FACHHOCHSCHULE ERFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Bildung und Erziehung von Kindern

ThInKPäd
Thüringer Institut für Kindheitspädagogik der Fachhochschule Erfurt

2023

# Quantitative Abschlussevaluation (AP 9)

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG DES MODELLPROJEKTS „VIELFALT VOR ORT BEGEGNEN“ (WISBEV)

BARBARA LOCHNER
SARAH SIPPACH
MICHAELA RIßMANN
CHRISTINE REHKLAU

**Inhaltsverzeichnis**

**Tabellen- und Abbildungsverzeichnis** ..... **II**

**1 Einleitung** ..... **1**

**2 Stichprobe** ..... **1**

**3 Zusammenfassung der Befunde** ..... **3**

3.1 **Fachliche Qualifikation im Projekt** ..... **3**

3.2 **Zentrale Innovationen** ..... **5**

3.2.1 Kitasozialarbeit als neues Handlungsformat in der Kindheitspädagogik ..... **5**

3.2.2 Konzeptionelle Verankerung des Inklusionsverständnisses ..... **6**

3.2.3 Beschwerdemanagement für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern **10**

**3.3 Beiträge zur Organisationsentwicklung** ..... **11**

3.3.1 Einschätzung der Weiterentwicklung im Projektzeitraum ..... **11**

3.3.2 Bereiche der Weiterentwicklung ..... **12**

3.3.3 Themen der Weiterentwicklung ..... **13**

**3.4 Einschätzungen der Projektstruktur** ..... **15**

3.4.1 Gelingensbedingungen ..... **15**

3.4.2 Herausforderungen ..... **17**

3.4.3 Prozessbegleitung durch Fachhochschule und Fachberatung ..... **18**

3.4.4 Gesamteinschätzung von Aufwand und Nutzen ..... **22**

**4 Diskussion** ..... **23**

**Literaturverzeichnis** .....

**Anhang: Fragebogen** .....

**Tabellen- und Abbildungsverzeichnis**

Tabelle 1: Zusammensetzung der befragten Steuerungsteam-Mitglieder ..... 2
Tabelle 2: Realisiertes Fortbildungsangebot der FHE ..... 4
Tabelle 3: Existenz eines Beschwerdemanagements für Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Kinder ..... 10

Grafik 1: Zusammensetzung der Stichprobe ..... 1
Grafik 2: Arbeitsschwerpunkte der Steuerungsteam-Mitglieder ..... 3
Grafik 3: Fortbildungstage pro Person 2021/2022 ..... 5
Grafik 4: Gemeinsames Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion bei Projektbeginn ..... 7
Grafik 5: Bewertung der Arbeit am gemeinsamen Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion (nach Funktion) ..... 8
Grafik 6: Bewertung der Arbeit am gemeinsamen Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion in Verbindung mit der Einschätzung eines gemeinsamen Grundverständnisses zu Projektbeginn ..... 8
Grafik 7: Verankerung des Inklusionsverständnisses in der Konzeption ..... 9
Grafik 8: Bewertung der Weiterentwicklung der Kita durch das Modellprojekt ..... 11
Grafik 9: Bewertung der Weiterentwicklung der Kita nach beruflichen Funktionen ..... 11
Grafik 10: Einschätzung der Zielerreichung in Prozent ..... 12
Grafik 11: Bereiche der Weiterentwicklung ..... 13
Grafik 12: Themen der Weiterentwicklung ..... 14
Grafik 13: Bedeutsame Angebote in der Projektumsetzung ..... 16
Grafik 14: Förderliche Aspekte zur Projektumsetzung und dem Erreichen der Projektziele ..... 17
Grafik 15: Herausforderungen in der Projektumsetzung ..... 18
Grafik 16: Einschätzung der Begleitung durch die FHE ..... 19
Grafik 17: Einschätzung der Begleitung durch die Fachberatung ..... 20
Grafik 18: Regressionsmodell zum Zusammenhang von unterstützenden Maßnahmen und realisierter Zielerreichung ..... 21
Grafik 19: Einschätzungen zum Verhältnis von Aufwand und Nutzen (Leitungskräfte) ..... 23

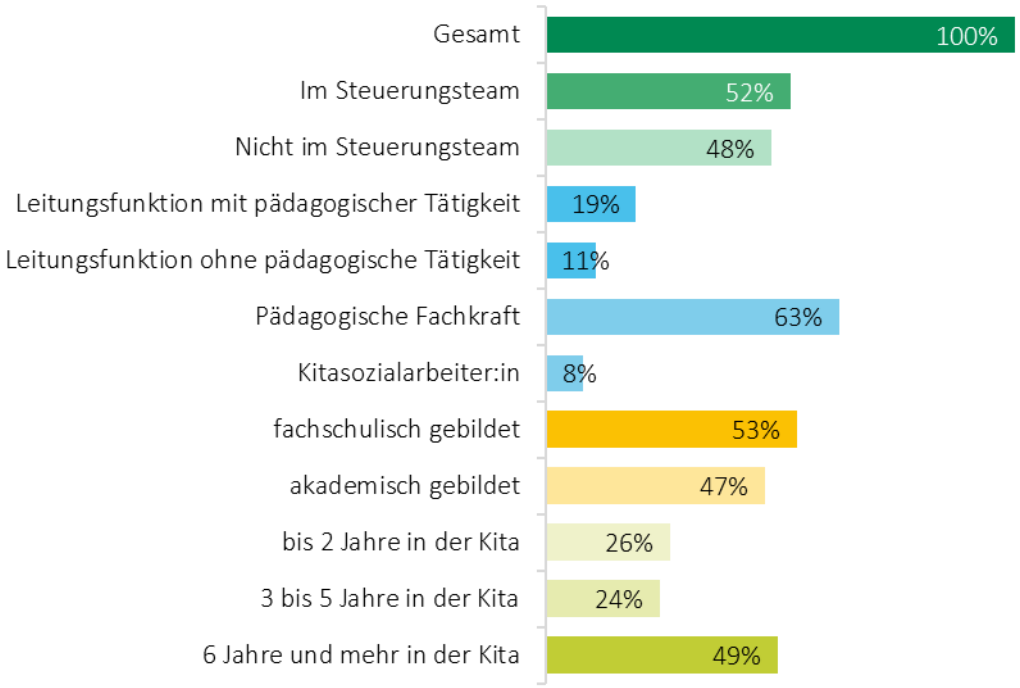
## 1 Einleitung

Die quantitative Abschlussbefragung diente dazu, allen beteiligten Fachkräften in den Projekt-Kitas die Möglichkeit zu geben, sich zum Prozess, den Erfolgen und Hemmnissen des Projekts „Vielfalt vor Ort begegnen“ in ihren Einrichtungen zu äußern, individuelle und organisationale Veränderungsprozesse zu reflektieren und damit zur Ergebnisevaluation beizutragen. Die codierte Fragebogenerhebung wurde im Zeitraum vom 10. Januar bis 27. Januar 2023 online mit der Software UniPark durchgeführt. Der Link zur Umfrage wurde an alle Kindertageseinrichtungen im Modellprojekt per Mail versandt. Es wurde um die Teilnahme aller Pädagog:innen gebeten.

## 2 Stichprobe

An der Abschlussbefragung haben insgesamt 219 Personen aus den 80 Projekt-Kitas teilgenommen. Dies entspricht in etwa einer Beteiligung von 14 % der pädagogischen Beschäftigten in den Projekteinrichtungen. Die vergleichsweise geringe Beteiligung der pädagogischen Fachkräfte, die nicht unmittelbar über das Projekt angestellt sind, schmälert die Aussagekraft der Ergebnisse, da die Einschätzungen der Veränderungsprozesse und Erfolge damit nur begrenzt multiperspektivisch erfasst wurden.

Die Stichprobe der Befragten umfasst folgende Merkmale (n=219):




*Grafik 1: Zusammensetzung der Stichprobe*

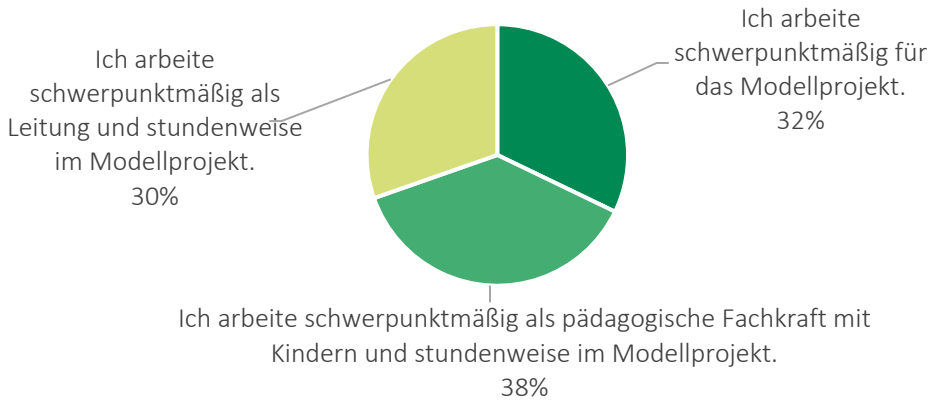
In Bezug auf die Gruppe der Steuerungsfachkräfte zeigt sich, dass etwa die Hälfte als pädagogische Fachkräfte in den Einrichtungen beschäftigt sind. 30 % haben neben der Projekttätigkeit eine Leitungsfunktion mit Anteilen direkter pädagogischer Tätigkeit inne. 11 % der befragten Steuerungsteammitglieder sind freigestellte Leitungen. 14 % der Befragten gaben an, als „Kitasozialarbeiter:innen“ beschäftigt zu sein. Der Anteil akademisch qualifizierter Fachkräfte ist im Vergleich zu der regulären Zusammensetzung der Kita-Teams in Thüringen äußerst hoch: Während die pädagogischen Beschäftigten in Thüringer Kitas insgesamt zu etwa 9 % akademisch qualifiziert sind (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer 2021, S. 196), gaben fast zwei Drittel (60 %) der Steuerungs-teammitglieder an, akademisch qualifiziert zu sein. Die anderen sind fachschulisch ausgebildet. Neben berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen deutet der internationale Forschungsstand an, dass die Erhöhung des pädagogischen Qualifikationsniveaus positive Auswirkungen auf die Gestaltung pädagogischer Interaktionen und den Anregungsgehalt pädagogischer Umgebungen, insbesondere in Angeboten für junge Kinder, hat (Viernickel 2022, S. 33)[1]. In Bezug auf die Beschäftigungsdauer zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Steuerungsteammitglieder fünf Jahre oder weniger in ihrer Einrichtung beschäftigt ist. 30 % sind bis zu 2 Jahre in der Einrichtung tätig, was bedeutet, dass sie für das Projekt oder im Projektverlauf hinzugekommen sind. Insgesamt weicht die Beschäftigungsdauer der Steuerungsfachkräfte damit nicht grundsätzlich von jener der Beschäftigten in Kitas insgesamt ab: Laut der Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023) sind 47 % der Gruppenleitungen und 65 % der Fachkräfte, die gruppenübergreifend tätig sind, bis zu 5 Jahre in den Einrichtungen beschäftigt.

| **Zusammensetzung der Teilstichprobe: Steuerungsteams** | | **Absolut** | **Relativ** |
|---|---|---|---|
| Steuerungsteam | ***Gesamt*** | ***114*** | ***52 %*** |
| | Leitungsfunktion mit pädagogischer Tätigkeit | 34 | 30 % |
| | Leitungsfunktion ohne pädagogische Tätigkeit | 13 | 11 % |
| | Pädagogische Fachkraft | 51 | 45 % |
| | Kitasozialarbeiter:in | 16 | 14 % |
| Qualifikation | fachschulisch gebildet | 46 | 40 % |
| | akademisch gebildet | 68 | 60 % |
| Beschäftigungs-dauer in der Kita | bis 2 Jahre | 34 | 30 % |
| | 3 bis 5 Jahre | 28 | 25 % |
| | 6 Jahre und mehr | 52 | 46 % |

*Tabelle 1: Zusammensetzung der befragten Steuerungsteam-Mitglieder*

[1] Anzumerken ist allerdings, dass der internationale Forschungsstand nur bedingt auf das deutsche System übertragen werden kann, weil in vielen Ländern die Fachausbildung ausschließlich auf Ebene des Bachelors erfolgt und die Differenz von fach- und hochschulischer Ausbildung in Deutschland noch unzureichend erforscht ist.

Vor dem Hintergrund der Stichprobe deutet sich an, dass durch das Projekt die Heterogenität und Komplexität in den Kita-Teams erhöht wurde – einerseits durch die Vervielfältigung der beruflichen Qualifikationen, andererseits durch die veränderte Organisation des Arbeitsalltags. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass etwa ein Drittel angeben, sowohl Projektarbeit als auch reguläre pädagogische Arbeit zu leisten (Grafik 2). Daraus resultierende Spannungsverhältnisse der unterschiedlichen Anforderungen zeigen sich auch in der qualitativen Abschlusserhebung und werden dort in Beispielen konkretisiert. Es zeigt sich, dass die Einbindung sowohl auf individueller Ebene als auch auf Teamebene herausforderungsreich ist und explizit bearbeitet werden muss.




*Grafik 2: Arbeitsschwerpunkte der Steuerungsteam-Mitglieder*

## 3 Zusammenfassung der Befunde

Im Folgenden werden die zentralen Befunde zur fachlichen Qualifizierung und Weiterentwicklung in den Projekteinrichtungen, den Innovationen im Rahmen des Projekts sowie den Gelingensbedingungen und Herausforderungen dargestellt.

### 3.1 Fachliche Qualifikation im Projekt

Einschlägige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben nachweislich einen bedeutsamen Einfluss auf die pädagogische Prozessqualität (Viernickel 2022, S. 33). Die Verfügbarkeit bedarfsgerechter Angebote stellt entsprechend ein wichtiges Steuerungsmoment im Qualitätsmanagement dar, da auf diese Weise fachliches Knowhow in einem engen Theorie-Praxis-Bezug aufgebaut wird.

Die Anzahl absolvierter Fortbildungen im Projektzeitraum kann als Indikator dafür gewertet werden, dass im Rahmen des Projekts eine hohe personelle Kompetenz aufgebaut wurde. Insgesamt hat die FH Erfurt 81 Fortbildungstage mit einer Gesamtzahl von 947 Teilnehmer:innen-Tagen (=Summe der Teilnehmenden aller Fortbildungstage) angeboten.

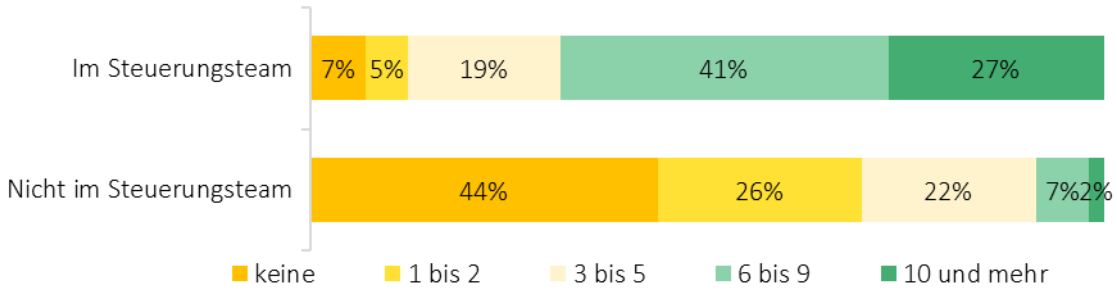
Für die Steuerungsteammitglieder und Fachberater:innen standen vier Basismodule sowie sechs Wahlmodule zur Verfügung. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde die Durchführung des Basismoduls 1 digital umgesetzt, die Basismodule 2 bis 4 und die Wahlmodule fanden in Präsenz statt. Folgende Fortbildungen wurden durchgeführt:

| **Modul** | **Anzahl der angebotenen Fortbildungstage** | **Teilnehmende Personen aus Steuerungsteams** |
|---|---|---|
| *Basismodul 1: Vielfalt und Inklusion* | 14 | 164 |
| *Basismodul 2: Kommunikation und Zusammenarbeit in multiprofessionellem Team* | 13 | 160 |
| *Basismodul 3: Methoden der Organisations-, Team- und Konzeptentwicklung* | 14 | 157 |
| *Basismodul 4: Sicherung einer inklusionsorientierten pädagogischen Arbeit* | 14 | 157 |
| *Wahlmodul 1: Mehrsprachigkeit* | 4 | 48 |
| *Wahlmodul 2: Demokratiebildung* | 4 | 51 |
| *Wahlmodul 3: Familienarbeit* | 5 | 59 |
| *Wahlmodul 4: Material & Raum* | 5 | 57 |
| *Wahlmodul 5: Rassismuskritische Kita* | 4 | 46 |
| *Wahlmodul 6: Kinderschutz* | 4 | 48 |
| ***Gesamt*** | **81** | **947** |

*Tabelle 2: Realisiertes Fortbildungsangebot der FHE*

Darüber hinaus haben die Pädagog:innen projektrelevante Fortbildungen anderer Anbieter:innen besucht. Diese wurden zum Teil als Inhouse-Fortbildungen mit dem gesamten Team realisiert.

Insofern erstaunt es nicht, dass 40 % der Befragten (n= 219) sechs oder mehr Fortbildungen im Rahmen des Modellprojekts absolviert haben. Mehr als jede:r sechste Befragte hat sogar an zehn Fortbildungen oder mehr teilgenommen. Zugleich zeigt sich ein deutliches Gefälle zwischen Personen, die Teil des Steuerungsteams waren und den anderen pädagogischen Fach- und Leitungskräften, die an der Befragung teilgenommen haben.




*Grafik 3: Fortbildungstage pro Person 2021/2022*

Insbesondere die Mitglieder der Steuerungsteams (n=114) haben sich intensiv im Rahmen des Projekts qualifiziert. Grafik 3 zeigt, dass ein Drittel der Steuerungsteammitglieder an zehn und mehr Fortbildungstagen teilgenommen hat. 41 % der Steuerungsteammitglieder haben 6 bis 9 Fortbildungstage absolviert. Nur 7 % dieser Gruppe gaben an, keine Fortbildungen besucht zu haben, was sich mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, aber möglicherweise auch mit der Größe des Steuerungsteams erklären könnte, da manche Einrichtungen angaben, dass sich ihr Projektteam aus bis zu sieben Mitgliedern zusammensetzt.

Mit Blick auf das Qualifikationsgefüge lässt sich sagen, dass akademisch ausgebildete Fachkräfte sich als fortbildungsaffiner erwiesen. Insbesondere die Gruppe der Kitasozialarbeiter:innen hat sich im hohen Maß fortgebildet (35 % haben mehr als 10 Fortbildungstage absolviert). Ggf. hat hier die klare Projektzuständigkeit, wie auch das inhaltliche Innovationspotenzial dieses Aufgabenbereichs zu diesem erhöhten Fortbildungsbedarf respektive der hohen Fortbildungsbereitschaft geführt.

### 3.2 Zentrale Innovationen

Als zentrale Innovationen im Projektzeitraum lassen sich (1) die Kita-Sozialarbeit als neues Handlungsformat einordnen, (2) die konzeptionelle Weiterentwicklung und Verankerung des einrichtungsbezogenen Inklusionsverständnisses und (3) die verstärkte Entwicklung von Beschwerdemanagementverfahren für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern.

#### 3.2.1 Kitasozialarbeit als neues Handlungsformat in der Kindheitspädagogik

8 % der Gesamtstichprobe und 14 % der Steuerungsteammitglieder haben sich in der Befragung als Kitasozialarbeiter:innen eingeordnet.

43,8 % der Kitasozialarbeiter:innen waren seit offiziellem Projektbeginn im Juni 2021 Mitglied im Steuerungsteam, 18,8 % seit August bis Dezember 2021 und weitere 25 % seit Januar bis Juni 2022. Lediglich ein knappes Viertel (23,5 %) war bereits vor Projektbeginn

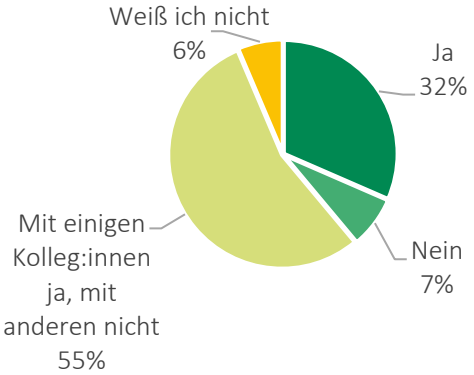
in ihrer Einrichtung beschäftigt. Fast alle (93,7 %) arbeiten schwerpunktmäßig für das Modellprojekt. Lediglich eine Person gab an, schwerpunktmäßig als pädagogische Fachkraft mit Kindern und stundenweise im Modellprojekt zu arbeiten. Die Mehrheit (76,5 %) ist akademisch qualifiziert.

In Bezug auf das Antwortverhalten dieser relativ kleinen Gruppe fällt auf, dass sie häufiger als die restlichen Befragten nicht wissen, ob zu Beginn des Projekts das Inklusionsverständnis der Einrichtung in der Konzeption verankert war (Gesamtstichprobe: 6,4 % „*weiß nicht*“, Steuerungsteammitglieder: 2,8 % „*weiß nicht*“; Kitasozialarbeiter:innen 13,3 % „*weiß nicht*“). Nur 8,7 % der Befragten insgesamt sagen zudem, dass auch in der letzten Projektphase das Inklusionsverständnis nicht konzeptionell verankert ist. Bei den Kitasozialarbeiter:innen gehen 25 % davon aus. Gleichzeitig bewerten die Kitasozialarbeiter:innen die Arbeit im Team am Grundverständnis von Vielfalt und Inklusion während des Projektzeitraums deutlich positiver als die Gesamtheit der Befragten: Während 56,3 % aller Befragten dem Prozess die Note 1 oder 2 geben, sind es bei den Kitasozialarbeiter:innen 78,6 %, die zu dieser Einschätzung gelangen. Sie schätzen den Erfolg von Digitalisierungsprozessen etwas kritischer ein als die anderen Beschäftigungsgruppen. Besonders positiv bewerten die Kitasozialarbeiter:innen die Entwicklung der Vernetzung in den Sozialraum und der Elternarbeit. Auch wenn diese Befunde mit Vorsicht zu interpretieren sind, da es sich nur um eine kleine Gruppe der Befragten handelt, deutet sich hier möglicherweise ein spezifisches Stellenprofil an, dass durch die Zusammenarbeit mit Eltern und im Sozialraum geprägt ist, aber weniger stark in innerorganisationale Prozesse – wie die Konzeptionsarbeit – eingebunden ist. Dieser These ist durch vertiefende Forschungsarbeiten nachzugehen, auch um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, welche Kommunikationsprozesse in den Einrichtungen notwendig sind, um Kita-Sozialarbeit angemessen in den Einrichtungen zu verorten. Hierfür wäre insbesondere die Perspektive der Adressat:innen entsprechender Entwicklungen, also insbesondere die Kinder und ihre Eltern bzw. Sorgeberechtigten, von Relevanz.

### 3.2.2 Konzeptionelle Verankerung des Inklusionsverständnisses

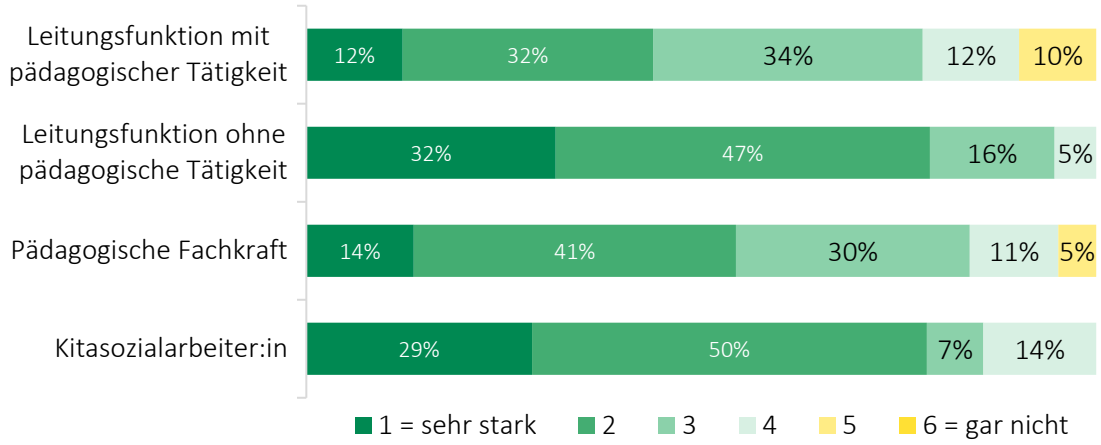
Die einrichtungsinternen Auseinandersetzungen mit dem Inklusionsverständnis sind ein wesentliches Ziel des Modellprojekts. Insofern ist es ein erfreuliches Resultat der Evaluation, dass es in vielen Teams gelungen zu sein scheint, sich zu diesen Fragen zu verständigen und den Projektzeitraum für eine entsprechende Überarbeitung der pädagogischen Konzeption zu nutzen.

Auf die Frage, ob es im Team bereits zu Beginn des Projekts ein gemeinsames Grundverständnis in Bezug auf Vielfalt und Inklusion gab, antwortete fast ein Drittel der Befragten (32 %) mit „Ja“ (n=203). Die Mehrheit (55 %) sagten, dass sie mit einigen Kolleg:innen ein entsprechendes Grundverständnis geteilt hätten, mit anderen aber nicht. 6 % wussten nicht, ob es ein gemeinsamen Inklusionsverständnis in der Einrichtung zu Projektbeginn gab, 7 % verneinten dieses (Grafik 4).

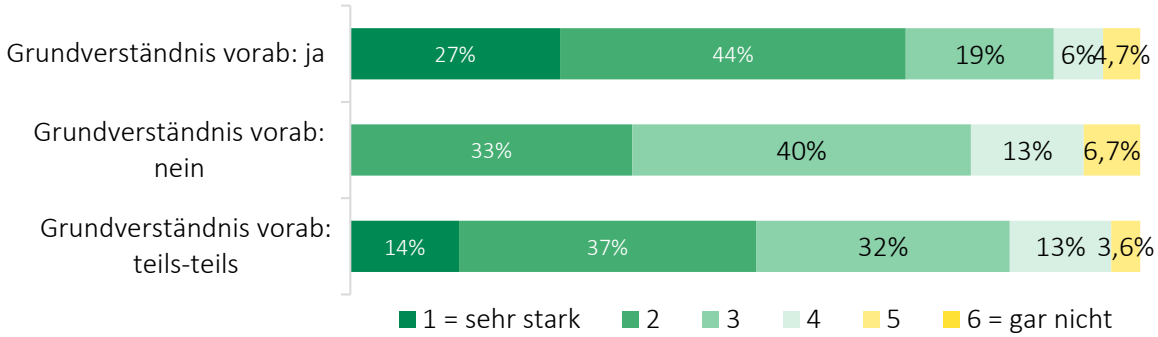



*Grafik 4: Gemeinsames Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion bei Projektbeginn*

Im Anschluss daran wurden die Teilnehmenden dazu befragt, wie sie die einrichtungsinterne Auseinandersetzung mit dem Grundverständnis in Bezug auf Vielfalt und Inklusion während des Projektzeitraums bewerten würden (Grafik 5). Die Befragten sollten dabei die Schulnoten von 1 (sehr stark) bis 6 (gar nicht) vergeben (n=199). Die Mehrheit bewertete den Prozess äußerst positiv. 56,2 % geben sich die Note 1 oder 2. Im Mittel bewerten die Befragten die Arbeit am gemeinsamen Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion mit 2,5. Leitungskräfte ohne pädagogische Tätigkeit (32 % Note 1) und Kitasozialarbeit:innen (29 % Note 1) bewerten den Prozess besonders positiv. Die Schulnote 6 (=gar nicht) wurde nicht vergeben. Allerdings drücken 10 % der pädagogischen Fachkräfte und 5 % der nicht-freigestellten Leitungskräfte mit der Schulnote 5 („nicht“) Selbstkritik an der gemeinsamen Arbeit am Grundverständnis im Team aus. Zu vermuten ist, dass Rahmenbedingungen wie zeitliche Ressourcen, Spannungsverhältnisse der unterschiedlichen Anforderungen und die angespannte Personalsituation die Verwirklichung dieses Projektziels beeinträchtigten. Es zeigt sich aber auch, dass jene Fachkräfte, die angaben, bereits zu Beginn des Projekts ein gemeinsames Grundverständnis mit ihren Kolleg:innen zu teilen, die entsprechenden Entwicklungen während des Projektzeitraums insgesamt positiver bewerten (Grafik 6).

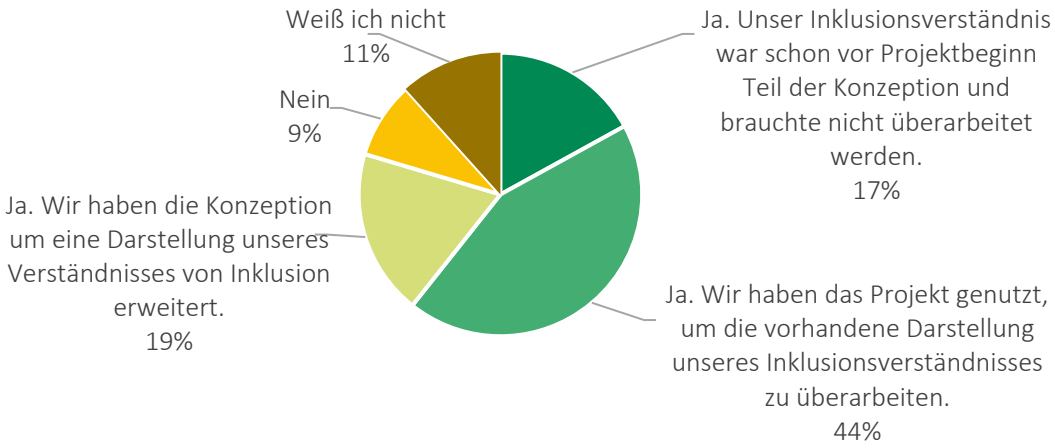



*Grafik 5: Bewertung der Arbeit am gemeinsamen Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion (nach Funktion)*




*Grafik 6: Bewertung der Arbeit am gemeinsamen Grundverständnis zu Vielfalt und Inklusion in Verbindung mit der Einschätzung eines gemeinsamen Grundverständnisses zu Projektbeginn*

Die Klärung des gemeinsamen Inklusionsverständnisses sollte des Weiteren nicht nur im Team vorangetrieben, sondern auch in die Konzeption überführt werden. Die konzeptionelle Verankerung des Inklusionsgedanken ist eines der Hauptziele des Modellprojekts „Vielfalt vor Ort begegnen“ und dient der Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie der Stärkung von Vielfaltsthemen. Auf die Frage, ob in der Konzeption der Einrichtung das Inklusionsverständnis dargelegt sei, antworteten insgesamt 80 % der Einrichtung mit „Ja“ (n=182). In der Einstiegsbefragung zu Beginn des Projekts beantworteten nur 65 % diese Frage mit „Ja“ und 21 % konnten damals die Frage nicht beantworten („*weiß nicht*“).




*Grafik 7: Verankerung des Inklusionsverständnisses in der Konzeption*

Im Detail zeigt sich, dass 17 % der Befragten im Abschluss der ersten Projektphase davon ausgingen, dass die konzeptionelle Erarbeitung eines Inklusionverständnisses bereits vor Projektbeginn umfangreich geschehen sei und keine weitere Überarbeitung im Projektzeitraum notwendig war. Fast die Hälfte der Befragten (44 %) gab an, dass sie den Projektzeitraum nutzten, um am in der Konzeption vorhandenen Inklusionsverständnis zu arbeiten. Eine Erweiterung der Konzeption um das eigene Verständnis von Inklusion erfolgte laut 19 % der Befragten (Grafik 7). Insbesondere die Steuerungsfachkräfte sahen in der Unterstützung der Einrichtungen bei der konzeptionellen Weiterentwicklung eine ihrer zentralen Aufgaben. Weiterführend ist zu klären, inwiefern es gelungen ist, das Gesamtteam in den Prozess zu involvieren bzw. welche Transfermaßnahmen zu leisten sind, damit das zukünftig gelingt.

### 3.2.3 Beschwerdemanagement für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern

Eine deutliche Weiterentwicklung zeigt sich zudem hinsichtlich der Entwicklung eines formellen Beschwerdemanagements für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern in den Einrichtungen. Gaben zu Projektbeginn (Herbst 2021) lediglich 16 % der Befragten an, dass es ein solches Verfahren in ihrer Einrichtung gäbe (Leitungen: 21 %), antworteten in der Abschlussbefragung der ersten Projektphase 35 % auf diese Frage mit „Ja“, von den Leitungskräften waren es sogar 44,3 % (Tabelle 3).

| | | Beschwerdemanagement | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Gesamt | Ja | Nein | Weiß ich nicht |
| Steuerungsteam | **Gesamt** | **207** | **35,3 %** | **44,0 %** | **20,8 %** |
| | Ja | 110 | 32,7 % | 59,1 % | 8,2 % |
| | Nein | 97 | 38,1 % | 26,8 % | 35,1 % |
| Funktion | Leitungsfunktion mit pädagogischer Tätigkeit | 41 | 46,3 % | 53,7 % | 0,0 % |
| | Leitungsfunktion ohne pädagogische Tätigkeit | 20 | 40,0 % | 60,0 % | 0,0 % |
| | Pädagogische Fachkraft | 130 | 31,5 % | 38,5 % | 30,0 % |
| | Kitasozialarbeiter:in | 16 | 31,3 % | 43,8 % | 25,0 % |
| Qualifikation | fachschulisch gebildet | 109 | 38,5 % | 37,6 % | 23,9 % |
| | akademisch gebildet | 98 | 31,6 % | 51,0 % | 17,3 % |
| Beschäftigungsdauer in der Kita | bis 2 Jahre | 54 | 25,9 % | 44,4 % | 29,6 % |
| | 3 bis 5 Jahre | 50 | 38,0 % | 38,0 % | 24,0 % |
| | 6 Jahre und mehr | 103 | 38,8 % | 46,6 % | 14,6 % |

*Tabelle 3: Existenz eines Beschwerdemanagements für Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Kinder*

Ebenfalls 35 % der Befragten in der Abschlussbefragung gingen davon aus, dass der Projektzeitraum für die Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens genutzt wurde. Es zeigt sich aber auch, dass die Transparenz entsprechender Aktivitäten und Formate leicht gestiegen ist. Gaben im September 2021 noch 25 % an, dass sie nicht wüssten, ob sie ein Beschwerdemanagement hätten, waren es im Januar 2023 „nur noch“ 21 %.

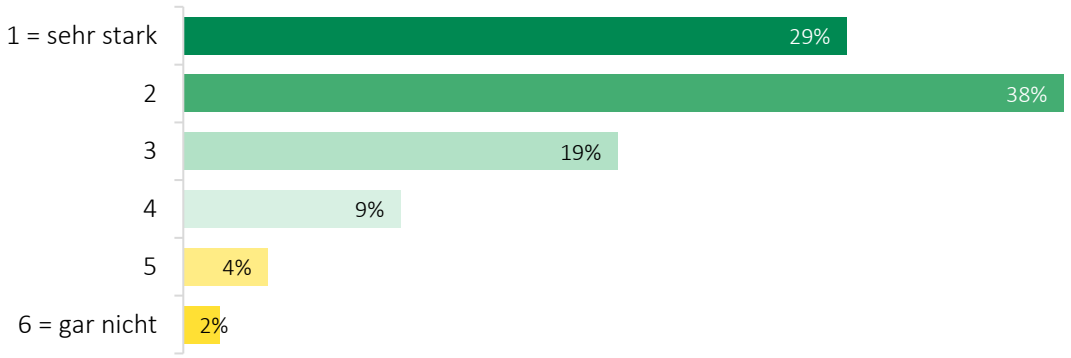
Insgesamt ist in Bezug auf das Beschwerdemanagement für Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Kindern bemerkenswert, dass sich nach wie vor ein deutlicher Wissensunterschied zwischen den Leitungskräften und den pädagogischen Fachkräften darüber zeigt, wie mit Diskriminierungserfahrungen in den Einrichtungen verfahren werden soll. Hier deutet sich die Aufgabe an, entsprechende Prozesse noch stärker ins Team zu tragen und für Diskriminierungsmomente zu sensibilisieren, um die vielfaltssensible Einrichtungsentwicklung auf eine breite Basis zu stellen.

### 3.3 Beiträge zur Organisationsentwicklung

Im Folgenden wird ein Blick darauf geworfen, wie die Weiterentwicklung im Projektzeitraum eingeschätzt wird und welche Bereiche und Themen dabei von besonderer Bedeutung waren.

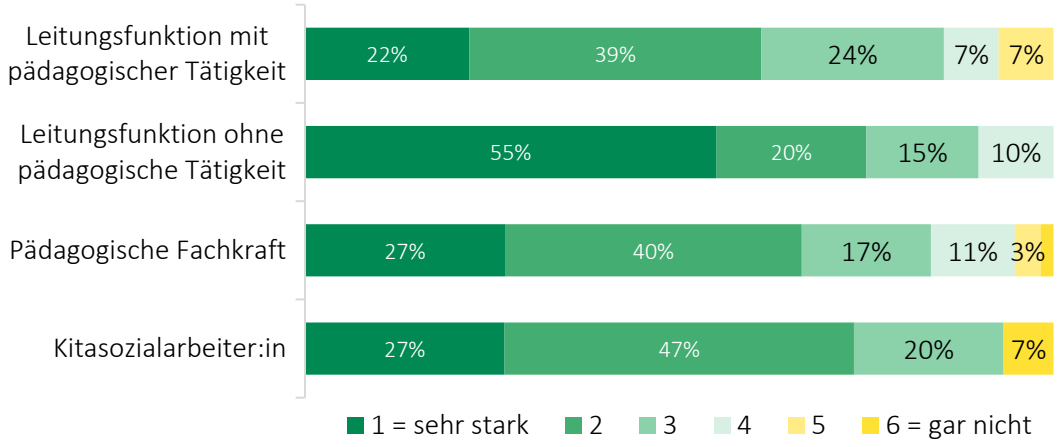
#### 3.3.1 Einschätzung der Weiterentwicklung im Projektzeitraum

Auf die Frage, inwieweit sich durch die Teilnahme am Modellprojekt die Arbeit in der Kindertageseinrichtung weiterentwickelt hat, antworteten die Befragten überwiegend positiv. Im Mittel schätzten sie ihren Prozess mit der Schulnote 2,3 ein (SDEV 1,2; n=192). Mehr als zwei Drittel gingen davon aus, sich stark bzw. sehr stark weiterentwickelt zu haben. Lediglich 6 % sahen keine oder gar keine Weiterentwicklung (Grafik 8).




*Grafik 8: Bewertung der Weiterentwicklung der Kita durch das Modellprojekt*

Insbesondere Leitungskräfte ohne pädagogische Tätigkeit bewerteten die Entwicklungen ihrer Einrichtung positiv. 55 % dieser Gruppe geben sich die Schulnote 1 (MW 1,8; SDEV 1,1). Die Schulnote 6 („gar nicht“) wurde von dieser Gruppe nicht vergeben (Grafik 9).




*Grafik 9: Bewertung der Weiterentwicklung der Kita nach beruflichen Funktionen*

Im Mittel gehen die teilnehmenden Steuerungsteammitglieder (n=99) davon aus, dass sie ihre Projektziele zu 61 % erreicht habe. Etwa die Hälfte (49 %) nehmen an, dass sie mehr als zwei Drittel der Projektziele erreicht haben (Grafik 10). Freigestellte Leitungen schätzen die Zielerreichung besser ein als der Durchschnitt aller Befragten. Sie gehen im Mittel von 68 % aus. Auffällig ist zudem eine qualifikationsbezogene Differenz. Fachschulisch ausgebildete Steuerungsfachkräfte gehen von 56 % Zielerreichung aus, ihre akademisch qualifizierten Kolleg:innen von 64 %. Im Gesamtbild könnte dies darauf hinweisen, dass in der Leitungsfunktion zumindest in Teilen eine genauere Vorstellung von den konkreten Projektzielen vorherrschte und fachschulisch gebildeten Personen ggf. stärker im Spannungsverhältnis zwischen Projektarbeit und regulärer pädagogischer Arbeit stehen.

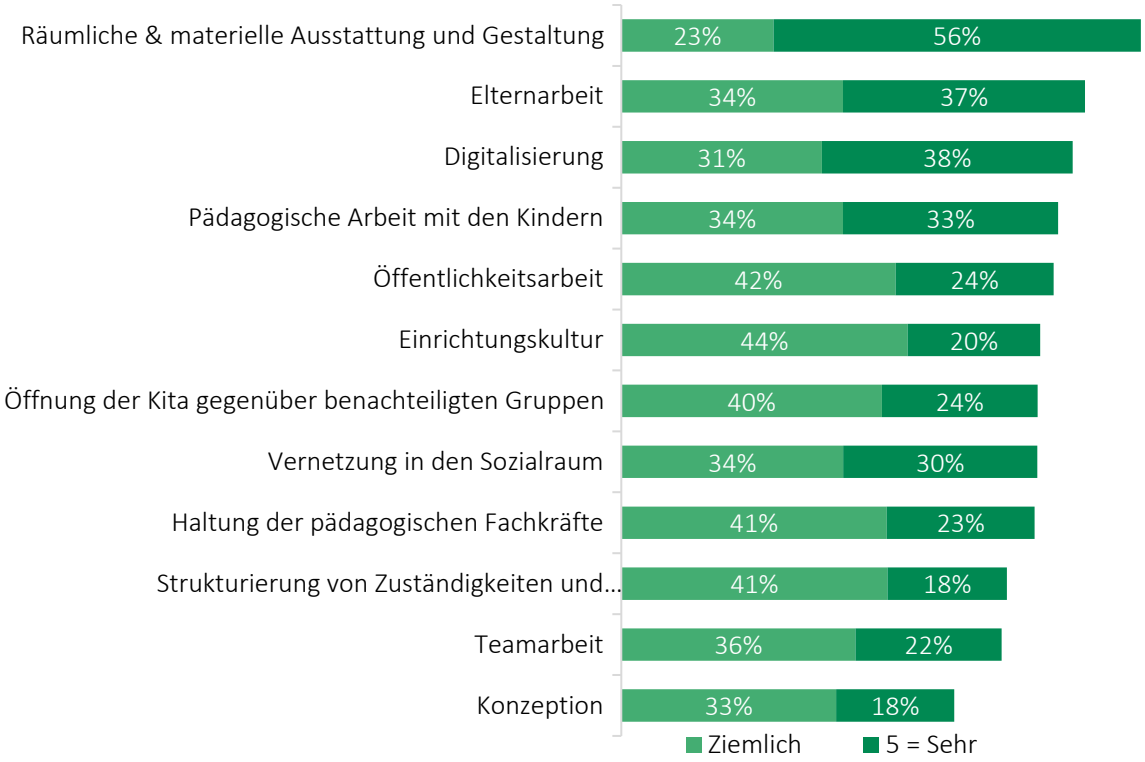
*Grafik 10: Einschätzung der Zielerreichung in Prozent*

### 3.3.2 Bereiche der Weiterentwicklung

Besonders positiv wurden die Entwicklungen in den Bereichen „räumliche und materielle Ausstattung und Gestaltung“, „Elternarbeit“ und Digitalisierung bewertet (Grafik 11). Zurückhaltender waren die Einschätzungen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Einrichtungskultur, der Strukturierung von Zuständigkeiten und Arbeitsprozessen und Konzeption. Trotz der positiven Entwicklung hinsichtlich einer inklusions- und vielfaltsorientierten Weiterentwicklung der Konzeption, geben 11,5 % der Befragten an, dass sie sich in diesem Bereich kaum weiterentwickelt hätten. Vertiefend wäre zu klären, welche fachlichen Erwartungen in diesem Bereich bestehen.

In manchen Punkten deutet sich an, dass die Position innerhalb der Einrichtung sowie die Dauer der Beschäftigung Einfluss darauf nehmen, wie die Entwicklungen eingeschätzt werden. Insbesondere Leitungskräfte schätzen die Weiterentwicklungen etwas positiver ein, insbesondere in den Bereichen Haltung der pädagogischen Fachkräfte, Raum- und Materialausstattung, Strukturierung von Arbeitsprozessen, Öffentlichkeitsarbeit,

Zusammenarbeit mit Eltern und Vernetzung im Sozialraum. Fachkräfte, die weniger als zwei Jahre in den Einrichtungen beschäftigt sind, äußerten sich etwas kritischer zu den Entwicklungen in der Teamarbeit und bezüglich der Haltung der Fachkräfte.



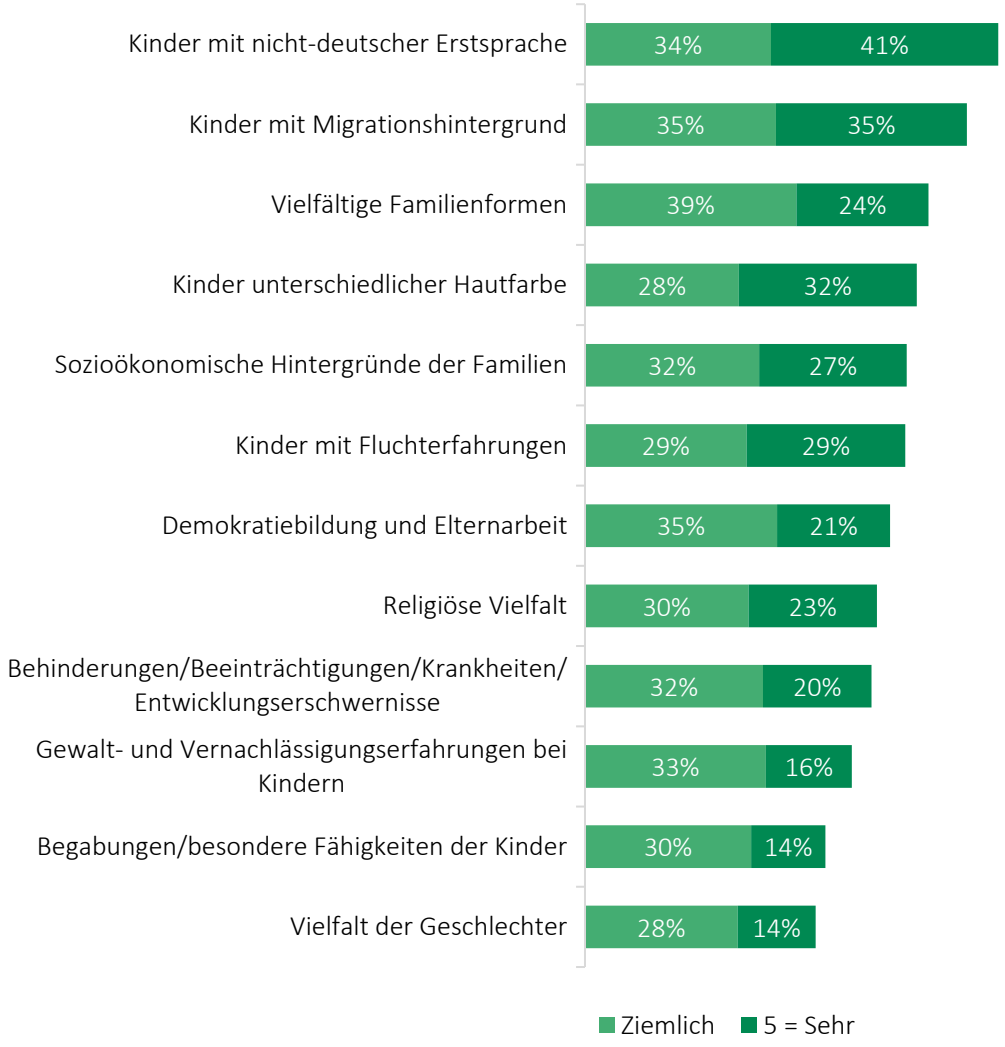

*Grafik 11: Bereiche der Weiterentwicklung*

### 3.3.3 Themen der Weiterentwicklung

Vielfaltsthemen, die im besonderen Maße auf der Agenda der Einrichtungen standen, waren die Arbeit mit Kindern mit nicht-deutscher Erstsprache, Kinder mit Migrationshintergrund und vielfältige Familienformen (Grafik 12). Hier sahen die Fachkräfte sehr gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Projekt. Weniger im Fokus standen die Themen Gewalt und Vernachlässigung, Begabungen und besondere Fähigkeiten von Kindern sowie Geschlechtervielfalt. Die Gründe für diese Schwerpunktsetzungen können anhand der Daten nicht nachvollzogen werden. Hintergründe könnten z. B. eine gezielte und gewollte thematische Fokussierung sein, aber auch in der Verfügbarkeit entsprechender Begleitangebote liegen. Möglicherweise sind die Einrichtungen für die Auseinandersetzung mit vielfaltsbezogenen Themen auch unterschiedlich sensibilisiert oder haben bestimmte Handlungszwänge. Wichtig erscheint es, im weiteren Projektverlauf darauf zu achten, dass die für die priorisierten Themen entwickelten neuen Formate und Angebote (z. B. Kita-Sozialarbeit, Elterncafés) nicht dazu führen, Zuweisungs- und Otheringpraktiken zu

reproduzieren, Ungleichheiten zu verstärken und das Potenzial von Kindertageseinrichtungen als „gesellschaftliches Allgemeinangebot“ (Thole 2012, S. 56) zu schwächen. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Zielgruppenansprache nicht über spezifische Bedarfe (z. B. nach Unterstützung bei der Beantragung von Leistungen), sondern über die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe erfolgen würde (z. B. Menschen mit ‚Migrationshintergrund‘).

Noch deutlicher als in Bezug auf die Bereiche der Weiterentwicklung fällt in Bezug auf die Themen auf, dass die freigestellten Leitungen die Entwicklungen bezogen auf den Mittelwert fast durchgängig positiver bewerten als Leitungskräfte, die auch in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit tätig sind (Ausnahme: Weiterentwicklung im Themenfeld „besondere Begabungen/Fähigkeiten“ – hier ist die Einschätzung fast gleich).




*Grafik 12: Themen der Weiterentwicklung*

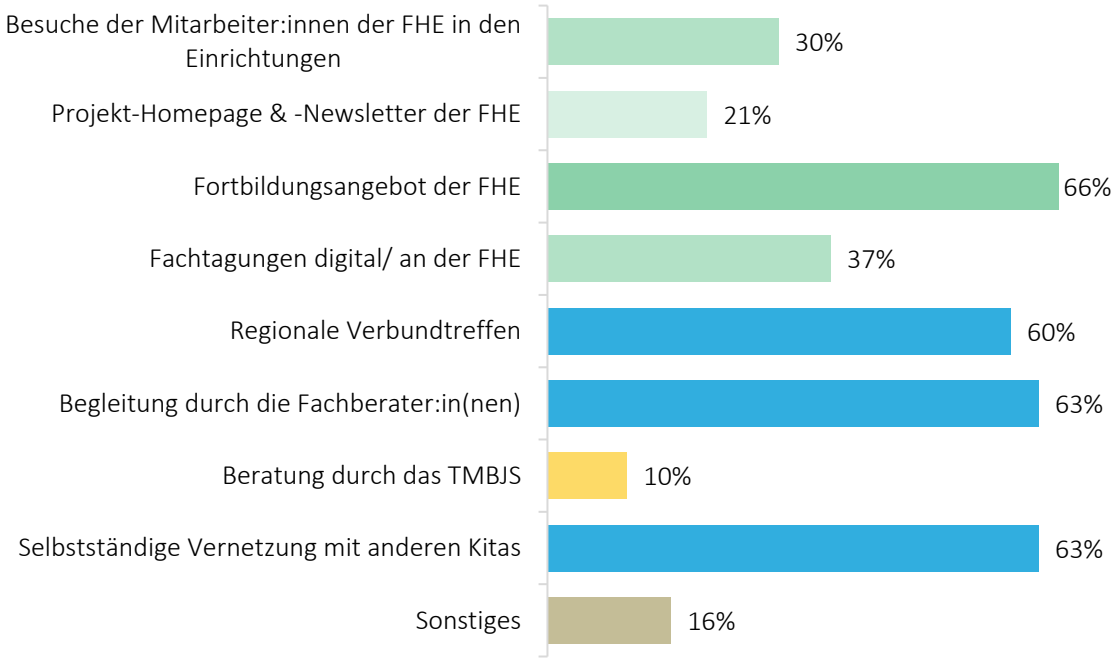
### 3.4 Einschätzungen der Projektstruktur

Im letzten Schritt richtet sich der Blick auf die Einschätzungen zum Projektverlauf, den Gelingensbedingungen und Herausforderungen des Projekts sowie zur Prozessbegleitung durch die Fachhochschule Erfurt und die Fachberatungen.

#### 3.4.1 Gelingensbedingungen

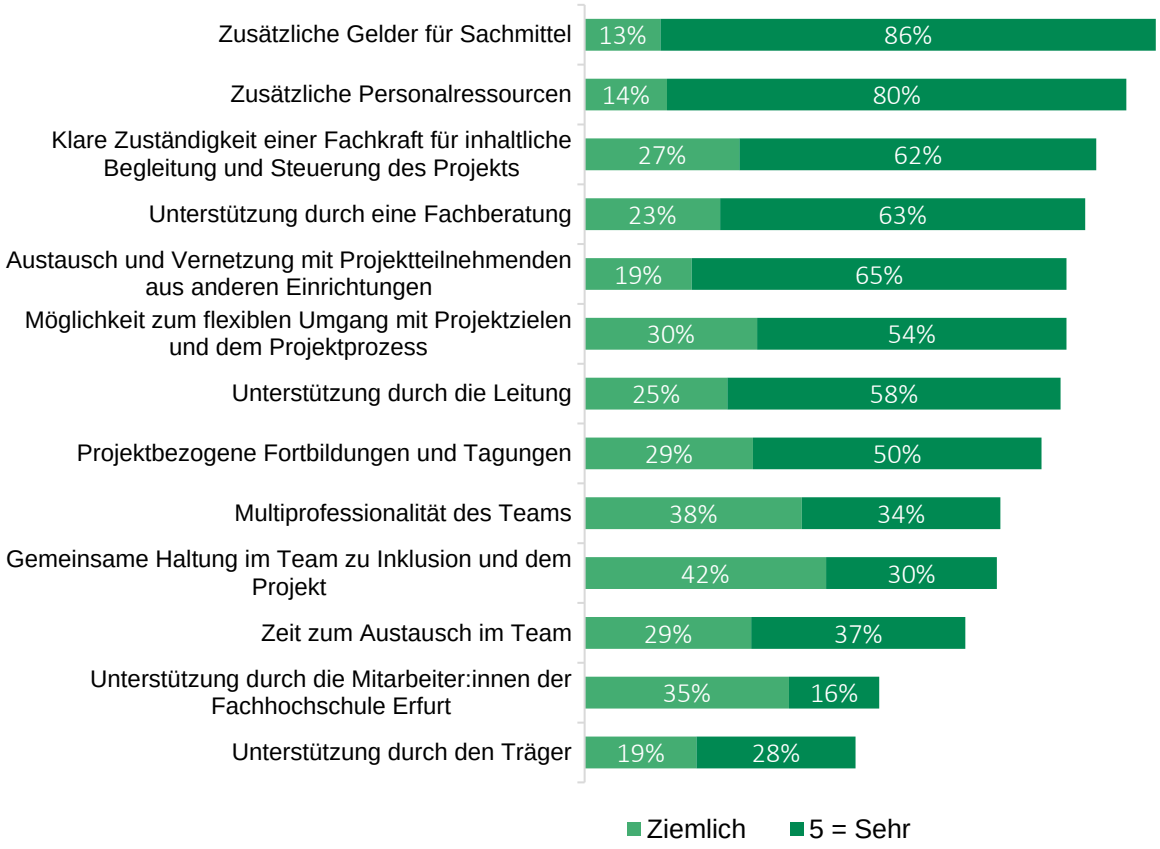
Die Teilnehmenden wurden im Rahmen der Befragung um ihre Einschätzung gebeten, welche externen Angebote sie im Projekt vorangebracht haben (Grafik 13) und welche Strukturmerkmale und Rahmenbedingungen des Projekts sie als besonders hilfreich empfanden (Grafik 14).

In Bezug auf die externen Angebote waren Mehrfachnennungen möglich. Besonders häufig wurden die Fortbildungsangebote durch die wissenschaftliche Begleitung der FH Erfurt (66 %), die Begleitung durch die Fachberater:innen (63 %), die selbstständige Vernetzung mit anderen Kitas (63 %) und die regionalen Verbundtreffen (60 %) gewählt. Fachtagungen (37 %), Besuche der Mitarbeiter:innen der FHE in den Einrichtungen (30 %), digitale Angebote der FHE (21 %) sowie die Beratung durch das TMBJS (10 %) wurden seltener als wichtige Unterstützungsleistungen eingeordnet. Hier zeigt sich, dass insbesondere fachlicher Austausch und Input als wichtige Ressourcen angesehen wurden. Die qualitative Evaluation legt nahe, dass die Beratung des TMBJS vor allem im Zusammenhang mit bürokratischen Herausforderungen (Förderrichtlinie, Finanzierung) gesehen und thematisiert wurde. Wenn ein diesbezüglicher Bedarf in den Gruppendiskussionen zur Sprache kam, wurden die persönlichen oder telefonischen Beratungen durch das TMBJS jedoch als positiv bewertet. Interessanterweise sind die Beratung durch das TMBJS und die Besuche der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen die einzigen Angebote, die von den Fachkräften, die nicht Teil der Steuerungsteams waren, als bedeutsamer eingeschätzt werden als von den Steuerungsteammitgliedern. Dass die Hospitationen der wissenschaftlichen Begleitung in den Einrichtungen nur teilweise als Unterstützung wahrgenommen wurden, ist insofern nicht erstaunlich, als damit vor allem ein Forschungsinteresse verbunden war. Zugleich deutet der Befund darauf hin, dass die Transparenz des Vorgehens und der Befunde erhöht und stärker auf dialogische Formate gesetzt werden sollte.




*Grafik 13: Bedeutsame Angebote in der Projektumsetzung*

Mit Blick auf das Erreichen der selbstgesteckten Ziele und die Umsetzung des Projekts wurden von den Teilnehmenden vor allem die zusätzlichen Ressourcen für Sachmittel (99 %) und Personal (94 %) als ziemlich oder sehr wichtig eingeordnet (Grafik 14). Aber auch die klare Organisation der Zuständigkeiten (89 %), die Unterstützung durch die Fachberatung (86 %), die Vernetzung und der Austausch mit anderen Einrichtungen (84%) und die Möglichkeit flexibel mit den Projektzielen umzugehen (84 %) wirkten für die meisten der Befragten ziemlich bzw. sehr unterstützend. Ein etwas geringerer Anteil erlebte die verfügbare Zeit zum Austausch mit dem Team (66 %), die Unterstützung durch den Träger (47 %) und die Unterstützungsangebote durch die Mitarbeiter:innen der FHE (51 %) als ziemlich oder sehr hilfreich in der Umsetzung des Projekts. Insbesondere die „TOP 3“ zeigen, dass zusätzliche Personal- und Sachressourcen unerlässlich für die qualitative Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen sind. Dies wird auch in der qualitativen Ergebnisevaluation sichtbar, wenn von den Konflikten berichtet wird, die sich aus dem Mangel an Personal und Zeit ergeben.



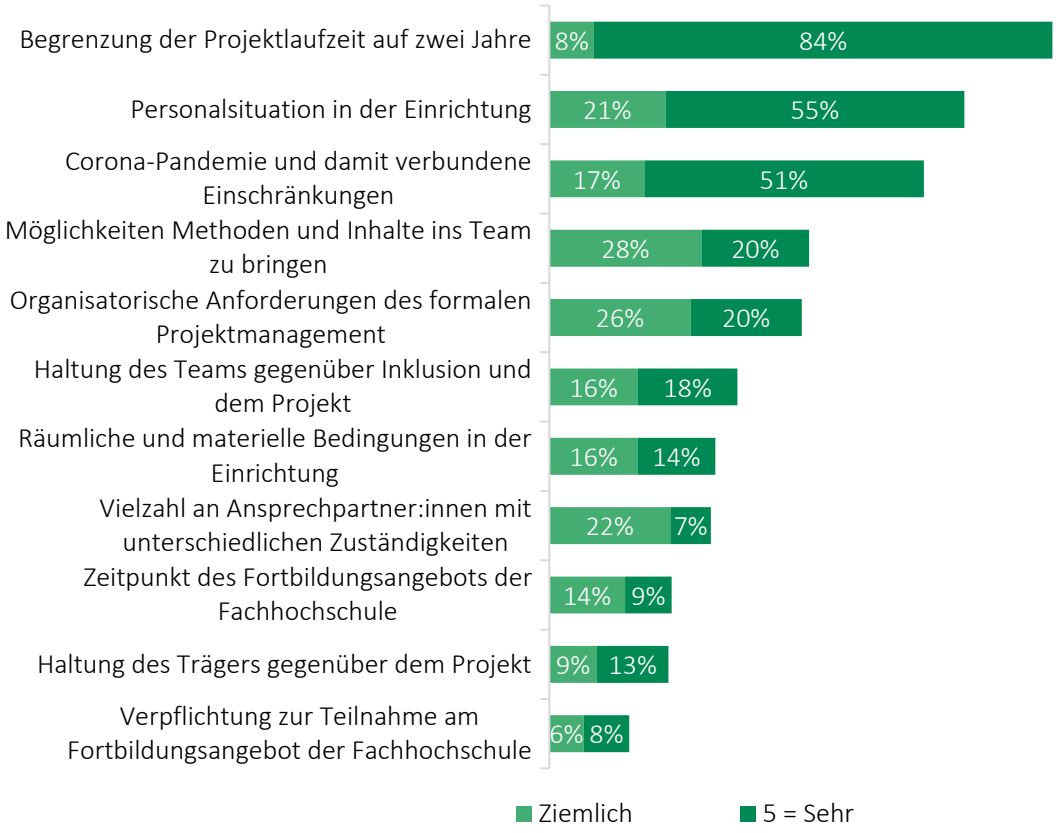

*Grafik 14: Förderliche Aspekte zur Projektumsetzung und dem Erreichen der Projektziele*

### 3.4.2 Herausforderungen

Zu den Herausforderungen im Projektverlauf wurden nur die Mitglieder der Steuerungsteams befragt. Sie nannten die zeitliche Begrenzung des Projekts auf zwei Jahre (92 %), die Personalsituation in den Einrichtungen (76 %) sowie die Corona-Pandemie (68 %) als zentrale Schwierigkeiten (Grafik 15). Es deutet sich an, wie sehr die Projektteams mit der Herausforderung konfrontiert waren, die pädagogische Arbeit und die Projektaufgabe unter schwierigen Rahmenbedingungen miteinander zu verbinden. Vor dem Hintergrund von Befunden, die zeigen, dass in Thüringen im Jahr 2021 91 % der Kinder, die eine Kita besuchen, von weniger Fachpersonal begleitet wurde, als dies fachliche Empfehlungen nahelegen (Bock-Famulla et al. 2022), wird deutlich, dass sich daraus nicht ausschließlich Herausforderungen auf der Einrichtungsebene ergeben, sondern sich weiterhin Anforderungen an die fachpolitische Steuerung und Personalentwicklung stellen.

Insbesondere freigestellte Leitungen sowie Beschäftigte, die erst seit zwei Jahren oder weniger in der Einrichtung sind – und damit vermutlich zu einem großen Teil für das Projekt

angestellt wurden – bemängeln die kurze Laufzeit des Projekts. Diejenigen, die über einen akademischen Abschluss verfügen, stehen diesem Aspekt ebenfalls kritischer gegenüber als Mitarbeitende mit fachschulischer Ausbildung. Die Einschätzungen zur Personalsituation variieren interessanterweise mit der Funktion in der Einrichtung. Freigestellte Leitungen äußern seltener, dass der Personalmangel ein Problem für die Umsetzung des Projekts darstellte, als alle anderen befragten Gruppen. In Bezug auf die Einschränkungen, die die Corona-Pandemie mit sich brachte, sind sich alle Befragten weitgehend einig. Etwas bedeutsamer wird dieser Aspekt von denjenigen beurteilt, die als pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung angestellt sind.



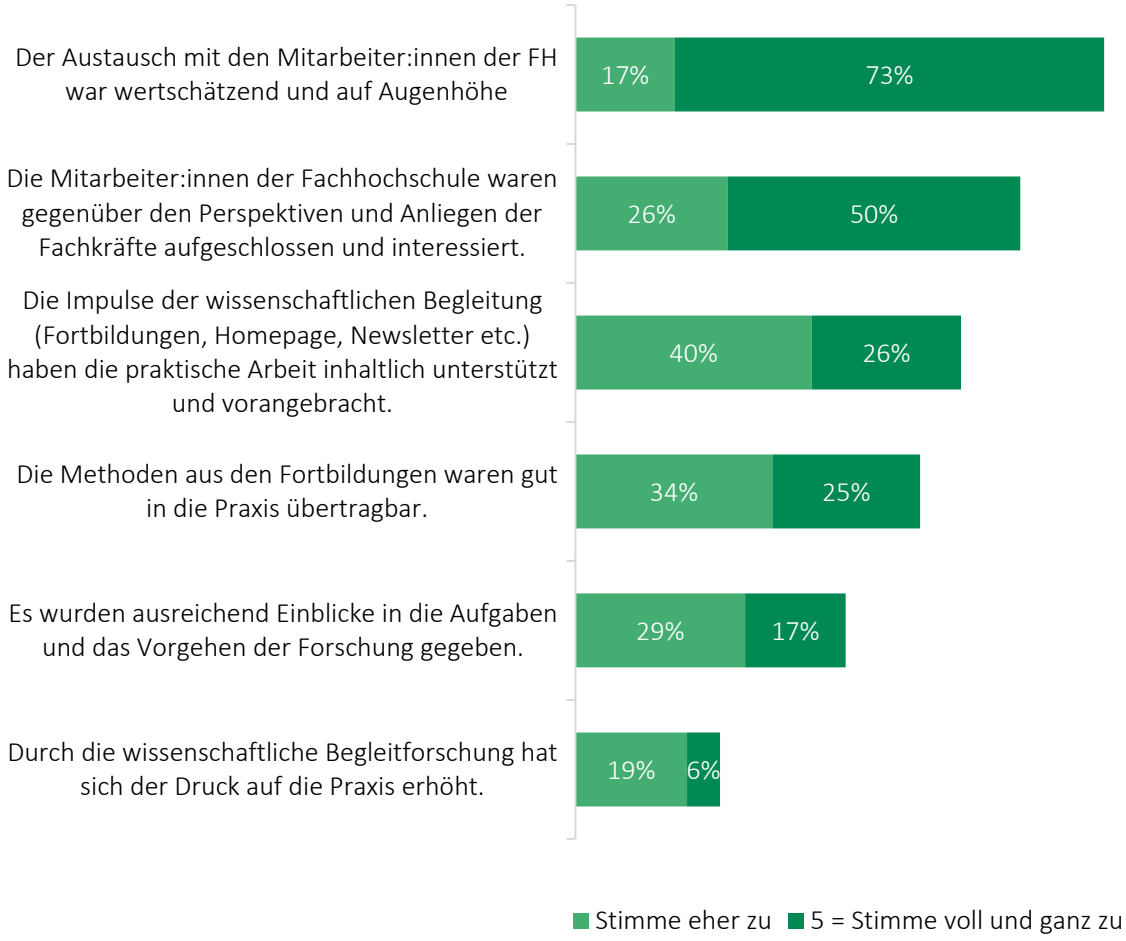

*Grafik 15: Herausforderungen in der Projektumsetzung*

### 3.4.3 Prozessbegleitung durch Fachhochschule und Fachberatung

Die Steuerungsfachkräfte gaben auch Auskunft über ihre Einschätzung zur Prozessbegleitung durch die Wissenschaftler:innen der Fachhochschule und der Fachberatung.

Bezüglich der *Begleitung durch die Fachhochschule* (Grafik 16) markieren sie den wertschätzenden Austausch auf Augenhöhe (90 % „stimme (eher) zu“) und das Interesse und die Aufgeschlossenheit gegenüber den Perspektiven und Anliegen der Fachkräfte

durch die Mitarbeiter:innen der FHE (76 % „stimme eher zu“) als besonders positiv. Mehrheitlich werden die inhaltlichen Impulse für die praktische Arbeit (66 % „stimme (eher) zu“) und die Übertragbarkeit von Methoden aus den Fortbildungen in die Praxis als wertvoll eingeordnet (59 %). Etwas kritischer fällt die Bewertung der Transparenz in Bezug auf das Forschungsvorgehen aus. Nur 46 % finden, dass diese (eher) gegeben war. Akademisch qualifizierte Fachkräfte bewerteten die Einblicke mit nur 40 % Zustimmung zur Aussage noch etwas negativer (im Vergleich: fachschulisch ausgebildete Fachkräfte 58 %). Zugleich sieht sich die Gruppe der überwiegend akademisch qualifizierten Kitasozialarbeiter:innen sogar zu 58 % (eher) ausreichend informiert. Dass sich der Druck durch die wissenschaftliche Begleitung erhöht habe, denkt die Mehrheit der Befragten nicht. Nur 6 % stimmen dieser Aussage vollständig zu. Dass allerdings immerhin 25 % dieser Aussage (eher) zustimmen zeigt, dass sich die Idee der dialogischen Wissenstransformation (Blatter/Schelle 2022) in der Zusammenarbeit von Fachpraxis und Wissenschaft noch nicht vollständig realisiert hat und weiter gemeinsam eingeübt werden muss.



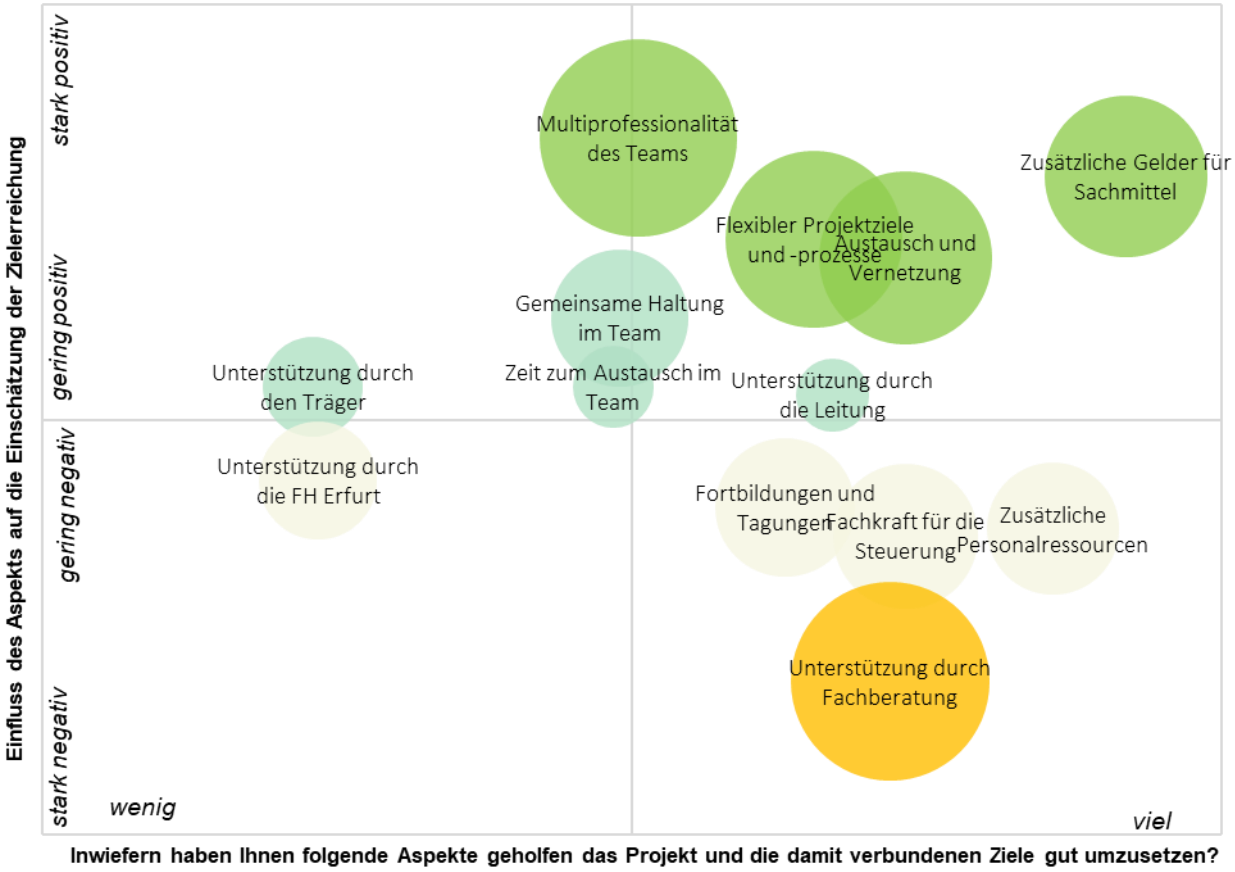

*Grafik 16: Einschätzung der Begleitung durch die FHE*

Die Einschätzungen der *Begleitung durch die Fachberatung* variieren deutlich weniger. Lediglich die kleine Gruppe der Kitasozialarbeiter:innen ist etwas kritischer gegenüber der Unterstützung durch die Fachberatung, dies allerdings immer noch auf einem hohen Zustimmungsniveau. Insgesamt zeigt sich eine große bis sehr große Mehrheit der Befragten sehr zufrieden mit der Begleitung durch die Fachberatung (Grafik 17). Dabei wird wie bei der wissenschaftlichen Begleitung der wertschätzende Austausch auf Augenhöhe mit 97 % Zustimmung als besonders positiv markiert. Desgleichen herrscht große Einigkeit, dass die Fachberater:innen wesentlich zur kooperativen und wertschätzenden Verbundarbeit (96 % „stimmen eher/voll und ganz zu“) sowie zur Vernetzung zwischen den Einrichtungen (91 % „stimmen eher/voll und ganz zu“) beigetragen haben. Auch die Wahrnehmung ihrer Funktion als Ansprechpartner:in für projektbezogene Fragen, die angemessene Präsenz in den Einrichtungen und die inhaltliche Unterstützung wurde von jeweils mehr als drei Viertel der Befragten „eher“ bzw. „voll und ganz“ bestätigt.

*Grafik 17: Einschätzung der Begleitung durch die Fachberatung*

Ein interessanter Befund der quantitativen Evaluation ist, dass die hohe Zustimmung zur Relevanz der Unterstützung durch die Fachberatung (siehe 3.4.1: „*Inwiefern haben Ihnen folgende Aspekte geholfen das Projekt und die damit verbundenen Ziele gut umzusetzen?*“ – Fachberatung: 87 % „ziemlich/sehr“) mit einer kritischeren Bewertung der Zielerreichung

einhergeht („*Zu wie viel Prozent haben Sie Ihre Ziele im Modellprojekt erreicht?*“). Mit andern Worten: Die Teilnehmenden, die der Fachberatung besonders hohe Bedeutung in Bezug auf die Umsetzung des Projekts und das Erreichen der Projektziele zuschreiben, gehen von einem prozentual geringeren Maß aus, zu dem sie ihre Ziele erreicht haben. Nicht ganz so deutlich, aber in eine ähnliche Richtung gehen die Befunde für den Einfluss von Fortbildungen und Tagungen, den zusätzlichen Personalressourcen und der klaren Zuständigkeit der Steuerungsfachkräfte für Projektaufgaben (Grafik 18).




*Grafik 18: Regressionsmodell zum Zusammenhang von unterstützenden Maßnahmen und realisierter Zielerreichung*

Grafik 18 zeigt auf der X-Achse, wie wichtig die Befragten die jeweiligen Aspekte für die Umsetzung des Projekts und die Zielerreichung eingeschätzt haben. Je weiter rechts die Blasen verortet sind, umso bedeutsamer erachteten die Teilnehmenden die Leistung (siehe auch 3.4.1). Auf der Y-Achse wurde der angegebene Erfolg (gemessen an einer prozentualen Einschätzung der Zielerreichung) in Abhängigkeit von der eingeschätzten Bedeutung angegeben. Je größer die Blasen sind, umso deutlicher ist der Zusammenhang.

Da die Aufgabe der Fachberatungen im Wesentlichen darin bestand, die Kitas in ihrem Prozess zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen und dies in den Augen der Steuerungsteams auch äußerst gut gelungen ist, erscheint dieser negative Zusammenhang, den das Regressionsmodell aufzeigt, erklärungs- und

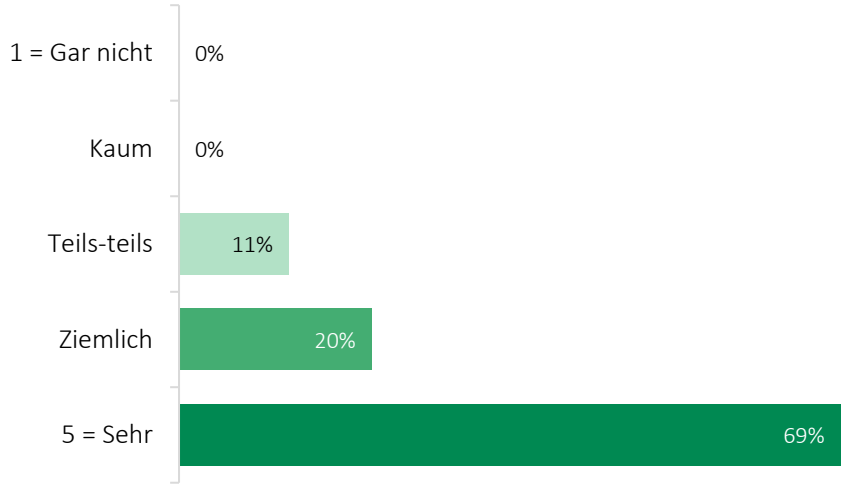
diskussionsbedürftig. Eine erste mögliche Erklärung für das Ergebnis könnte sein, dass die Fachberatungen – ähnlich wie die Fortbildungen, Tagungen und die veränderte Personalstruktur – neue Impulse gegeben haben, die zu Perspektivveränderungen führten. Da die Projektziele flexibel angepasst werden konnten – was a) als positiv bewertet wurde und sich b) wenig überraschend positiv auf die Zielerreichung auswirkte – war es möglich neue Impulse aufzugreifen und in die Projektstrategie zu integrieren. Gleichzeitig veränderten sich auf diese Weise aber die Projektziele, möglicherweise kosteten Reorganisationsprozesse Zeit und Ziele wurden deshalb nicht wie geplant realisiert bzw. erreicht. In einem solchen Szenario wären die Impulse der Fachberatung ein Gewinn, auch wenn die messbare Zielerreichung darunter litt. Trifft ein solches Szenario zu, zeigt sich, wie wichtig es für Einrichtungen ist, nicht nur fachliche Impulse zu erhalten, sondern auch über die Handlungsmächtigkeit zu verfügen, konstruktiv damit umzugehen.

Ein zweites Szenario, das zu diesem Zusammenhang geführt haben könnte, ist, dass die Leistungen der Fachberatung vor allem dann in Anspruch genommen wurden, wenn größere Herausforderungen oder Konflikte in der Kita vorlagen. Auch in diesem Fall hätte sich nicht das Wirken der Fachberatung selbst negativ auf das Erreichen der Projektziele ausgewirkt, sondern Konflikte und andere Schwierigkeiten der Projektumsetzung, die in der Einrichtung verortet sind. Der negative Zusammenhang wäre dann ein Resultat einer indirekten Koinzidenz ohne direkten kausalen Zusammenhang. Bei einer erfolgreichen Unterstützung bei der Konfliktbearbeitung und Lösungsfindung durch die Fachberatungen ist ebenfalls denkbar, dass ihre Leistungen zwar im hohen Maße gewürdigt werden, sie aber in einem Zusammenhang erfolgen, der das Erreichen der Ziele hemmt.

Vertiefende Forschung, insbesondere zur Rolle der sog. Intermediaries, also der Personen, die zwischen Projektinhalten und Team vermitteln, könnten hier den Zusammenhang weiter aufklären.

### 3.4.4 Gesamteinschätzung von Aufwand und Nutzen

Da die Leitungskräfte die operative Steuerung in den Einrichtungen übernehmen und als wichtige Garanten für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts von den Beteiligten eingeordnet werden (siehe 3.4.1), erscheint es abschließend von hoher Relevanz, ihren Gesamteindruck vom Modellprojekt einzufangen. 35 Leitungskräfte aus den Modelleinrichtungen haben geantwortet, womit immerhin das Resümee aus 44 % der Projekt-Kitas erfasst ist. Die Leitungskräfte wurden gefragt, ob sie finden, dass sich die Teilnahme am Projekt im Verhältnis von Aufwand und Nutzen gelohnt hat (Grafik 19). Das Ergebnis – 69 % antworten „sehr“ - belegt eine hohe Zustimmung und eine gelungene Umsetzung der ersten Projektphase.




*Grafik 19: Einschätzungen zum Verhältnis von Aufwand und Nutzen (Leitungskräfte)*

## 4 Diskussion

In der Gesamtschau der Evaluationsergebnisse zeigt sich ein hoher Erfolg der ersten Projektphase aus Sicht der pädagogischen Fachkräfte, Leitungen und Steuerungsteams. Die für einen Projektzusammenhang doch eher geringe Beteiligung an der Evaluation schränkt die Aussagekraft der Ergebnisse allerdings etwas ein. Für die zweite Projektphase wäre eine verbindlichere Mitwirkung an der Evaluation wünschenswert – auch um die fachpolitische Schlagkraft der Befunde und damit die nachhaltige Qualitätsentwicklung in Thüringer Einrichtungen zu stärken.

Als fachliche Erfolge der ersten Projektphase von „Vielfalt vor Ort begegnen“ lassen sich die umfangreiche und intensive fachliche Qualifizierung, die Weiterentwicklung von Konzeptionen und Beschwerdeverfahren in den Einrichtungen sowie das Sammeln von ersten Erfahrungen mit Kitasozialarbeit ausmachen. Hier wird es von entscheidender Bedeutung sein, wie es in der Weiterentwicklung der Einrichtungen gelingt, neue Angebotsformate diversitätsreflexiv zu gestalten und in die Gesamtstruktur der Einrichtung zu integrieren. Auf der Ebene des Teams wird es darum gehen, die Transparenz zu konzeptionellen und organisationalen Neuerungen weiter zu erhöhen und sie als gemeinsames Projekt zu etablieren. Da sich deutlich zeigt, dass sich insbesondere die Steuerungsfachkräfte weitergebildet haben, bedarf es Maßnahmen, die erworbenen Fachkompetenzen a) personell in den Einrichtungen zu halten und b) sie als Ressource für organisationale Lernprozesse zu nutzen.

Bereits die personellen Strukturen im Projekt – Beschäftigungsprofile verändern sich, neue Mitarbeiter:innen kommen hinzu, die beruflichen Qualifikationen im Team diversifizieren sich – weisen darauf hin, dass der Bedarf strukturierter Teamentwicklungsmaßnahmen steigt. Der hohe Anteil an Steuerungsteam-Mitgliedern, die auch mit anderen Aufgaben und Funktionen in der Einrichtung beauftragt sind (lediglich ein Drittel ist schwerpunktmäßig für Projektaufgaben zuständig), lässt darauf schließen, dass

- die eigene Rollenfindung (individuelle Ebene),
- die Abgrenzung von der Rolle der pädagogischen Fachkräfte in der Einrichtung, die Klärung von Formen der Zusammenarbeit und die Entwicklung gemeinsamer Themen und Aufgaben (Teamebene) sowie
- die strukturelle Unterstützung und Einbettung der Projektmitarbeiter:innen und die Absicherung projektbezogener Freiräume durch Leitungen und Träger (Leitungs- bzw. Organisationsebene)

dezidiert bearbeitet und geklärt werden müssen.

Dass die freigestellten Leitungen an verschiedenen Stellen zu etwas anderen Einschätzungen hinsichtlich der Weiterentwicklungen, Erfolge und Rahmenbedingungen im Projekt gelangen als die Fachkräfte, die in der unmittelbaren pädagogischen Arbeit oder in der Projektarbeit tätig sind, ist sicherlich auch in ihrer Rolle und organisationalen Funktion begründet. Zugleich könnte dieser Befund als Anlass genommen werden, die Kommunikationsstrukturen in der eigenen Einrichtung zu prüfen. Dabei geht es nicht darum, unterschiedliche Perspektiven, die in differenten organisationalen Standpunkten begründet sind, aneinander anzugleichen, sondern sicherzustellen, dass diese unterschiedlichen Sichtweisen bekannt sind und in Steuerungsprozessen berücksichtigt werden können.

Thematisch zeigt sich, dass die Einrichtungen die erste Projektphase gut genutzt haben, um eigene thematische Schwerpunkte zu setzen und entsprechende Veränderungsprozesse anzustoßen. Der grundlegende Zeit- und Personalmangel in den Einrichtungen und die coronabedingten Einschränkungen erwiesen sich hierfür als größte Herausforderungen. Im nächsten Schritt wird es Aufgabe sein, Neuerungen zu konsolidieren und Prozesse – u. a. aus diversitätsreflexiver Perspektive – auf ihre Wirkung zu überprüfen. Die Irritationen der linearen Projektverläufe, die scheinbar durch die Fachberater:innen, aber auch durch die Steuerungsteammitglieder selbst und durch Fortbildungen und Tagungen entstanden sind, können dabei auch weiterhin eine wichtige Ressource sein. Zugleich bleibt es eine Herausforderung hinreichend Reflexionsräume zu schaffen, die von den Gesamtteams der Einrichtung angenommen werden (können).

In Bezug auf die wissenschaftliche Begleitung zeigt sich, dass es gelungen ist, den Dialog zwischen Fachpraxis und Wissenschaft zu beginnen und wichtige Erkenntnisse zum Projektverlauf zu sammeln. Die unmittelbare fachliche Begleitung der Einrichtungen vor Ort war nicht Teil des Auftrags der wissenschaftlichen Begleitung. Im Weiteren wird es darum gehen, den Fachdialog nicht abreißen zu lassen, sondern ihn im Sinne einer dialogischen Wissenstransformation (Blatter/Schelle 2022) weiterzuentwickeln und die Rolle der wissenschaftlichen Begleitung transparent zu gestalten. Dies trägt insgesamt zur Vertiefung des Forschungs-Praxis-Transfers bei, den Viernickel mit Blick auf Thüringen als zu gering und unsystematisch beschreibt (Viernickel 2022, S. 106). Folgt man dieser Einschätzung, wäre im Weiteren zu überlegen, wie die Projekterfahrungen in nachhaltige Kooperationsstrukturen zwischen Wissenschaft und Praxis überführt werden könnten, die sowohl die Professionalisierung der Fachpraxis als auch die Praxisorientierung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten erhöhen. Viernickel (2022, S. 126 f.) schlägt diesbezüglich die Förderung eines Thüringer Zentrums für Kindheitspädagogik (S. 126 f.) vor.

**Literaturverzeichnis**


Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München: DJI. https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/detail/fachkraeftebarometer-fruehe-bildung-2021 [Zugriff 07.09.2023]

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Zahl des Monats Januar 2023: Beschäftigungsdauer. https://www.fachkraeftebarometer.de/zahl-des-monats [Zugriff: 31.05.2023]

Bock-Famulla, K., Girndt, A., Berg, E., Akko, D. P., Krause, M. & Schütz, J. (2022): Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022. Profile der Bundesländer: Thüringen. https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2022/TH_Laenderprofil_2022.pdf [Zugriff: 05.09.2023]

Blatter, K. & Schelle, R. (2022a). Wissenstransfer in der frühen Bildung. Modelle, Erkenntnisse und Bedingungen. München: DJI. https://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/31552-wissenstransfer-in-der-fruehen-bildung.html [Zugriff: 07.09.2023]

Thole, W. (2012): Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. Versuch einer Standortbestimmung. In: ders. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch (4. Aufl.). Wiesbaden: VS, S. 19 – 70.

Sippach, S., Bartholome, J. & Lochner, B. (2023): Qualitative Ergebnisevaluation der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes „Vielfalt vor Ort begegnen – professioneller Umgang mit Heterogenität in Kindertageseinrichtungen“ (WisBeV). Unveröffentlichter Forschungsbericht. Erfurt.

Viernickel, S. & (2022): Qualität und Qualitätsentwicklung von Kindertageseinrichtungen in Thüringen. Gutachten im Auftrag der Thüringer Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. https://www.gruene-thl.de/system/files/document/KiTa-Broschu%CC%88re._web_0.pdf [Zugriff 05.09.2023]

## Anhang: Fragebogen

### 1. Allgemeine Fragen zur Person und Kita

**Welche Funktion haben Sie in Ihrer Kita?**

- ○ Leitung ohne pädagogische Tätigkeit
- ○ Leitung mit pädagogischer Tätigkeit
- ○ Stellvertretende Leitung ohne pädagogische Tätigkeit
- ○ Stellvertretende Leitung mit pädagogischer Tätigkeit
- ○ Pädagogische Fachkraft
- ○ Kitasozialarbeiter:in
- ○ Ich habe eine andere Funktion:

**Sind Sie Mitglied im Steuerungsteam?**

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

**Welche Qualifikation haben Sie?**

*Bitte geben Sie Ihre höchste Qualifikation an.*

- ○ Staatlich anerkannte:r Erzieher:in
- ○ Staatlich anerkannte:r Kindheitspädagog:in
- ○ Staatlich anerkannte:r Heilpädagog:in
- ○ Absolvent:in eines interdisziplinären Frühförderstudienganges
- ○ Diplompädagog:in, Diplomerziehungswissenschaftler:in
- ○ Grundschullehrer:in
- ○ Staatlich anerkannte:r Sozialpädagog:in/Sozialarbeiter:in oder Absolvent:in mit fachlich entsprechendem Bachelor-, Master- oder Magisterstudiengang
- ○ Staatlich geprüfte:r Sozialassistent:in
- ○ Staatlich geprüfte:r Kinderpfleger:in
- ○ Sonstiges

**Wie viele Fortbildungstage haben Sie in den Jahren 2021 und 2022 mit Bezug zum Modellprojekt "Vielfalt vor Ort" gemacht?**

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | >6 | Weiß ich nicht |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Angebote der Fachhochschule Erfurt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Angebote anderer Anbieter:innen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Seit wann arbeiten Sie in der Kita, in der Sie jetzt beschäftigt sind? (Angaben in Jahreszahl, z.B. 1994)**

**Welche Aufgaben übernehmen Sie als Mitglied des Steuerungsteams?**

- ○ Ich arbeite schwerpunktmäßig für das Modellprojekt.
- ○ Ich arbeite schwerpunktmäßig als pädagogische Fachkraft mit Kindern und stundenweise im Modellprojekt.
- ○ Ich arbeite schwerpunktmäßig als Leitung und stundenweise im Modellprojekt.

**Wann sind Sie Mitglied im Steuerungsteam geworden?**

- ○ Mit offiziellem Projektbeginn (Juni 2021)
- ○ August - Dezember 2021
- ○ Januar - Juni 2022
- ○ Juli - Dezember 2022
- ○ Januar 2023

## 2. Fortschritte und Entwicklungen in der Kita

**Gab es in Ihrer Kita zu Beginn des Modellprojektes ein gemeinsames Grundverständnis in Bezug auf Vielfalt und Inklusion?**

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Mit einigen Kolleg:innen ja, mit anderen nicht

**Wenn Sie eine Schulnote vergeben würden: Haben Sie in Ihrem Team innerhalb des Projektzeitraumes an dem Grundverständnis in Bezug auf Vielfalt und Inklusion gearbeitet?**

*(1=sehr stark bis 6=gar nicht)*

- ○ 1
- ○ 2
- ○ 3
- ○ 4
- ○ 5
- ○ 6
- ○ Weiß ich nicht
- ○ Keine Angabe

**Haben Sie in der Konzeption Ihrer Einrichtung Ihr Inklusionsverständnis darlegt?**

- ○ Ja. Unser Inklusionsverständnis war schon vor Projektbeginn Teil der Konzeption und brauchte nicht überarbeitet Werden.
- ○ Ja. Wir haben das Projekt genutzt, um die vorhandene Darstellung unseres Inklusionsverständnisses zu überarbeiten.
- ○ Ja. Wir haben die Konzeption um eine Darstellung unseres Verständnisses von Inklusion erweitert.
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

**Haben Sie in Ihrer Einrichtung ein formelles Beschwerdemanagement für Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Eltern?**

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

**Wurde das Beschwerdemanagement im Laufe des Projektzeitraumes entwickelt?**

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

**Wenn Sie eine Schulnote vergeben würden: Hat sich durch die Teilnahme am Modellprojekt die Arbeit in Ihrer Kita weiterentwickelt?**

*(1=sehr stark bis 6=gar nicht)*

- ○ 1
- ○ 2
- ○ 3
- ○ 4
- ○ 5
- ○ 6
- ○ Weiß ich nicht
- ○ Keine Angabe

**Konnte sich Ihre Kita in den folgenden Bereichen weiterentwickeln?**

| | Gar nicht | Kaum | Teils-teils | Ziem-lich | Sehr | Weiß ich nicht | Keine Ang-abe |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Haltung der pädagogischen Fachkräfte | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Pädagogische Arbeit mit den Kindern | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Räumliche & materielle Ausstattung und Gestal-tung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Öffnung der Kita gegenüber benachteiligten Gruppen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Teamarbeit | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Elternarbeit | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Konzeption | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Einrichtungskultur | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Strukturierung von Zuständigkeiten und Arbeitsprozessen in der Einrichtung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Digitalisierung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Vernetzung im Sozialraum | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Öffentlichkeitsarbeit | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sonstiges | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Konnte sich Ihre Einrichtung durch die Teilnahme am Modellprojekt in den untenstehenden Vielfaltsthemen weiterentwickeln?**

| | Gar nicht | Kaum | Teils-teils | Ziem-lich | Sehr | Weiß ich nicht | Keine Ang-abe |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vielfältige Familienformen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sozioökonomische Hintergründe der Familien (arm/reich, bildungsbevorzugt/-benachteiligt) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Behinderungen/Beeinträchtigungen/ Krankheiten/Entwicklungserschwernisse der Kinder | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Religiöse Vielfalt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Kinder unterschiedlicher Hautfarbe | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Kinder mit nicht-deutscher Erstsprache | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Kinder mit Migrationshintergrund (wenn das Kind oder mind. ein Elternteil nach Deutschland eingewandert ist) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Kinder mit Fluchterfahrungen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Vielfalt der Geschlechter | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Begabungen/besondere Fähigkeiten der Kinder | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Demokratiebildung und Elternarbeit | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Gewalt- und Vernachlässigungserfahrungen bei Kindern | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Bitte geben Sie an, welche Angebote für die Umsetzung des Modellprojektes bedeutsam waren bzw. Sie vorangebracht haben.**

*(Mehrfachnennung möglich)*

- ○ Besuche der Mitarbeiter:innen der FHE in den Einrichtungen
- ○ Projekt-Homepage & -Newsletter der FHE
- ○ Fortbildungsangebot der FHE
- ○ Fachtagungen digital/ an der FHE
- ○ Regionale Verbundtreffen
- ○ Begleitung durch die Fachberater:in(nen)
- ○ Beratung durch das TMBJS
- ○ Selbstständige Vernetzung mit anderen Kitas
- ○ Sonstiges

## 3. Förderliche Bedingungen & Herausforderungen in der Umsetzung des Projektes

**Inwiefern haben Ihnen folgende Aspekte geholfen das Projekt und die damit verbundenen Ziele gut umzusetzen?**

| | Gar nicht | Kaum | Teils-teils | Ziem-lich | Sehr | Weiß ich nicht | Trifft nicht zu |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Zusätzliche Personalressourcen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Klare Zuständigkeit einer Fachkraft für die inhaltliche Begleitung und Steuerung des Projekts | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Zusätzliche Gelder für Sachmittel | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Gemeinsame Haltung im Team zu Inklusion und dem Projekt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Zeit zum Austausch im Team | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Multiprofessionalität des Teams | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Unterstützung durch die Leitung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Unterstützung durch den Träger | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Austausch und Vernetzung mit Projektteilnehmen-den aus anderen Einrichtungen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Möglichkeit zum flexiblen Umgang mit Projektzielen und dem Projektprozess | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Unterstützung durch eine Fachberatung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Unterstützung durch die Mitarbeiter:innen der Fach-hochschule Erfurt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Projektbezogene Fortbildungen und Tagungen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sonstiges | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Was hätten Sie noch (mehr) gebraucht, um das Projekt gut umzusetzen?**

**Inwiefern erachten Sie folgende Aspekte als Herausforderungen in der Umsetzung des Projekts?**

| | Gar nicht | Kaum | Teils-teils | Ziem-lich | Sehr | Weiß ich nicht | Keine An-gabe |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Begrenzung der Projektlaufzeit auf zwei Jahre | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Vielzahl an Ansprechpartner:innen (TMBJS, Fachberatung, Fachhochschule) mit unterschiedlichen Zuständigkeiten | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Organisatorische Anforderungen des formalen Projektmanagement (z. B. Antrags- und Berichtswesen) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Corona-Pandemie und damit verbundene Einschränkungen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Personalsituation in der Einrichtung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Räumliche und materielle Bedingungen in der Einrichtung | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Zeitpunkt des Fortbildungsangebots der Fachhochschule | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Verpflichtung zur Teilnahme am Fortbildungsangebot der Fachhochschule | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Möglichkeiten Methoden und Inhalte ins Team zu bringen (z.B. um Teamprozesse anzustoßen) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haltung des Teams gegenüber Inklusion und dem Projekt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haltung des Trägers gegenüber dem Projekt | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Herausforderungen für die Umsetzung des Projekts?**

○ Nein

○ Ja, nämlich...

**Haben Sie Ihre Konzeption entsprechend Ihrer Projektziele überarbeitet?**

○ Ja

○ Nein

○ Weiß ich nicht

○ Keine Angabe

**Finden sie, dass sich die Teilnahme am Projekt im Verhältnis von Aufwand und Nutzen gelohnt hat?**

- ◯ Gar nicht
- ◯ Kaum
- ◯ Teils-teils
- ◯ Ziemlich
- ◯ Sehr
- ◯ Weiß ich nicht

## 4. Einschätzung der Unterstützung durch die wissenschaftliche Begleitung & die Fachberatung

**Wie schätzen Sie die Begleitung durch die Fachhochschule ein?**

| | Stimme überhaupt nicht zu | Stimme eher nicht zu | Teils-teils | Stimme eher zu | Stimme voll und ganz zu | Weiß ich nicht | Keine Angabe |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Die Mitarbeiter:innen der Fachhochschule waren gegenüber den Perspektiven und Anliegen der Fachkräfte aufgeschlossen und interessiert. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Es wurden ausreichend Einblicke in die Aufgaben und das Vorgehen der Forschung gegeben. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Durch die wissenschaftliche Begleitforschung hat sich der Druck auf die Praxis erhöht. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Impulse der wissenschaftlichen Begleitung (Fortbildungen, Homepage, Newsletter etc.) haben die praktische Arbeit inhaltlich unterstützt und vorangebracht. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Methoden aus den Fortbildungen waren gut in die Praxis übertragbar. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Der Austausch mit den Mitarbeiter:innen der FH war wertschätzend und auf Augenhöhe. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

**Wie schätzen Sie die Begleitung durch die Fachberatung ein?**

| | Stimme überhaupt nicht zu | Stimme eher nicht zu | Teils-teils | Stimme eher zu | Stimme voll und ganz zu | Weiß ich nicht | Keine Angabe |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Die Fachberatung war im angemessenen Umfang in der Einrichtung präsent. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Fachberatung war eine wichtige Ansprechpartnerin für projektbezogene Fragen. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Fachberatung hat uns inhaltlich unterstützt und vorangebracht. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Fachberatung hat wesentlich zu einer wertschätzenden und kooperativen Atmosphäre im Verbund beigetragen. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Die Fachberatung hat die Vernetzung zwischen den Einrichtungen unterstützt und gefördert. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Der Austausch mit den Fachberachter:innen war wertschätzend und auf Augenhöhe. | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

## 5. Einrichtungsbezogene Angaben

**Zu welchem Träger gehört Ihre Kita?**

- ◯ Träger der freien Wohlfahrtspflege
- ◯ Öffentlicher/ Kommunaler Träger
- ◯ Weiß ich nicht

**Handelt es sich bei Ihrer Kita um eine…**

- ◯ Regeleinrichtung
- ◯ Integrative Einrichtung
- ◯ Weiß ich nicht

**Wie viele Kinder werden in Ihrer Einrichtung betreut?**

- ◯ bis 35 Kinder
- ◯ 36 bis 100 Kinder
- ◯ 101 bis 150 Kinder
- ◯ > 150 Kinder
- ◯ Ich weiß nicht
- ◯ Weiß ich nicht

**Gibt es noch etwas, dass sie uns gerne am Ende der Befragung mitteilen wollen?**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir sind am Ende der heutigen Befragung angelangt. Wir danken Ihnen vielmals für Ihre Zeit und Ihre besondere Unterstützung unserer wissenschaftlichen Studie zu diversitätsbewusstem Handeln in Thüringer Kindertageseinrichtungen. Mit Ihrer Hilfe leisten Sie einen großen Beitrag dazu das Projekt zu beurteilen und so auch die Situation für die Kinder und ihre Familien vieler Kitas positiv zu beeinflussen.

Bei Fragen können Sie sich gerne an unsere offizielle Email-Adresse wenden: wisbev@fh-erfurt.de. Ihre FH Erfurt

und das WisBeV-Team