

Die sichtbaren und die unsichtbaren Seiten der Offenen Arbeit Chancen und Grenzen eines Entwicklungsprozesses

Fachtag der sächsischen Konsultationseinrichtungen am 21. Mai 2011 in Dresden

1.

Herzlich willkommen zu einem Fachtag, der zum offenen Denken einlädt.

Ich wurde gebeten, einen Vortrag zu Offener Arbeit zu halten. Das ist mein täglich Brot als bekanntermaßen leidenschaftliche Vertreterin von Öffnungsprozessen und Mitbegründerin des NOA Berlin (Netzwerk Offene Arbeit). Ich bin fast nur noch zu diesem Thema unterwegs - und vorwiegend damit befasst, Missverständnisse auszuräumen. Als da wären:

Offene Arbeit bedeutet: alle Türen stehen offen, jeder macht, was er will... und andere abschreckende Vorstellungen (oder -leider- reale Beispiele).

Glauben Sie mir: **Offene Arbeit ist anders** – und entschieden besser als ihr Ruf.

Ich hoffe, dass es mir gelingt, die zentralen Anliegen und Orientierungen deutlich zu machen.

Wer mich kennt, weiß: ich habe für Vorträge „eigentlich“ wenig übrig.

Kein Dialog, keine gemeinsame Aktivität, nichts zum anfassen und ausprobieren.

„Uneigentlich“ stecke ich immer wieder in der Vortrags-Falle. Was also tun?

Weil ich Wörter gerne wörtlich nehme, habe ich einige Utensilien hier *vor getragen*, die vor allem den unsichtbaren Seiten der Offenen Arbeit eine Gestalt geben sollen.

Vielleicht trägt das dazu bei, dass etwas hängen bleibt

... in Ihrem Hirnsieb

Denn das ist unser Hirn: Ein **Sieb**. Es fängt auf, was an Erfahrungen, Fragen, Interessen anknüpft. Alles andere lässt es durchrauschen. Zum Glück, denn sonst würden wir verrückt. Zu viel stürmt gleichzeitig auf uns ein.

Was im Sieb hängen bleibt, entscheiden nicht Pädagogen, Eltern, Dozenten, Redner, sondern das Hirn selbst, hier also *Ihr* Hirn. Es ist die entscheidende Bildungsinstanz.

(Ich habe gerade einen wunderbaren Artikel von Gerd Schäfer gelesen, unter der Überschrift: „Die pädagogische Einwirkung endet am Kopf des Kindes“ - TPS 3/2011).

Eine Chance, in Ihrem Hirnsieb hängen zu bleiben, hat nur, was **Futter** für Ihren Bildungshunger ist, also für das, was Sie persönlich bewegt. Alles andere ist nutzlos.

Sie können locker die Zeit absitzen und in Gedanken ganz woanders sein.

Wir alle haben gelernt, uns so zu verhalten, dass es nicht auffällt. *(In der Schule zum Beispiel war (und ist?) es eine wichtige Kompetenz, so zu tun, als sei man konzentriert.)*

Die Filterfunktion des Hirns zu kennen, entlastet Sie und mich.

Ich übernehme die Verantwortung für das, was ich „vor trage“.

Sie für das, was Sie in Ihrem Sieb auffangen und was sie später damit anfangen.

2.

Frösche unterwegs

Darf ich vorstellen: Meine ständigen Begleiter, die **Frösche**. Einige von Ihnen kennen sie bereits – in den Rollen von Pädagogen und Kindern oder (umbesetzt) als Leiterinnen und Mitarbeiterinnen. Die Frösche sind Sinnbild für Offene Arbeit. Sie stehen dafür, dass Menschen unterschiedlich sind – in ihren Voraussetzungen, Motiven, Entwicklungswegen, in ihrem Tempo. Und dass sie sich verwandeln.

Offene Arbeit ist aus dem Gedanken hervorgegangen, dass *alle* dazu gehören und die Kita sich für *alle Kinder öffnen* muss: **OFFEN für alle Kinder**.

Das ist Ursprung des Namens und Beginn der Integration in den 70er Jahren der alten Bundesrepublik. Offene Arbeit beendet die Praxis der Aussonderung und öffnet die Regeleinrichtungen Kita und Schule für behinderte Kinder.

Dies ist Ausdruck und Ausgangspunkt der Öffnung gewohnter Denkweisen, wie: alle Kinder müssen zur gleichen Zeit das Gleiche tun und im gleichen Alter das Gleiche können.

Offene Arbeit geht von *besonderen Kindern* aus und entwickelt daraus das Prinzip der **Differenzierung**. (Offener Unterricht und Binnendifferenzierung in der Schule.)

Zentraler Anspruch: Jedes Kind wird als **Individuum** gesehen, respektiert und unterstützt.

Stein auf Stein

Nichtaussonderung und Differenzierung sind **Fundamentsteine** der Offenen Arbeit. Auf ihnen baut alles Weitere auf. Sei es die gemeinsame Nutzung und differenzierte Gestaltung von Räumen, sei es die Kooperation und flexible Organisation, sei es die Selbstbestimmung der Kinder über ihren Körper, ihre Beziehungen, ihr Spiel, ihre Zeit. Dies alles sind **tragende Säulen** der offenen Arbeit.

Zieht man einen der zentralen Steine raus, fällt das ganze Gebäude in sich zusammen.

Kern der offenen Sache ist das **Wohlbefinden jedes Kindes**. Daran richten sich alle Handlungen und Entscheidungen der verantwortlichen Erwachsenen aus.

Wohlbefinden kann man sehen. Kinder zeigen ihre Gefühle. Mit ihren Mitteln drücken sie aus, was ihnen wichtig ist. Jedenfalls so lange sie die Erfahrung machen, dass den Erwachsenen das ebenfalls wichtig ist und sie sich entsprechend verhalten.

Was Kinder brauchen, zeigen sie uns: Satt oder müde, kuscheln oder erzählen, freudig erregt, neugierig, interessiert, in etwas vertieft oder hinaus in die Welt... immer ist erkennbar, worauf es für das Kind ankommt und was in seinem individuellen Bildungsprogramm dran ist. Ob die Erwachsenen diese Signale wahrnehmen und vor allem, ob sie sie *ernst nehmen*, macht die **Qualitätsunterschiede** in der Offenen Arbeit aus.

3.

Prüfsteine

Offene Arbeit ist nicht automatisch gut. So wenig wie traditionelle Gruppenarbeit.

Es gibt Offene Arbeit, die den Namen nicht verdient und alle Vorbehalte bestätigt:

Laut, chaotisch, unorganisiert. Oder das Gegenteil: Völlig durchgeplant und verregelt.

Das Fatale: Oft wird gerade *dieses* oder *jenes* für typisch gehalten.

So meinte letzte Woche eine Kollegin: „Das kann doch dem Wohlbefinden der Kinder nicht zuträglich sein, wenn es ständig laut ist und alle sich anschreien.“ Wohl wahr.

Gut ist, was gut tut. Das beschriebene Szenarium tut niemandem gut.

Aber liegt das an Offener Arbeit? Nein.

Es liegt daran, wie die Arbeit *in diesem Haus, von diesem Team* organisiert wird.

Veränderung ist dringend angesagt! Und wird dennoch nicht angegangen.

Das ist unverantwortlich. Und das Gegenteil von „*offen*“ bzw. Offener Arbeit.

Ein Prüfstein für die Qualität Offener Arbeit ist: Erfahrungen reflektieren und verändern, wo sich Veränderungsbedarf zeigt. Das ist ein Zeichen für offenes Denken.

Davon lebt die Praxisentwicklung. Wir nennen das **Handlungsforschung**.

Woran erkenne ich, ob Offene Arbeit gut ist – oder nicht?

Wenn ich ein Haus betrete, achte ich vor allem anderen auf die **Atmosphäre**, auf das Miteinander der Kinder und auf das Verhalten der Erwachsenen im Umgang mit ihnen.

Sind Kinder in ihr Tun vertieft, vergnügt bei *ihrer* Sache? Sind sie zielstrebig unterwegs im Haus und drum herum? Wirken sie selbstbewusst, sind sie interessiert an der Besucherin?

Erlebe ich die Erwachsenen als zugewandt? Reagieren sie auf die Anliegen der Kinder?

Sehe ich sie mit einzelnen Kindern in ein Gespräch, ein Spiel, ein Buch vertieft?

Lassen sie die Kinder in Ruhe? Haben sie ein Gespür dafür, worauf es gerade ankommt?

Wirken Kinder und Erwachsene entspannt? Und: Fühle ich mich hier willkommen?

Gibt es Orte, die mich einladen und inspirieren, an denen ich mich niederlassen möchte?

Nehme ich eine „Wohlfühlatmosphäre“ wahr, kann ich auf gelungene Raumgestaltung, vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf Beachtung der Kinder rückschließen.

Meist mache ich einen zweiten Rundgang, schaue genauer auf die **Räume** (drinnen und draußen) mache Fotos, frage nach **Leitgedanken der Arbeit**.

Dann bestätigt sich: Es gibt all das, was ein entspanntes Miteinander ermöglicht.

Unterschiedlich gestaltete und anregende Bereiche, für bewegungsintensive und lautstarke Aktionen ebenso wie für ruhige. Die Chance, Türen hinter sich zu schließen, sich dem Getümmel zu entziehen, allein zu sein.

Es gibt Nischen, Höhlen, Hängematten, Inseln zum Lesen, Arbeiten, Träumen, Quatschen...

Und: Kindern wird vertraut, ihre Signale werden beachtet, ihre Wünsche respektiert.

Ursachen für *missglückte Offene Arbeit*:

Stichwort Raumgestaltung

- **Alle Türen stehen offen**, es ist wie auf dem Bahnhof: ständiger Durchgangsverkehr und entsprechend laut und wuselig – ziemlich grässlich, oder?
- **Riesige „offene“ Räume** bieten *keine* Ecke, in der man ungesehen bleibt. Kinder sind dauernd unter den Augen von Erwachsenen – ebenfalls grässlich.

Beides hat wenig mit den Anliegen und Orientierungen Offener Arbeit zu tun.

Umso mehr mit dem Kontrollzwang der Erwachsenen: Sie wollen die Kinder im Blick haben. „Bewachungspläne“ und die verbreitete Praxis, Räume abzuschließen, wenn sie nicht bewacht werden können, verweisen darauf. (Ebenso ein Stuhl in der Durchgangstür...)

Stichwort Regeln

Der Mangel an Vertrauen in Kinder zeigt sich auch darin, dass jeder Zuwachs an Freiräumen sofort mit Regeln umstellt wird – häufig mit

- **Regeln, die kindliche Bedürfnisse ignorieren**, deren Einhaltung folglich kontrolliert werden muss, was wiederum Konflikte provoziert und für alle Beteiligten nervig ist.

Leider sagen die Erwachsenen nicht, was *sie* wollen. Sie setzen keine Grenzen.

Das Motto heißt „Partizipation“. So verabschieden die Kinder selbst die von Erwachsenen gewünschten Regeln (die *in der Regel* Verbote sind). Beispiel: „*Wir wollen hier nicht rennen.*“ Natürlich rennen Kinder. Sie können gar nicht anders. Und hören dann den moralischen Vorwurf: „Wir hatten doch verabredet...“

Das ist weder „offen“ noch Demokratie, sondern schlicht Manipulation.

Vor allem aber: Wenn Kindern nicht vertraut und wenig zugetraut wird, können sie weder Selbstverantwortung noch Selbstkontrolle üben und folglich nur mühsam entwickeln.

Was dann wiederum als Argument für Bewachung herhalten muss:

„Wenn wir nicht gucken, gehen sie über Tische und Bänke“. Wen wundert's?

Solche Praxis widerspricht nicht nur Offener Arbeit, sondern ebenso dem Auftrag der Kita, Kinder bei der Entwicklung von Eigenverantwortung und Eigenständigkeit zu unterstützen.

Stichwort Tagesablauf

- **Zwei Stationen dominieren: Essen und pädagogische Angebote.**

Dieser Punkt ist heikel. Er rührt an Grundfesten des Rollenverständnisses von Pädagogen: Kinder versorgen und vor allem: ihnen etwas beibringen, vermitteln, sie heran führen an...

Nun bedeutet verplante Zeit immer fehlende Zeit, um sich einzulassen auf spontane Bedürfnisse und Ansprüche von Kindern – wie Spielideen, Quatschen und Quatsch machen, sich erinnern, entspannen etc. *Ein* Prüfstein Offener Arbeit ist daher die unverplante Zeit.

Alle hier genannten Punkte verursachen Stress – und das spürt man.

Alle lassen sich verändern – und werden verändert, wenn Offene Arbeit „lebt“.

4.

Offene Arbeit ist vor allem ein Prozess der Erwachsenen.

Wer sich auf Öffnungsprozesse einlässt, erfährt Neues, denkt um, handelt anders.

Der Blick auf Kinder wandelt sich, auf Kolleginnen, auf sich selbst, auf die Beziehung zwischen Kindern und Erwachsenen, in gewisser Weise auf das Leben überhaupt.

Das berufliche Selbstverständnis von Erzieherinnen, Leiterinnen –meines– wandelt sich.

Rollen werden neu besetzt. Die Erkenntnis breitet sich aus:

Pädagogen sind nicht weniger, sondern *anders* wichtig.

Dieses „anders“ wird nach und nach gefüllt: Hinschauen, zuhören, den Spuren der Kinder folgen, verstehen wollen, für einzelne Kinder da sein, sich einfühlen und einlassen.

Darin liegt die Freude und Dynamik der Offenen Arbeit – eine ihrer unsichtbaren Seiten.

Unsichtbar, weil sie so schwer dingfest zu machen ist. Umräumen kann man fotografieren, veränderte Essenssituationen filmen, für eine neue Logistik der Personalplanung gibt es Schaubilder. Innere Prozesse jedoch lassen sich weder filmen noch fotografieren und nur schwer sprachlich einfangen. Doch wie wird Rollenwandel sichtbar? („Kostümwechsel“?)

Teambiografie

In der Rückschau sind Prozesse leichter erkennbar. Im Rahmen einer Teambiografie zeigt sich die Wechselbeziehung zwischen konkreten Kolleginnen und Team. Wenn Wurzeln und Wege der Einzelnen mit den Wegen des Teams verknüpft werden, lässt sich der innere **rote Faden** identifizieren (wenn es ihn gibt): als Triebfeder und Orientierung.

Im Rückblick fällt es zudem leichter, Zweifel, Ängste, heimliche Widerstände zu benennen, als in Umbruchphasen, wenn die Wellen hoch schlagen, Konkurrenzen wirken und Altlasten sich stärker niederschlagen als sonst. Auch über **Stolpersteine** kann man im Nachhinein schmunzeln. Fehler erweisen sich als lehrreich, Krisen zeigen ihr Potenzial als Chance und der eine oder andere Umweg erweist sich als Glücksfall.

Wenn man mitten drin steckt, fehlt es meist an der nötigen Gelassenheit. Die bildet sich erst im Laufe der Zeit und vor allem im Laufe wachsender Klarheit und Sicherheit heraus.

Klarheit, Sicherheit, Gelassenheit – drei **unsichtbare Fundamentsteine** der Offenen Arbeit.

Klarheit der Orientierung:

Das **Wohlbefinden jedes Kindes**, also sein gegenwärtiges Erleben, ist der **Kompass**, an dem sich alles pädagogische Handeln ausrichtet.

Sicherheit in der gewandelten Berufsrolle:

Den **Spuren der Kinder folgen** und einen Rahmen schaffen, in dem alle Kinder *das* finden und tun können, was ihnen entspricht.

Gelassenheit im Umgang mit offenen Prozessen:

Vertrauen in die Kraft, Kreativität und Entwicklungslust der Kinder, ihnen immer etwas mehr zutrauen, als sie schon an Kompetenz bewiesen haben – und sich überraschen lassen.

Vertrauen *auch* in die wachsende Kompetenz und Verantwortungsbereitschaft der Kolleginnen. Das ist besonders wichtig und fällt oft besonders schwer. (Baustein: **Geduld.**)

Was für Kinder gilt, gilt auch für Erwachsene: Entwicklung ist ein individueller Prozess, geht eigene Wege, im eigenen Tempo. Drängeln nützt nichts.

Es kommt darauf an, Bedingungen zu schaffen, die Entwicklung begünstigen.

In diesem Sinne sind **Leiterinnen** die **Baumeister**, die Architekten und Statiker.

Sie behalten den Gesamtprozess im Auge, planen, organisieren, teilen die Arbeit ein (die richtigen Handwerker am richtigen Platz...) und überprüfen, ob das Gebäude wächst, gelingt und den Anforderungen standhält.

Vor allem achten sie darauf, wie sie mit ihrem eigenen Handeln und Verhalten wirken: Ob sie zu Mut und Schwung, zu Engagement und Arbeitsfreude beitragen.

5.

Der goldene Kern und die Vielfalt der Formen

Meine Frösche symbolisieren nicht nur Besonderheiten bei Kindern und Erwachsenen.

Sie stehen ebenso für die Vielfalt der Formen, in denen Offene Arbeit in Erscheinung tritt.

Die konkreten Formen sind so unterschiedlich, wie das Umfeld der Kitas, die Kinder und Familien, die Räume und Praxisbedingungen oder die Menschen, die sie gestalten.

Wenn Differenzierung ernst genommen wird, dann kann es nicht anders sein.

Zu fragen ist: Wie leben und was erleben „unsere“ Kinder in ihren Familien, in ihrem Umfeld? Welche Bedürfnisse zeigen sie? Was bewegt sie? Was wünschen sie sich *hier*?

Das kann in einem Villenviertel nicht genauso sein wie in einem sozialen Brennpunkt.

Dass Häuser in unterschiedlichen Gegenden dennoch fast gleich aussehen, macht mich misstrauisch. Da ist wohl ein „Rezept“ angewandt worden, nach dem Motto: Man nehme...

... Funktionsräume, Eine Palette von päd. Angeboten, Fachfrauen, Morgenkreise usw.

Das bedeutet noch keine *substanzielle Veränderung* im Verhältnis Erwachsene – Kinder.

Die gewohnte Arbeitsweise wird nur in größere Dimensionen übertragen:

Statt Bauecke, Puppenecke, Bücherecke gibt es einen Bauraum, einen Rollenspielraum, eine Bibliothek. Statt *einem* pädagogischen Angebot der Erzieherin an alle Kinder ihrer Gruppe gibt es Angebote von verschiedenen Erzieherinnen, aus denen die Kinder wählen dürfen / sollen / müssen. (Zuweilen werden sie eingeteilt.)

Keine Frage: Es ist ein Gewinn für Kinder, ihren Radius ausdehnen zu können, mehr Platz und Auswahlmöglichkeiten zu haben. Sie können ihren Interessen besser folgen, ihre Unabhängigkeit proben, leichter herausfinden, was sie wollen. Doch solange die Erwachsenen weiterhin dominieren, die Zeit verplanen und sich für die Hauptpersonen im Bildungsprozess der Kinder halten... gibt es weiteren Öffnungsbedarf – im (Um)Denken, beim Vertrauen und Loslassen, bei der Gelassenheit.

Was wir in der Offenen Arbeit anstreben – bei Kindern ebenso wie bei Erwachsenen – ist, die **Verantwortung für das eigene Handeln** zu übernehmen. Das bedeutet, für das eigene Wohlbefinden ebenso zu sorgen, wie für das der Gemeinschaft – gemeinschaftlich. Dafür bietet Offene Arbeit Erprobungsfelder (wenn sie gut ist).

6.

Was ist Offene Arbeit? Was ist gute Offene Arbeit? Und wie funktioniert sie?

Ich vermute, mit solchen oder ähnlichen Fragen sind Sie hergekommen.

Es ist gut möglich, dass meine Antworten von dem abweichen, was Ihnen sonst begegnet. Offene Arbeit ist nach meiner Überzeugung *mehr* als ein pädagogisches oder Raumkonzept, mehr als ein „Ansatz“ (ganz, halb-, vierteloffen...). Offene Arbeit ist keine didaktische Methode und sollte nicht als Mittel zum effektiveren Personaleinsatz missbraucht werden.

Wie jedes Bauwerk entsteht auch Offene Arbeit nicht über Nacht. Bauen (oder Umbauen) ist ein längeres Unterfangen - und steckt voller Überraschungen. Mal klappt alles wie am Schnürchen, mal stockt der Prozess. Mal gibt's was zu feiern und mal was zu ärgern. Es liegen **Schatzsteine** und **Stolpersteine** auf dem Weg. Sehr hilfreich ist es, **Meilensteine** anzupeilen, um sich in Etappen zu freuen. Selbst wenn alles fertig scheint, wird wieder etwas anfallen, an dem gepusselt und ausgebessert werden muss. Fertig ist man nie. (*Oder wenn – ist man wirklich „fertig“.*)

Die einzige Konstante in der Offenen Arbeit ist die Veränderung.

Wenn die Kinder mit ihren Voraussetzungen und Bedürfnissen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücken, zeigt sich, was nötig ist. Dann wird nach Wegen gesucht (statt: „Das geht bei uns nicht.“) Ideen sprießen, es entstehen besondere, *in diesem Haus jetzt* passende Varianten der Raumnutzung, der Organisation, Planung und Zusammenarbeit. **„Offene Arbeit spezial“.**

Es ist ein Wechselspiel und ständiger Kreislauf: Je klarer wird, worauf es im Kern ankommt, umso leichter fällt es, etwas zu verändern. Umgekehrt: Je selbstverständlicher die Veränderung, umso klarer kristallisiert sich der innere Kern heraus. Zugleich werden die Kriterien deutlich, an denen Teams die Qualität ihrer Arbeit, ihre Professionalität und Kompetenz messen (lassen) wollen.

Entwicklung wird zum Selbstläufer. Im Team und bei den einzelnen Kolleginnen. Allmählich verliert sich der Drang zur Perfektion. Der Wunsch, es allen recht zu machen, weicht einer selbstbewussten Vertretung und professionellen Darstellung der eigenen Anliegen, Überzeugungen, bildungspolitischen Positionen. Das Wesentliche im Blick zu haben, erleichtert es, Prioritäten zu setzen. Man muss nicht jede Mode mitmachen. Musikalische Früherziehung, Frühenglisch, Gesundheitserziehung? Nein danke.

Wer einen inneren Kompass dabei hat, wagt sich (eher) ins Offene.

Die Angst, sich zu (ver)irren, wird geringer.

Trotzdem gehören Zweifel und Unsicherheiten dazu. *„Machen wir es „richtig“?“*

„Sind wir auf dem „richtigen Weg“?“ Das sind zwei der häufigsten Fragen an mich.

Ich kann nicht sagen, was für Sie, Ihr Haus, Ihr Team, Ihre Kinder und Familien „richtig“ ist. Das müssen sie selbst herausfinden.

Ich kann sagen, was *ich für richtig halte und warum*. Ich kann auf den Stand der Wissenschaft verweisen, mich auf den Auftrag der Kita berufen und Missverständnisse auszuräumen versuchen. Und ich kann *meinen* inneren Kompass offen legen.

7.

Sichtbares und Unsichtbares

Wie Sie gemerkt haben, sind die unsichtbaren Seiten der Offenen Arbeit die wichtigen. Sie bilden die Basis, sind Kern, Kompass oder roter Faden – wie immer wir es symbolisieren. Doch das bedeutet nicht, dass wir die sichtbaren Seiten vernachlässigen können. Denn:
Alles Unsichtbare muss sich im Sichtbaren zeigen.

Darum sind unsere **NOA-Prüfsteine** durchaus handfest:

Können Kinder sich beim Essen entscheiden, was sie probieren und was nicht?

Haben sie die freie Wahl zwischen schlafen und nicht schlafen, ruhen oder spielen?

Können sie jede Art von Angebot (auch den Morgenkreis) ablehnen?

Können sie ungestört spielen? Können sie unbeobachtet sein?

Haben sie *jederzeit* die Möglichkeit raus zu gehen – oder umgekehrt drinnen zu bleiben?

Knackpunkt ist, ob es gelingt, Haus und Außengelände so differenziert zu gestalten, den Alltag so flexibel zu organisieren und die Zusammenarbeit so offen zu planen, dass die Strukturen verlässlich sind und zugleich elastisch und durchlässig bleiben. Das ist eine große Herausforderung und wird vermutlich immer mal wieder „holpern“. Das gehört dazu. Entwicklung ist selten gradlinig und störungsfrei. Davon sollten wir uns nicht entmutigen lassen.

Entwicklung ist immer ein offener Prozess. Vom Anfang bis zum unbestimmten Ende wachsen wir, sammeln Erfahrungen, gewinnen Erkenntnisse, ziehen Schlüsse, handeln. Wir tun das in persönlicher Verantwortung und dennoch nicht isoliert.

Wir agieren in Wechselbeziehung mit der Wirklichkeit, in unserem jeweiligen **Kontext**.

Begegnungen und Bedingungen wirken auf uns und wir wirken in ihnen.

Wurzeln und bisherige Wege beeinflussen, was wir denken und tun. Ängste, Wünsche, Hoffnungen fließen ein in unsere Lebensentwürfe (auch in die für unsere Kinder).

Wir planen in bester Absicht. Dabei verlieren wir zuweilen aus dem Auge: **Leben ist jetzt**.

Und wir vergessen leicht: Die Erlebnisse des Augenblicks wirken in die Zukunft. Was uns berührt, begeistert, aufregt, erschreckt, was uns stolz macht oder niederdrückt...wandert in unseren **Erfahrungsrucksack**. Manches schleppen wir später mit uns rum, anderes merken wir kaum, wieder anderes nutzen wir regelmäßig.

So gesehen ist das, was Kinder heute erleben und erfahren, das Einzige, was zählt.

Wir wissen nicht, was und wer den Kindern später begegnet.

Wir haben keinen Einfluss darauf, was ein Kind mit seiner Familie erlebt.

Wir haben „nur“ die Verantwortung für das Erleben der Kinder *in der Kita*. Hier können wir den Kindern Gelegenheiten bieten, zu üben und einzusammeln, was wertvoll ist *für jede Art von Zukunft*: Selbstvertrauen und Zuversicht, Sicherheit im Umgang mit Gefahren, Eigenständigkeit im Denken und Handeln, seinen Gefühlen vertrauen, wissen, was ich will und was nicht, Urteilskraft, Eigenverantwortung...

Das ist Auftrag der Kita und zentrales Anliegen Offener Arbeit.

Das Leben steckt voller Überraschungen – Offene Arbeit auch.

Wesentliche Elemente von Entwicklung sind Neugier, Staunen, Freude.

Neugier auf das, was passiert, Staunen über Unerwartetes (auch über sich selbst),

Freude am Gelingen und daran, zu erleben, wie sich Bahn bricht, worauf es *für die Beteiligten* ankommt – wenn dafür Raum gelassen wird.

So wird es auch heute sein. Ich bin gespannt und lasse mich überraschen, was passiert.

Ich hoffe, Sie finden in ihren Diskussionen den roten Faden. Vielleicht haben Sie Ihren Kompass dabei oder beginnen mit einer offenen Baustelle...

Viel Vergnügen beim gemeinsamen Denken, beim Erfahrungsaustausch und beim Streiten.

Wir sehen uns wieder um...