

Gabi Reinhardt

Redaktion: Juliane Steinmann

Wissenschaftliche Begleitung November 2011 - August 2012

TUKI Theater und Kita Berlin – Abschlussbericht erstes Jahr

INHALT

Vorbemerkung

1. Projektbeschreibung TUKI: Konzept und Struktur
2. Ziele der wissenschaftlichen Begleitung des ersten TUKI-Jahres
3. Umfang der wissenschaftlichen Begleitung, Untersuchungsmethoden, Zeitplan und Gesprächspartner/innen
4. Auswahlkriterien und Zusammenstellung der ausgewählten Tandems für die wissenschaftliche Begleitung
5. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung
 - 5.1. Strukturelle Bedingungen
 - 5.2. Erwartungen, Ziele und Gestaltungsmöglichkeiten der Beteiligten in Bezug auf die strukturellen Bedingungen und die Kooperation
 - 5.3. Herausforderungen und Hindernisse
6. Zusammenfassung der Ergebnisse, Fazit und Ausblick

VORBEMERKUNG

Zwei Kinder haben ihre Eltern zum Theaterbesuch aufgefordert, nachdem sie mit der Kita im Theater waren. „Sie brechen vorhandene Schemata auf“, so beschreibt die Leiterin einer Kita die Zusammenarbeit bei TUKI. Das gemeinsame Erleben von Kindern und Eltern im theatralen Spiel, angeregt durch das TUKI-Projekt, ermöglicht es, den anderen neu wahrzunehmen und dadurch bisher unbekannte Erlebnisse wie Stolz und Wärme zu erfahren.

Diese Blitzlichter beschreiben TUKI – Theater und Kita anhand von persönlichen Erfahrungen. Sie zeigen die Reichweite des Projektes auf: TUKI wirkt auf die Kindergartenkinder als auch auf die beteiligten

Akteure/innen in Kita und Theater sowie auf die Eltern.

Um die positive und weit reichende Wirkung des Projektes fortzuführen und die Qualität der Arbeit zu sichern, müssen die Erfahrungen des ersten Jahres gesammelt und ausgewertet werden.

1. PROJEKTBE SCHREIBUNG TUKI: KONZEPT UND STRUKTUR

TUKI – Theater und Kita in Berlin ist ein bundesweit einzigartiges Pilotprojekt, das über einen Zeitraum von zwei Jahren (August 2011-Juli 2013) insgesamt zehn Kindertagesstätten mit jeweils einem Berliner Theater in einem ‚Arbeits-Tandem‘ zusammenführt. Mit diesem Modell möchte TUKI nachhaltig die frühkindliche ästhetische Bildung in Berlin fördern. Die Projektpartnerschaften haben zum Ziel, eine kontinuierliche, aktive und intensive Zusammenarbeit aufzubauen, in der Theater-Sehen und Theater-Spielen in gleicher Weise gefördert werden. Hierzu wurde ein Rahmenkonzept mit *drei Säulen* entwickelt, dass die qualitative Arbeit in den Projektpartnerschaften sichern und fördern soll.

Konzeption

Die drei Grundsteine der Kooperation sind der Theaterbesuch, der ‚Theatergeist‘ und das künstlerische Kernprojekt.

Beim *Theaterbesuch* sollen sowohl Vorstellungen des Kooperationspartners als auch das Theater als Produktionsstätte mit seinen verschiedenen Gewerken und technischen und handwerklichen Vorgängen erlebt werden.

Der ‚*Theatergeist*‘ ist ein offenes Format, das mittels verschiedenster, kreativer Aktionen in regelmäßigen Abständen die Räumlichkeiten der gesamten Kita und ihre Nutzer/innen ‚verwandeln‘ soll.

Im künstlerischen *Kernprojekt* erarbeiten die Tandems eine eigene Präsentation, die zum Abschluss eines Jahres im Rahmen der TUKI-Theatertage vorgestellt wird.

Prozessbegleitung

TUKI bietet eine kontinuierliche Prozessbegleitung an, die künstlerische und pädagogische Prozesse moderiert und bei Problemen die Partnerinstitutionen in der Konfliktklärung unterstützt.

TUKI-Fortbildungen

Um ein TUKI-Netzwerk aufzubauen und den pädagogischen, künstlerischen und strukturellen Austausch zwischen den einzelnen Projektpartnerschaften zu ermöglichen, gibt es unterschiedliche TUKI-Fortbildungsformate. Dazu zählen zum einen die TUKI-Gesamttreffen, in denen die prozesshafte Arbeit ausgetauscht und pädagogisch-künstlerische Inputs gegeben werden. In den TUKI-Werkstätten werden Themen und Ästhetiken der beteiligten Kindertheaters spielpraktisch und theoretisch verhandelt, die von interessierten Mitarbeiter/innen der Kitas besucht werden können.

Organisations-Struktur

Das Projekt *TUKI –Theater und Kita - in Berlin* beinhaltet folgende strukturellen Ebenen: Träger des Projektes ist die *Jugendkulturservice Berlin gGmbH*. Sie hat auf *Regieebene* die freie Theaterpädagogin Charlotte Baumgart als Organisatorin und Leiterin eingesetzt, die mit einem Zeitkontingent von 10 Stunden pro Woche TUKI organisiert, die Prozesse moderiert und das Projekt nach innen wie außen vertritt. Sie hat u.a. die Verantwortung für die Geschäftsführung und die inhaltliche Ausgestaltung der Netzwerkaktivitäten, für alle anfallenden Formalitäten, für die stetige Informationsweitergabe sowie für weiterführende Antragstellungen. Charlotte Baumgart erhält in wesentlichem Stundenumfang ehrenamtliche Unterstützung von Renate Breitig, die das Programm TUSCH in Berlin aufgebaut und jahrelang federführend geleitet hat und an der TUKI Antragstellung mitgewirkt hat.

Das TUKI-Leitungsteam, bestehend aus Charlotte Baumgart und Renate Breitig, veranstaltet auf *Netzwerkebene* die TUKI-Gesamttreffen und mithilfe der Künstler/innen der beteiligten Theater die Fortbildungswerkstätten.

Beide Leiterinnen hospitieren als *Prozessbegleitung* bei Proben und Aufführungen in den Kitas, führen Feedbackgespräche und unterstützen die Tandems in der *PR-und Kommunikations-Arbeit*, der Dokumentation und Präsentation nach außen. Außerdem obliegt ihnen die übergreifende Öffentlichkeitsarbeit.

Das Leitungsteam ist auf *Geschäftsführungsebene* verantwortlich für die Antragstellung zur Fortführung des Projektes in den nächsten Jahren.

Auf *Praxisebene* bilden jeweils ein Theater und eine Kita ein Tandem. Innerhalb des Tandems werden Möglichkeiten der Zusammenarbeit verabredet und erprobt. Grundlegend sind dabei die vorher genannten Komponenten Rezeption, Produktion und ‚Theatergeist‘. Darüber hinaus haben die Tandems die Möglichkeit, eigene Formate der Kooperation zu entwickeln. Ziel ist es, nachhaltige Impulse für eine kreative Kita- und Theaterentwicklung zu stiften.

2. ZIELE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG DES ERSTEN TUKI-JAHRES

Die wissenschaftliche Begleitung des ersten Jahres konzentriert sich auf den Schwerpunkt **Kooperation**. Wesentliches Ziel ist es, Informationen zusammen zu tragen, welche Bedingungen für eine gelingende Kooperation von den Beteiligten selbst als günstig beschrieben werden. Außerdem soll ermittelt werden, welche dieser Bedingungen in der Praxis bereits vorgefunden werden und welche aktiv den Bedürfnissen und Ideen entsprechend weiter ausgestaltet werden können.

3. UMFANG DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG, UNTERSUCHUNGSMETHODEN, ZEITPLAN UND GESPRÄCHSPARTNER/INNEN

Im Gesamtprojekt TUKI nimmt die wissenschaftliche Begleitung einen eher geringen Umfang ein, verglichen mit der Größe und Bedeutung des Vorhabens als bundesweit einziges Pilotprojekt im Bereich **Theater und Kita**. Insgesamt konnten mit dem dafür eingesetzten Budget ca. 150 Arbeitsstunden (inklusive der Ausarbeitung und Veröffentlichung der Erkenntnisse in Vortragsform, als PPT und in Textform) geleistet werden. Daher wurden lediglich drei der insgesamt zehn Tandems für die wissenschaftliche Betrachtung ausgewählt. Als wichtigste Untersuchungsmethode wurde das halboffene Leitfadeninterview gewählt. Diese Interviewform ermöglicht es, sich an einem gedanklichen Leitfaden zu orientieren und in der Interviewsituation die Reaktion der Befragten zuzulassen sowie die aktuellen Schwerpunkte und Bedingungen der Einrichtungen mit einzubeziehen, ohne bereits in den Interviewfragen zu stark Zielsetzungen und Kriterien vorzugeben. Der Leitfaden garantiert außerdem eine Mindest-Vergleichbarkeit in der Vielfalt der unterschiedlichen Interviewbesetzungen und Settings. Die Interviews lagen im Zeitraum zwischen Februar und März 2012 und dauerten im Schnitt 35 Minuten pro Person – d.h. bei Doppelinterviews bis zu 80 Minuten.

Die Tandems waren zu diesem Zeitpunkt schon mehrere Monate in gemeinsamer Arbeit tätig, konnten also auf bis zu sechs Monate Erfahrung zurückgreifen und gleichzeitig bereits Aussagen über die zweite Hälfte des ersten TUKI-Jahres treffen.

Ergänzend zu den Interviews diente eine Dokumentenanalyse der Orientierung der Autorin im Gesamtprojekt und bei der Erstellung des Forschungsdesigns. Es wurden u.a. folgende Medien herangezogen: Der öffentliche Auftritt (Homepage, Flyer) inklusive der schriftlichen Konzepte der Einrichtungen, die vorliegenden schriftlichen Bewerbungen der Kitas für die Teilnahme an TUKI (eine der untersuchten Kitas war verspätet in das Projekt nachgerückt und hatte deshalb keine schriftliche Bewerbung bei TUKI vorgelegt), die gemeinsam formulierten Konzepte der Tandems, der allgemeine Kooperationsvertrag und der Fördergeldantrag von TUKI. Zusätzlich wurden Notizen aus den Hospitationen und Vorgesprächen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung in den Einrichtungen durchgeführt wurden, herangezogen.

Die Interviews erfolgten mit folgenden Akteuren/innen:

- der Kita-Leitung und jeweils einer beteiligten Erzieherin, einmal in Personalunion
- den involvierten Theaterpädagogen /innen beziehungsweise Künstler/innen der ausgesuchten drei Theater, in einem Fall zusätzlich mit der Leitung der theaterpädagogischen Abteilung, die gleichzeitig als Theaterpädagogin beteiligt war, in einem weiteren Fall zusätzlich mit der Leitung

des Theaters

- dem TUKI-Leitungsteam in seiner Netzwerk-Entwicklungs-Funktion (nicht in seiner Funktion als moderierende Prozessbegleitung oder als PR- und Geschäftsführung)

Die Autorin Gabi Reinhardt arbeitet selbst als freischaffende Künstlerin und Kunstvermittlerin. Ihre Perspektive auf das Projekt TUKI ist von dieser Tätigkeit geprägt.

4. AUSWAHLKRITERIEN UND ZUSAMMENSTELLUNG DER AUSGEWÄHLTEN TANDEMS FÜR DIE WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

Es wurden drei von zehn Tandem-Kooperationen ausgewählt, um eine intensive wissenschaftliche Betrachtung zu ermöglichen. Deshalb stellt dieser Bericht nur einen Ausschnitt vom Gesamtprojekt TUKI dar und kann nur Tendenzen andeuten. Das ist einer der Gründe, warum die untersuchten Institutionen hier nicht namentlich genannt werden.

Die Auswahl der drei Kooperationen erfolgte nach strukturellen Gesichtspunkten. Ziel war es, möglichst unterschiedliche Ausgangslagen in den Fokus zu nehmen.

Zum einen waren die Größe der Einrichtungen und die damit verbundenen strukturellen Voraussetzungen von Belang: In der Untersuchung waren eine kleine Kita (35 Plätze), eine mittelgroße (101 Plätze) und eine große (155 Plätze) Kindertageseinrichtung vertreten.

Auf Seiten der Kultureinrichtung wurden ein Staatstheater und zwei kleine freie Theater ausgewählt. In diesem Spektrum zeichneten sich sehr unterschiedliche finanzielle, personelle, räumliche und kommunikative Bedingungen ab, die eine breite Bandbreite für die Untersuchung in Aussicht stellten.

Zum anderen waren für die Auswahl die künstlerischen bzw. pädagogisch-konzeptuellen Schwerpunkte der Institutionen ausschlaggebend: Ein Kooperationspartner ist ein Kinder- und Jugendtheater, das eine spezielle Ausrichtung auf Theater für die Aller kleinsten hat und diese Zielgruppe intensiv in die Stückentwicklungs- und Probenprozesse einbezieht.

Das zweite Haus ist ein Tourneetheater, das die eigenen Produktionen in Berlin und auf nationaler und internationaler Ebene vor allem für Kinder aufführt, dabei aber keinen expliziten Schwerpunkt auf Theater für die Aller kleinsten aufweist.

Der dritte Kulturpartner hat nur *eine* solche Produktion im Spielplan und ist erst dabei, dieses Gebiet für sich zu erschließen.

Die individuellen Konzepte und Arbeitsmethoden der involvierten Theaterpädagoginnen bzw.

Künstler/innen wurden im ursprünglichen TUKI-Antrag nicht gesondert erwähnt und bildeten deshalb auch

für die wissenschaftliche Begleitung kein Auswahlkriterium. Voraussetzung für die Auswahl der Theater für TUKI war eine eigene Spielstätte und dadurch ein größeres Maß an Institutionalisierung; freie Gruppen ohne Spielstätte waren von einer Teilnahme ausgeschlossen. Entscheidende Faktoren für TUKI waren außerdem die Gesamtausrichtung der Theaterhäuser, ihre jeweils eigene ‚Handschrift‘ und die Voraussetzung, mindestens ein Stück für die Allerkleinsten im Repertoire zu haben. Ein bereits vorhandenes, passendes theaterpädagogisches Konzept oder eine ästhetische Grundhaltung waren nicht Voraussetzung für die Beteiligung der Theater. Die eingesetzten Theaterpädagoginnen bzw. Künstler/innen sind zum Großteil freischaffend und gehören nicht oder noch nicht zum festen Stamm der Ensembles. Den Ausführenden wird somit eine große Autonomie gewährt und ihre Arbeitsweisen und ihr Theaterbegriff müssen nicht mit denen des jeweiligen Hauses deckungsgleich sein; dennoch kann man davon ausgehen, dass es hier eine hohe Übereinstimmung gibt. Innerhalb von TUKI fanden darüber keine konzeptuellen Gespräche statt.

Unter den drei ausgewählten Kitas hat eine ihren pädagogischen Schwerpunkt auf musische Erziehung gelegt (Kita 3). Die anderen vertreten keinen künstlerischen Schwerpunkt, sondern orientieren sich ohne besonderen Fokus am Berliner Bildungsprogramm (Kita 1 und 2).

TUKI soll sowohl den Theatern und Theaterpädagogen/innen als auch den Kitas die Möglichkeit geben, Arbeitsweisen für das Theater mit den Allerkleinsten gemeinsam zu entwickeln.

Übersicht Auswahl Tandems für die wissenschaftliche Begleitung

TANDEM 1 Kita 1 (35 Plätze) mit Theater 1 (Kindertheater, Spezialisten für die Allerkleinsten)

TANDEM 2 Kita 2 (101 Plätze) mit Theater 2 (Kindertheater, Tourneebetrieb)

TANDEM 3 Kita 3 (155 Plätze) mit Theater 3 (Kinder- und Jugendtheater, nur eine Produktion für Kleinkinder im Spielplan)

5. ERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG - EINLEITUNG

In diesem Bericht werden Aspekte von Zusammenarbeit zwischen Kita und Theater auf mehreren Betrachtungsebenen untersucht, die hier kurz skizziert und den jeweiligen Unterkapiteln zugeordnet werden sollen:

Strukturelle Bedingungen sind Grundbedingungen (Lage, Räume, Personal, Ausstattung, Zeitstrukturen) und bilden die organisatorische Basis für jede Form von Zusammenarbeit zwischen Kita und Theater.

Strukturelle Bedingungen legen die personellen und finanziellen Voraussetzungen fest – siehe Kapitel 5.1 – und diese wiederum bilden eine sachbezogene Basis für das *Selbstverständnis der Beteiligten*. Außerdem

beinhalten sie die tatsächlichen wie gefühlten institutionellen und individuellen *Gestaltungsmöglichkeiten* der Tandems – siehe Kapitel 5.2.

Das zweite Standbein für das Selbstverständnis und die Gestaltungsmöglichkeit gründet auf fachlichem Know-how und persönlichen wie beruflichen Erfahrungen, Haltungen und Umgangsweisen. Dies impliziert bereits eine Beschreibung der *Erwartungen und Ziele*, die ebenfalls in Kapitel 5.2 vorgenommen wird.

Hierzu werden Aussagen aus den Interviews extrahiert, die Hinweise darauf geben können, welche Ziele von den Kitas und den Theatern sowie dem Projektleitungsteam im TUKI-Projektverlauf angestrebt werden.

Interessant sind dabei auch die Erwartungen, welche die Beteiligten an die eigenen Institutionen, an sich selbst und an die Kooperationspartner/innen und deren Institutionen stellen. *Hindernisse und*

Herausforderungen zu benennen und den Umgang mit ihnen zu beschreiben, ermöglicht ausschnitthaft Rückschlüsse darauf, inwieweit TUKI in den Alltag der Kindertagesstätten integriert ist – siehe Kapitel 5.3.

Beobachtungen über *Rollenkonflikte und Kompetenzhierarchien* runden die Informationsgewinnung der wissenschaftlichen Betrachtung des ersten TUKI-Jahres ab, ohne jedoch einen tieferen Einblick in

gruppendynamische und psychologische Aspekte der Kooperationen liefern zu wollen – siehe hierzu ebenfalls Kapitel 5.3.

Da in der Praxis aus Zeitgründen, aber auch aus Mangel an moderierten Austauschsituationen im Alltag von Kita und Theater, nicht regelmäßig reflektiert werden kann und deshalb Ziele, Wünsche, Erwartungen oder

Ängste häufig nicht klar ausgedrückt werden, hat die wissenschaftliche Begleitung dies als eine ihrer

Aufgaben verstanden. Das heißt, sie möchte für die Praxis eine begriffliche Reflexionsebene entwickeln und die Zusammenfassung der Ergebnisse für die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit zur Verfügung

stellen – siehe u.a. Kapitel 6.

Das *Fazit* – Kapitel 6 – eröffnet einen Fächer weiterer Fragen, Überlegungen und Denkanstöße, die der Autorin nachdenkenswert erscheinen und welche die Entwicklung von TUKI im zweiten Jahr unterstützen und begleiten können.

5.1. STRUKTURELLE BEDINGUNGEN

Auf Seiten des *JugendKulturService* wurden bei der ersten Auswahl der Kitas *keine* Kriterien für die Zusammenarbeit aufgestellt. Die Kitas entwickeln die Grundvoraussetzungen für die Zusammenarbeit selbsttätig und stellen nach ihren Möglichkeiten und Vorstellungen Zeiten, Personal und Räume sowie eine organisatorische Basis zur Verfügung. Dies gelingt ihnen je nach eigener Ausstattung unterschiedlich gut.

Keine Kita sollte aufgrund ihrer Größe, Lage oder Ausstattung ausgeschlossen werden. Durch die

Zusammenarbeit mit TUKI können keine Mindeststandards geschaffen werden, ein Mindestbedarf an

Ressourcen wird jedoch in der Praxis deutlich.

Die Zusammenarbeit basiert auf einer finanziellen Ausstattung der Tandems von 2.500 € für das ganze Jahr, die frei für TUKI eingesetzt werden können. Diese Mittel werden hauptsächlich für die praktische Arbeit der Theaterpädagogen/innen verwendet. Zeiten der gemeinsamen Konzeptentwicklung und Reflektion, die Vor- und Nachbereitung oder Fahrzeiten werden nicht gesondert ausgewiesen. Hier ist ein hohes zusätzliches persönliches und oft unentgeltliches Engagement von allen Tandem-Beteiligten gefordert bzw. wird strukturell für das Gelingen vorausgesetzt.

Wie bereits zuvor angedeutet, sind die strukturellen Voraussetzungen der beteiligten Tandems sehr unterschiedlich:

TANDEM 1: Kita 1 (35 Plätze) mit Theater 1 (Kindertheater, Spezialisten für die Aller kleinsten)

Aufgrund der geringen Größe der Kita ist hier nur eine der vier Erzieherinnen für die TUKI-Partnerschaft verantwortlich. Diese Zuordnung ist wegen der Größe der Einrichtung notwendig, bedeutet für die Erzieherin aber auch eine hohe Zusatzbelastung, da sie an ‚TUKI-Tagen‘ immer eine Doppelfunktion ausfüllen muss: Der Kindergartenalltag muss gesichert sein und das TUKI-Projekt braucht ihre Unterstützung, ihre Anwesenheit in der Theatergruppe, ihr Mitdenken und Mitentscheiden.

Die Kommunikation über TUKI im Kita-Geschehen findet informell statt, weshalb die TUKI-Partnerschaft über das Jahr hinweg struktur- und damit personenabhängig bleibt.

Eine Theaterpädagogin und ein Musiker arbeiten mit dieser Kita. Es wurden vom Theaterhaus zusätzliche Gelder akquiriert, um eine regelmäßige, zeitlich besser ausgestattete und personell hochwertige Projektarbeit garantieren zu können. Die TUKI-Stunden finden einmal wöchentlich für je 60 Minuten statt.

TANDEM 2: Kita 2 (101 Plätze) mit Theater 2 (Kindertheater, Tourneebetrieb)

In dieser Kita werden die Kollegen/innen strukturell eingebunden, indem die Künstlerin mit allen vier Elementargruppen einzeln arbeitet. Die Erzieher/innen der jeweiligen Gruppe sind dadurch in den Proben anwesend und setzen sich somit zwangsläufig mit TUKI auseinander. Im Turnus von je einem halben Jahr sind jeweils zwei Gruppen beteiligt. Die Künstlerin arbeitet 30-45 Minuten in einer Gruppe, im Anschluss daran in der zweiten. Nach einem halben Jahr findet ein Abschluss statt und sie wechselt in die anderen beiden Elementargruppen.

Die Termine in diesem Tandem finden nicht wöchentlich, sondern abhängig vom Spielbetrieb des Theaters in Blöcken statt. In dieser Kita ergeben sich personelle Probleme durch Krankheit und Unterbesetzung, außerdem findet das Projekt nur wenig aktive Unterstützung auf Seiten der Kitaleitung.

TANDEM 3: Kita 3 (155 Plätze) mit Theater 3 (Kinder- und Jugendtheater, nur eine Produktion für Kleinkinder im Spielplan)

In diesem Tandem ist eine Gruppe von Erzieherinnen gemeinsam für das Projekt verantwortlich. Analog zur gemischten Kernprojektgruppe in dieser Kita – die beteiligten Kinder kommen aus den vier verschiedenen Großbereichen – setzt sich das TUKI-Erzieherinnenteam auch aus den jeweiligen Abteilungen zusammen. Dahinter steht die Idee, die Erlebnisse und Erfahrungen der TUKI-Gruppe in die anderen Gruppenbereiche der Kita zu übertragen und nicht nur den Kindern sondern auch den Erzieher/innen zu vermitteln. Diese Strategie ist aufgrund der Größe der Einrichtung und durch ihre Aufteilung in Großbereiche mit jeweils mehreren Pädagogen/innen möglich. Die bereits vorhandenen offenen Kommunikationsstrukturen der Einrichtung werden hier genutzt und gleichzeitig weiter aufgebrochen.

Seitens des Theaters arbeiten zwei Personen in diesem Tandem: einerseits eine freischaffende Künstlerin, andererseits die Leiterin der theaterpädagogischen Abteilung des Hauses. Die Kombination aus theaterinternen und -externen Künstler/innen entspricht einem allgemeinen Arbeitsprinzip dieser Institution. Auch in diesem Tandem wird in regelmäßigen Abständen (erst zweimal im Monat, dann einmal in der Woche) jeweils 60 Minuten mit den Kindern gearbeitet.

Die Arbeit im Team mit je zwei Künstler/innen wurde von den Beteiligten als sehr bereichernd beschrieben (dies trifft auf Tandem 1 und 3 zu). Ein guter Personalschlüssel (Tandem 3) ermöglicht es darüber hinaus, dass eine relativ geringe Anzahl von Kindern mit einem künstlerischen Doppelteam und bis zu vier Erzieher/innen arbeiten konnte. Dies intensiviere die Arbeit, so die Beteiligten, und sei daher ein ausschlaggebendes Kriterium für eine gelungene Kooperation.

5.2 ERWARTUNGEN, ZIELE UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER BETEILIGTEN IN BEZUG AUF DIE STRUKTURELLEN BEDINGUNGEN UND DIE KOOPERATION

Welche Bedingungen es für eine gelingende Kooperation braucht, hängt ganz grundsätzlich davon ab, woran das Gelingen einer Kooperation gemessen wird – am Produkt oder am Prozess – und aus welcher Sicht dies vorgenommen wird. Theaterpädagogen/innen, Künstler/innen und die Theaterleitungen können berufsbedingt andere Bedürfnisse und Zielvorstellungen als die Kita-Leitungen und die beteiligten Erzieher/innen haben. Das TUKI-Leitungsteam wiederum schaut mit einem Über-Blick auf das zehn Tandems umfassende Gesamtprojekt. Die Sichtweisen, Erwartungen und Bedürfnisse der Kinder oder Eltern werden in der vorliegenden Betrachtung nicht berücksichtigt.

Im Folgenden sollen zwei Fragen aufgegriffen werden, die von den Kindertagesstätten und Kindertheatern sowie vom TUKI-Leitungsteam im ersten Jahr gestellt beziehungsweise in den Interviews thematisiert wurden:

Wie verstehen die Akteure/innen das Projekt TUKI? | Welche Rolle nimmt das TUKI-Projektteam ein?

Die erste Fragestellung greift die autonome Position der Handelnden in den Theatern und Kindertageseinrichtungen auf. Das TUKI-Leitungsteam betrachtet sich als Partner, der nicht vorher festgelegte Kriterien ‚nach unten‘ durchgeben möchte, sondern diese aus dem Prozess heraus zusammen mit den Akteuren/innen entwickeln und formulieren will. Vom Träger *JugendKulturService* und dem Projektleitungsteam wurden im Vorfeld Rahmenformate für die Durchführung von TUKI festgesetzt: Theaterbesuch, künstlerisches Kernprojekt und *Theatergeist* bilden den Orientierungsrahmen für die Tandems. Die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung respektive Weiterentwicklung dieser Komponenten – auch der strukturellen Bedingungen – liegt offiziell in der Verantwortung der Kooperationen. Gleichzeitig werden im Konzept sowie in Protokollen von gemeinsamen Treffen durchaus kurz-, mittel- und langfristige Ziele seitens der Leitung formuliert und Erwartungen an die konkrete Ausgestaltung geäußert.

„*Wir wissen es nicht, wir wollen es ausprobieren*“ wird als Motto von Offenheit und Experimentierlust seitens des Projektleitungsteams und auch von den in der Umsetzung Beteiligten verbalisiert. Hier wird die ausgiebige und intendierte Suche nach Arbeitsformen, nach ästhetischen Umsetzungsmöglichkeiten und schließlich auch nach Präsentationsformaten der einzelnen Tandems und auch des übergreifenden Pilotprojektes als solches betont. Im Laufe des Prozesses wird allerdings zunehmend deutlich, dass sich die Suche und die damit verbundenen Erfahrungen letztendlich an den von den Tandems antizipierten Erwartungen und Zielen der Projektleitung orientieren. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass bestimmte Präsentationsformate bevorzugt ausgewählt und entsprechend positiv bewertet werden. Der Erfahrungsspielraum der einzelnen Kooperationen wird aus Sicht der Autorin dadurch unnötig eingeengt. Hier ergibt sich ein Widerspruch zwischen Konzept und Praxis. Eine über einen längeren Zeitraum suchende, forschende und damit ergebnisoffene Haltung steht einem termingerechten ‚präsentablen Ergebnis‘ meist antagonistisch gegenüber. Dieser Widerspruch tritt in der Praxis zutage und wird auch entsprechend in den Interviews geäußert. Er verursacht punktuell Konflikte und führt letztlich zu mehr oder weniger Zufriedenheit und Identifizierung der Beteiligten mit dem Projekt.

Zielformulierungen von TUKI

Das Pilotprojekt *TUKI* ist ein Angebot für Kleinkinder, um sinnlich-ästhetische Erfahrungen zu machen. Das Vorhaben, die Institutionen Theater und Kindertagesstätte zusammen zu bringen, birgt außerdem Ideen von Vernetzung, flächendeckenden Angeboten und nachhaltiger Verankerung. Im Fördergeldantrag von TUKI heißt es dazu, das Projekt wolle sich strukturbildend für die frühkindliche kulturelle Bildung einsetzen. Zudem komme die Kita auf diese Weise mit Theater in Berührung.

Die Kindertagesstätte wird hier als Bildungsort definiert, dessen Strukturen im Bereich kultureller Bildung bisher nicht ausreichend gestaltet wurden. Sie hält ein Gefüge bereit, um eine große Anzahl sowohl von Kindern als auch von Multiplikator/innen zu erreichen. Die im TUKI-Antrag formulierten Vorteile für die Kindertagesstätten sind die Angebotserweiterung, die nachhaltige Qualitätssteigerung, der kreative Input für den pädagogischen Alltag, Kompetenzerweiterung der Erzieher/innen und das ganzheitliche Lernen der Kinder. Sie richten sich also an die gesamte Einrichtung und an alle in ihr Tätigen. Dahingegen werden für die Theater folgende Synergien benannt: Neue künstlerische Sichtweisen durch die Zusammenarbeit mit den Pädagogen/innen und die Entwicklung und Überprüfung eigener Theaterstücke durch die Begegnung mit den Kindern und ihren Lebenswelten. Die Theater werden hier als Kunstorte mit mehr oder weniger stark ausgeprägter Vermittlungsaufgabe wahrgenommen.

TUKI - Fokus auf konkrete Maßnahmen

Welche konkreten inhaltlichen und strukturellen Maßnahmen werden von den Kooperationspartner/innen ergriffen, um die verschiedenen Zielstellungen zu erreichen?

Und welche Strukturen müssen im Sinne der Zielsetzung von TUKI entwickelt werden?

Die Kitas stehen sicherlich im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der TUKI-Initiator/innen, da die betreffende Klientel – Kinder und Multiplikator/innen – dort strukturell angebunden ist. Aber vielleicht sind auch die Strukturen der Theater neu zu denken, wenn sie neben der Kunstproduktion verstärkt als Orte der Vermittlung begriffen werden, was die zahlreichen Theaterpädagogen/innen und entsprechend großen Abteilungen der Häuser anzeigen.

Für *alle* Beteiligten gilt also: Welche neuen Formate und Strukturen müssen etabliert werden, um kulturelle Bildung als etwas Selbstverständliches allen Kindern zugänglich zu machen.

Kriterien Kindertagesstätten

Von den Erzieher/innen wurde als notwendige Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit ein starkes persönliches Interesse genannt. Dieses Kriterium kann als Grundvoraussetzung für ein derartiges Projekt hervorgehoben werden. Das beinhaltet ein Interesse an ästhetischen Bildungsprozessen im Allgemeinen, an darstellender Kunst im Besonderen sowie an individueller Weiterbildung. Die eigene Motivation sei wichtig, um die Idee einer ästhetisch-künstlerischen Weltaneignung zu vermitteln und um die entstehende zusätzliche Arbeit leisten zu können, so lauten die Aussagen der Erzieher/innen zusammengefasst. Als wesentlich für den Aspekt der Verankerung der Projektidee im gesamten Kita-Team

wird empfunden, dass die Entscheidung für TUKI von mehreren Mitarbeiter/innen und nicht nur von einem/einer engagierten Erzieher/in getragen wird. Besonders wichtig ist die Bereitschaft der Leitungsinstanz, ein derartiges Vorhaben zu begleiten. Sie kann auf diese Weise motivieren, aber auch strukturell unterstützen. Eine Einrichtung benennt den persönlichen Zugang zum Theater als zentrale Strategie, um TUKI im Kita-Team zu verankern. Hierbei wird angenommen, dass sich eine Idee besser vermitteln lässt und bei anderen auf mehr Interesse und Neugier stößt, wenn die Ausführenden selbst von ihr begeistert sind, anstatt sie als Pflichterfüllung wahrzunehmen. Wenn die pädagogischen Mitarbeiter/innen also zunächst als Menschen angesprochen werden und nicht zuvorderst als Multiplikator/innen, kann eine andere Annäherung an das vielleicht bis dato eher unbekanntes Medium Theater geschaffen werden. Dabei steht das Erleben im Mittelpunkt: Bei einem Theaterbesuch könne beispielsweise mehr vermittelt werden als bei einer Dienstberatung, wenn von dem Projektkonzept nur erzählt werde. Die Idee ist daher, über begeisterte Mitarbeiter/innen das Personal der Kita, die Eltern und die Kinder der Einrichtung für TUKI und Theater im Allgemeinen zu gewinnen („Schneeballprinzip“).

Kriterien Theater

Für die Theaterschaffenden ist der Prozess eine wesentliche Triebkraft ihrer Arbeit: Dies kann zum einen auf die Gegenüberstellung Produkt – Prozess, zum anderen auf Prozesse verschiedener Arbeitsebenen bezogen werden. Alle befragten Künstler/innen bevorzugen eine schrittweise Entwicklung und allgemeine Zieloffenheit gegenüber einem klar definierten Ende des kreativen Prozesses. Zum Zeitpunkt der Interviews hatten die Künstler/innen beispielsweise noch keine Präsentationsform für den TUKI-Theatertag festgelegt. Generell wird es als Qualitätsmerkmal empfunden, sich in der Arbeit mit Kleinkindern Zeit zu nehmen und der Beobachtung genügend Raum geben zu können. Einige verstehen sich dabei als Akteur/innen, die vom Kind und seinen Abläufen ausgehend arbeiten und dazu das Gesehene aufnehmen und weiterentwickeln. Diese Methodik regt dazu an, die Kinder als gleichberechtigte und selbstbestimmte Partner/innen anzunehmen. Ein Team beschreibt das Idealszenario folgendermaßen: Anstatt mit einer vorbereiteten Stunde in die Kita zu gehen, solle man im Moment aus der Beobachtung heraus mit den Kindern agieren. Das würde allerdings eine hohe Präsenz in der Einrichtung voraussetzen, um die Vorgänge der Kinder erfassen zu können. Das kann allenfalls von den Erzieher/innen, innerhalb der vorhandenen Strukturen, nicht jedoch von den Künstler/innen geleistet werden. Hier zeigt sich die Notwendigkeit, die Pädagogen/innen für derartige Beobachtungen zu sensibilisieren und für die künstlerische Weiterentwicklung des Gesehenen und Vermittlung zu qualifizieren.

Gemeinsame Kriterien und Erwartungen der Erzieher/innen und Theaterpädagogen/innen

Eine offene Haltung gegenüber prozessorientiertem Handeln wie auch gegenüber unbekanntem Arbeitsweisen und Strukturen wird von den Theaterschaffenden und von den Erzieher/innen gleichermaßen angestrebt und für die Pilotphase von TUKI auch bestätigt. Neugier und Experimentierlust seien vorhanden.

Gestaltungsmöglichkeiten: Entwicklungen in den Kitas

TUKI wird in einem Tandem als Impuls betrachtet, um den eigenen Kita-Schwerpunkt ‚Mussische Erziehung‘ längerfristig wiederzubeleben. Dadurch sind bereits im ersten Kooperationsjahr nachhaltige Strukturen geschaffen worden. In den zwei anderen betrachteten Kooperationen wird durch das Projekt eher ein zusätzliches ‚Produkt‘ herangeholt, das die Palette der Möglichkeiten der Einrichtung erweitert. TUKI dient hierbei weniger dazu, neue Strukturen kultureller Bildung in der Kita zu entwickeln sondern ist vielmehr ein punktuellles Angebot von außen.

Das oben genannte Kriterium ‚eigenes Erleben‘ wird von allen Befragten hervorgehoben und in den Kooperationen vielfach umgesetzt: Die untersuchten Kitas sind über die theaterpädagogische Kernprojektarbeit und die Vorstellungsbesuche hinaus mit den Theatern vernetzt, sei es durch Stückbesprechungen, Probenbesuche oder sogar interaktive Spiele im Bühnenbild. Besonders intensiv zeigt sich das in einem Fall, bei dem durch die Theaterpädagogin = Schauspielerin das Medium Theater personalisiert erlebt werden kann. Die Künstlerin wird beim Vorstellungsbesuch von den Kindern auf der Bühne wieder erkannt und damit zur ‚Bezugsperson Theater‘. Das schafft die Möglichkeit, dass sich die Kinder leichter identifizieren können und kann bei den Nachbereitungen in der Kita aufgegriffen und erweitert werden. In diesem und noch einem anderen Tandem besteht der Wunsch, noch intensiver mit dem Theaterhaus zu kooperieren. Das bezieht sich vor allem auf den Austragungsort: Die Kitas wünschen sich, verstärkt im Partnertheater aktiv zu sein und das Theater als Ganzes zu erleben. Sie wollen nicht nur Vorstellungen besuchen, sondern zusätzlich das Haus als Produktionsstätte erfahren und mit den Kindern im künstlerischen Umfeld arbeiten. Dieser Wunsch wurde unter anderem bei TUKI-Gesamttreffen geweckt, bei denen ein Austausch über Inhalte und Gestaltungsmöglichkeiten der Kooperationen stattfand. Dieses Interesse ist also ein direktes Ergebnis des TUKI-Gesamtprojektes im Sinne von Vernetzung und Austausch.

Gestaltungsmöglichkeiten: Fokus der Theaterschaffenden auf die TUKI Leitung

Das Projekt TUKI wird von den Theaterschaffenden als mögliche Bündelung mehrerer Ebenen betrachtet. Bezüglich der Organisation stelle TUKI Verantwortliche zur Verfügung, die, losgelöst von der künstlerischen Arbeit, Strukturen schaffen und pflegen. Das geschlossene Auftreten im Bereich Theater für die

Aller kleinsten und die Bündelung der Aktivitäten und künstlerischen Profile der vielen Berliner Häuser zeige zum einen die hohe Vielfalt und Stärke zum anderen die Akteure/innen bezüglich einer Interessenvertretung gegenüber der Politik. Des Weiteren schaffe TUKI ein Netzwerk der Beteiligten. So verdichtet ergibt sich Präsenz und Stärkung der eigenen Arbeit. Gerade wenn es um organisatorische und finanzielle Unterstützung durch die Politik geht, eröffne ein solcher Verbund größere Handlungsmöglichkeiten.

Zudem positiv gewertet wurde das Bewusstsein dafür, dass sich alle Beteiligten in einem Lernprozess befänden. Im Zusammenhang damit stehe die offene Kommunikation der TUKI-Leitung über den eigenen Wissensstand, der wiederum eine Offenheit für das Experiment befördere und alle Akteur/innen auf Augenhöhe zusammen bringe. Die Suchbewegung des Projektes ermögliche, das Vorhaben gemeinsam auszugestalten. Dafür bilde der partizipative Ansatz des TUKI-Teams eine wesentliche Grundlage. Der Dialog mit der Basis unterstütze die Eigenverantwortlichkeit der Tandempartner/innen.

5.3 HERAUSFORDERUNGEN UND HINDERNISSE

Einbindung des Teams

In allen drei Kindertagesstätten wurde es als Herausforderung benannt, die nicht beteiligten Kollegen/innen von der Idee zu begeistern und aktiv einzubinden. Durch das Instrumentarium der TUKI-Verantwortlichen in den Kitas (Abgabe und Konzentration der Zuständigkeit) wurde das Projekt mitunter als stark personenbezogen wahrgenommen. Dies erschwerte unter Umständen eine Identifizierung des restlichen Teams mit dem Projekt. Diesem Aspekt wurde mit verschiedenen Ansätzen begegnet, die teilweise eng mit der allgemeinen Kitastruktur zusammenhängen: Tandem 1 hatte durch die geringe Größe und die damit verbundene kleine personelle Ausstattung der Kita nur die Möglichkeit, eine Erzieherin als TUKI-Verantwortliche zu benennen. Es fand zwar ein Austausch über TUKI im Team statt, konnte jedoch zunächst kein weiterführendes Interesse bei dem restlichen Personal wecken.

In Tandem 2 wurde mit jeder Gruppe für ein halbes Jahr gearbeitet. Dadurch kamen alle Erzieher/innen mit TUKI in Kontakt, wodurch auch ihre Neugier geweckt wurde. In diesem Fall wurde allerdings das Kriterium *persönliches Interesse der Akteure/innen* ausgehebelt. Außerdem sind die Beteiligten mit diesem Modell in den festen, separierenden Strukturen der Kita verblieben, was übergreifende Formate erschweren kann, wie beispielsweise den *Theatergeist* – eine symbolische TUKI-Idee, die dazu anregen soll, Theater in jedem Winkel der Kita präsent zu machen. Die Möglichkeit, vorhandene Anordnungen aufzubrechen und neu zu denken, wurde hier nicht genutzt. Die internen Strukturen und geschlossenen Gruppen wurden nicht geöffnet oder verändert, die Erzieher/innen bildeten durch TUKI keine neuen Teams.

In Tandem 3 führt ein gemischtes Team aus unterschiedlichen Kita-Gruppen das TUKI-Projekt durch, so dass die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geteilt werden können. Außerdem ist damit der Gedanke verbunden, die Erlebnisse und Erkenntnisse in die jeweiligen Bereiche zu tragen und auf diese Weise Neugier zu wecken – sowohl bei den Kindern als auch bei den Kolleg/innen. Dies wird von allen Beteiligten als erfolgreich wahrgenommen.

Die in diesem Abschnitt genannten Aspekte werfen wieder strukturelle Fragen für das Gesamtprojekt TUKI auf: Mit welchen Methoden können die in einen vollen Kita-Alltag eingebundenen Pädagogen/innen erreicht werden? Inwieweit kann man Offenheit generieren? Welche Voraussetzungen sind nötig, um Arbeitsroutinen aufzubrechen und Theater als Bereicherung zu vermitteln?

Skepsis und Schwellenängste

Hinter der etwaigen Skepsis von Erzieher/innen, sich in die kreativen Prozesse einzubringen, können verschiedene Gründe stehen. Neben der Sorge um Mehrarbeit kann nicht zuletzt die Angst vor Unbekanntem verantwortlich für eine abwehrende Haltung sein. Hierbei kann ein gemeinsamer Theaterbesuch des Kita-Teams helfen, Schwellenängste abzubauen. Außerdem wählte eine Einrichtung die Strategie der moderierten Konfrontation: Dabei werden die entsprechenden Mitarbeiter/innen kontinuierlich in dem Prozess unterstützt, sich mit neuen Bildungs- bzw. Kunstbegriffen auseinanderzusetzen. Dadurch können sie sich schließlich dem Unbekannten leichter nähern.

Rollen und Funktionen

Da in den künstlerischen Prozessen mitunter die gewohnten Regeln der Kindertagesstätte außer Kraft gesetzt werden, sind die sozialen Rollen der Personen besonders stark gefordert, die dauerhaft in der Einrichtung verweilen und nicht – wie die Künstler/innen – nach der Theaterstunde den Sozialraum Kita wieder verlassen. Für die Erzieher/innen ist es daher wichtig, ihre Position innerhalb der Kooperation aber auch innerhalb der Theaterstunde zu bestimmen und zu hinterfragen. Für die Pädagogen/innen besteht ein möglicher Rollenkonflikt. Sich die persönlichen und fachlichen Zielsetzungen des Projektes bewusst zu machen, kann den Erzieher/innen Veränderungen innerhalb ihrer Rolle oder auch Rollenwechsel ermöglichen.

In allen Tandems wird die aktive Teilhabe der Pädagogen/innen ausdrücklich befürwortet. Die Künstler/innen schätzen neben der besonderen Arbeitsatmosphäre, die durch die Pädagogen/innen geschaffen werde, vor allem die Vermittlung von und zu den Kindern als wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit. Die Künstler/innen sprechen sich deutlich für eine Beteiligung des pädagogischen Personals aus. Damit ist

die aktive Teilnahme in den Kernprojekten zusammen mit den Kindern gemeint. Dabei sind Abstufungen möglich: Die/der Erzieher/in kann aus einer beobachtenden Position heraus kreative Impulse in die Gruppe hinein geben, als Spieler/in mit den Kindern agieren oder in eben dieser Rolle eigene ästhetische Erfahrungen machen. Auch gibt es die Möglichkeit, zusammen mit den Künstler/innen die Gruppe anzuleiten.

Mitunter wird die pädagogische Mitarbeit von beiden Seiten so verstanden, eine störungsfreie Arbeitsgrundlage für die Künstler/innen zu schaffen. Dazu bestehen bisweilen konträre Auffassungen davon, was gute Schaffensbedingungen sind. So können Kinder, die oft provozieren oder blocken, unterschiedliche Verhaltensweisen bei den Erwachsenen hervorrufen: Erzieher/innen wollen das Kind vielleicht eher ermahnen, um die Gruppendynamik nicht zu gefährden, Künstler/innen wollen es möglicherweise ermutigen, um diese Energien kreativ zu nutzen. Hier zeigt sich erneut, wie wichtig es ist, eigene Erwartungen und Rollenmuster zu hinterfragen. Die Theaterschaffenden befinden sich eher in der Situation, *eine* recht klar definierte Rolle innerhalb der TUKI-Stunde inne zu haben. Die Erzieher/innen hingegen begegnen einer Vielfalt von Rollenmustern. Durch Reflektion und Austausch darüber können sich die Tandempartner/innen abgleichen und besser auf Situationen reagieren, in denen die unterschiedlichen Arbeitsweisen sichtbar werden.

Exkurs: In einem Tandem wurde festgestellt, wie sich die zufällige Abwesenheit der Erzieher/innen auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt: Es blieb unklar, ob die Anleitenden oder die Kinder bewusst oder unbewusst auf das Fehlen der sozialen Rolle reagierten. Es wurde jedoch eine veränderte Stimmung wahrgenommen, die zu anderen Arbeitsergebnissen führte. Die Kinder hätten sich mehr auf die kreative Reise eingelassen, so die Theaterpädagogin. Diese Einzelbeobachtung macht deutlich, wie komplex die Rollenverhältnisse sind und wie weit reichend sie von unseren Vorannahmen und Erwartungen abhängen.

Rollenmuster und Kompetenzhierarchien

Auch die Theaterschaffenden befinden sich in ständigen Reflektionsprozessen. Ihre Rollenhinterfragung richtet sich allerdings mehr auf die Interaktion mit den Kindern und weniger auf die Kooperation mit der Kita. Hier deuten sich Lern- oder Wissenshierarchien an: Die Pädagogen/innen lernen von den Künstler/innen, diese wiederum von und mit den Kindern. Daraus könnte man ein Ungleichgewicht zwischen Pädagogik und Kunst im Feld der frühkindlichen kulturellen Bildung vermuten. Kann eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe unter diesen Bedingungen stattfinden? In welche Richtung läuft der Austausch von Wissen?

Eine weitere Rolle der Erzieher/innen besteht womöglich darin, dabei zu helfen, vermutete kulturelle oder

inhaltliche Schwellen zu überwinden. Der gemeinsame Theaterbesuch kann dabei für die Pädagogen/innen zu einer bereichernden Erfahrung werden, wenn sie die Rolle der Übersetzer/innen verlassen: Anstatt den Kindern zu erklären, was sie sehen, können sie mit ihnen gemeinsam schauen und sich im besten Falle das Stück sogar vom Kind übersetzen lassen. Dadurch können einseitige Deutungshierarchien aufgebrochen und Lernprozesse in entgegengesetzter Richtung (Kind zu Erwachsenem) in Gang gebracht werden.

In Punkt 5.2 deutet sich eine strukturell bedingte hierarchische Arbeitsbeziehung innerhalb der Tandems an: Die Kitas haben sich mit einem eigenen Konzept vorgestellt und beworben. Die Theater hingegen wurden ausgewählt und die Tandems schließlich vom *JugendKulturService* zusammengestellt. Bei Weiterfinanzierung des Projektes bleiben die Theater im TUKI-Zusammenhang, die Kindertageseinrichtungen werden jedoch möglicherweise gewechselt. Das kann so aufgefasst werden, dass die Theater als produzierende Institutionen den Kindern und Pädagogen/innen ‚lediglich‘ ihre künstlerischen Ausdrucksformen näher bringen möchten. Dabei wird nicht hinterfragt, ob die Theater sich strukturell oder bezüglich ihrer Rolle und Aufgaben verändern müssten, um nachhaltig frühkindliche ästhetische Bildung zu fördern. An dieser Stelle könnte man kulturelle Bildung als einseitige Wissensvermittlung deuten.

In der konkreten Zusammenarbeit der Tandems im ersten TUKI-Jahr wird dieses strukturelle Ungleichgewicht nicht als Problem wahrgenommen. Die Kommunikation in den Tandems wird als gleichberechtigt und respektvoll beschrieben.

6. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE, FAZIT UND AUSBLICK

TUKI als kulturelle Bildung in Kindertagesstätten

Die Verankerung im pädagogischen Team wird als wesentliche Voraussetzung betrachtet, um strukturell und nachhaltig kulturelle Bildung in Kindertagesstätten zu praktizieren. Dabei müssen Abstufungen möglich sein. Nicht jede/r Erzieher/in ist theaterbegeistert und nicht jeder/jedem liegt der Umgang mit Ausdrucksweisen der darstellenden Kunst. Dennoch sollte das gesamte Team über Kenntnisse von und die Sensibilität für künstlerische Verfahrensweisen verfügen, sodass die nicht alltäglichen Vorgänge in der Einrichtung immer Rückhalt im Team finden können. Die Einbindung möglichst vieler Kolleg/innen erleichtert die Umsetzung des Formats *Theatergeist* und die Elternarbeit wesentlich. TUKI in die Institution Kindertagesstätte zu tragen, beginnt daher nicht erst mit dem *Theatergeist* oder der Arbeit der Künstler/innen vor Ort sondern bereits mit Kita-internen Prozessen zur Sensibilisierung.

Ein weiterer Anspruch an die Erzieher/innen besteht darin, sich zu öffnen bzw. offen zu bleiben für andere, ungewohnte Arbeitsweisen. Dazu ist es wichtig, für einen Austausch bereit zu sein und Vorgänge mit

offenem Ausgang und ohne konkretes Lernziel zuzulassen. Dies erfordert auch einen starken Rückhalt des TUKI-Leitungsteams für offene Prozesse und eine Vielfalt an Ergebnissen und deren Reifegrade. Die Motivation, sich weiterzubilden und von den Künstler/innen beziehungsweise gemeinsam mit ihnen zu lernen, stellt ein weiteres Ziel dar und bietet die Möglichkeit, den oftmals proklamierten Begriff des lebenslangen Lernens beispielhaft zu füllen. Die Offenheit der Kita-Mitarbeiter/innen für Neues wird maßgeblich gestärkt, wenn alltägliche Abläufe in der Kita funktionieren und Rückendeckung durch die Leitung wie auch durch das Team gegeben ist.

Auch können die Mitarbeiter/innen aktiv mitwirken, indem sie Inputs aus den TUKI- Gruppen über die Theaterstunde hinaus im Kita-Alltag weiterentwickeln. Das passiert bisher nur geringfügig in den beobachteten Tandems. Besonders sinnvoll wäre dieses Modell, wenn es nicht nur parallel zu den TUKI-Stunden stattfinden würde sondern in engem inhaltlichen und methodischen Austausch. Um die Arbeitsprozesse der beiden Institutionen somit kontinuierlich zusammenzubringen, wäre allerdings ein hohes Maß an Kommunikation und Spontaneität notwendig. Außerdem bedarf es hierfür auch zeitlicher Ressourcen und konzeptioneller Überlegung. Partizipation hieße dann langfristig auch anteilige Anleitung durch die beteiligten Erzieher/innen.

Ein Bewusstsein für die eigene Rolle (Mitspieler/in, Lernende, ‚Ordnungshüter/in‘ etc.) erleichtert die Arbeit über die TUKI-Stunde hinaus und kann die Position der Erzieher/innen stärken, da es ihnen ermöglicht, die eigene Rolle als wandelbar zu betrachten oder auch zwischen verschiedenen Rollen zu wechseln.

Ebenso sollten die Eltern – über eine Einladung zur Abschlusspräsentation hinaus – in das Projekt involviert sein. Je nach Schwerpunkt der Kindertagesstätten findet dies mehr oder weniger ausführlich statt.

Beispielhaft hierfür ist ein Tandem, das die aktive Einbindung der Eltern in den Fokus seiner Arbeit stellt: Nennenswerte Formate sind der gemeinsame Theaterbesuch oder das angeleitete ‚Zusammen-Spiel‘ von Kind und Erwachsenen. Indem das Projekt ungezwungen auf die Elterngruppe ausgeweitet wird, können Hemmschwellen gemeinschaftlich abgebaut werden. Das kann die Zielgruppe der Eltern (in ihrer Funktion als Multiplikator) an die Theater binden und damit den Kindern den kulturellen Zugang eröffnen. Hierbei ist die Unterstützung der Kita besonders wichtig, da sie die Eltern kennt und anregen und vermitteln kann.

Nachhaltigkeit von TUKI durch Implementierung im Kita-Konzept

Die vorangegangenen Punkte verdeutlichen, dass die Befähigung der Erzieher/innen im Mittelpunkt der Bemühungen für Verstetigung stehen muss: Dafür ist die grundsätzliche Bereitschaft der Erzieher/innen zur selbstständigen Weiterführung theaterpädagogischer Angebote wichtig. Außerdem sind, wie zuvor beschrieben, eigene ästhetische Erfahrungen wesentlich. Diese können motivieren, persönliche Zugänge

schaffen und innere Prozesse nachvollziehbar machen, um schließlich die Inhalte besser vermitteln zu können. Die Einbindung und fachliche Fortbildung der Erzieher/innen müsste sich von der ersten spielerischen Teilhabe über gemeinsame Vorbereitungen im Tandem bis hin zu selbstständig angeleiteten Parts vollziehen und schließlich zur Übergabe der Anleitung führen.

Neben fachlichen Fortbildungen, die für den Austausch und das eigene Erleben zentral sind, gibt es bei TUKI zu diesem Zweck die prozessimmanente Begleitung und Weiterbildung. Vor allem in den Kernprojekten können die Kompetenzen der Erzieher/innen schrittweise erweitert werden. Nach den zwei Projektjahren könnte man eine dritte Phase andenken, in der die Erzieher/innen von ihren Tandempartner/innen in großen regelmäßigen Abständen gecoacht würden.

Für eine Verstetigung und Implementierung von Theater in der Kita ist aber schlussendlich die Zielsetzung der pädagogischen Institution entscheidend. Gibt es eine Vorstellung von spezifischen Kitastrukturen und pädagogischen Schwerpunkten in Bezug auf das Projekt TUKI? Wenn das eigene Potenzial erkannt und Entwicklungsmöglichkeiten der Einrichtung erörtert sind, folgen daraus Ideen, die eine konkrete Verfahrensweise voraussetzen. Dadurch könnte kulturelle Bildung in den Kitas verankert werden. Indem man sich mit der individuellen Situation der Einrichtung auseinandersetzt, können Fragen geklärt werden: Wie können die Pädagogen/innen den zusätzlichen Aufwand mitten im Kita-Alltag garantieren? Welche Strukturen und vor allem welche Freiräume werden dafür benötigt?

TUKI-Leitung: Qualitätsstandards und Gestaltungsfreiheit bieten

Das erste TUKI-Pilotjahr wird als offene Suche beschrieben, was übergreifend positiv bewertet wird. Die strukturelle, methodische und inhaltliche Autonomie ermöglicht den Theaterschaffenden, sich auf Prozesse zu konzentrieren und experimentieren zu können. Dies sehen sie als wichtige Voraussetzung ihrer Arbeit. Die forschende Haltung wird dabei sowohl mit den Kindern als auch mit dem Tandempartner praktiziert. Die aktive Zusammenarbeit in den Kerngruppen schafft zudem die Möglichkeit, fachliche Impulse auszutauschen. Dadurch können sich die Mitarbeiter/innen der Kita und des Theaters über die jeweiligen Arbeitsweisen und Kompetenzen verständigen.

Eine Herausforderung für die TUKI-Gesamtprojektleitung liegt darin, einen Rahmen mit festen Strukturen und Qualitätsstandards zu schaffen. Gleichzeitig sollten sich die Akteure/innen innerhalb dieses Rahmens frei bewegen und ihn kreativ nutzen können. Derart ausgerichtete Strukturen fördern die Vernetzung und gewährleisten die organisatorische Absicherung des Gesamtprojekts. Der Rahmen sollte so gestaltet sein, dass sich jedes Tandem mit den eigenen Bedürfnissen und strukturellen Voraussetzungen in ihm

wiederfinden kann. In diesem Sinne müssen sich die Tandems immer wieder in ihren jeweils eigenen Möglichkeiten formieren. TUKI sollte die Kooperationen in ihrer Autonomie unterstützen und deutlich machen, dass individuelle Lösungen Teil des Ganzen sind.

Zeit für Austausch und Reflexion

Die Entwicklungsprozesse von TUKI passieren im besten Falle zusammen mit Kitas und Künstler/innen. Im Austausch über die jeweiligen Möglichkeiten aber auch (unbewussten) Rollenzuschreibungen kann eine offene Lernsituation für alle Beteiligten geschaffen werden. Innerhalb des TUKI-Gesamtprojektes sollte es Zeiten und Räume für regelmäßigen Austausch geben. Hierbei ist vor allem wichtig, dass die Ausführenden bei der Planung durch die Leitungsebene ihrer jeweiligen Einrichtung unterstützt werden.

Theaterbegriff klären

Der Bedarf an Austausch berührt auch die Inhalte und Methoden und damit eng verknüpft den Theaterbegriff. Auch hierbei ist es erforderlich, die eigenen Vorstellungen (Was ist Theater?) und persönlichen Erwartungen an das Medium und die Arbeit der Künstler/innen zu reflektieren. Nur dann können sich die Beteiligten über anliegende Normen verständigen, die womöglich voneinander abweichen. Von den Beteiligten wurden der Theaterbegriff und die Präsentationen an den TUKI-Theatertagen teilweise sehr kontrovers diskutiert. Das heißt, es bestehen anscheinend verschiedenartige Vorstellungen darüber, was Theater mit den Aller kleinsten ist, sein darf und soll.

Wo unterscheiden sich spielpädagogische von theaterpädagogischen Angeboten? Wann ist es *schon* Theater - wann noch nicht? Zur Klärung dieser Fragen, die eng mit der Diskussion um Präsentationsformen im Theater mit den Aller kleinsten verbunden sind, soll an dieser Stelle auf einen anregenden Diskurs in naher Zukunft verwiesen werden.

Die Auseinandersetzung mit dem Theaterbegriff gilt selbstverständlich auch für die Künstler/innen.

Entwicklungschancen für die Theater

Die bestehenden Kooperationen sollen sich – nach Wunsch der Kitas – noch verstärken. Auffällig hierbei ist, dass besonders die Einrichtungen eine intensivere Bindung an das Theater suchen, welche weniger die strukturelle Entwicklung mit TUKI im Vordergrund sehen. Das hängt womöglich mit der oben genannten Kategorisierung der Zielstellungen zusammen: Ist TUKI für die pädagogische Einrichtung ein externes Angebot oder ein Impuls zur Schaffung eigener Strukturen? Hier könnte auch die Chance für das Theater liegen, eigene Voraussetzungen zu schaffen, um ein Ort kultureller Bildung zu werden.

Als ein wesentliches Qualitätsmerkmal wird genannt, dass Zeit in der Arbeit mit Kleinkindern eine wichtige Grundlage bildet, um beobachten und auf aktuelle Prozesse und Themen der Kinder reagieren zu können. Dieses Verständnis geht von einem Menschenbild aus, das Kinder als gleichberechtigte Partner/innen in ihrem Selbstbildungsprozess akzeptiert. Daraus eröffnen sich auch für die Theater Möglichkeiten, um neue Formate kultureller Bildung auszuprobieren und dafür strukturelle Veränderungen anzubahnen.

Wie kann sich das Theaterhaus mit seinen Potenzialen stärker in den Diskurs einbringen?

Welche Vorteile und Entwicklungschancen ergeben sich für die Theater neben der Gewinnung von neuem Publikum? Im TUKI-Projekt bietet sich sowohl den Theatern, den Theaterpädagogen/innen als auch den Kitas die Möglichkeit, Arbeitsweisen für das Theater mit den Aller kleinsten gemeinsam zu entwickeln.

Dies wurde insgesamt als große Chance wahrgenommen.

Bezüglich der Voraussetzungen für die Kooperationstätigkeit sei noch angemerkt, dass das Honorar der Künstler/innen als zu gering kritisiert wurde, um nachhaltige Prozesse in Gang setzen zu können.

Empfehlungen zusammengefasst

Die im Folgenden aufgelisteten Empfehlungen können im Hinblick auf eine flächendeckende und nachhaltige Etablierung kultureller Bildung im Bereich der frühkindlichen Pädagogik hilfreich sein.

a. Erörterung der Entwicklungsmöglichkeiten der eigenen Einrichtung; daraus die Zielsetzung für TUKI konkretisieren (Kindertagesstätte und Theater)

b. Schrittweise und aktive Einbeziehung der Erzieher/innen in die künstlerischen Erfahrungs- und Anleitungsprozesse bis zur begleiteten Übergabe; dadurch Erfahrungsräume ästhetisch-sinnlicher Weltaneignung für Erzieher/innen schaffen

c. Verankerung der Projektidee durch Einbindung des gesamten Kita-Teams, Anpassung an die Strukturen der Einrichtung, Abstufung der Interessenlage der Pädagogen/innen

d. Etablierung struktureller Freiräume für gemeinsame Reflektion und Austausch der Tandems:

gemeinsames Arbeiten im Projekt, gemeinsame Vor- und Nachbereitungen, Einbindung der Leitungsebene

e. Austausch über Arbeitsweisen und Rollen

f. Verständigung über den eigenen Theaterbegriff und die künstlerische Ausrichtung im Tandem, konzeptionelle Weiterentwicklung der Theater und Theaterpädagogen/innen

g. Erhalt der Offenheit und Neugier des ersten Jahres