

Eine unendliche Geschichte

Keine Stammgruppen, offene Räume, flexible Tagesabläufe: die Merkmale Offener Arbeit kennen wir. Was oft vergessen wird? Damit das Konzept aufgeht, muss das Team seine pädagogische Arbeit ständig gemeinsam reflektieren. Hört sich anstrengend an? Ist es auch. Unsere Autorin zeigt, warum es sich trotzdem lohnt.

PETRA VÖLKELE



Eine Kita im Raum Hannover, Anfang der 1990er-Jahre: Kinder spielen heimlich im Flur, in der Garderobe oder in den Waschräumen. Sie melden sich nicht ab, wenn sie ihre Freunde in der Nachbargruppe besuchen. Sie wollen ihr Spiel nicht unterbrechen, um draußen zu spielen, weigern sich umgekehrt, vom Außengelände zurück in den Gruppenraum zu kommen, und verstecken sich vor den Pädagoginnen. Die Situationen führen unweigerlich zu Konflikten. Die Fachkräfte empfinden die Lage als problematisch und unbefriedigend. Aber anstatt die Kinder zu disziplinieren und auf die Einhaltung der Regeln zu bestehen, beschließen die Pädagoginnen, den Kindern mehr Freiheiten zu geben – die Idee der Offenen Arbeit ist geboren.

Zunächst öffneten die Fachkräfte Räume wie den Flur, die Bewegungsräume und das Außengelände. Diese standen sonst nur für spezielle Angebote und nach Rücksprache mit den Pädagogen für die Kinder zur Verfügung. Die feste Gruppenstruktur wurde ebenso weitgehend aufgelöst und Gruppenräume wurden zu Funktionsräumen. Bis auf wenige Ausnahmen – wie dem Mittagessen oder dem Morgenkreis – konnten sich die Kinder in den Einrichtungen nun frei bewegen. Weiterhin wurde der Tagesrhythmus flexibler, sodass die Kinder zwischen Freispiel und Angeboten selbst wählen konnten. Eng verbunden ist die Idee der Offenen Arbeit mit dem Sozialpädagogen und analytischen Kinder- und Jugendpsychotherapeuten Gerhard Regel, der lange in der Fachberatung für evangelische Kindergärten im Raum Hannover tätig war. Er gilt als Pionier des Offenen Kindergartens.

Ein bunter Strauß an Ideen

Mittlerweile steht die Offene Arbeit gleichwertig neben anderen pädagogischen Ansätzen wie dem Situations-

ansatz und der Reggio-Pädagogik oder dem Early Excellence-Konzept. Dies liegt nicht zuletzt an folgender Tatsache: Aus den eben beschriebenen Überlegungen der Basisbewegung erarbeitete man in den vergangenen dreißig Jahren pädagogische

Es gibt für die Offene Arbeit kein direkt umsetzbares Konzept.

Grundannahmen zur Entwicklung, zur Bildung und zum Lernen von Kindern. In ihnen bezieht sich die Offene Arbeit auf Erkenntnisse der Psychomotorik, der Entwicklungspsychologie, der Hirnforschung, der Erziehungswissenschaft und der Reformpä-

dagogik sowie neuerer pädagogischer Ansätze. Hier nur einige Beispiele: In Anlehnung an den Schweizer Entwicklungspsychologen Jean Piaget werden Kinder als aktive Gestalter ihrer Entwicklung begriffen. Die große Bedeutung von tragfähigen Beziehungen zwischen Kindern und Erwachsenen wird unter Bezugnahme auf die Erkenntnisse der Bindungstheorie und der Hirnforschung erläutert. Hinsichtlich des Verständnisses von Bildung als Selbstbildung verweist die Offene Arbeit auf neuere Arbeiten der Erziehungswissenschaftler Gerd E. Schäfer und Hans-Joachim Laewen.

Der Freinet-Pädagogik und dem Situationsansatz sind verschiedene Formen der Partizipation entnommen. Dazu zählen beispielsweise die selbstbestimmte Teilnahme an Angeboten oder ein Kinderparlament. Die Idee, die Einrichtung im Rahmen von Projekten nach außen hin zu öffnen, kommt ursprünglich ebenfalls aus dem Situationsansatz. Der Gedanke der 100 Sprachen der Kinder stammt dagegen aus der Reggio-Pädagogik. Die Bedeutung einer vielseitigen und anregenden Umgebung geht auf Maria Montessori zurück. Dem Infans-Konzept der Frühpädagogik entleiht die Offene Arbeit den Ansatz, auf die Interessen und Themen der Kinder einzugehen. Die Annahme, dass die Eltern die Experten ihrer Kinder sind, findet man

ursprünglich im Early Excellence-Ansatz. Die Funktionsräume wiederum orientieren sich mittlerweile häufig an den Bildungsbereichen, die in den Bildungsplänen für den Elementarbereich benannt werden.

Immer in Bewegung

Die Offene Arbeit verfügt nach eigenen Angaben also nicht über eine umfassende Theorie oder ein direkt umsetzbares Konzept für alle Einrichtungen. Oberstes Ziel ist jedoch das Wohlbefinden aller Kinder. Diese sollen dazu in der Lage sein, selbstbewusst, selbstständig, selbstwirksam und kompetent mit sich selbst, mit anderen Menschen und mit der sie umgebenden Welt umzugehen.

Auf dieser Basis muss jedes Kita-Team sein eigenes Profil unter Einbezug vielfältiger entwicklungspsychologischer sowie soziologischer, neurobiologischer und auch pädagogischer Überlegungen entwickeln. Dadurch eröffnet sich die Chance, immer wieder neue wissenschaftliche Erkenntnisse einzubeziehen und die eigene pädagogische Arbeit daran auszurichten. Welche Erkenntnisse letztlich die Pädagogik einer Kita leiten, entscheiden die Mitarbeiterinnen eines Teams dann in der Diskussion miteinander.

Um dabei nicht der Gefahr der Beliebigkeit zu unterliegen, braucht es Pädagoginnen, die über umfangreiches fachliches Wissen gepaart mit Erfahrungswissen verfügen. Fachkräfte müssen dazu bereit sein, sich in einem andauernden Prozess immer wieder intensiv mit den Kolleginnen über ihre Einstellungen, Werte und Normen sowie das damit verbundene Bild vom Kind auszutauschen und dieses gegebenenfalls immer wieder zu verändern. Die Offene Arbeit bezeichnet Fachkräfte deshalb als aktive Gestalter ihres pädagogischen Tuns. Laut der freiberuflichen Bildungsreferentin Gerlinde Lill müssen sich Kita-Teams immer wieder die Fragen stellen: Wo wollen wir hin – und warum? Und wo sollen wir hin – und



„Was fehlt dir?“. Das Mädchen verkriecht sich häufig allein mit einem Buch und meidet die anderen Kinder. Gemeinsam beraten die Fachkräfte, warum das so ist und wie man dem Kind helfen kann. Diese Diskussion ist wichtig, weil sie das Team zusammenschweißt.

warum? Die besondere Bedeutung, die diesem Teamprozess beigemessen wird, sowie das Selbstverständnis als lernende und forschende Organisation sind vielleicht die Ideen, die die Offene Arbeit von anderen pädagogischen Ansätzen unterscheiden. Sie können auch andere Teams dazu anregen, sich dem Prozess zu stellen.

Im Team sind wir stärker!

An welcher Methode orientiert sich der Ansatz der Offenen Arbeit nun, um den Teamprozess zu befördern und voranzutreiben? Unter anderem an der Handlungsforschung. Diese geht im Wissenschaftsbereich auf den Sozialpsychologen Kurt Lewin zurück, ist aber auch von der Situationsanalyse des Situationsansatzes beeinflusst. Im Rahmen der Handlungsforschung wird nicht nur der von der Erziehungswissenschaftlerin Iris Nentwig-Gesemann geforderte forschende Habitus oder die forschende Haltung einzelner Fachkräfte angesprochen. Stattdessen wird das gesamte pädagogische Team einer Einrichtung als eine Forschungsgruppe verstanden. Im gemeinsamen Diskurs widmet sich diese Forschungsgruppe der Bewältigung und Lösung von Praxisproblemen, wobei es als normal angesehen wird, Praxisfragen beziehungsweise

Praxisprobleme zu haben. Im Rahmen der Handlungsforschung definiert man zunächst ein Praxisproblem. Es kann sich aus der Beobachtung eines Kindes oder einer Kindergruppe ergeben. So fällt vielleicht mehreren Pädagoginnen auf, dass ein fünfjähriges Mädchen immer ruhiger wird, sich häufig allein mit einem Buch zurückzieht, sich kaum mehr an Angeboten beteiligt und auch im Freispiel den Kontakt zu anderen Kindern eher vermeidet. Praxisprobleme können sich aber auch durch Missverständnisse im Team ergeben oder aufgrund nicht gelungener Absprachen zwischen Kolleginnen.

Im nächsten Schritt, der Informationsgewinnung, wird im Team versucht, das Problem einzuordnen und die Ursachen zu verstehen. Dabei nutzt man die Perspektiven und das Wissen der beteiligten Kolleginnen. Bei Bedarf zieht das Team noch Expertisen in Form von Fachberatung, Supervision und Fachliteratur heran. Ein vorschnelles Bewerten und das spontane Aussprechen von pädagogischen Lösungen unterbleiben. Alle Gedanken sind wichtig, weshalb das Team sie miteinander diskutiert und gegeneinander abwägt. Kommen wir auf das eben erwähnte Mädchen zurück. Es mag sein, dass dieses Mädchen gerade ein Ge-

schwisterkind bekommen hat, sich nun von seinen Eltern vernachlässigt fühlt und sich genau deshalb zurückzieht. Es wäre aber auch möglich, dass es in der Kita seine Freunde vermisst, die alle gerade eingeschult worden sind. Vielleicht sind aber auch die Räume und Materialien in der Einrichtung für dieses Kind nicht mehr spannend und herausfordernd genug. Oder das Mädchen hat gerade für sich ein ganz besonderes Interesse entdeckt. Welche Bücher schaut es sich eigentlich an? Am wahrscheinlichsten erscheint es dem Team vielleicht, dass dem Kind der gewohnte Freundeskreis fehlt. Das Verhalten des Mädchens fiel das erste Mal kurz nach den Sommerferien auf, da war das Geschwisterkind schon ein Vierteljahr alt und die Einrichtung hatte den Kindern gerade erst neues Spielmaterial zur Verfügung gestellt. Nun entwickelt das Team gemeinsam Lösungen für das Problem, die von allen getragen werden können. Dabei vermeidet man es, einer Person, sei es das Kind, die Mutter, der Vater oder die Bezugserzieherin, die Schuld für das Problem zuzuweisen. Ausgehend von den Interessen des Kindes entscheidet das Team in unserem Beispiel, dem Mädchen ein attraktives längerfristiges Projekt vorzuschlagen und es zu fragen, welche Kinder

es gern dabeihaben möchte. Im Rahmen des Probehandelns wird die gefundene Lösung probiert, zeitlich sinnvoll begrenzt und auf ihre Tauglichkeit geprüft. Wenn sich das Verhalten des Mädchens verändert und es sich wieder lebhafter für die Angebote der Einrichtung und die anderen Kinder interessiert, ist der Prozess beendet. Ist das nicht der Fall, beginnt der Prozess der Handlungsforschung von Neuem.

Die Mühe lohnt sich

Ganz sicher ist diese Art der Handlungsforschung nicht ganz einfach, denn das methodische Vorgehen muss eingeübt und unter Umständen auch moderierend begleitet werden. Die ehemalige Leiterin des evangelischen Kindergartens Emmaus in Wennigsen, Sabine Schomartz, sieht sich deshalb selbst als Moderatorin, die in einem solchen Prozess den roten Faden immer wie-

der aufnimmt. Und eine solche Moderatorin braucht es wohl auch, um nicht vorschnell Lösungen zu finden, sondern sich gemeinsam in einen kreativen Diskurs zu begeben. Offene Arbeit muss vom gesamten Team getragen werden. Dabei sind die Anforderungen an jede einzelne Fachkraft hoch und machen deutlich: Es bedarf einer guten und vielseitigen Ausbildung sowie der Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, um sie zu erfüllen. Pädagoginnen müssen bereit sein, sich neuen Praxisfragen und Praxisproblemen zu stellen, eigene Lösungen zu finden, sie zu erproben und fachlich zu begründen. Dazu braucht jedes Teammitglied sowohl Fachwissen, um sich kompetent in die Diskussionen einbringen zu können, als auch die Bereitschaft, die eigene Arbeit selbstkritisch zu betrachten. Darüber hinaus muss man genügend Zeit im Dienstplan frei räumen, um si-

cherzustellen, dass ein regelmäßiger Austausch im Team erfolgen kann. Das alles ist ganz sicher anstrengend, lohnt sich aber durchaus. Durch den ständigen und notwendigen Austausch mit den Kolleginnen werden Kommunikation und Zusammenarbeit im Team intensiver und die pädagogische Arbeit wird für jede einzelne Fachkraft transparenter. Die Methode der Handlungsforschung führt zu einer steigenden Professionalität und möglicherweise auch zu einem größeren Selbstbewusstsein von Pädagoginnen im Elementarbereich, was wiederum der gesellschaftlichen Anerkennung der frühpädagogischen Arbeit sehr zuträglich sein kann. ◀

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

Neulich in der Kita... Das ErzieherInnen-Notizbuch

jetzt in 3 Farben!

Mein Kita-Planer 2021/22

Das Kind malt einen Menschen.
Erzieherin: „Wo ist denn die Nase?“
Kind: „Die ist noch in Stift.“

Das Kind läuft ganz laut wie ein Löwe.
Erzieherin: „Wow, welches wilde Tier bist du denn?“
Kind: „Eine Schildkröte.“

Der ErzieherInnen-Kalender mit den besten Kindersprüchen

(D) 7,95 € blau: ISBN 978-3-96046-134-0
(D) 7,95 € rosa: ISBN 978-3-96046-133-3
(D) 7,95 € grün: ISBN 978-3-96046-104-3

UVP (D) 8,95 € ISBN 978-3-96046-124-1

Klett Kita FACHVERLEGE

Unser Kundenservice berät Sie gern:
Telefon: 0711 / 6672 - 5800 | kundenservice@klett-kita.de

www.klett-kita.de
Preise Stand 2020
zzgl. Versandkosten, inkl. MwSt.