

Die Einführung digitaler Bildung in Kindertageseinrichtungen – am Beispiel von Dänemark

Heidi Ingemann Jensen

Einerseits wird der digitalen Bildung von Kindern im Schulalter große Aufmerksamkeit gewidmet. Auf der anderen Seite gibt es nicht die gleiche Bereitschaft und das gleiche politische Bewusstsein zu digitalen Medienkompetenzen im Bereich des Kindergartens. Hier diskutieren Fachexpert/innen immer noch darüber, ob Kindergartenkinder überhaupt mit digitalen Medien und Geräten in Berührung kommen sollten, da dies nicht förderlich bzw. schädlich für ihre Entwicklung sein könne.

Im ersten Entwurf des dänischen Curriculums für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren wurden digitale Technologien fest verankert. Im endgültigen rechtlichen Rahmen wurde die Digitalisierung jedoch einfach unter das „Science-Konzept“ gefasst und nicht als ein wichtiges (Querschnitts-)Thema hervorgehoben, das seine klare Berechtigung in der Frühpädagogik hat.

Derzeit obliegt es vielerorts noch den Einrichtungen bzw. den Leitungen, ob und wie sie digitale Technologien in ihre pädagogische und organisatorische Arbeit einbeziehen. Nur wenige Gemeinden haben entschieden, dass dieses Thema eine besondere Aufmerksamkeit erfordert. Einige Kommunen haben zwar erste konkrete Ansätze für den Einsatz von digitalen Medien und Geräten in der Frühpädagogik erarbeitet, aber nur wenige haben ein umfassendes Konzept zur digitalen Bildung entwickelt. Regierung, Politik und Forschung müssen im Hinblick auf die kindliche Bildung beurteilen, ob es vertretbar ist, eine derart wichtige Entscheidung von einzelnen pädagogischen Fachkräften treffen zu lassen.

Eine Strategie zur digitalen Bildung im frühkindlichen Bereich könnte folgende Punkte beinhalten:

- Organisation
- Lernmaterialien
- Lerntechnologien
- Plattformen
- Kompetenzen

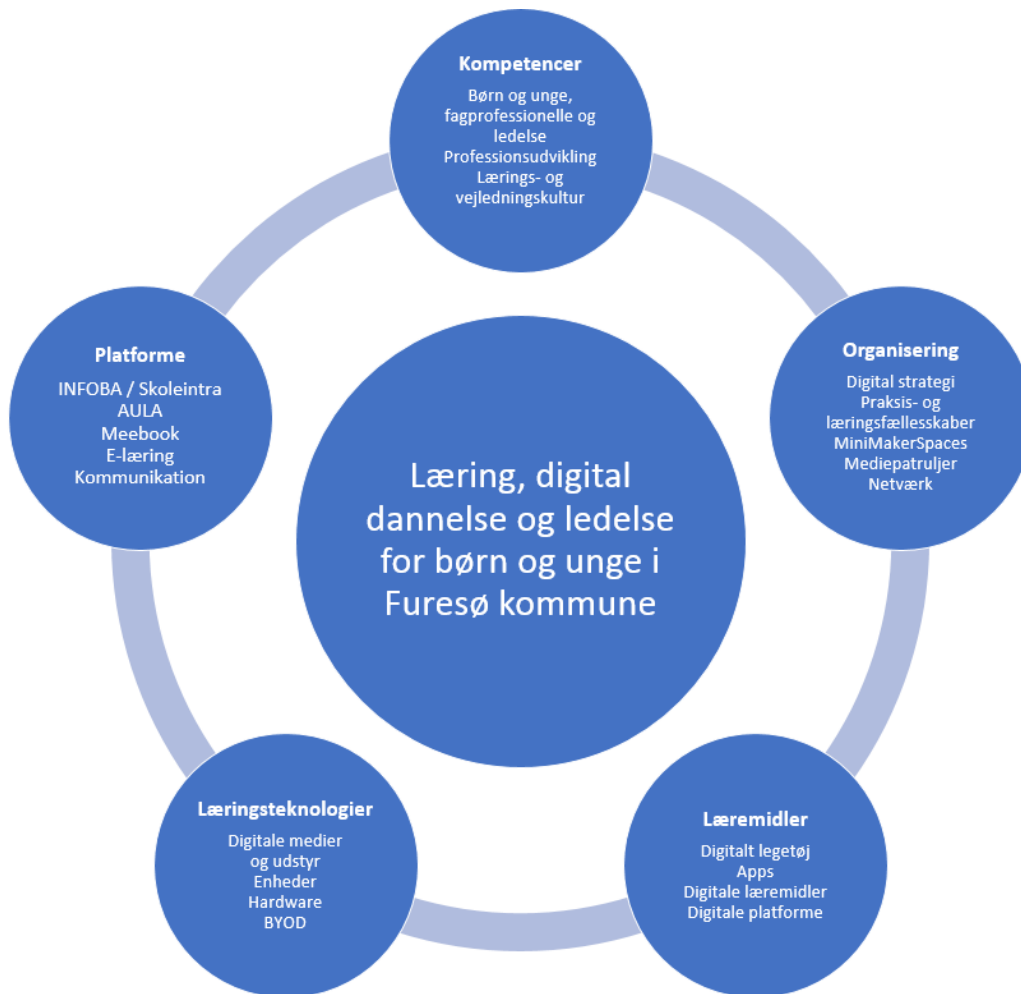


Abb. 1: Strategie zur digitalen Bildung in der Frühpädagogik

Organisation:

Auf regionaler / kommunaler Ebene sind folgende organisatorische Fragen von Bedeutung: Wer kann die Entwicklung der einzelnen Kindertagesstätten vorantreiben? Wie ist der Wissensaustausch zwischen Kindertagesstätten und Schulen organisiert? Wo sollte es Makerspaces geben und wie sollte die Ausstattung und Ausrichtung von diesen gestaltet werden?

Lernmaterialien:

Es ist unabdingbar, kritisch zu prüfen, welche Lernmaterialien verwendet werden und ob diese den allgemeinen ethischen und moralischen Vorstellungen sowie dem aktuellen Bildungsverständnis entsprechen. Welche digitalen Materialien sind kindgerecht und fördern die Kinder in ihrer Entwicklung und in ihrem kreativen Denken? Welche Apps können Kinder für ihre eigenen Ideen und Projekte nutzen? Welche digitalen Plattformen sind sinnvoll?

Lerntechnologien:

Da viele der digitalen / technologischen Lernwerkzeuge aus einer bestimmten Absicht heraus entwickelt und produziert werden, die möglicherweise nicht mit den Kriterien übereinstimmen, die die Bildungseinrichtungen an Lernmaterialien stellen, ist es wichtig zu prüfen, was die Intention des

Entwicklers / Herstellers ist. Zwischen der pädagogischen Perspektive und den großen Unternehmen können Interessenkonflikte auftreten, da letztere oftmals den Wunsch haben, entweder Produkte zu verkaufen oder Menschen in eine bestimmte Richtung zu beeinflussen.

Plattformen:

In Dänemark wird es in Kürze eine Kommunikations-Plattform für Schule und Kindertagesbetreuung geben (AULA). Wie können aber Plattformen geschaffen werden, auf denen der Wissensaustausch national und international stattfindet? Und wie kann die IT-Sicherheit gewährleistet werden?

Kompetenz:

Da die Arbeit mit digitalen Technologien für viele pädagogische Fachkräfte Herausforderungen mit sich bringt, ist es wichtig, dass Bedingungen geschaffen werden, unter denen der oder die einzelne/n Mitarbeiter/innen professionell agieren können, um digitale Technologie in die Praxis zu integrieren. Dies wiederum erfordert auch eine Kompetenzentwicklung seitens der Einrichtungsleitung.

Kompetenzentwicklung der Einrichtungsleitung:

Die jeweilige Leitung muss nicht genau wissen, wie jedes digitale oder technische Medium funktioniert. Es ist jedoch wichtig, offen zu sein für neue Technologien, forschend vorzugehen aber auch kritisch zu hinterfragen.

Konzeptentwicklung

Bei einem Konzept zur digitalen Bildung muss es sich nicht zwingend um ein gesondertes Curriculum handeln. Eine einheitliche Strategie in diesem Bereich kann im Zuge einer konzeptionellen Weiterentwicklung natürlich auch sinnvoll in das bereits bestehende Konzept der jeweiligen Einrichtung integriert werden.

Vorbereitung

Die folgenden Reflexions- und Planungsfragen dienen der Einrichtungsleitung als Vorbereitung auf die Einführung von digitaler Bildung:

- Wie kann die Bedeutung von digitaler Bildung in Kindertagesstätten hervorgehoben und den pädagogischen Fachkräften näher gebracht werden?
- Welche eigenen Widerstände habe ich als Leitung in Bezug auf digitale Bildung?
- Wie fangen wir als Kindertagesstätte an?
- Wer kann aus dem Team eventuell als Multiplikator/in fungieren und bei der Umsetzung den Weg weisen?
- Was muss ich als Leitung tun, damit sich die pädagogischen Fachkräfte neugierig auf digitale Medien und technische Geräte einlassen, Neues auf diesem Gebiet ausprobieren und durch Versuch und Irrtum zu neuen Erkenntnissen gelangen? Wie können wir eine fehlerfreundliche Atmosphäre schaffen?
- Welchen positiven Einfluss kann der Einsatz von digitaler Technik auf die Entwicklung des einzelnen Kindes sowie der Gruppe haben?
- Wie können wir digitale Bildung und Inklusion zusammen denken?
- Wie informieren und beteiligen wir die Eltern?
- Wie können wir digitale Bildung in unser bereits bestehendes Konzept integrieren, damit es nicht als separate „Aufgabe“ wahrgenommen und bildungsbereichsübergreifend umgesetzt wird?

- Wie kann die Beschaffung eventueller digitaler Geräte oder Programme finanziert werden?
- Wie kann die Verwaltung und / oder andere Support-Systeme die Implementierung unterstützen?
- Wie kann das Wissen über Change Management und Implementierungsmanagement die einzelnen Mitarbeiter/innen oder Abteilungen unterstützen, um die Integration der digitaler Technik und Medien in eine Bildungspraxis zu ermöglichen?

Beginnen Sie mit dem großen "Warum"

Als Leitung ist es sehr wichtig, zukünftige Entwicklungen und Veränderungen im Blick zu haben und zu wissen, was Pädagogik dazu beitragen kann, dass Kinder Kompetenzen entwickeln, die sie in der Zukunft benötigen. Es ist natürlich schwierig, in eine Kristallkugel zu schauen, aber Politik, (Zukunfts-)Forschung und Wirtschaft fordern, dass sich die frühkindliche Bildung den jeweiligen aktuellen gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Veränderungen und Anforderungen anpasst. Die Welt verändert sich und Bildung bedeutet auch, dass Kinder in der Welt, in der sie navigieren sollen, lebens- und handlungsfähig sind.

Mit dem eigenen Widerstand umgehen

Es mag sein, dass einige Kita-Leitungen selbst nicht technikaffin sind und bisher noch nicht viel Berührung mit digitalen Geräten und Medien hatten. Möglicherweise betrachten sie die Digitalisierung eher skeptisch und sind beispielsweise der Meinung, dass Social Media dazu beitragen, eine Distanz zwischen den Menschen herstellen. Digitale Bildung im Kindergarten steht dann eventuell im Gegensatz zu ihren bisherigen Überzeugungen und Werten, was zu einem inneren Konflikt oder gar Widerstand führen kann. Als Leitung ist es jedoch notwendig, sich aktiv mit solch inneren Widerständen auseinanderzusetzen und im Sinne des lebenslangen Lernens offen zu bleiben für neue Ideen und Veränderungen, vor allem, wenn diese zur Lebensrealität der Kinder dazugehören. Leitungen sollten sich deshalb fragen:

- Verspüre ich einen inneren Widerstand?
- Woran kann es liegen, dass ich mich dem Thema nicht nähern kann?
- Geht es eher um das Gefühl, keine Kontrolle zu haben und sich unwissend zu fühlen?
- Liegt es eventuell an der beruflichen Identität, bei der die Leitung immer den Weg weist und alles kontrolliert?
- Kann ich mich deswegen schlecht auf die Rolle des Lernenden einlassen?
- Habe ich bisher selbst schlechte Erfahrungen mit Digitalität gemacht?

Solche inneren Widerstände entstehen vor allem, wenn Veränderungen auf einer höheren Ebene (z.B. vom Träger oder vom Land) beschlossen und eingeführt werden. Das kann dazu führen, dass neue Erkenntnisse, Methoden, Vorgaben oder Konzepte – wie das der digitalen Bildung – in der Praxis nicht oder nur teilweise umgesetzt werden.

Mit dem Widerstand des Teams umgehen

Um pädagogische Fachkräfte für die Umsetzung digitaler Bildung im Kindergarten zu begeistern und zu motivieren, ist es von Vorteil, wenn die Leitung sogenannte „Verbündete“, also Multiplikator/innen, findet. Damit sind Fachexpert/innen gemeint, die selbst technikaffin sind, sich mit digitalen Medien auskennen und die offen und bereit sind für Veränderungen und neue Initiativen. Wenn solche Fachkräfte nicht „in den eigenen Reihen“ zu finden sind, bietet es sich an, externe Trainer/innen oder Coaches einzuladen, die auf Medienpädagogik spezialisiert sind und den Umsetzungsprozess digitaler Bildung begleiten. Hierbei ist zu überlegen, wie diese internen oder externen Expert/innen in den pädagogischen Alltag und das Team integriert werden und welche

Rolle sie hier einnehmen. Nehmen sie zum Beispiel an Teamsitzungen teil? Bieten sie kollegiale Beratungstermine an? Führen Sie Fortbildungen durch? Bekommen sie die Möglichkeit im Alltag zu hospitieren?

Besonders die internen Expert/innen müssen auf möglichen Widerstand ihrer Kolleg/innen vorbereitet sein. Sie müssen wissen, wie man als Teammitglied damit umgehen kann, dass ein Kollege oder eine Kollegin möglicherweise nicht genauso begeistert ist digitale Bildung in der eigenen pädagogischen Praxis umzusetzen.

In nahezu jeder Kindertageseinrichtung gibt es pädagogisch Tätige, die aus verschiedenen Gründen Widerstand gegen Veränderungen zeigen. Als Leitung ist es wichtig, sich aktiv mit diesen Mitarbeiter/innen auseinanderzusetzen und die Gründe für ihre Ängste und Bedenken, die häufig hinter der Ablehnung stecken, herauszufinden. Folgende Fragen können hierbei hilfreich sein:

- Hat die Fachkraft vielleicht noch nicht viele Erfahrungen im digitalen Bereich sammeln können?
- Besteht deshalb die Angst, die Funktionsweise digitaler Geräte, Medien und Programme selbst nicht zu verstehen, geschweige denn sie den Kindern nahe zu bringen?
- Hat die Fachkraft Bedenken, dass die Umsetzung digitaler Bildung mit einem größeren zeitlichen Aufwand einhergeht und empfindet diese daher schon im Vorfeld als Belastung und nicht als Bereicherung?

Solche Ängste und Widerstände sollten nicht ignoriert werden, wenn alle Mitarbeiter/innen zur erfolgreichen Umsetzung des Konzepts beitragen sollen. Die Leitung muss mit den pädagogischen Fachkräften in einen Dialog treten und sowohl die positiven als auch die negativen Argumente aller aufgreifen. Dabei kann die Leitung auch offen mit den eigenen Bedenken umgehen, die er oder sie eventuell im Vorfeld hatte. Es gilt die Ängste der Pädagog/innen aufzunehmen und diesen entgegenzuwirken. Am besten können Leitungen den Bedenken der Fachkräfte begegnen, indem sie ihnen die Möglichkeit geben, selbst auf spielerische Art und Weise die digitalen und technischen Geräte, Medien und Programme auszuprobieren, die sie später auch in ihrer pädagogischen Arbeit mit den Kindern anwenden. Dafür eignen sich beispielsweise regelmäßige Besuche in Makerspaces.

Kita-Leitungen werden oft feststellen, dass Erzieher/innen pädagogische Argumente vorbringen, warum digitale Bildung im Kindergarten nicht stattfinden sollte. Durch einen forschenden, wertschätzenden Ansatz kann die Leitung jedoch einen Dialog herstellen und dadurch der Unsicherheit einen Raum geben. Nur wenn Unsicherheiten thematisiert werden, können sie aus der Welt geschafft werden. Die meisten Pädagog/innen haben sich nicht für ihren Beruf entschieden, weil sie Wissenschaft oder Technologie lieben, sondern weil sie mit Menschen zusammenarbeiten wollen und Kinder in ihrer Entwicklung begleiten möchten.

Eine weitere Möglichkeit, pädagogische Fachkräfte für digitale Bildung zu begeistern, besteht darin, ihre individuellen Kompetenzen und Interessen zu analysieren und einzubeziehen, wie in dem folgenden Beispiel aus einer dänischen Einrichtung:

Susan arbeitet seit 40 Jahren als Erzieherin. Sie konnte nicht verstehen, warum in ihrer Einrichtung nun auch Digitalisierung und Technologie in die pädagogische Praxis integriert werden sollte. Solch moderne Sachen wären schädlich für die Kinder, sagte sie. Kinder sitzen bereits genug vor Tablets oder vor einem Bildschirm zu Hause, lautete ihr Hauptargument.

Die Einrichtungsleitung wusste von Susans Begeisterung für die Natur und den Wald. Deshalb bat sie die vorher ernannte Expertin für digitale Bildung, Helen, Susan die Verwendung des elektronischen Mikroskops zu zeigen. Eines Tages erzählte Susan der Leitung begeistert, wie sie mit Hilfe des Mikroskops mit den Kindern Insekten in der Natur filmte. Die Kinder sahen sich

daraufhin den Film immer wieder an, stellten Vermutungen über die Lebensweise von Insekten auf und entwickelten neue Ideen, wie sie mehr über Insekten erfahren könnten. Die Leitung bestätigte, dass Susan die Technologie in die Praxis umgesetzt hatte und war begeistert. Die Leitung berichtete dem Team von dem gelungenen digitalen Bildungsangebot und so wurde Susan auch von ihren Kolleg/innen anerkannt.

Die Leitung bat Susan bewusst nicht, sich auch mit anderen technischen oder digitalen Medien vertraut zu machen. Es war legitim, dass Susan die Expertin eines Gerätes blieb, welches sie sinnvoll in ihren pädagogischen Alltag integrieren konnte. Die Erzieherin entwickelte jedoch selbstständig ein Interesse an weiteren Geräten, die sie in der Naturpädagogik sinnvoll einsetzen konnte.

Wichtige Aspekte zur Umsetzung

Um digitale Bildung in die pädagogische Arbeit zu integrieren, sollte ein Umsetzungsplan aufgestellt werden. Folgende Fragen können für die Entwicklung eines Umsetzungsplans von Bedeutung sein:

- Sollten alle Technologien, Geräte und digitale Medien gleichzeitig eingeführt werden? Oder sollten sich die Fachkräfte Schritt für Schritt damit auseinandersetzen?
- Welche Ressourcen bringen die Fachkräfte bereits mit? Welche Kompetenzen können genutzt werden?
- Wie passt die Umsetzung lokal und regional zu anderen Aktivitäten und Initiativen?
- Wie sieht unser Zeitplan aus?
- Wie holen wir das ganze Team mit ins Boot?
- Gibt es in unserem Team bereits technikbegeisterte und medienaffine Fachkräfte? Sollten wir eventuell zusätzliche Mitarbeiter/innen gewinnen, die entweder mit technischen Medien gearbeitet haben oder dafür offen sind? Oder laden wir Expert/innen ein, die auf das Thema spezialisiert sind und uns bei der Umsetzung unterstützen?
- Wie können wir den Fachkräften die Möglichkeit einräumen, sich durch Ausprobieren den Themen Technik, Technologie und Digitalisierung zu nähern und sogar Spaß daran zu entwickeln?

Die Rolle und die Aufgaben der Leitung:

Eine tragende Rolle in der Einführung von digitaler frühkindlicher Bildung kommt den Leitungen der Kindertageseinrichtungen zu. Sie sind die Brücke zwischen Politik/Wissenschaft und den pädagogischen Fachkräften, die digitale Bildung letztendlich umsetzen sollen. Aufgrund dessen werden im Folgenden noch einmal die wichtigsten Aufgaben der Leitungen unter diesem Gesichtspunkt zusammengefasst:

1. Festlegung von Zielen und Erwartungen:

Das Ziel muss dem pädagogischen Personal eine Richtung geben. Es geht darum, Prioritäten zu setzen.

2. Strategische Ressourcennutzung:

Die Verteilung der Ressourcen muss den Zielen entsprechen.

3. Planung, Koordination und Bewertung:

Die einzelnen Umsetzungsschritte müssen vorher festgelegt werden. Die Umsetzung muss dann inhaltlich und organisatorisch begleitet und evaluiert werden.

4. *Management des beruflichen Lernens und der Entwicklung:*

Die pädagogischen Fachkräfte müssen die Möglichkeit bekommen, die notwendigen Kompetenzen im Bereich Medienpädagogik und digitale Bildung (weiter-) zu entwickeln.

5. *Gestaltung einer vertraulichen Lernumgebung:*

Sorgen Sie für eine angemessene, fehlerfreundliche und vertrauensvolle Lernumgebung, wo Kinder und pädagogisches Personal zu Fehlermutigkeit motiviert werden.

Als Leitung ist es wichtig, einen besonderen Fokus darauf zu legen, den Fachkräften „Raum zum Scheitern“ zu geben. Die Erzieher/innen brauchen das Gefühl, Dinge ausprobieren zu können, ohne Angst vor Fehlern haben zu müssen. Die pädagogisch Tätigen sollten in wichtige Entscheidungen mit einbezogen werden. Nur so lassen sie sich wirklich auf neue Themen und Veränderungen ein. Die Leitung sollte sich für Pädagog/innen begeistern, die mutig und neugierig sind, die gemeinsam mit den Kindern forschend und experimentell auf die Suche gehen und sich dabei eben auch mal irren. Gleichzeitig lernen die Kinder, dass Irrtum und Fehler zum Lernen dazugehören.

Das heißt nicht, dass Fehler oder Missstände in der Einrichtung nicht benannt werden dürfen. Es kommt aber darauf an, wie Kritik geäußert wird. Konstruktiv geäußerte Kritik führt zum Beispiel eher dazu, dass das eigene Handeln reflektiert wird. Die Leitung sollte aber auch die eigenen Fehler benennen und zugeben können. Auf diese Weise bekommt das Team den Eindruck, dass es nicht verwerflich ist Fehler zu begehen und dass man diese individuell oder gemeinsam beheben kann.