

Auswertung der Erprobungen der internen Evaluation zur Umsetzung des Berliner Bildungsprogramms

1. Zur Einführung in das Verfahren der internen Evaluation

Insgesamt haben sich die Teams in den Erprobungskitas mit Neugier und Interesse auf den Prozess der internen Evaluation eingelassen. Einige Teams hatten schon Erfahrungen mit Qualitätsentwicklungsverfahren, bei anderen musste das Verständnis für Evaluationen als Mittel der Qualitätsentwicklung erst geweckt werden. So wurden z.B. Bedenken dahingehend geäußert, dass man bei der Umsetzung des Berliner Bildungsprogramms erst am Anfang stünde, also eine Evaluation erst zum späteren Zeitpunkt erfolgen könnte. Hier waren die Erläuterungen und Begriffsklärungen durch die Multiplikatorinnen notwendig und hilfreich. Besonders positiv gewertet wird, dass das eigene Handeln der Erzieherinnen und des Teams im Mittelpunkt der Auseinandersetzung steht und somit auch konkrete Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Qualität in jeder Kita erarbeitet werden können.

Es gibt aber auch Erzieherinnen, die Angst vor neuer Kontrolle oder Sanktionen haben oder die Sorge, dass sie den Qualitätsansprüchen nicht gerecht werden könnten.

In einigen Kitas war es schwierig, Termine für die Erprobung zu finden, da die Teams ihre Beratungstermine für das Jahr längst verplant hatten.

2. Zur Einführung in die Inhalte der Aufgabenbereiche des Berliner Bildungsprogramms

Die Teams waren sich meist schnell einig, welchem Aufgabenbereich sie sich bei ihrer internen Evaluation zuwenden wollten. Fast alle Aufgabenbereiche wurden gleichermaßen erprobt. Etwas seltener gewählt wurden die Aufgabenbereiche 3 „Planung und Gestaltung von Projekten“ und 7 „Demokratische Teilhabe“.

Die meisten Teams ließen sich bei der Auswahl des zu evaluierenden Aufgabenbereichs von der aktuellen Situation in ihrer Kita leiten. So entschieden sich manche für einen Bereich, der sowieso „dran war“, andere für ein Thema, in dem sie besonders gute Erfahrungen haben. In einigen Kitas wurden die Aufgabenbereiche aber auch auf Vorschlag der Multiplikatorin bzw. per Mehrheitsbeschluss ausgewählt.

Zum Instrument „Kollegiale Beobachtung“ im Aufgabenbereich „Spiel“ gab es Bedenken:

- Einige konnten sich nicht vorstellen, eine Kollegin zu beobachten und dann mit ihr das Beobachtete zu besprechen (auszuwerten).
- Andere hatten Hemmungen, sich beobachten zu lassen.
- Wieder andere konnten es sich gut vorstellen, das Beobachtungsverfahren auszuprobieren, haben es aber aus zeitlichen Gründen dann doch nicht getan.

Einige Teams, die sich für den Aufgabenbereich 6 „Erziehungspartnerschaft mit Eltern“ entschieden hatten, erprobten auch den Elternfragebogen. Der Vergleich der eigenen Einschätzung zu Fragen der Zusammenarbeit mit Eltern mit der Perspektive der Eltern bereicherte vielfach die Gruppendiskussion. Andere Teams waren bzw. sind der Ansicht, dass der Fragebogen Eltern, insbesondere nichtdeutscher Herkunftssprache, überfordern würde. Es ist deshalb vorgesehen, den Elternfragebogen nochmals zu überarbeiten und in verschiedene Sprachen zu übersetzen.

In der Erprobung hat sich grundsätzlich bestätigt, dass eine Vergewisserung über die Inhalte des ausgewählten Aufgabenbereiches für das Verständnis des fachlichen Hintergrunds der Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien und damit für eine erfolgreiche Evaluation unerlässlich ist. Mit Hilfe der Multiplikatorinnen konnten die Inhalte mit vielseitigen Methoden und anschaulichen Materialien erarbeitet und die verschiedensten Begriffe, wie z.B. „Themen der Kinder finden“, „Erfahrungs- und Lernraum“, „Bildungsbiographie“, „demokratisches Klima“ u.v.a. vorher geklärt werden. Es gab und gibt aber auch Teams, die von sich überzeugt sind, so in dem Sinne „das machen wir alles schon“, und die sich nur schwer auf eine weiterführende Diskussion über die Inhalte des Berliner Bildungsprogramms einlassen können.

Andere wiederum hatten sich durch Fortbildungen schon intensiv mit den gewachsenen Ansprüchen an die Bildungsarbeit in der Kita auseinandergesetzt und waren für die Evaluationsansprüche entsprechend sensibilisiert.

Die Erprobung zeigte eines sehr deutlich: Für die Selbsteinschätzung der Erzieherinnen und in der Gruppendiskussion ist es sehr hilfreich, wenn alle ein annähernd gleiches fachliches Verständnis von den Qualitätsansprüchen und Qualitätskriterien des Bildungsprogramms haben.

Insgesamt wurde sichtbar, welche unterschiedliche Vorerfahrungen zur Umsetzung des Berliner Bildungsprogramms in den Teams vorhanden sind und dass ein hohes Fortbildungsbedürfnis besteht.

Weiter nachgedacht werden sollte mancherorts aber auch darüber, welcher Rahmen, welches anregende Ambiente für eine solche inhaltliche Diskussion günstig bzw. notwendig ist.

3. Zur Strukturierten Selbsteinschätzung

Die meisten Erzieherinnen zeigten große Bereitschaft, sich anhand der vorgegebenen Evaluationsfragen und Qualitätskriterien mit ihrer eigenen Arbeit kritisch auseinander zu setzen. Das Herausarbeiten und Zuordnen von Beispielen zu den Qualitätskriterien sicherte den konkreten Bezug zur eigenen Praxis und erwies sich als gute Vorbereitung auf die später folgende Gruppendiskussion. Manchen Erzieherinnen fiel es schwer, treffende Beispiele für die Qualitätskriterien zu finden. Oftmals half erst die Diskussion mit Kolleginnen, die eigene Arbeit aus der Sicht der Ansprüche konkret einzuschätzen. Es gab aber auch Erzieherinnen, die mit einer etwas unkritischen Haltung an die Selbsteinschätzung ihrer Arbeit herangingen.

In Abhängigkeit von der inhaltlichen Einführung in den jeweiligen Aufgabenbereich konnten Erzieherinnen das Instrument mehr oder weniger gut anwenden. Waren die Inhalte der Qualitätskriterien nicht klar, kam es teilweise zu unterschiedlichen Interpretationen und Einschätzungen („Mir war nicht klar, was gemeint ist.“). In anderen Teams zeigte die zusammenfassende Auswertung der individuellen Einschätzungen eine hohe Übereinstimmung, was Teams oftmals positiv überraschte.

Nicht überall wurde die vorgeschlagene Anonymität des Einschätzungsverfahrens genutzt. Andere wiederum hatten Sorge, dass die Anonymität der Bewertungen nicht gewahrt bleibt.

In der Anwendung des Instrumentes zeigte sich insgesamt folgendes Problem:

Bei der zusammenfassenden Bewertung der Evaluationsfragen auf der Einschätzungsskala ist unklar, dass es sich um einen *qualitativen Richtwert* mit Blick auf die Qualitätskriterien handelt. Viele Erzieherinnen neigen eher dazu, jedes einzelne Kriterium anhand der vierstufigen Skala zu bewerten und dann den mathematischen Durchschnittswert zu berechnen. In dem Instrument geht es aber in erster Linie um die eigene kritische, distanzierte inhaltliche

Auseinandersetzung mit den Kriterien als wesentliche Anzeiger für das erreichte Niveau des jeweiligen Qualitätsanspruchs (Evaluationsfrage).

Der mit den Teams vereinbarte Zeitraum für die Selbsteinschätzung war sehr unterschiedlich. Er umfasste eine halbe Stunde während einer Teamsitzung, aber auch zwei bis zu vier Wochen bis zum vereinbarten Termin der Gruppendiskussion.

4. Zur Gruppendiskussion

Die Erzieherinnen kamen durch die individuelle Selbsteinschätzung gut vorbereitet und motiviert zur Gruppendiskussion. Sie tauschten sich über ihre subjektiven Perspektiven zu den Evaluationsfragen aus und erarbeiteten sich eine Gesamteinschätzung des Teams, in der die Selbsteinschätzung oftmals so oder so relativiert wurde, was aber nicht immer einfach war. Denn: waren Begriffe und Inhalte unklar, kam es zu zeitfressenden inhaltlichen Diskussionen. Oftmals schweiften Kolleginnen auch auf andere Themen ab. Es hat sich bewährt, dass sich Multiplikatorinnen eng an den Gesprächsleitfaden gehalten haben. Manchmal mussten auch interessante Diskussionen aus Zeitgründen abgebrochen werden. Dabei erwies sich die Multiplikatorin in ihrer Rolle – die Selbstreflexionsprozesse des Teams fachlich zu unterstützen - als außerordentlich hilfreich.

Sind die Teams zahlenmäßig sehr groß (25 bis 30 Kolleginnen), war es günstig, das Team für die Diskussion zu teilen. Die Diskussionsergebnisse sollten in den Untergruppen protokolliert und es sollte erörtert werden, was dem Gesamtteam mitzuteilen wäre. In den Untergruppen wurde eine Gruppeneinschätzung vorgenommen und auf dem Auswertungsbogen markiert, der dann noch einmal mit dem Gesamtteam verglichen werden sollte. Interessanterweise zeigte sich dabei meist eine große Übereinstimmung.

In den Perspektiven und im Maßnahmeplan zur Weiterentwicklung der Arbeit zu dem jeweiligen Aufgabenbereich kam es in Teams zu ganz konkreten Festlegungen. So wollen sie z. B.:

- die Eltern in die Arbeit mit den Kindern stärker einbeziehen,
- bei der Gestaltung der Räume für die übersichtliche und anregende Aufbewahrung des Materials sorgen,
- bei der Beobachtung die „Engagiertheitskala“ ausprobieren,
- die Dokumentation von Projekten entsprechend der vier Schritte des Berliner Bildungsprogramms gestalten,
- konkrete Ziele für die Erarbeitung von Projekten entwickeln und sichtbar machen,
- genauer analysieren, welche Themen die Kinder tatsächlich beschäftigen.

5. Zur Rolle der Leitung

Multiplikatorinnen machen darauf aufmerksam, dass es unbedingt notwendig ist, die Rolle der Leitung zu Beginn der Evaluation zu klären.

In der Erprobung wird deutlich: Die Leiterin ist in diesem Prozess nicht nur die interessierte Beobachterin. Sie unterstützt aus ihrer Sicht und Kenntnis des Teams die interne Evaluation in ihrer Kita. Das heißt konkret:

- Sie motiviert das Team, sich an einer internen Evaluation aktiv zu beteiligen.
- Sie unterstützt das Team bei der Auswahl des Aufgabenbereiches.
- Sie bereitet sich anhand der Fragen gut auf die Gruppendiskussion vor (auch wenn sie in einer größeren Kita die individuelle Selbsteinschätzung nicht erarbeitet).

- Sie unterstützt aus ihrer Sicht aktiv die Selbstreflexionsprozesse in der Gruppendiskussion.
- Sie erarbeitet gemeinsam mit dem Team Maßnahmen zur weiteren Qualitätsentwicklung in ihrer Kita.
- Sie übernimmt die Verantwortung für die Durchführung der vereinbarten Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Qualität der Arbeit in ihrer Einrichtung.
- Sie „benutzt“ die Multiplikatorin nicht, um überfällige inhaltliche Diskussionen zu führen und Probleme zu klären.

Einige Leiterinnen beabsichtigen, die interne Evaluation zu den weiteren Aufgabenbereichen mit ihrem Team selbst – also ohne Unterstützung durch eine Multiplikatorin - durchzuführen. In solchen Fällen hat es sich bewährt, wenn die Leiterin diese ersten begleiteten Evaluationsprozesse auch beobachtet und anschließend mit der Multiplikatorin reflektiert.

6. Zum Zeitmanagement

In der Regel wurden für die Durchführung der internen Evaluation zu einem Aufgabenbereich drei Teamsitzungen gebraucht:

1. Gespräch mit der Leiterin zum Anliegen der internen Evaluation = 1 bis 1,5 Stunden
2. Inhaltliche Einführung in den jeweiligen Aufgabenbereich = 2 bis 3 Stunden
3. Gruppendiskussion mit der Festlegung von Maßnahmen = 2 bis 3 Stunden

Als sehr günstig hat es sich erwiesen, wenn die Kita einen Schließtag für die interne Evaluation zu einem Aufgabenbereich nutzen konnte.

Verschiedene Multiplikatorinnen machen darauf aufmerksam, dass es besonders darauf ankommt, die interne Evaluation nicht mit einer Fortbildung zu vermischen. Es geht vielmehr darum, die interne Evaluation des Teams entsprechend ihrer spezifischen Möglichkeiten als Mittel der Überprüfung und Bewertung der eigenen Arbeit zielgerichtet zu begleiten.

7. Zur Gesamtschätzung der Erprobung der internen Evaluation

Insgesamt haben die Erzieherinnenteams das Anliegen der internen Evaluation als eine Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Qualität in ihren Einrichtungen sehr positiv und mit großem Interesse aufgenommen. Sie sehen darin ein interessantes und anregendes, relativ übersichtliches Verfahren, die Qualität der einzelnen Erzieherin und des gesamten Teams weiter zu entwickeln. Die interne Evaluation stärkt das Selbstwertgefühl und die Professionalität der Erzieherinnen und motiviert sie zu weiteren Veränderungsprozessen. Erzieherinnen werten besonders positiv, dass die erreichten Ergebnisse ihrer Arbeit wertgeschätzt, sie zugleich bei weiteren Überlegungen zur Verbesserung der Qualität auf der Grundlage des Berliner Bildungsprogramms konkret unterstützt werden. Einige Stimmen aus den Teams dazu:

- Wir haben jetzt mehr Sicherheit, was im Berliner Bildungsprogramm gefordert wird.
- Wir wissen jetzt, wo wir stehen und wo es für uns hin geht.
- Wir haben jetzt ein differenziertes Bild von der Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Die Gruppendiskussion war wichtig. Es ist doch interessant, wie man Dinge falsch verstehen kann. Wir müssen lernen, viel genauer zu lesen!

Manche Multiplikatorin war nach anfänglicher Skepsis überrascht, wie gut die interne Evaluation gelaufen ist. Nicht nur eine stellt fest: "Ich bin sehr zufrieden."

Die Erzieherinnen schätzen die Arbeit der Multiplikatorinnen und wünschen sich vielerorts auch weiterhin eine fachliche Begleitung ihrer internen Reflexionsprozesse.

Als fraglich wird jedoch von den Erzieherinnen gesehen, ob der Umfang und die Fülle der Aufgaben und Maßnahmen bei den gegenwärtigen Rahmenbedingungen leistbar sind.

In Berücksichtigung verschiedener Anfragen und Hinweise werden die Materialien und Instrumente zur internen Evaluation durch Qualitätskriterien zur sanften Eingewöhnung der Kinder in die Kindertagesstätte und zum Übergang in die Schule - orientiert an den Anforderungen des Berliner Bildungsprogramms - ergänzt.

(Grundlage dieser Auswertung sind Erfahrungen, die von ca. 100 Multiplikatorinnen bei der Erprobung interner Evaluationen in Berliner Kindertagesstätten gewonnen wurden. Einbezogen wurden 21 der schriftlichen Berichte und fünf auswertende Arbeitstagungen.)