



### 5.3.1 Die Befragung der Beratungsteams

Neben der quantitativen Onlinebefragung zur Erfassung der Angebote und Maßnahmen zur Übergangsgestaltung in Niedersachsen bildet die qualitative Befragung der Beratungsteams einen zentralen Baustein innerhalb der Evaluation des Brückenjahres. Die auf Basis der Befragungen der Beratungsteams erzielten Erkenntnisse dienen dazu, auf der einen Seite Kooperationsbarrieren, strukturelle Entwicklungshemmnisse und Probleme bei der Aufgabenbewältigung im Rahmen der Beratungsteamarbeit zu identifizieren. Auf der anderen Seite deuten die Befragungsergebnisse auch auf Beispiele gelungener Praxis, auf Lösungsstrategien und Entwicklungspotentiale hin, auf deren Basis Empfehlungen für eine erfolgreiche Beratungsteamarbeit entwickelt werden können.<sup>1</sup> Im Folgenden wird erstens die methodische Herangehensweise erläutert. In einem zweiten Schritt werden die wesentlichen Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

#### Methodische Anlage

Im Rahmen dieses Evaluationsbausteines galt es zu gewährleisten, dass eine forschungspraktisch zu bewältigende und gleichzeitig methodisch angemessene Anzahl an Beratungsteams befragt wird. Entschieden wurde, von den damals insgesamt 53 Beratungsteams zwölf für die qualitative Befragung auszuwählen. Im Vorfeld der Befragung wurden Auswahlkriterien entwickelt, die sicherstellten, dass die Vielfalt der vorhandenen Beratungsteams abgebildet wird. Die Interviewauswertung machte deutlich, dass eine zufriedenstellende Ergebnisdichte erreicht werden konnte. Der Auswahl der zwölf Teams lagen dabei folgende Kriterien zu Grunde: Es wurden Teams in allen niedersächsischen Regionen befragt, d. h. auch in städtischen und ländlichen Gebieten. Außerdem wurde eine angemessene Anzahl an Frauen und Männern befragt. Die Funktionen der Befragten bilden ungefähr auch die Verteilung der Funktionen bei allen Beratungsteams ab: Befragte befinden sich im »Gruppendienst«, sind als Lehrkräfte, als Einrichtungs- oder Schulleitungen oder auch als Fachberatungen tätig. Es wurden Teammitglieder befragt, die spezifische Vorerfahrungen oder auch keine spezifischen Vorerfahrungen in den für das Brückenjahr relevanten Themenbereichen ausweisen können und Teams interviewt, die entweder besonders förderliche Bedingungen in der Kommune oder keine besonders förderlichen Bedingungen in der Kommune vorfinden. Anhand dieser Kriterien wurde zunächst von den ausgewählten Beratungsteams telefonisch die Zustimmung eingeholt, an der Befragung teilzunehmen. Zwischen Oktober 2007 und März 2008 wurden die Interviews mit den Beratungsteams niedersachsenweit durchgeführt.

Die qualitative Expertenbefragung folgt den Kriterien eines leitfadengestützten Interviews (vgl. Flick 2007; Mayring 2008; Mayring/Gläser-Zikuda 2008) und orientiert sich an den Leitlinien für Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991). Der Expertenstatus ergibt sich aus der Funktion, den

<sup>1</sup> Allerdings möchten wir in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass die Befragungen nur eine Momentaufnahme innerhalb eines Entwicklungsprozesses im Rahmen des gesamten Projekts darstellen und die Beratungsteams ihre Arbeitsweise seit dem Befragungszeitpunkt unter Umständen bereits modifiziert haben.

ExpertInnen innerhalb ihres beruflichen Aufgabenfeldes innehaben. Sie können am besten Auskunft z.B. über organisationale Abläufe, berufliche Lösungsstrategien und professionelle Herausforderungen sowie berufliche Kooperationsmuster geben – gerade bei Aufgabenfeldern, über die bislang wenig empirisches Wissen besteht.

ExpertInneninterviews werden auf Grundlage eines im Vorfeld entwickelten Frage-Leitfadens geführt. Der Leitfaden, bestehend aus insgesamt 37 Fragen, bündelt folgende drei Themenschwerpunkte:

1. Rahmenbedingungen der Beratungsteamarbeit (Vorerfahrungen, Unterstützungsleistungen, bereitgestellte und benötigte Ressourcen etc.);
2. Bereits erfolgte Arbeit und weitere Planungen (Konstituierung der Beratungsteams, eigene Zielvorstellung über die Arbeit im Beratungsteam, Ziele des Projekts »Brückenjahr«, Öffentlichkeitsarbeit);
3. Regionale Profile für die Gestaltung des Übergangs von Kindern aus dem Kindergarten in die Grundschule (u.a. das regionale Konzept).

Die Auswertung der Interviews orientiert sich an der Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2008). Sie ergab acht Themenfelder, die sich als zentral für die Arbeit der Beratungsteams erwiesen haben und in besonderer Weise geeignet sind, die Eigenart der Beratungsteamarbeit und die mit dieser Arbeit verbundenen Aufgaben und Herausforderungen darzustellen. Diese Ergebnisse der Interpretation der Interviews werden in Form von drei Kernthesen zusammengefasst.

### **Zentrale Ergebnisse**

Die drei Thesen, die das Ergebnis der Interpretationen der Befragungen abbilden, werden an dieser Stelle vorgestellt und erläutert.

#### **These 1**

*Mit der flächendeckenden Einrichtung von Beratungsteams in Niedersachsen zu Beginn des Modellvorhabens Brückenjahr wurde ein innovatives Modell implementiert. Die Implementierung konnte dabei jedoch nicht auf bereits vorhandene Modellerfahrungen zurückgreifen, sodass sich im Laufe des Modellvorhabens erst herauskristalisieren musste, was das Aufgabenprofil »Beratungsteam« konkret umfasst und wie Beratungsteamarbeit gelingen kann. Zur Optimierung der Beratungsteamarbeit müsste das Aufgabenprofil der Beratungsteams geschärft werden. Im Rahmen einer Prozessoptimierung gilt es konkret zu beschreiben, was die Beratungsteamarbeit umfasst und welche Kompetenzen hierbei gefordert sind.*

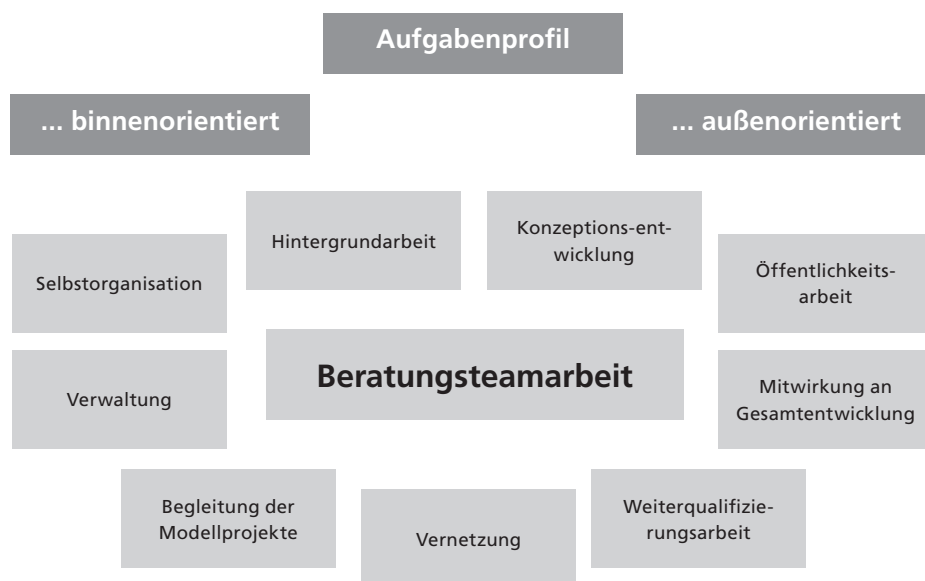
#### **Analyse**

Das zu Projektbeginn formulierte Aufgabenprofil der Beratungsteams, wie es im Flyer des Brückenjahres zu erkennen ist, umfasste zunächst die folgenden Aufgaben:

- die Zusammenarbeit von Kindergärten und Grundschulen in ihrer Region weiterentwickeln;
- die Umsetzung von Beobachtungsverfahren und Fördermaßnahmen – abgestimmt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtungen – zu koordinieren;

- gemeinsame Fortbildungen für Fach- und Lehrkräfte aus Tageseinrichtungen und Grundschulen zu organisieren;
- die Zusammenarbeit mit Gesundheitsämtern, Jugendämtern und anderen Stellen auszubauen.

Dass sich dieses ursprüngliche Aufgabenprofil aufgrund vieler neuer Erfahrungen und Anforderungen geändert hat, bestätigen die Ergebnisse der qualitativen Befragungen. Das folgende Schema gibt einen Überblick über das erweiterte und gewachsene Aufgabenprofil.



Das Schema unterscheidet zwischen einer eher binnen- und einer eher außenorientierten Aufgabenstruktur der Beratungsteamarbeit. Zu den binnenorientierten Aufgaben zählen: a) die Hintergrundarbeit, b) die Selbstorganisation, c) Verwaltungsaufgaben und d) die Konzeptentwicklung. Zu den außenorientierten Aufgaben zählen a) Vernetzungsaufgaben, b) die Öffentlichkeitsarbeit, c) die Mitwirkung an der Gesamtentwicklung des Projekts Brückenjahr, d) die Weiterqualifizierungsarbeit und e) die Begleitung der Modellprojekte.

#### *Hintergrundarbeit*

Zur Hintergrundarbeit zählen die Arbeiten, die neben der eigentlichen Beratungsteamarbeit anfallen und einen wesentlichen Anteil der geleisteten Arbeitsstunden ausmachen. Dazu zählen z.B. Terminabsprachen (untereinander im Team, mit Ämtern und Behörden oder Modellprojekten etc.), Telefonate, Anreisen zu Terminen mit den Modellprojekten oder anderen Institutionen sowie die Kommunikation nach innen und außen (Verfassen und Beantworten von E-Mails). Diese, als »selbstverständlich« erscheinenden Aufgaben, erweisen sich schließlich als elementare Bestandteile der Beratungsteamarbeit, weil sie Kooperations- und Kommunikationsprozesse – als grundlegende Aspekte gelingender Übergangsgestaltung – unterstützen und ausbauen.

### *Selbstorganisation*

Die Mitglieder eines Beratungsteams müssen sich die Zeit einteilen, die ihnen für die Tätigkeit im Projekt Brückenjahr zur Verfügung gestellt wird. Sie stehen damit vor der Herausforderung, die Anforderungen der Arbeit als Beratungsteammitglied und in ihren täglichen Arbeitsablauf zu integrieren. Aufgrund der knappen Zeitressourcen gelingt dies nicht immer in der Arbeitszeit. Somit gehören zur Selbstorganisation Aspekte wie persönliches Zeitmanagement, Koordination der Treffen innerhalb des Beratungsteams sowie Absprachen über die Entwicklung von Zielen und Konzepten.

### *Verwaltungsarbeit*

Im Rahmen der Beratungsteamarbeit werden die Teammitglieder mit einem hohen Anteil oftmals ungewohnter bürokratischer Verwaltungsarbeit konfrontiert. Dazu zählen z. B. das Beantragen von Dienstreisen und die Abrechnung der Reisekosten, die Verwaltung des zur Verfügung stehenden Budgets, die Organisation und Durchführung von Fortbildungen und der Mittelakquise.

### *Vernetzungsarbeit*

Ein zentraler Auftrag der Beratungsteams ist zum einen, die Vernetzung zwischen den Einrichtungen innerhalb der Region zu gewährleisten. Zum anderen soll durch die Teams aber auch ein Netzwerk hergestellt werden, das eine über das Projekt selbst hinausgehende Kooperationsarbeit in der Region ermöglicht. Zu einer solchen Netzwerkarbeit gehört es dann, Kontakte zu anderen Institutionen, Verbänden und Personengruppen, wie z. B. Gesundheitsamt, Ärzten, Vertretern der kommunalen Politik, Fortbildungseinrichtungen etc. herzustellen. Aufgabe ist es, Kontakte z. B. durch regelmäßige Teilnahme an Sitzungen politischer Gremien, durch die Nutzung von Mitspracherechten, durch den regelmäßigen Austausch mit den unterschiedlichen Institutionen, Verbänden und Personengruppen zu einer gefestigten Kooperation werden zu lassen. Darüber hinaus müssen sie ein Fortbildungsnetzwerk aufbauen und regelmäßig gemeinsame Fortbildungen anbieten bzw. organisieren.

### *Konzeptentwicklung*

Ziel der Arbeit der Beratungsteams im Brückenjahr ist die Entwicklung und Erstellung eines regionalen Konzepts, welche die Nachhaltigkeit der Inhalte des Brückenjahres auch über die eigentliche Projektzeit hinaus gewährleisten und somit die Zusammenarbeit von Tageseinrichtung für Kinder und Grundschule regional verankern soll. Diese Aufgabe begleitet die Teams über die gesamte Projektdauer von vier Jahren. Zudem haben die Beratungsteams aber auch Konzeptionen für die interne Arbeit innerhalb des jeweiligen Teams erstellt, um die gemeinsame Zusammenarbeit sowie ihre Ziele und Ideen zu strukturieren.

### *Öffentlichkeitsarbeit*

Sowohl das Projekt Brückenjahr als auch die einzelnen regionalen Modellprojekte sollen einer möglichst breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Diese öffentliche Aufmerksamkeit soll die Arbeit der beteiligten Akteure nicht nur während der gesamten Projektdauer bestärken, sondern auch nachhaltigkeitswirksam nach Ablauf der vier Projektjahre die Weiterentwicklung positiv beeinflussen. Dies kann z. B. durch die Begleitung und Unterstützung von Seiten der regionalen und

überregionalen Presse sowie weiterer Institutionen und Sponsoren u.a. für die Durchführung von Fortbildungen erreicht werden. So haben sich in den Befragungen unterschiedliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt:

- Kontaktaufbau und Kontakthaltung zur örtlichen Presse;
- Verfassen von Pressemitteilungen;
- Erstellung von eigenen Flyern und Homepages;
- Organisation von (Groß-)Veranstaltungen, um regional und überregional Aufmerksamkeit zu erzielen;
- Kontaktaufbau zu weiteren Institutionen wie z. B. Jugend- oder Gesundheitsamt;
- Verbreitung der Ideen und Ziele des Brückenjahres durch Teilnahme an Elternabenden, Konferenzen oder Sitzungen politischer Gremien o. ä.

#### *Mitwirkung an der Gesamtentwicklung des Projektes Brückenjahr*

Die Beratungsteams sind nicht nur ausführende Akteure des Projekts »Brückenjahr«, sondern sie werden auch in den Gesamtprozess des Projekts mit einbezogen. Sie wirken so an der Weiterentwicklung der Projekteinhalte und -ziele (auch nachhaltig) mit, indem sie

- erstens an den Tagungen des Niedersächsischen Kultusministeriums teilnehmen und sich dort konstruktiv mit aktuellen Themen auseinandersetzen;
- zweitens an einzelnen Aspekten, wie z. B. an den Orientierungslinien oder dem gemeinsamen Bildungsverständnis mitarbeiten;
- drittens den Kontakt zur »Basis«, also den Akteuren vor Ort, herstellen und die kommunikativen Vermittler zwischen Steuerungsebene des Gesamtprojekts und den Modellprojekten sind und
- viertens die Wissenschaftliche Begleitung bei der Evaluation und Gestaltung des Gesamtprozesses unterstützen, indem sie z. B. an Befragungen teilnehmen, Kontakte vermitteln, Anregungen und Ideen weitertransportieren.

#### *Weiterqualifizierungsarbeit*

Die Beratungsteams organisieren Fortbildungen sowohl für die Modellprojekte als auch für andere regionale Einrichtungen, die sich thematisch am Bedarf der jeweiligen Einrichtungen orientieren. Dazu sind im Vorfeld eine Bedarfsanalyse der Fortbildungswünsche, die Recherche der gewünschten Themen und die Suche nach geeigneten ReferentInnen notwendig. Darüber hinaus übernehmen die Beratungsteams die Organisation und die verwaltungstechnische Abwicklung der Fortbildungen, wie z. B. Beantragung und Abrechnung der Reisekosten und Budgetverwaltung.

#### *Begleitung der Modellprojekte*

Der Schwerpunkt der Arbeit der Beratungsteams liegt in der Begleitung der Modellprojekte bei deren Vorhaben. Dies bedeutet: regelmäßige Kontakte in Form von Besuchen, Briefen, E-Mails, Telefonate, regelmäßige Regionaltreffen mit allen Modellprojekten einer Region, Unterstützung bei der konkreten Arbeit, zum Teil durch Beratungs- oder Coachingarbeit, Organisation von Fortbildungen und bedarfsorientierte, individuelle Unterstützung.

Im Hinblick auf die bevorstehende zweite Phase mit weiteren 250 Modellprojekten kann dieses Aufgabenprofil bereits als eine gute Folie für die zukünftige Beratungsteamarbeit dienen. Dennoch ist damit zu spekulieren, dass sich auch dieses Aufgabenprofil noch weiter verändern oder sogar um einige Themen erweitern wird. Das Aufgabenprofil stellt in gewisser Weise nur eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews dar. Insbesondere die Arbeit mit dem »gemeinsamen Bildungsverständnis« und den »Orientierungslinien«, die bereits an Modellprojekte und Beratungsteams ausgehändigt wurden, wird zeigen, welche weiteren »reflektierten« Schritte hinsichtlich gelingender Übergangsprozesse noch bewerkstelligt werden müssen.

Das hier aufgezeigte breit gefächerte Aufgabenspektrum der Beratungsteams macht deutlich, dass die Teams mehr Aufgaben übernehmen als sie in der Ausschreibung bislang skizziert sind. Auf Grundlage eines hohen Engagements für das Projekt und die »Sache« Brückenjahr, zeigen die Interviews auf, dass die Beratungsteams häufig über das vorgegebene Zeitbudget hinaus arbeiten. Innerhalb des weiteren Projektverlaufs wird es interessant sein zu beobachten, in wie weit sich die Aufgabenfelder noch weiter ausdehnen bzw. modifizieren werden

## **These 2**

*Da die Beratungsteamarbeit besondere professionelle Herausforderungen bereithält, bedarf es einer kontinuierlichen Begleitung und Unterstützung der Beratungsteams im Modellvorhaben »Brückenjahr«.*

Die Arbeit in einem Beratungsteam stellt die Mitglieder der Teams vor neue professionelle Herausforderungen, sodass eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung der Beratungsteams des Modellvorhabens dringlich notwendig erscheint. Eine professionelle Begleitung wird den Beratungsteams derzeit durch die Projektleitung und Projektkoordinatorinnen zur Seite gestellt. Sie erfolgt weitgehend durch die gemeinsamen Tagungen der Beratungsteams, nicht aber etwa in Form von spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen oder professionellem Coaching. Trotzdem werden die Beratungsteams mit einer Erwartungshaltung seitens der Modellprojekte oder der Öffentlichkeit konfrontiert, ExpertInnen für die brückenjahrsrelevanten Themen zu sein und darüber hinaus individuelle Beratung zu leisten. Vier der besonderen professionellen Anforderungen, die die Arbeit der Beratungsteams charakterisieren, werden an dieser Stelle genauer beschrieben. Die **erste Herausforderung** resultiert daraus, dass die Mitglieder eines Teams aus der direkten Praxis der Kindertageseinrichtungen und Grundschulen stammen. Das dahinter liegende Konzept für die Einrichtung von Beratungsteams scheint im Sinne von »Praxis berät Praxis« davon auszugehen, dass eine inhaltliche Nähe zu der Arbeit der Modellprojekte und die direkte Kenntnis der damit verbundenen Anforderungen eine gelingende Modellprojektarbeit gewährleisten kann. Es wird davon ausgegangen, dass die Beratungsteammitglieder einen engen Bezug zu den regionalen Gegebenheiten haben und somit die Bedürfnisse der Einrichtungen gut einschätzen können. Auf Basis dieses Konzeptes können die Mitglieder der Beratungsteams als »interne Experten« bezeichnet werden. Tatsächlich wird anhand der Auswertung der Interviews auch deutlich, dass die Beratungsteammitglieder über »internes Wissen« verfügen und ihnen die Rolle als »Interne ExpertInnen« bei der Arbeit als Beratungsteam sehr förderlich ist. Gleichzeitig muss jedoch auch festgestellt werden, dass an die Beratungsteammitglieder im Rahmen ihrer Funktion Anforderungen gestellt werden,

die nicht grundsätzlich ihrem eigentlichen Kompetenzprofil entsprechen. Die Beratungsteammitglieder sind im eigentlichen Sinne keine professionellen NetzwerkmanagerInnen, Coaches, BeraterInnen oder OrganisatorInnen, obgleich die mit diesen Tätigkeitsfeldern verbundenen Fähigkeiten für ihre Beratungsteamarbeit grundlegend sind. Mit anderen Worten: Die Beratungsteamarbeit im Rahmen des Modellvorhabens Brückenjahr verlangt von den Beratungsteammitgliedern Kompetenzen, die durch die Ausbildung und die Funktion der Beratungsteammitglieder nicht vorausgesetzt werden können. Diese müssen erst im Verlauf der Beratungsteamarbeit erschlossen werden. Dies schließt faktisch jedoch nicht aus, dass immer auch einzelne Mitglieder der Teams über einen mehr oder weniger großen Erfahrungshorizont und entsprechende Kompetenzen in den genannten Bereichen aufweisen, weil sie diese aus ihren beruflichen Kontexten mitbringen. So können EinrichtungsleiterInnen vielfältige Erfahrungen bezüglich Verwaltungsaufgaben mitbringen. Insgesamt sind die Beratungsteams jedoch darauf angewiesen, dass einzelne Beratungsteammitglieder spezifische Kompetenzen und Erfahrungen einbringen, die fehlende Kompetenzen des anderen Beratungsteammitglieds ausgleichen können.

Die **zweite Herausforderung** bezieht sich auf die Erfahrungen der einzelnen Teammitglieder in Hinblick auf die bisherige Kooperations- bzw. Übergangsarbeit zwischen Kindergarten und Grundschule. Die ausgewerteten Interviews zeigen, dass die Erfahrungen, über die die Beratungsteams verfügen, sehr unterschiedlich sind. Die unterschiedlichen Erfahrungshorizonte der Beratungsteams spiegeln sich unter anderem in unterschiedlichen Wegen in die Beratungsteamarbeit wieder. Hier lassen sich vier Typen unterscheiden:

1. Beim ersten Typ werden bereits bestehende Kooperationsstrukturen oder eine langjährige Zusammenarbeit zwischen Kindergarten und Grundschule durch das Projekt Brückenjahr ausgebaut. Es besteht bereits ein mehr oder weniger eingespieltes Team, das auf bestehende Erfahrungen zurückgreifen kann.
2. Beim zweiten Typus wird nicht auf ein bestehendes Team mit vorhandenen breiten Erfahrungen zurückgegriffen. Vielmehr wird hier durch die Leitungsebene der jeweiligen Institutionen bzw. von den Trägern der Einrichtungen gezielt MitarbeiterInnen angesprochen, die über eine gewisse Nähe zu den relevanten Themenbereichen verfügen, jedoch noch nicht in der Kooperations- und Beratungsarbeit in der Weise eingearbeitet sind, wie Typ 1.
3. Beim dritten Typ besteht der Zugang zur Beratungsteamarbeit über die vorschulische Sprachförderung. Dieser Typus zeichnet sich durch besondere Erfahrungen in der Kooperation aus, ohne dass hier bereits ein eingespieltes Kooperations-team existiert.
4. Beim vierten Typus besteht bei den Beratungsteammitgliedern bereits im Vorfeld ein grundsätzliches Interesse an den Themenbereichen des Brückenjahres und an der Beratungsteamarbeit. Auf dieser Basis »bewerben« sich die Fach- und Lehrkräfte darauf, Mitglied eines Beratungsteams zu werden und erfahren in der Regel die positive Unterstützung durch den Träger.

Anhand der Darstellung dieser vier Typen lässt sich feststellen, dass die einzelnen Mitglieder aus unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen stammen und damit unterschiedliche Ausgangspunkte und Erfahrungen in Hinblick auf die für das Brückenjahr relevanten Themen haben. Die besondere Herausforderung besteht darin, im Beratungsteam diese unterschiedlichen Arbeitszusammenhänge



in Hinblick auf das Brückenjahr zusammenführen zu können und sich über eine wechselseitige Verständigung eine gemeinsame und kooperative Arbeitsgrundlage zu schaffen.

Als eine **dritte zentrale Herausforderung** stellt sich die als zu gering empfundene Vorbereitungszeit auf die Aufgaben und Funktionszuschreibungen eines Beratungsteams dar. Aufgrund der kurzfristigen Konzeptionierung des Gesamtprojekts konnten die Teams sich zum einen nur oberflächlich mit der Rolle und dem inhaltlichen Aufgabenprofil ihrer Beratungstätigkeit auseinandersetzen. Zum anderen entstanden so Unklarheiten über organisationsspezifische Anforderungen wie die finanzrechtlichen Aufgaben und den Verwaltungsaufwand. Deutlich wird in der Analyse der Interviews, dass sich abhängig vom Grad der Vorerfahrungen die geringe Vorbereitungszeit auf die Beratungsteamarbeit das Leistungspotential der Beratungsteams in erheblichem Maße einschränkend auswirkt.

Die **vierte Herausforderung** besteht darin, die Unterstützung und positive Einstellung der beteiligten Träger, die Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Einrichtungs- bzw. Schulleitung und des Kollegiums für eine gelingende Beratungsteamarbeit zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Die Analyse der Interviews zeigt, dass die Qualität der Arbeit der Beratungsteams in besonderer Weise von den jeweils vorgefundenen organisatorischen Rahmenbedingungen der Kooperation abhängig ist – beispielsweise durch Bereitstellung von Ressourcen (Material, Räume, Telefon, PC), Stundenaufstockung, Verwaltungsunterstützung oder Vertretung durch KollegInnen. Diese positiven Rahmenbedingungen sind nicht immer selbstverständlich und es bedarf an manchen Stellen einer gewissen Anstrengung diese herzustellen und bedeutet für die Beratungsteams einen Mehraufwand an Arbeit.

### **These 3**

*Für die befragten Beratungsteams ist der Erfolg des Modellvorhabens Brückenjahr eng mit der Frage verbunden, ob es auch gelingt, nachhaltige Strukturen und Bedingungen für eine optimale Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule zu schaffen. Die Beratungsteams haben insgesamt jedoch bislang nur vage Vorstellungen davon, wie solch eine nachhaltige Wirkung erreicht werden kann. Um nicht nur kurzfristige, und nach Ablauf des Modellvorhabens schnell »verpuffende«, sondern nachhaltige Wirkungen bei der Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule in Niedersachsen zu schaffen, bedarf es eines Nachhaltigkeitskonzeptes. Dieses Nachhaltigkeitskonzept sollte in der Lage sein, die Beratungsteams spätestens ab dem letzten Drittel des Modellvorhabens zu befähigen, regionale Strukturen zur nachhaltigen Implementierung von Maßnahmen zur Übergangsgestaltung zu institutionalisieren.*

### **Analyse**

Die Interviews mit den Beratungsteams zeigen deutlich das große Engagement und die hohe Motivation auf Seiten der Teammitglieder, die Ziele des Brückenjahres umzusetzen. Dies offenbart sich z. B. darin, dass die Teams (Frei-)Zeit über das vorgegebene Zeitbudget hinaus in die Arbeit investieren, weil sie das Projekt Brückenjahr auch nach Ablauf der vier Projektjahre nachhaltig in ihren Regionen verankern wollen. Die Frage der Nachhaltigkeit der Projektinhalte hat sich als ein zentrales Thema in den Befragungen erwiesen und beschäftigt die Beratungsteams in unterschiedlicher Weise: Die Teams haben den Wunsch und die Erwartung, dass das Brückenjahr der erste



Schritt für eine langfristige Verankerung der Zusammenarbeit zwischen Tageseinrichtung für Kinder und Grundschule ist, und wollen dabei die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um dies zu gewährleisten (Stundenaufstockung bzw. -verlagerung etc.). Aus den Interviews ergeben sich Ansätze, Ideen und Vorstellungen, wie diese Verankerung umgesetzt werden kann. Zum Teil werden dabei weitreichende Ideen entwickelt, die über die regionalen Gegebenheiten und regionsspezifischen Ziele des Brückenjahres hinausgehen; zum Teil werden die globalen Projektintentionen aber auch stärker selektiert und auf regionale Minimalstandards heruntergebrochen. Die Analyse der Befragungen zeigt außerdem, dass Nachhaltigkeit nur dann etabliert werden kann, wenn es hierfür institutionalisierte Strukturen gibt, die sich an bestehende jugendhilferelevante und bildungsbezogene Strukturen ankoppeln. Dazu bedarf es eines Nachhaltigkeitskonzepts. Perspektivisch sollte das Thema der Nachhaltigkeit und die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts in den Blickpunkt der zukünftigen Brückenjahrsarbeit genommen werden. Ergänzend zu bereits bestehenden Überlegungen können die Auswertungen der Befragungen der Beratungsteams Hinweise dazu liefern, welche Bedingungen für eine Nachhaltigkeit zwingend erforderlich sind.

