

# Diversiteit en sociale inclusie

## Een verkenning van competenties voor beroepen voor jonge kinderen



Alle kinderen en volwassenen  
hebben **het recht**  
om op te groeien en te ontwikkelen  
in een context waar er  
**gelijkwaardigheid** is en **respect**  
voor **diversiteit**



INTERNATIONAL  
**STEP by STEP**  
ASSOCIATION

## Onderzoek en ontwikkeling door de gezamenlijke DECET/ISSA Werkgroep Professionaliteit

**DECET** (Diversity in Early Childhood Education and Training) is een Europees netwerk dat organisaties vertegenwoordigt in de sector van voorzieningen voor jonge kinderen in België, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Ierland, Nederland, Engeland, Schotland en Spanje.

**DECET** leden hebben gemeenschappelijke doelstellingen in verband met het waarderen van diversiteit in voorzieningen voor jonge kinderen en opleidingen tot medewerker. DECET wil het principe van voorzieningen voor jonge kinderen onderzoeken en stimuleren, en hierin de meervoudige (culturele en andere) identiteiten van kinderen en hun families de nodige erkenning geven. Het Netwerk ziet in de voorzieningen voor jonge kinderen een veilige plaats waar mensen kunnen leren van elkaar over culturele en andere grenzen heen en als een publieke ruimte waar vooroordelen en discriminatie effectief kunnen worden aangepakt.

### DECET wil deze doelstellingen bereiken door:

1. Netwerken met trainers, beroepskrachten, onderzoekers en beleidsmakers doorheen Europa te ondersteunen
2. Kwaliteit in voorzieningen voor jonge kinderen actief en kritisch te promoten, door het stimuleren van gelijkwaardigheid, toegankelijkheid en respect voor diversiteit
3. Nieuwe kennis, inzichten en middelen in dit veld ontwikkelen
4. Samenwerking met andere netwerken in en buiten Europa

Meer informatie: [www.decet.org](http://www.decet.org)

### DECET leden in de Werkgroep Professionaliteit

- **Pavee Point Travellers' Centre**, Ierland: *Colette Murray*
- **Mutant**, Nederland: *Ana del Barrio Saiz*
- **Associació de Mestres Rosa Sensat**, Spanje: *Irene Balaguer*
- **ESSSE**, Ecole Santé Social Sud Est, Frankrijk: *Myriam Mony & Dominique Malleval*
- **VBJK**, expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang, België: *Jan Peeters & Katrien Van Laere*

### Geassocieerde DECET leden

- **Men In Childcare**, *Kenny Spence*
- **University of East London**, *Mathias Urban*

### Vrienden van DECET

- **Atfale, Morocco**: *Khaled El Andaloussi & Laila Benjelloun*
- **Grupo de Trabajo de Infancia Indígena y Educación Mexico**: *Fernando Viveros*

**ISSA** (International Step by Step Association) verbindt professionelen en organisaties die werken in voorzieningen voor jonge kinderen. ISSA vertegenwoordigt 29 niet-gouvernementele organisaties (ngo's) in Centraal- en Oost-Europa, Centraal-Azië en de Caraïben: Albanië, Armenië, Azerbeidzjan, Wit-Rusland, Bosnië en Herzegovina, Bulgarije, Kroatië, de Tjechische Republiek, Estland, Georgië, Haïti, Hongarije, Kazachstan, Kosovo, Kirgizië, Letland, Litouwen, Macedonië, Moldavië, Mongolië, Montenegro, Roemenië, Rusland, Servië, Slowakije, Slovenië, Tadzjikistan, Oekraïne en Oezbekistan.

**ISSA** heeft als algemeen doel inclusieve en kwaliteitsvolle opvang en opvoedingservaringen te promoten, die ervoor zorgen dat kinderen zich kunnen ontplooiën tot actieve leden van democratische kennismaatschappijen. ISSA doet dit door: bewustmaking over het belang van kwaliteitsvolle voorzieningen; ontwikkelen van materialen; verspreiden van informatie; beleidsbeïnvloeding; samenwerkingsverbanden versterken en uitbouwen van capaciteiten om voorwaarden te creëren waarin alle kinderen kunnen openbloeien.

Meer informatie: [www.issa.nl](http://www.issa.nl)

### ISSA leden in de Werkgroep Professionaliteit:

- **CIP-Center for Interactive Pedagogy**, Servië: *Zorica Trikić*
- **Program consultant ISSA** *Dawn Tankersley*

**Gefinancierd door:** **De Bernard van Leer Foundation**, Den Haag, Nederland, [www.bernardvanleer.org](http://www.bernardvanleer.org)

**Coördinatie DECET/ISSA Werkgroep:** *Myriam Mony, Jan Peeters*

**Coördinatie Brochure:** *Katrien Van Laere*

**Auteurs:** *Ana del Barrio Saiz, Dominique Malleval, Zorica Trikić, Katrien Van Laere, Colette Murray, Kenny Spence, Myriam Mony, Dawn Tankersley, Mathias Urban*

**Engelstalige eindredactie:** *Colette Murray, Siobhan Dignan*

**Nederlandstalige eindredactie:** *Inez Louwagie, Katrien Van Laere, Ana del Barrio Saiz*

**Franstalige eindredactie:** *Dominique Malleval*

**Ontwerp en layout:** [www.la-voila.be](http://www.la-voila.be)

Deze uitgave mag gekopieerd worden zonder uitdrukkelijke toestemming, in het kader van educatieve en trainingsactiviteiten, mits vermelding van de uitgevers, DECET en ISSA.

# Diversiteit en sociale inclusie

Een verkenning  
van competenties  
voor beroepen  
voor jonge kinderen



## Dankwoord

Deze brochure werd mogelijk gemaakt door de gulle financiering en steun van de Bernard van Leer Foundation.

Dit is het resultaat van een leerrijke samenwerking. We danken alle professionelen voor het delen van hun persoonlijke en professionele inzichten. Zonder hun inzet en bijdragen was deze publicatie niet mogelijk geweest.

**België (Vlaamse Gemeenschap):** Kinderdagverblijven De Palmboom, Gent/ Elief, Antwerpen/ Elmer, Brussel/ Okido Mobiel Stekelbees, Antwerpen/ 't Sloeberken, Gent/ CVO VSPW School opleiding Medewerker Kinderopvang, Gent

**Frankrijk:** Centre Communal Action Sociale, Grenoble/ coördinator van Grenoble, de Crèche teams van Lyon: Crèche Ranvier, Crèche Saint-Lazare, Multi accueil Perrache/ Crèche associative parentale Kindertreff, Lyon/coördinator kinderopvang Lyon

**Ierland:** Wallaroo, Cork/Little Acorns Children's Centre, Mayo/Dublin Institute of Technology/Inchicore Service Providers, Dublin

**Servië:** Kleuterschool Rakovica, Belgrado  
Zvezdara, Belgrado/Kleuterschool Olga Jovicic Rita Kraljevo/Kleuterschool Djulici, Zajecar

**Mexico:** Melel Xojobal, San Cristobal De Las Casas; melel@prodigy.net.mx/UCIEP; FONI, Centro de apoyo para la educacion y creatividad Calpulli, Oaxaca

**Marokko:** oprechte dank aan de professionelen die meewerkten aan het project in Marokko

**Nederland:** Korein Kinderplein, Eindhoven/ Stichting de Meeuw, Rotterdam/ Kindercentrum Wereldkids, Dordrecht/ Peuter Plaza, Eindhoven/ Stichting Charlois Welzijn, Rotterdam/ Stichting Humanitas Kinderopvang, Heerlen

**Schotland:** Gilmerton Child and Family Centre, Edinburgh/Graduates of Men in Childcare

**Spanje:** oprechte dank aan de professionelen die meewerkten aan het project in Spanje

**Engeland:** Hillfield Children's Centre, Coventry

We danken *Caroline Boudry, Kenny Spence, Anna van Kooij, Derek Speirs/Report en ISSA* voor het verlenen van fotomateriaal. En in het bijzonder bedanken we alle kinderen, ouders en professionele medewerkers die hun toestemming gaven hun foto's te gebruiken.

# Voorwoord

Het geeft ons een positief en warm gevoel dat medewerkers vanuit verschillende landen gelijkaardige competenties benadrukken om te werken in een context van diversiteit. Als kinderdagverblijf in een interculturele buurt, krijgen we veel vragen van externen. Hoe gaan we precies tewerk om zoveel verschillende kinderen en families uit de buurt zich welkom te doen voelen. We denken dat we in de toekomst onze ervaringen in het werken met diversiteit nog meer kunnen verbinden, delen en kenbaar maken aan beleidsmedewerkers en andere collega voorzieningen. Deze internationale brochure is een belangrijke aanzet om te verduidelijken wat werken aan diversiteit betekent voor professionelen. Het kan de sectoren voor jonge kinderen vooruit helpen om met alle betrokkenen in dialoog te gaan over de essentie van de job in een samenleving gekenmerkt door een toenemende diversiteit.

De competenties die deze brochure belicht, zijn niet alleen belangrijk voor het werken met families van verschillende etnisch-culturele of socio-economische achtergronden. De competenties zijn noodzakelijk voor het opbouwen van een algemene kwaliteitsvolle werking. Door bewust met diversiteit in alle betekenissen van het woord bezig te zijn, verhoog je de algemene kwaliteit van je werking voor alle kinderen, ouders en buurt. Je kan pas de professionele competenties concretiseren als je als team vertrekt vanuit een gemeenschappelijke gedragen, goed doordachte visie. Dit vraagt een stimulerende, positieve leer- en werkomgeving waarbij een zelfreflecterende houding om positief om te gaan met verschillen en overeenkomsten tussen mensen vanzelfsprekend wordt. Het werken aan diversiteit is dan ook een voortdurend proces waarbij ieders (kinderen, ouders, medewerkers, buurt) inbreng bevestigd, gewaardeerd en bediscussieerd wordt. Als medewerker, ouder, verantwoordelijke, stagiaire zou je er niet alleen voor mogen staan. Door samen na te denken over situaties en samen op zoek te gaan, geven we als gemeenschap vorm aan onze praktijk en beleid. Zulke confrontaties zijn de motor van onze organisatie.

Veel leesgenot namens het team van het kinderdagverblijf De Palmboom in Gent (België)

**Hans Vervenne**

# Inleiding

## **Gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit vanuit een professioneel perspectief**

*Elk kind en elke volwassene heeft het recht zich te ontplooien in een omgeving die gekenmerkt wordt door gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit. Ieder heeft het recht op actieve participatie in voorschoolse voorzieningen van hoge kwaliteit, vrij van elke vorm van discriminatie – zowel expliciete als impliciete, zowel individuele als structurele – vanwege zijn of haar etnische afkomst, huidskleur, cultuur, religie, taal, sekse, politieke of andere overtuiging, nationale, etnische of sociale afkomst, handicap, geboorte of andere omstandigheid. (zie artikel 2, VN-Verdrag over de Rechten van het Kind).*

Het werk van DECET en ISSA past in het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind. Beide netwerken bepleiten een hoge kwaliteit in voorzieningen voor jonge kinderen, die diversiteit erkent en respecteert en de gelijkwaardigheid van elk kind promoot. Deze brochure belicht de noodzaak om diversiteit en gelijkwaardigheid te integreren in het professionele kader van de sector.

DECET en ISSA erkennen de complexiteit van deze missie, en beseffen dat elke medewerker hierin een unieke rol speelt. Daarom hebben we een brede groep beroepskrachten uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen en mee te werken aan interviews, gefocust op hun werkpraktijk en concrete ervaringen.

Hoe proberen zij met respect, liefde, zorg en solidariteit de dagelijkse noden van diverse gemeenschappen in te vullen? Hoe combineren ze dit met een structurele aanpak van discriminatie en ongelijkheid? En wat vinden ze hierin relevant voor andere collega's en diensten, over de landsgrenzen heen? De gezamenlijke vakkennis en ervaring van medewerkers uit verschillende landen is indrukwekkend, en toont niet alleen een complexiteit, maar ook een rijkdom aan mogelijkheden binnen de sector. Door over de grenzen heen te kijken en door van elkaar te leren, kunnen voorzieningen voor jonge kinderen en opleidingsinstellingen in Europa en daarbuiten de kwaliteit van hun dienstverlening en onderwijs sterk verbeteren.

## **Wat bedoelen we met competenties?**

Woorden hebben verschillende betekenissen of definities in verschillende talen en contexten. Concepten zoals diversiteit, gelijkwaardigheid en kritische reflectie, bijvoorbeeld, zijn complex. In deze brochure definiëren we deze termen en willen we specifiek de aandacht vestigen op het woord 'competenties'. Hier omvat de term 'competentie' een brede waaier van professionele kwaliteiten, zowel persoonlijke als structurele. (zie ook *werkdefinities*, p 31)

De kwaliteit van voorzieningen voor jonge kinderen hangt af van competente medewerkers, zoals degene die hebben bijgedragen tot het totstandkomen van deze brochure. We associëren de term 'competenties' vaak met de kwaliteiten van een individuele medewerker, iets wat kan ontwikkeld worden door opleiding en professionele voorbereiding. Dit is een nauwe invulling van het begrip 'competenties'. Professionaliteit is niet beperkt tot afgebakende vaardigheden en kennis die individuen verondersteld worden te 'bezitten' om een bepaalde taak te kunnen uitvoeren. In deze brochure gebruiken we de term 'competenties' in een veel bredere, systemische betekenis. Dit omvat individuen en teams, de instellingen waarin ze werken en de pedagogische en beleidsmatige ondersteuningssystemen rondom hen. Op het niveau van de individuele medewerker is 'competent' worden een continu proces. Het omvat de bekwaamheid om te bouwen op en bij te dragen tot een kader van professionele kennis, om praktische en reflectieve vaardigheden te verwerven, en om een professionele houding te ontwikkelen.



Vanaf het begin van onze discussies in deze werkgroep hebben we 'competenties' niet alleen vanuit het perspectief van de individuele medewerkers bekeken, maar vanuit een systemisch, breder gezichtspunt. Ons perspectief wordt onderschreven door de CORE (Competence Requirements in Early Childhood Education and Care) studie van 2011 in opdracht van de Europese Commissie<sup>1</sup>. Een centrale bevinding van CORE is dat 'competentie' in voorzieningen voor jonge kinderen moet beschouwd worden als een eigenschap van het hele systeem van voorzieningen. Het 'competent systeem' ontwikkelt zich in wederkerige relaties tussen individuen, teams, instellingen en de bredere socio-politieke context. Een competent systeem voorziet ruimte voor alle stafleden om zich in te schrijven in een gezamenlijk leerproces en kritische reflectie. Dit impliceert genoeg betaalde tijd voor deze activiteiten en goede arbeidsomstandigheden om het personeelsverloop te verminderen.

Hoewel het natuurlijk belangrijk is om 'vakkennis' en 'praktische vaardigheden' te hebben, zijn er voor medewerkers en teams ook reflectieve competenties nodig. Zij werken in complexe, onvoorspelbare en diverse contexten.

In deze brochure beschrijven we sleutelcompetenties voor professionele praktijken in het werken met diversiteit en gelijkwaardigheid in voorzieningen voor jonge kinderen, suggereren we gedetailleerde criteria om deze in de praktijk te realiseren, en illustreren we onze suggesties met citaten van de medewerkers.

## **Hebben we specifieke kennis en competenties nodig om te werken met diversiteit en gelijkwaardigheid?**

Soms vinden medewerkers diversiteit en gelijkwaardigheid pas relevant bij het werken met nieuwe gemeenschappen en culturen. In deze brochure erkennen we diversiteit en gelijkwaardigheid als relevante aspecten van zowel meerderheden en minderheden in onze samenleving.

Wanneer medewerkers beginnen te werken met kinderen en ouders van verschillende culturen, achtergronden en mogelijkheden, kunnen ze geconfronteerd worden met onzekerheid, culturele shocks, angst en ongemak. Ze kunnen het gevoel hebben dat ze niet voldoende zijn voorbereid, dat ze specifieke kennis, vaardigheden of competenties missen om met de nieuwe situaties om te gaan. Of misschien vinden ze net dat ze hierin helemaal geen nieuwe vaardigheden of competenties nodig hebben. Ze behandelen 'iedereen gelijk' en mensen moeten zich hierin schikken.

Beide benaderingen vind je terug op de werkvloer. Binnen éénzelfde team kunnen zelfs verschillende visies leven over hoe om te gaan met diversiteit en gelijkwaardigheid.

### **Enkele voorbeelden**

- Als een kinderdagverblijf een kind met specifieke zorgbehoeften en zijn/haar gezin ontvangt, voelen medewerkers vaak de noodzaak om specifieke medische kennis en vaardigheden op te doen om te kunnen omgaan met de behoeften van dit kind.
- Als medewerkers van een kleuterschool een training willen organiseren over interculturele thema's, kunnen ze denken dat het cruciaal is om te leren over nieuwe culturen en over wat wordt beschouwd als uitdagingen van een cultuur of religie zoals de 'islam'. Of misschien vinden ze dat interculturele training zich zou moeten toespitsen op het bespreken van hoe groepen zoals Roma of Travellers<sup>2</sup> zich moeten inpassen in de maatschappij. Ze beschouwen dit misschien als de beste optie voor de Travellers en Roma, op lange termijn.
- Medewerkers kunnen worden geconfronteerd met spanningen rond gender-stereotiepen bij kinderen. Sommigen van hen zullen dit beschouwen als een thema dat thuishoort binnen een bredere maatschappelijke context. Ze kunnen van mening zijn dat er in voorzieningen voor jonge kinderen geen plaats is hiervoor, gezien ouders hierover hun eigen visie hebben (jongens die zich als meisje verkleeden in hun spel, zullen bij sommige gezinnen met gefronste wenkbrauwen worden bekeken)

1 Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). *CoRe Competence requirements in Early Childhood Education and Care. Final Report for European Commission, DG Education and Culture*. Gent: CoRe.

2 Travellers is de benaming voor de groep rondtrekkende mensen in Ierland, Groot-Brittannië en de Verenigde Staten.

Deze voorbeelden brengen ons bij de vraag of medewerkers in hun professionele ontwikkeling specifieke kennis, vaardigheden of competenties op het vlak van diversiteit en gelijkwaardigheid moeten verwerven. We weten dat informatie over diversiteit en gelijkwaardigheid vaak wordt beschouwd als kennis van een 'expert' of 'specialist' over een bepaald onderwerp. Medewerkers in voorzieningen voor jonge kinderen kunnen het gevoel hebben dat ze onvoldoende zijn uitgerust of iets missen, en dus de gespecialiseerde input nodig hebben. Maar in de praktijk zijn ze dagelijks bezig met diverse thema's, families en gemeenschappen. Daarom denken we dat er, tussen het uit handen geven van de verantwoordelijkheid aan externe experts en het eenvoudigweg negeren van dit thema, een rijkdom aan competenties voor het rapen ligt.

In het besef dat medewerkers zich soms verward of onzeker voelen op het vlak van diversiteit en gelijkwaardigheid, wilden we onderzoeken wat ervaren medewerkers hierover denken. Vinden zij dat er behoefte is aan specifieke kennis en competenties om te kunnen werken in een context van diversiteit en inclusie? Hun meningen komen hier aan bod.

## **Wat denken praktijkmedewerkers?**

Via de vragenlijst en de interviews met ervaren medewerkers, hebben we hun overwegingen en meningen over werken met diversiteit en gelijkwaardigheid verzameld. We stelden vast dat mensen uit het werkveld nood hebben aan competenties waarin respect voor kinderen en gezinnen centraal staan en dat ze aandacht willen voor inspirerende praktijken. Men focuste ook op de noodzaak aan specifieke kennis die relevant is voor hun context en niet een kwestie is van 'experts'.

De medewerkers waarmee we pratten werkten in verschillende landen, gevarieerde politieke, sociale, economische en culturele contexten en diverse werkomstandigheden. Ongeacht deze omstandigheden en hun verschillende types opleiding, achtergrond en identiteit, hebben ze gezamenlijk een aantal fundamentele en essentiële competenties gedefinieerd. Dit zijn de elementen die zij in hun werk cruciaal vinden bij het omgaan met diversiteit en gelijkwaardigheid:

- **bereid zijn om 'de ander' en diversiteit in de maatschappij te aanvaarden**
- **bewust omgaan met vooroordelen**
- **een open geest hebben**
- **bereid zijn om eigen visie, houding en werkwijze aan te passen aan nieuwe situaties en ontdekkingen**
- **empathie en begrip tonen**
- **flexibel zijn**
- **sensitief zijn (bewust zijn van de behoeften van kinderen en ouders) en responsief handelen (handelen naar dit bewustzijn)**
- **een gevoel van geborgenheid bieden**
- **enthousiast zijn; geëngageerd en gemotiveerd zijn**
- **creatief zijn, om alternatieve oplossingen en benaderingen te vinden**
- **warmte en liefde tonen**

Deze competenties vormen de basis en de voorwaarde voor kwaliteit in de dienstverlening en professioneel engagement. Het lijkt geen twijfel dat een warme en empathische professionele houding cruciaal is bij het werken in een diverse context. Toch stellen we ons de vraag: is een empathische houding belangrijker dan specifieke kennis of vaardigheden? De medewerkers waar wij mee pratten leken vooral nadruk te leggen op kwaliteiten, eerder dan op praktische vaardigheden. Dit is een belangrijke nadruk, die we niet zomaar als vanzelfsprekend mogen beschouwen. We kunnen er bovendien een andere boodschap in lezen: het feit dat medewerkers deze kwaliteiten herhaaldelijk aanhalen als heel belangrijk, kan erop wijzen dat ze een constante uitdaging betekenen, zelfs voor de meest ervaren medewerkers.



Deze uitdaging lag ook in het samenstellen van deze brochure: een samenwerking op zich. We verzamelden de standpunten van medewerkers, bespraken onze bevindingen in de werkgroep, putten uit onderzoek over professionaliteit in voorzieningen voor jonge kinderen en uit de missie en streefdoelen van DECET en ISSA. In onze discussies botsten we op dezelfde dilemma's als die waar praktijkmedewerkers voor staan: zijn de competenties om te kunnen werken met diversiteit en gelijkwaardigheid eerder *algemeen* of *specifiek*? Wat is belangrijker, een empathische, respectvolle en professionele *houding*, of specifieke kennis? De mensen uit het werkveld benadrukken dat een combinatie van beide cruciaal is. We zijn het met hen eens.

## Waar streven DECET en ISSA naar?

Het DECET-netwerk wil de kennis, de vaardigheden en de houding versterken die kinderen en volwassenen in staat stellen samen te werken aan voorzieningen voor jonge kinderen waarin iedereen:

- het gevoel heeft dat hij/zij erbij hoort
- wordt gestimuleerd om alle aspecten van zijn/haar identiteit te ontwikkelen
- van elkaar kan leren over culturele en andere grenzen heen
- kan participeren als actieve burger
- bewust omgaat met vooroordelen via een open communicatie en leergierigheid
- samenwerkt om institutionele vormen van vooroordelen en discriminatie te bestrijden

ISSA ondersteunt professionele gemeenschappen, om een sterk maatschappelijk netwerk te ontwikkelen dat beleidsmakers kan beïnvloeden en ondersteunen bij:

- het voorzien in voorzieningen van hoge kwaliteit voor alle jonge kinderen, van geboorte tot lagere school (geboorte-6 jarige leeftijd), met focus op de armste en meest kwetsbare kinderen
- het waarborgen van meer participatie van gezinnen en gemeenschappen in het leerproces en de ontwikkeling van kinderen
- het waarborgen van sociale inclusie en respect voor diversiteit

De competenties die in dit document worden voorgesteld, zijn gebaseerd op de missie en streefdoelen van DECET en ISSA, en gevoed door wat medewerkers belangrijk vinden in het werken met diversiteit en gelijkwaardigheid. Zie ook de DECET brochure 'Making Sense of Good Practice' ([www.decet.org/makingsenseofgoodpractice](http://www.decet.org/makingsenseofgoodpractice)) en het ISSA document 'Competent educators of the 21st Century: ISSA Principles of Quality Pedagogy'. ([www.issa.nl/resources](http://www.issa.nl/resources))

## Hoe kan je dit document gebruiken?

Deze brochure biedt geen gestandaardiseerde lijst van competenties die medewerkers moeten verwerven om te kunnen werken in een context van diversiteit en gelijkwaardigheid. Het is een dynamisch document dat open staat voor discussie en kritische reflectie. We nodigen je uit om het te gebruiken als middel om bepaalde thema's die voor jou van belang zijn op te werpen, en om de ideeën, competenties, persoonlijke getuigenissen en voorbeelden van inspirerende praktijken te toetsen aan jouw praktijk.

Deze brochure kan gebruikt worden:

- om discussies in teamverband te stimuleren, in kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, diensten voor onthaalouders, gastouderbureaus, buitenschoolse opvang en kleuterscholen.
- als instrument tot kritische reflectie professionele medewerkers in vooropleidingen en vorming en begeleiding op de werkvloer. Educatieve instellingen kunnen eruit putten bij de ontwikkeling van hun curriculum.
- om geïnteresseerde beleidsmakers, academici, praktijkmedewerkers en ouders te informeren over hoe professionaliteit in de sector kan worden benaderd, met een focus op diversiteit en gelijkwaardigheid. Het is ook relevant voor educatieve en sociale zorgsituaties.
- om medewerkers, trainers en lesgevers te inspireren in de praktijk.

# Werken aan sociale verandering



### **Medewerkers:**

- Zijn er zich van bewust dat voorzieningen voor jonge kinderen verbonden zijn met de bredere samenleving. Interacties en relaties in deze voorzieningen zijn een afspiegeling van wat zich afspeelt in de maatschappij.
- Begrijpen dat de wereld voortdurend verandert. Kinderen, ouders en dienstverleners zijn als het ware ‘creaties’ van hun lokale samenleving. Praktijkmedewerkers zijn dan ook voortdurend in beweging en passen hun praktijk aan in nieuwe situaties. Dit is een continu proces.
- Hebben oog voor het feit dat sommige kinderen, ouders en collega’s geen stem hebben in de maatschappij en geconfronteerd worden met discriminatie. Medewerkers in diensten voor jonge kinderen creëren bewust een omgeving waarin iedereen het recht heeft om gehoord te worden, om respect en erkenning te krijgen, en om solidariteit, zorg en geborgenheid te ervaren.
- Voelen zich comfortabel om nieuwe methodes en ideeën uit te proberen en te introduceren.

*“De essentie van onze job ligt erin durvend, uitdagend, ondernemend, dynamisch en leergierig te zijn. We schatten nieuwe manieren van werken naar waarde en integreren ze in onze praktijk.” (Spanje)*

*“Medewerkers staan open voor veranderingen, passen zich aan en leren, gezien de bevolking van het dagcentrum voortdurend verandert.” (Mexico)*

*“Het is voor mij, als pedagogisch medewerker, belangrijk de bredere maatschappij bewust te maken van de rechten en behoeften van gezinnen in achtergestelde buurten en gemeenschappen. Ik wil mobiliseren, en mensenrechten benaderen vanuit een oplossingsgerichte houding. Tegelijkertijd moeten we dit doen met respect voor de privacy van elke familie en alleen als de familie ermee instemt.” (Servië)*

*“We moeten de moed hebben om onze eigen standpunten en professionele praktijk in vraag te stellen. Hierbij moeten we nadenken over de rol die kinderopvangvoorzieningen spelen in de maatschappij. We moeten ons ook bewust zijn van het belang van gelijke kansen voor elk kind en elke familie, van wat we hieronder verstaan, en hoe we dit in de praktijk brengen.” (Frankrijk)*

*“Beroepskrachten die werken met diversiteit moeten zich bewust zijn van de macht en de privileges van de dominante groep en de moeilijkheden waarmee sommige minderheidsgroepen worden geconfronteerd. Je moet begrijpen dat er een sterk effect is op kansen en ervaringen.” (Ierland)*



*“Medewerkers moeten voortdurend op zoek gaan naar vernieuwing in de kleuterscholen en de lokale gemeenschap.” (Marokko)*

*“In mijn werk met Traveller-kinderen, probeer ik te leren van wat het Traveller-gezin wil inbrengen over hun cultuur. Het is belangrijk om je mening te kunnen veranderen en om nieuwe gezichtspunten aan te nemen.” (Ierland)*

*“In bepaalde gevallen (vb. als ouders een andere taal spreken dan de dominante taal in een regio) moeten wij als professionelen de ouders helpen om toegang te krijgen tot de voorzieningen waar ze recht op hebben.” (Schotland)*

*“Ik denk dat het belangrijk is je bewust te zijn van de invloed van de maatschappij op de levensomstandigheden van een ouder. Dit betekent dat we moeten erkennen dat de situatie waarin sommige ouders zich bevinden niet hun eigen ‘schuld’ is. In de kinderopvang is het noodzakelijk om sociaal engagement te ontwikkelen, om bepaalde maatschappelijke discriminaties te doorbreken.” (België)*

*“De missie van een voorziening en haar team moet rekening houden met de veranderingen in de maatschappij die een impact hebben op de gezinnen waarin de kinderen opgroeien.” (Frankrijk)*

# Open communiceren & in dialoog gaan



## Medewerkers:

- Ontwikkelen en verbeteren hun professioneel handelen via open communicatie en dialoog. Ze gaan voor een actieve uitwisseling, waarbinnen iedereen (kinderen, ouders en beroepskrachten) het recht heeft om ideeën en gevoelens te uiten. Ze voeden deze dialoog actief, zonder te domineren met hun eigen mening of expertise.
- Bevorderen de dialoog via actief luisteren zonder oordeel. Ze streven ernaar gepaste en relevante vragen te stellen en schrikken niet terug voor uitdagende antwoorden.
- Creëren een veilige omgeving waarin iedereen zich vrij voelt eigen standpunten en opinies in te brengen en zo bij te dragen tot de ontwikkeling van voorzieningen voor jonge kinderen. Ze zijn in staat vertrouwen op te bouwen door middel van het creëren van veiligheid in interacties.
- Zijn er zich van bewust dat sommige kinderen en ouders geen stem hebben in de maatschappij en bijgevolg zelden een respectvolle wederzijdse dialoog ervaren. Sommige kinderen en ouders zullen niet automatisch geneigd zijn zichzelf te uiten, omwille van hun culturele achtergrond of als gevolg van hun ervaringen in de maatschappij. Beroepskrachten nemen bewust het initiatief om deze kinderen en ouders toch actief te betrekken.
- Erkennen dat dialoog uit meer bestaat dan woorden en zoeken naar niet-verbale manieren van communiceren.



*“Ik probeer een goede luisteraar te zijn en neem genoeg tijd om mensen te begrijpen. Daarom wil ik alternatieve manieren om te communiceren leren en vraag ik aan meer-talige collega’s en ouders om me te helpen in mijn communicatie met kinderen en ouders.” (Frankrijk)*

*“Nieuwsgierigheid kan positief zijn, maar het heeft zijn grenzen. Bij mijn eerste contact met families die gevlucht zijn uit hun land, verkies ik een ‘afwachtende’ houding. Ik tracht er te zijn voor hen. Als mensen hun verhaal willen vertellen, dan zullen ze dat doen. Dit geldt voor elke situatie. Bovendien kan je alleen iets aankaarten met het akkoord van de ouders.” (België)*

*“Medewerkers die werken met kinderen met specifieke zorgbehoeften, moeten met ouders en andere medewerkers in dialoog gaan om een beter inzicht te krijgen in effectieve manieren om de ontwikkeling van ieder individueel kind te ondersteunen. Het is echt belangrijk om te denken in termen van rechten in plaats van behoeften van een kind, en om het denken in termen van tekorten in vraag te stellen. De medewerker heeft voldoende vertrouwen om voor de belangen van het kind op te komen.” (Verenigd Koninkrijk)*

*“Een open houding naar kinderen, ouders en collega’s van verschillende achtergronden (bv. cultureel, socio-economisch) is een vereiste; we zouden geen schrik mogen hebben van wat we niet begrijpen.” (Servië)*



*“Als ik werk met gezinnen waarvan de ouders zijn gescheiden, dan is het nodig te werken en te praten met beide ouders om tegemoet te komen aan de behoeften van het kind. Ik behoud een zeker evenwicht tussen persoonlijk engagement en een professionele afstandelijkheid. Ik vermijd om te roddelen of om negatieve opmerkingen over de andere ouder of over om het even welke ouder te maken.” (Frankrijk)*

*“In ons team bediscussiëren we veel situaties van kinderen en families. We houden rekening met de overeenkomsten en verschillen tussen ieder kind en gezin. Op moederdag, bijvoorbeeld, stelden we - na overleg met zijn twee moeders - voor dat Robert twee geschenkjes zou maken, één voor elke mama.” (Nederland)*

*“Ik neem het initiatief en probeer altijd zo te communiceren met ouders zodat we elkaar begrijpen. Ik begin met het zoeken naar de beste manier van contact maken met ouders. Dit vraagt heel wat creativiteit terwijl je communiceert. Dit vind je niet in boeken; je moet het gewoon doen. Het doet er niet toe of de taal die je spreekt niet perfect is.” (België)*

*“Soms, bijvoorbeeld, willen Travellers families niet dat de Traveller identiteit van hun kinderen bekend wordt in de voorziening. Het is nuttig om met hen in dialoog te gaan over waarom en hoe de identiteit van een kind te waarderen. Soms vergt dit veel tijd in het geruststellen van Traveller-ouders, omdat ze bang zijn dat hun kind zal worden geïsoleerd en gediscrimineerd.” (Ierland)*

*“Volgens mij is het belangrijk om ruimtes te creëren waar ouders zich welkom en veilig voelen. Door ouders uit te nodigen om te participeren aan de werking van het centrum en samen dingen te delen indien zij dat willen, creëer je de ruimte voor wederzijdse dialoog met ouders.” (België)*

*“Je moet altijd open zijn en proberen te ontdekken waarom ouders zich niet betrokken voelen bij de dienst of niet communiceren over zaken waar ze mee zitten. Als je onderdrukt en gediscrimineerd werd, is het moeilijk om de meerderheidsgroep te vertrouwen. Vertrouwen scheppen is alles; het helpt je als beroepskracht om te garanderen dat het kind, dat gemarginaliseerd wordt in de maatschappij, een stem en plaats krijgt in jouw dienst.” (Ierland)*

# competentie 3

## Kritisch reflecteren



### Medewerkers:

- Kunnen een complexe realiteit vanuit verschillende gezichtspunten benaderen
- Begrijpen dat kinderen, ouders en collega's elk hun eigen geschiedenis, ervaringen, normen en waarden hebben. Ze erkennen en waarderen de diverse benaderingen, overtuigingen en ideeën van gezinnen.
- Zijn zich bewust van de manier waarop hun eigen ervaringen, normen en houdingen invloed hebben op hun werk met kinderen en families. Professionele medewerkers zijn in staat tot 'kritische reflectie' (zie *werkdefinities p. 31*) over de invloed van hun achtergrond en perspectieven op de manier waarop ze mensen van verscheidene culturele contexten en achtergronden zien. Ze denken na over hoe dit invloed heeft op hun manier van werken met hen.
- Zijn in staat om empathische relaties op te bouwen met kinderen, ouders en collega's. Via hun eigen zoektocht leren ze de gevoelens, behoeften en meningen van anderen te begrijpen en te appreciëren, ook als deze niet stroken met hun eigen waarden en standpunten.
- Tonen een oprechte belangstelling in het perspectief van anderen, met respect voor hun privacy. Ze verbeteren hun praktijk door actief andere meningen en standpunten te verkennen.
- Weten dat de eigen kijk (bijv. Westerse kijk) op jonge kinderen niet de enige is, in dit tijdperk van groeiende globalisering.



*“Als professioneel moet je stilstaan bij de diepere betekenissen in het leven, en onderzoeken wat dit zegt over jezelf als persoon en de ‘andere’ als persoon.” (Nederland)*

*“Het is nuttig voor medewerkers om inzicht te hebben in de status van asielzoekers en vluchtelingen in Ierland: empathie hebben en je bewust zijn van de stress en problemen van deze families, in een nieuwe cultuur en taal. Ook is het van belang om aandacht te hebben voor het feit dat ze gescheiden zijn van hun breder familiaal netwerk.” (Ierland)*

*“Wanneer je werkt met nieuw samengestelde gezinnen is het nuttig om kennis te hebben over wettelijke bepalingen, ouderlijk gezag en voogdijrechten en vooral over de specifieke familiesituatie.” (Frankrijk)*

*“Alleenstaande moeders hebben vaak een beperkt sociaal netwerk. Daarom, probeer ik telkens hun specifieke situatie in te schatten, en bied hen indien nodig informatie en ondersteuning.” (België)*

*“Ik vind het belangrijk dat we weten waarom we bepaalde dingen doen, en vooral dat we in ons denken het welzijn van elk kind centraal stellen. Zo verdiepen we onze vaardigheden en kennis en onze professionaliteit, en passen we voortdurend onze werkmethodes aan.” (Frankrijk)*



*“Volgens mij moet de opleiding van toekomstige medewerkers aandacht hebben voor het principe: er is meer wat je niet weet dan wat je wel weet. In ons beroep is niets zwart-wit, wat de nood aan nieuwsgierigheid onderstreept. Geen vlugge oordelen; de intentie en het effect van elke handeling inschatten is belangrijk.” (Nederland)*

*“Ik denk dat omgaan met diverse seksuele geaardheid en gender van ouders en collega's moeilijker ligt, omdat we niet zoveel aandacht besteden aan het onderzoeken van onze houding en onuitgesproken waarden op dit vlak. Ik heb de indruk dat deze thema's bespreken in teamverband minder evident is. Er komen gevoelens van ongemak bovendrijven, die niet makkelijk worden blootgegeven in groep, omdat ze nogal persoonlijk kunnen aanvoelen.” (Ierland)*

*“Om een open en diepgaande communicatie met de ouders en het team te ontwikkelen, heb ik geleerd om mijn mening op een duidelijke en respectvolle manier te uiten. Dit geldt zowel voor positieve boodschappen als voor meer complexe situaties.” (België)*

*“OK, ik zou twee moeders of twee vaders aanvaarden, maar ik heb schrik dat mijn traditie en opvoeding mijn gedrag zou beïnvloeden. We zouden hier veel moeten over praten in teamverband, om de gevoelens en vooroordelen die hierover leven te delen en om te onderzoeken hoe elk van ons staat tegenover twee moeders of twee vaders.” (Servië)*

*“Ik kom van een kansarm gezin. Ik gebruik mijn ervaringen tijdens gesprekken in teamverband over het omgaan met gezinnen in kansarmoede. Als ze bijvoorbeeld ‘vergeten’ zijn om luiers mee te brengen, heb ik aandacht voor hun persoonlijke situatie, en daag ik mijn collega's uit om verder te kijken dan het niet meebrengen van de luiers.” (België)*



# Leren van meningsverschillen



## Medewerkers:

- Zijn er zich van bewust dat meningsverschillen deel uitmaken van het leven, en dat ze makkelijk opduiken wanneer mensen met verschillende achtergronden bij elkaar komen.
- Hebben geen schrik van meningsverschillen en zijn in staat om op een constructieve manier met de situatie om te gaan, zonder de botsende visie persoonlijk te nemen. Praktijkmedewerkers die geconfronteerd worden met normen en waarden die nieuw zijn voor hen, zien dit als een uitdaging, waarop ze ingaan zonder frustratie of vijandelijkheid.
- Realiseren zich dat confrontatie niet draait rond gelijk hebben of halen. Ze gaan op zoek naar punten van wederzijds begrip, van waaruit compromissen en gezamenlijk overeengekomen oplossingen kunnen groeien.
- Kunnen, geconfronteerd met hun eigen sterke emoties, deze gevoelens delen en reflecteren over hun reacties met collega's en team, zonder schrik voor tegenreacties.
- Kennen hun eigen sterktes en beperkingen, nemen zichzelf niet té serieus. Humor en zelfbewustzijn zijn belangrijke kwaliteiten in elke werksituatie.
- Weten dat ze zelf niet alle antwoorden hebben.
- Schatten meningsverschillen naar waarde en beschouwen deze als leerkansen om hun aanpak te verbeteren.

*“Een goede communicatie met kinderen, ouders en collega’s betekent in staat zijn om te luisteren en te praten, vlot zijn met woorden en de capaciteit bezitten om te onderhandelen.” (Mexico)*

*“Ik vertrek vanuit respect voor de inbreng van iedereen, en waak erover dat ieders rol naar waarde wordt geschat. Een bereidheid om te luisteren, om open te zijn en om dingen uit te praten is cruciaal.” (Ierland)*

*“Om de vader- en mannelijke participatie in de hoofdzakelijk vrouwelijke kinderopvang en kleuteronderwijsomgeving te stimuleren, hebben we medewerkers nodig die beschikken over een flinke portie gevoel voor humor. Mensen die ertegen kunnen als hun inspanningen niet het gewenste resultaat hebben.” (Schotland)*



*“Soms denken families onterecht dat ze gediscrimineerd worden omwille van hun achtergrond en cultuur. Dit kan conflicten veroorzaken. Het is heel belangrijk om bij de ontwikkeling van je missie en het algemene beleid bewust met diversiteit om te gaan. Het garanderen van gelijkwaardigheid in onder meer de intakeprocedures, zal ervoor zorgen dat er bij de intake geen families onopzettelijk worden gediscrimineerd. (Ierland)*

*“Bij het werken met diverse families, plaats ik gebeurtenissen voortdurend in perspectief. Dit vraagt van mij engagement en doorzetting.” (België)*

*“Soms willen teamleden diversiteit niet bespreken, omdat ze schrik hebben dat persoonlijke vooroordelen aan de oppervlakte zouden komen. Ze hebben het gevoel dat zo’n discussie hun positie in het gedrang zou kunnen brengen of kritiek zou kunnen opleveren van collega’s.” (Ierland)*

*“We moeten ons bewust zijn van wat we al dan niet kunnen veranderen. Mijn professionele houding is gebaseerd op een gezonde balans tussen persoonlijk engagement en professionele afstand. Zo kan ik altijd rustig blijven en de risico’s analyseren vooraleer ik iets onderneem.” (Spanje)*

## Samen met kinderen, ouders en collega's nieuwe werkvormen en kennis ontwikkelen



### Medewerkers:

- Kunnen onderzoekers zijn. Medewerkers gaan evolueren door in hun werk met kinderen, ouders en collega's voortdurend op zoek te gaan naar wederzijds begrip en compromissen via dialoog. Ze worden bovendien beter in het delen van de kennis die ze op deze manier verwerven.
- Zijn er zich van bewust dat kennis niet alleen komt uit boeken. Praktijkmedewerkers construeren nieuwe werkvormen op basis van de kennis die ze opbouwen met de kinderen, ouders en collega's, gecombineerd met kennis via literatuur en opleiding (socio-pedagogische, psychologische, antropologische, economische, politieke, ...).
- Creëren ruimte voor de ideeën van ouders, kinderen en collega's.
- Zijn bereid om te leren van kinderen, ouders en collega's en hun gemeenschap.
- Putten uit de betrokkenheid van anderen om hun werkpraktijk te ontwikkelen, zodat iedereen zich erkend en gerespecteerd voelt, en betrokken wordt bij het proces. Samen nieuwe kennis opbouwen en de methodes verbeteren is geen solo-activiteit.
- Kunnen overweg met onzekerheden. Ze deinzen er niet voor terug nieuwe paden te bewandelen en weten dat een proces kan leiden tot iets waardevols.



*“We vragen ouders wat voor troostwoorden en koosnaampjes ze gebruiken met hun kind. We proberen deze woorden te zeggen in de moedertaal van de kinderen, zodat ze vertrouwde klanken horen als ze bij ons zijn. We zoeken ook naar herkenbare dingen, zoals muziek uit hun land van herkomst. Dit geeft het kind een gevoel van geborgenheid en erbij horen, en helpt bij het wennen aan de nieuwe omgeving.” (België)*

*“Ik ben er me in mijn werk met ouders en kinderen vooral bewust van dat ik niet overal een antwoord op heb. Ik weet dat ik de meest geschikte werkvormen moet ontwikkelen in samenwerking met ouders en kinderen, zodat deze de verschillende perspectieven zo goed mogelijk respecteren.” (Engeland)*

*“Als ik werk met kinderen met specifieke zorgbehoeften, ga ik bij de ouders ten rade over de identiteit van hun kind, in functie van wat de behoeften van hun kind kan helpen invullen.” (Ierland)*



*“Volgens mij zijn professionele medewerkers creatief en hebben ze de energie om te zoeken naar compromissen. Er was bijvoorbeeld een kind dat voortdurend moest worden vastgehouden. Dit was niet altijd praktisch haalbaar. Na verschillende gesprekken met de ouders, kwamen we op het idee om een hang-wieg te installeren, waarin het kind zich comfortabel en veilig voelde.” (België)*

*“Ik heb mijn praktijk aangepast dankzij het zij aan zij werken met een pedagogisch assistent (Roma lesgever-assistent). De grootste verandering is dat ik nu luister en hoor vooraleer ik beslissingen neem of een vluchtig oordeel vel. Nu besef ik dat we niet altijd de belangrijke dingen rondom ons willen zien.” (Servië)*

*“Ik realiseerde me dat ik de kwaliteiten en de kennis van een Traveller-kind niet erkende. Zijn ervaringen waren niet aanwezig in deze omgeving. Toen we startten met een familiemuur kwam hier verandering in. Andere kinderen zagen zijn paarden op de familiemuur en dit was voor hem een aanleiding om te vertellen over de verschillende types paarden: hij begon zijn kennis te delen met de andere kinderen. Ik veranderde de omgeving, zodat zijn interesses en kennis een evidente plaats kregen en hij zichzelf kon uiten.” (Ierland)*

*“De intense samenwerking start bij de intakeprocedures wanneer de ouders ons uitleggen hoe ze omgaan met belangrijke thema's voor hun kind. Vroeger beperkten we er ons toe uit te leggen hoe wij te werk gingen, nu vragen we de ouders: hoe willen jullie dat we zorgen voor jullie kinderen?” (België)*

# Stemmen uit het werkveld

Werken in voorzieningen voor jonge kinderen is een uitdagend beroep, waar je veel voldoening kan uit halen. De medewerkers die hebben meegewerkt aan deze brochure hebben de dilemma's, uitdagingen, beloningen en vreugdes belicht die ze tegenkomen bij hun werk met diversiteit en in hun omgang met de complexiteit van de kinderen en families waarmee ze werken. Ze deelden ook hun dromen en visie over hun werk via de interviews.



## Onze hoop en dromen

- het kind zou altijd de focus moeten zijn
- houden van werken met kinderen en ouders
- passie voor de job
- nieuwsgierigheid en leergierigheid
- een kritische visie op de maatschappij
- medewerkers zouden trots moeten zijn op dit belangrijke werk
- empathie is cruciaal
- sociaal engagement is belangrijk, onder meer om machtsverhoudingen in vraag te stellen
- activist zijn; bereidheid tot actie
- democratisch bewustzijn ontwikkelen
- een stem geven aan wie niet gehoord wordt
- enthousiast zijn; een idealist zijn
- als medewerkers met respect worden behandeld, beginnen ze te geloven dat ze een verschil kunnen maken.

*“Ik zie mezelf als ambassadeur voor het kind en hoop dat alle professionele medewerkers zich in deze rol herkennen.” (Nederland)*

*“Je moet houden van je job, van werken met kinderen, ouders en de lokale gemeenschap. Ik probeer vaak bewust te denken aan de betekenisvolle rol die we hebben in het leven van het kind en hoe we een meerwaarde kunnen bieden.” (België)*

*“Je kan als medewerker veel kennis en vaardigheden opdoen in je opleiding. Maar je moet je deze bagage wel echt eigen maken en er ten volle in geloven om een professionele kracht te zijn.” (België)*

*“Ik wil verandering zien in het beroep. Ik wil dat diversiteit en gelijkwaardigheid een integraal onderdeel vormen van de beroepsopleiding en de interne vormingen. Veel medewerkers zien nog niet in dat machtsverhoudingen en discriminatie een negatieve impact hebben op het leven van veel kinderen en dat hun manier van begeleiden de ontwikkeling van de maatschappij kan ondersteunen.” (Nederland)*

*“Ik vind het belangrijk dat medewerkers altijd willen blijven leren.” (Marokko)*

*“Ik hoop dat andere medewerkers de rijkdom van diversiteit zullen ontdekken en erkennen en dit zien als een kans om democratische principes te ontwikkelen in de bredere bevolking.” (Spanje)*

*“Mijn ervaring is dat ik, omdat ik werk in verscheiden omgevingen, open sta voor diversiteit en dat dit ook deuren heeft geopend voor mij. Als je je niet openstelt voor diverse kinderen en families, kan je ook geen echte vooruitgang maken in je werk.” (België)*

*“Het is noodzakelijk om het werk van medewerkers in voorzieningen voor jonge kinderen maatschappelijk te waarderen en te herkennen als een belangrijk beroep.” (Spanje)*

*“Het is belangrijk voor een professioneel medewerker om enthousiast te zijn in het werken met achtergestelde gezinnen en gemeenschappen; om een idealist te zijn.” (Nederland)*

*“Als professioneel wil ik deel uitmaken van de gemeenschap en de omgeving waarin ik werk. Ik wil geëngageerd zijn en werken aan een duidelijk doel: het ondersteunen en stimuleren van een positieve ontwikkeling die de hele gemeenschap ten goede komt.” (Spanje)*





# Uitdagingen

- Durf fouten maken
- Durf vragen naar persoonlijke - eerder dan enkel structurele - ondersteuning
- Leer hoe je de macht van sterke traditioneel-dominante waarden kan uitdagen
- Vind het juiste evenwicht tussen persoonlijk engagement en een professionele balans met de gezinnen
- Leer hoe je je professionele identiteit kan ontwikkelen, terwijl je tegelijkertijd de inbreng van ouders integreert in je werk
- Vertrouw op je eigen capaciteiten en je macht om het verschil te maken
- Begrijp het verschil tussen een gepaste bemiddeling en een bemoeienis
- Ga om met gevoelens van machteloosheid, angst, eenzaamheid en kwaadheid
- Omgaan met botsende waardesystemen
- Kom tegemoet aan de hoge beleidsverwachtingen, bovenop de dagelijkse werklust
- Ontdek hoe je zelfverzekerd genoeg kan worden om goed om te kunnen gaan met onzekerheden
- Toon empathie in plaats van medelijden
- Ontdek hoe je op een constructieve manier discriminatie en vooroordelen kan bestrijden
- Overwin de schrik om de verkeerde vraag te stellen, eerder dan helemaal geen vragen te stellen
- Zorg ervoor dat de identiteit van elk kind wordt ondersteund
- Stel je eigen veronderstellingen over een bepaalde gemeenschap in vraag







*“Een professionele medewerker bevordert gedeelde taken met de ouders, zonder zich te mengen in de opvoedkundige rol van de ouders.” (Spanje)*

*“Voor mij is het van vitaal belang dat ik me niet alleen voel, dat ik reflecties kan delen met collega’s, binnen een team en een netwerk.” (Spanje)*

*“De professionele groei van de medewerker hangt af van de steun van de organisatie. De instelling moet ons ondersteunen, zodat wij onze competenties en werkpraktijk kunnen ontwikkelen.” (Mexico)*

*“Het kan soms moeilijk zijn om een professionele afstand te bewaren met kwetsbare families, maar als je dit niet doet, dan hou je het niet vol. Je wil geen crisishulpverlener zijn. Een zekere hardheid is nodig.” (Nederland)*

*“Ik realiseer me dat medewerkers soms schrik hebben van ouders.” (Ierland)*

*“Je betrokkenheid en engagement kunnen het moeilijk maken om het kind los te laten.” (Nederland)*

*“Het is moeilijk om materiële steun te verlenen aan ouders (vb. door kleding of speelgoed te geven) zonder aan hun gevoel van eigenwaarde te raken.” (Nederland)*

*“De eerste keer dat ik zou gaan werken met de Traveller-gemeenschap, was ik erg nerveus. Ik herinner me dat ik maagpijn had. Ik wist gewoon niet wat ik moest verwachten. Ik heb ondertussen van deze gemeenschap zoveel geleerd dat mijn vooroordelen doorbrak. Het werd een wederkerige relatie.” (Ierland)*



## Deel uitmaken van een professioneel systeem

Eén aspect dat naar boven kwam uit de antwoorden op de vragenlijsten en de interviews, was gericht op 'werken als team'. Professionaliteit kan niet beperkt worden tot de verantwoordelijkheid van het individu. De beroepskracht en het team hebben ook behoefte aan een stimulerende, positieve leer- en werkomgeving om zich te ontwikkelen en om te groeien in hun diverse rollen. De competenties die in deze brochure worden beschreven, zouden kansen tot ontplooiing moeten krijgen op alle niveaus, waaronder:

- individuele beroepskracht - professioneel team
- organisatie van het centrum en lokale gemeenschap
- inhoud van vooropleiding en vorming en begeleiding op de werkvloer
- beleid en onderzoek

# Inspirerende praktijken in Europa

Hieronder geven collega's die werken in projecten in verschillende landen een aantal voorbeelden van succesvolle methodieken die onze vijf sleutelcompetenties stimuleren. Deze voorbeelden omvatten suggesties voor zowel individuele werknemers als voor teams en bieden ideeën voor de dienst, het betrekken van de lokale gemeenschap, vorming en begeleiding op de werkvloer; vooropleidingen, onderzoek en beleid. Hoewel elk van deze projecten ingebed is in een bepaalde culturele, sociale, politieke en economische context, bieden ze toch ideeën voor reflectie en aanpassingen die toepasbaar zijn in andere omgevingen.

## Vorming en begeleiding op de werkvloer

### Nederland – MUTANT

*Actie-onderzoeksproject om, via kritische reflectie, de professionele kwaliteit in voorzieningen voor jonge kinderen te verbeteren.*

Het model voor 'Permanent leren in een professionele leeromgeving' is een praktische aanpak die praktijkmedewerkers en hun coaches recent hebben aangenomen. Dit met de bedoeling om een 'kritisch' reflecterende houding te ontwikkelen ten opzichte van hun kennis en praktijk. Het model werd ontwikkeld als onderdeel van een twee jaar durend actie-onderzoeksproject, uitgevoerd door Bureau MUTANT (2007-2008). MUTANT ondersteunt professionelen en voorzieningen voor jonge kinderen, welzijn en gezondheid via vernieuwende methodes, opleidingen en begeleiding.

Het project legt de nadruk op het kritisch reflecteren in het proces van de pedagogisch medewerkers en verlegt de focus van individueel naar gezamenlijk leren. Het benadrukt de noodzaak om alle medewerkers te betrekken, management en staf inbegrepen.

#### **Acht leermethodes werden samen uitgewerkt en ontwikkeld:**

- Kwaliteiten benoemen: waarderen, reflecteren en benoemen van kwaliteiten van medewerkers en ouders
- Kritische vragen stellen: waarderen van kritische reflectie en kritische vragen stellen
- Een leerdagboek bijhouden: het leerproces van medewerkers en team documenteren
- Reflectie over denken, voelen en willen, drie bronnen van kennis
- De context van het kindercentrum in kaart brengen: aanmoedigen en ondersteunen van denken/reflectie/kennis over de context van het kindercentrum en die van de families
- Een persoonlijke uitdaging formuleren: afstemmen van persoonlijke en professionele doelen met de doelstellingen van de organisatie
- Werken met een maatje: opdrachten uitvoeren en samenwerking met een collega als een kritische professionele partner
- Contract van een lerende organisatie: concrete principes ontwikkelen die beschrijven hoe teamleden met elkaar willen communiceren

#### **Sleutelementen van de methode:**

1. 'Leren van binnenuit' verbeteren: kwaliteiten, persoonlijke motivatie, ervaringen en de gevoelens van medewerkers waarderen
2. Een houding die gericht is op het ontwikkelen van samenwerking, waar elke stem meetelt en wordt gehoord
3. Een onderzoekende houding voeden: kritische vragen stellen en ervaringen en visie bespreken
4. Conflicten gebruiken als bron van nieuwe kennis

**Ervaringen en resultaten:**

Het samen ontwikkelen van leermethodes in de opleidingen en de werkpraktijk van medewerkers versterkte het leerproces in teams en bracht de medewerkers meer plezier, enthousiasme en engagement in hun werk. Het vermogen tot kritische reflectie verbeterde op verschillende niveaus in de voorzieningen voor jonge kinderen.

Meer informatie: [mail@anadelbarrio.nl](mailto:mail@anadelbarrio.nl)

[www.mutant.nl](http://www.mutant.nl)

van Keulen, A & del Barrio Saiz, A. (2010) *Permanent leren. Van zelfreflectie naar teamreflectie*. Amsterdam: SWP

## **Centraal en Oost-Europa / Centraal-Azië - International Step by Step Association ISSA**

### ***Samen leren, bouwen aan wederzijds begrip en respect – Kleuteronderwijzers, leerkrachten en Roma leerkracht-assistenten – een voorbeeld uit Servië***

Slechts heel weinig Roma kinderen in Centraal en Zuid-Oost-Europa zullen ooit de kans krijgen om een kleuteronderwijzer of leerkracht te hebben van hun eigen cultureel-etnische of taalgroep. Roma hebben weinig kansen om hoger onderwijs te volgen, en nog minder om zelf leerkracht te worden.

Leden van het ISSA netwerk pakken dit probleem aan via het creëren van de job van Roma leerkracht-assistent (Roma Teaching Assistant – RTA). Dit wordt beschouwd als een eerste tussenstap in het overbruggen van de culturele en taalkloof tussen de voorzieningen voor jonge kinderen en de Roma gemeenschap. Om te vermijden dat de bestaande machtsverhoudingen en dagelijkse ervaringen van de Roma zouden worden doorgetrokken in dit nieuwe concept, werd de positie van assistent van bij het begin op een gelijkwaardig niveau geplaatst als die van medewerkers en leerkrachten. Dit om de meer traditionele kijk op de plaats van een assistent te doorbreken.

In Servië ontwikkelde en implementeerde het Centre for Interactive Pedagogy (CIP), een training waarin de nieuwe assistenten samen met medewerkers en leerkrachten deelnamen aan begeleidingstrajecten en trainingen over Sociale rechtvaardigheid. Deze aanpak creëerde een veilige ruimte waarin beide partijen konden deelnemen aan een eerlijke uitwisseling waarin barrières konden worden overwonnen. De deelnemers konden hun problemen en perspectieven verwoorden, en hun zorg om Roma kinderen, moeders en families uiten. Het liet de Roma ook toe om zichtbaarder te worden in de instelling. Dit had tot gevolg dat de Roma-assistenten een sterke band ontwikkelden onderling en met de medewerkers en leerkrachten, wat op zijn beurt de kinderen en families ten goede kwam.

Als onderdeel van de trainingen, begonnen medewerkers, leerkrachten en Roma-assistenten na te denken over hun eigen waardensysteem, de vooroordelen aan beide kanten en de externe en interne obstakels waarmee ze worden geconfronteerd in hun samenwerking. Ze wisselden hun persoonlijke ervaringen over discriminatie en onrechtvaardigheid uit en begonnen een kritisch onderzoek van institutionele gedragingen die discriminatie in systemen bestendigen.

Door samen te komen, konden beide gemeenschappen zich openlijk engageren en op deze manier:

- cross-culturele communicatie tussen de verschillende groepen verbeteren
- nieuwe kennis verzamelen over hoe allianties opbouwen tussen groepen om tegen onrechtvaardigheid en onderdrukking in te gaan
- hun capaciteit voor empathie vergroten; ze leerden hoe van elkaar te leren door te luisteren en te begrijpen



- stereotiepen en vooroordelen tegenover elkaar en groepen waarvan ze deel uitmaken verminderen

Doorheen dit proces werd het de deelnemers duidelijk dat heel diverse groepen kunnen samenwerken als ze samenkomen rond een gemeenschappelijke vraag, zoals "hoe kan samenwerking de kinderen wederzijds ten goede komen?"

Meer informatie: **Zorica Trikić: [cip-zorica@sbb.rs](mailto:cip-zorica@sbb.rs)**  
[www.cip.org.rs](http://www.cip.org.rs) en [www.issa.nl](http://www.issa.nl)

## France – ESSSE Lyon

**Instrument voor trainingen: verschillende stemmen van volwassenen en kinderen.**

**Diverse Disciplines / Gedeelde Competenties**

*Variations pour voix d'adultes et jeunes enfants,*

*Métiers pluriels, compétences partagées*

Deze film is geproduceerd door het ESSSE opleidingsinstituut, in samenwerking met trainers en beroepskrachten uit verschillende disciplines. Deze film toont een waaier aan scenario's waarin ouders, kinderen en medewerkers een rol spelen, en dit in vijf verschillende contexten: thuiszorg, dagopvangcentra, kinderziekenhuizen, voorschoolse opvang en diensten voor kinderen met specifieke zorgbehoeften. Elke situatie in de film demonstreert bepaalde competenties, die de verschillende disciplines overstijgen:

- dagelijkse rituelen van verwelcoming of afscheid nemen van de kinderen
- educatieve routines van kinderen, zoals eten, slapen en spelen
- overleg en interactie met ouders, zowel formeel als informeel, individueel als in groep

Deze situaties bieden de kijker mogelijkheden tot reflectie en tot het stellen van vragen binnen hun eigen beroepspraktijk. Kijkers zullen ook een kader vinden om te reflecteren over hun professionele situatie.

Bij de film hoort een werkboek om te gebruiken bij trainingen. De film demonstreert de vele competenties die nodig zijn om te kunnen werken met ouders, kinderen en collega's in een diversiteit aan omgevingen.

Meer informatie:  
 Mony Myriam: **[Mony@esse.fr](mailto:Mony@esse.fr)**

## Scotland: Men in Childcare

***The Lone Fathers Project (Alleenstaande vaders project)***

In Schotland zijn er slechts weinig diensten die een grote zorg tonen voor de behoeftes van vaders die gescheiden zijn van hun kinderen. Eén van de uitzonderingen is The Lone Fathers Project, of de 'Dads' Club'. De 'Dads' Club' in Edinburgh is een activiteitengroep voor alleenstaande vaders en vaders die enkel een beperkt contact hebben met hun kinderen. De groep is een samenwerking tussen Gilmerton Child & Family Centre, een dienst van de lokale overheid voor kinderen jonger dan vijf jaar uit gezinnen met moeilijkheden, en One Parent Families Scotland, een vrijwilligersorganisatie. De groep is al tien jaar actief en is goed bekend in de regio van Edinburgh. Dads' Club krijgt doorverwijzingen van advocaten, politiediensten, sociale werkers en gezondheidsdiensten, naast vaders die zelf lidmaatschap aanvragen.

Dads' Club wordt begeleid door een gekwalificeerde medewerker, die in staat is om zowel vaders als kinderen te ondersteunen. Hij werkt 3 dagen per week vanuit en onder toezicht van het Centrum, waar hij beroep kan doen op een minibus en chauffeur voor uitstapjes. Een aantal vaders die gebruik maken van het Centrum worden ondersteund door het project, evenals andere vaders uit de bredere gemeenschap.

De Child & Family Centre spitst zich toe op kwetsbare gezinnen. De Dads' groep stelt hen in staat om de behoeften van de vaders te zien als een onderdeel van hun algemene dienstverlening. Het Centrum ondersteunt ook een waaier aan diensten, waaronder groepszorg voor families in moeilijkheden en oudergroepen, die een groep voor jonge moeders omvat.

The Lone Fathers' Project biedt ondersteuning aan zowel vrouwen als mannen. Het Child & Family Centre telt ook enkele mannelijke medewerkers die de vaders kunnen ondersteunen. De vaders vertellen ons dat de groep hen de kans geeft om een kwaliteitsvolle tijd door te brengen met hun kinderen, iets wat ze enorm waarderen. Het geeft hen ook de kans om contact te leggen met andere mannen in gelijkaardige situaties en om te praten met de medewerkers die op regelmatige basis met vaders werken. Dit helpt hen enorm om moeilijkheden op te lossen zonder te moeten terugvallen op gerechtelijke procedures.

Meer informatie: [Kenny@meninchildcare.com](mailto:Kenny@meninchildcare.com)  
[www.dadclub.org.uk](http://www.dadclub.org.uk)

## Opleiding tot praktijkmedewerker

### France - ESSSE Lyon

#### *Reflectieve methode 'analyse de pratique', (praktijkanalyse)*

Het Departement EJE (Pedagogie van het jonge kind) van ESSSE, Gezondheids- en Sociale Hogeschool in Lyon, gebruikt 'analyse des pratiques' als een reflectieve methode voor studenten. De school heeft het analyseren van de praktijk toegepast in een module 'Cultuur en Educatie' om te werken met diversiteit in diensten voor jonge kinderen.

De trainers van ESSSE gebruiken individuele en groepsgesprekken om de praktijkervaringen van studenten vanuit verschillende perspectieven te analyseren. Via analyse en reflectie over hun praktijk binnen de groep, bouwen de studenten competenties op om bewust hun professionele identiteit te ontwikkelen. Via deze methode worden de studenten uitgedaagd om creatiever te gaan denken: 'om de uniciteit in elke situatie te vinden'. Dit vereist een bewust engagement van de student in elke welbepaalde situatie. Deze methode helpt studenten om kritisch na te denken over hun handelen en hierdoor ook hun eigen waarden in vraag te stellen. Tijdens hun stage voeren alle studenten een opdracht uit waarin ze een pedagogisch of sociaal project uitwerken, gebaseerd op een praktische vraag. Deze aanpak helpt studenten een verband te leggen tussen hun persoonlijk engagement en de professionele vereisten.

Meer informatie:  
Mony Myriam: [Mony@esse.fr](mailto:Mony@esse.fr)

## Belgium – VSPW Centrum voor volwassenenonderwijs, Gent

### *Verschillende vormen van 'kritische' zelfreflectie*

Zes jaar geleden introduceerde het VSPW, een Gents centrum voor volwassenenonderwijs, een opleiding tot medewerker kinderopvang (0 - 3 jaar en buitenschoolse opvang). VSPW heeft een sterke pedagogische traditie. Vragen zoals 'wie ben ik als pedagoog/medewerker?' worden beschouwd als de meest belangrijke voor pedagogische of sociale beroepskrachten. Vandaar dat 'kritische' zelfreflectie cruciaal is in de ontwikkeling van de medewerker.

Recent is de focus in het programma veranderd van zelfreflectie als een persoonlijke kwaliteit naar zelfreflectie als een competentie die kan ontwikkeld worden. Voorheen werd zelfreflectie gezien als een professionele kwaliteit die de student als van nature bezat. Experimenten met studenten van de VSPW basiscursus tonen tot nu toe aan dat kritische reflectie zou moeten worden gestimuleerd als noodzakelijke competentie in training en ontwikkeling.

Docenten en studenten onderzoeken samen creatieve methodes tot zelfreflectie. Er wordt gekozen voor creatieve methodes vanuit de overtuiging dat zelfreflectie geen louter verbale vaardigheid is, maar gestimuleerd kan worden via non-verbale activiteiten. De studenten worden geprikkeld en uitgedaagd in de groep via dansen, tekenen, drama en het gebruik van metaforen, waardoor ze hun eigen denken en gedrag onderzoeken. De eerste experimenten met creatieve methodes waren intens, maar hebben hun nut bewezen. Studenten reageerden enthousiast op deze nieuwe vormen van reflectie; naarmate hun zelfvertrouwen groeit via het gebruik van creatieve methodes, voelen ze zich steeds beter in staat om hun reflecties te verwoorden.

Het opleidingsinstituut heeft ook een competentieprofiel ontwikkeld (BinK), dat een visuele voorstelling biedt van het werkveld van medewerkers. De medewerker wordt zich hierdoor bewust van de verschillende actoren die een rol spelen en betreft deze in de reflectie over het eigen functioneren: kinderen, ouders, het team, de instelling, de plaatselijke gemeenschap en de wereld. Al deze dimensies worden met elkaar verbonden en 'werken met diversiteit' wordt geaccentueerd als een sleutelcompetentie. Hierdoor wordt zelfreflectie een integraal onderdeel van een collectieve activiteit en niet enkel van een individuele activiteit. Het BinK-profiel wordt toegepast in alle cursussen in de vooropleiding, waardoor trainers in hun programma ruimte voorzien voor kritische reflectie.

Meer informatie: [kinderzorg@vspw.be](mailto:kinderzorg@vspw.be), [www.vspw.be](http://www.vspw.be) en [www.vbjk.be](http://www.vbjk.be)

## Onderzoek en Beleid

### Belgium – Vlaamse Gemeenschap: VBJK

#### *Sociale Functie van voorzieningen voor jonge kinderen*

Ondanks het feit dat Vlaanderen al jaren de Barcelona doelstellingen haalt, tonen verschillende studies aan dat het aantal plaatsen in kinderopvang (0-3) nog steeds veel te klein is, en dat de toegankelijkheid ongelijk is. Dankzij verschillende studies werd een dialoog opgestart tussen beleidsmakers en vertegenwoordigers van de sector. Daarnaast groeit ook het besef dat het Vlaamse kinderopvangsysteem kan bijdragen tot sociale ongelijkheid en een plaats kan zijn waar armoedepatronen bestendig worden.

In een eerste poging om de ongelijkheden in voorzieningen voor jonge kinderen te dichten, besloot



de Vlaamse regering om vanaf 2004 steun te bieden aan kleine en flexibele opvangcentra (buurt- en nabijheidsdiensten) voor kinderen en families in achtergestelde buurten. Twee jaar later waren 18 van dit soort centra uitgebouwd. Ze slaagden erin het doelpubliek te bereiken en een wederkerige samenwerking op te zetten met de ouders. Beleidsmedewerkers hadden gehoopt dat het bestaan van deze centra het inschrijvingsbeleid van reguliere voorzieningen positief zou beïnvloeden. Dit gebeurde echter niet.

Het probleem van de toegankelijkheid bleek niet enkel te kunnen worden opgelost op het niveau van individuele voorzieningen. Daarom werd in 2007 in 16 pilootregio's een experiment gestart. In elke regio werkten verschillende voorzieningen samen om nieuwe kennis te ontwikkelen over een gemeenschappelijk sociaal beleid en een gezamenlijk beleid op vlak van competenties in een context van diversiteit en inclusie. Ze onderzochten ook een meer transparant gemeenschappelijk toegangsbeleid, gericht op de noden van verschillende bevolkingsgroepen.

In 2009 ondernam de Vlaamse overheid verdere stappen om sociale inclusie te stimuleren. Een nieuwe beleidsbrief stelde dat alle gesubsidieerde kinderopvangcentra en een aantal private centra 20% van hun capaciteit moesten voorzien voor éénoudergezinnen en families in armoede of crisis-situaties. Het overheidsagentschap verantwoordelijk voor kinderopvang, Kind en Gezin, bouwde hierop een systeem uit voor professionele ontwikkeling in de context van diversiteit en inclusie. Kind en Gezin creëerde kritische leergemeenschappen (onder begeleiding van het VBJK, het expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang) voor pedagogische begeleiders van verschillende koepelorganisaties. De pedagogisch begeleiders of coaches leren hier hoe ze beroepskrachten kunnen ondersteunen om hun eigen vaardigheden en competenties te ontwikkelen en professioneel te groeien in het werken met diversiteit en sociale inclusie.

Meer informatie: [katrien.van.laere@vbjk.be](mailto:katrien.van.laere@vbjk.be)

[www.vbjk.be](http://www.vbjk.be)

## England: University of East London

### *Practice-based evidence (Praktijkgebaseerd onderzoek)*

Een systemische benadering van competentiedenken heeft niet alleen gevolgen voor de professionele praktijk. Het stelt ook dominante ideeën over kennisverwerving en de hiërarchie tussen theorie en praktijk in vraag. Het is niet enkel aan academici om, via hun onderzoek, te bewijzen wat 'werkt'. Ook professionelen, ouders en kinderen kunnen bijdragen aan het opbouwen van onderzoek en professionele kennis. In onderzoekstermen benoemen we dit als *practice-based evidence* of praktijkgebaseerd onderzoek.

Onderzoek mét, in plaats van over de praktijk kan de kloof dichten tussen manieren van zijn en van weten in het professionele systeem. Deze benadering 'omarmt de verschillen, diversiteit en de onvoorspelbaarheid van het leven, eerder dan ze te proberen oplossen.' (Schwandt 2004).

Wat zijn de gevolgen van dit wederkerig begrip van onderzoek en praktijk? Eerst en vooral moeten we erkennen dat *evidence* – vb. professionele kennis – voortdurend wordt voortgebracht door alle actoren in de professionele context. Dit legt een nieuwe focus op de dagelijkse werkervaringen van de medewerkers van jonge kinderen en hun families. Het beleid kan een alternatief en veilig kader bieden (financiering, middelen, erkenning) om het praktijkgebaseerd onderzoek een plaats te geven. (Urban, 2010). Succesvolle voorbeelden verschillen qua context, doelstellingen en aanpak (vb. De Centres of Innovation in Nieuw Zeeland, het 'éist' project in Ierland, het Bildung elementar project in Duitsland).

**Deze voorbeelden hebben volgende elementen gemeenschappelijk:**

1. Ze kijken verder dan de individuele beroepskracht, hebben aandacht voor de relatie tussen individuen en team, medewerkers en gezinnen, het systeem van voorzieningen en de maatschappelijke context. Professionaliteit wordt ontwikkeld als een kenmerk van het hele systeem van voorzieningen voor jonge kinderen.
2. Ze moedigen kritische vragen aan en creëren systematisch ruimte voor de rijkdom en diversiteit aan mogelijke antwoorden op deze vragen. Uit verschillende meningen groeien nieuwe inzichten, begrip en standpunten. De praktijk in voorzieningen voor jonge kinderen is ingebed in de politieke en culturele context van de maatschappij en is gevormd door haar economie en geschiedenis. *Kritisch bewust* worden (zoals Paolo Freire het stelde) vormt een centraal element in een professionele leeromgeving; onderzoek en praktijk gaan hand in hand om een 'onderzoekend ethos' te creëren (Urban, 2007).
3. Ze bouwen op een notie van hoop. Paolo Freire (2004) herinnert er ons aan dat de educatieve praktijk een doel heeft en verandering impliceert. Maar waar we op hopen moet worden besproken. Onderzoek en theorie nemen deel aan dit debat. Ze zijn niet langer beperkt tot het bieden van *evidence* voor wat 'werkt', maar stappen in een dialoog over betekenissen, waarden en doelstellingen in voorzieningen voor jonge kinderen. Waarvoor zou het moeten werken en voor wie, en wie neemt deel aan, of wordt uitgesloten van het bepalen van de uitkomst van het debat?

Meer informatie:

Dr Mathias Urban, University of East London: [m.urban@uel.ac.uk](mailto:m.urban@uel.ac.uk)

## Ierland: Pavee Point, EDENN - Equality and Diversity Early Childhood National Network

### *Diversity and Equality Training in the Irish sector*

De Early Years Education Policy Unit van de minister voor kinderen en jongeren financiert een nationaal Diversiteit en Gelijkwaardigheids Initiatief (2011). Het project staat onder leiding van het Clare County Childcare Committee en wordt gerealiseerd via de kinderopvang structuren van de regio en de stad. Dit is een grootschalig project waarbij 160 kinderopvangvoorzieningen (5 in elk van de 32 regio's) een erkende training krijgen in diversiteit en gelijkwaardigheid, gepaard met begeleiding bij de toepassing ervan. Er worden bovendien aangepaste middelen geboden, die tegemoet komen aan de behoeften in hun dienst. Het project bouwt voort op het werk van het 'éist'project van EDENN Network.

Meer dan tien jaar geleden erkende Pavee Point de noodzaak aan een focus op diversiteit en gelijkwaardigheid in kinderopvang en kleuteronderwijs, en ontwikkelde het een diversiteits- en gelijkwaardigheidstraining voor de Ierse context, het 'éist'project. Dit initiatief werkt met pilootprojecten en evaluaties. Het proces legde een stevige kenniskloof bloot. Het verduidelijkte een grote behoefte aan investeringen in persoonlijke reflectie en het werken aan attitudes met betrekking tot anti-discriminatie, samen met een praktisch engagement om samen met kinderen en ouders te werken rond diversiteit en gelijkwaardigheid.

De deelnemers bleken bereid om hun eigen praktijk te onderzoeken en te evalueren en verwoordden tijdens de cursus hun individuele leerdoelen en hun wil tot verandering.

De resultaten zetten er de Bernard van Leer Foundation en een aantal County en City Childcare Committees in Ierland toe aan om een nationaal 'training voor trainers'programma te ondersteunen (2006). De trainers werden geselecteerd via interviews. Het trainingsprogramma bestond uit 165 trainingsuren. Dit programma is erkend door de National University of Ireland (NUI) Maynooth. Het is het eerste universitair erkende trainingsprogramma rond diversiteit en gelijkwaardigheid voor

voorzieningen voor jonge kinderen in de Ierse Republiek.

Het trainingsprogramma legt de nadruk op het individuele veranderingstraject van de trainers, op wat zij verstaan onder de concepten gelijkwaardigheid en diversiteit en op hoe de historische en maatschappelijke context denken en handelen beïnvloedt. Het onderzoekt machtsdynamieken en de maatschappelijke impact van vooroordelen, racisme, seksisme, enz. Het programma daagt uit tot kritische reflectie over de praktijk en leert deze praktijk te contextualiseren in elke individuele voorziening. De methode stimuleert gezamenlijk, eerder dan individueel leren en ondersteunt de betrekking van het team via de trainingspraktijk en via het geven van trainingen aan beroepskrachten.

Het 'éist'project slaagde erin om, via het werken in tandem met deze initiatieven, een focus op diversiteit en gelijkwaardigheid te ondersteunen in de relevante beleidsdocumenten – *Sólta: National Quality Framework* (2006); *Aistear: The Early Childhood Curriculum Framework* (2009) en de *Diversity and Equality Guidelines for Childcare Providers* (2006).

Meer informatie: [murraycolette@yahoo.co.uk](mailto:murraycolette@yahoo.co.uk)  
[www.pavee.ie/edenn](http://www.pavee.ie/edenn)

# Werkdefinities

Concepten zoals diversiteit, gelijkwaardigheid, kritische reflectie en competenties zijn complex en hun betekenis kan verschillen naargelang de taal en de context. In dit document gebruiken we de volgende werkdefinities:

## **Diversiteit**

Verwijst naar de diverse achtergrond en meervoudige identiteit van burgers in een samenleving. Die achtergrond wordt bepaald door allerlei elementen, waaronder: sociale klasse, socio-economische positie, gender, etnisch-culturele identiteit, gezinssamenstelling, seksuele geaardheid, enz. Diversiteit gaat over het waarderen en respecteren dat verschillen en overeenkomsten een natuurlijk onderdeel vormen van het leven. Geen twee mensen zijn hetzelfde en dit betekent dat de maatschappij waarvan je deel uitmaakt, waarin je werkt en leeft, bestaat uit veel verschillende elementen. Diversiteit is iets wat zou moeten worden erkend, aanvaard en gerespecteerd. Veel aspecten ervan zijn verrijkend. Er is ook een 'schaduwzijde' aan diversiteit: stereotypes, vooroordelen, discriminatie en racisme, sexisme, classisme enz.

## **Gelijkwaardigheid**

Verwijst naar het belang van het erkennen en accepteren van diversiteit en het ondersteunen van individuele en groepsnoden. Gelijkwaardigheid gaat over het verzekeren van gelijke toegang, evenwaardige participatie en resultaten voor alle kinderen en hun families.

Vooraf evenwaardige participatie is belangrijk in het werken met kinderen en ouders.

Gelijkwaardigheid gaat niet over iedereen gelijk behandelen maar over begrijpen dat behoeftes op verschillende manieren worden ingevuld.

Gelijkwaardigheid gaat niet over politieke correctheid. Het gaat over verzekeren dat mensen eerlijk worden behandeld, zonder discriminatie, en zo kansen tot zelfontplooiing krijgen.

## **Competentie**

De kwaliteit van voorzieningen voor jonge kinderen hangt af van de mensen die werken met de kinderen, families en gemeenschappen. We verwachten van medewerkers dat ze opgeleid, vaardig en competent zijn. Meestal associëren we de term 'competentie' met de kwaliteiten van een individuele beroepskracht, iets wat kan worden verworven door training en professionele voorbereiding. Maar deze individuele invulling van het begrip 'competentie' is nogal nauw. 'Competent zijn' (een menselijke eigenschap) wordt vaak gereduceerd tot 'competenties hebben' – een serie afgebakende vaardigheden en stukken kennis die individuen verondersteld worden te bezitten om een specifieke taak te kunnen uitvoeren. In deze brochure gebruiken we de term 'competentie' in een bredere, systemische zin. Dit omvat individuen en teams, de voorzieningen waarin ze werken, en de pedagogische en beleidsmatige ondersteuningssystemen rondom hen. Op het niveau van de individuele medewerker is 'competent' worden en zijn een continu proces, dat plaats biedt aan het bouwen aan en bijdragen tot professionele kennis, aan het verwerven van praktische en reflectieve vaardigheden, en aan het ontwikkelen van een professionele houding.

## **Kritische reflectie**

Kritische reflectie is een proces van analyseren en in vraag stellen van ervaringen vanuit verschillende perspectieven (vb. sociale rechtvaardigheid, leertheorieën, politiek, cultuur). Je eigen reflectieve praktijk ontwikkelen kan beschouwd worden als een persoonlijk traject, dat je wellicht beter niet alleen aflegt. De ideeën, vragen, inzichten van anderen helpen je onderweg. Kritische reflectie verbreedt en verdiept persoonlijke reflectie door het analyseren van betekenissen en door het stellen van vragen over en het toekennen van nieuwe betekenissen aan persoonlijke en professionele thema's. Kritische reflectie wordt gestimuleerd door jouw team als een kritische leergemeenschap te benaderen.







Voor meer informatie kan u de website van het DECET- en ISSA netwerk bezoeken:

**[www.decet.org](http://www.decet.org)**

**[www.issa.nl](http://www.issa.nl)**