Konflikte zu Tage treten, die vielleicht schon längere Zeit geschwelt haben. Interne Evaluationen sind nicht geeignet, um Konflikte auf der Beziehungsebene zu klären. Kitaleitungen sollten diese jedoch erkennen und benennen und in geeigneter Form mit dem Team bearbeiten.

Um den Prozess und die Ergebnisse für die Weiterarbeit sicherzustellen, innerhalb des Teams, aber auch mit allen anderen Beteiligten wie beispielweise den Eltern/Bezugspersonen und dem Träger, ist eine geeignete Form der Dokumentation unverzichtbar.

Die interne Evaluation kann durch eine **externe Evaluation** unterstützt werden: Von der Einrichtung unabhängige Evaluatord*innen ergänzen die Innensicht des Teams durch eine mehrperspektivische, wertende Außensicht. Grundlage sind dieselben Qualitätsansprüche und –kriterien wie bei der internen Evaluation. Die jeweiligen Instrumente werden offengelegt und die Ergebnisse detailliert kommuniziert. Als transparentes und partizipativ angelegtes Verfahren stärkt auch die externe Evaluation als weiteres Element von Qualitätsentwicklung die Selbstverantwortung und Fachlichkeit der pädagogischen Fachkräfte. Externe Evaluationen zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung auf der Grundlage dieses Qualitätshandbuchs werden von der Fachstelle Kinderwelten angeboten.

Verfahren und Instrumente für die interne Evaluation mit diesem Qualitätshandbuch

Mithilfe der im Folgenden vorgestellten Verfahren und Instrumente der internen Evaluation können die pädagogischen Kräfte selbst die in ihrer Einrichtung erreichte Qualität der Arbeit einschätzen. Den einzelnen Teams ist dabei überlassen, ob sie sich in einem längeren Evaluationsprozess allen Zielen nacheinander zuwenden oder ob sie sich zunächst mit einzelnen Handlungsfeldern der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung beschäftigen, die ihnen für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit besonders wichtig erscheinen.

Das Team sollte für sich die Frage beantworten können: Wo befinden wir uns im Prozess der Qualitätsentwicklung und welche Ziele, Handlungsfelder und Schritte der internen Evaluation können uns dabei unterstützen?

Die interne Evaluation folgt einem Verfahren in fünf Schritten, die im Folgenden genauer erläutert werden. Lesen Sie die Erläuterungen, bevor Sie die Instrumente einsetzen und schlagen Sie hier nach, wenn beim Arbeiten mit den Instrumenten Fragen auftreten.

Hier zunächst ein Überblick der fünf Schritte mit der Nennung der Instrumente:

Fünf Schritte der internen Evaluation	Instrument
<p>Schritt 1: Strukturierte Selbsteinschätzung</p> <p>Jede pädagogische Fachkraft reflektiert selbst ihr fachliches Handeln zu einem ausgewählten Ziel oder Handlungsfeld. Sie beleuchtet kritisch die eigene Arbeit entlang der Qualitätsansprüche und -kriterien und schätzt das erreichte Niveau der Qualitätsentwicklung anhand einer vorgegebenen Werteskala ein.</p>	<p>Bögen für die Selbsteinschätzung</p>
<p>Schritt 2: Individuelle Einschätzungen sichtbar machen</p> <p>Die individuellen Selbsteinschätzungen der pädagogischen Fachkräfte werden auf einem Bogen zusammengetragen. Sichtbar wird, bei welchen Qualitätsansprüchen die Einschätzungen übereinstimmen und wo sie weit auseinanderliegen. Dieses erste Qualitätsprofil des Teams ist Grundlage für die Gruppendiskussion.</p>	<p>Dokumentationshilfe für die Selbsteinschätzungen (Übertragen auf Wandzeitung)</p>
<p>Schritt 3: Strukturierte Gruppendiskussion</p> <p>Grundlage sind die gleichen Qualitätsansprüche und -kriterien wie bei der Selbsteinschätzung. Hier haben sie die Funktion eines Gesprächsleitfadens, an dem entlang die Einstellungen, die Meinungen und Beurteilungen des Teams diskutiert werden. Es geht um einen Austausch der subjektiven Perspektiven und Deutungen der einzelnen pädagogischen Fachkräfte. Ziel der Aushandlungen ist es, zu einer Teameinschätzung im Hinblick auf vorurteilsbewusste und inklusive Praxis zu kommen.</p>	<p>Wandzeitung aus Schritt 2 als Gesprächsleitfaden für die Gruppendiskussion</p> <p>Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung mit Beispielen</p>
<p>Schritt 4: Zusammenfassende Teameinschätzung</p> <p>Die Teameinschätzungen zum erreichten Qualitätsniveau bei der Umsetzung des jeweiligen Ziels in der Kita werden zusammen getragen, zunächst differenziert nach Handlungsfeldern, dann als Gesamteinschätzung zur Realisierung des Ziels. Hier wird deutlich, was gut gelingt und der Verstetigung der erreichten Qualität bedarf. Deutlich wird auch, wo Handlungsbedarf besteht, um die inklusive Qualität weiter zu entwickeln. Hier wird die Entscheidung getroffen, womit angefangen werden soll.</p>	<p>Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung zu den Handlungsfeldern</p> <p>Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung zum Ziel</p>
<p>Schritt 5: Verabredungen für die Weiterarbeit</p> <p>Konkrete Schritte zur Weiterarbeit werden festgelegt, Aufgaben werden verteilt: Was macht wer mit wem bis wann und wer fragt nach? Um den Arbeitsplan einhalten zu können, ist Vorsorge zu treffen, indem folgenden Fragen nachgegangen wird: Wie können wir unsere Rahmenbedingungen effektiv nutzen? Wie organisieren wir Arbeits- und Besprechungszeiten so, dass sie uns eine kontinuierliche Reflexion unserer Praxis erlauben?</p>	<p>Arbeitsplan für die Weiterarbeit</p>

Schritt 1:

Strukturierte Selbsteinschätzung

Bei der strukturierten Selbsteinschätzung reflektiert und bewertet zunächst jede pädagogische Fachkraft selbst ihr fachliches Handeln. Das erfordert, die eigene Arbeit entlang der Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien kritisch zu beleuchten, sich auf wesentliche Fragen einzulassen und das erreichte Niveau der Qualitätsentwicklung einzuschätzen.

Die → **Bögen für die Selbsteinschätzung** zu dem Ziel oder Handlungsfeld, das evaluiert werden soll, werden kopiert und an die pädagogischen Fachkräfte verteilt.

- Jede pädagogische Fachkraft wird zunächst aufgefordert, sich zu fragen, ob der formulierte Qualitätsanspruch in ihrer bisherigen Arbeit überhaupt im Blick war und wie wichtig er für sie ist.
- Danach überprüft und belegt sie mit Beispielen ihrer täglichen Praxis, inwieweit es ihr gelungen ist, die dazu gehörenden Qualitätskriterien umzusetzen.
- Abschließend trifft sie eine zusammenfassende Einschätzung zu der Evaluationsfrage anhand der vierstufigen Werteskala.

trifft voll zu

trifft überwiegend zu

trifft weniger zu

trifft nicht zu

Die Einzeleinschätzungen der pädagogischen Fachkräfte werden anschließend anonym auf einem Plakat zusammengetragen (s. Schritt 2). Werden hierfür farbige Markierungspunkte verwendet, wird schnell ein Qualitätsprofil des Teams sichtbar, das Grundlage der sich anschließenden Gruppendiskussion werden kann.

Schritt 2:

Die individuellen Einschätzungen sichtbar machen

Bei diesem Schritt geht es darum, dass sich das Team ein Gesamtbild von den individuellen Selbsteinschätzungen macht.

Die → **Dokumentationshilfe für die Selbsteinschätzungen** sollte auf eine große Wandzeitung übertragen werden.

Die Kolleg*innen markieren mit Klebepunkten oder Strichen ihre individuellen Einschätzungen zu den Evaluationsfragen. Dieser Schritt sollte anonym erfolgen, z. B. indem die Wandzeitung so aufgehängt wird, dass sie nicht offen einsehbar ist und wo Kolleg*innen einzeln ihre Einschätzungen übertragen können.

Sind alle individuellen Einschätzungen übertragen, so wird ein erstes Qualitätsprofil des Teams sichtbar. Es wird zu erkennen sein, bei welchen Ansprüchen

- die Einschätzungen übereinstimmen und wo sie weit auseinander liegen,
- ihre Wichtigkeit mit der Einschätzung ihrer Erfüllung zusammenfällt oder nicht.

Gerade die Unterschiede deuten auf Klärungsbedarf hin und regen in Schritt 3 die Gruppendiskussion an.

Auf die Dokumentationshilfe kann die Anzahl von Nennungen von der Wandzeitung übertragen und für die Kolleg*innen kopiert werden, damit sie selbst über eine handliche Dokumentation verfügen.

Schritt 3:

Strukturierte Gruppendiskussion

In der strukturierten Gruppendiskussion werden dieselben Evaluationsfragen und Qualitätskriterien wie in der Selbsteinschätzung zu Grunde gelegt. Hier haben sie die Funktion eines Gesprächsleitfadens, um die kollektiven Einstellungen, die Meinungen und Beurteilungen zur Arbeit des gesamten Teams zu diskutieren. (→ **Wandzeitung aus Schritt 2 als Gesprächsleitfaden für die Gruppendiskussion**)

Es geht um einen Austausch der subjektiven Perspektiven und Deutungen der einzelnen Kolleg*innen und um eine Einschätzung des gesamten Teams zu den Evaluationsfragen. Es wird geprüft, ob die Gruppe einen gemeinsamen Standpunkt zu den Einschätzungen auf der Werteskala hat oder ob es unterschiedliche Wertungen gibt. Diese werden diskutiert und dabei wird das Verständnis der Kriterien vertieft. In der Verständigung über die Sache und in der Klärung der Standpunkte liegt der größte Gewinn der Gruppendiskussion.

Über unterschiedliche oder gar gegensätzliche Einschätzungen darf nicht hinweggegangen werden, sie sollten willkommen sein als Anlass für fachliche Auseinandersetzungen. Diese Auseinandersetzungen bleiben aber nicht unverbindlich, sondern sie werden mit dem Ziel geführt, sich auf eine Einschätzung zu einigen.

Die Diskussion kann von der Leitung, einer pädagogischen Fachkraft oder einer*m Fachberater*in moderiert werden. Zu empfehlen ist, zu dieser Diskussion auch interessierte Eltern/Bezugspersonen oder Trägervertreter*innen einzuladen.

In größeren Teams empfiehlt sich ein arbeitsteiliges Vorgehen: Kleingruppen diskutieren die Qualitätsansprüche zu einem Handlungsfeld und finden zu einer Gruppeneinschätzung. Diese stellen sie im Gesamtteam zur Diskussion.

Die Teameinschätzung wird auf der Wandzeitung von Schritt 2 mit einer anderen Markierung (z. B. Kreuz) sichtbar gemacht. Jetzt können individuelle Einschätzungen und die Teameinschätzung verglichen werden. Übereinstimmungen und Unterschiede können genauer betrachtet werden, unter folgenden Fragestellungen:

- Gibt es bei den individuellen Einschätzungen große Unterschiede im Team?
Konnten Sie sich auf eine gemeinsame Einschätzung einigen oder nicht?
- Wie erklären Sie sich die Unterschiede?
- Wie gehen Sie mit ihnen um?

Die Diskussion hierüber sollte protokolliert werden.

Die → **Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung** mit Beispielen dient dazu, hinterher sowohl die Markierungen für die Teameinschätzungen sichtbar zu machen, als auch die Beispiele festzuhalten, die in den individuellen Selbsteinschätzungen notiert und in den Gruppendiskussionen genannt wurden.

Schritt 4:

Zusammenfassung der Einschätzungen zum jeweiligen Ziel

Hier geht es um die zusammenfassende und begründete Einschätzung des erreichten Qualitätsniveaus zu dem gesamten Ziel.

Betrachten Sie zunächst die Teameinschätzungen zu jedem Handlungsfeld. Übertragen Sie die Ergebnisse auf den Bogen (→ **Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung zu den Handlungsfeldern**).

- Kreuzen Sie „gelingt uns gut“ an, wenn die Einschätzungen des Teams zu diesem Qualitätsanspruch „trifft voll zu“ oder „trifft überwiegend zu“ lauten. Hier ist zukünftig darauf zu achten, dass die erreichte Qualität erhalten bleibt bzw. weiter ausgebaut wird. Die protokollierten Beispiele (Dokumentationshilfen in Schritt 2 und 3) können daran erinnern, woran man in der Kita erkennen kann, dass der Qualitätsanspruch erfüllt ist.
- Kreuzen Sie „Handlungsbedarf“ an bei Teameinschätzungen „trifft weniger zu“ oder „trifft nicht zu“. Vorurteilsbewusste Qualität müsste in Ihrem Team an diesen Handlungsfeldern und Ansprüchen weiter entwickelt werden.
- Nehmen Sie anschließend eine Gesamteinschätzung zum Ziel vor (→ **Dokumentationshilfe für die Teameinschätzung zum Ziel**): Wieweit realisieren Sie dieses Ziel? Der Vergleich mit Einschätzungen zu den anderen drei Zielen kann interessant werden.

Treffen Sie im Team die Entscheidung, womit Sie anfangen wollen, um an Ihrer Qualitätsentwicklung weiter zu arbeiten. Mit Ihrer Entscheidung drücken Sie aus, was Ihnen am dringendsten erscheint.

Schritt 5:

Verabredungen für die Weiterarbeit

Nun geht es um die Planung konkreter Schritte zur Weiterarbeit. Nutzen Sie hierfür den → **Arbeitsplan für die Weiterarbeit**. Tragen Sie oben das Handlungsfeld ein, mit dem Sie beginnen wollen. Kopieren Sie die Vorlage, falls es mehr als ein Handlungsfeld ist. Nehmen Sie sich nicht zu viel auf einmal vor!

Ratsam ist, die Aufgaben konkret festzulegen und ihre Erfüllung zu überprüfen.

- **WAS?** Benennen Sie die Aufgabe, konkret und realisierbar.
- **WER?** Benennen Sie für jede Aufgabe eine Person, die die Verantwortung dafür übernimmt.
- **Mit WEM?** Halten Sie fest, wer sich beteiligen will.
- **Bis WANN?** Nehmen Sie sich eine Zeitspanne zur Durchführung vor, die realistisch ist. Zum verabredeten Zeitpunkt soll im Team vorgestellt werden, wie Sie vorgegangen sind und was Sie erreicht haben.
- **WER FRAGT NACH?** Bitte benennen Sie eine Person, die die Verantwortung dafür übernimmt, dass die Aufgaben verwirklicht werden: eine Person, die zwischen- durch nach dem Stand der Dinge fragt, die unterstützt und begleitet.

Nun haben Sie eine Arbeitsplanung für Ihr weiteres Vorgehen!

Überlegen Sie, wie Sie Ihre Rahmenbedingungen effektiv nutzen können. Dies ist bei der Implementierung Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung besonders wichtig, denn sie ist gebunden an eine kontinuierliche Selbst- und Praxisreflexion, bei der Einseitigkeiten im Handeln und Denken der Einzelnen und im Team wie auch in den Routinen der Einrichtung und im Selbstverständnis des Teams und des Trägers aufgedeckt werden. Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre Arbeitsorganisation verändern können, um ihre Vorhaben umzusetzen. Dazu gehört zum Beispiel:

- Wie organisieren Sie Ihre Arbeits- und Besprechungszeiten?
- Können Sie arbeitsteilig vorgehen?
- Wo können Sie sich Unterstützung holen?

Überlegen Sie, wie Sie die Eltern/Bezugspersonen in geeigneter Form mit Ihren Ergebnissen bekannt machen können.

Zur Rolle der Leitung bei der Begleitung der internen Evaluation⁴

Als Leiter*in begleiten Sie die interne Evaluation in Ihrer Kindertageseinrichtung. Sie unterstützen das Team darin, sich selbst zu diesen Qualitätsansprüchen und Qualitätskriterien einzuschätzen und daraus Ziele für die (Weiter-) Entwicklung ihres professionellen Handelns abzuleiten.

Wenn Sie den Prozess der internen Evaluation in Ihrer Kita begleiten, sind Sie also keineswegs nur Moderator*in, der*die sich nach allgemeinem Verständnis aus der inhaltlichen Debatte heraushält und einzig für das Schaffen eines geeigneten Diskussionsrahmens zuständig ist, sondern Sie sind auch dafür zuständig, inhaltliche Hinweise zu geben und die Position der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung[©] einzubringen. Pädagogische Fachkräfte sind in dem Prozess kompetente Partner*innen. Nur gemeinsam kann die interne Evaluation Erfolg haben. Es geht also, genau wie bei der Arbeit mit den Kindern, um eine dialogische Vorgehensweise. Dabei sind sowohl die pädagogischen Fachkräfte als auch Sie Lehrende*r und Lernende*r zugleich.

In der Doppelrolle als Begleiter*in der internen Evaluation im eigenen Haus stehen Sie als Leiter*in vor der Herausforderung, die Evaluation zu begleiten und sie mit Ihren Zielen als Leiter*in sowie mit Ihrem Wissen über die Situation der Kolleg*innen zu vereinbaren. Sie kennen aktuelle Themen, die Geschichte und Entwicklung des Hauses und können in der Moderation und den inhaltlichen Beiträgen darauf Bezug nehmen. Sie können den Prozess an die Gegebenheiten vor Ort anpassen, Kolleg*innen auf ihre Ressourcen ansprechen und zur Anregung der Diskussion Beispiele aus Ihren Erfahrungen in der Kita nennen. Allerdings sind Sie eine wichtige Akteur*in in der Kita, die*der die Qualität und die Verwirklichung der Qualitätskriterien maßgeblich mitverantwortet: Hier und in Ihrer besonderen Stellung im Kitateam könnte ein Interessenkonflikt auftreten, der eine tiefgründige Auseinandersetzung möglicherweise erschwert. Dies könnte sich unter Umständen zuspitzen, wenn Sie zusätzlich noch im Gruppendienst tätig sind.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, folgende Hinweise zu bedenken:

- Sie wissen um Ihre Doppelrolle und haben die Vor- und Nachteile mit dem Team thematisiert.
- Wenn möglich, stimmen Sie im Leitungsteam ab, wer hauptsächlich die Rolle der*des Begleitenden übernimmt und wer die Sichtweise der Leitung in die Diskussion einbringt.
- Sie sind sich über Ihre eigenen Ziele zum Thema und für die Kita bewusst. Sie stellen diese nicht in den Vordergrund, verlieren sie aber auch nicht aus den Augen.
- Sie lassen sich auf die Ideen der Mitarbeiter*innen ein und übernehmen gemeinsam Verantwortung für das Ergebnis.
- Sie sorgen dafür, dass Ergebnisse der internen Evaluation den Eltern/Bezugspersonen gegenüber transparent gemacht werden.
- Ebenso stellen Sie dem Träger die Ergebnisse und gegebenenfalls den Bedarf an Unterstützung aus der internen Evaluation dar.

⁴ Text von Dr. Elke Heller/ISTA, vgl. auch „Inklusion als Leitungsaufgabe“ (ISTA/ Fachstelle Kinderwelten 2018a)

Was mit Kindern, abgekürzt **wamiki**, heißt unser neuer Verlag.

wamiki entwickelt, produziert und vertreibt

wamiki – Das pädagogische Fachmagazin in Print, Digital und als Extra...

Ausstellungen – Interaktive Lernwerkstätten zu Themen und Methoden...

Fachmedien – Ideen und Projekte als Heft, Buch, Poster, Film...

Materialien – Zeugs zum Spielen und Lernen...

Sinnlich, spielerisch und frech.

Unser Onlineshop ist geöffnet:

wamiki.de/shop

Telefon der Redaktion:

+49 (0)30/48 09 65 36

Wir freuen uns auf Deinen Besuch/Anruf.

...KLASSIKER UND
NEUERSCHEINUNGEN
VON REGGIO CHILDREN
IN DEUTSCHER
SPRACHE.

**WAS MIT
KINDERN**
wamiki.de

