

## Kongress

### *“Die Hundert Sprachen der Kinder- Bildungsgerechtigkeit in früher Kindheit”*

Stuttgart 9. - 10. Oktober 2014

Louise Dermann-Sparks

Ich bin sehr froh, heute hier bei Ihnen zu sein. Ich würde gerne damit beginnen, Ihnen ein wenig über mich selbst und meine Arbeit zu erzählen. Ich bin in New York aufgewachsen, in einer jüdischen Familie, die sich sozialem Engagement verschrieben hat. Mein eigenes Engagement begann mit der Bürgerrechtsbewegung, als ich zur High School ging, und ich habe nie damit aufgehört, wenn sich meine Interessen auch über den Antirassismus hinaus auf andere Bereiche der Bürgerrechte ausgeweitet haben. Außerdem bin ich seit über 50 Jahren Erzieherin für Kleinkinder. Ich war zunächst Lehrerin für Kinder im Vorschulalter und began dann, nach einigen Jahren, Studenten zu unterrichten.

Als ich die Einladung bekam, an diesem Kongress teilzunehmen, fühlte ich mich sofort von diesem Satz angezogen: „Wir sind besonders daran interessiert, die Entwicklung von sozial benachteiligten Kindern passend und so früh wie möglich zu unterstützen“. Ich glaube, dass die fortdauernde Assoziation von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit und wirtschaftlicher Klasse mit Bildungsstand ein Verbrechen ist, das uns letztendlich allen zum Nachteil gereicht. Sie ist das Ergebnis der historischen und gegenwärtigen Dynamik eines systeminhärenten und individuellen Rassismus, Klassismus und Sexismus. Um die massive Diskrepanz zwischen dem Bildungs-Erfolg gesellschaftlich begünstigter Kinder und dem Mangel an Erfolg gesellschaftlich benachteiligter Kinder aufzuheben, werden mehrere Strategien erforderlich sein, von denen einige bei institutionellen Machtstrukturen und andere bei individuellen Haltungen und Interaktionen ansetzen. Ich beschloss, eine gegen Bias, also Voreingenommenheit ausgerichtete frühkindliche Bildung zu meinem beruflichen Mittelpunkt zu machen. Ich sehe sie als Teil einer größeren Bewegung, um ein gerechtes und friedvolles Land und eine gerechte und friedvolle Welt zu schaffen, in der alle Kinder aufblühen können.

In den frühen 1980er Jahren begann ich mich dafür zu interessieren, wie Kleinkinder ihre Rassenidentität und -haltungen konstruieren. Ich hatte einen Abschluss in Pädagogik von einer angesehenen amerikani-

schen Universität, aber ich hatte nie irgendwelche Informationen zu diesem wichtigen Thema gesehen. Ich begann mit eigenen Recherchen und stellte fest, dass es wichtige Forschungsergebnisse in den USA gab, angefangen in den späten 1950er Jahren. Ich war recht wütend, dass diese wichtigen Informationen während meiner beruflichen Ausbildung unsichtbar gewesen waren. Ich beschloss, dieses Thema zum Mittelpunkt meiner Arbeit zu machen.

In meiner Präsentation heute biete ich eine Übersicht der Grundkonzepte des Anti-Bias-Ansatzes sowie eine Erörterung der Schlüsselemente einer Programmkultur, die seine Umsetzung unterstützt. Dennoch beginne ich mit einigen Kommentaren über meine frühen Berufserfahrungen mit frühkindlicher Bildung und Kindern aus armen Familien.

## **Betrachtungen zum Perry Preschool-Projekt**

Als ich überlegte, was ich heute zu Ihnen sagen möchte, dachte ich an meinen ersten Lehrjob vor 51 Jahren in einem der frühesten Programme in den USA, das die Rolle der frühkindlichen Bildung bei Kindern aus sehr armen Familien untersuchte. Das war das „Perry Preschool Project“ in Ypsilanti in Michigan, deren Kinder die Untersuchungsgruppe der High Scope-Langzeitstudie waren. Diese Studie begleitete die Kinder ab dem Alter von 3 Jahren bis zum Alter von 40 Jahren. Diese Studie stellte fest, dass die letztendliche Lebensqualität bei den Kindern, die die Perry Preschool besuchten, signifikant positiver war als bei einer Kontrollgruppe von Kindern, die dies nicht taten. Darüber hinaus führten diese Unterschiede zu erheblichen staatlichen Finanzeinsparungen – ein sehr wichtiger Faktor hinsichtlich der Bereitschaft vieler Politiker, für die frühkindliche Bildung von Kindern zu zahlen, die in armen Gemeinden aufwachsen.

Seit Kurzem arbeite ich als Beraterin bei einer Initiative an der Universität von Chicago, die versucht, die maßgeblichen Faktoren herauszuarbeiten, die zu den positiven Langzeitergebnissen im Leben der Kinder an der Perry Preschool geführt haben. Eine meiner Aufgaben bestand darin, offizielle Dokumente über das Perry Preschool-Programm zu rezensieren. Ich war sehr verblüfft über einen grundsätzlichen Gegensatz zwischen der Perspektive der Programmverantwortlichen und der Perspektive der vier Lehrer. Dieser Gegensatz besteht fort in den Ansichten darüber, wie die Bedürfnisse der Kinder, die nicht zu den begünstigten Rassengruppen, ethnischen Gruppen und wirtschaftlichen Klassen in unserer Gesellschaft gehören, zu erfüllen seien. Der Gründer und Direktor der Perry Preschool betrachtete die Kinder als „mental zurückgeblieben“ und mit „kognitiven Defiziten“ behaftet, die durch die unangemessene Kindererziehung und die minderwertige Kultur ihrer Familien und Gemeinschaft hervorgebracht wurden (Weikart et al., 1964). Dies wurde als „kulturelle Benachteiligung“ bezeichnet – eine Theorie in den 1960er Jahren, die allerdings später von vielen Wissenschaftlern erheblich kritisiert und abgelehnt wurde.

Das Perry Projekt bekam Geld von unserer Bundesregierung für ein Bildungsprogramm, das vermeintlich dazu gedacht war, die „kognitiven Defizite“ der Kinder in Verbindung mit kultureller Benachteiligung zu „beheben“.

Die Lehrer jedoch teilten nicht diese Ansicht der „Verwaltung“, dass die Kinder oder Familien kulturell benachteiligt und minderwertig waren. Im Gegenteil – wir sahen und behandelten die Kinder als normale, intelligente Kleinkinder, die in großer Armut lebten. Aus diesem Grund hatten sie begrenzte Erfahrungen mit der Art von Materialien und Aktivitäten, die zur Ausbildung der Fähigkeiten beitragen, die für schulischen Erfolg erforderlich sind. Die Lehrer wollten ein an Möglichkeiten reiches frühkindliches Lernumfeld für die Kinder schaffen. Dies basierte auf Überlegungen, wie man ein gutes frühkindliches Bildungsprogramm durchführen kann, das die Kinder befähigt, ihre kognitiven und sozial-emotionalen Kenntnisse und Fähigkeiten auszubilden, insbesondere ein Gespür für ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, auf die Welt um sie herum einzuwirken. Wir glaubten an die Kinder und hatten große Erwartungen an ihr Wachstum. Wir glaubten auch, dass sie die Fertigkeiten, Kenntnisse und das Selbstbewusstsein erlangen könnten, die sie befähigen würden, erfolgreich in der Schule zu sein. Wir betrachteten ihre Familien als Menschen, die mit großen Herausforderungen lebten, die durch Armut und gesellschaftliche Diskriminierung bedingt waren, und doch ihre Kinder liebten und sie so gut wie möglich großzogen. Viele Familienmitglieder hatten selbst negative Erfahrungen in der Schule oder mit älteren Geschwistern des Vorschulkindes gemacht. Die Lehrer wollten ihnen helfen daran zu glauben, dass ihr Vorschulkind in der Schule erfolgreich sein könnte, Strategien zum Umgang mit Schulsystemen erlernen könnte und wie sie die kognitive Entwicklung ihrer Kinder unterstützen könnten. Natürlich gab es einige Familien, die wir heute als „dysfunktional“ bezeichnen würden, aber das waren auf keinen Fall die meisten.

Eine Sammlung an Forschungsergebnissen zeigt, dass Lernergebnisse stark davon abhängen, wie die Lehrer die in ihrer Obhut befindlichen Kinder sehen und was sie von ihnen erwarten. (Rosenthal, R. & Jacobson, 1968, 1992 und 2003, & Rist, Ray, 1970). Die Überzeugungen der Lehrer hinsichtlich Intelligenz, Potential und Fähigkeiten der Kinder sind ausschlaggebend dafür, wie sie mit ihnen umgehen. Denken Sie, dass die Ergebnisse der High Scope-Langzeitstudie die gleichen gewesen wären, wenn die Lehrer dieselben Haltungen/Ansichten über die Kinder und Familien gehabt hätten wie die Verwalter und Geldgeber der Perry Preschool? Ich denke nicht angesichts dessen, was wir über das Selbstverständnis von Kindern und kognitive Lernergebnisse wissen.

Die frühkindliche Bildung und Erziehung fungiert als eine wichtige Brücke zwischen der Familie und den Institutionen der Gesellschaft. Um wirklich etwas zu bewirken, müssen Erzieher die Dynamiken auf *bei-*

den Seiten der Brücke genau beachten. Wir können uns entscheiden, die ungleichen Machtverhältnisse in der Gesellschaft zu reproduzieren oder bewusst daran arbeiten, sie zu ändern. Wie Alice Walker, eine afroamerikanische Autorin, schrieb: *„Schau dir genau die Gegenwart an, die du aufbaust: Sie sollte so aussehen wie die Zukunft, von der du träumst.“*

## **Kernkonzepte des Anti-Bias-Ansatzes**

Ich beginne mit einer kurzen Übersicht dessen, was ich als die wesentlichen Prinzipien der Anti-Bias-Erziehung betrachte. Die folgenden Prinzipien der Anti-Bias-Erziehungsarbeit sind grundlegend für eine Anti-Bias-Kultur. Wenn Sie mehr über die Umsetzung einer Anti-Bias-Bildung für Kleinkinder erfahren möchten, schauen Sie sich bitte die verschiedenen hervorragenden Veröffentlichungen an, die auf Ihrem „Referenzen“-Handout aufgeführt sind.

### **EINS:**

Die Mission der Anti-Bias-Erziehung besteht darin, Kleinkinderbetreuungs- und Bildungsprogramme aufzubauen, bei denen alle Kinder und Familien wahrgenommen werden und aufblühen und die die Menschenrechte der UN-Kinderrechtskonvention (1989) aktiv umsetzen. Dies erfordert von den Pädagoginnen\*, dass sie ein „unablässiges Engagement für Gleichheit, Mitsprache und soziale Gerechtigkeit“ aufrechterhalten (Kugelmass, 2004, p.14). Wir machen diese Anti-Bias-Erziehungsarbeit, weil wir in einer Welt leben, die noch nicht ein Ort ist, in der alle Kinder die gleichen Chancen haben, alles zu werden, was sie sind. Besonders in einer ungleichen Welt müssen sich Kinder in all ihren vielen Identitäten sicher fühlen können, stolz auf ihre Familien sein können und sich in ihren frühkindlichen Bildungsprozessen zu Hause fühlen können. Sie brauchen Werkzeuge, um sich in den komplexen Fragen von Identität, Vielfältigkeit, Vorurteil und Macht in ihrem täglichen Leben zurechtzufinden, damit sie gedeihen und aufblühen können. Sie brauchen auch die Werkzeuge, um bikulturell zu sein – indem sie die Wurzeln in ihrer Heimatkultur behalten und gleichzeitig effektiv in der allgemeinen Gesellschaft ihren Weg finden und erfolgreich sind.

\* Ab dieser Textstelle wird der Begriff „Lehrer“ immer mit „Pädagoginnen“ übersetzt.

### **ZWEI:**

Die Ziele der Anti-Bias-Erziehung berücksichtigen den vorhandenen Forschungsbestand darüber, wie Kinder ihre Identität und Haltungen erschaffen, sowie die Auswirkungen von Rassismus und anderen „ismen“ auf diese Entwicklungsprozesse. In der Regel sind sie sich im Alter von zwei und drei Jahren

bewusst und neugierig im Hinblick auf verschiedene andere menschliche Eigenschaften, einschließlich jener im Zusammenhang mit Geschlecht, Rasse und offensichtlichen körperlichen Behinderungen. Mit vier und fünf Jahren fangen Kinder auch an, die Fehlinformationen, die Voreingenommenheit und das Unbehagen in Bezug auf verschiedene Aspekte der Vielfalt aufzunehmen und danach zu handeln.

### **DREI:**

Der Anti-Bias-Ansatz stützt sich auf das Konzept individueller und sozialer Identitäten. William Cross plädierte überzeugend in seinen Studien zu afroamerikanischer Identitätsentwicklung (1991) für eine gesellschaftliche Komponente des Selbstverständnisses. Er stellte zwei Aspekte des Selbstverständnisses heraus: „Referenzgruppenorientierung“ und „persönliche Identität“. Er verwendete diese beiden Kategorien, um die Ansichten über die Auswirkungen des Rassismus auf die Identität von Afroamerikanern neu zu fassen. Ich benutze den Begriff *soziale Identität* oder *soziale Gruppenidentität* anstelle von *Referenzgruppenorientierung*.

Jeder hat viele soziale Identitäten zusätzlich zu seiner individuellen persönlichen Identität. Soziale Identitäten verbinden Individuen mit größeren Gruppen außerhalb ihrer Familien. Sie umfassen Eigenschaften wie die Rassen- oder ethnische Identität, Geschlecht, Kultur, Religion, Sprache, wirtschaftliche Klasse, Familienstruktur, sexuelle Orientierung und Fähigkeiten der Menschen. Diese Eigenschaften werden von der Gesellschaft definiert, in der sie leben. Soziale Identitäten spielen eine bedeutende Rolle dabei, wie eine Einzelperson gesehen und von anderen behandelt wird, und sie wirken sich auf den Zugang zu gesellschaftlichen Institutionen wie Bildung, Gesundheit und dem Rechtssystem aus. Welche Meinung der einzelne persönlich zu verschiedenen sozialen Identitäten hat, steht möglicherweise im Widerspruch zu den sozialen Realitäten der Bevorzugung und Benachteiligung, die damit verbunden sind. So halten beispielsweise soziale Diskriminierung und negative Botschaften darüber, der „Arbeiterklasse“ anzugehören, Menschen nicht unbedingt davon ab, persönlich auf ihren Familienhintergrund stolz zu sein (Derman-Sparks & Edwards, 2010).

Die Definitionen und gesellschaftlichen Benachteiligungen, die mit bestimmten sozialen Identitäten verbunden sind, sind nicht statisch. Bewegungen für soziale Gerechtigkeit sind ein Mechanismus für Veränderung. Zwei Beispiele in den USA sind die Erlangung des Frauenwahlrechts und der jüngste Rechtsanspruch von Menschen, die schwul, lesbisch, transsexuell oder bisexuell sind, zu heiraten und Partnerleistungen zu erhalten.

## **VIER:**

Die Anti-Bias-Erziehung arbeitet mit der sozial-emotionalen und kognitiven Entwicklung der Kinder und wirkt auf diese ein. Diese beiden Kernbereiche der Entwicklung können nicht getrennt werden. Die Experten für frühkindliche Bildung und Erziehung insistieren schon seit langem: „Emotionales Wohlbefinden und soziale Kompetenz bieten eine starke Grundlage für sich herausbildende kognitive Fähigkeiten. Gemeinsam sind sie der „Grundstoff“ für die Grundlage der menschlichen Entwicklung“ (Shonkoff, 2008 Jack Shankoff, “Emotional & Cognitive Development linked”, zitiert auf der Exchange-Webseite am 23.01.2008). Doch die Dynamik des derzeitigen systeminhärenten und individuellen Rassismus und anderer -ismen greift die sozial-emotionale Entwicklung der Kinder und infolgedessen ihre schulischen Leistungen und Erfolg an. Wir müssen die Auswirkung dieser Dynamik verstehen und eliminieren, wenn wir möchten, dass alle Kinder gedeihen.

## **FÜNF:**

Die Präsenz der Familienkulturen der Kinder, auf Zusammenarbeit basierende Partnerschaften mit den Familien sowie die bewusste, absichtliche Abwesenheit von Voreingenommenheit sind grundlegend. Diese bilden einen wesentlichen Bestandteil von emotionalem Wohlbefinden und sozialer Kompetenz sowie kognitiver Entwicklung. „Der Wert der Vielfältigkeit liegt in ihrer Anerkennung und dem Willkommenheißen des Andersseins, in ihrem Beharren darauf, dass es alternative Perspektiven, andere Sichtweisen auf die Welt und andere Lebensweisen gibt. Sie schafft Raum für die Bildung von individuellen, auf Gruppen bezogenen und lokalen Werten, Identitäten und Kenntnissen (Meyers, Robert, 11/10/2011). Bei einem Anti-Bias-Ansatz müssen wir jedoch auch eine faire Gemeinschaft unter den Kindern, den Pädagoginnen und Familien schaffen, in der alle wahrgenommen werden und gleichermaßen das Gefühl haben, dazuzugehören. Dies erfordert mehr als ein Augenmerk auf kulturelle Identität und Vielfältigkeit. Bell Hooks (1995) nennt dies „the beloved community“, also eine Gemeinschaft, in der man sich geborgen und zugehörig fühlt.

*„Eine „Gemeinschaft der Zugehörigkeit bzw. Geborgenheit“ bildet sich nicht durch die Auslöschung der Unterschiede, sondern durch ihre Bekräftigung, indem jeder von uns die Identitäten und das kulturelle Vermächtnis für sich in Anspruch nimmt, die bestimmen, wer wir sind und wie wir in der Welt leben. „Wenn wir eine solche Gemeinschaft möchten, müssen wir für Gerechtigkeit eintreten und Unterschiede anerkennen, ohne sie mit Privileg zu assoziieren.“*

Dies schließt alle sozialen Identitäten ein – ob sie nun auf Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, wirtschaftlicher Klasse, Fähigkeit oder sexueller Orientierung basieren.

### **SECHS:**

Anti-Bias-Bildungsziele gelten für alle Kinder aus allen Familienhintergründen und Gemeinden (siehe Handout). Jedes Ziel baut auf den anderen auf und entwickelt sie weiter, angefangen bei Ziel 1 – „Jedes Kind wird Selbst-Bewusstsein, Selbstsicherheit, Familienstolz und positive soziale Identitäten aufweisen“. Allerdings werden sich die jeweiligen Aufgaben je nach dem kulturellen Hintergrund und den verschiedenen sozialen Identitäten des Kindes unterscheiden. Zum Beispiel werden Kinder, die sozialen/wirtschaftlichen Gruppen angehören, die durch die Gesellschaft im Vorteil sind, sowohl positive individuelle als auch soziale Gruppenidentitäten entwickeln müssen. Im Gegensatz dazu werden Kinder, die sozialen/wirtschaftlichen Gruppen angehören, die durch die Gesellschaft benachteiligt sind und mit Botschaften konfrontiert werden, die unterminieren, wer sie sind, positive Eigenidentitäten und soziale Identitäten entwickeln müssen.

Eine der am weitesten verbreiteten und inkorrekten Überzeugungen unter Amerikanern – insbesondere weißen Amerikanern – ist, dass es zu Vorurteilen führt, wenn man Vielfalt hinsichtlich Rasse und ethnischer Zugehörigkeit wahrnimmt und darüber spricht. Umgekehrt glauben sie, dass, indem man Vielfalt und Voreingenommenheit ignoriert, vorgibt, sie nicht zu sehen und nicht darüber spricht, eine „farbenblinde“ Gesellschaft geschaffen wird. Unglücklicherweise sind Kinder noch nicht in diese Fehlinformationen „eingeweiht“ worden. Sie fangen allerdings im Alter von 2 Jahren (und möglicherweise schon früher) an, alle möglichen menschlichen Verschiedenartigkeiten wahrzunehmen und begegnen ihnen mit Neugier. Sie beginnen auch, Stereotypen, Fehlinformationen und Unbehagen hinsichtlich bestimmter Aspekte der Vielfalt etwa im Vorschulalter aufzunehmen. All dies zu ignorieren führt nicht zu Nicht-Vorurteil – sondern lässt vielmehr die Kinder bei der Auseinandersetzung mit komplexen Fragen alleine.

### **SIEBEN:**

Die Anti-Bias-Bildung und Erziehung ist ebenso sehr eine Perspektive und Rahmenbedingung wie ein pädagogischer Ansatz. Sie ist dazu gedacht, in ein Curriculum integriert zu werden. Sie ist kein alleinstehendes Konzept. Ein bestimmter Anti-Bias-Lehrplan entwickelt sich ständig in Beziehung zu den Kindern und Familien, die die vier Hauptlernziele berücksichtigt. Er berücksichtigt die Entwicklungsphasen der Kinder, wie sie lernen, den kulturellen Kontext ihrer Familien, einschließlich der

Muttersprache, und die Auswirkungen von sozialen und familiären Vorurteilen sowie Fehlinformationen, die sie beeinflussen. Daher sind Programme, deren Pädagogik integriert, was die Pädagoginnen aus ihrer Beobachtung und Dokumentation der Denkweisen und des Lernens der Kinder lernen und ihr Verständnis davon, wie die Kinder sich entwickeln, besser in der Lage, eine effektive Anti-Bias-Erziehung zu gewährleisten als Programme, die einen einheitlichen Lehrplanansatz verfolgen.

### **ACHT:**

Der Programmleiter (Manager oder Direktor) und die Pädagoginnen sind gleichermaßen dafür verantwortlich, eine Kultur aufzubauen, die einen Anti-Bias-Ansatz unterstützt, auch wenn sie unterschiedliche Rollen haben. Hervorragend informierte und strategisch ausgerichtete organisatorische Programmleiter sind unerlässlich, um eine Kultur, die eine Anti-Bias-Erziehung fördert, zu initiieren, zu entwickeln und zu unterhalten. Sie haben die Macht, um Änderungen an der Strategie, Mission und Struktur einer Organisation zu initiieren und einen soliden Plan zur professionellen Entwicklung auf den Weg zu bringen, um während des gesamten Programms eine Anti-Bias-Perspektive zu unterstützen.

Pädagoginnen setzen die Anti-Bias-Erziehung in ihrem Unterricht um und bauen Partnerschaften mit den Familien ihrer Kinder auf. Sie spielen auch bestimmte Führungsrollen, indem sie zum Beispiel andere Pädagoginnen und Mitarbeiter durch die Weitergabe von Informationen und Ressourcen zur Umsetzung von Anti-Bias-Erziehung motivieren, Umsetzungsoptionen für bestimmte Aspekte der Arbeit vorgeben und sich über die sich entwickelnden Sichtweisen über Erziehung zu Gerechtigkeit auf dem Laufenden halten.

## **Strategien zum Aufbau einer Anti-Bias-Programmkultur**

Auch wenn der konzeptionelle Rahmen und die pädagogischen Lehrplanprinzipien Teil der Dynamik eines Programms sind, reichen sie nicht aus. Die organisatorische Kultur eines frühkindlichen Bildungsprogramms ist ebenfalls unerlässlich, um faire Betreuungs- und Lernumfelder zu kreieren. Eine organisatorische frühkindliche Bildungsstruktur aufzubauen, die die Ziele und Pädagogik einer Anti-Bias-Erziehung unterstützt, erfordert eine größere Vision von Gerechtigkeit und Einbeziehung sowie eine fortdauernde Sorge für die größeren Strukturen, Beziehungen und Lehrpraktiken des Programms sowie die scheinbar kleinen und alltäglichen Details des Lebens eines Programms. Um es einfach auszudrücken – den Worten müssen Taten folgen, es reicht nicht, nur zu reden.



## **Umwandlung des traditionellen kulturellen Kerns von Programmen für Kleinkinder**

Die Bildungsprämissen, organisatorischen Strukturen und Praktiken traditioneller Programme für Kleinkinder stützen sich häufig auf eine unikulturelle Perspektive. Diese spiegelt in der Regel die Weltsicht einer in der Gesellschaft dominierenden Gruppe bzw. Gruppen wider. Ein Anti-Bias-Programm schafft im Gegensatz hierzu bewusst einen viele Kulturen umfassenden Kern. Solche Änderungen bringen Gruppen vom Rand der Theorie und Praxis hinsichtlich frühkindlicher Bildung und Erziehung in das Zentrum von allem, was passiert, und erfordern Anpassungen bei den vorherrschenden und traditionellen Ansätzen der frühkindlichen Bildung und Erziehung.

Wenn Pädagoginnen die kulturellen Kontexte nicht verstehen oder ignorieren oder sie für minderwertig, unangemessen oder „von kultureller Benachteiligung geprägt“ halten, gefährden sie die Entwicklung der Kinder. Eine linguistische und kulturelle Trennung erzeugt häufig Ängstlichkeit, Befangenheit, Langeweile, Beschämung und Angst. Kinder, die eine erhebliche kulturelle Diskontinuität erleben, gekoppelt mit Vorurteilen seitens der Pädagoginnen, tendieren eher zu einer negativen Selbstwahrnehmung, wenn sie lernen, lesen, schreiben und sprechen. Wenn umgekehrt die Herkunftskultur, einschließlich der Sprache, aller Kinder korrekt und respektvoll auf verschiedene Arten sichtbar gemacht wird, verringert sich die kulturelle Diskontinuität zwischen zu Hause und den Bildungsprogrammen. Diese Dynamik spielt eine wesentliche Rolle bei der Beförderung fairer Bedingungen für alle Kinder.

## **Der Aufbau einer Gemeinde von Anti-Bias-Lernenden und -Mitarbeitern schafft ein professionelles Anti-Bias-Umfeld.**

„Bei dieser Arbeit geht es es ebenso darum, seine eigene Perspektive als Lehrer zu ändern wie um das, was man im Klassenzimmer macht. Wenn man selbst nicht bereit ist, sich den vier Anti-Bias-Bildungszielen zu verschreiben, ist der Rest nicht von Nutzen.“ (Derman-Sparks & Edwards, 2010, S. 20). Das kognitive und emotionale Umfeld zu schaffen, in dem Programm-Manager, Pädagoginnen und andere Mitarbeiter wachsen können, erfordert ein gemeinsames Engagement und eine auf Zusammenarbeit basierende Gemeinschaft von Lernenden. Der Programm-Manager ist dafür verantwortlich, regelmäßig Zeit für die Pädagoginnen zu schaffen, damit sie miteinander, mit anderen Mitarbeitern und Familien zusammenarbeiten können, um ihre „Fairness-Kompetenz“ zu entwickeln. Diese Arbeit muss regelmäßig und fortlaufend stattfinden. Es braucht Zeit, jene Beziehungen aufzubauen, die ein effektives Lernumfeld

erschaffen. Die Schichten an erlernten Fehlinformationen, Unhöflichkeit und Mangel an Wissen abzutragen, die wir alle als Teil von Gesellschaften in uns tragen, in denen Rassismus und andere -ismen immer noch weit verbreitet sind, ist ein Prozess und keine einmalige Rundumlösung.

Als Anti-Bias-Erzieher sind wir gefordert, (1) den Einfluss unserer eigenen Kultur auf Bildungspraktiken zu verstehen, (2) unsere Vorurteile, Stereotypen, Fehlinformationen und unseren Wissensmangel ehrlich zu untersuchen, und (3) bereit zu sein und die Fertigkeiten zu haben, über jedes Kind und jede Familie etwas zu erfahren, so frei wie möglich von vorurteilsbehafteten Sichtweisen und Urteil.

Zusätzlich brauchen Pädagoginnen das, was einige amerikanische Anti-Rassismus-Pädagogen als „Fairness-Kompetenz“ bezeichnen (Gorki, 2014). Fairness-Kompetenz beinhaltet die Fähigkeit:

- subtile und weniger subtile Voreingenommenheiten und Ungleichheiten zu erkennen: bei den Richtlinien, der Mission, den Programmstrukturen und Überzeugungen zu Entwicklung und Vielfaltigkeit sowie Bildungspraktiken.
- das Wissen und die Fertigkeiten zu haben, um mit Ungleichheit umzugehen und effektiv Veränderung in Bildungsprozessen, an den Schulen und in den Gemeinden zu bewirken.
- ein faires Lernumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten: Dies umfasst zu wissen, wie man mehr über die einzelnen Kulturen, Überzeugungen und Werte der Kinder und Familien erfährt und sie in den Alltag integriert UND zu wissen, wie man ein gerechtes Lernumfeld für alle schafft und aufrecht erhält.

## **Familien einbeziehen und Anti-Bias-Partnerschaften aufbauen**

Familien einzubeziehen und Anti-Bias-Partnerschaften aufzubauen ist ebenfalls grundlegend, um eine Anti-Bias-Kultur aufzubauen. Dies erfordert, eine Gemeinschaft aufzubauen, in der alle Familien merken, dass sie gesehen und gehört werden und dazugehören. Eine Anti-Bias-Bildung, die Mitarbeiter und Familien zusammenbringt, sowie Unterstützungssysteme und -möglichkeiten zur Beratung von Familien, ihr Familienleben erfolgreich zu führen (family leadership). Dies bedeutet auch, zu berücksichtigen und zu respektieren, wo jeder einzelne in seiner Anti-Bias-Praxis steht. Wie ein Familienmitglied sagte: „*Familien fühlen sich aus einer ganzen Reihe an Gründen zugehörig oder nicht. Wir möchten gehört werden, geschätzt werden und auf verschiedene Arten einbezogen werden, die uns sinnvoll und wertvoll erscheinen*“ (Derman-Sparks, Leekeenan, & Nimmo, 2014, im Druck).

Familien-Programm-Partnerschaften sind eine Zweibahnstraße, die auf gegenseitigem Vertrauen beruht. Die Programmleiter, Pädagoginnen und anderen Mitarbeiter müssen die Familien als Schätze an Wissen

und Kompetenz sehen, die essentiell sind, um die Kinder, für die sie da sind, zu verstehen. Sie bestimmen die Atmosphäre für Dialog und Lernen. Sie müssen sich auch gut dabei fühlen, die Macht mit Familien zu teilen sowie sich an der Problemlösung zu beteiligen, wenn sich Unterschiede zwischen der Mission des Programms und der pädagogischen Philosophie und denen einer Familie auftun.

Mehr über Familien zu erfahren ist ein Prozess und kein einmaliges Ereignis. Er beginnt am Anfang des Jahres und setzt sich dann fort, wenn die Familien mehr Vertrautheit, Entspanntheit und Vertrauen im Umgang mit den Pädagoginnen und Programmleitern entwickeln. Je mehr die Fähigkeit der Pädagoginnen sich entwickelt, Beziehungen zu den Familien aufzubauen, so sicherer fühlen sie sich damit, wie empfindliche Themen aufgebracht werden können.

## **Umgang mit und Aushandeln von Ungleichgewicht und Konflikt**

Anti-Bias-Arbeit erzeugt Meinungsverschiedenheiten und Dissonanz – und emotionales und kognitives Ungleichgewicht. Diese Dynamik ist unvermeidlich, wenn Pädagoginnen, Familien und Programmverwalter aufgrund ihrer tief verankerten und verschiedenen Werte hinsichtlich Kindererziehung und Bildung handeln. Das durch Konflikt hervorgerufene Ungleichgewicht kann ein Vorspiel für Problemlösung und Informationsaustausch sein sowie Menschen die Möglichkeit geben, ihre Perspektiven und Verhaltensweisen zu erweitern und zu ändern.

Beim Konflikt zwischen den Stakeholdern über die Anti-Bias-Arbeit geht es im Grunde nicht um Gewinner und Verlierer. Win-Win-Lösungen für spezifische Konflikte zu finden ist immer die beste Lösung. Allerdings ist die Realität in der Regel komplexer. Es gibt keine einheitlichen Musterlösungen. Darüberhinaus bedeutet ein Anti-Bias-Ansatz nicht, dass alle Überzeugungen und Werte akzeptabel sind oder dass die vier Kernziele der Anti-Bias-Bildung in Vergessenheit geraten.

Den „dritten Raum“ zu finden ist eine bevorzugte Möglichkeit, um diskrete Lösungen für bestimmte Konflikte in gewissen Situationen zu generieren. Wir sehen diesen dritten Raum als einen Ort, wo Menschen, die einen Konflikt haben, durch einen besonderen Kommunikationsprozess eine Einigung erzielen, die über ihre ursprünglichen Positionen hinausgeht. Eine Lösung im dritten Raum ist ganz besonders erstrebenswert, weil sie sich der Kreativität und Offenheit beider Parteien bedient, eine neue Alternative zu finden, die keinen Standpunkt bevorzugt. Dies ist sowohl eine intellektuelle als auch eine emotionale Erfahrung, bei der die Beteiligten neue Erkenntnisse und Lösungen kreieren. Sich daran zu beteiligen, erfordert, dass die Menschen bereit sind, mit Respekt füreinander und der Bereitschaft zu lernen in einen Dialog miteinander zu treten (Freire, 1970). Es gibt keine reine, abstrakte Lösung für jede

Konfliktsituation, nur eine, die im jeweiligen Kontext am sinnvollsten ist. Drei allgemeine Arten von Lösungen sind am wahrscheinlichsten:

1. Der Programmleiter oder Pädagoginnen versteht die Lösung, die das Familienmitglied bevorzugt, und erklärt sich einverstanden, ihr zu folgen, um eine Konsistenz mit den Überzeugungen der Familie hinsichtlich Kindererziehung aufrechtzuerhalten.
2. Die Familie und der Programmleiter und/oder Pädagoginnen einigen sich auf eine Aktion, die eine Variante dessen darstellt, was jeder von ihnen tut.
3. Sobald die Familie versteht, warum ein Programm oder Pädagoginnen eine bestimmte Praktik anwendet, genehmigt sie die Praktik oder entscheidet sich, damit zu leben. (Derman-Sparks, 2013).

Praktiken, die Individuen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen stereotypisieren oder diskriminieren, sind bei einem Anti-Bias-Ansatz nie akzeptabel. Bei dieser Art von Konflikten lautet der Ansatz: „Lasst uns darüber sprechen, was es bedeutet, in der Lage zu sein, alle Familien bei diesem Programm einzubeziehen und zu betreuen und dies so einbeziehend wie möglich zu tun“.

## **Strategisch vorgehen**

Die Umsetzung von Anti-Bias-Bildung erfordert eine bedachte, strategische Langzeitplanung bei allen Komponenten eines Programms und der Leitung bei der Programmumsetzung. Die innerliche Verpflichtung, Programme für Kleinkinder zu entwickeln, die alle Kinder und Familien einbeziehen, ist der Brennstoff für Veränderung. Überlegte strategische Planung und Umsetzung erweckt die Verpflichtung zum Leben. Programme für Kleinkinder sind komplexe und dynamische Systeme, die aus verschiedenen Akteuren, Beziehungen, Kultur und Geschichte bestehen. Strategisch vorzugehen bedeutet, Entscheidungen darüber zu treffen, wo man seine Energie investiert, in welchem Tempo man vorgeht und welches der effektivste Weg zu seinen Zielen und Zielvorgaben ist. Um dabei erfolgreich zu sein, muss man Informationen zu seinem Programm einholen, die erlauben, Anti-Bias-Vorteile, -Potential und -Herausforderungen des eigenen Programms zu identifizieren, die Schlüsselpersonen, die Teil der eigenen Anti-Bias-Arbeit sind oder davon betroffen sind, und die eigenen potentiellen Verbündeten. Dann verwendet man dieses Portait – das sich im Laufe des Jahres verändert – als Anleitung zur Entwicklung von Strategien, um die Anti-Bias-Ziele zu erreichen. Andernfalls riskiert man zu schnell vorzugehen und unnötige Probleme zu verursachen oder umgekehrt die Unterstützung für ein Voranschreiten zu unterschätzen und zu langsam oder gar nicht voranzukommen.

## Aufrechterhalten der Anti-Bias-Vision in der Praxis

Sich sowohl auf Träume als auch auf Strategie stützen: Unsere Träume und Hoffnungen geben uns Motivation, Richtung und Ausdauer. Die Erfahrung lehrt uns, dass strategische Entscheidungen getroffen werden müssen und lassen uns anerkennen, dass kleine Schritte zu einer größeren Bewegung führen.

Persönliche Herausforderungen bewältigen: Wie ein Anti-Bias-Lehrender mit 40 Jahren Erfahrung schrieb *Meine größte Herausforderung bestand darin, Konflikt und Ungleichgewicht als Möglichkeiten zum Wachstum zu begrüßen. Am Anfang war es sehr schwer, wenn sich niemand einig war. Ich wollte gegenüber mehreren Ansichten offen sein und gleichzeitig an den wichtigsten Anti-Bias-Werten festhalten. Es war schwer, wenn es mir vorkam, als hätte ich jemanden enttäuscht, oder einige Leute nicht damit zufrieden waren, wie es gelaufen war, oder sich missverstanden fühlten, wenn wir verschiedene Meinungen hatten, oder wenn ich mich missverstanden fühlte. Ich fasst die Enttäuschung darüber, dass wir keinen Konsens erzielen konnten, als persönliche Zurückweisung auf. Bisweilen konnte ich es nicht loslassen und brachte die Arbeit mit nach Hause, wachte mitten in der Nacht auf, beunruhigt durch all diese Gefühle. Ich wurde müde. Schließlich hörte ich auf, alles als richtig oder falsch zu sehen, und akzeptierte, dass die meisten Dinge komplizierter und nuancierter sind. Ich lernte, Menschen zu erkennen und zu akzeptieren, wo sie sind, und mich gut dabei zu fühlen, Ihnen beim Weitergehen zu helfen. Ich habe durchaus Grundsätze und glaube daran, aber ich kann auch zustimmen, dass man verschiedener Meinung ist und einige Dinge einfach auf sich beruhen lassen. Mit den Jahren habe ich auch mehr Balance gefunden - indem ich nicht mehr erwarte, dass eine Veränderung über Nacht eintritt und die kleinen Schritte der Veränderung und der Bewegung schätze. Ich konnte diesen langen Weg mit Optimismus bewältigen (Derman-Sparks, LeeKeenan, & Nimmo, 2014, im Druck).*

Um wirklich auf Dauer dabeizubleiben, braucht es verschiedene Strategien. Eine der wichtigsten davon ist aus meiner Erfahrung die, dass es eines Netzwerkes unterstützender Kollegen bedarf, mit denen wir absolut ehrlich sind, Misserfolge wie Erfolge teilen und persönlich und professionell wachsen können. Eine zweite wichtige Lektion ist, dass eine Anti-Bias-Erziehungsarbeit über einen langen Zeitraum Geduld und Beharrlichkeit braucht. Anti-Bias-Erzieher für Kleinkinder säen Samen und nähren ihr Wachstum. Manchmal sehen wir die Ernte unserer Arbeit, manchmal kommen die Samen zum Tragen, wenn wir sie nicht mehr sehen. Am Ende ist es so, wie ein erfahrener Erzieher und Programmdirektor erklärte: *Die Anti-Bias-Arbeit... hat mir erlaubt, meine Vision der Kinderbetreuung und Bildung als Ermächtigung wiederzuerlangen, als ein Instrument, um die Welt zu verändern. Anti-Bias-Arbeit bietet ein Instrument, um nicht nur diese Macht anzuerkennen, sondern sie auch in Anspruch zu nehmen und zu verwenden, um in unseren*

*Klassenzimmern und Zentren die Art von Gemeinschaft zu errichten, in der wir leben möchten.* (Derman-Sparks & Edwards, 2010, 155)

## REFERENZEN

Derman-Sparks, L., & Edwards, J. O. (2010). *Anti-bias education for young children and ourselves*. Washington, DC: NAEYC.

Derman-Sparks, L., LeeKeenan, D., & J. Nimmo. (im Druck). *Leading anti-bias early childhood programs: A guide for change*. New York, NY: Teachers College Press.

Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Seabury Press.

Gorski, P. (10. April, 2014). Imagining Equity Literacy . *Teaching Tolerance*. <http://www.tolerance.org/blog/imagining-equity-literacy>).

Cross, W. E., Jr. (1991). *Shades of Black: Diversity in African-American identity*. Philadelphia: Temple University Press

Hooks, B. (1995). *Killing rage: Ending racism*. New York, NY: Henry Holt.

Kugelmass, J. (2004). *The inclusive school: Sustaining equity and standards*. New York, NY: Teachers College Press.

Meyers, 11/10/2011). *Keynote*. The Asia-Pacific Regional Conference for Early Childhood Development. [www.exchange.org](http://www.exchange.org).

Rist, Ray, 1970, Student Social Class and Teacher Expectations: The Self-fulfilling Prophecy in Ghetto Education. In: *Harvard Educational Review*, 40, 3, 411-451.

Rosenthal, R. & Jacobson, and L., 1968, 1992 und 2003, *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupils' intellectual development* . Norwalk, CT: Crown House.

Weikart, D., Kamii, C., and N. Radin. (Juni 1964), "Perry Preschool Project Progress Report". Washington, DC: Department of Health, Education, and Welfare.