

dagogische Handeln, die Strukturen und Organisation darzustellen, zu präsentieren und zu sichern. »Über noch **nicht Gelungenes** nachzudenken, systematisch zu verbessern, weiterzuentwickeln, qualitätsfördernde Prozesse anzustoßen unter Einbezug des jeweiligen Bildungsplanes.« (s. Anschütz-KiQu®)

»Interne Evaluation bringt die Fachlichkeit ans Tageslicht«

Zunächst begleitet die Evaluatorin das Team einen gesamten Team-Tag durch ein internes Evaluationsverfahren. Es werden Fragen aus einem ausgewählten Paket durchgelesen, besprochen, Schwerpunkte genau erläutert und Verständnisfragen geklärt. Zusätzlich sind diese Fragen mit Textstellen aus dem jeweiligen Gesetz und Bildungsplan hinterlegt. Im Anschluss daran werden die Fragen von jedem einzelnen Teammitglied bearbeitet/beantwortet und alle Ergebnisse nach einer gewissen Zeit am Flipchart zusammengetragen und dokumentiert.

Das Team berät und diskutiert mögliche Verbesserungen, Maßnahmen oder Anregungen, welche Veränderungen sinnvoll wären.

Die Evaluatorin moderiert und hilft dem Team die eigene Arbeit auf dem Ist-Stand zu betrachten, analysieren und eigene Lösungsansätze oder Lösungen zu erarbeiten.

So entsteht im Laufe der Zeit ein umfangreicher Maßnahmenkatalog, an dessen Umsetzung das Team weiterarbeiten kann. Dabei ist es wichtig, eine zeitlich sinnvolle Schiene festzulegen, Verantwortliche zu benennen, Abläufe und Änderungen erneut zu dokumentieren, reflektieren und so langfristig zu sichern.

Die interne Evaluation ist ein intensiver Austausch über die eigene pädagogische Arbeit, gründliches Reflektieren und eine Ist-Standbewertung im Team. Zudem hilft es dabei die vorhandenen internen Standards der Einrichtung, die Konzeption weiterzuschreiben und weiterzuentwickeln.

(Auszüge aus einem Erfahrungsbericht einer Praktikantin von KiQu®)

Im Zuge des internen Evaluationsverfahrens werden Träger, Eltern, Kinder und weitere Partner durch Fragebögen, Interviews oder mittels anderer sinnvoller Instrumente mit eingebunden. Auch hier handelt es sich um rein fach-

lich, wertneutrale Fragen, die keinesfalls dazu dienen einzelne Personen oder Personengruppen zu diskreditieren. Die Bewertung und Fragen, des Trägers, der Eltern als Erziehungspartner auf Augenhöhe, sind genauso wichtig, wie Fragen und Anregungen anderer Partner. Ihre Perspektive Dinge zu betrachten und zu bewerten trägt im hohen Maße dazu bei, den »internen Blickwinkel« des Kernteams zu verändern. Nachvollziehbares pädagogisches Handeln evtl. zu überprüfen und deutlicher zu formulieren.

Der gesamte Fragenkatalog weist stets ein hohes Maß an Wertschätzung gegenüber allen beteiligten Partnern auf. Die Auswertung, das Ergebnis, die Veröffentlichung des Abschlussberichtes und das daraus resultierte Handeln dient immer dazu, den einzelnen Partner klar werden zu lassen, welche Prioritäten und Ziele zukünftig verfolgt werden und welches Maß an Qualität und pädagogischem Handeln zum Wohle aller benötigt wird.

Plädoyer für Evaluationsverfahren

In den letzten Jahren haben die Fachkräfte der Baden-Württembergischen Kitas eine erstaunliche Leistung vollbracht. Ihr qualitätsbewusstes, professionelles Handeln hat dazu beigetragen, dass heute weitgehend alle Einrichtungen über ein Leitbild, ein QHB (Qualitätshandbuch) und eine Konzeption verfügen und der Beruf der Erzieher/innen und Frühpädagogen/Frühpädagoginnen einen gesellschaftlich höheren Stellenwert eingeräumt und entgegengbracht wird.

Das Land Baden-Württemberg hat seit der Einführung des Orientierungsplans enorme finanzielle Mittel aufgewendet

und einen umfassenden Fortbildungsetat bereitgestellt. Jetzt wäre der richtige Zeitpunkt, mittels eines verpflichtenden Evaluationsverfahrens den Ist-Stand zu ermitteln – das Erreichte zu sichern, das pädagogisch, zielgerichtete Handeln zu evaluieren, über noch nicht Gelungenes nachzudenken, systematisch zu verbessern, um die Qualität in den Kitas nachhaltig weiterentwickeln zu können.

Ziel muss es auch sein, die aktuellen strukturellen Rahmenbedingungen dahingehend zu prüfen, ob diese gemessen am Fachkraft-Kind-Schlüssel ausreichend sind.

Fazit

Damit Fachkräfte in allen Kitas zukünftig in die Lage versetzt werden, sich als »lernende Organisation« weiterzuentwickeln und so dem umfangreichen Bildungsauftrag nachzukommen, den individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozess des Kindes angemessen begleiten zu können. Damit sichern Land, Träger und Einrichtungen nicht nur effektiv und effizient den Mittelzufluss, sondern sie erhalten einen »Masterplan« – ein Steuerungssystem, mit dem es möglich wäre, den Orientierungsplan zukunftsorientiert fortzuschreiben. Langfristig würden diese Maßnahmen sichtbare, nachhaltige Veränderungen mit sich bringen. In dessen Folge würde der Fachkräftemangel behoben und zudem bliebe ein großer Teil der hohen qualitätsbewussten Fachkompetenz als messbarer Wert erhalten. ■

→ WEITERE INFOS

Fachliche Beratung und Unterstützung durch **Solveig, Anschütz, KiQu®**, Fachberaterin, Neuenhagen bei Berlin

→ DISKUSSIONSFORUM

Wie sieht Ihr Kita-Alltag aus? Beschäftigen Sie derzeit akute Probleme und schwierige Situationen? Möchten Sie mir von interessanten Projekten aus Ihrer Einrichtung berichten? Ich interessiere mich dafür!

Teilen Sie mir Ihre Erfahrungen mit:

... per E-Mail: Kita-BW@kita-aktuell.de

... auf unserer facebook-Seite: www.facebook.de/kitaaktuell

Gerne können Sie auch meine Redaktionssprechstunde für den persönlichen Austausch nutzen: Tel. 0221-94373-7614 (Mi 14–15 Uhr).

Ich freue mich auf Ihre Meinung!

Ihr Alexander Paulus

