

Führungspersönlichkeiten

von Kindesbeinen an

Growing Leaders from Infancy Up

Autorin Lorraine Sands 2011

Übersetzung Isolde Kock, Sibylle Haas und Klara Schlömer



Geht es Ihnen auch oft so, dass Ideen lange Zeit in Ihrem Kopf herumschwirren und dann allmählich Boden unter den Füßen bekommen? Wahrscheinlich sind Ihre Erfahrung und Ihr Wissen der Filter, durch den die Ideen sich langsam zu Ihnen durcharbeiten. Ich denke, so ist es mir im Wesentlichen ergangen mit „Führungspersönlichkeiten von Kindesbeinen an“. Guy Claxton spricht vom entspannten Geist, der Lösungen findet (1997). In diesem Sinn schoss mir der Titel scheinbar einfach so in den Kopf, und doch weiß ich, dass er schon seit einiger Zeit dort eingesickert ist. Die Gedankengänge dieses Artikels sind gewiss nicht nur meine eigenen. Sie sind entstanden aus dem tiefen Interesse der Lehrerinnen und Lehrer, mit denen ich zusammenarbeite. Wir untersuchen gemeinsam Fragen von Kindern, die wir in ihrem Prozess der Gestaltung und Veränderung ihrer Theorien über diese Welt begleiten (Centre of Innovation research, Greerton Early Childhood Centre, 2006-2008). Meine Gedanken stammen auch aus der starken Vorschulbewegung für frühe

Kindheit hier in Aotearoa Neuseeland, in der sich über Jahrzehnte Lehrer, Akademiker und Familien für die Rechte von Kindern eingesetzt haben. In diesem Artikel geht es darum, einige dieser Ideen zusammenzutragen und in den Blick zu nehmen, was dies für unsere Einstellung zu Babys bedeutet. Im Kern geht es darum, wie wir beim Lernen und Lehren für unsere jüngsten, am meisten geschätzten Bürgerinnen und Bürger Veränderungen bewirken können.

Margaret Carr verwendet eine sinnvolle Technik: das Herauszoomen und Hineinzoomen (2008). Wenn wir nach vorne blicken und die Frage stellen, wie kluge Führungspersönlichkeiten aussehen könnten, erhalten wir eine Vision. "Bedenke das Ende, wenn du beginnst" sagt Steven Covey. (1990, S. 95). Dies lässt uns dann zurückblickend, verbindlich darüber nachdenken, wie wir ein Umfeld schaffen, in dem „Führungspersönlichkeiten von Kindesbeinen an“ heranwachsen können. Wir denken dabei an die Art von Führungspersönlichkeiten, die inspirierend und zukunftsweisend sind, aktiv und miteinander verbunden. Ich werde den Artikel im Sinne dieser Gedanken gestalten und dabei hervorheben, auf welche Art und Weise die Aspekte zusammenpassen, die wirklich diese Art Führungsqualität hervorbringen, die wir alle schätzen. Führungspersönlichkeiten, die leidenschaftlich sind und begeistern, die erfinderisch sind, die voller tatkräftiger Gedanken und hingebungsvoller Arbeit stecken, bringen andere Menschen dazu, Möglichkeiten zu erkennen und auszuschöpfen. Sie sind auch solche Persönlichkeiten, die tiefe Hingabe für die anstehende Arbeit hervorrufen. Vielleicht wären wir selbst gerne so eine Führungspersönlichkeit. Sie werden solche Menschen kennen, die sich auszeichnen, weil sie einen wesentlichen Beitrag leisten! Führende Politiker der Welt kommen einem sofort in den Sinn: Whina Cooper *, Gandhi, Mutter Teresa, der Dalai Lama, vielleicht Barack Obama.

Wen Sie als Leitbilder wählen, wird von Ihren eigenen Werten bestimmt, und einige Ihrer beeindruckendsten Helden sind vielleicht Ihre Mutter oder Ihr Vater oder eine Kollegin, mit der Sie zusammenarbeiten. Die gute Nachricht ist, dass Führungspersönlichkeiten nicht geboren werden, sie wachsen! Das ist in der Tat eine gute Nachricht, denn wie wir von Carol Dweck wissen, bringen Übung und Praxis einen dahin, wo man sein will. 1

Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

Ich habe neulich nach weiteren Videoclips von Ken Robinson gesucht, weil mir die Art und Weise so gefällt, wie er uns zum Nachdenken zwingt, darüber wie das Lernen im 21. Jahrhundert aussehen könnte, sollte, muss, wenn wir sicherstellen wollen, dass sich alle Lernenden entfalten (Robinson, 2009). Er verwendet eine Metapher, die meiner Meinung nach sehr sinnvoll ist, wenn wir überlegen, wie wir die Führungsqualitäten unserer allerjüngsten Kinder fördern wollen. Ken Robinson nutzt ein Modell aus der Landwirtschaft: Man kann Pflanzen nicht zum Wachsen bringen. Landwirte können lediglich für die Nährstoffe und gute Bedingungen sorgen. Pflanzen wachsen dann von selbst. Wenn wir nun beginnen, diese Gedanken in unsere Einrichtungen zu übertragen, ist es sehr wichtig, dafür zu sorgen, dass diese gesamte Diskussion gut in unser Curriculum Te Whāriki eingebettet ist (Bildungsministerium, 1996). Diese Prinzipien darin enthalten: ganzheitlichen Entwicklung, Bestärkung, Familie und Gemeinschaft und Beziehungen. Sie verbinden die gesamte Diskussion, so dass sich die Praxis aus den genannten Prinzipien heraus entwickeln kann. Diese Prinzipien leiten die Praxis. Auf diese Weise verzetteln wir uns nicht in den alltäglichen Arbeitsabläufen. Wenn Alltägliches dominieren darf, erstickt es unsere Bemühungen, Lebensumstände zu gestalten, die die Entwicklung dynamischer Führungskräfte unterstützen.

Für mich kommt es wesentlich darauf an, meine Gedanken mit dem tatsächlich stattfindenden Lernen zu verbinden. Es gibt dafür meines Erachtens keinen besseren Weg, als diese Ideen mit durchdachten Lerngeschichten zu transportieren, die Reflexionen über reale Ereignisse liefern. Diese Einschätzungen durch Lerngeschichten sollen dazu dienen, die Identität von Kindern als starke, kompetente Lernende aufzubauen. Sie beziehen Familien in eine Sichtweise des Lernens und Lehrens ein, die bei ihnen Anklang findet und Partnerschaften pflegt zwischen LehrerInnen und Familien. Meine Absicht hier ist es also, meine Gedanken zu verknüpfen und Ihnen durch Lerngeschichten Beispiele aus dem wirklichen Leben und aus dem Umfeld anzubieten. Die Familien und die Kinder selbst -wenn möglich- haben freundlicherweise die Erlaubnis erteilt, ihre Lerngeschichten hier zu verwenden. Die Geschichten sind verfügbar auf der Webseite

des ELP unter den Überschriften: „Rubys Lerngeschichte“, „Jacksons Lerngeschichte“, „Hunters Lerngeschichte“ und „Sams Lerngeschichte“. Sie begleiten diesen Artikel und ermöglichen es Ihnen, nach Belieben dort ein- und auszusteigen.



Kinder sind bestens auf neugierige Erkundung vorbereitet und voller Wissensdurst. Sie möchten alles über diese neue und faszinierende Welt herauszufinden. Dies ist eine der Forschungsfragen im „Greerton’s Centre of Innovation“: *Wie können Lehrer diese Fragen besser erkennen und auf die Forschungsaktivitäten von Babys eingehen?* Einrichtungen, die Wege finden, Babys in diesem Sinne zu unterstützen, liefern jene fördernden Lebensumstände, die Babys das Forschen und Erkunden ermöglichen. Die Chance zum Forschen generiert per definitionem eine Atmosphäre, tatsächlich wählen zu können. Wenn sich Kleinkinder frei bewegen, können sie die Dinge erforschen, die ihre Aufmerksamkeit erregen. Dieses intensive Nachforschen befeuert die Neuronen des Gehirns so, dass sich die Nervenbahnen verbinden. Je mehr diese Bahnen eingeübt und erprobt werden, desto mehr werden sie gestärkt. Wenig genutzte Bahnen verwelken und sterben. Die Landwirtschaftsmetapher von Ken Robinson bringt diese Erkenntnis sofort deutlich ins Blickfeld. Lassen Sie uns eine Minute darüber nachdenken. Stellen Sie sich eine Einrichtung vor, in der erwartet wird, dass die Kleinkinder sich ganz und gar in die Programmabläufe einfügen. Dort, wo es an Personal mangelt, kann es dem Personal in den Sinn kommen, nur eine Person die Windeln für den Tag überprüfen und wechseln zu lassen. Ich habe gehört, dass man das als Fließbandarbeit bezeichnet. Fügen wir diesem Fließbandsystem geplante Mahlzeiten und vielleicht eine oder mehrere gemeinsame Aktivitäten im Stuhlkreis hinzu, unterbrochen

Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

durch Schlafzeiten, dann haben wir den Tag erfolgreich in Scheiben geschnitten und in kleine Würfel zerlegt. Diti Hill nennt diese Tagesgestaltung „Bruchstücke-Lehrplan“ (2001). Leider wird diese Arbeitsweise oft von Erwachsenen als eine völlig akzeptable Art des Umgangs mit Ressourcen und Menschen angesehen. Denken wir jedoch für einen Moment aus der Perspektive von Babys darüber nach. Wer sagt denn, dass es irgendetwas mit klugen Methoden zu tun hat, wenn man kleine Kinder in eine große Gruppe pfercht, die nach einem festen Programm und einem Zeitplan arbeitet, um die Kinder als Lernende heranwachsen zu lassen? Wo sind dort die verantwortungsvollen, wechselseitigen Beziehungen? Also lassen Sie uns Ruby kennenlernen und sehen, was ihre Erkundungen uns sagen. Die vollständige Lerngeschichte finden Sie unter „Rubys Lerngeschichte“, aber ich werde hier eine kurze Zusammenfassung anbieten. Ruby hatte ihre Pläne. Sie umging alles, was die Lehrerinnen und Lehrer nach besten Kräften für sie entwickelt hatten. Sie arbeitete stattdessen hart daran, ihre körperlichen Fähigkeiten zu verbessern, um dorthin zu gelangen, wo sie selbst hinwollte. Niemand hätte das ahnen können! Die ganze Zeit über hat sie gewusst, dass Anstrengung und Übung zutiefst befriedigend sind.

Kinder erfahren in einer Einrichtung, in der Bewegungsfreiheit geschätzt wird und die eine entsprechende Umgebung schafft: „Lerne, dich zu bewegen und bewege dich, um zu lernen“. Geschlossene Türen und vom Personal geplante Programme verwehren Kleinkindern die Möglichkeit, die Welt zu erkunden und die Ziele zu erreichen, die sie sich selbst gesetzt haben. Allzu oft wählen wir für Kinder aus, wo sie sein sollen und wie lange sie dort sein sollen. Nehmen wir uns einen Moment Zeit und denken darüber nach, welche Rolle Freizügigkeit bei der Entwicklung zukünftiger Führungskräfte spielt. Wir werden sehen, dass es darum geht, Kinder in die Lage zu versetzen, ihre Ideen zu erproben und in die Tat umzusetzen. Wir können dies anhand von Rubys Geschichte nachvollziehen. Rubys Mutter reagiert auf Lerngeschichten und Videos, die Rubys Anstrengungen im Alter von 4 Jahren zeigen. In den Lerngeschichten und in der Antwort der Mutter ist zu erkennen, wie sie den Einsatz erhöht, um ihre selbstgesetzten Ziele zu erreichen (eine Wand hochzuklettern) und

wie sie dann beispielhaft vorangeht und diese Fähigkeit in einem anderen Kontext anwendet (um einen Berg herumklettern) und ihre Familie dazu bringt, es ebenfalls zu versuchen. Das ist ein wunderbares Beispiel für Leitung, und alles begann damit, dass ein winziges Baby sich eigene Ziele setzte und sie auch erreichte!



*Was Kinder genauestens beobachten, und geradezu wie besessen erforschen und sich auf das Lebhafteste vorstellen, sind die Menschen um sie herum. Es gibt kein perfektes Spielzeug, es gibt keine Zauberformel. Eltern und andere Bezugspersonen schenken kleinen Kindern ihre Aufmerksamkeit und interagieren auf die natürlichste Weise mit ihnen, indem sie sie einfach spielen lassen.
(Alison Gopnik, 2009, S.4)*

Alles, was ich jemals von Alison Gopnik gelesen habe, habe ich geliebt. Sie hat ein so überzeugendes Bild von intelligenten Babys, einen gesunden Menschenverstand und eine unverbrauchte Sicht auf das, was Babys zum Lernen brauchen. Vergessen Sie einfach die teuren, angeblich das Denken fördernde Spielzeuge, insbesondere die Plastikphantastereien. Was Babys ermöglicht, ihr logisches Gehirn zu nutzen, um sich experimentierend auf das Leben einlassen zu können und sich von Überraschungen und Möglichkeiten fesseln zu lassen sind Erwachsene, die Zugehörigkeit, Verbundenheit und achtsames Zuhören bieten und die Wissbegierde des Babys unterstützen. Dies hat Auswirkungen auf die Überlegungen von uns Pädagoginnen, wann und wie wir Kinder unterstützen. Und dafür gibt es kein Rezeptbuch und keine Schritt-für-Schritt-Anleitung. Lehrerinnen und Lehrer müssen

Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

sich bewusst einbringen und sensibel und intuitiv auf die Vorhaben der Kinder eingehen. Sie müssen es vermeiden, Babys mit zu viel Reizen zu überschwemmen. Sie müssen langsamer werden und den Babys ermöglichen, ihr eigenes Tempo beizubehalten.

Sooft ich über Forscher in Babygestalt nachdenke, erinnere ich mich an den Tag, an dem ich erkannte, dass Jackson Wissenschaftler ist. Wissenschaftler haben Theorien, und sie testen und testen diese so lange, bis sie zufrieden sind. Ich hatte mit einer Gruppe von Kindern an einigen Wassertrögen unter einem Baum gearbeitet, als ich zufällig die Augen hob und Jackson auf der anderen Seite des Gartens bemerkte, wie er den Wasserdruck im Schlauch untersuchte (siehe „Jacksons Lerngeschichte“). Ich verließ sofort meinen Platz, denn mir war klar, dass da etwas Bedeutsames passierte. Während der nächsten halben Stunde nahm ich Jackson auf Video auf und wunderte mich, wie ein kleiner Kerl, etwa neun Monate alt, so lange an einem Ort bleiben und experimentieren konnte. Ich schätzte, dass er insgesamt etwa eine Stunde lang an diesem Ort blieb! In unserem Team haben wir im Laufe der Jahre viele Gespräche darüber geführt, was diese Art von Untersuchung genau bedeutet, denn wir haben dieses ausgiebige Forschen immer wieder beobachtet. Es hat viele Diskussionen ausgelöst, welche Konsequenzen das Wissen von dieser intensiven Forschungstätigkeit der Babys für unsere Art zu lehren hat. Wir glauben, dass wir genau das zum Leben erwecken, worauf wir unser Augenmerk richten. Wir haben erkannt: wenn wir Innovation, tiefgreifende Untersuchungen und den Aufbau von Komplexität schätzen, dann müssen wir in unserem Lernumfeld jede nur erdenkliche Voraussetzung für Babys schaffen, dass sie Arbeitstheorien aufzubauen können und die Chance haben, das Verstandene zu testen und zu überprüfen. Wenn Sie also in einem frühkindlichen Umfeld das nächste Mal jemanden sehen, der einen Dienstplan erstellt für eine Reihe vielfältiger Abläufe, dann denken Sie an die Stunde, die Jackson ganz seinem Experimentieren gewidmet hat. Niemand hat ihn aus irgendeinem Grund wegen eines Dienstplans „abtransportiert“. Niemand hat seine Beharrlichkeit, selbst voranzukommen, unterbrochen oder gestört. Und darin liegt die

Verknüpfung zwischen Lehren und Lernen. Tiefe persönliche Beziehungen und das Verständnis von Erwachsenen senden starke Botschaften an Kinder: Es gibt Zeit, es gibt ein faszinierendes Umfeld, und wir schätzen, was du tust.

Was seine innovative Führungspersönlichkeit angeht, so war Jackson schon als kleines Baby bereit, andere Kinder an der Freude teilhaben zu lassen, die er erlebte. Während er mit allen ihm sich bietenden Möglichkeiten spielte, indem er einen Finger auf das Ende des Schlauchs legte und ihn dann losließ, entwickelte er Möglichkeiten, die andere um ihn herum interessierten. Der Blick auf weitere Videoszenen von Jackson im Alter von 4 Jahren zeigt ebenfalls, wie er andere Kinder zu den Herausforderungen einlud, die er sich selbst gestellt hatte. Lesen Sie seine Lerngeschichte und entscheiden Sie selbst, ob Sie der Meinung sind, dass eine solche Führungsqualität durch Lernumgebungen wächst, die es den Kindern ermöglicht, frei mit Materialien zu experimentieren ohne ein festgelegtes Ende.

Fleißige Führungspersönlichkeiten heranwachsen lassen



Familien und Lehrer beobachten immer wieder, wie sich Babys in den Grenzbereich ihres Lernens begeben. Das ist die Schwelle zwischen dem, was bequem ist, und dem, was neu ist. Es ist ein Ort, der manchmal verunsichernd wirkt, aber auch ein Ort, an dem sich die Lernenden wieder in die Sicherheit dessen begeben können, was sie bereits beherrschen. Sehr junge Kinder bedürfen eines umfassenden Zugehörigkeitsgefühls, um sich an die Grenzbereiche des Lernens zu trauen und immer wieder nach mehr zu verlangen. Die Male sind fast unzählbar, in denen ein Kind beim Laufen-lernen hinfällt und doch besteht nie ein Zweifel daran, dass jedes Kind diese Versuche fortsetzen wird. Unsere Aufgabe als Lehrerinnen und Lehrer ist es, all jene Momente zu fördern, nach denen unsere

Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

resilienten Kinder beim Aufbau ihrer Arbeitstheorien suchen. Moment für Moment können wir das Lernen unterstützen, damit es komplexer wird oder wir können es einschränken.

Als ich Hunter („Hunters Lerngeschichte“) beim Experimentieren mit der Seilschaukel entdeckte, war ich so fasziniert, dass ich seinen Forschungen über zwanzig Minuten lang zusah und filmte. Immer wieder faszinierend anders befasste er sich mit diesem Seil und brachte seinen Körper bewusst an die Grenzen des Machbaren. Alison Gopnik (2009, S.3) sagt, dass Erwachsene nach den wahrscheinlichsten Lösungen suchen und dass wir aufgrund unserer Erfahrung auf die wenigen setzen, die für effektiv halten. Kinder hingegen erkunden Möglichkeiten. Diese Welt des 21. Jahrhunderts braucht Führungspersönlichkeiten, die es gewohnt sind, Möglichkeiten zu erkunden. Lassen Sie uns also Lernkulturen aufbauen, in denen dies die Norm ist und jedes Kind weiß, dass Anstrengung und Übung der Schlüssel sind. So können sie ihr Verständnis experimentell formen und umgestalten und ihre Fähigkeiten verfeinern. Das hat zur Folge, dass Sie als Pädagoginnen den Tag so frei machen müssen, damit die Kinder Zeit haben, die Dinge zu üben, die sie interessieren. Es bedeutet sicherzustellen, dass den Kindern eine faszinierende Umgebung zur Verfügung steht, in der sie ohne unangemessene Einmischung von Erwachsenen, die ihr Lernen lenken, erforschen können, und es bedeutet, ihnen Rückmeldungen zu geben, die sie dazu bringen, den intrinsischen Lernprozess zu genießen und die Ziele zu erreichen, die sie sich selbst gesetzt haben, anstatt sie von außen zu belohnen.

Vernetzte Führungspersönlichkeiten



Führungskräfte, die eine Vision haben, andere zu engagiertem Handeln an ihrer Seite zu bewegen, sind Führungskräfte, die etwas von Ermutigung verstehen und sie zu schätzen wissen. Wo fängt das an? Bei Teamplanungssitzungen tauschen wir Lerngeschichten aus. So tauschen wir uns miteinander aus und verbinden uns über die Magie, die den Sinnzusammenhang des Lernens von Kindern zeigt. Vorbei sind die Zeiten, in denen wir uns damit beschäftigten, worauf wir uns in der nächsten Woche, im nächsten Monat, im nächsten Semester konzentrieren würden. Wir hören uns jetzt die Sichtweise der Kolleginnen über das Lernen eines jeden Kindes an und denken darüber nach, wie wir zu mehr Vielschichtigkeit kommen können. Versuchen Sie es bei Ihrem nächsten Teamtreffen. Befreien Sie sich von der Hausarbeit und den damit verbundenen langweiligen Aufgaben, die zweifellos auch noch zu erledigen sind. Finden Sie andere Wege, diese Dinge zu erledigen, Wege, die nicht die wertvolle gemeinsame Zeit in Anspruch nehmen. Wenn Sie Sams Lerngeschichte lesen, stellen Sie sich bitte einmal die Reaktion der anderen Kolleginnen vor, während die Verfasserin mit Leidenschaft und Sachkenntnis vorliest. Ich weiß, wie auch ich, wie wir alle, sofort fasziniert waren von der Sensibilität und Präsenz von Jo. Sie hatte uns durch ihre Aufmerksamkeit Sams ungewöhnliche Fähigkeit zum Knüpfen von Verbindungen nahegebracht. Immer, wenn ich über heranwachsende Führungspersönlichkeiten nachdenke, kommt mir die Tragweite als Vorbilder von uns Erwachsenen in den Sinn, die wir bei der Formung von Persönlichkeiten haben. Sam ist von sensiblen Erwachsenen umgeben in seiner Familie und in seinem Kindergarten, von Erwachsenen, die überzeugt sind, dass Kleinkinder kompetent und fähig sind. Und diese Erwachsenen schaffen den Raum, in dem sich die Fähigkeiten von Kindern auf natürliche und deren Neigungen entsprechende Weise entfalten können, mit vielen Möglichkeiten, sich zu engagieren und sich einzubringen. Die Lerngeschichte wurde im Juli 2009 von meiner Kollegin Jo geschrieben und jetzt, Monate später, können wir die geballten Fortschritte aus solchen Begegnungen sehen. Sam ist voll von enthusiastischen, lustigen Ideen, die alle um ihn herum zum Forschen veranlassen. Wenn ich vorhersagen könnte, würde ich diese soziale und emotionale Intelligenz wachsen sehen, weil Sam schon

Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

so viele Gelegenheiten hatte, seine Theorien an Menschen zu testen, die dafür aufgeschlossen sind.

Wenn wir unsere alte Vorstellung von Planung aufgeben und über die Entscheidungen nachdenken, die wir tausendmal am Tag treffen, wenn wir uns mit den Kindern, Familien und Lehrern in unserem Umfeld austauschen, dann werden wir viel eher erkennen, dass dies die Momente sind, die wesentlich und ausschlaggebend sind. Wir sind genau am richtigen Ort, um genau das zu tun zu Beginn des Lebens eines Kindes, neben den Familien, die langfristig die Anwälte ihrer Kinder sein werden. Je mehr ich über „Führungspersönlichkeiten von Kindesbeinen an“ reflektiere, desto mehr denke ich nach über unser Bildungsprogramm Te Whāriki (1996). Für Lehrerinnen und Lehrer in Aotearoa, Neuseeland, sind diese Prinzipien wie eine hegende Decke, das Herzstück der Maori-Metapher *Te Whatu Pōkeka* (Ministry of Education, 2009). Kinder gestalten ihre Lernzusammenhänge. Von uns wird nicht erwartet, dass wir Lehrer sind, die Kinder mit Wissen vollstopfen oder die von ihnen erwarten, dass sie in vorgefertigte Programme passen. Wissen ist viel veränderlicher als starre Programme und in einer Welt des 21. Jahrhunderts veraltet das Wissen in rasantem Tempo. Es geht hier viel mehr um Dispositionen, die sicherstellen, dass alle Kinder erfolgreiche Lernende und Lehrer sind. Diese Art von Bereitschaft treibt die Lernenden dazu an, andere zu inspirieren, Ideen auf kreative Weise zu nutzen, Fleiß und Übung aufzuwenden, mehr wissen zu wollen, geschickter zu werden und andere mit den eigenen Leidenschaften zu begeistern. Es ist unsere Aufgabe, Kindern den Raum, die Zeit, die Modelle und die zwischenmenschlichen Beziehungen zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Führungsfähigkeiten entwickeln können, während sie lernen, das Lernen zu lieben.

References:

Carr, M. (2008). NZCER Seminar on Making Progress – Measuring Progress March 2008.

Claxton, G. (1997). Hare Brain, Tortoise Mind: How Intelligence Increases When You Think Less. London: Fourth Estate Paperbacks.

Covey, S. (1990). The 7 Habits of Highly Effective People. New York: Simon & Schuster.

Dweck, C.S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. New York: Random House.

Gopnik, A. (2009). Your Baby Is Smarter Than You Think. <http://www.nytimes.com/2009/08/16/opinion/16gopnik.html>, accessed 28 February 2011.

Hill, D. (2001) Passion, Power and Planning in the Early Childhood Centre. The First Years: Ngā Tau Tuatahi. New Zealand Journal of Infants and Toddler Education, 3(2), 10-13.

Ministry of Education (1996). Te Whāriki. Early Childhood Curriculum. Wellington: Learning Media.

Ministry of Education (2009). Te Whatu Pōkeka. Wellington: Learning Media.

Robinson, K. (2009). Do Schools Kill Creativity? <http://www.youtube.com/watch?v=qFA3K0G2XIA> accessed 28 February 2011.

Lorraine Sands is a facilitator in the Educational Leadership Project (Ltd), a provider of professional development for early childhood teachers in New Zealand.

Wenn Sie diesen Artikel verwenden möchten, verweisen Sie bitte wie folgt darauf:

Sands, L. (2011). Growing Leaders from Infancy Up: http://elp.co.nz/EducationalLeadershipProject_Resources_Articles_ELP.php Growing Leaders from Infancy Up, Lorraine Sands, Educational Leadership Project (Ltd), www.elp.co.nz

Links für die 4 Lerngeschichten-Beispiele zu diesem Artikel

[Jackson investigates 09 - jackson s lerning story\(1\).pdf](#)

[ruby planner - ruby s learning story.pdf](#)

[Sam's Learning Story - sam s learning story.pdf](#)

[Hunter swinging june09 - hunter s learning story.pdf](#)

*) Dame Whina Cooper ONZ, DBE, war Aktivistin, Symbolfigur des Māori Land Rights Movement und Gründungspräsidentin der Māori Women's Welfare League. Aus [Wikipedia](#) - 25.5.2020 I.Kock