

Kornelia Schneider, *frühLernwerk*
Tönsfeldtstr. 38, 22763 Hamburg
fon: 040-39 90 75 56; e-mail: kornelia.schneider@frueh-lernwerk.de

Learning story news IV – Oktober 2012¹

Im September 2012 waren 6 Expertinnen für Lerngeschichten (learning stories) aus Neuseeland in Deutschland zu Besuch² und haben an mehreren Orten Vorträge gehalten und Workshops durchgeführt. Darauf beziehen sich diese Nachrichten.³

Alle 6 Frauen arbeiten als Fachberaterinnen (facilitators) seit Jahren zusammen im **educational leadership project (elp)** – im Internet zu finden unter: www.elp.co.nz

1. Zur Entstehungsgeschichte des Nationalen Curriculums für die frühe Kindheit „Te Whāriki“

Es wurde verdeutlicht, welche Rolle die politische Situation und das Curriculum für die Entwicklung der Arbeit mit Lerngeschichten hat(te). Es war ein demokratischer Prozess im Zusammenhang mit einer Graswurzel(grassroot)-Bewegung; es ging um mehr soziale Gerechtigkeit.

Früher unterstanden die Kindertageseinrichtungen für Kinder ab 3 Monaten bis Schuleintritt⁴ (= **child care centres**, Ganztageseinrichtungen) dem Sozialministerium (social welfare), die **Kindergärten**, d.h. Halbtageseinrichtungen für Kinder ab 3 Jahren bis Schuleintritt dem Bildungsministerium (education). Die Integration beider Bereiche unter der Zuständigkeit des Ministeriums für Erziehung (Ministry of Education) war ein entscheidender Wendepunkt von politischer Bedeutung für die Entwicklung der Frühpädagogik.

1988 Early Curriculum Statements: Es begann mit Absichtserklärungen.

1992 Draft curriculum document: Entwurf eines Curriculum (als Gegenentwurf zu „Vorschule“)

Die Fachkräfte der Frühpädagogik aus Kindergärten und Kindertagesstätten hatten Sorge, dass ein Curriculum als „top-down-Modell“ entworfen und Verschulung mit sich bringen würde mit Fächer orientierten Einteilungen (subject based). Diese Sorge wurde genommen, als schließlich Prof. Margaret Carr und Prof. Helen May mit der Koordination beauftragt wurden.

Das junge Kind (nicht das Vorschulkind) sollte in den Blick genommen werden.

Es wurde viel Wert gelegt auf den Entwicklungsprozess, auf Zuhören (deeply listening) und Vielfalt.

Kritik an den traditionellen Curricula:

- das Gleiche für alle

¹ Fertig gestellt im Oktober 2013

² Alison Brierley, Jo Colbert, Kathryn Delany, Robyn Lawrence, Wendy Lee, Lorraine Sands

³ Ich selbst war dabei in Hamburg am 3./4. (ZEIT-Stiftung u.a.), am 6. (Fachschule), in Halle (Universität) am 7./8., in Frankfurt am 22. (GEW), in Reutlingen am 24./25. und in Freiburg am 28.09.2012

⁴ In Neuseeland gehen die meisten Kinder kurz nach ihrem 5. Geburtstag in die Schule, Schulpflicht besteht ab 6 Jahren.

- nach unten „verwässerte“ Schule mit Zielen, die von der Schule übernommen sind
- Fokussierung der Ziele auf Lehrinhalte und Wissen
- zweckbestimmt, dient der Vorbereitung für die nächste Stufe (stage)
- Hintergrund: Entwicklung in Schritten zu wachsenden Fertigkeiten (skills) und Leistungen/Errungenschaften (achievements)

Zielsetzungen:

- Schulvorbereitung neu definieren
- Fokussierung auf die Interessen von Kindern
- Betonung des Bildungsprozesses anstelle von Inhalten
- Konzept eines Netzes anstelle von Schritten und Stufen
- Abkehr von der Orientierung an Funktionen und Fächern (oder Lernbereichen)
- Abstellen der Fragmentierung nach körperlicher, geistiger, emotionaler und sozialer Entwicklung (in Englisch: **physical, intellectual, emotional, social** = „**pies**“)

1996 Verabschiedung des Curriculums für die frühe Kindheit: „Te Whāriki“:

aufgebaut nach **Strängen** (strands) – Wohlbefinden, Zugehörigkeit, Mitwirkung, Kommunikation und Erkunden – und **Prinzipien** – ganzheitliche Entwicklung, Ermutigung/Bestärkung, Beziehungen, Familie und soziales Umfeld –, die **miteinander verwoben** werden.⁵

1998: Integrated Teacher Education (ITE),

d.h. gemeinsame Ausbildung für Grundschullehrer/innen und Frühkindpädagog/inn/en (die in Neuseeland auch Lehrer/innen heißen)

1998-2008: 10-Jahres-Programm für Weiterbildung (Professional Development)

Einschätzungen der Neuseeländerinnen zur politischen und eigenen fachlichen Entwicklung

Lorrain Sands: Als das Curriculum heraus kam, war ich sehr erfreut, weil ich fand, dass da geschrieben steht, was wir tun. Inzwischen denke ich, wir haben Jahre gebraucht, um das Curriculum zu verstehen und zu verwirklichen.

Das Curriculum ermöglicht eine Wahl, d.h. es bietet Demokratie in Aktion.

Bei unserer eigenen Entwicklung und der Weiterentwicklung der Lerngeschichten handelt es sich um eine Bildungsreise (learning journey): Wir sind einen weiten Weg gegangen (we have moved a long way). Es ist ein dynamischer Prozess. Wir sind weiterhin unterwegs. Seit eine konservative Regierung an der Macht ist, stellen sich neue Herausforderungen.

Politiker/innen müssen überzeugt werden von den Zielsetzungen, die mit dem Curriculum „Te Whāriki“ und mit Lerngeschichten verbunden sind, obwohl 2007 sogar das Schul- Curriculum⁶ so verändert wurde, dass es auf „Te Whāriki“ aufbaut⁷.

2. Rahmenbedingungen in Neuseeland

Regierungsstandard:

⁵ Es ist so aufgebaut, dass die Stränge und Prinzipien für alle Mitglieder der Gesellschaft – altersunabhängig – angewandt werden können. Eine Gruppe von über 70-Jährigen hat z.B. gesagt: Dieses Curriculum ist für uns.

⁶ Ministry of Education: The New Zealand Curriculum. Wellington 2007 (online unter: nzcurriculum.tki.org.nz)

⁷ Es beinhaltet in Anlehnung an die Lerndispositionen 5 **Schlüsselkompetenzen**: Denken, Sprachgebrauch (Symbole und Text), Selbstmanagement, Beziehungen eingehen, Teilhaben und Mitwirken

in Childcare-Centers (= Ganztageseinrichtungen)⁸

1 : 5 für Kinder bis zu 2 Jahren⁹

1 : 10 für Kinder von 2 bis 5 Jahren

in Kindergärten (Halbtageseinrichtung mit 2 unterschiedl. Gruppen vor- u. nachm.)

1 : 15 für Kinder von 3 bis 5 Jahren in Kindergärten halbtags (vorm. *oder* nachm.)
in der Regel an 5 Tagen/Woche jeweils 45 Kinder pro Kindergarten am
Vormittag sowie 45 andere am Nachmittag nur an 3 Tagen/Woche

1 : 10 für Kinder von 3 bis 5 Jahren durchgehend von 9-15 Uhr (**neu!**)

Verfügungszeit (= „non contact time“):

wird jetzt lieber **time to research about children** (= Zeit für Forschung über Kinder) genannt.

Es gibt keine einheitliche Regelung, sondern unterschiedliche Zeiten zwischen 0 und 5-6 Stunden pro Woche.

3. Theoretischer Hintergrund, Philosophie der Arbeit mit Lerngeschichten und pädagogische Konsequenzen

Bild vom Kind

Kinder ahmen nach, wie sie bewertet werden (children are imitating their assessment), aber sie leben ihr Leben nicht in Curriculum-Fragmenten.

Kinder lernen nicht, was wir lehren, sondern was sie wollen.

Assessment: Einschätzung (beinhaltet einen **Schatz**)

Assessment zielt in Neuseeland nicht darauf zu beurteilen im Sinne von Testen, sondern darauf, das Lernen (als Prozess) zu analysieren.

Nach Verabschiedung des Curriculums „Te Whāriki“ ging es darum, eine Form des assessment zu finden, die zum Curriculum passt (that links to the curriculum): Wie kann man bewerten, was die Kinder Interessantes tun?

Lerngeschichten (learning stories) waren die Idee von Margaret Carr, nachdem Fachkräfte der Frühpädagogik begonnen hatten, Geschichten zu schreiben.

Objektivität ist nicht möglich.

Kinder initiieren ihr assessment, ihre Einschätzung.

Grundeinstellung/-haltung

- Wir arbeiten nicht mit dem Ziel der Zertifikation (durch assessment), sondern wir arbeiten dafür, unsere Träume zu verwirklichen.
- „Wir bringen, wer wir sind, zu dem Platz, an dem wir arbeiten.“

⁸ vergleichbar unseren Kindertagesstätten

⁹ im Greerton Child Care Centre (Leitung: Lorraine Sands): 1 : 3 für Kinder unter 1 Jahr

- Ressourcen orientierter Blick: Du kannst ein Kind nicht bestärken/stark machen/ ermutigen (empower), wenn du auf die Defizite und Lücken schaust.
- Fürsorgliche Haltung (caring attitude, caring teacher), die beinhaltet: sich kümmern, sich interessieren, wichtig nehmen, Zuneigung empfinden
- Nichts tun, was die **Würde des Kindes** verletzt oder verletzen könnte
- Dem Kind zu folgen, ist die Grundlage für Responding: Begleitung erfordert, die Interessen und Absichten eines Kindes zu erkennen und seinen „Spuren“ zu folgen.
- Begleitung ist wie ein Tanz.
- Das Kind ist der erste Lehrer, die Pädagogik der zweite, der Raum der dritte (Kathryn). (Das heißt, diese Vorstellung ist etwas anders als bei der Reggio-Pädagogik, wo das Kind nicht als Lehrer auftaucht, sondern stattdessen die Eltern.)

„Fish! Philosophy“¹⁰

Die „Fisch! Philosophie“ ist entstanden auf dem Fischmarkt in Seattle. Wendy Lee hat diesen Fischmarkt besucht und eine Filmsequenz gezeigt, die vor allem die ansteckende Spielfreude des Verkäufers zeigt.

Die „Fisch! Philosophie“ beinhaltet Prinzipien, die dazu beitragen, mehr Spaß bei der Arbeit zu haben und gleichzeitig den Verkaufserfolg zu steigern. Das wird dadurch erreicht, dass das Team energetisiert wird, dass ein außergewöhnlicher Kundenservice angeboten und die Kundenbindung vergrößert wird:

⇒ energize your team, deliver remarkable customer service and increase employee retention

Vier einfache Praktiken können dazu beitragen, allen neue Energie und Hingabe für ihre Arbeit zu bringen:

- Provide amazing service that makes **customers want to come back** again and again.
- Build a culture where **employees love to give their best** every day.
- Build effective **leaders who inspire** through their example.
- Improve **teamwork** and build **trust**.

Dies kann auf andere Bereiche (z.B. Pädagogik) übertragen werden und passt gut zur Arbeit mit Lerngeschichten:

- Sei präsent! – **Be There:** When people need you, they need all of you. Setting aside distractions and judgments to be mentally and emotionally present is a sign of respect. It improves communication and strengthens relationships.
- Sei spielerisch! – **Play:** You can be serious about your work without taking yourself so seriously. Play is a mindset more than a specific activity. It allows you to throw yourself with enthusiasm and creativity into whatever you are doing, in a way that is natural, not forced. "Playing" with ideas helps you find solutions to everyday challenges.
- Mach anderen einen schönen Tag! – **Make Their Day:** Simple gestures of thoughtfulness, thanks and recognition make people feel appreciated and valued. When you make someone else feel good, you feel good too.
- Entscheide dich für (d)eine Haltung! – **Choose Your Attitude:** To actually choose how you respond to life, not just react, you must be intentional. When you get up, decide

¹⁰ Nachzulesen unter: www.charthouse.com/content.aspx?name=home2

who you want to "be" today. Moment-to-moment awareness is key. Ask yourself throughout the day, "What is my attitude right now? Is it helping the people who depend on me? Is it helping me to be most effective?"

Ziele

Um traditionelle Vorstellungen von Schulunterricht – die es auch in Neuseeland gibt –, überwinden zu können, müssen Schlüsselkompetenzen für Politiker/innen sichtbar gemacht werden.

Es wird unterschieden zwischen **learning goals** und **performing goals**: was ich lernen will und was ich können will (perform = vollführen, ausüben, darstellen, verrichten, vollbringen). Dabei gehen auch Lehr- bzw. Erziehungsziele mit ein:

⇒ „We want the children to be ...“ (Wir wollen, dass Kinder ... sind).

Entscheidend bleibt, das Lernvermögen (**learning power**) und die Lerndispositionen (**learning dispositions**) zu unterstützen. Neuerdings wird jedoch deutlicher hervorgehoben, was die Kinder bei ihren Tätigkeiten – neben der Entfaltung von Lerndispositionen – an Fertigkeiten und Wissen erwerben. Es ist die Rede von einem geteilten Blick („**split lens**“), mit dem einerseits auf die Lerndispositionen und das Lernvermögen, andererseits auf Fertigkeiten und Wissen (skills and knowledge) geschaut wird¹¹.

Bild vom Lernen und von Entwicklung

Lernen treibt die Entwicklung voran (statt umgekehrt).

Lernen kann turbulent sein.

Barbara Rogoff: Lernen und Entwicklung resultiert aus der Beteiligung an kulturellen Praktiken und der Nutzung kultureller Werkzeuge. Wenn Menschen beteiligt sind, leisten sie einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

¹¹ Mich erstaunt, dass diese Blickrichtung neu ist, denn ich habe es immer so aufgefasst, dass es diesen doppelten Blick gibt. Das ist ja gerade das Gute an der Analyse nach Lerndispositionen, dass es sich von selbst ergibt, dass die Lerninhalte mit erfasst werden, wenn wir danach schauen, worin und wie sich die Lerndispositionen zeigen. K.S.

Die Macht des Lernens (**learning power**)¹² liegt in

- **Relating** – Herstellen von Beziehung(en)
- **Reflectiveness** – Reflexion, Besinnlichkeit, Nachdenklichkeit
- **Resilience** – Resilienz (Widerstandsfähigkeit)
- **Resourcefulness** – Einfallsreichtum, Findigkeit, Genialität
- **Reciprocity** – Wechselseitigkeit, (gleichberechtigte) Austauschbeziehung

Veränderung der Einordnung von Lerndispositionen

Was wir bisher als Lerndispositionen kennen, taucht in den Vorträgen diese mal als **konkrete Verhaltensweisen**, die sich aus folgenden dahinter stehenden **Lerndispositionen** ergeben¹³

Interesse h

Interessiert Sein	Mut (und Neugier), hier etwas von Interesse zu finden
Engagiert und vertieft Sein	Zutrauen und Spielfreude
Standhalten	Ausdauer/Beharrlichkeit, um Schwierigkeiten anzugehen und mit Unsicherheit fertig zu werden
Sich ausdrücken/mitteilen	Vertrauen, ein Gefühl, eine Idee oder Sichtweise mitzuteilen
Beitragen zu einer Lerngemeinschaft/Verantwortung übernehmen	Verantwortlichkeit für Gerechtigkeit und Fairness; Fähigkeit, einen anderen Blickwinkel einzunehmen

Es wird zwar im Wesentlichen mit 5 Lerndispositionen gearbeitet, aber es gibt auch andere.

Bedeutung von Beziehungen und Kommunikation

Beziehungen (relationship) sind das Herz von Lehren.

Verbindung entsteht, wenn wir uns selbst in die Lerngeschichte(n) einbringen.

Die Macht der Wörter, die Macht der Sprache ist nicht zu unterschätzen. Es kommt darauf an, eine reflexive Sprache zu finden, eine „Sprache der Möglichkeiten“ (statt der Sicherheiten), eine „Sprache des Lernens“ (statt des Lehrens und Belehrens).

¹² Diese Zusammenstellung geht zurück auf Guy Claxton, der sie 4 R's der learning power genannt hat (die letzten vier der Aufzählung). Ich kann mich hier nicht auf die Quelle direkt beziehen, sondern nur auf eigene Aufzeichnungen, von denen ich nicht mehr weiß, woher sie stammen.

¹³ Vgl. auch:

- S. Haas (2012): Das Lernen feiern. Lerngeschichten aus Neuseeland. verlag das netz. Weimar/Berlin, S. 25
- J. Colbert (2011): The Beauty of the Storm: Making Connections between Dispositions and Building Learning Power, S. 2, online unter: www.elp.co.nz/EducationalLeadershipProject_Resources_Articles_ELP.php

Verbindungen zwischen Elternhaus und Kindertageseinrichtung

Kein Kind kommt ohne Erfahrungen und Kompetenzen in die Kindertageseinrichtung. Jedes Kind hat seinen eigenen „Rucksack“ an Kultur, seine Erfahrungen, sein Wissen und seine Vorlieben.

Deswegen ist es wichtig, sich schon im Vorhinein zu erkundigen, was das Kind kennt und gern tut, bevor es in der KiTa aufgenommen wird. Das passiert durch Gespräche mit Mitgliedern der Familie und durch Besuche zu Hause.

Außerdem ist jeden Tag darauf zu achten, was ein Kind mit in die KiTa bringt.

Kontinuität sehen und herstellen bzw. unterstützen

Eine Verbindung zwischen dem, was war, und dem, was jetzt ist, ist eine Voraussetzung dafür, die Zukunft denken zu können.

- ⇒ Anknüpfen an den Erfahrungen des Kindes zu Hause durch die Auseinandersetzung mit der Frage: Wer ist das Kind, wenn es nicht hier in der Einrichtung ist? (Ein Beispiel dafür ist die Überlegung, was die KiTa einem ca. 1 ½-jährigen Jungen bieten kann, der gewohnt ist, zu Hause mit seinem Großvater zusammen Arbeiten im Garten zu verrichten wie z.B. Holz Stapeln)
- ⇒ Entwicklungen („work in progress“) dokumentieren bzw. aus einer Reihe von Lerngeschichten herausarbeiten¹⁴
- ⇒ Biografiearbeit mit Kindern anhand ihres Portfolios

Leitsätze und gern verwendete Aussagen von anderen Fachleuten

Veränderung im Denken verändert die Praxis. (Shift in thinking leads to shift in practice.)
Verändere deine Worte und du veränderst deine Welt! (Change your words, change your world!)

Sei selbst die Veränderung, die du dir wünschst! (Ghandi)

Children are crew members, not passengers. (Kinder gehören zur „Mannschaft“, sie sind keine Passagiere.) (Guy Claxton)

„Is your brain a bucket ore a muscle?“ (Carol Dweck)

4. Gestaltung von Lerngeschichten

Es gibt keinen „perfekten“ Weg, d.h. Jede/r muss seine eigene Reise erkunden (Explore the journey!). Dazu wurden verschiedene Metaphern verwendet: z.B. eine Spirale, knospender Flachs, das Zentrum der Handfläche (palm), Wegenetze.

Es ging in allen Beiträgen der Neuseeländerinnen mehr um die Haltung als um den arbeitstechnischen Prozess und das Handwerkszeug, wie man Lerngeschichten schreibt. Lerngeschichten zu schreiben und miteinander zu teilen, ist ein demokratischer Prozess.

¹⁴ Es wird als hilfreich angesehen, einen Rückblick auf frühere Lerngeschichten zu machen, um zu sehen, wie sich ein Interesse bzw. die Auseinandersetzung mit einem bestimmten Thema weiter entwickelt hat. Es geht darum, Verbindungen herzustellen („making a connection“), indem man sich an andere Geschichten erinnert oder frühere Geschichten nochmals anschaut. Vor allem im Austausch mit Kolleginnen ist das sehr ergiebig.

Anhand verschiedener Beispiele wurde gezeigt, wie eine Fachberaterin (facilitator des elp-Projekts) ihre Leidenschaft und ihr Wissen einbringt. Wie eine Erzieherin (teacher) oder Fachbraterin sich einlässt auf Tätigkeiten der Kinder und sich selbst mit hineinbegibt, kann anregen und inspirieren (z.B. nutzte Julie Killick Bilder von Picasso und Georgia o'Keefe, die sie selbst liebt)

Was weiterhin gilt: Die **Lerngeschichte** besteht in der **Struktur aus drei Teilen**:

1. Die Geschichte: Die Erzählung davon, was das Kind gemacht und erlebt hat
2. Die Analyse des Lernens: Hierin steckt das „assessment“.
3. Was folgt daraus? – Hierunter fällt das, was früher unter „what next?“ (Ideen für nächste Schritte) erschien.

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

Was sich schon 2010 beim letzten Besuch der Neuseeländerinnen, abzeichnete, wird jetzt noch deutlicher:

Die Prinzipien wurden nicht geändert, nur die Art, wie man es macht, ist einer ständigen Weiterentwicklung unterworfen.

Analyse

Es gibt viele verschiedene Formulierungen als Überschrift für den Analyse-Teil der Lerngeschichte anstelle von „**What learning is happening here?**“ (Welches Lernen passiert hier?), was früher verwendet wurde. Damit wird dem Rechnung getragen, dass es sich immer um die subjektive Wahrnehmung der Schreibenden handelt:

- What learning **do I think** was/is happening here (for xx)? (... passiert/e hier meiner Meinung nach für xx?)
- What learning do I see here? (Welches Lernen sehe ich hier für xx?)
- What learning did I notice happening for xx? (Welches Lernen habe ich wahrgenommen bei xx, was ist für xx passiert?)
- What learning is noticable her for xx?
- What did I learn about you today, xx? (Was habe ich heute über dich gelernt bzw. von dir kennen gelernt?)
- What more did I learn about you today, xx? (Was habe ich heute Neues über dich gelernt?)
- What did I discover about ...? (Was habe ich entdeckt über .../von xx erfahren?)
- What do I know about ...? (Was weiß ich von/über xx?)
- What does that mean? (Was bedeutet das?)
- My thoughts (Meine Gedanken dazu)
- Do you remember when ...? (Erinnerst du dich daran, wie ...?)

Manchmal wird die Analyse als **team reflection** dokumentiert.

Schlussfolgerungen/Konsequenzen

Die Überschrift für diesen Teil heißt in der Regel

- **possibilities and opportunities** (Möglichkeiten und Gelegenheiten)
Damit ist die Zielrichtung angegeben, nach Möglichkeiten und Gelegenheiten zur weiteren Vertiefung des Kindes mit dem Thema zu fahnden. Es kann auch heißen:
- Where to from here? (Wohin von hier aus?), d.h.: Wohin könnte es gehen?
- What will I do next? (Was mache ich als Nächstes, was habe ich vor?). d.h.: nicht die Schritte des Kindes, sondern die eigenen Schritte werden geplant.
- Was sollte ich die Eltern fragen?

Wie Lerngeschichten entstehen und aussehen (können)

Es gibt viele Wege, die Prinzipien in die Praxis umzusetzen

⇒ from principle to praxis

Hier ein paar Erfahrungen und Empfehlungen von den Neuseeländerinnen:

- Besser öfter eine kurze Geschichte mit einer Analyse als selten eine lange Geschichte!
- Es spielt eine Rolle (it makes a difference), was und wie du schreibst.
- Es gibt kein Rezept. Finde deinen eigenen Weg! (There is no perfect way. Explore the journey!)
- Es braucht viel Praxis. Die Aufforderung lautet: „practice and practice!“.
- Verlangsame den Prozess – slow down! Mach eine Pause und schreibe dann auf, was du entdeckt hast. Sonst kommst du nicht zu deiner Analyse.
- Schreib aus deinem Herzen! Richte dich nicht so sehr nach (vorgegebenen) Mustern!
- Wenn du selbst berührt bist, schafft die Geschichte, die du schreibst, eine Verbindung.
- Lerngeschichten sind nicht objektiv, aber Objektivität wird vergrößert dadurch, dass es viele Perspektiven gibt.
⇒ Austausch mit Kolleg/inn/en und Eltern, Lerngeschichten für ein Kind von vielen verschiedenen Personen
- Eltern einbinden, in Dialog gehen, aber nicht die Elternrolle wegnehmen!
- Wie man schreibt, muss von den Eltern verstanden werden.
- An die Eltern des Kindes direkt schreiben oder halb – halb, d.h. erst einen Teil an das Kind, dann einen Teil an die Eltern
- Alles, was Verbindungen herstellt zwischen Kind und Familie, ist geeignet und passt.

Verschiedene Formen von Lerngeschichten (2010)

- Welcome stories (= Willkommens-Geschichten): werden während der ersten Woche des Kindes in der Einrichtung geschrieben
- Lerngeschichten, die Besucherinnen für Kinder schreiben wie z.B. Multiplikatorinnen bzw. Fachberaterinnen (facilitators) des elp-Projekts
- Lerngeschichten-Serien von verschiedenen Pädagog/inn/en und Eltern (u. evtl. vom Kind) verfasst
- Lerngeschichten über eine längere Zeitperiode
- Folge-Lerngeschichten darüber, wie ein bestimmtes Interesse vom Kind weiter verfolgt wurde

Ergänzungen (2012)

- „feel-good-stories“: Wohlfühlgeschichten
- „Learning together stories“ = Gruppen-Lerngeschichten über die Aktivität einer Gruppe von Kindern, die alle beteiligten Kinder bekommen – personalisiert anhand von Fotos, die speziell die Interessen oder Beiträge dieses Kindes hervorheben; evtl. ergänzt durch eine DVD (ein Beispiel dafür ist die Geschichte von „Poppa Jim“, einem betagten Herrn, der zu Besuch in die KiTa kommt und den Kindern aus seinem Leben erzählt)
- Geschichten, die ältere Geschwister für ihre jüngeren Geschwister schreiben
- Lerngeschichten von Erzieherinnen (teachers) über ihr Lehren, die auch die Eltern bekommen

Ziel(e): Wozu wir schreiben

- Um das Lernvermögen und die Macht des Lernens (learning power) zu stärken

Inhalte: Worüber wir (zurzeit verstärkt) schreiben (in Folge des Projekts „learning wisdom“)

- Zusammenarbeit, Kooperation
- Freundlichkeit¹⁵
- Zuhören
- Fragen Stellen
- Ideen Teilen

5. Planung

- Möglichkeiten und Gelegenheiten anbieten statt zu sagen, was zu tun ist!
- Mit dem Kind zusammen „weben“ und ko-konstruieren
- Das Kind zeigt uns seinen eigenen Bildungsplan (exposes his/her own curriculum), und so lernen wir, worauf es einem Kind ankommt.
- Lerngeschichten einzelner Kinder oder Gruppen können andere Kinder inspirieren.
- Fortschritte aufzeigen, aber keine Vorausplanung von (vorgegebenen) Schritten! – denn wir können die Wege der Kinder nicht im Voraus kennen
- Lerngeschichten bringen Kinder zu ihrem Horizont (und führen möglicherweise darüber hinaus). Wir wissen nie genau, was dahinter kommt, auch wenn wir einen guten Aussichtspunkt haben (Metapher vom Hügel oder Berg).

6. Team-Begleitung, Fort- und Weiterbildung für die Arbeit mit Lerngeschichten

Für Fort- und Weiterbildung gibt es den Begriff der professionellen Entwicklung (**professional development**).

Fortbildung wird häufig als Tag der Inspiration („**Inspiration day**“) angeboten.

Grundlage für die Weiterbildung:

- Etwas zusammen machen, was **Spaß** macht

¹⁵ Dazu gibt es auch einen kindness blog auf der website www.elp.nz.co

⇒ Find the magic!

- Etwas finden, was aus der Komfortzone herausbringt in die Risikozone (risky zone)
- Erzieher/innen als **Forscher/innen**: sich selbst als forschender und denkender Mensch erleben; fühlen, wie es ist, mit Ideen herumzuspielen
- Begleitung von Kindern: Wir sind Rollen-Modelle für die Kinder, d.h. **Lernende, die Kinder begleiten**, indem wir ihren Ideen folgen (being learners alongside children, working alongside children and their own ideas).

Inhalte für professional development:

- Auspacken (unpack), wie Lernen aussehen kann; sich mit Lernen beschäftigen und über Lernen nachdenken, Lernen ergründen
- Teacher presence (Präsenz von pädagogischen Fachkräften): Es kommt darauf an, was für ein Gefühl du den Kindern (und Eltern und Kolleg/inn/en) gibst (It makes a difference, how you make your children (and parents and colleges) feel (Kathryn).
- Nutzung der Reflexionsfragen aus Sicht des Kindes¹⁶

Erkundungs- und Reflexionsfragen

in Bezug auf Fachkräfte selbst:

- Was habe ich selbst in den letzten 10 Jahren Neues gelernt? Wie habe ich mich dabei gefühlt?
- Wie ist es, etwas das erste Mal zu erleben?
- Wofür bin ich Rollenmodell? Was können die Kinder (und Erwachsene: Eltern und Kolleg/inn/en) sich bei mir abschauen?
- Welche Lernweisen bewundere ich? Welchen Einfluss hat das auf mein Leben gehabt?
- Mache ich gegenüber Erwachsenen die gleichen „Anläufe“ wie gegenüber Kindern? Bemühe ich mich, ihre Stärken zu sehen und ihre Interessen aufzugreifen?
- Nehmen wir uns genug Zeit, andere Erwachsene kennen zu lernen und zu würdigen, was jede/r (Besonderes) einbringt?
- Wie viel gebe ich von mir selbst in den Prozess ein, von meinem Leben und meiner Familie?
- Wie berührst du Kinder? Was für ein Gefühl machst du ihnen?
- Wie machst du Kindern einen schönen Tag?
- Are you going to support children by giving them enough time and space? – Unterstützt du die Kinder, indem du ihnen genug Zeit und Raum lässt?

in Bezug auf Kinder:

- Was sind die Vorbilder der Kinder? Welche „learning heroes“ (Lernidole) haben sie?

¹⁶ Sie lassen sich auch anwenden auf Fachkräfte in Weiterbildungsveranstaltungen.

7. Wesentliche Elemente in Stichworten: Worauf es ankommt

Folgende **Prinzipien und Ziele, die hinter der Arbeit mit Lerngeschichten stehen**, wurden in den einzelnen Vorträgen und Workshops immer wieder betont:

Es geht um

- **Identität:** die Bedeutung der Lerngeschichten für ein **mögliches Selbst** (possible self)
- **agency** (the state of being in action or exerting power): Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Einflussnahme
- **playfulness:** Spielfreude
- **Vielfalt** und **Inklusion:** inclusive and diverse learning.
- **bedeutungsvolle Aufgaben, bedeutungsvolles Lernen und bedeutungsvolle Dokumentation.** Damit ist gemeint, dass es für das Leben und Lernen der Kinder von Bedeutung ist, was wir festhalten. Aber es geht nicht darum, Aufgaben zu stellen (it's not about tasking!).
- **nachhaltiges Lernen**
- **Quellen der Erneuerung**
- **Transformation durch Partizipation**
- **Leadership from bottom up** (not from the top): miteinander geteilte Leitungsverantwortung

Es geht um eine **Kultur von Erfolg** (success) und **Erfolgsmanagement**. Freude und positive Rückmeldung stärken die Motivation.

Die Grundidee ist, dass die **Kinder wachsen an den Lerngeschichten**, die sie von uns bekommen.

- ⇒ Das Hirn wachsen lassen (**grow the brain**): Es wird Bezug genommen zur Unterscheidung von „growth mindset“ (Geisteshaltung, die auf Wachsen aus ist) und „fixed mindset“ (festgelegte Geisteshaltung) – zwei Begriffe aus der Veröffentlichung von Carol Dweck: [Mindset. The New Psychology of Success](#). How You Can Fulfil Your Potential. Ballantine Books 2007 – in Deutsch erschienen unter dem Titel: [Selbstbild: Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt](#). Piper, 4. Aufl. 2009
- ⇒ **Mit Unsicherheit umgehen können** (coping with uncertainty): Unsicherheit zulassen, mit Fragen, Zweifeln und auch Fehlern arbeiten
- ⇒ **Beteiligung:** Alle haben eine Stimme. Wir sind eine Gemeinschaft von Lernenden. Die Gemeinschaft soll gestärkt werden. Leitung wird geteilt. Auch Portfolios sind dazu da, Identität und Beziehungen zu bilden.
- ⇒ **Stärkung der Identität:** wissen, wer ich bin und wie ich lerne, auch wer ich werden will
- ⇒ Ausreichend **Zeit und Raum** lassen für die Kinder, ihre Ideen und Aktionen
- ⇒ in seinem Element sein (**being in one's element**): Das gilt für Kinder und Erwachsene, d.h. auch für Fachkräfte.
- ⇒ Über **Anstrengung** reden

Was es dafür braucht

- **Veränderung der Tagesstruktur** (falls nötig): Tiefes lernen braucht, Raum und Zeit, Praxis, Anstrengung und Wiederholungsmöglichkeiten
- **Leidenschaft** als Herz von Pädagogik
- **Caring**: Interessiert sein, sich kümmern, Anteil nehmen
- **Tiefes Zuhören** (deep listening): Zuhören ist ein wesentlicher Teil von Präsenz. Es spricht von der inneren Person.
- **Responding** (Reagieren, Antworten, sich Einlassen) erhält die Leidenschaft. Es wirkt energetisierend.
- **In die Tiefe graben**: sich fragen, was hinter einer Verhaltensweise, einem sichtbaren Verhalten stehen könnte, um Zusammenhänge zu erkennen
- **Neugier** und **Offenheit für Neues**: Je mehr Wissen wir angehäuft haben, desto weniger sehen wir. Denn die Gefahr ist: „Ich sehe, was ich schon weiß.“
- Lernen auf der Basis der **Verbindung von Herz und Kopf**
- **Face-to-face-Beziehungen, Dialog-Qualität**
- **Individuelle Orientierung: Rhythmus anstelle von Routine**

Kompetenzen, die nötig sind für die Arbeit mit Lerngeschichten

- Fähigkeit, die eigene Praxis zu reflektieren und kritisch zu befragen
- Sich mit dem eigenen Lernen auseinandersetzen
- Ein ganzheitlicher, weiter Blick
- Sich sicher fühlen, lernen zu können
- Sich freuen an Zweifel und Unsicherheit
- Präsent sein: aufmerksam und ansprechbar sein
- Zuhören (really listening deeply)
- Ein neugieriger, forschender Blickwinkel (a wondering puzzling viewpoint)
- Offen sein für die Angebote der Kinder
- Leitung teilen und ausweiten, Macht miteinander teilen

8. Fragen, Diskussionspunkte und Erkenntnisse im Austausch mit Kolleg/inn/en aus Deutschland

Fragen

Das eigenen Lernen

- Wie lernt man **Präsenz**?
- Wie kommen wir dahin, „**Leichtigkeit**“ beim Schreiben von Lerngeschichten zu erleben? Das Buch des Deutschen Jugendinstituts bietet ein sehr stark strukturiertes Vorgehen, hinter dem das Konzept zu verschwinden droht. Es handelt sich um einen didaktisierten Führungsansatz: „didactic leadership approach“.
- Wie können wir **wachsen lassen**, was wir gut finden, statt zu versuchen, das, was wir nicht wollen, zu verhindern/verbieten?

Lerngeschichten für Babies und Kleinstkinder

- Wie und in welcher Form geben wir Rückmeldung über ihr Lernen, so dass die Jüngsten unmittelbar verstehen, was wir von ihnen wahrnehmen? Robyn: Das ist eine Frage für die Zukunft. Bisher gehen die Neuseeländerinnen davon aus, dass Lerngeschichten in den ersten Jahren vor allem für die Eltern wichtig sind und dass es erst später für die Kinder interessant ist, Geschichten aus ihrer ersten Zeit zu sehen. Fotos werden allerdings als wesentlich angesehen. Die Kinder können sehr früh Bilder „lesen“, und Fotos spielen eine bedeutende Rolle als Erinnerungsanker für die jungen Kinder.

Lernen im Vordergrund

- Was bedeutet es, dass die Kinder nur als Lernende gesehen werden? Geht da nicht etwas von der Ganzheitlichkeit verloren?
Hier ist zu vermuten, dass die oder der Fragende nicht erfasst hat, dass der Lernbegriff in der Frühpädagogik in Neuseeland ganzheitlich gemeint ist (vgl. Te Whāriki), dass Lernen alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen umfasst und in Beziehungen eingebettet ist.

Themen

Verbindung von Lerngeschichten mit verschiedenen pädagogischen Ansätzen

- Montessori
- Reggio
- Pikler
- Inklusion (Familienzentrum)

Dazu gibt es Dokumentationen zu den Veranstaltungen in Reutlingen:

- Fachtagung "[Mit den Bildungs- und Lerngeschichten aus Neuseeland unterwegs in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg](#)" - Dokumentation Teil 3 (Exkurs), (PDF-Datei)
- ☐ Fachtagung "[Mit den Bildungs- und Lerngeschichten aus Neuseeland unterwegs in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg](#)" - Dokumentation Teil 1 (24.09.2012), (PDF-Datei)
- ☐ Fachtagung "[Mit den Bildungs- und Lerngeschichten aus Neuseeland unterwegs in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg](#)" - Dokumentation Teil 2 (25.09.2012), (PDF-Datei)

Lerngeschichten für Kinder, die als problematisch eingeschätzt werden

- Man muss nicht Probleme dokumentieren, um damit umzugehen (You don't need to document the problem in order to deal with it.)

Begleitung von schwierigen Phasen

- Es ist wichtig, auch die Anstrengungen und Kämpfe (struggle) zu feiern.

Professionalität im Spannungsverhältnis von Fachlichkeit und Anteilnahme

- Wie passt die erwartete (sachlich fundierte) Fachlichkeit damit zusammen, sich mit Herz und Seele persönlich einzubringen? Wir sind eher gewohnt, unser Privatleben vom Arbeitsleben zu trennen.
Das erscheint mir als eine der Fragen, die typisch sind für die deutsche Gründlichkeit beim formalen Erfassen von Fertigkeiten und Fähigkeiten der Kinder. Das macht ja gerade den Unterschied aus, dass es bei der Frühpädagogik in Neuseeland um Lern dispositionen und um Beziehungen geht. Gegenfrage (von Sibylle Haas): Gibt es gute Pädagog/inn/en ohne Herz und Seele?

Partizipation

- Partizipation wird in Deutschland häufig sehr formal betrachtet. In Neuseeland geht es grundsätzlich darum, dass die pädagogischen Fachkräfte Anteil nehmen an den Belangen der Kinder und dass die Kinder mitwirken, dass sie ihren Beitrag leisten zur Lerngemeinschaft und zur Gestaltung des Lebens in der KiTa (contribution). Auch Eltern werden selbstverständlich einbezogen.

Rahmenbedingungen und Strukturen

- Dieser Punkt wurde – wie üblich – immer wieder zur Sprache gebracht: von der Frage nach dem Personalschlüssel und den Verfügungszeiten bis zur Frage danach, wie viele Lerngeschichten in Neuseeland geschrieben werden und sinnvoll sind. Dahinter steckt jeweils die Frage, wie es zu schaffen ist, für alle Kinder regelmäßig Lerngeschichten zu schreiben und vor allem, Zeit für den Austausch zu finden.
- Auf die Frage hin, wie es kommt, dass in Neuseeland anscheinend günstigere Voraussetzungen gegeben sind, hat Wendy Lee erklärt, dass es keinesfalls von Anfang an so war und dass auch in Neuseeland immer wieder um gute Bedingungen gekämpft werden muss. Die Frage, wie sie das machen, hat Wendy Lee folgendermaßen beantwortet:
STOP – beenden Sie das, was weniger wertvoll ist!
START – beginnen Sie das, was wertvoll ist!
CONTINUE – machen Sie das weiter, was wertvoll bleibt!
SUBVERT – ändern Sie das, was formell verlangt wird, wenn es das Wertvolle bedroht!
- Die Bedeutung des Raums als Möglichmacher (facilitator): Raumgestaltung und Materialangebot als Herausforderung für neue Erfahrungen und die Entfaltung von Lern dispositionen

Lerngeschichten in der Ausbildung

- In Neuseeland ist das anscheinend noch kein Thema. Es könnte aber auch sein, dass die Expertinnen vom ELP darüber nicht Bescheid wissen, weil sie nichts mit Ausbildung, sondern nur mit Weiterbildung von Menschen, die in der Praxis tätig sind, zu tun haben. In Deutschland gibt es etliche Fachschullehrer/innen, die mit Lerngeschichten in der Ausbildung arbeiten. Die Schüler/inne/n sind in der Regel begeistert, aber das Noten Geben steht im Widerspruch zu den Prinzipien der Arbeit mit Lerngeschichten. Wir haben noch nicht viel Information, wie es an Fachhochschulen aussieht. In Esslingen werden Lerngeschichten auf alle Fälle einbezogen in das Kindheits-Studium.

9. Literaturhinweise

- Atkinson, Terry/Claxton, Guy : The Intuitive Practitioner: On the Value of Not Always Knowing What One is Doing. Open University Press 2000
- Carr, Margaret: Kei tua o te pae. Assessing learning that reaches beyond the self and beyond the horizon. Assessment Matters, 1/2009, 20-47
- Carr, Margaret/Lee, Wendy: Learning Stories. Constructing Learner Identities in Early Education. SAGE Publications Ltd. 2012
- Carr, Margaret/Lee, Wendy/ Jones, C.: Kei tua o te pae: Assessment for learning. Early childhood exemplars. Books 1-20. A resource prepared for the Ministry of Education. Learning Media. Wellington 2004, 2007, 2009
- Claxton, Guy: Building Learning Power. Helping Young People Become Better Learners.TOL Ltd. 2002
- Claxton, Guy: Forward. In: Delany, R./Day, L./Chambers, M.R. (eds.): Learning power heroes. TLO Ltd. Bristol 2009
- Dweck, Carol S.: Mindset: The new psychology of success. Random House. New York 2006
- Hartley, Carol/ Smith, Jemma /Carr, Margaret /Rogers, Pat/Peters, Sally: Crossing the border. NZCER Press 2012¹⁷
- Lee, Wendy/ Mitchell, Linda/Soutar, Brenda/Carr, Margaret: Understanding the Te Whāriki approach. November 2012
- Lundin, Stephen/Paul, Harry/ Christensen, John: FISH! A Remarkable Way to Boost Morale and Improve Results. Hodder Paperback 2002
- Robinson, Sir Ken: The Element. How Finding Your Passion Changes Everything. Penguin Books 2009
- Robinson, Sir Ken: Out of Our Minds: Learning to be Creative. Capstone, 2nd edition 2011
- Robinson, Sir Ken: Finding Your Element. How to Discover Your Talents and Passions and Transform Your Life. Viking Adult 2013

10. Hinweise auf besondere Begriffe

ADS = attention deficit disorder: Wird eher als “affective deficit disorder” angesehen.

Kei tua o te pae = beyond the horizon (über den Horizont hinaus)

¹⁷ *Crossing the border* has been written for early childhood education and primary school teachers who are interested in the transition from ECE to school.

How to provide continuity and build connections between the two sectors has always been a focus for teachers, but up until now there has been little advice as to exactly what this means in practice. This book offers valuable insights into the ways in which one community negotiated this transition. It provides practical suggestions for schools and early childhood centres and analysis of the issues involved in their implementation.