

Neuem Wissen auf der Spur

Kennen Sie das auch? Die letzte Fortbildung war toll – aber im Alltag umsetzen konnten Sie das Gelernte nicht. Sätze wie „Das haben wir doch schon immer so gemacht“ stehen im Weg. Der Ausweg? Ein praxisnahes Fortbildungskonzept, das genau dort ansetzt und unterstützt, wo Sie es brauchen: im Kita-Alltag.

KARSTEN HERRMANN - MEIKE SAUERHERING



Theorie und Praxis. Nicht nur im Namen der TPS stehen die beiden Begriffe eng beieinander, auch im Kita-Alltag kann das eine nicht ohne das andere. Für die Qualitätsentwicklung in Kitas ist der gelingende Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Konzepten in die Praxis eine zentrale Stellschraube. Pädagogische Fachkräfte erwerben Fachwissen durch ihre Ausbildung. Gleichzeitig entwickelt sich der Forschungsstand ständig, neues Wissen hat eine kürzere Halbwertszeit und die Ansprüche an Fachkräfte wachsen. Das lebenslange Lernen in der Fort- und Weiterbildung spielt eine immer größere Rolle. Viele Teams haben das erkannt und besuchen regelmäßig Fort- und Weiterbildungen, um sich dort pädagogische Unterstützung für den Alltag zu holen. Aber: Obwohl sich viele weiterbilden und das auch als wichtig und sinnvoll ansehen, gibt es noch keine Studien zur Wirksamkeit von Fortbildungen. Was bedeutet das für die Praxis?

Viele kennen es: Als Fachkraft kommen wir voller Elan von einer Fortbildung zurück – und haben die neuen Kenntnisse spätestens nach zwei Wochen wieder vergessen. Die alltägliche Praxis bleibt unverändert. Das hat seine Gründe: Zum einen ist die Arbeitsbelastung in der Kita hoch und lässt kaum Spielraum für die Umsetzung des neu Erlernten in die Praxis. Zum anderen können die Fachkräfte oft Leitung und Team nicht überzeugen. Alltägliche Routinen und ein „Das haben wir doch schon immer so gemacht“ zeigen hier großes Widerstandspotenzial und sorgen für Frust. Was also tun? Die Arbeits- und Organisationspsychologin Petra Strehmel weiß: Neues Wissen muss in der Kita angelegt und der Transfer durch Leitung und Team frühzeitig überlegt und geplant werden. Doch wie sieht das konkret aus?

Wirksame Fortbildungen, die Lernerfolg und Transfer ermöglichen, sind zeitintensiv, da sie Phasen zur

Reflexion und zur Überführung in die Handlungspraxis integrieren. Fachkräfte können so das Gelernte direkt anwenden und gegebenenfalls anpassen. Die Erziehungswissenschaftlerin Aiga von Hippel stellt außerdem fest, dass Fortbildungen fachdidaktische und diagnostische Kompetenzen sowie Perspektivwechsel fördern, Vernetzung und Austausch zwischen den Teilnehmenden ermöglichen und nicht zuletzt die Einbettung in den sozialen Kontext der Institutionen berücksichtigen sollten. Ihre Wirkung können Fortbildungen, laut Aiga von Hippel, „am besten entfalten, wenn die beruflichen Fortbildungsmaßnahmen verbunden sind mit den Tätigkeiten der Teilnehmenden und mit den Zielsetzungen der Institution, in der sie arbeiten“.

Wie integriere ich die Theorie in den Alltag?

Es braucht also ein praxisnahes Konzept. Das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (Nifbe) hat deshalb ein Fortbildungskonzept entwickelt, das den Transfer als komplexe Ko-Konstruktion zwischen „Wissensgeber“ und „Wissensnehmer“ definiert. Transfer ist der Aushandlungs- und Transformationsprozess, der das neue Wissen an die jeweils unterschiedlichen institutionellen und biografischen Kontexte der Kita anpasst. In diesem Sinne hat Transfer auch einen stark dialogischen Charakter und kann nicht in Form einer Top-down-Wissensvermittlung stattfinden. Das bedeutet, dass die Fortbildungskontexte mit wissenschaftlich-theoretischem Wissen an den vor Ort herrschenden Praxisbedarfen anknüpfen. Im Dialog mit den Prozessbegleiterinnen können Fachkräfte die Erkenntnisse beider Seiten aufeinander beziehen, wodurch praxisrelevantes und anschlussfähiges Wissen entsteht.

Die aktuelle Qualifizierungsinitiative des Nifbe „Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ basiert auf diesen Überlegungen. Zur Vorbereitung hat das Nifbe ein wissenschaftliches Grundlagenpapier und ein Umsetzungskonzept entwickelt. Rund 100 Fortbildnerinnen haben sich als Prozessbegleiterinnen für die Durchführung der Maßnahmen qualifiziert. Als Teil des Qualitätsmanagements werden sie über den Verlauf der Initiative eng vom Nifbe begleitet und unterstützt. In Kooperation mit dem Nifbe bieten Weiterbildungseinrichtungen die Maßnahmen niedersachsenweit an.

Kernstück der Qualifizierungsinitiative sind bedarfs- und prozessorientierte Inhouse-Maßnahmen, an denen das gesamte Team einer Kita teilnimmt. Je nach Situation vor Ort gibt es Fortbildungstage, begleitete Dienstbesprechungen oder es finden Hospitationen mit anschließenden Reflexionsgesprächen statt. Wissenskomponenten und die Auseinandersetzung mit eigenen Wertvorstellungen stehen im Fokus. Die Weiterbildung ist somit eng an die Ausgangslage in der Institution angelehnt und das gemeinsame Lernen, Diskutieren, Reflektieren und Handeln der Kolleginnen und Kollegen kann den Transfer in den Kita-Alltag ermöglichen. Die jeweilige Kita entscheidet im Dialog mit den Prozessbegleiterinnen nach eigenem Bedarf, welche Inhouse-Maßnahmen sie rund um das Thema des Umgangs mit der individuellen, kulturellen oder sozialen Vielfalt der Kinder, der Familien oder im Team möchte. Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter nehmen den authentischen Bedarf auf und integrieren Grundlagen der Trias aus Wissen, Haltung und Können rund um die Vielfaltspädagogik. Im Unterschied zu einer Fortbildung, die ein Themenfeld eher abstrakt oder entlang eines feststehenden Curriculums behandelt, setzt man hier an einer konkreten Situation an und bezieht das Wissen um Vielfalt und Heterogenität direkt darauf.

Ein gutes Beispiel, an dem sich vielfaltspädagogische Kompetenzen hervorragend betrachten lassen, ist das Eingewöhnungskonzept der Kita. Es geht darum, entwicklungspsychologische Erkenntnisse mit dem Thema Vielfalt der Kinder und Familien zu verbinden und so ein einrichtungsspezifisches Konzept zu entwickeln, das ausreichend Raum für die Individualität der Einzelnen (Kinder, Familien, pädagogische Fachkräfte) lässt, zugleich aber Sicherheit und Verlässlichkeit bietet.

Der Definitionsansatz für das Konzept der Prozessbegleitung grenzt sich ab von klassischen Formen der Schulung und Weiterbildung, in denen die lehrplanmäßige Wissensver-

mittlung im Vordergrund steht. Im Folgenden finden Sie die zentralen Merkmale für die Prozessbegleitung im Nifbe:

- › Die Prozessbegleitung findet innerhalb eines vorab beschriebenen thematischen Rahmens statt. Sie hat Projektcharakter, das heißt, sie ist befristet. Im Prozess erarbeiten Prozessbegleiterin und Teilnehmerinnen konkrete Ziele und Umsetzungsschritte gemeinsam.
- › Prozessbegleiterinnen bewerten weder die pädagogischen Fachkräfte noch bestimmen sie die Formulierung der konkreten Ziele. Sie gehen auf unterschiedliche Bedarfe und Sichtweisen innerhalb des

Teams ein. Dennoch behalten sie den vorab festgelegten thematischen Rahmen ebenso im Blick wie die Handlung und Planung entlang des Grundwissens um pädagogische Qualität – entsprechend regen sie zur Gestaltung und Reflexion an.

- › Von besonderer Bedeutung für das Gelingen der Prozessbegleitung ist die Einführungsphase. Sie dient der Orientierung und der Zielformulierung. Orientierung meint die Klärung der Rollen der direkt Beteiligten (Prozessbegleiterin, Leitung, Team) und der Relevanz nicht direkt Beteiligter (Finanzgeber, Erwachsenenbildungseinrichtung, Einrichtungsträger). Die



Die Fortbildung war toll – aber bei der Umsetzung hapert's? Ein praxisnahes Konzept hilft hier, dass die Theorie nicht grau bleibt, sondern ganz konkret im Alltag ankommt.

Zielformulierung bezieht sich auf die Erarbeitung konkreter Ziele der Maßnahme auf der Grundlage des beschriebenen thematischen Rahmens sowie der Ausgangssituation und der konkreten Bedarfe des Teams. Die Arbeitsphase umfasst die gemeinsame, schrittweise Erarbeitung der formulierten Ziele. In der Abschlussphase reflektieren die Teilnehmer die Ergebnisse und weitere Arbeitsschritte, die sie nach Beendigung der Maßnahme durchführen. So ist die Nachhaltigkeit gesichert.

- › Die gestalteten Prozesse sind im engeren Sinne nicht planbar, sondern offen. Ihre Ergebnisse lassen sich nicht vorhersagen, nicht herstellen oder gar erzwingen.

In der Prozessbegleitung gelten Selbstreflexionsprozesse als zentral. Prozessbegleiterinnen arbeiten mit impulsgebenden Fragen und Methoden, die den Fachkräften ermöglichen, selbst neue Sichtweisen und Lösungen zu entwickeln. Im aktuellen Themenfeld Vielfalt eignen sich Methoden, die Selbstverständlichkeiten oder Sehgewohnheiten infrage stellen. Die konkrete Auswahl ist sowohl von der Persönlichkeit und dem Hintergrund der Prozessbegleiter abhängig als auch vom Team, das die Maßnahme durchführt. Prozessbegleiterinnen bieten ihr Wissen nicht vorgefertigt an, sondern motivieren, selbst Wissen, Problemverstehen und Lösungen zu finden. Ausgangspunkte sind dabei Anliegen der Fachkräfte und nach Möglichkeit authentische Bedarfe. Denn wenn eine Fachkraft etwas verändern oder entwickeln möchte, wird sie es eher in die Alltagspraxis integrieren, wie folgendes Beispiel zeigt:

In einer Kita hat ein Elternteil eine eindeutig faschistische Geste gezeigt. Die Fachkräfte vor Ort waren schockiert, wussten aber nicht, wie sie mit dem Verhalten umgehen sollten. Darum haben sich Leitung und Team Unterstützung geholt. Eine Komponente war dabei die Aus-

einandersetzung mit rechten Gesinnungen im Spiegel eigener Werte in einer Inhouse-Maßnahme.

Nach der Fortbildung geht das Lernen weiter

Prozessorientierte Fort- und Weiterbildungen zeichnet demnach aus, wie auch der Pädagoge Gerd Schäfer betont, dass sie „keine abgeschlossenen oder abschließbaren Veranstaltungen zur Vermittlung neuen Wissens oder neuer Praktiken [sind], sondern Anstöße zu Lernprozessen, die, im Idealfall, nicht enden und die dauerhaft als eine Kultur des Selbstlernens in einer Einrichtung auch strukturell verankert werden“. Eine Evaluation der Nifbe-Qualifizierungsinitiative zeigt, dass sich Prozessbegleiterinnen und Teilnehmerinnen darin einig sind, dass die Maßnahmen eine intensive Auseinandersetzung mit Vielfaltsthemen ermöglichen.

Für die aktuelle Qualifizierungsinitiative von Nifbe eignen sich bestimmte Themenbereiche besonders: Teamentwicklung, Zusammenarbeit mit den Eltern, Konzeptarbeit oder Raumgestaltung. Die Prozessbegleiterinnen müssen dabei sichtbar machen, welche Aspekte aus dem Kontext Vielfalt jeweils wirksam sind. Die Arbeit nutzt Bedarfe als Vehikel, Vielfaltsthemen zu erklären. Das kann am Beispiel der Raumgestaltung geschehen: Fachkräfte bewegen sich als „Raumdetektive“ durch ihre Einrichtungen und bekommen Reflexionsfragen zur Sensibilisierung für verschiedene Heterogenitätsdimensionen an die Hand: Welche Familienkulturen spiegeln sich in unseren Spielmaterialien? Wie wirkt der Eingangsbereich der Kita? Gibt es Bilder von Erzieherinnen, Kindern und Familien – was genau ist darauf zu sehen? Ein solcher Einstieg kann den kritischen Blick für Einseitigkeit, vermeintliche Selbstverständlichkeiten und Stereotype öffnen. Die Fachkräfte können die Positionen in einer anschließenden Diskussion reflektieren und Ände-

rungswünsche und -prozesse anstoßen sowie unterschiedliche Perspektiven im Team besprechen.

Nach der Fortbildung zeigen sich die Fachkräfte in allen zentralen vielfaltspädagogischen Kompetenzen, die abgefragt wurden, gestärkt. Das zeigt die umfangreiche Evaluation des Nifbe. Am deutlichsten stimmen sie der Aussage zu, dass ihnen ihre eigene Werthaltung bewusster geworden ist und dass sie sich sensibler für den Ausdruck von Wertschätzung in zwischenmenschlichen Kontakten fühlen. Dadurch, dass ihnen in den Maßnahmen Raum und Zeit zur Verfügung steht, sich emotional zu entlasten, zeigen sie sich außerdem zufrieden. Diese Erkenntnis erscheint wegen der enormen Belastung und der Notwendigkeit, im pädagogischen Alltag prompt zu handeln, besonders wichtig.

Die Evaluation zeigt vorerst nur subjektive Sichtweisen. Damit bleibt die Frage offen, inwieweit es auch objektive Kompetenzzuwächse bei den Teilnehmerinnen gibt und ob diese sich nachhaltig in der Kita auswirken – hier liegt nach wie vor eine grundsätzliche Erkenntnislücke zur Wirksamkeit von Weiterbildung. Eines kann man aber schon jetzt festhalten: Die Prozessbegleiterinnen gestalten immer einen sehr komplexen Balanceakt zwischen den Bedarfen der Kita und den Ausgangslagen der Teilnehmerinnen einerseits sowie der Auseinandersetzung mit grundlegendem Wissen zur Stärkung der Handlungskompetenzen andererseits. ◀

Sie interessiert die verwendete Literatur?
Fordern Sie gern ein Verzeichnis an:
tps-redaktion@klett-kita.de