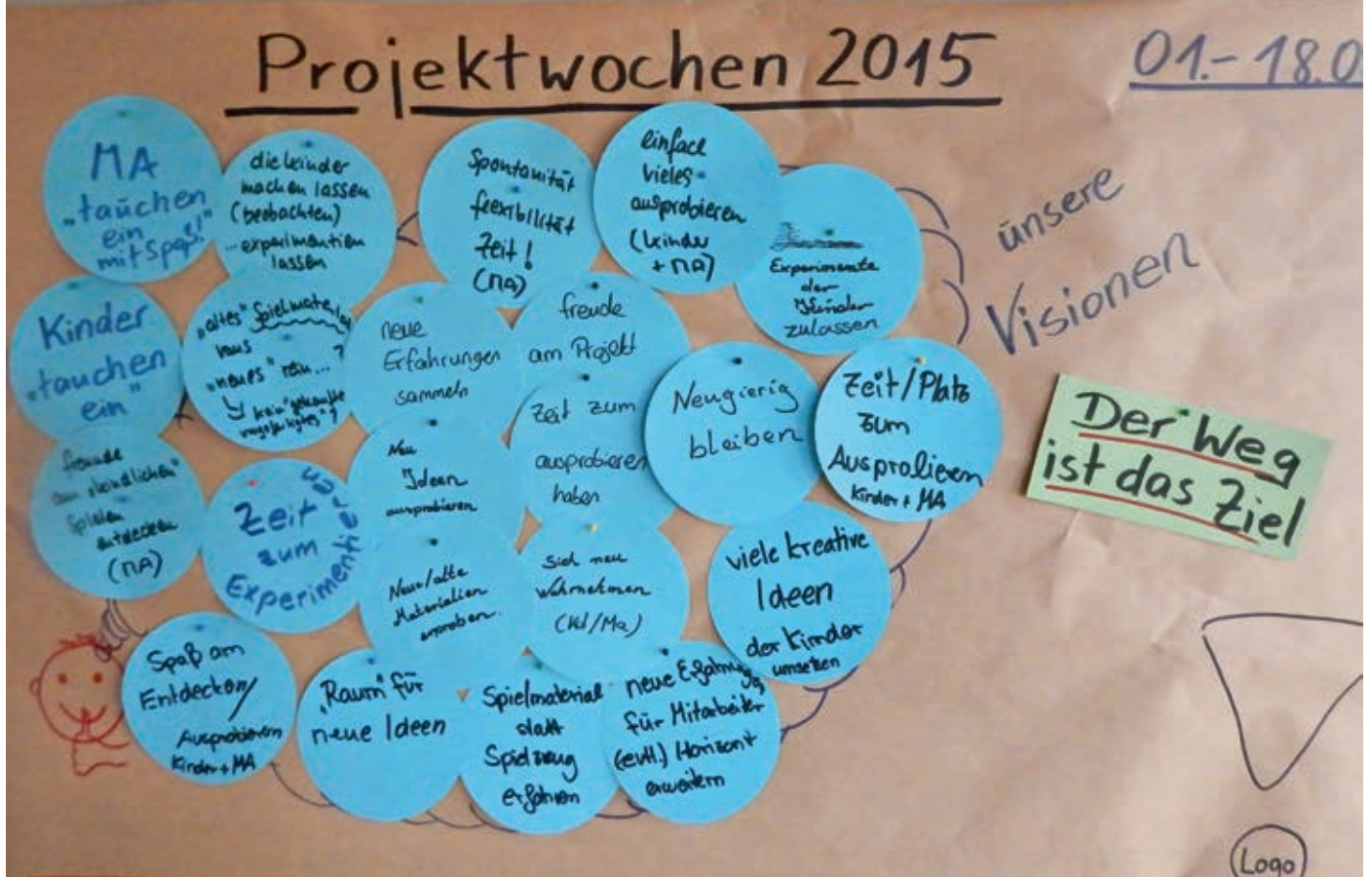


Das Team als Lernwerkstatt

Als Leiterin dran bleiben, um das Entdeckende Lernen des Teams zu unterstützen

KERSTIN KREIKENBOHM

Eine Lernwerkstatt kann alles sein – ein Tablett mit einer Kerze und Utensilien zum „Kokeln“ drauf, eine Literacy-Nische in der Gruppe, ein kompletter Kreativ-Raum und bestenfalls sogar die ganze Kita – inklusive dem Team! Doch wie kann das gelingen? Wie kann eine Kita-Leiterin das Entdeckende Lernen der pädagogischen Fachkräfte erkennen, ermöglichen und begleiten?



Als Team tauchen wir tiefer ein und dürfen Visionen spinnen. Aufschreiben, was wichtig ist und im Alltag viel zu kurz kommt. Wir sind auf dem Weg!

Was benötigt ein Team, um sich auf den Weg des Entdeckenden Lernens zu begeben? Wie kann es anfangen? Genau wie die Kinder brauchen die pädagogischen Fachkräfte dafür:

... (Frei-)Räume,

um sich zu entwickeln. Orte, an denen sie lernen und sich entfalten können, und Gelegenheiten sowie Rahmenbedingungen, um sich auf offene Lernprozesse einzulassen.

... Zeit,

damit Prozessqualität entstehen kann – ohne zu viele Baustellen gleichzeitig und den Druck, terminiert ein definiertes Ziel zu erreichen. Es muss möglich sein, Prioritäten zu setzen und Einfluss auf die Tages- und Wochengestaltung zu nehmen. Eine bewusste Verlangsamung der Teamprozesse für mehr Nachhaltigkeit ist außerdem wichtig.

... Material und Ausstattung,

die das Lernen professionell unterstützen und dabei ständig ergänzt und angepasst werden. Es muss ein vielseitiges, ungewöhnliches und reichhaltiges Angebot geben. Auch sollte es Impulse, Informationen geben. Entwicklungen sollten sichtbar gemacht werden. Dem Team, jeder und jedem Einzelnen muss das Gefühl vermittelt werden, eingeladen zu sein.

... Beziehungen

mit den Kollegen und der Leitung, um sich über Vorhaben zu verständigen. In diesen Beziehungen muss Resonanz erfahrbar sein, müssen Erfahrungen geteilt werden können – mit Menschen, die interessiert sind und sich einlassen können, die Ideen haben, mitdenken, sich wundern und sich mit ihren Fragen am Prozess beteiligen, ermutigend und Zutrauen schenkend.

Die Leitung übernimmt hier einen wichtigen und aktiven Part: Eine Kita funktioniert nicht nach *Schema F* – die Organisation, die Beziehungen, die Konzeptarbeit –, alles geschieht in Prozessen und muss permanent neu angepasst werden. Die Fachkräfte reagieren, reflektieren und erfinden ihre Rolle immer wieder neu. Direktive Leitungsstile verhindern diese Prozesse und bremsen nicht nur die Motivation der Fachkräfte, sondern auch die nachhaltige Entwicklung der Kita. *Entdeckende Team-Lernprozesse stehen hingegen für eine gelebte Qualitätssicherung.* Trotz der Fülle an administrativen Aufgaben ist es wichtig, als Leiterin dran zu sein am Geschehen und an den Akteuren. Nur so kann man die Momente, aus denen am Ende eines Lernprozesses eine „wunderbare Idee“ entstehen kann, erfassen und gemeinsam mit dem Team aufgreifen. Folgendes Praxisbeispiel orientiert sich am Ablauf des Entdeckenden Lernens gemäß Herbert Vogt, Lothar Klein und Rosy Henneberg (<http://www.balancefreinet-paedagogik.de>).

Das Team als Lernwerkstatt¹ – Phasen des Entdeckenden Lernens²

Phasen des Entdeckenden Lernens ²	Aufgaben der Leitung	Praxisbeispiel	Erste Schritte, Fragestellungen, Ressourcen
1 Am Anfang steht etwas, was ich schon kann. Damit hantiere und experimentiere ich und stelle fest, dass etwas anders ist, als ich es erwarte.	Die Leitung ist präsent und im Dialog mit dem Team. <ul style="list-style-type: none"> • Tür- und Angelgespräche • beim Frühstück • im Tagesgeschehen • auf dem Spielplatz ... 	Das Team bietet regelmäßig gut geplante Angebote an, die auf die Beobachtungen der Kinder und den Jahreslauf ausgerichtet sind. Manchmal haben die Kinder aber trotzdem keine Lust, daran teilzunehmen.	Gespräche suchen Nehmen es alle Kollegen so wahr? Fällt das schon länger auf? Wie stehen die Kollegen dazu?
2 Das Staunen beginnt. Ich verknüpfe das Neue mit den alten Erfahrungen, dem alten Wissen. Mein Interesse ist geweckt.	Sie erfasst diesen Moment als bedeutsam und greift ihn auf.	Eine Kollegin berichtet begeistert, dass sie neulich im Stuhlkreis mit den Kindern darüber gesprochen hat. Diese hätten lebhaft von ihren Ideen für Angebote erzählt.	Das Thema wird ein TOP in der großen Dienstbesprechung.
3 Es entstehen erste Fragen – und Forschungs Ideen. Vorläufige Hypothesen werden gebildet.	Die Leitung regt das Team an, mitzudenken und eigene Fragen zu entwickeln. Sie macht Lust darauf, sich damit zu beschäftigen, und knüpft bewusst an die bereits vorhandenen Fähigkeiten des Teams an. Die Leitung baut Brücken im Team, etwa durch Kleingruppen, die in Dialog gehen.	Das Team fragt sich, ob die Kinder mit den Inhalten der Angebote nicht immer zufrieden sind. Oder liegt es am Zeitpunkt, an der Länge? Könnte das Verfahren des Sich-Zuordnens verbessert werden?	Kleingruppenarbeit, Dialoge: Vertiefende Betrachtung – wie lief es bisher, was fällt uns auf? Womit hängt es zusammen? Was sind die persönlichen Anteile an den Fragen?
4 Verständigung darüber, den Weg des Entdeckenden Lernens zu gehen	Konkret und kleinschrittig mit dem Team herausarbeiten: „ Welchen Rahmen brauchen wir und wo lassen wir uns auf das Entdeckende Lernen ein? “ Mut machen, Neues zu wagen – gleichzeitig den Prozess verlangsamten, um alle mitzunehmen.	Das Team beschließt, die Kinder nach ihren Ideen für Angebote zu fragen und diese in die Planung aufzunehmen. Die bisherige Praxis der Zuordnung der Kinder und das Zeitfenster bleiben erhalten.	Diesen Schritt deutlich verbalisieren , im Konsens beschließen und die geplanten Schritte dokumentieren . Eine verabredete Probezeit verhindert, dass das Vorhaben bei erster Gelegenheit gekippt wird, und beruhigt gleichzeitig die Zweifler. Zeitpunkt für Zwischenreflexion festlegen und im Kalender notieren.

<p>5 Handeln Experimentieren Versuchen Versuchen, Fragen und Weg in Einklang zu bringen</p>	<p>PDCA-Zyklus sichern (plan – do – check – act) Ressourcen zur Verfügung stellen</p>	<p>Die Kinder werden zu ihren Ideen befragt. Nach einem vorher verabredeten Prozedere erfolgt eine Auswahl aus den Ideen. Das Team klärt intern, wer welche Idee als Angebot übernimmt.</p>	<p>Vorhaben und Lernschritte verbalisieren und dokumentieren (auch für Kinder und Eltern) = Transparenz</p>
<p>Lerntempo des Teams wahren, dabei aber den Fokus nicht verlieren – dranbleiben, auch, wenn das Vorhaben zu versanden droht. Prozessorientierung vor Ergebnisorientierung!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlerfreundlichkeit ausstrahlen • Lob, Mut, Anerkennung spenden • Dem Team den Rücken freihalten • Loyal sein gegenüber dem Team • Zeit und Raum zum steten Reflektieren sichern 	<p>• Es kann sein, dass das Team enttäuscht ist, weil wenig Ideen genannt werden. • Es kann sein, dass die Ideen der Kinder enttäuschen, entsetzen oder neue Fragen aufwerfen. • Es kann sein, dass die Kinder so viele Ideen haben, dass die Auswahl schwerfällt oder unzufrieden macht. • Es kann sein, dass die Übernahme der Angebote im Team zu Problemen führt, weil keiner bestimmte Themen übernehmen möchte. • Es kann sein, dass die Eltern Unmut über die Themen der Kinder äußern.</p>	<p>Das Team durchläuft verschiedene Lernphasen, deren Reihenfolge und Vorkommen nicht planbar sind, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umwege • Stillstand • Fehler • Sicherheitsschleifen (Wiederholungen) • Rückschritte • neue Ideen <p>In diesen Phasen besteht die Gefahr, das Vorhaben wieder aufzugeben. Daher ist es wichtig, immer wieder zu reflektieren und die Anliegen der Beteiligten zu hören. Beobachtende Wahrnehmung der Kinder und mit ihnen im Dialog bleiben.</p>	<p>Verbindlichkeiten schaffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standards • Regeln • Struktur • Probezeit • Zuständigkeiten • Konzept • Qualitätssicherungsmaßnahmen <p>Reflexion des Lernweges – auch mit den Kindern! (evtl. Selbstbewertung gemäß QMS)</p>
<p>6 Wundervolle Idee oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergebnis • Erkenntnis • neue Forschungsfragen ... 	<p>Den Moment des (vorläufigen) Ergebnisses erkennen, benennen und Entscheidung des Teams herbeiführen. Auswirkungen auf das Team erkennen und reagieren. Das kann der Beginn eines neuen Lernprozesses sein.</p>	<p>Das Team hat eine geeignete Methode gefunden, die Ideen der Kinder zu erfassen und in den Angeboten umzusetzen. Gespräche mit Kindern und ihre Reaktionen lassen den Schluss zu, dass die neue Methode ihre Motivation für die Angebote erhöht – das wiederum wirkt sich positiv auf die Angebote aus. Das Team beschließt, diese Methode als neuen Standard zu implementieren.</p>	<p>Ergebnis feiern! Stolz sein dürfen!</p> <p>Auf Fotos und Plakaten können sich Eltern ein Bild von der Umsetzung der neuen Ideen machen. Die Kinder und Fachkräfte erfreuen sich an den Bildern ebenfalls und kommen darüber untereinander reflektierend ins Gespräch.</p>
<p>7 Dokumentation und Präsentation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeigen • Teilen • Austauschen 	<p>Information von Beteiligten und Adressaten Verschriftlichung der Ergebnisse, ggf. Veröffentlichung Lob und Anerkennung zollen!</p>	<p>Auf Fotos und Plakaten können sich Eltern ein Bild von der Umsetzung der neuen Ideen machen. Die Kinder und Fachkräfte erfreuen sich an den Bildern ebenfalls und kommen darüber untereinander reflektierend ins Gespräch.</p>	<p>Ergebnis feiern! Stolz sein dürfen!</p>

¹ L. KLEIN, H. VOGT, R. HENNEBERG: **Die Kita als Lernwerkstatt – die vier Säulen.** balance pädagogik & management 2011

² L. KLEIN, H. VOGT, R. HENNEBERG: **Der Ablauf des entdeckendes Lernens.** balance pädagogik & management 2005 / 2006