Abschlussbericht der Evaluation
des Modellversuchs Inklusion (MoVe In)
Baden-Württemberg

18.08.2023

Forum Frühkindliche Bildung Baden-Württemberg

Dr. Petra Haas, Anja Leber und Celina V. Dirion

Arbeitsbereich I: Datenanalyse und Evaluation

Unter der Leitung von:

Prof. Dr. Nataliya Soultanian und Theresa Reutter

FORUM
FRÜHKINDLICHE BILDUNG
Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Gedanken sind Träume nur, bis ihr Erfolg erprobt ist.

Francis Bacon

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 4

Tabellenverzeichnis 5

1. Ausgangspunkt 6

2. Hintergrund und Fragestellungen 6

2.1. Modellversuch Inklusion 7

2.2 Theoretischer und empirischer Hintergrund 8

2.3 Fragestellungen 10

3. Methode 11

3.1 Inhalte der Befragung 11

3.2 Auswertung 13

3.3 Stichprobe 13

4. Ergebnisse 17

4.1 Wirkung des Modellversuchs Inklusion 17

4.2 Zielerreichung durch den Modellversuch Inklusion 20

4.3 Praktische Umsetzung im Kita-Alltag 22

5. Schlussfolgerungen 27

6. Literaturverzeichnis 30

7. Anlagen 32

Anlage 1: Ergebnistabelle zur praktischen Umsetzung im Alltag 32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angepasste Darstellung der Ebenen des Trainingserfolgs (Alliger & Janak, 1989; Kirkpatrick, 1959) und ihrer Operationalisierungen (Kauffeld et al., 2009) 10

Abbildung 2: Anzahl der Gruppen pro teilnehmende Kita in der Stichprobe 15

Abbildung 3: Wirkung des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte (n=97) im Maßnahmen-Erfolgs-Inventar in Form von Boxplots. 19

Abbildung 4: Ergebnis der Inhaltsanalyse - Kategorie "Verhalten beobachten und verstehen" (n=113 Teilnehmende) 23

Abbildung 5: Ergebnis der Inhaltsanalyse - Kategorie "Interaktionen gestalten" (n=113 Teilnehmende) 24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Skalen des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars (MEI, vgl. Kauffeld et al., 2009, S.61)..... 12

Tabelle 2: Wirkung des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte (n=97) auf den Skalen des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars..... 18

Tabelle 3: Beispielhafte Ziele des inklusiven Arbeitens der teilnehmenden Einrichtungen 20

Tabelle 4: Erreichung der individuell gesetzten Ziele des inklusiven Arbeitens aus Sicht der Leitungen 21

Tabelle 5: Praktische Umsetzung im Kita-Alltag von Leitungen und pädagogischen Fachkräften (n=113 Teilnehmende) - Ergebnis der Inhaltsanalyse 22

1. Ausgangspunkt

Inklusion ist ein Menschenrecht und zentrale Aufgabe von Kindertageseinrichtungen. Zur Unterstützung inklusiver Kitas bietet das Land verschiedene Angebote. Seit dem Jahr 2020 wird der Modellversuch Inklusion (MoVe In) in acht Stadt-/Landkreisen als eine Schwerpunktmaßnahme des „Pakts für gute Bildung und Betreuung“ durchgeführt. Das baden-württembergische Kultusministerium und die kommunalen Landesverbände haben diese gemeinsame Initiative im Januar 2019 unterzeichnet und damit den Grundstein für die fünfjährige Modellversuchsphase von 2020 bis 2024 gelegt. Ziel des Modellversuchs Inklusion ist es, die Handlungsfähigkeit der Teams in Kindertageseinrichtungen (Kitas) zu stärken, Kinder mit und ohne (drohender) Behinderung zu bilden, zu erziehen und zu betreuen. Im Rahmen des Modellversuchs wurde in acht Stadt- bzw. Landkreisen ein System aus einer Qualitätsbegleitung und Mitarbeitenden im mobilem Fachdienst etabliert, um pädagogische Fachkräfte in Kitas bei der Inklusion von Kindern mit und ohne (drohender) Behinderung zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen. Die Kita-Teams erhalten über einen Zeitraum von durchschnittlich 1,5 Jahren eine individuelle Prozessbegleitung durch Mitarbeitende des Modellversuchs.

Das Forum Frühkindliche Bildung evaluierte die Umsetzung des Modellversuchs Inklusion und fördert damit ein evidenzbasiertes Vorgehen zur Stärkung von Inklusion in baden-württembergischen Kitas.

2. Hintergrund und Fragestellungen

Die Evaluationsstudie stellt einen wichtigen Bestandteil zur Qualitätsentwicklung und -sicherung des Modellversuchs Inklusion dar. Die Evaluation untersucht, wie wirksam der Modellversuch Inklusion in der Stärkung von inklusiver Bildung und Erziehung in der Kita ist. Im Sinne einer summativen Evaluation (vgl. Kromrey, 2001, S. 118) werden aus den Ergebnissen Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit der Konzeption und Umsetzung des Modellversuchs Inklusion abgeleitet.

Zudem wurde im Rahmen der Evaluation eine formative Evaluation eingesetzt, welche begleitend während des Modellversuchs Inklusion durchgeführt wurde und „formend“ auf die Konzeption und Umsetzung des Modellversuchs Inklusion wirken soll (vgl. Kromrey, 2001, S. 118). Diese wurde im Zwischenbericht (März 2023) realisiert, sodass die Zwischenergebnisse noch während der Modellphase zur Weiterentwicklung des Modellversuchs Inklusion genutzt werden können.

2.1. Modellversuch Inklusion

Der Modellversuch Inklusion ist ein teambezogenes Unterstützungssystem, welches Kitateams bei der Weiterentwicklung inklusiver Pädagogik begleitet. In jedem der acht Modellstandorte agieren eine Qualitätsbegleitung (koordinierend und vernetzend) und bis zu vier Personen im mobilen Fachdienst (prozessbegleitend). Der Inklusionsbegriff im Modellversuch schließt die Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Lebensweisen (Heterogenität) von Menschen ein und fokussiert nicht ausschließlich auf Menschen mit (drohender) Behinderung. Ziel des MoVe In ist es, allen beteiligten Kindern und Erwachsenen in einer Kita die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe und Teilgabe zu ermöglichen. Dabei erlebt jeder Mensch eine Kita als vielfältigen Ort, in dem Unterschiedlichkeit anerkannt und gelebt wird. Leitungen und pädagogische Fachkräfte werden durch den MoVe In in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt. Sie entwickeln Handlungsstrategien für eine inklusive Alltagsgestaltung, sodass jedes Kind in der Einrichtung willkommen ist. Darüber hinaus werden im MoVe In die Kreisverantwortlichen, Träger, Fachberatungen, externe Kooperationsstellen (bspw. die regionale Frühförderstelle) und Familien bei der Gesamtverantwortung der Umsetzung inklusiver Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen beteiligt. Der MoVe In setzt sich für eine Vernetzung aller relevanten Akteure in den Stadt- und Landkreisen ein.[1]

Die Teilnahme am Modellversuch Inklusion ist freiwillig. Zu Beginn gibt es eine Auftragsklärung mit Leitung, Träger, Qualitätsbegleitung und einer Mitarbeitenden im mobilen Fachdienst an deren Abschluss eine gemeinsame Unterzeichnung einer Zielvereinbarung steht. Konkrete Ziele für die Einrichtung werden festgelegt und von der Leitung mit den Fachkräften ihrer Einrichtung besprochen. Der Fokus der Begleitung liegt auf der Teamentwicklung, der Erarbeitung einer gemeinsamen Haltung zur Inklusion und der Weiterentwicklung einer inklusiven Konzeption. Inhaltlich wird angepasst an die konkreten Ziele, Bedarfe und den Kontext der Einrichtung auf den Ebenen individuelle Bedürfnisse der Kinder, inklusive Spiel- und Lernsituationen, multiprofessionelle Zusammenarbeit im Team & Vernetzung Themen in den Teams erarbeitet. Beispielhaft geht es um die Abgrenzung zwischen Integration und Inklusion, um den Umgang mit herausforderndem Verhalten, um Inhalte zur sensitiven Responsivität, um die Auseinandersetzung mit Partizipation oder Vorurteilsbewusstheit. Strukturell wird dies standardisiert anhand von durchschnittlich 15 Terminen umgesetzt, an denen ein bis zwei Mitarbeitende im mobilen Fachdienst im Abstand von vier bis acht Wochen die Gestaltung der Teamsitzung der Einrichtung - in Absprache mit der Leitung - übernehmen. Zwischen den Terminen

[1] Vgl. Darstellung auf der FFB- Webseite:
https://www.ffb-bw.de/de/arbeitsbereiche/praxisbegleitung/modellversuch-inklusion

werden Teamaufgaben im Arbeitsalltag durch das Kita-Team bearbeitet. Insgesamt beläuft sich die Begleitung durch den Modellversuch Inklusion auf durchschnittlich 1,5 Jahre pro Einrichtung.

2.2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Als theoretischer Hintergrund der Studie wurde das Evaluationsmodell von Kirkpatrick (1959) abgewandelt nach Alliger und Janak (1989; siehe Abbildung 1) zugrunde gelegt. In Anlehnung an dieses Modell kann unterschieden werden, auf welcher Ebene sich der „Erfolg" bzw. die Wirksamkeit abhängig von den festgelegten Zielen eines Trainings zeigen soll. Hierbei bezieht sich der Begriff „Training" auf sämtliche weiterbildende Maßnahmen und im vorliegenden Bericht auf die Prozessbegleitung durch den Modellversuch Inklusion.

Auf der ersten Ebene geht es um die **Reaktionen** der Teilnehmenden auf das Training. Wie reagieren die Teilnehmenden auf die Prozessbegleitung durch den Modellversuch Inklusion? Hierbei wird die ***Zufriedenheit*** mit dem Modellversuch Inklusion erfasst. Allerdings weisen Studien darauf hin, dass es keinen konsistenten Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit einem Training und den weiteren Ebenen des Erfolgs von Trainings gibt (Alliger & Janak, 1989; Kauffeld, 2016). Daher ist die Ebene der Reaktion als unabhängig von den anderen Ebenen zu betrachten. Die Erfassung der Zufriedenheit als alleiniges Merkmal ist nicht aussagekräftig für die Wirksamkeit des Modellversuchs Inklusion. Dennoch ist es wichtig, die Zufriedenheit mit dem Modellversuch Inklusion durch die teilnehmenden Kita-Teams, welche sich freiwillig zur Teilnahme gemeldet haben, zu erfassen. Denn in einer möglichen flächendecken Ausweitung des Modellversuchs Inklusion soll dieser ebenso Zuspruch durch weitere Kita-Teams erhalten.

Auf der Stufe der Reaktion wurde zusätzlich zur Zufriedenheit mit dem Modellversuch Inklusion die ***Nützlichkeit*** der Teilnahme für die eigene Arbeit mit einbezogen. Die Bewertung des Nutzens eines Trainings hat sich als besseres Korrelat für den Transfererfolg (vgl. Ebene des Verhaltens) gezeigt als die Zufriedenheit allein (Kauffeld et al., 2009).

Auf der zweiten Ebene geht es um das **Lernen** und den Lernerfolg, der sich in dem ***erweiterten Wissen*** und den Einstellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigen kann. Was haben die Teilnehmenden gelernt? Auf der Stufe des Lernerfolgs wurde neben der Erfassung dessen, was die Teilnehmenden durch den Modellversuch Inklusion Neues gelernt haben, zusätzlich die ***Selbstwirksamkeitsüberzeugung*** untersucht. Hiermit ist gemeint, inwieweit die Teilnehmenden davon überzeugt sind, mit eigenen Kompetenzen nach Abschluss des Trainings möglichen Problemen bei der

Arbeit besser begegnen zu können. Diese Dimension hat sich als relevant zur Vorhersage des Trainingserfolgs gezeigt (Kauffeld et al., 2009).

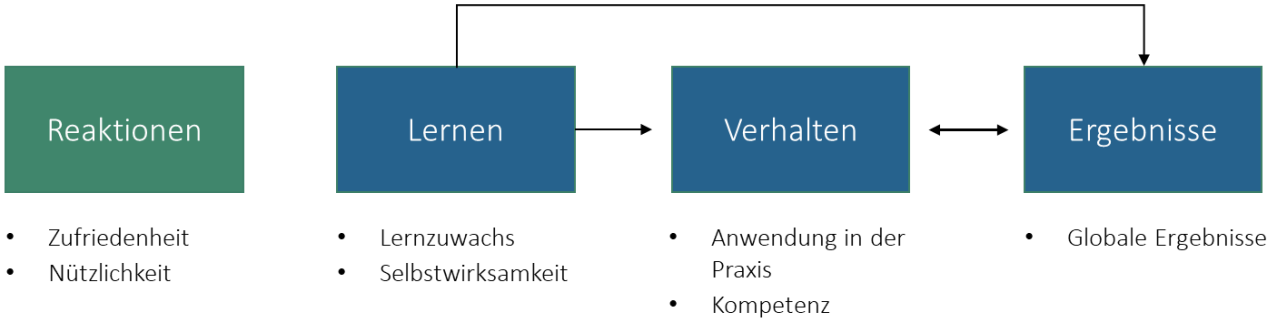
Die zwei Ebenen der Reaktionen und des Lernens werden als zugehörig zum Lernfeld gefasst und bilden trainingsinterne Kriterien ab. Die Ebene des Lernens hängt zusammen mit den Ebenen des Verhaltens und der Ergebnisse (Alliger & Janak, 1989).

Auf der Ebene des **Verhaltens** geht es darum, wie Teilnehmende das im Training Gelernte in der Praxis anwenden und ob sich eine Verhaltensänderung zeigt. Dies wird auch als Lerntransfer (Massenberg et al., 2015) oder Transfererfolg (vgl. Kauffeld, 2016, S. 114) bezeichnet. Gibt es eine Verhaltensänderung unter den Teilnehmenden? Dies wird erfasst in einer Skala zur ***Anwendung in der Praxis***, in der der direkte Transfer zwischen dem Lern- und Anwendungsfeld untersucht wird. Hier ist abgebildet, wie sehr die Inhalte des Modellversuchs Inklusion im täglichen Kita-Alltag genutzt werden. Darüber hinaus werden die ***individuellen Ergebnisse*** der Teilnehmenden erfasst. Damit ist gemeint, inwieweit der Modellversuch Inklusion zur Verbesserung der beruflichen und professionellen Kompetenz beigetragen hat.

Auf der vierten und letzten Ebene stehen die **Ergebnisse**, die sich durch das veränderte Verhalten der Teilnehmenden in der Organisation ergeben und demnach den Organisationserfolg darstellen. Hierbei sind multiple, parallellaufende Prozesse innerhalb einer Organisation zu berücksichtigen und daher ist die Erfassung meist sehr komplex. Welchen Einfluss hat der Modellversuch Inklusion auf die Einrichtung insgesamt?

Die Ebene des Verhaltens steht in enger Wechselwirkung mit der Ebene der Ergebnisse (Alliger & Janak, 1989). Wenn sich die Teilnehmenden nach einem Training verändert verhalten, kann dies zu bestimmten Ergebnissen führen. Die Teilnehmenden werden ihr Verhalten verstärkt fortführen, wenn dies zu sichtbaren Ergebnissen geführt hat. Die zwei Ebenen des Verhaltens und der Ergebnisse werden als zugehörig zum Anwendungsfeld gefasst und bilden trainingsexterne Kriterien ab.

Abbildung 1: Angepasste Darstellung der Ebenen des Trainingserfolgs (Alliger & Janak, 1989; Kirkpatrick, 1959) und ihrer Operationalisierungen (Kauffeld et al., 2009)



Im Rahmen der Evaluation des Modellversuchs Inklusion wird die Wirksamkeit auf allen Ebenen (Alliger & Janak, 1989; Kirkpatrick, 1959) aus Perspektive der teilnehmenden Kita-Teams untersucht. Darüber hinaus wurden die Ebenen um die genannten weiteren Aspekte wirksamer Trainings ergänzt (Kauffeld et al., 2009). Alle Aspekte sind notwendig um ein differenziertes Wirkungsspektrum des Modellversuchs Inklusion abzudecken. Durch die Umsetzung der im Modellversuch Inklusion gelernten Kompetenzen im Arbeitsumfeld des Kita-Alltags kann die Handlungsfähigkeit der Kita-Teams gestärkt werden, Kinder mit und ohne (drohender) Behinderung zu bilden, zu erziehen und zu betreuen.

2.3 Fragestellungen

Der vorliegende Abschlussbericht fokussiert die Frage nach der Wirksamkeit des Modellversuchs im Sinne einer summativen Evaluation: Wie wirksam ist der Modellversuch Inklusion in der Stärkung von inklusiver Bildung und Erziehung in der Kita?

Folgende konkrete Fragestellungen werden untersucht:

→ *Wie zufrieden und nützlich schätzen die Teilnehmenden den Modellversuch Inklusion ein?*

→ *Wie viel haben die Teilnehmenden gelernt und wie sicher fühlen sie sich in der Umsetzung der Inhalte des Modellversuchs Inklusion?*

→ *Wie sehr können sie die Inhalte in ihrem Arbeitsalltag anwenden und wie sehr hat sich ihr individuelles pädagogisches Handeln verbessert?*

→ *Wie hat sich die Zusammenarbeit in der Einrichtung verändert?*

→ *Wie sehr haben die Teams die gesetzten Ziele erreicht?*

→ *Welche konkreten Veränderungen im pädagogischen Handeln auf dem Weg zur Inklusion berichten Leitungen und pädagogische Fachkräfte?*

3. Methode

Die Evaluationsstudie greift auf ein Mehrmethoden-Design mit quantitativen und qualitativen Anteilen zurück im Rahmen einer kasuistischen Evaluation (Westermann, 2002). Es erfolgten standardisierte Befragungen aller Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräften, die am Modellversuch Inklusion teilnahmen, und leitfadengestützte Gruppeninterviews aller im Modellversuch Inklusion tätigen Qualitätsbegleiterinnen und Mitarbeitenden im mobilen Fachdienst. Die Befragungen zur Prozessmitte und die Gruppeninterviews von Qualitätsbegleiterinnen und Mitarbeitenden im mobilen Fachdienst wurden im Zwischenbericht dargestellt (März 2023).

Der vorliegende Abschlussbericht basiert auf den vorhandenen quantitativen und qualitativen Daten der standardisierten Befragungen zum jeweiligen Prozessende der Kita-Teams. Aus den am Modellversuch Inklusion aktiv beteiligten Kitas wurde die Stichprobe rekrutiert. Die Datenerhebung in Form der standardisierten Befragungen erfolgt zeitlich individualisiert pro Kita-Team, da der Beginn, die Prozessmitte und der Abschluss der Prozessbegleitung durch den Modellversuch Inklusion je nach Kita variieren. Allen Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräften aus 28 Kitas, die durch den Modellversuch begleitet wurden und das Prozessende bis zum 31.05.2023 erreicht hatten, wurde der Zugangslink der standardisierten Befragung im Abstand von vier bis sechs Wochen nach dem Prozessende zugesandt. Die Erhebung fand im Zeitraum vom 20.06.2022 bis 04.07.2023 statt. Insgesamt haben 26 Einrichtungen an der Erhebung teilgenommen. Die Bearbeitung des Fragebogens nahm im Mittel 11 Minuten in Anspruch (*SD*=5). Die Befragungen wurden über die Web-Applikation der SoSci Survey GmbH[2] umgesetzt und die Teilnahme daran war freiwillig.

3.1 Inhalte der Befragung

Im Fokus der standardisierten Befragung der Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte zum jeweiligen Prozessende stand die Erfassung der Wirkung des Modellversuchs Inklusion (siehe Kapitel 2). Hierzu wurde das Maßnahmen-Erfolgs-Inventar (MEI; englische Originalversion „Questionnaire for Professional Training Evaluation“, Q4TE, Grohmann & Kauffeld, 2013; Kauffeld et al., 2009) genutzt. Das MEI erwies sich als reliables und valides Erhebungsinstrument (Grohmann & Kauffeld, 2013). Der Aufbau des MEI ist in Tabelle 1 abgebildet. Die Teilnehmenden geben ihre Antworten zu den Aussagen auf einer Skala von 0 % (trifft überhaupt nicht zu) bis 100 % (trifft völlig zu) an. Die interne Konsistenz der Skalen war in der vorliegenden Stichprobe der pädagogischen Fachkräfte[3] sehr gut (Cronbachs α= .88 - .95).

[2] SoSci Survey GmbH; https://www.soscisurvey.de/
[3] Die Stichprobe der Leitungen war zu gering, um aussagekräftige Werte der internen Konsistenz zu ermitteln.

Anschließend beantworteten die Leitungen, stellvertretend für das Team, inwieweit die Einrichtung ihre individuell **gesetzten Ziele des inklusiven Arbeitens** durch die Teilnahme am Modellversuch Inklusion erreicht hat. Diese Frage kann auf einer vierstufigen Likert-Skala von 1 (überhaupt nicht erreicht) bis 4 (voll und ganz erreicht) beantwortet werden. Danach wird die Anzahl der Termine, an denen die Leitungen und pädagogischen Fachkräfte an den Teamsitzungen mit der Mitarbeitenden aus dem mobilen Fachdienst teilgenommen haben, erfragt. Zudem folgten Fragen zur allgemeinen Arbeitssituation. Hier wurden die Teilnehmenden darum gebeten, auf einer vierstufigen Likert-Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 4 (stimme voll und ganz zu) einzuschätzen, wie zufrieden und wie belastet sie mit ihrer Arbeitssituation sind. Darüber hinaus sind **offene Fragen** inkludiert; im Fokus für die Abschlussbefragung stand dabei die Frage nach einem **Beispiel aus dem Kita-Alltag** der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte, in dem die durch den Modellversuch Inklusion erworbenen Kompetenzen umgesetzt werden. Abschließend wurden **soziodemographische Angaben zur Stichprobe** (d.h. Fragen zur Person und Fragen zur Einrichtungsstruktur) erfragt.

Tabelle 1: Skalen des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars (MEI, vgl. Kauffeld et al., 2009, S.61)

	Ebene	Skala	Beispielaussage
Lernfeld: Trainingsinterne Kriterien	Reaktion	Zufriedenheit	Ich werde den Modellversuch Inklusion in guter Erinnerung behalten.
		Nützlichkeit	Der Modellversuch Inklusion hat mir für meine Arbeit sehr viel gebracht.
	Lernen	Lernen	Im Modellversuch Inklusion habe ich sehr viel Neues gelernt.
		Selbstwirksamkeit	Durch den Modellversuch Inklusion fühle ich mich meinen beruflichen Anforderungen besser gewachsen als vor dem Modellversuch Inklusion.
Arbeitsfeld: Trainingsexterne Kriterien	Verhalten/ Transfer	Anwendung in der Praxis	Die im Modellversuch Inklusion erworbenen Kenntnisse nutze ich häufig in meiner täglichen Arbeit.
		Kompetenz/ Individuelle Ergebnisse	Durch die Anwendung der Inhalte des Modellversuchs Inklusion hat sich mein pädagogisches Handeln verbessert.
	Organisation	Globale Ergebnisse	Durch den Modellversuch Inklusion hat sich das Einrichtungsklima verbessert.

Anmerkungen. Antworten auf der Skala 0 % trifft überhaupt nicht zu - 100 % trifft voll und ganz zu.

3.2 Auswertung

Die Auswertung der Befragungen wurde mit der Software IBM® SPSS® (Version 29) durchgeführt. Vor den Analysen wurden die Daten auf Plausibilität geprüft (z.B. Teilnahme der pädagogischen Fachkraft am Modellversuch Inklusion) und unvollständige Datensätze, in denen die Teilnehmenden weniger als 80 % des Fragebogens ausgefüllt haben, ausgeschlossen. Die jeweils gültige Anzahl an Datensätzen von Leitungen und pädagogischen Fachkräften wird in den Ergebnissen aufgeführt, sofern sie nicht die Gesamtstichprobe umfasst. In den statistischen Analysen wurde stets ein Alpha-Niveau von .05 gewählt. Zur Beschreibung des Datensatzes und Beantwortung der Fragestellungen wurden deskriptive Statistiken, wie Mittelwert (*M*), Standardabweichung (*SD*) und prozentuale Angaben verwendet. Bei schiefer Verteilung der Werte (d.h., Schiefe > 1,96) wurden entsprechende Statistiken, wie Median (*Med*) und Interquartilsabstand (*IQA*) gewählt, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Die Antworten auf offene Fragen wurden induktiv nach Kategorien unterteilt entsprechend der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Prototypische Aussagen für die Kategorien stellen diese anschaulich dar. Eine Signifikanztestung auf Unterschiede zwischen Leitungen und pädagogischen Fachkräften wurde aufgrund der sehr unterschiedlichen Gruppengröße der Leitungen (*n*=23) und pädagogischen Fachkräfte (*n*=93) unterlassen. Die interne Konsistenz von Skalen wurde anhand von Cronbachs α ermittelt (Cronbach, 1951).

3.3 Stichprobe

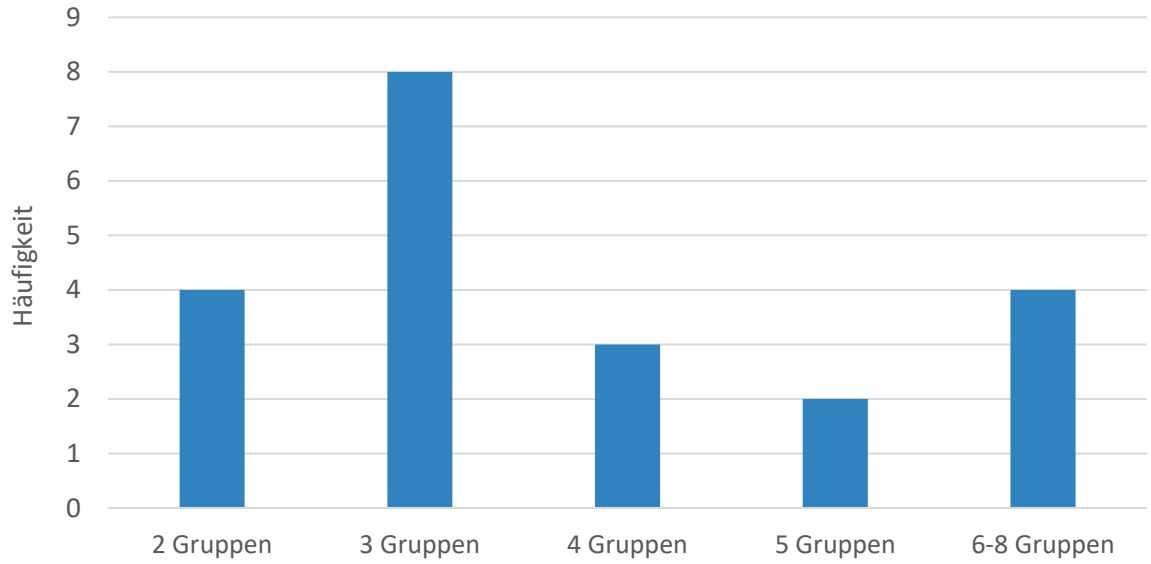
Insgesamt standen die Daten von 116 Teilnehmenden, bestehend aus 23 Leitungen und 93 pädagogischen Fachkräften aus 25 Kitas, zur Auswertung zur Verfügung. Zur Auswertung wurden plausible und zu 80 % vollständig ausgefüllte Befragungen genutzt (siehe 3.2 Auswertung).

Die **Stichprobe der 23 Kita-Leitungen** setzt sich mit 96 % aus Frauen und 4 % aus Männern im Alter von 27 bis 63 Jahren (*M*=48,1; *SD*=11,9) zusammen. Dies Verteilung entspricht der Alters- und Geschlechtsstruktur in der amtlichen Kinder- und Jugendstatistik (siehe Tab D2.37; Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021). Die Mehrheit hat die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher absolviert (65 %). Ein Teil der Leitungen weist einen Hochschulabschluss (17 %) auf. Der im Vergleich zu anderen Bundesländern (z. B. Hamburg mit 46 %) eher geringe Anteil an akademisch qualifizierten Leitungen entspricht der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (siehe Abb. 8; Lange, 2017). Durchschnittlich haben die Leitungen 23,6 Jahre Berufserfahrung als pädagogische Fachkraft oder Kita-Leitung (*SD*=11,3). In Vollzeit arbeitet die Mehrheit der pädagogischen Fachkräfte (87 %; d.h., 39-40 Stunden pro Woche) und nur ein kleiner Teil der Leitungen sind in Teilzeit tätig (13 %).

Die **Stichprobe der 93 pädagogischen Fachkräfte** besteht zu 90 % aus Frauen, 8 % aus Männer und 2 % divers im Alter von 20 bis 63 Jahren (*M*=39,1; *SD*=12,4; *n*=89). Die Mehrheit hat die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher absolviert (63 %), weiterhin weist ein Teil der pädagogischen Fachkräfte einen Hochschulabschluss auf (14 %). Darüber hinaus sind Teile der pädagogischen Fachkräfte als sozialpädagogische Assistenz (10 %) ausgebildet, befinden sich aktuell in Ausbildung (5 %) oder weisen einen anderen Berufsabschluss auf, etwa in Logopädie, Heilpädagogik oder Fachwirt zur Organisation und Führung. Mehr als die Hälfte der pädagogischen Fachkräfte (59 %) arbeitet in Vollzeit (d.h., 39-42 Stunden pro Woche). Die Stichprobe der pädagogischen Fachkräfte setzt sich aus Personen in verschiedenen Rollen zusammen. Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, als pädagogische Fachkraft (82 %) tätig zu sein. Zudem arbeiten 15 % der Teilnehmenden als stellvertretende Leitung. In der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher befanden sich 3 % der Teilnehmenden. Des Weiteren gaben einzelne Teilnehmende (10 %) individuelle Schwerpunkte an (z.B. Fachkraft für Sprachbildung (*n*=1), Sprachförderkraft (*n*=2), zusätzliche Fachkraft Sprach-Kita (*n*=2), Integrationsfachkraft (*n*=1), Abwesenheitsstellvertretung für die Leitung (*n*=1), Gruppenleitung (*n*=1)).

Die Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte arbeiten überwiegend in **Kindertageseinrichtungen** öffentlicher Träger (68 %) und mit rund 30 % in Einrichtungen konfessioneller Träger (32 %). In der vorliegenden Stichprobe sind, verglichen mit der Kinder- und Jugendhilfestatistik, die öffentlichen Träger deutlich stärker repräsentiert (KVJS, 2021). Im teiloffenen Konzept arbeiten 15 Einrichtungen (68 %), vier der Einrichtungen arbeiten im offenen Konzept (18 %) und drei Einrichtungen arbeiten in Stammgruppen (14 %). Gut jedes zweite Kita-Team arbeitet in einer Einrichtung mit zwei bis drei Gruppen (55 %) und die übrigen Teams in Kitas mit vier bis hin zu acht Gruppen (45 %; siehe Abbildung 2). Im Durchschnitt wurden in den Einrichtungen der Stichprobe 72 Kinder betreut (*M*=72,3; *SD*=31,7; *Med*= 65). In der kleinsten Einrichtung wurden 35, in der größten Einrichtung 145 Kinder betreut. Die Kita-Teams bestehen durchschnittlich aus 14 Mitarbeitenden (*SD*=5), von denen durchschnittlich 13 Mitarbeitende (*SD*=5,2) der Einrichtung am Modellversuch Inklusion teilgenommen haben.

Abbildung 2: Anzahl der Gruppen pro teilnehmende Kita in der Stichprobe



Von den 25 Kindertageseinrichtungen[4] der Stichprobe sind 20 Kitas mit Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren (90 %), eine Einrichtung mit Kindern im Krippenalter (0-3 Jahren; 5 %) und ein Hort (Schulalter, 5 %) vertreten. Im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Kinder in der Einrichtung der teilnehmenden Kita-Teams liegt der Anteil der Kinder mit vorrangig nicht-deutscher Familiensprache im Mittel bei 32 %. Hierbei ist eine große Spannweite von 4 % bis 83 % auszumachen. Der Anteil der Kinder mit besonderem Förderbedarf (nach SGB VIII/SGBXII) liegt im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Kinder der Stichprobe bei 5 %. Dabei reicht die Spannweite von 1 % bis zu 17 %.

Teilnahme an Sitzungen des Modellversuchs Inklusion

Die Leitungen und pädagogischen Fachkräfte gaben mehrheitlich (81 %) an, an mindestens fünf oder mehr Teamsitzungen begleitet von den Mitarbeitenden des mobilen Fachdiensts in ihrer Einrichtung teilgenommen zu haben. Ein Anteil von 19 % der Teilnehmenden gab an, erst ein- bis viermal an einer Sitzung des Modellversuchs Inklusion teilgenommen zu haben, und eine Person gab an, nie an einer Sitzung des Modellversuchs Inklusion teilgenommen zu haben; diese Personen wurden aus allen folgenden Analysen ausgeschlossen.

Arbeitsbelastung und Zufriedenheit im Job

In der Befragung der pädagogischen Fachkräfte und Leitungen zur Arbeitsbelastung und Zufriedenheit im Job (siehe Kapitel 3.1) zeigte sich, dass knapp 84 % der Teilnehmenden mit ihrer Arbeitssituation

[4] Zu den anderen drei Einrichtungen liegen keine Daten vor, da die jeweiligen Leitungen nicht an der Befragung teilnahmen.

insgesamt eher bis voll und ganz zufrieden sind. Hingegen sind 16 % überhaupt nicht bis eher nicht mit der Arbeitssituation zufrieden. Zur Arbeitsbelastung gaben 49 % der Teilnehmenden an, sich eher bis voll und ganz durch die Arbeitssituation belastet zu fühlen. Überhaupt nicht bis eher nicht von der Arbeitssituation belastet, fühlten sich 51 % der Teilnehmenden.

4. Ergebnisse

Im nachfolgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse der standardisierten Befragungen von Leitungen und pädagogischen Fachkräften zum Prozessende gegliedert nach den Fragen, wie in Kapitel 2.3 beschrieben, dargestellt.

4.1 Wirkung des Modellversuchs Inklusion

Die Ergebnisse der Abschlussbefragungen zeigen, dass sowohl die Leitungen als auch die pädagogischen Fachkräfte durchweg eine positive Wirkung des Modellversuchs Inklusion auf allen sieben Skalen des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars wahrnehmen, wie in Tabelle 2 und Abbildung 3 dargestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Gruppengrößen von Leitungen und pädagogischen Fachkräften können die Unterschiede zwischen den Gruppen nicht statistisch interpretiert werden und werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt.

Wie zufrieden und wie nützlich schätzen die Teilnehmenden den Modellversuch Inklusion ein?
Auf der Ebene der Reaktion wurde die Zufriedenheit und die Nützlichkeit des Modellversuchs Inklusion erfasst. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass die Mehrheit der Teilnehmenden mindestens 72 % oder stärker mit dem Modellversuch Inklusion zufrieden waren. Darüber hinaus empfanden drei von vier Teilnehmenden die Begleitung durch den Modellversuch Inklusion zu mindestens 66 % oder stärker als nützlich für ihre tägliche pädagogische Arbeit in der Kita. Insgesamt zeigt sich demnach eine hohe Zufriedenheit und Nützlichkeit des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte.

Wie viel haben die Teilnehmenden gelernt und wie sicher fühlen sie sich in der Umsetzung der Inhalte des Modellversuchs Inklusion?
Auf der Ebene des Lernens wurde der Lernzuwachs durch die Teilnahme am Modellversuch Inklusion und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung untersucht. Die Mehrheit der Teilnehmenden (75 %) gaben zwischen 59 % und 100 % Zustimmung an, Neues durch den Modellversuch Inklusion gelernt zu haben. Zudem stimmte die Mehrheit der Teilnehmenden zwischen 54 % und 100 % zu, sich ihren beruflichen Anforderungen durch den Modellversuch Inklusion besser gewachsen zu fühlen. Insgesamt berichten die teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte von einem Lernzuwachs und höherer Selbstwirksamkeitsüberzeugung durch den Modellversuch Inklusion.

Tabelle 2: Wirkung des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte (n=97) auf den Skalen des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars

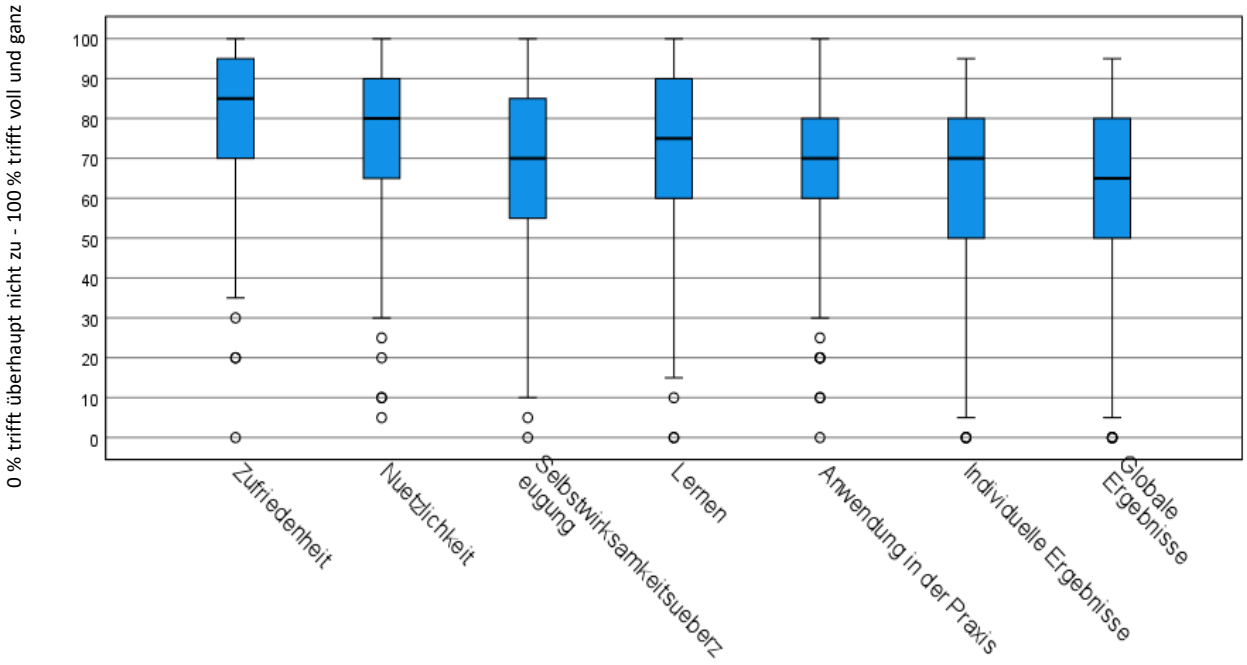
	Ebene	Skala	*Median* (*Interquartilsabstand*)
Lernfeld: Trainingsinterne Kriterien	Reaktion	Zufriedenheit	85 (25)
		Nützlichkeit	80 (28)
	Lernen	Lernen	75 (33)
		Selbstwirksamkeit	70 (33)
Arbeitsfeld: Trainingsexterne Kriterien	Verhalten/ Transfer	Anwendung in der Praxis	70 (23)
		Kompetenz/ Individuelle Ergebnisse	70 (30)
	Organisation	Globale Ergebnisse	65 (30)

Anmerkungen. Antworten auf der Skala 0 % trifft überhaupt nicht zu - 100 % trifft voll und ganz zu.

Wie sehr können sie die Inhalte in ihrem Arbeitsalltag anwenden und wie sehr hat sich ihr individuelles pädagogisches Handeln verbessert?

Auf der Ebene des Verhaltens wurde die Anwendung in der Praxis und die individuellen Ergebnisse erfasst. Die Mehrheit der Teilnehmenden gab eine Zustimmung von 59 % bis 100 % an, die im Modellversuch Inklusion erworbenen Kenntnisse in ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Darüber hinaus gaben drei von vier Teilnehmenden zu 55 % bis 95 % zustimmend an, durch die Anwendung der Inhalte des Modellversuchs Inklusion ihr individuelles pädagogisches Handeln verbessert zu haben. Folglich berichtet die Mehrheit der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte über eine Anwendung der durch den Modellversuch Inklusion erworbenen Kenntnisse in ihrer täglichen Arbeit und über eine Verbesserung ihres individuellen pädagogischen Handelns.

Abbildung 3: Wirkung des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte (n=97) im Maßnahmen-Erfolgs-Inventar in Form von Boxplots.



Wie hat sich die Zusammenarbeit in der Einrichtung verändert?

Auf der Ebene der Organisation und demnach der Einrichtung werden die globalen Ergebnisse untersucht, d.h. die Auswirkungen auf das Einrichtungsklima und Arbeitsabläufe in der Einrichtung. Die Hälfte der Teilnehmenden gab zwischen 65 % und 95 % Zustimmung darüber an, dass sich die Zusammenarbeit in der Einrichtung verbessert habe. Insgesamt geben demnach 50 % der teilnehmenden Leitungen und Fachkräfte an, dass sich durch den Modellversuch Inklusion die Zusammenarbeit in der Einrichtung verbessert habe - im Rahmen eines positiveren Einrichtungsklimas und vereinfachter Arbeitsabläufe.

Fazit

- Es gibt eine große Zufriedenheit und wahrgenommene Nützlichkeit des Modellversuchs Inklusion unter den teilnehmenden Kita-Teams.
- Ein Anteil von 75 % der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte berichtet von einem Lernzuwachs und fühlt sich den täglichen Anforderungen in ihrem Kita-Alltag nach dem Modellversuch Inklusion besser gewachsen.
- Die Anwendung der Inhalte in der Kita-Praxis ist der Mehrheit der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte gelungen und es wird auch eine höhere individuelle pädagogische Kompetenz wahrgenommen.
- Das Klima und die Arbeitsabläufe in den Einrichtungen haben sich aus Sicht jedes zweiten Teilnehmenden durch die Teilnahme am Modellversuch Inklusion verbessert.

4.2 Zielerreichung durch den Modellversuch Inklusion

Wie sehr haben die Teams die gesetzten Ziele erreicht?

Auf der Ebene der Ziele wurde untersucht, inwieweit die Einrichtungen ihre individuell **gesetzten Ziele des inklusiven Arbeitens**, welche sie zu Beginn in der Zielvereinbarung festgelegt hatten, durch die Teilnahme am Modellversuch Inklusion erreicht haben. Die individuellen Ziele der Einrichtungen (siehe Kapitel 3.1) basieren auf dem Mehrebenenmodell nach Heimlich und Ueffing (2018). Es wird unterschieden zwischen folgenden fünf Ebenen: (1) Kinder mit individuellen Bedürfnissen, (2) inklusive Spiel- und Lernsituationen, (3) multiprofessionelles Team, (4) Vernetzung mit dem Umfeld und (5) inklusive Einrichtungskonzeption. In Tabelle 3 werden Ziele für jede Ebene beispielhaft aufgeführt.

Tabelle 3: Beispielhafte Ziele des inklusiven Arbeitens der teilnehmenden Einrichtungen

(1) Ziele für Kinder mit individuellen Bedürfnissen
Die pädagogischen Fachkräfte thematisieren Barrieren und Möglichkeiten für die Kinder im Alltag. Hierfür werden die Kinder mit ihren individuellen Bedürfnissen, ihren Interessen und ihrem Entwicklungsstand wahrgenommen und gefördert.
(2) Ziele für inklusive Spiel- und Lernsituationen
Die pädagogischen Fachkräfte ermöglichen allen Kindern Teilhabe und Teilgabe im Kita-Alltag entsprechend ihrer individuellen Interessen und Entwicklungsressourcen. Dafür erarbeiten sie sich ein Grundwissen zur Gestaltung und Begleitung inklusiver Spiel- und Lernsituationen und erproben Möglichkeiten der Umsetzung im Kita-Alltag.
(3) Ziele für das multiprofessionelle Team
Die pädagogischen Fachkräfte reflektieren ihre Einstellungen zur inklusiven Arbeit, auch vor dem Hintergrund ihrer eigenen Biografie. Die Kompetenzen und weiteren Ressourcen des Teams werden sichtbar gemacht und wahrgenommene Grenzen für die Umsetzung von Inklusion thematisiert.
(4) Ziele für die Vernetzung mit dem Umfeld
Die pädagogischen Fachkräfte kennen das Unterstützungssystem in der Umgebung und wissen, wo sie bei Bedarf entsprechende Beratung und Hilfestellung erhalten.
(5) Ziele für eine inklusive Einrichtungskonzeption
Die pädagogischen Fachkräfte erarbeiten sich ein gemeinsames Verständnis von Inklusion für die Einrichtung. Dabei werden alltagsrelevante Begrifflichkeiten im Team geklärt und der eigene Zugang zu Inklusion reflektiert. Die Räumlichkeiten und Materialien werden inklusiv weiterentwickelt.

Die Ergebnisse der Abschlussbefragungen zeigen, dass die Leitungen - stellvertretend für ihr Team - die gesetzten Ziele für ihre Einrichtungen zum größten Teil als erreicht einschätzen, wie in Tabelle 4 dargestellt. Somit waren die Ziele der zu Beginn festgelegten Zielvereinbarung handlungsleitend für die Prozessbegleitung durch den Modellversuch Inklusion.

Tabelle 4: Erreichung der individuell gesetzten Ziele des inklusiven Arbeitens aus Sicht der Leitungen

Ziele	*n*	*Mittelwert* (*Standardabweichung*)
Ziele für Kinder mit individuellen Bedürfnissen	22	3,5 (0,6)
Ziele für inklusive Spiel- und Lernsituationen	21	3,2 (0,5)
Ziele für das multiprofessionelle Team	20	3,1 (0,8)
Ziele für die Vernetzung mit dem Umfeld	20	2,6 (0,8)
Ziele für eine inklusive Einrichtungskonzeption	20	3,3 (0,7)

Anmerkungen. Antworten auf der Skala 1 (überhaupt nicht erreicht) - 4 (voll und ganz erreicht).

Fazit

- Die Leitungen schätzen - stellvertretend für ihr Team - die Erreichung der Ziele für Kinder mit individuellen Bedürfnissen im Mittel am stärksten ein.
- Ebenso werden die Ziele für inklusive Spiel- und Lernsituationen, für das multiprofessionelle Team und für eine inklusive Einrichtungskonzeption als erreicht eingeschätzt.
- Die Ziele für die Vernetzung mit dem Umfeld werden von der Hälfte der Leitungen als erreicht bewertet.

4.3 Praktische Umsetzung im Kita-Alltag

Welche konkreten Veränderungen im pädagogischen Handeln auf dem Weg zur Inklusion berichten Leitungen und pädagogische Fachkräfte?

Die Leitungen und pädagogischen Fachkräfte waren in der Befragung eingeladen, ein Beispiel aus ihrem Kita-Alltag zu schildern, in dem die durch den Modellversuch Inklusion erworbenen Kompetenzen umgesetzt werden. Im Folgenden wird auf die zu Kategorien zusammengefassten Umsetzungsbeispiele eingegangen, wie in Tabelle 5 und Anlage 1 dargestellt.

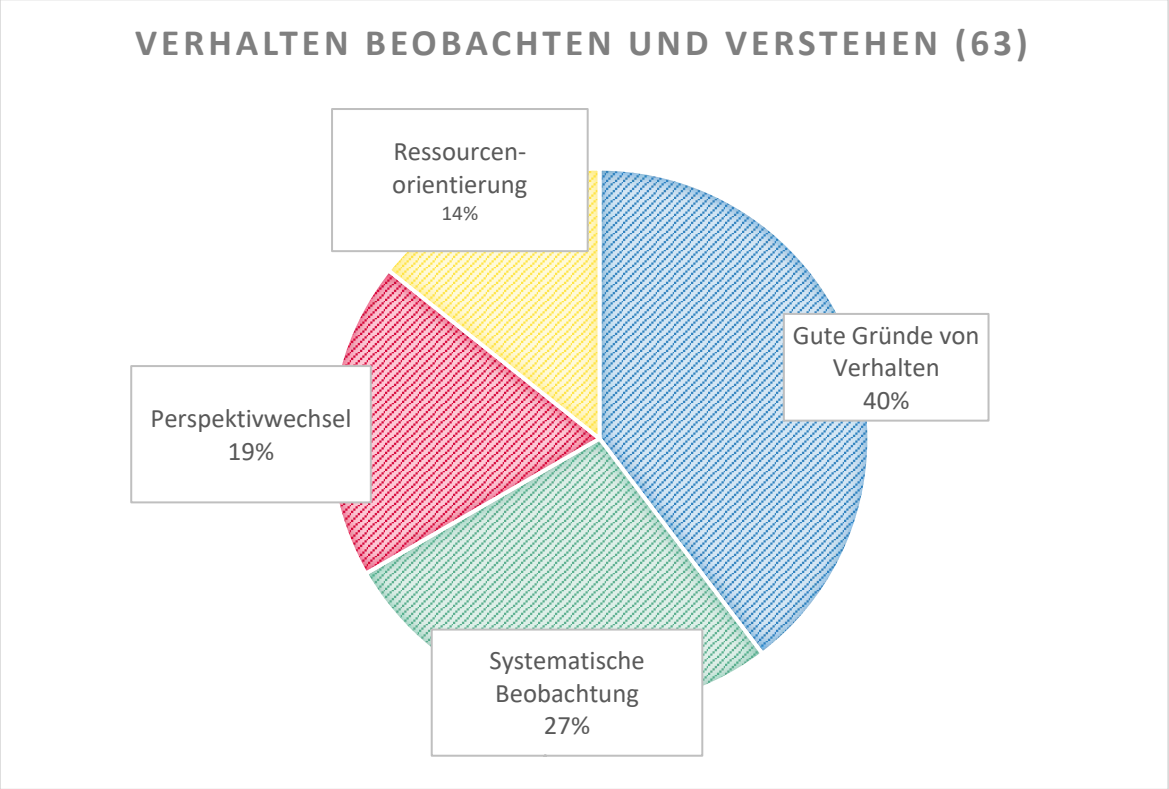
Tabelle 5: Praktische Umsetzung im Kita-Alltag von Leitungen und pädagogischen Fachkräften (n=113 Teilnehmende) - Ergebnis der Inhaltsanalyse

	Kategorien (Häufigkeiten)
Rang 1	**Verhalten beobachten und verstehen (63)** • Gute Gründe von Verhalten (25) • Systematische Beobachtung (17) • Perspektivwechsel (12) • Ressourcenorientierung (9)
Rang 2	**Interaktionen gestalten (54)** • Bedürfnisse erkennen und kommunizieren (16) • Teilhabe und Teilgabe (13) • Merkmale gelungener Interaktion (12) • Partizipation leben (8) • Unterstützte Kommunikation (5)
Rang 3	**Gelassen und planvoll handeln (37)** • Systematische Handlungsplanung (20) • Sicherheit und Gelassenheit (17)
Rang 4	**Zusammenarbeit im Team (27)** • Kollegiale Beratung und Fallbesprechungen (20) • Wirken als Team (7)
Rang 5	**Zusammenarbeit mit Familien (11)**

Am häufigsten genannt wurden von Leitungen und pädagogischen Fachkräften in insgesamt 63 Aussagen Umsetzungsbeispiele zum **Verhalten beobachten und verstehen** (63), was durch den Modellversuch Inklusion systematisch angeregt und begleitet wurde, unter anderem mit Materialien zum herausfordernden Verhalten von Kindern (Fröhlich-Gildhoff et al., 2017). Für die Kategorie Verhalten verstehen und beobachten (siehe Abbildung 4) wurden vier Unterkategorien identifiziert. Am häufigsten genannt wurden die **Guten Gründe von Verhalten** (25), was sich in Aussagen wie „*hinter jeder Handlung steckt eine Absicht*“ oder „*bei [mich herausforderndem] Verhalten werden gute Gründe gesucht, wieso das Kind sich so verhält. […]*“ widerspiegelt. Darüber hinaus wurde die **Systematische Beobachtung** (17) als Methodik genannt, um ein Verhalten in einer bestimmten

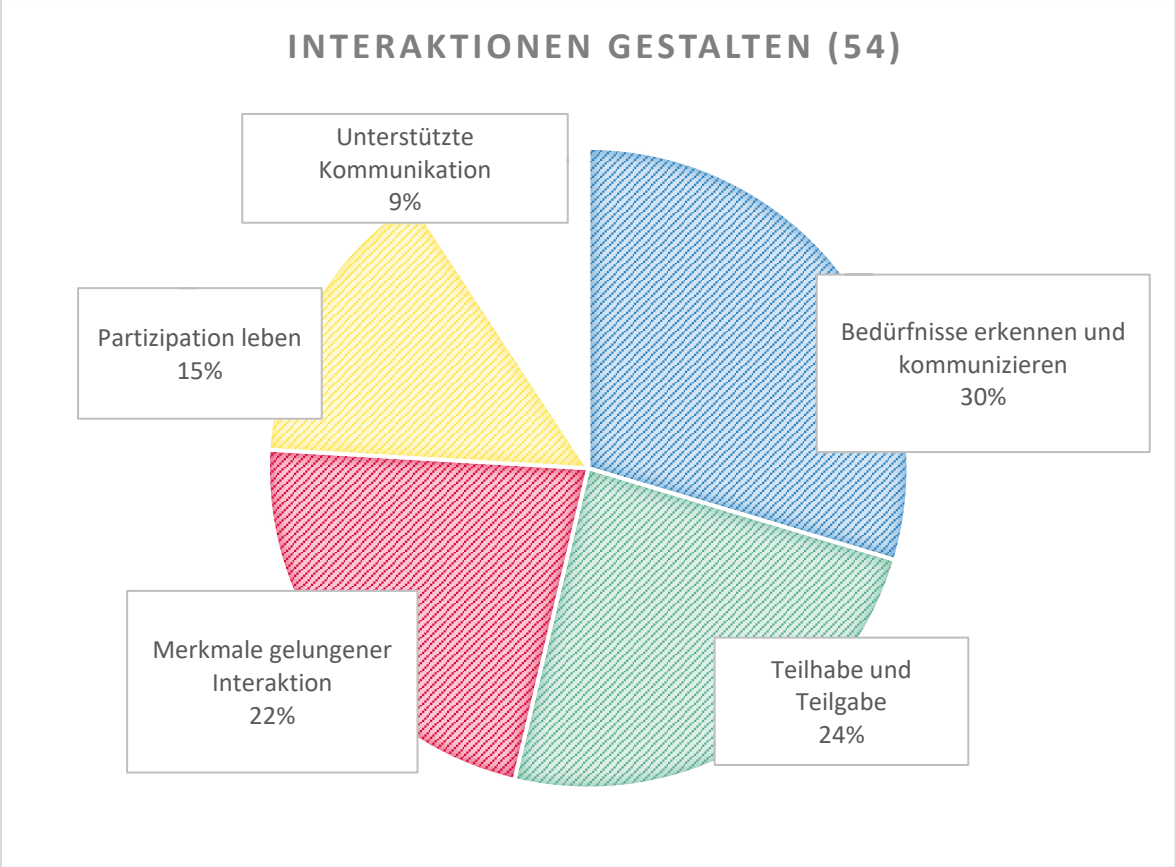
Situation besser zu verstehen, konkrete Beispiele waren eine „*Situationsanalyse*“ oder die Fragen der pädagogischen Fachkräfte an sich selbst: „*Was ging der Situation voraus?“* und „*Wodurch werde ich getriggert?“*. Auch der **Perspektivwechsel** (12) von der Perspektive der pädagogischen Fachkraft hin zur Perspektive des Kindes wurde beschrieben, „*Die Fachkräfte versuchen, die Perspektive des Kindes einzunehmen und sich somit besser hineinversetzen zu können*.“ Zudem spielt zum Verstehen und Beobachten von Verhalten auch die **Ressourcenorientierung** (9) eine Rolle, so wurde mehrfach von der Anwendung von „*Schatzbücher[n]“* berichtet *„[…] zum Eintragen von kurzen Beobachtungen im Alltag*“, um Gelungenes und Stärkendes zu notieren.

Abbildung 4: Ergebnis der Inhaltsanalyse - Kategorie "Verhalten beobachten und verstehen" (n=113 Teilnehmende)



Leitungen und pädagogische Fachkräfte beschreiben auf Rang 2 in 54 Beispielen, wie sie **Interaktionen gestalten** (54). Für die Kategorie Interaktionen gestalten (siehe Abbildung 5) wurden fünf Unterkategorien identifiziert. Am häufigsten genannt wurde die Unterkategorie **Bedürfnisse erkennen und kommunizieren** (16), in der eine pädagogische Fachkraft die Bedürfnisse der Kinder wahrnimmt und gegebenenfalls auch für das Kind kommuniziert. Ein Beispiel war die *„bedürfnisorientierte Öffnung der Räume und nicht das Motto, alle machen das Gleiche wenn die Sonne scheint und müssen raus in den Garten*“. Inhaltlich wurde im Modellversuch Inklusion hierzu das Konzept sensitiver Responsivität vertieft (Remsperger, 2011).

Abbildung 5: Ergebnis der Inhaltsanalyse - Kategorie "Interaktionen gestalten" (n=113 Teilnehmende)



Eine weitere Unterkategorie ist gefüllt mit konkreten Beispielen der **Teilhabe und Teilgabe** (13). Hierbei werden inklusive Spiel- und Lernsituationen geschildert mit einem Fokus darauf, dass alle Kinder teilnehmen können, wenn sie möchten, und andererseits dem Fokus darauf, dass die Kinder aktiv werden und somit teilgeben können, wenn sie möchten. Eine Aussage hierzu war es, die „Angebote so zu gestalten, dass sie für alle Kinder zugänglich sind“ und auch „einem Kind mit Gipsbein die Teilhabe ermöglicht- im Alltag unterstützt (auch getragen), Ausflug mit Hilfsmittel (Buggy)“. Ein weiteres Beispiel ist Folgendes: *„Ein Kind ist enttäuscht und will nicht im Mittagskreis teilnehmen, es setzt sich außerhalb des Kreises auf den Boden. Ich beginne den Kreis zu leiten und lade das Kind ein, wenn es sich besser fühlt wieder zu uns in den Kreis zu kommen. Nach einer Zeit kommt das Kind wieder hinzu und möchte in der Feedbackrunde erzählen, weshalb es gerade so sauer war. Die Kinder und ich suchen nach einer Lösung für das Anliegen des Kindes. Und tatsächlich finden wir eine und das Kind fühlt sich gehört und verstanden.“* In diesem Beispiel werden die Unterkategorie **Bedürfnisse erkennen** und die Unterkategorie **Teilhabe und Teilgabe** dargestellt. Die pädagogische Fachkraft erkennt das Bedürfnis des Kindes, für eine Zeit alleine sein zu wollen, an. Zudem wird die Teilhabe des Kindes im Morgenkreis ermöglicht und auch die Teilgabe, indem das

Kind erzählen darf, weshalb es „sauer“ war. Der Einsatz von **Merkmalen gelungener Interaktion** (12), (Merkmale der Gestaltung von Interaktionsgelegenheiten im Alltag; Weltzien et al., 2018) wurde ebenso als ein Beispiel für die Umsetzung der Inhalte des Modellversuchs Inklusion erwähnt und war ein zentraler Inhalt in der Begleitung. Die Merkmale stellen Kriterien gelingender Interaktionen im Alltag von Kindertageseinrichtungen dar und liegen als Reflexionsbogen zum Interaktionsverhalten von pädagogischen Fachkräften vor. Eine teilnehmende pädagogische Fachkraft äußerte zum Beispiel, dass „durch die aktive Anwendung der GInA-Merkmale eine bewusstere Kommunikation mit den Kindern [erfolgt], was zu einem wertschätzenden Umgang führt.“. Darüber hinaus wurden Beispiele der Unterkategorie **Partizipation leben** (8) genannt, wie „Kinder mehr in den Alltag einbeziehen und auf ihre Interessen eingehen und daraus Angebote gestalten“. Eine konkrete Umsetzung zeigte sich zudem in der Unterkategorie **Unterstützte Kommunikation** (5), hier wurde über bildgestützte Kommunikation berichtet, wie „Metacom im Einsatz“ und „Durch den Modellversuch haben wir Karten gestaltet, um dem Kind den Tagesablauf bildlich einfacher darstellen zu können.“. Kinder haben so die Möglichkeit, ohne Lautsprache zu kommunizieren.

Auf Rang 3 sind Beispiele von Leitungen und pädagogischen Fachkräften zu finden, wie sie **Gelassen und planvoll handeln** (37). Für die Kategorie Gelassen und planvoll handeln wurden zwei Unterkategorien identifiziert. In der Unterkategorie **Systematische Handlungsplanung** (20) finden sich Beispiele dafür, wie pädagogische Fachkräfte ihre Handlungen im Kita-Alltag vorbereiten und darüber nachdenken. Es wird genannt: *„Ich reflektiere mich und überlege meine Handlungen bewusster“* und *„vorurteilsbewusster nach Lösungen [suchen]“*. Inhaltlich setzt dies am Kreislauf professionellen Handelns an (Fröhlich-Gildhoff et al., 2017), der mit den Kita-Teams im Modellversuch Inklusion bearbeitet wird. In der zweiten Unterkategorie **Sicherheit und Gelassenheit** (17) beschreiben Leitungen und pädagogische Fachkräfte ihre Handlungsfähigkeit als sicher und gelassen. Ein Beispiel ist folgendes: *„Ich beobachte ein Kind in einer bestimmten Situation und greife nicht gleich ein. Lass das Kind eigene Erfahrungen machen. Bin aber für das Kind da, wenn es Hilfe braucht.“* In diesem Beispiel lässt die pädagogische Fachkraft die Erkundungen des Kindes zu und fühlt sich dabei sicher in ihrer Handlungsfähigkeit. Genannt wurde zudem auch: *„Die Angst im Umgang mit einem Kind, das epileptische Anfälle bekommt, wurde durch den Modellversuch Inklusion genommen.*“ und „*man geht [in] gewissen Situationen ruhiger an die Sache und nimmt sich mehr Zeit dafür, um auf einen passenden Lösungsweg zu kommen*“.

Leitungen und pädagogische Fachkräfte beschreiben auf Rang 4 in Beispielen, wie sie die **Zusammenarbeit im Team** (27) gestalten. Hier sind mehrheitlich Beispiele der Unterkategorie **Kollegiale Beratung und Fallbesprechungen** (20) vorzufinden. Dabei wird die Methodik der Kollegialen Beratung, welche durch den Modellversuch Inklusion eingeführt wurde, als sehr konstruktiv und gelungen wahrgenommen und in den Fallbesprechungen im Team angewandt.

Folgende Aussagen wurden hier formuliert: „*Bin im Austausch mit den Kolleginnen über das Kind! Was beobachten diese bei dem Kind?*“ und „*Durch die Fallbesprechung konnten Handlungsoptionen entwickelt werden*.“. Eine weitere Unterkategorie waren Aussagen zum **Wirken als Team** (7). Hierunter sind Beispiele der gelungenen Teamentwicklung im Sinne eines „Wir-Gefühls“ zu finden, wie zum Beispiel die Anwendung des „*Staffelstabprinzip[s]*“. Dies meint die Übergabe der Verantwortung an eine andere pädagogische Fachkraft, wenn eigene Grenzen überschritten werden, wie beispielsweise hier formuliert als „*Die Fachkraft hat ihre Grenzen erkannt [und] konnte […] mir die Begleitung [des Kindes] übergeben*.“.

Auf Rang 5 schildern Leitungen und pädagogische Fachkräfte Beispiele für die **Zusammenarbeit mit Familien** (11). Inhaltlich geht es um eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Familien der Kinder und es wird zum Beispiel genannt: „*Wir beziehen die Eltern wieder viel mehr ein, legen mehr Wert auf Informationen und geben Aufgaben an Eltern ab, um diese in die Kiga-Arbeit einzubeziehen*.“

Fazit

- Von Leitungen und pädagogischen Fachkräften wird in konkreten Beispielen geschildert, wie sie die Inhalte des Modellversuchs Inklusion angewandt haben.
- Als häufigste Kategorie wird das *Verhalten beobachten und verstehen* in den Beispielen genannt, gefolgt von den Kategorien *Interaktionen gestalten* und *Gelassen und planvoll handeln*. Hierbei wird deutlich, dass die Handlungsfähigkeit der einzelnen Teilnehmenden sich deutlich verändert hat hin zu einem systematischeren und verständnisvolleren Blick für die Kinder.
- Die Zusammenarbeit im Team wird ebenso als zentrales Anwendungsfeld des Modellversuchs Inklusion genannt und ebenso die Zusammenarbeit mit den Familien der Kinder.

5. Schlussfolgerungen

Der vorliegende Abschlussbericht der Evaluation zeigt empirische Daten zur Wirksamkeit des Modellversuchs Inklusion. Basierend auf den Perspektiven der teilnehmenden Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte zeigt sich eine positive Wirkung des Modellversuchs Inklusion. Im Folgenden werden die Ergebnisse des Maßnahmen-Erfolgs-Inventars, der Zielerreichung und der praktischen Umsetzung verbunden.

Große Zufriedenheit

Unter den teilnehmenden Kita-Teams zeigt sich insgesamt eine große Zufriedenheit sowie eine hohe wahrgenommene Nützlichkeit des Modellversuchs Inklusion. Ebenso werden die zu Beginn der Begleitung durch den Modellversuch Inklusion gesetzten Ziele von den Leitungen als mehrheitlich erreicht bewertet.

Gewonnene Handlungssicherheit

Die Mehrheit der Leitungen und pädagogischen Fachkräfte berichtet von einem Lernzuwachs und fühlt sich den täglichen Anforderungen in ihrem Kita-Alltag nach dem Modellversuch Inklusion besser gewachsen.

Dies zeigt sich auch deutlich in den genannten Umsetzungsbeispielen der Kategorie *Gelassen und planvoll handeln.* Hier werden Beispiele aus dem Kita-Alltag geschildert, in denen Leitungen und pädagogische Fachkräfte ihre Handlungsfähigkeit als sicher und gelassen einschätzen und von einer systematischen Handlungsplanung berichten.

Inklusive pädagogische Arbeit

Die Anwendung der Inhalte in der Kita-Praxis ist der Mehrheit der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte gelungen und es wird auch eine höhere individuelle pädagogische Kompetenz wahrgenommen. Konkret zeigt sich dies in den am häufigsten genannten Umsetzungsbeispielen zum *Verhalten beobachten und verstehen*. Hier werden Beispiele geschildert, in denen *Gute Gründe von Verhalten von Kindern* erkannt wurden, eine *systematische Beobachtung* erfolgte oder ein *Perspektivwechsel* vorgenommen wurde. Auch die *Orientierung an den Ressourcen* der Kinder wird in den Beispielen mehrfach genannt, um Gelungenes und Stärken zu erkennen.

Die von Leitungen und pädagogischen Fachkräften wahrgenommene höhere individuelle pädagogische Kompetenz spiegelt sich ebenso in zahlreichen Beispielen zur *Gestaltung von Interaktionen* wider, in denen pädagogische Fachkräfte die *Bedürfnisse von Kindern erkennen* und kommunizieren, die *Teilhabe und Teilgabe* von Kindern im Kita-Alltag fördern, *Merkmale gelungener*

Interaktionen als Orientierung genutzt werden. Darüber hinaus wird die *Partizipation* der Kinder unterstützt und Kommunikation auch ohne Lautsprache über *unterstützte Kommunikation* ermöglicht.

Stärkung des Teams

Durch die Teilnahme am Modellversuch Inklusion haben sich aus Sicht von 50 % der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte das Klima und die Arbeitsabläufe in den Einrichtungen verbessert. In einer Hauptkategorie der Umsetzungsbeispiele beschreiben die Leitungen und pädagogischen Fachkräfte, wie sie die *Zusammenarbeit im Team* gestalten. Die Methodik der Kollegialen Beratung wird in den Fallbesprechungen im Team angewandt und als sehr konstruktiv wahrgenommen. Ebenso sind Beispiele konkreter gelungener Teamentwicklung beschrieben, wie das *„Staffelstabprinzip"* – die Übergabe der Verantwortung an eine andere pädagogische Fachkraft, wenn eigene Grenzen überschritten werden.

Fazit

- Insgesamt wird deutlich, dass die Teilnehmenden sehr zufrieden sind mit der Begleitung durch den Modellversuch Inklusion.
- Sie berichten von einer gewonnenen Handlungssicherheit in der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern mit und ohne (drohende) Behinderung. Sie beschreiben konkrete inklusive pädagogische Arbeit. Ihre Handlungsfähigkeit nehmen sie als deutlich verändert wahr im Sinne eines systematischeren und verständnisvolleren Blicks für die Kinder.
- Zudem berichten einige Leitungen und pädagogischen Fachkräfte von einer gestärkten Zusammenarbeit im Team durch den Modellversuch Inklusion.

Bei den hier dargestellten Ergebnissen ist zu bedenken, dass sich die Wirksamkeit der Prozessbegleitung in den kommenden Jahren in den teilnehmenden Kita-Teams verstärkt zeigen könnte. Denn es ist davon auszugehen, dass die konkreten Maßnahmen des Modellversuchs Inklusion, wie die Umsetzung von systematischen Beobachtungen oder Kollegialen Beratungen, sich mit ihrer wiederholten Anwendung über einen längeren Zeitraum als wirkungsvoller erweisen werden als in diesem Bericht dargelegt.

Die Corona-Pandemie und die angespannte Personalsituation im System der Kindertagesbetreuung (Fachkräftemangel) haben die Umsetzung des Modellversuchs Inklusion seit 2020 vor Herausforderungen gestellt. Die Prozessbegleitungen konnten aufgrund der Hygienebestimmungen in der Pandemie nicht wie geplant stattfinden. Der Fachkräftemangel und die Fluktuation führten ebenso

zu Prozessunterbrechungen und dadurch zeitlichen Verlängerungen. Diese zwei Faktoren sind ursächlich für die Anzahl der bis zum Abschluss begleiteten Kitas und begründen damit die vorliegende Stichprobe mit 116 Teilnehmenden.

Durch die Evaluation ist eine systematische, datenbasierte Analyse des Modellversuchs Inklusion gegeben. Die Ergebnisse weisen auf den bisherigen Erfolg des Modellversuchs Inklusion aus Sicht der teilnehmenden Leitungen und pädagogischen Fachkräfte hin. Die Wirkung des Modellversuchs zur Stärkung inklusiver Bildung und Erziehung in der Kita ist auf Basis der hier vorgelegten Ergebnisse gegeben. Konkrete Hinweise ergeben sich somit für eine erfolgreiche landesweite Implementierung des Modellversuchs Inklusion im Land Baden-Württemberg.

Außerhalb der Evaluation zeigten sich zudem Auswirkungen auf das Gesamtsystem der Akteure im frühkindlichen Bereich. Seit 2020 finden fortlaufend Vernetzungsaktivitäten des Modellversuchs Inklusion mit dem Unterstützungssystem statt. Systematische Vernetzung wird mit den Verantwortlichen der teilnehmenden Modellstandorte umgesetzt, ebenso sind Träger und/oder Fachberatungen der jeweils teilnehmenden Einrichtung eingebunden. Darüber hinaus sind die regionalen Arbeitsstellen Frühförderung mit den Mitarbeitenden des Modellversuchs Inklusion vernetzt und verweisen jeweils gegenseitig in der Einrichtung auf den Partner.

6. Literaturverzeichnis

Alliger, G. M. & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's levels of training criteria: Thirty years later. *Personnel Psychology*, *42*(2), 331–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00661.x

Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021*. *WiFF: Arbeitsmarkt: Bd. 2021*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF); Deutsches Jugendinstitut e.V. https://doi.org/10.36189/wiff32021

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Fröhlich-Gildhoff, K., Rönnau-Böse, M. & Tinius, C. (2017). *Herausforderndes Verhalten von Kindern professionell bewältigen: Ein Curriculum für die Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen*. FEL.

Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, *17*(2), 135–155. https://doi.org/10.1111/ijtd.12005

Heimlich, U. & Ueffing, C. M. (2018). Leitfaden für inklusive Kindertageseinrichtungen: Bestandsaufnahme und Entwicklung. *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)*(Band 51).

Kauffeld, S. (2016). *Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern* (2., überarbeitete Auflage). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48130-1_6

Kauffeld, S., Brennecke, J. & Strack, M. (2009). Erfolge sichtbar machen: Das Maßnahmen- Erfolgs-Inventar (MEI) zur Bewertung von Trainings. In S. Kauffeld, S. Grote & E. Frieling (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzentwicklung* (S. 55–78). Schäffer-Poeschel.

Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs Part I. *Journal of the American Society of Training Directors*, *13*(11).

Kommunalverband Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg. (2021). *Bestand und Struktur der Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg: Ergebnisse der Erhebung zum Stichtag 01.03.2019*. https://www.kvjs.de/der-kvjs/service/publikationen-videos/detailansicht/27837

Kromrey, H. (2001). Evaluation - ein vielschichtiges Konzept: Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung; Empfehlungen für die Praxis. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, *24*(2), 105–131. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37648

Lange, J. (2017). *Leitung von Kindertageseinrichtungen: Eine Bestandsaufnahme von Leitungskräften und Leitungsstrukturen in Deutschland*. Bertelsmann Stiftung (BStift). https://doi.org/10.11586/2017007

Massenberg, A.-C., Spurk, D. & Kauffeld, S. (2015). Social support at the workplace, motivation to transfer and training transfer: a multilevel indirect effects model. *International Journal of Training and Development*, *19*(3), 161–178. https://doi.org/10.1111/ijtd.12054

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). *Beltz Pädagogik*. Beltz. http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1136370

Remsperger, R. (2011). *Sensitive Responsivität – Zur Qualität pädagogischen Handelns im Kindergarten*. VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Weltzien, D., Huber-Kebbe, A. & Bücklein, C. (2018). *GInA: Gestaltung von Interaktionsgelegenheiten im Alltag: ein Kita-Praxisbuch* (1. Auflage). *Ein Kita-Praxisbuch*. Herder.

Westermann, R. (2002). Merkmale und Varianten von Evaluationen. *Zeitschrift für Psychologie / Journal of Psychology*, *210*(1), 4–26. https://doi.org/10.1026//0044-3409.210.1.4

7. Anlagen

Anlage 1: Ergebnistabelle zur praktischen Umsetzung im Alltag

Tabelle: Praktische Umsetzung im Kita-Alltag von Leitungen und pädagogischen Fachkräften (n=113) mit prototypischen Aussagen für jede Unterkategorie

	Kategorien (Häufigkeiten)	***Prototypische Aussagen***
Rang 1	**Verhalten beobachten und verstehen (63)**	
	→ **Gute Gründe von Verhalten (25)**	„Bei [mich herausforderndem] Verhalten werden gute Gründe gesucht, wieso das Kind sich so verhält. […]“
	→ **Systematische Beobachtung (17)**	„Situationsanalyse“, „Was ging der Situation voraus?“ „Wodurch werde ich getriggert?“
	→ **Perspektivwechsel (12)**	„Die Fachkräfte versuchen, die Perspektive des Kindes einzunehmen und sich somit besser hineinversetzen zu können.“
	→ **Ressourcenorientierung (9)**	"Schatzbücher - […] zum Eintragen von kurzen Beobachtungen [zu Gelingendem oder Stärken von Kindern] im Alltag“
Rang 2	**Interaktionen gestalten (54)**	
	→ **Bedürfnisse erkennen und kommunizieren (16)**	„Bedürfnisorientierte Öffnung der Räume und nicht das Motto "alle machen das Gleiche wenn die Sonne scheint" und müssen raus in den Garten“
	→ **Teilhabe und Teilgabe (13)**	„Angebote so zu gestalten, dass sie für alle Kinder zugänglich sind“, „Einem Kind mit Gipsbein die Teilhabe ermöglicht- im Alltag unterstützt (auch getragen), Ausflug mit Hilfsmittel (Buggy)“
	→ **Merkmale gelungener Interaktion (12)**	„Durch die aktive Anwendung der GInA-Merkmale eine bewusstere Kommunikation mit den Kindern, was zu einem wertschätzenden Umgang führt.“
	→ **Partizipation leben (8)**	„Kinder mehr in den Alltag einbeziehen und auf ihre Interessen eingehen und daraus Angebote gestalten“

	Kategorien (Häufigkeiten)	*Prototypische Aussagen*
Rang 2	**Interaktionen gestalten (54)**	
	→ **Unterstütze Kommunikation (5)**	„Metacom im Einsatz“, „Durch den Modellversuch haben wir Karten gestaltet, um dem Kind den Tagesablauf bildlich einfacher darstellen zu können.“
Rang 3	**Gelassen und planvoll handeln (37)**	
	→ **Systematische Handlungsplanung (20)**	**„**Ich reflektiere mich und überlege meine Handlungen bewusster“, „vorurteilsbewusster nach Lösungen [suchen]“
	→ **Sicherheit und Gelassenheit (17)**	**„**Die Angst im Umgang mit einem Kind das epileptische Anfälle bekommt wurde durch den Modellversuch Inklusion genommen.“, „man geht [in] gewissen Situationen ruhiger an die Sache und nimmt sich mehr Zeit dafür, um auf einen passenden Lösungsweg zu kommen“
Rang 4	**Zusammenarbeit im Team (27)**	
	→ **Kollegiale Beratung und Fallbesprechungen (20)**	**„**Bin im Austausch mit den Kolleginnen über das Kind! Was beobachten diese bei dem Kind?**“, „**Durch die Fallbesprechung konnten Handlungsoptionen entwickelt werden.“
	→ **Wirken als Team (7)**	„Die Fachkraft hat ihre Grenzen erkannt [und] konnte […] mir die Begleitung [des Kindes] übergeben.“ - „Staffelstabprinzip“
Rang 5	**Zusammenarbeit mit Familien (11)**	„Wir beziehen die Eltern wieder viel mehr ein, legen mehr Wert auf Informationen und geben Aufgaben an Eltern ab, um diese in die Kiga-Arbeit einzubeziehen.“