

Kornelia Schneider, *früh*Lernwerk, Tönsfeldtstr. 38, 22763 Hamburg
fon: 040-39 90 75 56 (oder -39 90 39 85); e-mail: kornelia.schneider@frueh-lernwerk.de

Learning story news VI – September 2015

Schätze vom **Fachtag in Lübeck** am **14.09.2015** mit Wendy Lee und Lorraine Sands

Es gab **zwei Vorträge**¹:

Wendy Lee zur Philosophie der Lerngeschichten in Neuseeland:

Passion and Power – Die Stärke und die Leidenschaft des Pädagogen

Lorraine Sands:

Who are you?

– Erzieher*innen als Gestalter*innen von Beziehungen durch Lerngeschichten

Die beiden Referentinnen verstehen sich als leidenschaftliche Gesandte (passionate ambassadors) der Arbeit mit Lerngeschichten.

Es geht ihnen darum,

- Lernen um seiner selbst willen zu lieben;
- einen Raum für Lernen zu kreieren;
- von den Erfahrungen anderer zu profitieren (benefit from) ;
- uns bewusst zu machen, wer wir als Lehrende/Lernbegleiter*innen sind und was wir in unsere Arbeit (hin)einbringen;
- die Vergangenheit mit zu berücksichtigen, nicht nur die Gegenwart: Es gehört zur Kultur der Maori, sich bewusst zu sein, dass wir getragen sind von denen, die vor uns waren, dass wir von der Geschichte unserer Vorfahren beeinflusst sind.²

Zitat von

- Guy Claxton:
„We are built to learn by imitation. Evolution has equipped us with brains that are designed from the moment of birth to do what people around us are doing. By watching us they learn to be frightened of what we are frightened of, to ignore what we ignore, to find funny what we laugh at.“

¹ Ausschnitte davon werden ins Netz gestellt => s. unter www.elp.co.nz (Ich habe sie Ende Dezember allerdings nicht finden können. K.S.)

Dort gibt es auch Lerngeschichten aus Neuseeland übersetzt ins Deutsche.

Es ist willkommen, dass weitere Lerngeschichten von uns übersetzt werden

² Wendy Lee erzählt als Beispiel dafür, wie sich die Leidenschaft weiter trägt, von ihrer Großmutter, die Hutmacherin war und nach ihrer Heirat ihre Kreativität im Kostüme Nähen für ihre Kinder auslebte. Wendys Mutter hat diese Leidenschaft, Kostüme zu entwerfen und anzufertigen, fortgesetzt, später hat auch Wendy selbst sie aufgegriffen und danach auch einer ihrer Söhne, als er erwachsen war.

And in just the same way they learn to learn in the way their parents, carers and teacher learn.

So we need to be careful to be at our learning best around young children, especially if they like or admire us, for their 'heroes' are the people whose habits they will find most contagious."

Notizen zum Vortrag von Wendy Lee

Gliederung:

- 1. Sei bereit, die Welt zu verändern!**
- 2. Kenne deine Theoretiker und Autor*innen!**
- 3. Sei die/der Beste, die/der du sein kannst, für die Kinder in einer Kindertageseinrichtung!**
- 4. Bringe Leidenschaft für deine Arbeit auf!**

Zu 1.

Sei bereit, die Welt zu verändern

Beziehung ist entscheidend.

Jede Lebensreise beginnt im Bauch der Mutter.

Wie wird das Kind empfangen, wenn es auf die Welt kommt?

Bekommt es die Botschaft: „Ich bin einzigartig, mein Sein ist wertvoll“?

Videoszene zum Baden eines Neugeborenen als Beispiel für eine einladende Welt (Neugeborenes Baby Das erste Bad, New Baby Born www.ekren.de)
online verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=l6FDrM_bPYI

Eine leidenschaftliche und starke Pädagogik

- stellt Beziehungen ins Zentrum;
- reflektiert die Praxis und die dahinterstehende Philosophie;
- schafft kulturelle Räume, die jedes Kind ansprechen, so dass es ankommen und anknüpfen kann.

Reflexionsfragen, Denkanstöße und Empfehlungen:

- Wie sieht es aus beim Übergang von der Familie in die KiTa? Wie einladend ist die KiTa für Kinder?
- Die Kultur des Kindes kann nicht Einzug halten, wenn das Kind nicht liebevoll empfangen wird.
- Kein Kind kann vollständig ankommen in der KiTa, wenn seine Kultur dort nicht bekannt ist und es nichts findet, wo es sich einklinken kann.
- Woran können die Kinder merken, dass du deine Arbeit liebst?
- Finde etwas, das du liebst! Das ist, was zählt.
- Prüfe, was für ein Vorbild du abgibst unter dem Gesichtspunkt, wie einladend und animierend du für die Kinder bist!
- "Bravery has many risky places." - Mut hat viele Orte und viele Gesichter.

Begriffe:

- „mauri“: ist ein wesentliches Konzept der Maori und schwer zu übersetzen, es beinhaltet so etwas wie „life force“ (Lebenskraft)

Zu 2.

Kenne deine Theoretiker und Autor*innen!

Wendy nennt einige der Autor*innen und Theoretiker*innen, die ihr wichtig sind³, u.a.:

- Clarence **Becky** (?) 1902-1958, beeinflusst von
- John Dewey
- Malcolm Gladwell: fordert unsere Sicht der angeborenen Fähigkeiten heraus. Es geht nicht um Talent, sondern um Liebe.⁴
- Margaret Carr: ist Wegbereiterin der Lerneinschätzung im Interesse des Kindes.
- Vivian Paley: bringt die Stimme des Kindes zu Gehör.
- Sir Ken Robinson => s. TED-Talks im Internet „Ideas worth spreading“
<http://www.ted.com/>

Von zweien bringt sie **Zitate**:

- Silvia Ashton-Warner (1908-1984):
„Ich stelle mir den Säuglingsraum als ... Kultur vor, laut, mit den Geräuschen hervorbrechender Kreativität. Die Lebenskraft kommt als vulkanische Kraft heraus, wenn Kinder sanft angefeuert werden“ (1980, S. 14).⁵
- Elwyn Stuart Richardson⁶:
„Kinder sind die Quelle ihres eigenen Lernens in ihrer eigenen Welt.“

Was macht einen guten Lehrer aus?

Wendy bringt als Beispiel einen Lehrer aus ihrer Grundschulzeit (David Marritt), den sie vor Kurzem wieder ausfindig gemacht und aufgesucht hat.

Gute Lehrer

- wirken Wunder
- inspirieren
- laufen Gefahr, „gekreuzigt“ zu werden (weil sie Risiken eingehen und Dinge anders machen wollen).

³ Ich habe nicht alle notieren können (K.S.).

⁴ Ich bin nicht sicher, ob ich das richtig mitbekommen habe (K.S.). Es könnte passen, wenn man sich bei wikipedia die Veröffentlichungen von ihm anschaut: https://de.wikipedia.org/wiki/Malcolm_Gladwell

⁵ Julie Killick zitiert auch Sylvia Ashton Warner in ihrem Konferenz-Beitrag vom Oktober 2011: Planning – Diary of a Crazy Woman! (online verfügbar unter: http://www.elp.co.nz/files/killick_j_planning.pdf)

„I love this quote from Sylvia Ashton Warner, substitute “reading” for planning!
What a dangerous activity reading is, teaching is. All this plastering on of foreign stuff.
Why plaster on at all when there is so much inside already? So much locked in?
If only I could get it out and use it as working material. And not draw it out either.
If I have a light enough touch it would just come out under its own volcanic power.“

⁶ Wer mehr über diesen Neuseeländischen Pädagogen wissen will, kann nachschauen unter:
https://en.wikipedia.org/wiki/Elwyn_Richardson

Reflexionsfragen, Denkanstöße und Empfehlungen:

- Wer ist wichtig für mich/uns? Wer hat zur Entwicklung der Frühpädagogik beigetragen? Was war es, was mich beeinflusst hat?
- Wer/was hat mich ins Denken gebracht, meine Sichtweise bestärkt oder verändert?

Zu 3.

Sei die/der Beste, die/der du sein kannst, für die Kinder in einer Kindertageseinrichtung

Lerngeschichten sind nicht bloß "assessment", sondern eingebettet in eine Philosophie. Es geht um eine „kulturell relevante Pädagogik der Beziehungen“.

Learning stories need ob e

- rich
- robust
- responsive
- reflective.

Lerngeschichten müssen

- reich
- nachhaltig (?)
- responsiv (d.h. eingehen auf Äußerungen des Kindes)
- reflexiv sein (Reflexion enthalten)

Üblicherweise wird Dokumentation später nicht wieder genutzt (revisited), sondern nur für die Beurteilung im Moment. Die Zeit eines Lehrers/einer Lehrerin ist zu wertvoll, um sich mit so etwas aufzuhalten. Es geht darum, Verbindungen zu schaffen:

- zwischen dem lernenden Kind und seiner Umgebung (den Menschen, Orten und Dingen),
- zwischen der Themenwahl und Auseinandersetzung des Kindes mit seiner Umwelt früher, jetzt und in Zukunft.

Lerngeschichten sind so etwas wie „Gut-achten“, die mit dem Herzen geschrieben sind. Sie wirken lange nach. Sie schaffen Verbundenheit.

Verbundenheit ist fundamental für Beziehungen. Geschichten verbinden.

Ganz gleich, in welcher Kultur Lerngeschichten geschrieben werden – deine „Brille“ (lens) ist entscheidend und wird sich in den Lerngeschichten zeigen.

Veränderungen im Denken führen zu Veränderungen in der Praxis, z.B.

<u>von</u>	<u>zu</u>
- Entwicklungspsychologie	soziokultureller Theorie
- Entwicklung treibt Lernen voran	Lernen treibt Entwicklung voran
- Lernen ist linear	Lernen ist multi...: vernetzt und komplex
- Fokus auf Alters- und Entw.stufen	Fokus auf Teilhabe/Teilnahme

Beispiel für die **Teilnahme an kulturellen Praktiken** von Barbara Rogoff (2003):

Ein Bild von einem 11 Monate alten Kind der Efe, das mit einer Machete arbeitet.

Menschen, die teilnehmen, verändern kulturelle Praktiken, Werkzeuge und Institutionen (Rogoff 2003). Es geht darum, Risiken und Herausforderungen zu bieten.

Reflexionsfragen, Denkanstöße und Empfehlungen:

- Slow down the pace! – Entschleunige, mach langsamer!
- Listen, listen more! – Hör zu! Hör noch besser/mehr zu!
- Be present! – Sei präsent!

=> *Und dann schreibe mit Freude, Staunen und Energie!*

- Looking for the best!: indem du Ausschau hältst nach dem Bestem!
- Supporting: unterstützend
- Watching the strength of the child: nach den Stärken des Kindes schauend
- Finding the deep interest of the child: indem du das tiefe Interesse des Kindes herausfindest.

Das geht nur, wenn du selbst interessiert bist.

=> *Frage dich: Kann das Kind sich so fühlen, als wäre es das einzige Kind auf der Welt, wenn Du ihm ungeteilte Aufmerksamkeit schenkst?*

„Niemand werden Menschen vergessen, welche Gefühle du in ihnen hervorgerufen hast“ (Maya Angelou).

Voraussetzungen für Lerngeschichten (als eine Art von Lebensdokumentation):

- „Objektivität“ entsteht durch viele verschiedene Perspektiven. Es sollte also niemals nur eine Person Lerngeschichten für ein Kind schreiben, denn wir bringen in das „assessment“ ein, was wir selbst für Werte haben.
- Ein Lerner, eine Lernende zu sein, ist genau so wichtig wie Wissen und Fähigkeiten.
- Lehren zu dokumentieren ist genau so wichtig, wie Lernen zu dokumentieren. Es wirkt in das Leben der Familien zurück.
- Im Fokus stehen Stärken und Interessen, nicht Bedarf/Bedürfnisse (= needs) im Sinne von „Förderbedarf“.

Beispiel einer Lerngeschichte von einem behinderten Kind

Kian liegt auf einem Resonanzbrett. Das Brett hat Klangkörper und Cheerleader-Pompons. Das goldene Mobile hängt in Reichweite über ihm. Kian hat Freude daran, den Pompon und die goldenen Fäden des Mobiles zu berühren. Er hat seine Stiefel an, macht aber keine Bewegung mit den Beinen, um durch Kontakt mit dem Brett ein Geräusch auszulösen. Ich beginne behutsam ein bisschen Bewegung zu stimulieren, indem ich meine Finger von seiner Hüfte aus sein Bein hinunter kriechen lasse und am Ende ganz leicht seinen Fuß anhebe, um ihn dann auf das Brett fallen zu lassen, so dass sein Stiefel ein Geräusch entstehen lässt. Während ich das tue, singe ich: „Kian hebt seinen Fuß und lässt es krachen.“ Zeitgleich mit dem Wort „krachen“ lasse ich seinen Fuß das Brett treffen. Ich warte, ob er es nachmacht. Nach drei Wiederholungen mit entsprechender Wartezeit hebt Kian selbst seinen Fuß und lässt ihn aufs Brett fallen. Er lächelt mich an. Ich lasse Kian einige Minuten Zeit, das Brett zu erkunden. Er hebt noch einmal seinen Fuß und kickt seinen Stiefel auf das Brett.

Die Geschichte wird der Mutter ausgehändigt zusammen mit einem kleinen Brief, der sie darüber informiert, dass diese Geschichte einen Moment vom Tag des Kindes in der Einrichtung einfängt, und der sie dazu einlädt, auf diese Geschichte zu reagieren. Die Mutter schreibt prompt zurück:

Es ist kaum zu fassen, wie die kleinsten Dinge so großartig sein können. Ich war so aufgeregt über Kians Geschichte, dass ich eine Flasche Wein kaufen gegangen bin, um zu feiern. Ich kann Euch gar nicht sagen, wie wunderbar es ist, wenn jemand Dir sagt, was Dein Kind kann, statt, was es alles nicht kann. Es ist sehr gut, wie Ihr in der Einrichtung versucht, Kian zum Kommunizieren zu ermutigen. Seit ich diese Dinge lerne, sehe ich Kian in einem ganz anderen Licht und versuche, mit ihm zu reden statt zu ihm.

Entscheidend ist zu dokumentieren, was das Kind *kann*, anstelle von dem, was es nicht kann.

Wenn dich das nicht berührt, wenn Eltern so reagieren, bist du vielleicht am falschen Platz. Es ist entscheidend, was du selbst empfindest.

Es ist ein großes Privileg, mitzubekommen und zu dokumentieren, was im Leben von Kindern wichtig ist!

Beispiel: Videoszene von Mia, die an einer Zeichnung gearbeitet hat. Sie sagt: „I worked really really hard to do that.“

Hinweis auf Carol Dweck (1999 und 2006), die betont, dass es um Bemühen und Anstrengung (effort) geht:

Aus den Forschungen von Carol Dweck ergibt sich:

Kinder, die sich an Lernzielen orientieren,

- streben danach, ihre Kompetenzen zu erweitern, das Neue zu verstehen oder zu bewältigen;
- unternehmen Aufgaben ohne Gewähr auf Erfolg.

Beispiel-Lerngeschichte: aufbauend auf vorherigen Lerngeschichten bzw. Arbeiten des Kindes⁷

Auswahl von Formulierungen aus dieser Geschichte:

- „Challenges you set yourself“ (= Herausforderungen, die du dir selbst gewählt hast)
- „Schau Dir den Fortschritt an!“
- „Meine Gedanken zu Deinem Lernen“
- „proof of your growth mindset“ (= Nachweis/Beleg deines dynamischen Selbstbilds⁸)
- Wie können wir das weiter fördern? Wir und Du?

=> *Entscheidend ist,*

*sowohl aus Deinem **Herzen** heraus als auch aus Deinem **Kopf (mind)** heraus zu schreiben!*

Video vom blinden Bettler:

Der Bettler hatte ein Schild geschrieben: “I am blind. Please help!” (Ich bin blind. Bitten helfen Sie!)

Eine Passantin dreht das Schild um und schreibt stattdessen: “It’s a beautiful day, and I can’t see it.” (Es ist ein wunderschöner Tag, und ich kann es nicht sehen.)

Daraufhin bekam der Bettler viel mehr Geld.

=> *Ändere deine Worte, und du änderst die Welt!*

Julie Killick, eine der (ehemaligen) Kolleginnen vom Educational Leadership Project (ELP), wird zitiert:

=> *“Schreibe Geschichten, die einen Unterschied machen! Darin zeigt sich deine Philosophie, was du schätzt, wie du arbeitest und lehrst.”*

⁷ Es ist vorgesehen, diese Lerngeschichte auf die website www.elp.co.nz zu stellen.

⁸ In der deutschen Ausgabe des Buchs von Carol Dweck (2006) „Mindset“ wird „growth mindset“ (= an Wachstum orientierte Geisteshaltung) übersetzt mit: „dynamisches Selbstbild“.

=> *Werde dir des Privilegs bewusst, Geschichten schreiben zu dürfen!*

Beispiel-Lerngeschichte: S. ... in the sandpit

Stimme der Schreiberin (Julie):

„Diese Bilder erinnern mich an all die ... grenzenlosen Momente voller Spaß und Wahnsinn, die ich über die Jahre mit guten Freunden geteilt habe.“

=> *Je mehr du schreibst, desto besser werden die Geschichten.*

Zu 4.

Bringe Leidenschaft für deine Arbeit auf!

=> *Versuche Arbeit zu finden, die deine Leidenschaft weckt, deine Grenzen auszudehnen!*

=> *Erlaube dir, Spaß zu haben!*

=> *Verbreite Begeisterung!*

=> *Verbreite Respekt!*

Nachfragen aus dem Publikum zu bestimmten Begriffen

Assessment

=> *Mach etwas Eigenes daraus!*

Wir haben selbst Probleme mit diesem Begriff. Du kannst es so verstehen, dass es bedeutet: sich an der Seite befinden, jemandem zur Seite stehen.

Disposition

Das ist ebenso schwierig. Es ist am besten erklärt im Kapitel "Dispositions and Positions" in dem Buch von Carr, M./Smith, A.B./Duncan, J./Jones, C./Lee, W./Marhall, K. (2010): Learning in the making. Disposition and Desing in Early Education (Sense Publishers).

Needs = Bedürfnisse, Bedarf

Dieser Begriff wird möglichst nicht benutzt, weil er immer verbunden ist mit der Vorstellung von **Förderbedarf**, und das ist Defizit orientiert. Needs = Förderbedarf tritt oft auf im Hinblick auf "CCC" = Child causing concern, d.h. "Problemkinder", "rising ot he top, but not like the cream" (zur Spitze aufsteigen, aber nicht als Sahnehaube).

Wir sind das Problem, nicht die Kinder! "Problemkinder" sind die entscheidende Herausforderung für uns, das Beste zu geben und Möglichkeiten zu finden.

Nach Stärken und nach dem Besten zu schauen, verändert die Kultur der Einrichtung.

Wir sprechen lieber von special rights (besonderen Rechten) als von special needs (besonderen Bedürfnissen).

Alle Kinder bekommen Geschichten über ihr Lernen.

Notizen zum Vortrag von Lorraine Sands

Es geht um *Abenteuer*, um *Risiken und Herausforderungen* (risk and challenge), allerdings nicht der Art, wie man Kinder um die Wette wickelt oder puckt.

Es geht darum, *wie Dispositionen das Lernen voran treiben*, so dass Kinder *fürs ganze Leben* Lernende bleiben (become life long learners).

Man kann die Flamme entfachen oder auslöschen.

Zwei **Beispiele** für Herausforderungen an pädagogische Fachkräfte:

- Die Kinder wollten einen bike-track (Fahrradspur) rund um das KiTa-Gelände haben und dort ohne Stützräder fahren.
- Fergus will einen Brief an seine Mutter schreiben und hat Schwierigkeiten mit dem Buchstaben S. Wie kann ich ihn so unterstützen, dass er nicht die Lust verliert? Es hat ihm geholfen zu hören, dass S auch wirklich ein vertrackter Buchstabe ist mit seinen beiden Schlaufen, die jeweils anders herum laufen.

Kinder, die viel ausprobieren, beginnen an den Rand ihrer Möglichkeiten zu gehen. Sie setzen sich Ziele und sind bereit hart zu arbeiten.

Das braucht Zeit, die nicht verkürzt werden darf.

Pädagogische Fachkräfte nehmen Kindern Zeit, wenn sie Beschäftigungen vorgeben.

Es braucht achtsame und umsichtige (thoughtful) Lehrer*innen⁹ und eine Lernkultur, die auf Gemeinschaft aufbaut (collaborative learning culture).

Hilfreich sind die **Reflexionsfragen**, die von Carr/May/Podmore 1998 (s. S. 25) zu den Lerndispositionen (aus Sicht der Kinder) entwickelt wurden¹⁰:

- Do you know me? - Kennst du mich?
- Can I trust you? - Kann ich dir vertrauen?
- Do you let me fly? - Lässt du mich fliegen?
- Do you hear me? - Hörst du mich?
- Is this place fair for us? - Ist dieser Ort gerecht und angemessen für uns?

=> *Was bietest du an, welche Art Raum,*

- *um frei zu explorieren?*
- *um Träume zu träumen?*
- *um die Energien, Leidenschaften und den Geist (spirit) der Kinder zu nähren?*

Es geht um die Freiheit, die Antworten an fernen Horizonten sucht: "freedom that seeks answers on distant horizons" (Tilly Reedy 2013, S. 36).

=> *Wie können wir zusammen dazu kommen, dass jede/r ihre/seine Träume verwirklichen kann?*

⁹ In Neuseeland werden auch im vorschulischen Bereich die Fachkräfte teacher = Lehrer genannt.

¹⁰ s. Reflexionsbogen im Anhang des Buchs von Leu u.a. (2007)

An dieser Stelle bringt Lorraine Sands die **Tabelle** zum Zusammenhang von strands (Dimensionen) des Curriculum, Lerndispositionen, Verhalten von Erwachsenen und Lernumgebung und Reflexionsfragen (=> s. dazu den ANHANG).
Die Umgebung muss so sein, dass ein Kind Interessen entwickeln und zeigen kann.

“Wise practise” instead of “good practice” (weise Praxis statt guter Praxis)

Die entscheidende Frage ist: Was bewirken wir für das Leben der Kinder?
Pädagogik, die in Belehren besteht und vorschreibt, was Kinder tun sollen (prescriptive teaching/didactic teaching) ist nicht geeignet, den Geist eines Lernenden zu inspirieren und zum Leuchten zu bringen (inspire and enlight).

Kurze Reflexion zwischendurch:

Woher wissen wir das?

=> Aufforderung zum Dialog mit der Nachbarin/dem Nachbarn über Lernen

=> Lasst “assessment” mal beiseite!

Statt dicht gedrängter Terminpläne (rushed agenda)

=> *entschleunigen (slowing down) und entspannte Stimmen (relaxed voices)!!!*

“Are we relentlessly building learning cultures that enable children to call upon communities ... to follow their energies, passions and spirit?” - Sind wir kompromisslos darin, Lernkulturen aufzubauen, die Kindern erlauben, auf Gemeinschaft(en) zu setzen, ..., ihren Energien und Leidenschaften und ihrem Temperament zu folgen?

Wir haben in Neuseeland ein Curriculum, das eine Praxis von Vorgeben und Vorschreiben (prescriptive practice) meidet (shun).

Wir wollen den Lernfortschritt (learning progress) von Kindern verfolgen!

– Wie waren sie am Anfang, wie haben sie sich weiter entwickelt?

– Wie können wir das weiter entwickeln, so dass die Samen genährt werden?

Die Pflanze wächst von selbst, wir bieten nur die Bedingungen.

Wir können lehren so viel wir wollen, das Kind entscheidet.

Dann ist es doch sinnvoll, gleich Seite an Seite mit dem Lernenden zusammen zu gehen (“alongside the learner”).

=> *Was zieht dich in die interessante Welt des Lernens?*

Voraussetzungen dafür, es in Zusammenarbeit zu machen mit den Kindern (doing it collaborative with and alongside children):

- wahrhaftiges Zuhören (truly listening)
- tiefes persönliches Engagement (deep personal investment)
- ein starker kompetent Lernender in Aktion (a strong competent learner in action)

Zur Rolle von Dokumentation

Die Stärken von Dokumentation liegen in der Möglichkeit für alle, sich das wieder anschauen zu können (revisiting).

Das bringt nur etwas, wenn Dokumentation mehr ist als das Festhalten von Anekdoten und wenn es sich nicht um veraltete Nachrichten handelt. Der Kontext der Lernumgebung muss mit erfasst sein.

=> *Geh raus aus deiner Komfortzone hinein in das Abenteuer Lernen, das auf einem wachsenden Sinn für Weite im Denken (growing sense of far mindedness) beruht und Lernen ausdehnt bis zum Rand (stretch learning to the edge)!*

Beispiel: Welcome-Story für Addison

Zum Forschen von Kindern

Grundlage dafür ist: Ich bin neugierig, ich will alles wissen von der Welt. Dazu gehört z.B.:

- herausfinden, wie man Dinge gruppieren kann (figuring out how to group things together),
- unterschiedliche Geräusche erforschen.

Zur Verbindung zwischen Elternhaus und Kindertageseinrichtung

Dass eine Erzieherin einem Kind zugeordnet wird (special teacher = Bezugserzieherin), ist nicht nur wichtig für das Kind und für uns, sondern auch für die Eltern.

Sharing with families (sich mit Familien austauschen und etwas miteinander teilen): heißt auch, etwas von uns mitzuteilen.

Dokumentation ist mehr als ein pädagogisches Werkzeug (pedagogical tool). Es ist eine Philosophie: Wie denken wir über die Welt, welche Haltung haben wir?

Die Art und Weise der Dokumentation hat sich stark verändert mit der Zielsetzung, Verbindung zu Familien herzustellen.

Häufig ist eine Lerngeschichte die beste Gute-Nacht-Geschichte.

Wir können heute nach so vielen Jahren der Erfahrung mit Lerngeschichten sagen: Mit 16 schauen die Kinder immer noch ihre Portfolios an.

Wir teilen in der Lerngeschichte unsere Gedanken mit: "my thoughts on the learning" (was ich über das Lernen denke). Ich schreibe z.B. "I have decided to document this learning, because ..." (ich habe mich entschieden, dieses Lernen festzuhalten, weil ...).

Was wir lieben und tun, wird abfärben auf die Kinder.

Zur Dokumentation von Lernprozessen

Was man braucht, um unter die Oberfläche in die Tiefe des Lernens zu gehen:

- eine gute Umgebung
- Zeit
- Revisiting: Austausch beim wieder Anschauen

Die **Analyse des Lernens** ist wichtig, auch wenn ich nicht sicher bin, worum es genau geht.

Beispiel: 4 Zweijährige nebeneinander, die gern Bücher lesen.

Die Lernanalyse und der Dialog mit Kindern und Eltern gehen Hand in Hand.

Du kannst einer Lerngeschichte ansehen, ob die Schreiberin zugehört hat, ob sie das Lernen wahrnimmt, ob sie mit der Familie in Kommunikation ist.

Wir müssen schon etwas mutig sein, doch als Team zusammen zu arbeiten, macht es leichter.

Lerngeschichten sind die Spur deines professionellen Lebens (the trace of your professional life).

Es geht darum, ob wir und ob die Lerngeschichten bedeutungsvoll sind für die Kinder, ob wir und die Lerngeschichten einen Unterschied machen im Leben der Kinder (make a difference).

Ob das so ist, können wir daran merken, ob die Lerngeschichten Kreise ziehen wie ein Kieselstein, der ins Wasser geworfen wird.

Kindern lernen nicht in Lehrplan-Abschnitten (Diti Hill).

Erkundungs- und Reflexionsfragen:

- Wie fühlen Sie sich,
 - wenn Sie unterbrochen werden?
 - wenn Sie ein Buch lesen und die letzte Seite fehlt?
- Was bringt mich dem Kind nahe?
- Worin ist das Kind richtig gut? Was kann es gut?

Informationen, Vorschläge und Empfehlungen als Antwort auf Fragen aus dem Publikum

Zum Personalschlüssel

Im Greerton Early Childhood Centre (s. unter: <http://earlychildcare.co.nz/>), wo Lorraine die Leitung inne hat, gilt folgender Personalschlüssel:

1 : 5 für Kinder unter 2 Jahren

1 : 10 für Zweijährige

1 : 15 für Kinder von 3 bis 5 Jahren.

Wie auch immer Ihr Personalschlüssel (ihre Fachkraft-Kind-Relation) aussehen mag, Sie müssen Dinge sein lassen, die nicht entscheidend sind (What ever your ratios are, you have to get rid of the things that don't matter), damit Sie so arbeiten können, dass es einen Unterschied macht.

Zur Gestaltung von Lerngeschichten

Es gibt **laufende Veränderungen** in der praktischen Arbeit, in der Reflexion und in der Art und Weise, wie Lerngeschichten geschrieben werden.

Doch die Grundform ist gleich geblieben.

Eine Lerngeschichte besteht aus drei Teilen:

- **Noticing (= Wahrnehmen):** enthält die Geschichte (als Beschreibung, was das Kind tut)
- **Recognising (= Erkennen):** enthält die Lernanalyse und beinhaltet das assessment (die Einschätzung)
 - => Welches Lernen, glaube ich, geschieht hier?
 - => Was ich (heute) über oder durch X gelernt habe
 - => Lernreflexionen der Pädagog*innen

- **Responding (= Antworten, Reagieren):** enthält direkte Reaktionen oder Planung nächster Schritte: => Was wir tun werden, um das Lernen zu stärken und zu fördern und weiter zu bringen – von Geschichte zu Geschichte

Es gibt viele **verschiedene Formen** von Lerngeschichten:

- individuelle Lerngeschichten
 - zu Herausforderungen, die das Kind sich sucht
 - zu der Art, wie ein Kind sein Lernen selbst steuert
 - zu dem, was ein Kind erreicht hat: "I did it!" (Das habe ich geschafft!)
- Teaching Team Reflection (z.B. zu den Ideen von Carol Dweck)

Wenn es möglich ist, werden Lerngeschichten in der Muttersprache der Kinder geschrieben. Lehrer*innen können auch zu mehreren zusammen eine Geschichte schreiben.

Portfolios enthalten neben Lerngeschichten u.a.:

- Einführung
- stories from home (Geschichten von Zuhause)
- Responding of parents: Reaktionen von Eltern auf Lerngeschichten
- DVDs
- Dinge, für die das Kind sich interessiert

Zum Beginnen

Was könnte der erste Schritt sein, um zu überzeugen?

- sich daran wagen, eine Geschichte zu schreiben und im Team zu besprechen
- als Leiterin selbst Geschichten schreiben (statt nur Mitarbeiterinnen zu beauftragen)
- Überdenken, was evtl. ausgemistet werden kann aus der gewohnten Routine im pädagogischen Alltag (so als würdest du deine Garderobe durchgehen, um auszumisten)
- das Risiko kalkulieren

Zur Fortbildung (= professional development) zur Arbeit mit Lerngeschichten

Der Ansatz, der sich in Neuseeland bewährt hat:

- für 1 Monat alles vergessen bzw. sein lassen, was bisher gemacht wurde, und nur Geschichten schreiben, die "magic moments" (faszinierende Momente) enthalten, um sie sich dann im Team gegenseitig vorzulesen
- beim nächsten FoBi-Treffen diese Geschichten miteinander teilen und miteinander teilen, was in der Praxis und mit uns selbst passiert ist.

Zur Kooperation mit der Grundschule

Unser Ziel ist, eine Verbindung mit Grundschullehrer*innen herzustellen, damit ein komplexeres Bild von Lernen und komplexere Möglichkeiten zu lernen für jedes Kind entstehen können.

Zum Betreuungsangebot

Es gibt auch Betreuung nach der Schule (after school care) in Neuseeland, da die Schule um 15 Uhr endet.

Zur Frage, was sich verändert hat in Neuseeland, seit es Lerngeschichten gibt

Geschichten können die Ansichten von Menschen ändern (Stories can shift the people's minds). Lerngeschichten schaffen einen anderen Blick auf Kinder.

Ich verändere als Fachkraft mein Denken über Kinder, wenn ich Lerngeschichten schreibe.

Ich bin Lehrende und Lernende so wie die Kinder.

Ich bin mehr dabei herauszufinden, womit Kinder sich auseinandersetzen, was sie interessiert und wie sie sich mit etwas befassen, z.B. mit Buchstaben.

Es fängt bei uns selbst an, bei unserer eigenen Geschichte und der Frage: Was wollen wir den Kindern mitgeben?

Worauf es ankommt: Der Kern der Arbeit mit Lerngeschichten

- spirit
- deep interest
- passion

=> *stop doing routines & tasks!* - Hör auf mit Routinen und dem Erfüllen von Aufgaben!

=> *begin looking for adventures!* - Fang an, nach Abenteuern Ausschau zu halten!

=> *Geh weg vom Defizitblick!*

Literaturhinweise

Lerngeschichten sind zu finden unter: http://www.elp.co.nz/learning_stories.cfm

Carr, Margaret/May, Helen/Podmore, Val: Learning and Teaching Stories. New approaches to assessment and evaluation in relation to Te Whariki. Symposium for 8th European Conference on Quality in Early Childhood Settings. Santiago de Compostela, Spain, September 1998 – online verfügbar unter: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED424009.pdf>

Claxton, Guy: The growth of learning power: designing the launch-pad for learning (*Guy Claxton's Powerpoint presentation from his conference at Southwell School in July 2014*) online verfügbar unter: http://www.elp.co.nz/files/early_years_blp_nz_july141.pdf

Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. New York: Random House.¹¹

Dweck, C. S. (1999). Self-theories: Their role in motivation, personality and development. Philadelphia: Psychology Press.

Haas, Sibylle: Das Lernen feiern. Lerngeschichten aus Neuseeland. verlag das netz 2012

¹¹ Deutsche Ausgabe: Selbstbild. Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt. Piper 2009

Leu, H.R. u.a.: Bildungs- und Lerngeschichten. Bildungsprozesse in früher Kindheit beobachten, dokumentieren und unterstützen. verlag das netz 2007

May, M./Carr, M./Podmore, P.: "The Child's Questions": Programm Evaluation with Te Whariki using "Teaching Stories". Wellington 2001

May, M./Carr, M./Podmore, P.: Te Whariki: Neuseelands frühpädagogisches Curriculum. 1991-2001. In: W.E. Fthenakis/P. Oberhuemer (Hrsg.): Frühpädagogik international: Bildungsqualität im Blickpunkt, S. 175-189. Wiesbaden 2004

Reedy, Tilly: Knowledge and Power Set Me Free ... In: Nuttall, Joce (ed.): Weaving Te Whāriki. Aotearoa New Zealand's Ealy Childhood Curriculum Document in Theory and Practice. NZCER PRESS, 2nd edition 3013, S. 35-53

Rogoff, Barbara: The Cultural Nature of Human Development. Oxford Univ Press 2003

Sergiovanni, Thomas J.: The Lifeworld of Leadership. Creating Culture, Community, and Personal Meaning in our Schools. Jossey-Bass Publishers, San Francisco 2000

Sergiovanni, Thomas J.: Rethinking Leadership: A Collection of Articles. Corwin, 2nd edition 2006

TED – Ideas worth spreading => s. im Internet unter: <http://www.ted.com/>