

**Fachtag der GEW mit drei Neuseeländischen Expertinnen vom ELP für Lerngeschichten / Frankfurt,
22.09.2012**

Arbeitsgruppe mit Alison Brierley: Lerngeschichten in der Aus- und Fortbildung

(protokolliert nach Tonbandaufzeichnungen von Kornelia Schneider)

Frage (von Stefan Brée):

Wie wird das **Verhältnis von Theorie (Wissenschaft, Fachwissenschaft, Grundlagenwissenschaft) und Praxis** in so einem soziokulturellen Verständnis gestaltet in der Weiterbildung und in der Ausbildung an Fachschulen oder Hochschulen?

Wie macht ihr das? Der Teufel steckt im Detail.

Antwort

- Veränderung kommt mit der Zeit, sowohl bei Kindern als auch bei Fachkräften (teachers¹). Wenn wir nach neuen Wegen des Denkens und Handelns suchen, wollen wir niemanden erschrecken oder abschrecken.
 - Wir nehmen die Lehrer/innen (Fachkräfte in der Frühpädagogik) als Arbeitspartner/innen. Wir reden darüber, was wir tun, wir führen neue Ideen ein fragen sie: Was meint ihr? – z.B.: Wie könnte Assessment aussehen mit dem neuen Curriculum (1996)? Sie sollen zusammen mit uns Forschende (researcher) sein.
 - So ein Prozess von Forschung eröffnet die Möglichkeit, neue Arten, etwas zu tun, zu thematisieren und diskutieren (a process of investigation opens up conversations and discussion and debate about new ways of doing things).
 - Wir nutzen action research (Handlungsforschung/Praxisforschung) in der Arbeit mit Fachkräften. Die Lehrer/innen bringen ihre eigenen Erfahrungen ein. Das ermöglicht uns, Literatur und Forschung miteinander zu teilen (readings and research). Wir entwickeln gemeinsam Fragen.
 - Es ist eine Lernreise (learning journey): Die Fachkräfte haben das Gefühl: das gehört uns, was wir erarbeiten (feeling of ownership) => diese Reise verändert die Sicht- und Arbeitsweisen.
- ⇒ Fragen stellen von beiden Seiten für weitere Forschung

Frage zum Unterschied zwischen Aus- und Fortbildung (basic training und advanced or further training) (von Christine Weise): In der Ausbildung (basic training) in Deutschland gibt es enge Vorgaben (restrictions), was wir zu tun haben. Wie wird das in Neuseeland gelöst?

¹ Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen heißen in Neuseeland „Lehrer/innen“. Die Ausbildung findet an der Hochschule (Universität) statt mit dem Abschluss „graduate diploma in teaching“ oder „bachelor of teaching“. Es gibt „early childhood teacher“ (für Kinder bis 5 Jahre), „primary school teacher“ (für Kinder im Alter von 5-8 Jahren) und „secondary school teacher“ (für Kinder im Alter von 9-13 Jahren).

Antwort

- Further training nennen wir **professional development** im Praxisfeld (out on the field). Es sollte aber auch in der Ausbildung vorkommen, wie man neue Wege denken und gehen kann.
- Es gibt in den Teams auch Personen, die noch in Ausbildung sind, mit denen wir (vom educational leadership project = elp) zusammenarbeiten, so dass das zurückkommt in die Ausbildungsinstitutionen. Wie wir hier zusammenarbeiten, ist eine Herausforderung für das, was sie in der Ausbildung lernen.
- So passiert auch Veränderung, nicht bloß bei ihnen, sondern auch in den Institutionen.
- Teachers have a voice, they need to advocate within the contexts we call wise practice. Lehrer/innen haben eine Stimme, sie müssen sich für ihre Belange einsetzen in Kontexten, die wir „weise Praxis“ nennen.

Frage (von Stefan Brée): **Wie verändert ihr die Institutionen, wo Ausbildung stattfindet?** Wie können entsprechende Strukturen hergestellt werden? Wie können Einzelpersonen Strukturen verändern?

Antwort

1. Es braucht **starke Persönlichkeiten** mit einem starken Willen.
2. KiTas und ihre Praxis können genutzt werden als **exemplars** (beispielhafte Vorbilder).
3. Es gab in NZ über einige Jahre **Innovationszentren** (centres of innovation), sie verfolgten Forschungsfragen in Kooperation mit der Universität (research questions working alongside the university). Das war eine intensive Praxis der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praktikern.

In der „Community der Frühpädagogik“ (the Early Childhood Community) ist es so: Wenn man interessante Sachen (amazing work) hört, will man mehr davon erfahren.

Brée: Das setzt voraus, dass die Wissenschaftler critical friends sind und nicht die Bestimmer.

- Ja, sie arbeiten zusammen und forschen zusammen.
- Daraus entsteht eine starke Stimme von Fachkräften und Universitäten mit einer deutlichen Auswirkung (effect) auf die Aus- und Weiterbildung. Dass Fachkräfte stark für die Rechte der Kinder eintreten, hat die ganze Art der Fortbildung beeinflusst, und zwar in Bezug darauf, **was** angeboten wird und **wie** gelehrt wird. Frühkindliche Bildung spielt eine große Rolle in Neuseeland.
- Veränderung ist niemals ein einfacher Weg.

Frage (von André Dupuis): **Wie wirkt sich die dialogische Haltung und das dialogische Vorgehen in der Aus- und Weiterbildung aus?**

Antwort

- Ich habe 5 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Fachkräften in ganz Neuseeland: Wir arbeiten immer **mit dem ganzen Team**, nicht mit Einzelnen aus einem Team. Manche sind sehr leidenschaftlich interessiert und engagiert, andere wollen gar nicht dabei sein. Wir gehen davon aus, dass wir eine starke **Beziehung** zueinander aufbauen müssen, wenn wir miteinander arbeiten wollen. Damit Lehrer/innen mir vertrauen, dass ich sie nicht kritisieren will. Aber ich werde sie herausfordern. Wir fragen am Anfang: Was ist das, was ihr hier wirklich gut macht? Was wollt ihr vielleicht weiter entwickeln und verbessern? Ich habe schon meine Vorstellungen, aber ich weiß, dass ich damit erst später kommen kann. Wir sitzen zusammen und überlegen uns gemeinsam **Forschungsfragen**. Dann – wenn entsprechend etwas verändert wurde – frage ich: Was passiert jetzt für die Kinder, die Fachkräfte, die Familie? Als nächstes: Was möchtet ihr **mehr** machen? Dann überlegen wir gemeinsam Ziele und Wege und diskutieren, wie wir dahin gelangen können.
- Meine Rolle ist, die Information zu finden, die ihr Denken verändern könnte, die ihre Sichtweisen herausfordern und ihr Verständnis stärken könnte. Ein kleines Beispiel (als Präsentation): Es gab Schwierigkeiten in einer KiTa. Die Frage war: Wie können Fachkräfte soziale Kompetenz fördern in altersgemischten Gruppen? Das „education office“² hatte vorgeschlagen, mit diesem Team zu arbeiten, weil es bestimmte Schwierigkeiten gab. Trotz der Schwierigkeiten kamen wir mit einem positiven Blick auf die Arbeit der Pädagogen in das Team. Woran die Fachkräfte arbeiten wollten: Mehr lesen, mehr fachlicher Austausch, mehr Dokumentation, um das Lernen der Kinder sichtbar zu machen.³
- Meine Rolle dabei ist, die Fachkräfte zu „füttern“ (feed), damit sie engagiert und interessiert bleiben. Was ich tue: Texte eingeben, Literatur zu entscheidenden „Schlüsseltheorien“.
- Wo es nicht so starkes Engagement gibt, muss es strukturierter zugehen. Die Fachkräfte bekommen „Aufgaben“: => Texte zum Lesen => Reflexionsbogen (reflection form) zum Text für jede Einzelne => in den eigenen Teamsitzungen miteinander diskutieren, was sie gelesen haben
- Manchmal brauchen Fachkräfte einen kleinen „kick“, manchmal einen etwas stärkeren „push“, wenn sie denken, dass sie schon alles gelernt haben an Theorie, sobald sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Mit mehr Praxis werden die Fachkräfte oft selbstbewusster beim Formulieren von neuerer (recent) Theorie.

² Im Internet habe ich (K.S.) gefunden: „educational review office“: „Schools and early childhood services are reviewed on average once every three years. Reviews are undertaken more frequently where the performance of a school or centre needs improvement and there are risks to the education and safety of the students.

ERO's reports on individual schools and early childhood services are freely available to the public.”
(<http://www.ero.govt.nz/Early-Childhood-School-Reports>)

³ Dokumentation des Teams: Wir haben darüber nachgedacht, was wir meinen, wenn wir „soziale Kompetenz“ sagen. Wir haben uns mit der Sichtweise folgender Autor/inn/en auseinandergesetzt: *Es folgen 10 Namen.*

Es werden 7 Punkte aufgezählt, was als Ergebnis bzw. Veränderung in der Praxis erwartet wird, wenn sich das Team dieser Frage zuwendet.

- Meine Erwartung ist, dass jede Teamsitzung mit einer professionellen Diskussion beginnt zu einer Aufgabe/Frage, die ich gestellt habe oder einer Aufgabe/Frage, die sich das Team gestellt hat.

Nachfrage: Macht ihr Begleitung über längere Zeit?

- Ja, in der Regel 1 ½ Jahre oder länger

Einwurf (von Torsten Krey-Gerve): **Das Problem von Fortbildung in Deutschland ist, dass in der Regel max. 3 Tage vorgesehen sind:** Das reicht gerade, um etwas bekannt zu machen.

- Das lässt sich nicht in kurzer Zeit machen, dass Fachkräfte lernen Lerngeschichten zu schreiben.
- Es gibt aber auch bei uns Seminare als „Aufmacher“.
- Es ist sinnvoll, Beispiele von Lerngeschichten als Grundlage zu nehmen und über das zu reden, was mit Leidenschaft entstanden ist, und sich anhand dieser Beispiele von leidenschaftlichen Lehrerinnen erzählen zu lassen, wie es die Praxis verändert hat, Lerngeschichten zu schreiben. Davon nehmen andere Fachkräfte gern Notiz, das motiviert.
- Theorie und Praxis und gute Beispiele müssen so miteinander verbunden werden (the theoretical voice alongside the practitioners voice alongside examples of a learning story), dass die Leute zu einem anderen Stand (state) kommen.

Frage (von Christine Weise) **zur Theorie und zu Materialien**, die wir Studierenden an die Hand geben können: Was gäbe es auf Deutsch? Wir kennen von der englischen Literatur nur Alison Gopnik.

- **Carol Dweck: mind set. The New Psychology of Success.** New York: Random House 2006 – Das ist das Wichtigste für Lehrer/innen. Es ist auch Deutsch erschienen: [Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt](#). Piper, 4. Aufl. 2009
- Vielleicht könnte man kleine Absätze übersetzen. Oft reicht ein Satz als Denkanstoß (one quote) zur Veränderung des Denkens.
- Es muss etwas sein, was Power gibt („powers“), Sätze aus Liedern, aus Geschichten, z.B. aus „Winnie the Pooh“ (Pu, der Bär) von Alan Alexander Milne. Es muss nicht immer Theorie sein.
- Es ist wichtig, eine Ebene zu finden, die ermöglicht, die Verbindung herzustellen.
- Ich arbeite auch viel mit **Clips von youtube**, die wichtige Gesichtspunkte illustrieren.
- **Humor** stellt oft Verbindung her.
- Finding the magic! Mitkriegen, wenn „wow!“ passiert (now-moment) – das weckt die Kreativität

- Literatur zum soziokulturellen Ansatz, die Stefan Brée vorschlägt: Reggio, Pen Green, Neuseeland, – das Meiste kann man sich aus dem Internet runterladen, ist aber auf Englisch; Beiträge von Michael Urban und Michael Göhlich sind auf Deutsch⁴.
- **Fish philosophy**⁵=> betrifft soziale Kompetenz für jede Art von Organisation: Wir nutzen die Beispiele und sprechen so die Denkweise an

Beispiel aus Deutschland (von Conny Cürten): Wir machen es so, dass wir in der Ausbildung (Fachschule) Geschichten über sich selbst und füreinander Geschichten schreiben lassen, um die Denkweise zu verändern. Das geht gut.

- Wir erwarten, dass Lehrer gleich anfangen, Lerngeschichten zu schreiben, wenn sie ihre Ausbildung beendet haben. Wir gehen davon aus, dass Lernen durch Praktizieren passiert, denn es gibt kein Rezept, d.h. nicht nur einen Weg, Lerngeschichten zu schreiben; es gibt viele verschiedene Anlässe und Arten zu schreiben; alle schreiben, auch Eltern und ältere Geschwister. Die Idee ist: die unterschiedlichen Stimmen miteinander zu teilen.
- Wir wollen, dass die Schreibenden ihre eigene Stimme finden, so dass Geschichten eine Verbindung herstellen. Da hinein passt auch, füreinander Lerngeschichten zu schreiben (wie bei dem erwähnten Beispiel aus der Ausbildung in Deutschland).

Frage zur Vermittlung (von Stefan Brée): Wir haben konkurrierende Modelle für Beobachtung und Dokumentation, wovon eins Lerngeschichten ist, d.h. ich muss an der Hochschule verschiedene Modelle vorstellen und muss es so machen, dass die Studierenden die Fähigkeiten entwickeln, sich – gut begründet – entscheiden zu können zwischen verschiedenen Modellen. Für mich sind Lerngeschichten das beste Modell, aber mir ist inzwischen fast egal, welches Modell sie anwenden, denn entscheidend ist, dass sie die Perspektive des Kindes und des Lernens anwenden können und mit Kindern, Kolleg/inn/en und Eltern darüber kommunizieren. Lerngeschichten sind dazu bestens geeignet, aber vielleicht geht es ja auch mit anderen Modellen. Wie ist das in Neuseeland?

⁴ => Welche speziell sind gemeint? Vielleicht: Göhlich, Michael: Reggiopädagogik – Innovative Pädagogik heute. Zur Theorie und Praxis der kommunalen Kindertagesstätten von Reggio Emilia. Frankfurt/M.: Fischer 2005; Göhlich, Michael/Zirfas, Jörg : Lernen: Ein pädagogischer Grundbegriff. Stuttgart: Kohlhammer 2007;

⁵ Lundin, Stephen C. /Paul, Harry/Christensen, John: Fish! For Life: A Remarkable Way to Achieve Your Dreams. Hyperion; Unabridged edition 2004; auf Deutsch: FISH! for Life. Mit der FISH!-Philosophie zu einem glücklichen Privatleben. Mvg Verlag 2004

Im internet nachzulesen z.B. unter: www.charthouse.com/content.aspx?name=home2

oder anzuschauen unter: <http://www.youtube.com/watch?v=1YmWjlwaQik>: „Spielen, Spaß haben! Freude bereiten! Präsent sein! Eigene Einstellung wählen!“ (vgl. auch Learning story news IV von Kornelia Schneider)

Antwort

- Es gehört zur Ausbildung an der Hochschule, verschiedene Arten von Assessment zu kennen bzw. kennen zu lernen. Jetzt sind Lerngeschichten die Hauptsache, aber es war nicht immer so.
- Lerngeschichten sind nicht bloß für das Kind und die Familie, wir nutzen sie auch für Lehrer/innen, um ihre professionelle Weiterentwicklung über die Zeit zu zeigen.
- Lerngeschichten, die Lehrer/innen schreiben, sind ein Fenster in die Praxis von Lehrerinnen. Ich kopiere oft eine Lerngeschichte und schreibe auf die Rückseite eine Reflexion darüber, was mir diese Geschichte erzählt über die Praxis und über die Philosophie des Lehrens. Das kommt dann ins Portfolio der Lehrerin.⁶

Beitrag zum Unterschied zwischen Deutschland und Neuseeland (von Conny Cürten): Bei uns werden viele Methoden gelehrt, es geht weniger um die Haltung, die dahinter steht, eher um die Art, wie man das macht, mehr vom Kopf und weniger vom Herzen her. Wir gehen von Kopfarbeit aus: z.B. „Wie finde ich das Magische?“

Beitrag zur Methodenfrage (von Stefan Brée): Ich versuche die Studierenden zu verwickeln in Situationen von Kindern, z.B. indem ich sie etwas machen lasse, was Kinder auch machen => die Perspektive von Kindern konstruieren. Sie müssen rausholen, was passiert, wenn sie das machen. Das funktioniert oft, aber nicht immer. Beispiel, wie das konkret aussieht: Ich mache ganz viele künstlerische Impulse, etwas zu gestalten, so dass sie sich hinein vertiefen, ohne zu merken, dass sie sich auf die kindliche Perspektive einlassen. Sie sind so vertieft, dass sie es einfach ausführen. Danach kommt ein Schnitt: die Frage nach ihrem Erleben und die Reflexion in Verbindung mit Theorie. **Flow** ist wichtig, um aus den gewohnten Bahnen herauszukommen.

Bestätigung (von Marlies Schumann): Zu bemerken, dass ich mich auf etwas einlasse, dass ich versinke – daraus kommt der flow.

- Alison: Wir nutzen ähnliche Beispiele. Ich fordere Fachkräfte auf, über ihre Leidenschaften (passions) nachzudenken. Wenn sie tief engagiert und vertieft (absorbed) sind, dann sage ich „stopp!“ und frage nach ihrem Gefühl.

Bestätigung zum flow (von Christine Weise): In Neumünster haben wir auf das große Spektrum von methodischen Zugängen verzichtet und uns auf Lerngeschichten konzentriert. Das schließt ein, Beobachten zu üben. Für manche war es schwierig, den Einstieg zu finden. Aber sobald sie sich auf die magischen Momente einlassen konnten, lief es gut.

⁶ Es gibt nach der Ausbildung an der Hochschule eine Art Referendariat, in der ein Portfolio geführt wird. Es geht um zwei Jahre, in der die Fachkräfte (Lehrer/innen) für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen von einer Supervisorin/einem Supervisor fachlich begleitet werden, um ihre Anerkennung als „registrierte Fachkräfte“ zu bekommen. Die Stellungnahme (d.h. z.B. das, was Alison als Reflexion zur Lerngeschichte schreibt) zählt als Nachweis ihrer Professionalität. => s. unter: <http://www.teacherscouncil.govt.nz/rtc>

Einwurf (von Torsten Krey-Gerve): Ich treffe auf Fachkräfte in der Praxis, die schon länger im Job sind, für die Dokumentation Horror ist. Sie haben Angst, etwas Falsches oder nicht das Richtige zu schreiben. Wenn ich mit Schreiberfahrungen anfangen (z.B. wie Julie Killick nach der Methode von Natalie Goldberg: Wie schaffe ich es, Lust zu haben zu schreiben?), komme ich trotzdem oft an einen Punkt, wo ich auf Schwierigkeiten stoße. Das sind drei Teile:

- (1) Wie steige ich in eine Lerngeschichte sprachlich ein?
- (2) Wie komme ich zum Kern meines Gedankens, den ich transportieren will?
- (3) Wie schaffe ich Möglichkeiten und Gelegenheiten (im Sinne von möglichen nächsten Schritten) entsprechend meiner Bewertung der Lerngeschichte?

Konkrete **Frage** (von Torsten Krey-Gerve) **zur Überwindung von Schreibschwierigkeiten**: Der erste Satz ist oft: „Liebe ..., ich habe dich gestern beobachten dürfen. Ich freue mich darüber und möchte dir jetzt deine Lerngeschichte schreiben“, der letzte Satz oft: „Ich wünsche dir noch alles Gute!“ – eigentlich nichtssagende Worte. Welche Wege seid ihr in NZ gegangen, 1. um zum Schreiben zu kommen, 2. um von der Schreiblust zu einer Lerngeschichte zu kommen, die einen fachlichen Kern zum Lernen enthält und mit dem Herzen geschrieben ist?

Antwort

- Schreib nur, wie du es sagen würdest! Das, was interessant ist, soll geschrieben werden. Denk nicht! Schreib los!

Zustimmung (von Torsten Krey-Gerve): Ja, der ersten Intuition folgen!

- Das ist der Weg, wie ich das Lernen von Kindern mit anderen teilen möchte, z.B. mit den Eltern. Das ist ein Instrument (vehicle), um das aufzuschreiben, was ich mitteilen möchte. Es geht nicht um das Schreiben, sondern darum, als Fachkraft aufmerksam zu sein für das, was bei den Kindern passiert. Ich kann nicht über alles schreiben, aber es gibt jeden Tag Gelegenheit, wenigstens *eine* Geschichte zu schreiben.
- Als Besucherin von außen schreibe ich Lerngeschichten für Kinder. Das fängt oft so an: Ich komme herein, habe Block und Stift bei mir, irgendwann kommt ein Kind und interessiert sich für mich – egal wie alt die Kinder sind. Die Älteren fragen: Wessen Mama oder Oma bist du? Da beginnt ein Gespräch. Wenn ich schreibe, wollen sie wissen, worüber ich schreibe. Die Älteren wollen zeigen, dass sie ihren Namen schreiben können und wollen ihn in mein Buch schreiben. Auch die Jüngeren wollen in mein Buch schreiben, selbst wenn sie noch nicht mit Worten sprechen können. Das ist der Anfang eines Gesprächs mit Kindern. Das ist die Möglichkeit für eine Lerngeschichte. Die Geschichte könnte z.B. vom Einfallsreichtum und der Findigkeit („resourcefulness“) der Kinder handeln, z.B. wenn sie versuchen, mein Buch zu bekommen und mir etwas anderes dafür anbieten. Es gibt erstaunliche Erkenntnisse im Zusammenhang mit einfachen Interaktionen.
- Es geht nicht darum, dass du ein Lehrer bist, der über Wahrnehmen – Erkennen – Antworten (noticing – recognising - responding) Bescheid weiß, sondern darum, wer du bist als Person. Ich mache keine Beobachtungen. Die Kinder kommen auf mich zu.

Bemerkung **zum Unterschied zwischen Deutschland und Neuseeland** (von Conny Cürten): Es gibt Schwierigkeiten mit dem DJI-Buch. Es ist charakterisiert durch eine ganz intellektuelle

Herangehensweise und Analyse (academic style). Auch die Beispiele fangen fast immer gleich an. Ich gehe lieber ganz davon weg.

Ergänzung (von Marlies Schumann): Ich habe mir angeschaut, womit Lerngeschichten aufhören – im DJI-Buch und auch bei anderen. In Neuseeland wird oft geschrieben: Wir wollen sehen, was als Nächstes passiert, wir wollen Deine Interessen kennen lernen. Bei uns vielfach: Was kann ich dir jetzt als Nächstes geben als Fachkraft, damit du weiter kommst?

- Wir haben in NZ grundlegend etwas verändert (made a shift): Wir wissen nicht, wohin es gehen wird für die Kinder. Wir hatten auch so angefangen, schauen aber jetzt mehr über den Horizont hinaus (beyond the horizon). Wir wissen, dass wir unterstützend sein müssen und uns enorm für die Kinder und ihre Lernreise engagieren müssen (be highly engaged).

Nachfrage: Wie seid ihr dahin gekommen?

- Ich schreibe Lerngeschichten für alle Einrichtungen, die ich besuche. Ich frage die Fachkräfte: Was ist der Zweck? Wofür macht ihr das? Wir fordern Fachkräfte heraus: Was würde passieren, wenn ihr die Kinder entscheiden lassen würdet? Wir fordern sie heraus, durchgängig (consistent) ein Kind als Experten zu betrachten. Wenn da ein Experte ist, dann geht es um die Frage: Wie können wir ein Kind unterstützen, ein größerer Experte zu werden? Wir müssen stark herausfordern. Wenn ich mit Kindern zusammen arbeite, können die Fachkräfte sehen, wie es gehen kann. Wir unterstützen Fachkräfte darin, dass sie sehen, dass es möglich ist und dass sie es auch machen können. Es ist Herausfordern und Unterstützen in Einem (in the same line).
- Was hilfreich ist: Wir reden über eine **Tasche, in der wir alle unsere Ideen tragen**. Sie ist sehr voll und schwer. Wenn ich mit anderen, neuen Ideen komme, werden Fachkräfte diese oben drauf legen. Wenn ich (als Fachkraft) beschäftigt und gestresst bin, fallen die Sachen oben leicht wieder raus, und was übrig bleibt, sind all die alten Sachen. Deswegen sagen wir: Bevor ihr etwas Neues macht, müssen die alten Sachen geprüft werden: Brauche ich das? Ich werfe es nicht weg. Ich habe eine andere Tasche, wo ich das aufbewahren kann. Das gibt den Fachkräften Sicherheit. Wir sagen nicht, jetzt wird alles rausgeschmissen und neu gemacht. Wenn wir neuen Ideen Platz geben wollen, müssen wir auch Zeit und Platz dafür schaffen.
- Wir heben Ideen, auch wenn wir sie im Moment nicht nutzen, auf. Das ist sehr wichtig für manche Fachkräfte, dass das sicher ist. Vielleicht schauen wir uns das in 3-4 Monaten noch einmal an. Es passiert oft, dass das Team das Neue weiter machen will und das Alte weglassen. Wenn wir etwas Neues tun wollen, müssen wir Alters ausmisten.

Nachfrage zum Schreiben (von Torsten Krey-Gerve): Mir geht es jetzt nicht so sehr um die Haltung, sondern um die Frage: Wie kann ich Pädagoginnen motivieren und begleiten, die Worte zu finden, die die Geschichte ausmachen, und nicht bloß eine allgemeine Geschichte zu schreiben, sondern Geschichten, die von Herzen kommen und trotzdem fachlich sind.

Antwort

- Wir benutzen viel Videos. Wir ermuntern Fachkräfte zu schreiben, was da passiert, und zwar von der Leber weg. Was dabei entsteht, diskutieren wir dann als Gruppe. Das gibt Übung, wie man etwas (be)schreiben kann.

Bestätigende Stimme einer Teilnehmerin: Mir ist wichtig, die Ängste zu nehmen vor diesem typisch deutschen verkrampten Schreiben.

- Das ist nicht bloß Deutsch. Das gibt es überall.

Fortsetzung der Teilnehmerin: Ich gebe viele verschiedene Beispiele, nicht diese riesenlangen Dinger aus dem DJI-Buch, sondern kurze und deutliche Geschichten. Ich habe die Erfahrung gemacht, man muss noch tiefer ansetzen, noch vor der Lerngeschichte. Bevor Lerngeschichten überhaupt gesehen werden, muss sich der Blick ändern mehr zur Wertschätzung. Und auch die Umgebung muss sich ändern. In solchen sterilen Standardkindergärten – wo entstehen denn da Lerngeschichten? Wenn ich durch meine Einrichtung gehe, springen mich tägliche so viele Lerngeschichten an, dass man sie gar nicht alle schreiben kann.

Zusammenfassende Bemerkung zum Unterschied zwischen der deutschen Adaptation von Lerngeschichten und den Lerngeschichten, wie sie in Neuseeland gemacht werden (von Stefan Brée):

In Deutschland ist es eine Technologie. Es wird zumindest so aufbereitet bei uns, dass wir es in unserer Tradition so verstehen, statt es als integrierten Bestandteil der Pädagogik zu sehen. So wie Sie es beschrieben haben, sind Lerngeschichten eine Form der dichten Wahrnehmung, der dichten Teilnahme, der dichten Kommunikation. Zur Ausbildung ist es glaube ich wichtig, ein Thema, eine Frage, eine Situation immer mehrperspektivisch wahrzunehmen und mit verschiedenen Medien heranzugehen – wie ich es von Reggio gelernt habe. Es ist nicht standardisierbar.

- Alison: Ja. Genau.

Jeder macht es ein bisschen anders. Es kommt auf die Haltung, das Hintergrundwissen und die Reflexionsfähigkeit an, und man muss authentisch sein.

- Alison: Ja. Du musst präsent sein, du musst es leben. Wenn wir schauen (im Sinne von: immer auf der Suche), werden wir es niemals finden. Es ist da.

Es ist eine **subjektive Perspektive**. Das ist das, worum es geht, aber was meistens nicht verstanden wird.

- Alison: Das stimmt aus der Perspektive von Wissenschaft. Aber in der Bildungstheorie (educational theory) müsste das eigentlich enthalten sein. Wenn man Wissenschaft und Praxis voneinander trennt, kommt man immer in diesen Widerspruch (contradiction).

Bestätigung (von Christine Weise): Das ist der alte Streit zwischen narrativen Geschichten und Empirie. Das wird man nicht lösen können.

Ergänzung (von André Dupuis): Es ist wichtig, dass Studierende wissen, dass es diesen Streit gibt. Ich muss eine Haltung finden, die Fachkräfte müssen es auch.

- Alison: Woran wir interessiert sind, ist, wie wir unsere Theorie in eine Sprache übersetzen können, die die Kinder und Familien und Fachkräfte verstehen können, so dass unsere Theorie sichtbar wird. Wenn die Fachkräfte Lerngeschichten schreiben, können wir eine Ahnung (sense) für ihre dahinter stehenden Theorie bekommen. Auch wie sie die Geschichten an die Kinder zurückgeben, zeigt uns ihr theoretisches Verständnis. Was Fachkräfte üben müssen, ist, die Theorie in eine zugängliche (accessible) Sprache zu bringen. Das braucht Praxis und Unterstützung. Das ist eine Kunst.

Rückversicherung zur Verbindung Theorie und Praxis (von Christine Weise): Ich habe herausgehört, dass die Zusammenarbeit zwischen Praxis und Universität sehr intensiv ist.

- Alison: Ja, es gibt gute Netzwerke, aber es gibt auch Orte, wo noch mehr getan werden müsste. Das ist wie in jedem Land: Es gibt eine Spanne zwischen besten Praxisbeispielen und schlechtesten. Es wird immer etwas zu tun geben.

Quintessenz: Beiträge von allen Teilnehmer/inne/n

Was bräuchten wir, um diese Haltung zu unterstützen in unserer Arbeit?

z.B.:

- Die Zahl von Texten in der Ausbildung reduzieren
- Innovationszentren für die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis schaffen
- Alison: Wir müssen die Vorbilder für Lernen (role models and learning heroes) sein, so dass wir auch sagen können: Dieses Buch habe ich mit Begeisterung gelesen. Wir müssen Inspiration geben – alles, was ihre Arbeit kreativ macht. Jedes Lehren hat mit Beziehung zu tun. Was mich inspiriert, inspiriert auch die Fachkräfte. Es gibt nicht nur einen Weg. Es ist genauso wie mit Kindern. Ich rede davon, dass es wie im Tanz ist. Du musst bereit sein, manchmal die Führung zu übernehmen und manchmal zu folgen, du musst immer startbereit sein („on your toes“).

Abschluss (von Marlies Schumann): Nur wo eine Flamme ist, kann man ein Feuer entfachen.