

„Die Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners“

Wenn jeder seine eigene Wahrheit hat, gibt es dann überhaupt noch die Lüge? Der Konstruktivismus geht davon aus, dass wir selbst entscheiden, wie wir Dinge wahrnehmen und bewerten. Wahrheit ist also subjektiv, und unser Gegenüber liegt nicht falsch, sondern sieht die Dinge nur durch eine andere Brille. Was bedeutet das konkret für den Kita-Alltag?

BARBARA BAEDEKER



Es war einmal ein blauer Kerl, der lebte friedlich an der Westseite eines Berges, wo die Sonne untergeht. Und an der Ostseite, wo die Sonne aufgeht, da lebte ein roter Kerl. Manchmal redeten die beiden Kerle miteinander durch ein Loch im Berg. Aber gesehen haben sie sich nie. Eines Abends rief der Blaue durch das Loch: ‚Siehst du, wie schön das ist? Die Sonne geht unter. Der Tag geht.‘ ‚Der Tag geht?‘, rief der Rote zurück. ‚Du willst doch wohl sagen, dass die Nacht kommt, du Schmarrer!‘“

Mit diesen Worten beginnt der Bilderbuchklassiker „Du hast angefangen! Nein, du!“ von David McKee. Daraufhin streiten die beiden Kerle, wer von ihnen recht hat. Bis sie entdecken, dass sie subjektiv gesehen beide recht haben und keiner aus seiner Wahrnehmung heraus gelogen hat.

Die unterschiedliche Perspektive, die andere Brille, mit der wir die Realität wahrnehmen, ist auch das Thema in einem weiteren Bilderbuch: „Kopf hoch, Fledermaus“ von Jeanne Willis. Die Fledermaus, die ja bekanntlich kopfüber an ihrem Baum hängt, bekommt bei Regen nasse Füße und sieht die dicken Regenwolken unten am Himmel. Kein Wunder also, dass die anderen Tiere schreien: „Die Fledermaus ist verrückt. Ruf den Doktor!“ Erst die Frage der weisen Eule „Habt ihr jemals versucht, die Dinge so zu betrachten, wie die Fledermaus sie sieht?“ bringt die Einsicht, die wir nun ja schon kennen: Erneut haben alle und keiner recht. Erneut hat sich jeder seine subjektive Wahrheit konstruiert, eine objektive Wahrheit für alle gibt es nicht.

Die Erfindung der Wahrheit

In der Philosophie, in der Erkenntnistheorie, heißt diese Betrachtungsweise Konstruktivismus. Im Konstruktivismus wird die Wirklichkeit als eine Erfindung beschrieben, ohne dass der Erfinder sich dessen bewusst ist. Heinz von Foerster, der

Fragen für Gespräche im Team

Das Gegenüber verstehen und zu neuen Sichtweisen einladen

1. Woran würdest du merken, dass du etwas verändert hast?
2. Was würde dieses neue Erleben in dir auslösen?
3. Warum genau ist dieser Unterschied für dich persönlich wichtig?
4. Wofür ist dir das wichtig?
5. Was ändert sich dann für dich?
6. Warum ist das so gut?
7. Unter welcher Bedingung ist das für dich okay?
8. Welche Auswirkungen hätte es, wenn ...
9. Welchen Preis hätte es, wenn du xy machen würdest?
10. Und welchen Preis hätte es, wenn du yz machen würdest?

Begründer des Konstruktivismus, schrieb dazu den schönen Satz: „Die Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners.“ Der Konstruktivismus regt permanent dazu an, neu und anders zu denken. Er inspiriert zu neuen Sichtweisen und verpflichtet zu einer grundlegenden Skepsis gegenüber Gewissheiten. Jeder ist unvermeidlich für seine Sicht der Dinge verantwortlich.

Der Systemiker und Konstruktivist Gunther Schmidt beschreibt diesen Ansatz in einem Interview so: „Was jemand als Wirklichkeit erlebt, ist Ergebnis seiner jeweiligen Wahrnehmungsfokussierung, das heißt, es stellt keine Aussage über Wahrheit dar, sondern darüber, in welche Erlebnis- und Wahrnehmungsbereiche er selektiv absorbiert ist. Solche, mit denen man sich mehr assoziiert, werden als gültige Wirklichkeiten erlebt, andere werden quasi ausgeblendet oder treten in den Wahrnehmungshintergrund.“

Dieses Denk- und Glaubensgefüge ist von Hirnforschern belegt und hat weitreichende Auswirkungen. Es bedeutet nämlich, dass unser Erleben nicht objektiv ist, sondern wir entscheiden, welche Bedeutung wir unserer Wahrnehmung geben. Wir sind für unsere Entscheidungen verantwortlich. Worauf richten wir unsere Aufmerksamkeit: auf das halb-

leere oder das halbvolle Glas unserer Möglichkeiten? In der Pädagogik würde man sagen: Weder unsere pädagogische Haltung noch unsere daraus resultierenden pädagogischen Handlungen fallen vom Himmel – wir entscheiden, was wir denken und glauben und wie wir anschließend handeln.

Entscheiden wir uns etwa, mit Restriktionen zu hadern, oder entscheiden wir uns, sie zu akzeptieren und das Bestmögliche daraus zu machen? Haben die anderen – Kolleginnen, Leitung, Träger, Gesellschaft – Schuld, dass die Dinge so sind, wie sie sind? Oder tragen wir die Verantwortung dafür, dass wir uns entschieden haben, mit einer Situation so umzugehen, wie wir es tun?

Wir entscheiden, ob wir eine schwierige Situation zu einer Herausforderung machen oder ob wir sie zu einer Überforderung werden lassen. So etwa vor einem schwierigen Elterngespräch. Wohin lenken wir unsere Aufmerksamkeit, die ja entscheidend dafür ist, wie wir die Realität in der Gegenwart erleben und gestalten? Tauschen wir uns im Vorfeld mit Kolleginnen aus, die uns darin bestärken, dass diese Eltern schon immer uneinsichtig waren? Oder fragen wir andere Kollegen gezielt nach guten Erfahrungen mit genau diesen Eltern. Im Klartext: Wir

entscheiden darüber, ob sich unser formbares Gehirn so strukturiert und organisiert, dass wir als Forschende oder als vermeintlich Wissende in dieses Gespräch gehen – ein Unterschied, der in hohem Maße den Verlauf des Gesprächs entscheiden wird.

Der Freiburger Hirnforscher Joachim Bauer hat es einmal so ausgedrückt: „Gewissermaßen die Königsklasse der Beziehungskunst ist das Verstehen von Motiven und Absichten. [...] Verstehen erfordert ein immer wieder neues Nachdenken. Zu den verständlichen, aber nachteiligen Sparmaßnahmen unseres Gehirns gehört, dass es sich das immer

wieder neue Verstehen erspart und stattdessen anderen Menschen Motive und Absichten nach einem Schema unterstellt, das auf früheren, typischen Erfahrungen beruht. [...] Riesige Motivationspotenziale werden oft nur deshalb nicht ausgeschöpft, weil Einschätzungen anderer Menschen vorgenommen wurden, ohne sie zu verstehen. Motive, Absichten, Vorlieben oder Abneigungen richtig zu erkennen und anzusprechen, ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, bei anderen Potenziale zu entfalten.“ Ein weiteres Feld, in dem die konstruktivistische Erkenntnistheorie unsere bisherigen Glaubenssätze hinterfragt

und nachhaltig irritiert, ist der sogenannte Wahrheitsgehalt von Erfahrungen.

Was heißt das für die Kita?

Bleiben wir gleich in der Kita und stellen wir uns ein Team vor, das nach langen Diskussionen beschlossen hat, ins offene Konzept zu gehen. Ein Teil des Teams meint zu wissen, dass das nur im Chaos enden kann, einige sind äußerst skeptisch, andere warten erst einmal ab, und ein Teil ist überzeugt von dem Konzept und versucht, Kolleginnen und Kollegen zur Umsetzung einzuladen.

Naturgemäß klappt in der ersten Runde einiges gut, und einiges geht



Die Kita soll zum offenen Konzept wechseln: Das bietet Anlass zu Diskussionen im Team. Während die einen Feuer und Flamme sind, haben die anderen Sorge, ob das klappen kann. Da hilft nur reden und nachfragen: „Was lässt dich denken, dass es nicht klappt?“



Prinzipien gelingender Gespräche im konstruktivistischen Sinn

Was können wir ändern – und was nicht?

- › Uns selbst können wir jederzeit verändern. Unsere Gegenüber können wir hingegen nur zur Veränderung einladen.
- › Die Realität können wir oft nicht verändern – jedoch jederzeit unseren Umgang mit ihr.
- › In strittigen Situationen gilt: Es geht immer darum, zunächst ein für alle Beteiligten sinnstiftendes Ziel für die Zukunft zu suchen, es zu formulieren und anschließend zu realisieren. Kompromisse sind herzlich willkommen!
- › In diesem vorwärts gewandten Prozess ist es in der Regel unerlässlich, die Verletzungen und Kränkungen aus der Vergangenheit zu würdigen. Allerdings ohne dabei erneut nach Schuldigen zu suchen.

schief – wie das so ist beim Lernen. Und nun ziehen die Beteiligten ihre Schlussfolgerungen aus dem Geschehenen. Sie konstruieren sich ihre Erfahrungen so, dass sie auf dem Boden ihrer jeweiligen Grundannahmen einen Sinn ergeben. Die Ersten werden vielleicht sagen: „Seht ihr, ich hab’s ja schon vorher gewusst. Hättet ihr nur mal auf mich gehört!“ Die Skeptischen werden die Erfahrung möglicherweise als Beweis nehmen, dass das offene Konzept eben doch nichts taugt. Die dritten bleiben vermutlich weiter unentschieden. Und die vierte Gruppe wird überlegen, was sie verändern können, damit es in der nächsten Runde bereits besser funktioniert.

Erfahrung ist nicht gleich Qualität

Ist an diesem Beispiel deutlich geworden, dass Erfahrungen eine zutiefst subjektive Konstruktion sind, für die sich jeder eigenverantwortlich entscheidet? Auch Erfahrungen sind nicht für alle gleich, eine tröstliche Tatsache für alle, die sich immer wieder anhören müssen: „Das ist aber meine Erfahrung. Und ich arbeite schließlich schon zwanzig Jahre hier!“

Der Journalist und Schriftsteller Kurt Tucholsky würde antworten: „Erfahrung heißt gar nichts. Man kann seine Sache auch 35 Jahre schlecht machen.“ Wie entkräften wir in solchen Gesprächen diese Pseudoargumentation? Ganz einfach

durch die Frage: „Was lässt dich denken, dass, wenn wir dieses oder jenes noch verbessern, die Umstellung aufs offene Konzept nicht klappt?“ Und egal was für eine Antwort Sie bekommen: Steigen Sie aus dem vertrauten Muster aus, sich zu erklären oder zu rechtfertigen, und stellen Sie stattdessen beharrlich immer weitere Fragen, bis Sie wirklich Zugang zu dem bekommen, was das Verhalten der Kollegin erklärt. Häufig werden Sie darauf stoßen, dass es in Wirklichkeit weniger um die Sache und den Inhalt geht, sondern eher um die Gefühle, die das geplante Vorhaben auslöst.

Oft sind diese Gefühle die Reaktion auf eine befürchtete Bedrohung der drei Grundbedürfnisse nach Autonomie, Verbundenheit und Sicherheit. Und hier setzt eine mögliche zweite Frage an: „Was ist für dich das Schlimme daran, wenn wir im offenen Konzept arbeiten?“ Mit dieser Frage laden wir das Gegenüber ein, sich seiner Gefühle in der Tiefe bewusst zu werden. Vielleicht fürchtet die pädagogische Kraft um die Verbundenheit mit ihrer bisherigen Gruppen-Kollegin? Vielleicht macht ihr die Vorstellung einer Arbeit im offenen Konzept Angst? Vielleicht verunsichert sie die Aussicht auf mehr Verantwortung? Vielleicht schreckt sie die Tatsache, dass ja dann jeder sehen kann, wie sie ar-

beitet? Auf dem Boden dieses Verstehens können Sie beide auf die Suche nach einer neuen Perspektive gehen, die höher bewertet sein muss als die Angst vor Veränderung. Nur so können aus Betroffenen Beteiligte werden. Einer der Begründer des Konstruktivismus, der chilenische Neurobiologe und Philosoph Humberto Maturana drückt es so aus: „Wir erzeugen die Welt, in der wir leben, buchstäblich dadurch, dass wir sie leben.“

Das Hauptziel von Gesprächen auf der Basis dieser konstruktivistischen Grundannahme ist folgerichtig der Zugang zu der Lebenswelt des Gegenübers. Die Kernfrage ist immer: Wie geht das Gegenüber bisher mit sich und der Realität um? Was braucht diese Person, um von heute an gelingender mit den Gegebenheiten umgehen zu können? Oder mit den Worten von Gunther Schmidt: „Die angestrebte Zukunft bestimmt den Sinn von Fragen.“

Ein Gespräch verschafft Zugang zu einer anderen Lebenswelt.

LITERATUR

- WITZLEBEN, GABRIELA (2021): Das triadische Prinzip: Minimalinvasive Psychologie mit Bauch, Herz und Kopf. Heidelberg: Carl-Auer.
- MCKEE, DAVID (2011): Du hast angefangen! Nein, Du! Aarau: Sauerländer.
- WILLIS, JEANNE (2008): Kopf hoch, Fledermaus! Aarau: Sauerländer.