

Kornelia Schneider

*früh*Lernwerk

früher: Kaiserstr. 30, 80801 München, **seit August 2010:** Tönsfeldtstr. 38, 22763 Hamburg

fon: 040-39 90 75 56; e-mail: kornelia.schneider@frueh-lernwerk.de

Learning story news III – Juli/August 2010

Im Juli waren 7 Expertinnen für Lerngeschichten (learning stories) aus Neuseeland in Deutschland zu Besuch und haben an mehreren Orten Vorträge gehalten und workshops durchgeführt. Darauf beziehen sich diese Nachrichten.¹

1. Informationen zu Rahmenbedingungen in Neuseeland

Personalschlüssel (teacher-child-ratio)

in childcare-centers (= Ganztageseinrichtungen

vergleichbar unseren Kindertagesstätten

1 : 5 für Kinder bis zu 2 Jahren

1 : 10 für Kinder von 2 bis 5 Jahren

in Kindergärten

1 : 15 für Kinder von 3 bis 5 Jahren in Kindergärten halbtags (vorm. oder nachm.)
in der Regel jeweils 45 Kinder pro Kindergarten am Vorm., an 5 Tagen/Woche
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):

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

Veränderungen von Rahmenbedingungen als Konsequenz der Arbeit mit Lerngeschichten

Grundsätzlich braucht es mehr Verfügungszeit und mehr technische Ausstattung (equipment), wenn mit Lerngeschichten gearbeitet wird. Außerdem braucht es andere Planungsaktivitäten.

Entscheidend ist allerdings das Engagement der Fachkräfte. Die Erfahrung zeigt: Wer den Wert dieser Arbeit für sich erkannt hat, macht diese Arbeit auch bei zunächst unzureichenden Rahmenbedingungen möglich.

¹

Ich selbst war dabei in Berlin am 5. und 6. Juli, in Frankfurt am 10. Juli und in München am 15./16. Juli.

2. Gestaltung von Lerngeschichten

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?“ erschien.

Veränderungen

Die Prinzipien wurden nicht geändert, nur die Art, wie man es macht. Es ist zu einer Forschung geworden, was sich für die Kinder entwickelt durch die Arbeit mit Lerngeschichten.

In Neuseeland werden inzwischen gar **keine Formblätter** mehr genutzt, weil auch keine Gedächtnisstütze in Bezug auf Lerndispositionen mehr gebraucht wird.

Es soll Freiheit gelassen werden für die eigene Kreativität.

Es gibt auch keine Überschrift „Lerngeschichte“ mehr, sondern nur ein freies Blatt.

Allerdings bekommen die Geschichten oft eine Überschrift, die den Kern des Gehalts umreißt.

Alle haben ein Datum und nennen den Namen Derjenigen, die sie geschrieben hat.

Was früher in Neuseeland mit der Frage eröffnet wurde:

„**What learning is happening here?**“ (= Welches Lernen passiert hier?), wird jetzt genannt: „What learning **do I think** is happening here (for xx)?“ (= ... passiert hier meiner Meinung nach für xx?) oder:

„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?)

Dementsprechend müsste es im Buch des DJI „Bildungs- und Lerngeschichten“ von 2007 heißen: „Um welches Lernen *könnte* es gehen?“ oder „Was sehe ich hier als Lernen?“ statt „Um welches Lernen geht es?“

Eine andere Version:

„What did I discover about ...?“ (= Was habe ich entdeckt über .../ von xx erfahren?) – oder:

„What does that mean?“ (= Was bedeutet das?) – oder:

„What did I learn about you today, xx?“ (= Was habe ich heute über dich gelernt bzw. von dir kennen gelernt, xx?)

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

Was bei uns (im DJI-Buch) „Nächste Schritte“ heißt, hieß früher in Neuseeland:

„**What next?**“

Wir haben daraus gemacht: „Ideen für (mögliche) nächste Schritte“ (s. DJI-Veröffentlichung „Bildungs- und Lerngeschichten“).

In Neuseeland heißt es jetzt:

„**possibilities and opportunities**“ (= Möglichkeiten und Gelegenheiten) oder auch:

„Where to from here?“ (= Wohin von hier aus?), d.h.: Wohin könnte es gehen? Es wird auch die Frage formuliert:

„What will I do next?“ (= Was mache ich als Nächstes?). Daran wird deutlich, dass nicht etwa die Schritte des Kindes geplant werden, sondern die eigenen.

Diskussionspunkt:

Was haben (speziell) junge Kinder von differenziert ausgearbeiteten Geschichten, die eine Analyse und „teacher reflection“ enthalten? Das ist keine Sprache, die sie verstehen.

In Neuseeland sind sowohl die Kinder als auch die Eltern als Adressaten (audience) im Blick. Manche Geschichten werden ausschließlich in der Sprache der Kinder geschrieben, manche haben auch Teile in der Sprache der Erwachsenen. Die Kinder selbst lernen die Geschichte kennen, wenn sie die Fotos anschauen und dazu etwas erzählt bekommen von dem, was schriftlich festgehalten wurde (nicht unbedingt Wort für Wort).

Es ist auch wichtig für die Kinder später, dass etwas über ihr Lernen ausgesagt ist, denn sie schauen noch mit 8 oder 9 Jahren gern ihr Portfolio an und sind dann interessiert daran, alles zu lesen. Sie können dann gut zurückblicken auf ihre Entwicklung und ihren Lernfortschritt.

Verschiedene Formen von Lerngeschichten

- Welcome stories (= Willkommens-Geschichten): werden während der ersten Woche des Kindes in der Einrichtung geschrieben
- Lerngeschichten, die Besucherinnen schreiben wie z.B. Multiplikatorinnen oder Fachberaterinnen (facilitators)
- 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
- 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

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.

Lerngeschichten werden nicht direkt aus Beobachtungen heraus geschrieben, sondern entstehen aus den Notizen, die sich die Beobachterin gemacht hat („no learning story from my observation, but from my notes“).

Für die Jüngsten ist üblich, 2 oder 3 Fotos zu machen und einen kurzen Text dazu zu schreiben („a few notes“).

Neue Ideen

- Rückmeldungen von Eltern stärken die Motivation von Erzieherinnen, Lerngeschichten zu schreiben.
- Warum sollten Erzieherinnen nicht auch versuchen, eine Würdigung des Einsatzes von Eltern (nach dem Prinzip der Lerngeschichten) für Eltern zu schreiben?

3. Ins Schreiben kommen (Einstieg)

- Prinzip: „Go out of your head, go into your heart!“ (Geh aus deinem Kopf, geh in dein Herz! Schreib von Herzen!) Schreib auf deine Art! Schreib aus dem Moment heraus, der dich fasziniert hat. Eine einzige Beobachtung reicht für eine Lerngeschichte.
- Eine gute Gelegenheit, die erste Lerngeschichte zu schreiben, ergibt sich, wenn ich etwas beim Kind oder mit dem Kind erlebe, das ich unbedingt seinen Eltern mitteilen möchte.
- Beginne die Geschichte mit der eigenen Stimme! Mach dir klar: Ich schreibe die Geschichte, weil ...! Die Geschichte ist ein Geschenk für das Kind (und für die Eltern).
- Julie Killick arbeitet mit dem Buch von **Natalie Goldberg: Writing down the bones**. In Deutsch gibt es von dieser Autorin die beiden Bücher: „**Schreiben in Cafés**“ (das ist die Übersetzung von „Writing down the bones“) und „**Wild Mind – Freies Schreiben**“ (als Taschenbuch).

4. Verschiedene Formen von Dokumentation (ergänzend zu Lerngeschichten)

Neben Portfolios, in denen auch die Lerngeschichten Platz haben, gibt es verschiedene andere Arten der Dokumentation.

- Ein **Portfolio** wird auch „profile book“ genannt. Es gibt eine große Vielfalt in der Gestaltung der Portfolios. Es ist in der Regel mehr drin als Lerngeschichten, z.B. eine Seite, auf der erklärt ist, worum es geht, wenn die Kinder ein Buch von sich erhalten, eine Seite mit Informationen über ihre Erzieherinnen, eine Seite zum ersten Tag oder zum Verlauf der ersten Woche in der Kita ...
- **Wanddokumentationen** (wall documentations) verschiedenster Art: Häufig suchen Kinder ein Bild von sich, was sie in der Wanddokumentation entdecken, auch in ihrem Portfolio.
- „**Planungsgeschichten**“ (**planning stories**): gemeinsamer Rückblick, wie das Interesse an einem bestimmten Thema entstanden ist und wie es sich entwickelt hat – d.h. der Begriff ist irreführend, weil es nicht um die Planung im Vorweg und ihre Verwirklichung geht, sondern um das Nachvollziehen, was eigentlich passiert ist und was entscheidende Momente waren (also eher so etwas wie Projektdokumentation).
- **Bedeutung von Fotos**: Kinder können Fotos lesen. Besonders wichtig sind Fotos auch für Eltern mit einer anderen Muttersprache.

5. Worauf es ankommt

Hier folgt eine unsystematische Auflistung darüber, was ich in den verschiedenen Vorträgen und workshops der Neuseeländerinnen im Juli 2010 in Deutschland mitbekommen habe²:

Ziel: Die Erweiterung des Lernens und der Beziehungen

- Die entscheidende **Haltung** ist: Neugier von Erzieherinnen (oder auch Multiplikator/inn/en), Offenheit im eigenen Denken (open minded). Das beinhaltet als Rolle: Begleiter/in zu sein statt „deliverer of information“ (= Zulieferin von Informationen). Dazu gehört **deep listening** (= tiefes Zuhören) als Grundkompetenz.
- Die **Beziehungen** des Kindes zu Menschen, Dingen, Orten und Zeit stehen im Mittelpunkt. (Der letzte Punkt – **Zeit** – ist neu.) => respektvolle Beziehungen aufbauen, Interesse am Leben der Kinder entwickeln („building a partnership with the child and the parents!“) – nicht behindert durch Routinen („unrestricted by routines)! Frage an jede/n Erzieher/in: Wie viel Zeit nehmen Sie sich für tiefen Kontakt? Was bringt jedes Kind von außen (von zu Hause) mit, was bringt es ein?
- **Projekt orientiertes Arbeiten** mit jedem einzelnen Kind und mit Kleingruppen; der Schwerpunkt der Arbeit liegt eher auf metakognitiven Aspekten als auf fachbezogenem Arbeiten (subject bound teaching).
- Eine **hohe Erwartung an Kinder**, dass sie interessiert und leistungsfähig sind: den Kindern viel zutrauen, an jedes Kind glauben!
- Der **Dialog**: Wenn die Lerngeschichten nur zum Abheften geschrieben sind und sie nicht für „responding“ (darauf eingehen) und „re-visiting“ (sie wieder anschauen und miteinander teilen) genutzt werden, ist die Hauptsache verschenkt: Beteiligung und Mitwirkung, miteinander ins Gespräch kommen, etwas weiter entwickeln, Neues in Gang setzen.
- **Zeitnahe Rückmeldung**: „The power of the story must be shown immediately“ (Die Kraft der Lerngeschichte muss sich unmittelbar zeigen bzw. gezeigt werden).
- **„Accessibility“ = Zugänglichkeit**: Damit ist gemeint, was für Kinder und Eltern bedeutungsvoll ist und mit ihrem Alltag zu tun hat. Accessibility bezieht sich einerseits auf den thematischen Zugang, d.h. ob das, wovon die Lerngeschichten erzählen, mit dem Leben des Kindes und der Familie etwas zu tun hat, ob Kinder und Eltern damit etwas anfangen und etwas dazu beitragen können, ob etwas von zu Hause Eingang findet in die KiTa, andererseits bezieht es sich auch auf die Zugänglichkeit zu Portfolios, nicht nur, ob die Kinder jederzeit daran kommen, sondern auch, ob sie darin herum blättern, etwas einfügen (oder herausnehmen) können und ob sie es herumtragen und mit nach Hause nehmen können.
- Lerngeschichten und Portfolio (nicht als Selbstzweck sondern) als **Werkzeug für die Entwicklung der Identität/des Selbstbildes des Kindes**, das dazu beiträgt, dass das Kind von sich sagen kann: Ich bin jemand die/der ... (I am someone who ...). Durch die subjektive Widerspiegelung lernen die Kinder sich selbst kennen und werden darin bestärkt, an sich zu glauben und darauf zu vertrauen, dass sie gut lernen können.

² In Betrifft KINDER 10/2010 wird ein Artikel erscheinen von Bernhard Eibeck und Gesine Kulcke über die Veranstaltung der GEW mit Neuseeländerinnen am 17. Juli in Frankfurt/M.: Lust auf Lerngeschichten.

- Die Entwicklung des assessment auf der Basis des Curriculum Te Whariki beinhaltet eine Richtungsänderung **von Objektivität zu Subjektivität**. Das heißt, Objektivität (der Beobachtung und Einschätzung) ist kein Kriterium, sondern Lerngeschichten werden in dem Bewusstsein geschrieben, dass sie auf einer subjektiven Sichtweise beruhen, die durch Dialog relativiert wird.
- **Leidenschaften** der Kinder erkennen und ihren Leidenschaften **folgen**: Dazu gehört, selbst leidenschaftlich Erzieher/in oder Lehrer/in zu sein. Frage an jede/n Erzieher/in: Was ist Ihre Leidenschaft? Und bringen Sie die in die Arbeit mit den Kindern ein? Was ist die Leidenschaft jedes einzelnen Kindes und wie unterstützen Sie diese?
- Beim Schreiben einer Lerngeschichte geht es um die Frage: **Was hat mich bewegt?** Weshalb habe ich angefangen, aufmerksam zu werden? **Was möchte ich dem Kind sagen, was möchte ich den Eltern sagen?**

Was für Fort- und Weiterbildung (professional development) entscheidend ist

Grundlage für professional development:

- „Teach the teacher“ = Bildungsbegleitung für pädagogische Fachkräfte
- „Modeling the practice“ = Praxis gestalten

„Modelling the practice“ bedeutet, dass Fachberater/innen, Fortbildungsanbieter/inn/en oder Bildungs-Coaches Modell sind, indem sie

1. Seite an Seite mit den Pädagog/inn/en in der Kindertageseinrichtung arbeiten (z.B. selbst Lerngeschichten schreiben),
2. mit den Erwachsenen so arbeiten, wie die Erwachsenen es in ihrer Arbeit mit den Kindern machen sollten.
3. die Fachkräfte auf die gleiche Art unterstützen, wie diese Kinder unterstützen sollten.

Es geht nicht darum, Fachkräften mehr aufzubürden, sondern sie auch zu entlasten, denn häufig lastet zu viel auf ihren Schultern („The back of teachers often is overloaded“).

Entscheidend ist, dass es **Spaß** macht, dass die Kinder **Freude** haben an ihren Aktivitäten und dass die Erzieher/innen Freude daran haben, zu sehen, wie Kinder sich mit der Umwelt auseinandersetzen, was sie (an)treibt und wie sie an etwas herangehen.

Begeisterung und **Neugier** sind der entscheidende Antrieb – sowohl bei den Kindern als auch bei den Erzieher/inne/n.

Die Arbeit mit Lerngeschichten darf nicht zu sehr formalisiert werden. Es kommt darauf an, dass jede es auf eine ihr entsprechende Art machen kann. Entscheidend sind das Hingucken und das feedback, der Dialog und die interessierte, offene Haltung. Lerngeschichten sind eher ein „Abfallprodukt“ dieser Haltung.

Theorie und Konzepte, die dahinter stehen

„Formal assessment“: Einschätzung des Lernens im Prozess des Handelns, und zwar eine Einschätzung, die diejenigen beteiligt, um deren Lernen es geht, und die weitere Prozesse in Gang setzt – an einem Beispiel erklärt: Wenn ein Kind alle Blätter aus seinem Portfolio herausgenommen hat und diese auf dem Boden verstreut herumliegen, wird das als eine

Gelegenheit für Lernen angesehen, nicht als etwas, was zu korrigieren wäre. „Und das ist wahres formales Assessment“ (the true nature of formal assessment).

Der soziokulturelle Ansatz von Wygotski beinhaltet scaffolding (= Gerüst bauen), co-operating, collaborating, co-constructing bzw. co-construction learning (im Gegensatz zum Ansatz von Piaget).

Progressive filter: noticing – recognising – responding – documenting – revisiting
(s. auch Buch des DJI: Bildungs- und Lerngeschichten von 2007, S. 55)

6. Projekte, in denen die Arbeit mit Lerngeschichten in Neuseeland weiter entwickelt wurde/wird

Learning assessment project:

wurde abgeschlossen vor ca. 2-3 Jahren;

Publikation: 20 exemplars (die letzten 5 Anfang 2009)

Ministry of Education:

Kei Tua o te Pae. Assessment for Learning: Early Childhood Exemplars.

Im Netz zu finden unter: www.learningmedia.co.nz

Bestelladresse: orders@thechair.minedu.govt.nz;

weitere Informationen unter: www.thechair.minedu.govt.nz

Learning wisdom project (von Margaret Carr und Wendy Lee):

ist jetzt abgeschlossen.

Die Auswertung ist noch nicht fertig. Margaret Carr und Wendy Lee arbeiten an einer Veröffentlichung.

Untersucht wurden ca. 30 Kinder im Alter von 3 ½ - 4 Jahren.

Forschungsfrage: Was wissen Kinder über ihr Lernen? Wie sieht „weises“ Lernen aus bei ganz jungen Kindern?

Methode: Revisiting their portfolios with them (mit Kindern ihr Portfolio anschauen)

Es gibt schon einige Ergebnisse, u.a., dass die Kinder nie etwas darüber sagen, was sie „gelernt“ haben, sondern darüber, was sie gemacht haben: Children be and do (Kinder sind und tun).

Was wir über das Lernen von jungen Kindern bereits wissen:

- Kinder steuern (lead) ihr eigenes Lernen.
- Kinder bringen sich selbst etwas bei/unterrichten sich selbst (teach themselves).
- Kinder bringen einander etwas bei.

Educational leadership project (ELP):

Das ist das laufende Projekt, in dem die sieben Neuseeländerinnen, die hier in Deutschland auf Vortragsreise waren und workshops veranstaltet haben, seit mehreren Jahren zusammen arbeiten.

Im Internet zu finden unter: www.elp.co.nz

7. Stichpunkte vom Erfahrungsaustausch zwischen Münchener Multiplikatorinnen und den Neuseeländerinnen (am 16.07.2010)

Welche Veränderungen bringt die Arbeit mit Lerngeschichten mit sich?

Es kostet selbstverständlich Zeit, zu beobachten und zu dokumentieren, wie Kinder sich mit ihrer Umwelt auseinandersetzen. Das heißt, die Fachkräfte müssen sich überlegen: Was können wir weglassen von dem, was wir bisher gemacht haben?

Es ist eine Frage von Zeitmanagement (timing) und von positiven Erfahrungen. „Seasonal observation“ (sporadische Beobachtung) bringt nicht so viel. Entscheidend ist die Motivation, die entsteht, wenn die Fachkräfte merken, dass es den Eltern sehr gefällt, Lerngeschichten von ihren Kindern zu hören und zu sehen. Es war eine wesentliche Erfahrung zu erleben, wie stark die Eltern berührt sind von solchen Geschichten.

Durch Lerngeschichten können Fachkräfte leichter eine Partnerschaft mit dem Kind und den Eltern entwickeln.

Die professionelle Verantwortung bekommt andere Akzente. Es geht um ständige Weiterentwicklung („an ongoing way“). Bildung und Erziehung (teaching and education) sind wie ein Tanz oder eine „jam session“ beim Jazz.

Ziele und Prinzipien

- Es geht darum, das Lernen sichtbar zu machen. Dabei ist entscheidend, was die Umgebung sagt, was sie ermöglicht und was Kinder davon ergreifen und wie Fachkräfte darüber schreiben.
- Lernen ist nicht zu beschränken auf bestimmte Vorstellungen von Unterricht. Ein weites Verständnis von Lernen (a wide aspect of learning) ist Voraussetzung für die Arbeit mit Lerngeschichten.
- Es gibt nicht nur eine Art, Lerngeschichten zu schreiben. Das Grundprinzip ist, dass das Verfahren „narrativ“ (= erzählend) ist und eine Analyse beinhaltet, deren Kriterien offen liegen bzw. ins Gespräch gebracht werden.

Schwierigkeiten/Stolpersteine

- Wie entsteht bei den Fachkräften (sowohl in einem Team als auch bei jeder einzelnen) die Überzeugung, dass Lerngeschichten ein guter Weg sind, das Lernen sichtbar zu machen?
- Wenn die Beschreibungen nicht (mehr) das treffen, was das Besondere des Kindes ist (das Interesse, die Herangehensweise, die Stärken), wenn die Geschichten formelhaft werden, ist es notwendig, darüber zu diskutieren, was eigentlich das Ziel ist.
- Die Arbeit mit Lerngeschichten lässt sich nicht verordnen („not from top to down“), sondern es geht immer um die Frage: Was kann ich tun, damit die Fachkräfte Lust darauf haben, sich in diese Richtung zu bewegen? („How can I draw the staff in?“)
- Wenn Eltern in Sorge sind, wie und ob ihre Kinder gut genug auf die Schule vorbereitet werden („get the child ready for school“), ist die Herausforderung für die

Fachkräfte besonders hoch, den Bildungsgehalt darzustellen, der in den Tätigkeiten der Kinder und deren Widerspiegelung an die Kinder und Eltern liegt.

- Es ist nicht leicht, die Lerndispositionen ins Zentrum der Arbeit zu stellen. Das eine ist die Haltung, sich auf Lerndispositionen zu konzentrieren, das andere ist die Frage, wie Lerndispositionen ihren Platz in der Lerngeschichte finden („how to put the learning dispositions into the learning story?“)

Was gut geht, was die Arbeit voranbringt

- Wenn zwei über eine Situation schreiben, die sie beide gesehen haben, ist das einerseits eine Unterstützung, es anzugehen, andererseits wird dabei auch deutlich, dass jede andere Schwerpunkte in ihrer Wahrnehmung und auch einen eigenen Schreibstil hat.
- Der Austausch darüber, welche Situationen Kolleginnen gesehen haben, die sie interessant fanden, kann sehr erhellend und motivierend sein, allerdings nur, wenn sich die Fachkräfte nicht dadurch verunsichert fühlen, dass es nicht nur eine „Wahrheit“ gibt. Das heißt, es braucht eine Kultur der Kommunikation in der Einrichtung, die auf Unterschiede und Austausch baut.
- Was Spaß macht, ist, dass durch die Arbeit mit Lerngeschichten die kreativen Möglichkeiten wachsen, selbst etwas zu gestalten, und zwar gilt das gleichermaßen für die Kinder als auch für die Eltern und die Fachkräfte.
- Portfolios tragen bei zur Transparenz der Arbeit.

Diskussionspunkte:

1. Was sind die Grundlagen bei uns für die Arbeit mit Lerngeschichten?

Was passt von unserer Rahmenkonzeption (der Stadt München) gut zur Arbeit mit Lerngeschichten, was unterstützt die Arbeit mit Lerngeschichten?

2. Wie gehen Lerngeschichten und die Erstellung des Beller-Profiles zusammen?

Beiden gemeinsam ist, dass sie von den Stärken des Kindes ausgehen. Dennoch ist der Entstehungshintergrund sehr unterschiedlich.

Die meisten Multiplikatorinnen finden, dass sich beide Ansätze gut ergänzen. Einige geben zu bedenken, dass sich die Ansätze doch nicht so gut miteinander vereinbaren lassen, wie bisher dargestellt wurde.

Die Frage ist, ob die Lerngeschichten der bestimmende Ansatz für die Arbeit mit den Kindern sind. „Are learning stories driving the program?“

Die gleiche Frage tut sich auf beim Bildungsplan: Geht es um Ziele der Kinder oder um Ziele des Plans für Kinder?

3. Welchen Stellenwert haben Lerngeschichten in der Ausbildung?

Wie können Lerngeschichten in der Ausbildung verankert werden?

Was steht dagegen, was erschwert das Arbeiten mit Lerngeschichten in der Ausbildung?

4. Was verstehen die Neuseeländerinnen unter „leadership“ (Führung)?

Ziel ist, dass alle beitragen zur Situation. „Leaderful“ bedeutet, dass jede/r etwas beiträgt. Es ist nicht gemeint, als „Führungskraft“ zu bestimmen, was andere tun sollen, sondern es geht darum, Wege zu finden, die Erzieherinnen dahin führen, dass sie Lust haben auf Lerngeschichten.