

VALUE ROADMAP

Routes naar samenwerking tussen
kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders



DEELNEMENDE INSTELLINGEN:

VBJK - Centrum voor Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen (BE)
ERI - Educational Research Institute (SL)
DPU - Danish School of Education, Aarhus University
Aga Khan Foundation (PT)
ESE - IPSantarém (PT)
Erasmushogeschool Brussel (BE)
Karel de Grote Hogeschool (BE)

AUTEURS:

Sandra Van der Mespel, Mónica Brazinha, Hester Hulpia, Bente Jensen, Maria Marquard, Mateja Režek, Joana Sousa.

Met medewerking van:

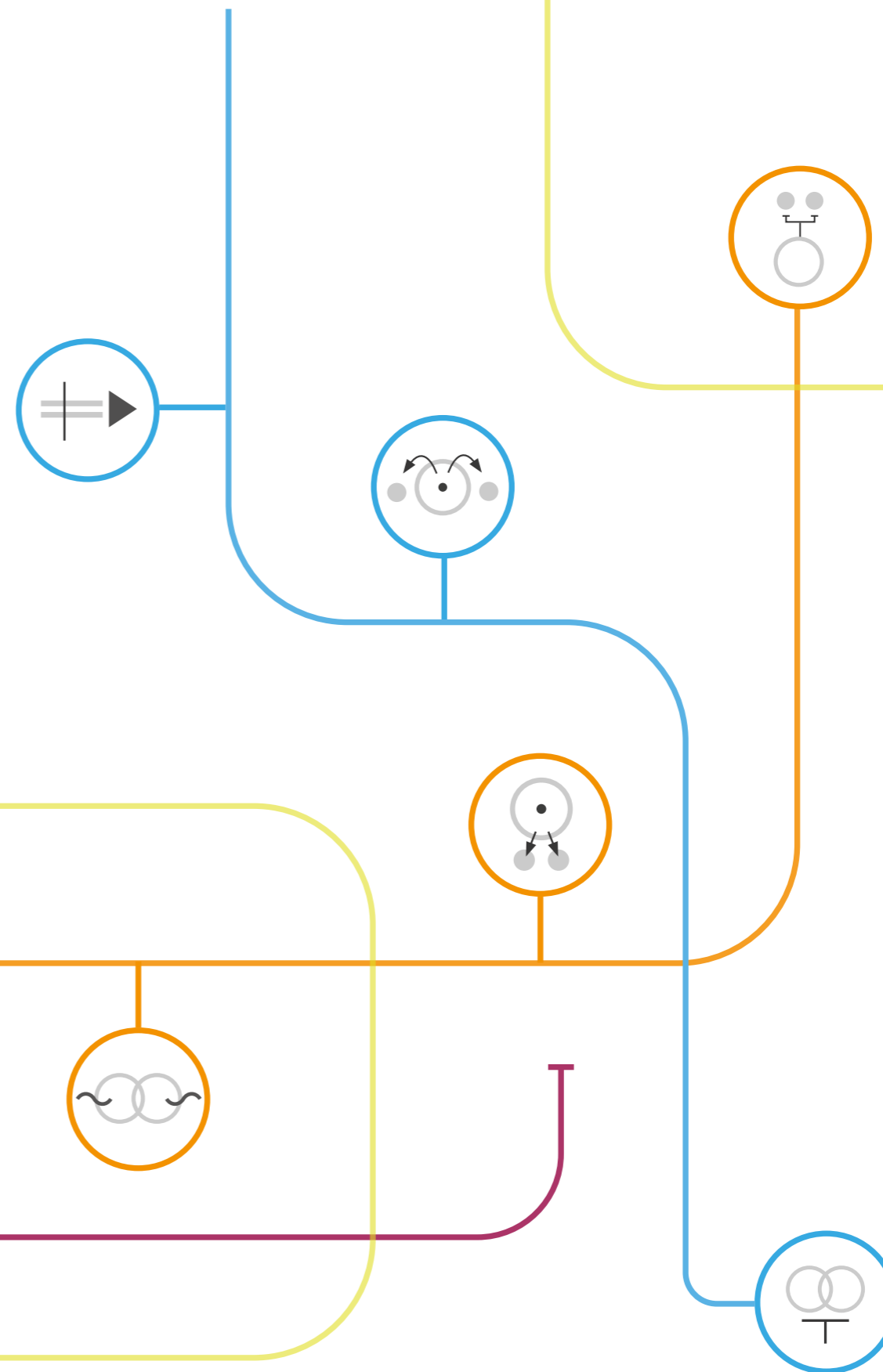
Maria João Cardona, Jerneja Jager, Alexandra Marques, Tina Mervic, Isabel Piscalho, Leen Rosiers, Marta Uva, Jo Van de Weghe, Sabine Van Houte, Katrien Van Laere, Kaat Verhaeghe.

GELIEVE DEZE PUBLICATIE ALS VOLGT TE CITEREN:

Van der Mespel, S., Brazinha, M., Hulpia, H., Jensen, B., Marquard, M., Režek, M., Sousa, J. (2020).
VALUE Roadmap. Routes naar samenwerking tussen kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders. België: VBJK.

DANKWOORD:

Dank aan alle kinderen, ouders en medewerkers van de kindercentra en kleuterscholen in de vier deelnemende landen (België, Denemarken, Portugal en Slovenië) voor hun deelname aan het VALUE-project.
Speciale dank aan de Europese Commissie, Directoraat-generaal Onderwijs en Cultuur. De financiële steun van het Erasmus+ fonds maakte dit innovatieve project mogelijk.



'Dit project werd gefinancierd door de Europese Commissie. Deze publicatie weerspiegelt enkel de inzichten en meningen van de auteurs. De Commissie is niet verantwoordelijk voor het gebruik van de informatie in dit rapport.'

INHOUD

Inleiding	6	Fases van een VALUE-traject: vragen en opties	26
Waarover gaat de VALUE roadmap?	7	Een VALUE-traject opstarten	27
Waarom een roadmap over samenwerking tussen kinderbegeleiders en leerkrachten?	8	<i>Een kernteam opzetten</i>	27
Voor wie is de roadmap bedoeld?	9	<i>Het hele team betrekken van bij het begin</i>	29
Waarop is de roadmap gebaseerd?	10	<i>Contexten en noden verkennen</i>	30
Hoe gebruik je deze roadmap?	11	<i>Een VALUE-traject uitstippelen</i>	31
		<i>Opzet van een VALUE-traject: verschillende invullingen</i>	33
Waarover gaat een VALUE-traject?	12	Faciliteren van gedeelde reflectie en co-creatie	37
Professionele identiteit	13	<i>Observeren en reflecteren</i>	37
Educare	14	<i>De observatie voorbereiden</i>	38
Samenwerken	14	<i>Narratieven verkennen</i>	39
Wisselwerking tussen de drie concepten	15	<i>Theoretische kennis over educare en inclusie introduceren</i>	40
		<i>Acties ontwikkelen via leerlabs</i>	41
Oriëntatiepunten voor een VALUE-traject	16	<i>Documenteren van educare-praktijken</i>	42
Een participatieve benadering	17	<i>Leerprocessen van individuele medewerkers documenteren</i>	42
<i>Samenwerken van bij het begin</i>	17	Evalueren en verduurzamen	43
<i>Praktijkgericht werken</i>	18	<i>Evalueren van het proces en de resultaten</i>	43
<i>Een stem geven aan elke deelnemer</i>	18	<i>Bespreken en delen van resultaten met verschillende actoren</i>	44
Reflectie over en voor de praktijk	19	<i>Opvolging met het kernteam</i>	45
<i>Verschillende perspectieven benutten</i>	19		
<i>Reflectie voor verandering</i>	20	Klaar voor de reis	46
Rol en taken van de facilitator	21		
<i>Verschillende niveaus van sturing en verantwoordelijkheid van deelnemers</i>	21	Bibliografie	48
<i>Een creatieve en democratische leeromgeving creëren</i>	23		
Betrokkenheid van en steun door leidinggevenden	24	Meer lezen	50
<i>Een omgeving creëren die samenwerking en educare bevordert</i>	25	Voorbeelden en bevindingen van VALUE-trajecten in verschillende landen	51
<i>Middelen voor een VALUE-traject</i>	25	Professionalisering van medewerkers en teams van kindercentra en kleuterscholen	51
		Gedeelde reflectie en co-creatie	51
		Educare en inclusie	52

INLEIDING

WAAROVER GAAT DE VALUE ROADMAP?

Deze roadmap biedt inspiratie voor een betere samenwerking tussen leerkrachten en kinderbegeleiders in kleuterscholen. Ze vertrekt van het idee dat leerkrachten en kinderbegeleiders door samenwerking beter in kunnen spelen op de ontwikkelings- en leernoden van jonge kinderen. Gebruikmaken van verschillende perspectieven helpt om een holistische benadering van het zorg- en leerproces van jonge kinderen te realiseren. Dit is wat we verder de educare-benadering noemen.

In kindercentra en kleuterscholen in de meeste Europese landen zijn het niet alleen leerkrachten en pedagogen die werken met kinderen en gezinnen. Ook heel wat andere medewerkers zijn rechtstreeks betrokken bij de zorg en het leren. Denk bijvoorbeeld aan onderwijsassistenten, kinderverzorg(st)ers, Roma assistenten en GON-begeleiders. In Vlaanderen werken kleuteronderwijzers in toenemende mate samen met kinderverzorg(st)ers. Daarnaast spelen bijvoorbeeld hulpopvoeders en/of begeleiders in de voor- en naschoolse opvang een rol in de zorg voor kleuters. We vatten die functies onder de noemer 'kinderbegeleider'.

Deze roadmap focust in de eerste plaats op de samenwerking tussen kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders. Daarnaast gaat het ook over de samenwerking met leidinggevenden van de kindercentra en kleuterscholen. Om die samenwerking te versterken, bieden we een kader en ideeën voor de ontwikkeling van een professionaliseringstraject waarin zowel kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders als leidinggevenden betrokken zijn. We noemen dit verder het VALUE-traject.

WAAROM EEN ROADMAP OVER SAMENWERKING TUSSEN KINDERBEGELEIDERS EN LEERKRACHTEN?

Het betrekken van alle medewerkers en het versterken van hun samenwerking in de dagelijkse praktijk biedt kansen om de kennis, talenten en perspectieven van de verschillende medewerkers beter te benutten. Dat kan leiden tot meer genuanceerde reflecties over de dagelijkse praktijk en nieuwe inzichten en ideeën. Die ondersteunen het professioneel werken met kinderen. Zo kunnen leerkrachten en kinderbegeleiders beter inspelen op de ontwikkelings- en leernoden van jonge kinderen en oplossingen ontwikkelen voor complexe uitdagingen in contexten van diversiteit (Rutar et al., 2019; Jensen et al., 2020).

Onderzoek (Peeters, Sharmahd & Budginaitė, 2016) toont aan dat er nood is aan het verbeteren van de samenwerking tussen medewerkers in voorzieningen voor jonge kinderen. De samenwerking tussen leerkrachten en kinderbegeleiders in kleuterscholen is niet altijd evident. Kinderbegeleiders zijn vaak niet betrokken bij planning en evaluatie van de pedagogische praktijk of bij vorming en andere leeractiviteiten. Als gevolg daarvan lopen kinderbegeleiders kansen mis om hun professionele rol en identiteit te versterken. Kinderbegeleiders en kleuteronderwijzers kunnen niet of zelden samen deelnemen aan professionaliseringstrajecten. Daardoor missen ze kansen om samen in dialoog te gaan en te reflecteren over de dagelijkse praktijk en hun rollen en samenwerking.

VOOR WIE IS DE ROADMAP BEDOELD?

Deze roadmap richt zich tot alle medewerkers van kleuterscholen of andere kindercentra die interesse hebben in het verbeteren van de kwaliteit van educare praktijken, door middel van het versterken van de samenwerking tussen medewerkers.

In het bijzonder richt de roadmap zich tot initiatiefnemers, deelnemers en facilitatoren van professionaliseringstrajecten waarin zowel kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders als leidinggevenden op gelijkwaardige basis samenwerken. Een initiatiefnemer kan bijvoorbeeld een directeur of pedagogisch coördinator van een (kleuter)school of kindercentrum zijn. Ook een lokaal bestuur of pedagogische begeleidingsdienst kan initiatief nemen om een dergelijk professionaliseringstraject op te starten. Facilitatoren kunnen ofwel externen zijn, ofwel deel uitmaken van het eigen team.

Andere potentieel geïnteresseerde lezers van deze roadmap zijn lesgevers in opleidingen voor medewerkers van kinderopvang en kleuteronderwijs of trainers van begeleidings- of vormingcentra.

WAAROP IS DE ROADMAP GEBASEERD?

Deze roadmap is gebaseerd op de ervaringen en nieuwe kennis ontwikkeld tijdens het VALUE-project. Dit project werd gefinancierd door de Europese Commissie. Opleidings- en onderzoekscentra in België, Denemarken, Portugal en Slovenië experimenteerden met professionaliseringstrajecten die de samenwerking tussen kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders versterken.

De experimenten vonden plaats in verschillende types kindercentra (0 tot 6 of 8 jaar) en kleuterscholen (2,5 tot 6 jaar). Negen kindercentra en kleuterscholen ontwikkelden initiatieven waarbij kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders, en in sommige gevallen ook leidinggevendenden werden betrokken. Doorheen het professionaliseringstraject discussiëerden en reflecteerden de betrokken teams over de leer- en zorgnoden van de diverse kinderen, en hoe zij hier zowel individueel als in team kunnen op inspelen. De trajecten die in de vier landen werden ontwikkeld, hielden rekening met de cultuur en structuur van het (kleuter)schoolsysteem in de verschillende landen.

De inhoud van de roadmap is gebaseerd op de experimenten en de evaluatie daarvan. Concreet bouwt de roadmap voort op de volgende achtergrondstudies:

- [een basisstudie](#), gebaseerd op een bevraging van de deelnemers aan de pilootprojecten en met kwantitatieve data en statistische analyses;
- vier [landenrapporten](#), die verslag uitbrengen over het proces en de resultaten van de professionaliseringstrajecten in elk land;
- een [eindrapport](#) dat de algemene evaluatie en bevindingen van de professionaliseringstrajecten in de vier landen presenteert.

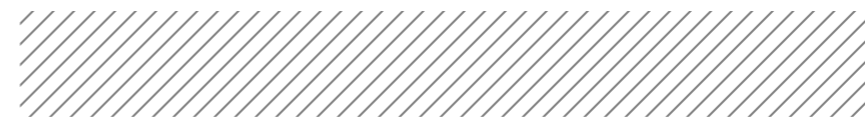
HOE GEBRUIK JE DEZE ROADMAP?

De roadmap bestaat uit twee delen.

Een [WAT-deel](#), waarin je meer leest over de drie kernconcepten van een VALUE-traject.

Een [HOE-deel](#) dat vier oriëntatiepunten beschrijft die je kunnen gidsen doorheen de ontwikkeling van een VALUE-traject. Daarnaast vind je er vragen, suggesties en opties gerelateerd aan de verschillende fasen van het traject.

De roadmap beschrijft niet de enige juiste route naar een traject waarin verschillende functies betrokken zijn. Die bestaat immers niet. Het is aan jou, als lezer, om samen met alle betrokkenen een eigen traject uit te stippelen. De kans is reëel dat je tijdens dit traject af en toe verdwaalt. Als dat voorvalt, kan de roadmap een nuttige bron van inspiratie zijn. De roadmap is geïllustreerd met verhalen van medewerkers van de kindercentra en kleuterscholen en van facilitatoren die betrokken waren bij het VALUE-project.



WAAROVER GAAT EEN VALUE-TRAJECT?

Een VALUE-traject, als een middel om samenwerking tussen leidinggevenden, kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders te versterken, maakt gebruik van drie kernconcepten:

- professionele identiteit;
- educare;
- samenwerken.

Dit deel beschrijft die drie kernconcepten. De beschrijving van de kernconcepten kunnen een startpunt vormen om in team uit te wisselen over wat professionele identiteit, educare en samenwerking voor iedereen betekent.

PROFESSIONELE IDENTITEIT

“ In mijn klaslokaal voelde ik me meer gewaardeerd. Ik voelde dat ik, naast de stem van de kinderen, ook zelf een stem had. ”

KINDERBEGELEIDER, PORTUGAL

Professionele identiteit omvat de volgende ervaringen:

- een gevoel van competentie;
- erkenning van je werk door leidinggevenden en collega's;
- deel uitmaken van een team.

Alle drie elementen worden beschouwd als belangrijke basisvoorwaarden voor succesvol professioneel werken met kinderen en gezinnen en betekenisvolle participatie in teamwerk. Professionele identiteit is niet iets statisch, het is fluïde. “Het is sterk beïnvloed door hoe we onszelf zien, door ons beeld van anderen en door hoe anderen ons zien, en door hoe we worden gepercipieerd door de brede samenleving.” (Beijaard, Verloop & Vermunt, 2004).

Samenwerkingsprocessen waarin verschillende medewerkers op een gelijkwaardige basis met elkaar in dialoog gaan en uitwisselen en reflecteren over educare-praktijken, beïnvloeden de professionele identiteit en groei van de betrokken medewerkers.

EDUCARE

“Zorgmomenten, zoals verluieren of middageten, zijn goede momenten om in interactie te gaan met een individueel kind. Dat zijn momenten van spontaan leren.”

LEERKRACHT, BELGIË

Educare is een holistische werkwijze in de zorg en het leren van jonge kinderen. Welzijn, leren en spelen worden gezien als onlosmakelijk met elkaar verbonden en even belangrijk. Educare is meer dan ervoor zorgen dat kinderen zich emotioneel en fysiek goed voelen in de kleuterschool en -opvang. Het gaat ook over het creëren van een thuisgevoel en een inclusieve omgeving voor een diversiteit aan kinderen.

Educare veronderstelt dat kinderbegeleiders en kleuterleerkrachten aandachtige observatoren en luisteraars zijn, zodat ze de noden en doelen van kinderen begrijpen (niet enkel hun toekomstige doelen, maar ook die in het hier en nu). Dat is immers de basis om elk kind de nodige ondersteuning en stimulansen te kunnen bieden. De context beïnvloedt of je een educarebenadering kan implementeren. Een traditie of cultuur waar opvoeding en zorg worden begrepen als aparte taken, kunnen een educare-aanpak in de weg zitten. In sommige landen (bv. België) is een educare-benadering eerder nieuw en ongewoon, terwijl die in andere landen een hoeksteen is van het nationale curriculum (bv. Denemarken, Portugal en Slovenië).

SAMENWERKEN

“Weten hoe we zullen werken en wat we willen bereiken, is een noodzakelijke basis voor sterk educatief werk.”

KINDERBEGELEIDER, SLOVENIË

Samenwerken is een continu proces. Je doet het elke dag en het zit vervat in alle aspecten van het werken met kinderen en families, maar vooral in deze drie:

- samenwerken in de planning van de dagelijkse activiteiten;
- samenwerken in het uitvoeren van die activiteiten;
- samenwerken in het evalueren van welbevinden en betrokkenheid van het kind en van pedagogische activiteiten.

Samenwerken is een proces waarin kinderbegeleiders en kleuteronderwijzers in een sfeer van gelijkwaardigheid werken aan gezamenlijke doelstellingen. Ze zijn samen eigenaar van de kennis en de acties die ze ontwikkelen. Ze erkennen daarbij elkaars rol en expertise. Dat betekent niet dat kinderbegeleiders en leerkrachten dezelfde dingen moeten (kunnen) doen. Het betekent wel dat ze beiden bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen en aan het begrijpen van het kind.

WISSELWERKING TUSSEN DE DRIE CONCEPTEN

De drie concepten staan niet los van elkaar. Zo zijn er linken tussen samenwerking en de ontwikkeling van een professionele identiteit. Door te investeren in de samenwerking verbetert de communicatie tussen medewerkers. Dat draagt op zijn beurt bij aan wederzijds leren, betere relaties tussen collega's en een sterker gevoel van gedeelde identiteit en verantwoordelijkheid.

Samenwerken maakt ook inherent deel uit van een educare-benadering. De manier waarop teamwerk georganiseerd en gestructureerd is, heeft een impact op het werk met kinderen. Denk bijvoorbeeld aan de beschikbaarheid van een begeleider of leerkracht die nagaat welk kind nood heeft aan ondersteuning of weinig betrokken is. Tijd en ruimte voorzien voor kinderbegeleiders en kleuteronderwijzers om samen activiteiten te plannen en te evalueren draagt bij aan een educare-benadering. Het kan leiden tot meer genuanceerde reflecties over de dagelijkse praktijk en de noden van kinderen. Nieuwe inzichten en ideeën om in te spelen op de ontwikkelings- en leernoden van jonge kinderen kunnen zo in samenwerking ontstaan.

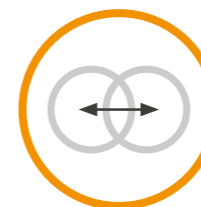
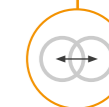
ORIËNTATIEPUNTEN VOOR EEN VALUE-TRAJECT

In dit deel beschrijven we vier oriëntatiepunten voor de ontwikkeling van een VALUE-traject:

- een participatieve benadering;
- reflectie over en voor de praktijk;
- de rol van de facilitator;
- betrokkenheid en steun van leidinggevenden.

Doorheen de voorbereiding en implementatie kunnen ze fungeren als kompas om na te denken over de huidige en volgende stappen in het traject.

Een participatieve benadering



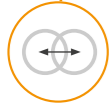
EEN PARTICIPATIEVE BENADERING

“ We kregen geen handleiding in het VALUE-leertraject. Het ging over een onderzoeker en observator zijn en gewoon proberen te kijken naar wat de problemen zijn, welke problemen moeten worden opgelost, in plaats van gewoon de antwoorden aangereikt te krijgen. ”

LEIDINGGEVENDE KINDERCENTRUM, DENEMARKEN

Samenwerken van bij het begin

Een participatieve benadering houdt in dat alle teamleden en leidinggevenden van bij het begin betrokken zijn. Op die manier versterk je de gedeelde verantwoordelijkheid over het leertraject. Dat kan bijvoorbeeld door het projectidee bij de opstart zorgvuldig te bespreken en daarover in team te beslissen, door het traject te verbinden met bestaande professionaliseringstrajecten in de kleuterschool en door te starten bij de uitdagingen die de teamleden zelf aanbrengen. Daarnaast is het belangrijk om andere belangrijke spelers te betrekken. Denk aan kinderen, gezinnen en/of de buurt.



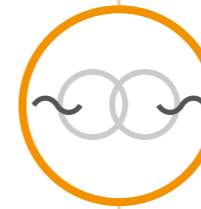
Praktijkgericht werken

Een participatieve benadering betekent dat het werk in het VALUE-traject sterk verbonden is met de dagelijkse praktijk. De medewerkers beslissen welke van de uitdagingen in de dagelijkse praktijk ze willen aanpakken in het traject. Ze reflecteren over hun pedagogische praktijk en bouwen samen nieuwe kennis en inzichten op. Vertrekken van de dagelijkse praktijk stimuleert de betrokkenheid van elke medewerker. Het is immers voor iedereen mogelijk om bij te dragen aan het gezamenlijke doel en de gekozen uitdaging.

Een stem geven aan elke deelnemer

Voor sommige medewerkers is het minder evident om actief deel te nemen. Ze zijn het bijvoorbeeld niet gewoon om deel te nemen aan professionaliseringstrajecten, te praten over hun professionele rol, te praten in groep of om verantwoordelijk te zijn voor verbeteracties. Het is de taak van de facilitator en de groep om een werkwijze te kiezen die een actieve betrokkenheid vraagt van alle deelnemers en de deelnemers daarin ondersteunt.

Dat stimuleert elke deelnemer om zich te engageren in het traject en ook te luisteren en ruimte te maken voor de inbreng van anderen door indien nodig zelf een stapje terug te zetten.



REFLECTIE OVER EN VOOR DE PRAKTIJK

“ Je kan je niet professioneel ontwikkelen als je niet reflecteert over je werk. ”

KINDERBEGELEIDER, SLOVENIË

Een tweede oriëntatiepunt is de gezamenlijke reflectie over en voor de praktijk. Dit houdt in dat het team samenwerkt om de pedagogische praktijk te analyseren, met als doel deze te verbeteren.

Verschillende perspectieven benutten

Om de pedagogische praktijk te analyseren, maken deelnemers aan het VALUE-traject gebruik van verschillende perspectieven:

- De perspectieven van kinderen en families. Observaties, pedagogische documentatie en dialoog met kinderen en ouders zijn daarin belangrijke instrumenten.
- De perspectieven van de verschillende betrokken medewerkers. Elke medewerker heeft zijn/haar eigen perspectief op een individueel kind of een groep kinderen. Door de ervaringen en perspectieven van de verschillende betrokken medewerkers te verkennen, creëer je een meer genuanceerd beeld van de kinderen, gezinnen en pedagogische praktijken. Door middel van een gefaciliteerde dialoog dagen diverse deelnemers elkaar en het 'status quo' uit en ontdekken ze concrete uitdagingen en mogelijkheden.
- Theoretische kennis en kaders. Via een gefaciliteerde dialoog bespreken deelnemers theoretische kennis en kaders over educare en inclusie en passen ze die toe op hun dagelijkse praktijk.

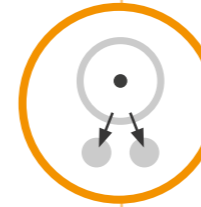


Reflectie voor verandering

Het doel van reflectie is om de pedagogische praktijk te verbeteren en te veranderen. Om dat doel te bereiken, moet er een voortdurende wisselwerking zijn tussen actie en reflectie.

- Door het delen van concrete ervaringen in het werken met kinderen, collega's en gezinnen, reflecteren de deelnemers over de achterliggende beelden, concepten, visies en intenties. Door dat te doen, leren ze verschillende perspectieven (er)kennen.
- Deelnemers plannen acties om in te spelen op de ontwikkelings- en leernoden van kinderen en voeren die acties uit. Ze maken afspraken over hoe ze daarin samenwerken, daarbij gebruikmakend van elkaars expertise en rol.
- Deelnemers reflecteren over de uitgevoerde acties. Ze verdiepen hun kennis en inzicht van de praktijk. Dat leidt opnieuw tot aangepaste acties.

Die combinatie van actie en gezamenlijke reflectie versterkt de kwaliteit van toekomstige acties.



ROL EN TAKEN VAN DE FACILITATOR

“ De openheid die collega's toonden doorheen het traject heeft me geholpen om me meer comfortabel te voelen bij het uiten van mijn mening, het delen van ideeën en het suggereren van activiteiten. ”

KINDERBEGELEIDER, PORTUGAL

De facilitator speelt een cruciale rol in het VALUE-traject. De facilitator kadert, organiseert en ondersteunt het proces en de reflectiebijeenkomsten. Hij/zij waakt erover dat alle teamleden deelnemen op een gelijkwaardige basis. Hij/zij creëert de randvoorwaarden voor een creatieve en democratische leeromgeving, eerder dan een expert te zijn met alle 'juiste' antwoorden.

Het proces faciliteren veronderstelt kennis van zowel inhoud als processen. Dat kan gebeuren door één persoon maar ook in tandem: een facilitator met inhoudelijke kennis en een met procesmatige kennis. Beiden kunnen een eigen rol of taken hebben in het proces. Faciliteren met twee mensen heeft enkele voordelen. Zo kunnen de facilitatoren elkaar aanvullen (bv. in hun expertise en kennis, of in hun rollen en taken doorheen het leerproces). Het laat facilitatoren toe om samen het proces met de groep te evalueren en vervolgstappen te bepalen.

Verschillende niveaus van sturing en verantwoordelijkheid van deelnemers

In een VALUE-traject engageren deelnemers zich om via samenwerking nieuwe ideeën te ontwikkelen en te implementeren. De facilitator ondersteunt de deelnemers zodanig dat de deelnemers zelf de verantwoordelijkheid opnemen om kennis, visie, ideeën en acties te ontwikkelen. Met andere woorden, de deelnemers zijn zelf ook verantwoordelijk voor het verloop en de resultaten van het traject.



Er zijn verschillende niveaus van verantwoordelijkheid van deelnemers en sturing door de facilitator mogelijk. Je kunt dat zien als een continuüm. Aan de ene kant van het continuüm staat een traject waarin de facilitator de inhoud van het professionele ontwikkelingstraject bepaalt en voorbereidt, weliswaar rekening houdend met de context en de noden van de deelnemers. Aan de andere kant van het continuüm staat een traject waarbij de deelnemers volledig zelf verantwoordelijk zijn voor de inhoud van het traject. De facilitator beperkt zich in dat geval tot het aanbrenge van een kader voor gezamenlijke reflectie en samenwerking.

Wie verantwoordelijk is voor de inhoud en wie beslist over de belangrijkste punten, kan afhangen van verschillende factoren:

- de mate waarin het centrale thema en de vorm van het leertraject reeds vooraf bepaald zijn;
- de achtergrond en vorige leerervaringen van de deelnemers;
- de nood van de deelnemers aan theoretische kennis over bepaalde thema's;
- het moment in het traject, bijvoorbeeld in het begin of aan het einde van het VALUE-traject. De verantwoordelijkheid van de groep in het bepalen van de inhoud en werkwijze kan immers veranderen doorheen het traject.
- de concrete doelstelling van het traject, bijvoorbeeld: een nieuwe pedagogische benadering of methode implementeren of de capaciteit van het team versterken om op lange termijn gezamenlijke reflectie in te bouwen;
- het mandaat van deelnemers om zelf beslissingen te nemen;
- de motivatie van de deelnemers: verwachten de deelnemers voornamelijk dat de facilitator hen inspireert en motiveert om



bepaalde acties te ondernemen (externe motivatie)? Of ligt het accent op interne motivatie: de mogelijkheid om zelf kennis op te bouwen en invloed uit te oefenen op de eigen praktijk? Of is er een combinatie van beiden nodig?

Overweeg welk niveau van verantwoordelijkheid van deelnemers en sturing door de facilitator het meest gepast zijn in een specifieke context en bij een specifieke doelgroep. Het niveau van deelnemersverantwoordelijkheid kan ook veranderen doorheen het proces. Meer zelfs, de rol van de facilitator kan veranderen naargelang de noden van de groep en het proces (bv. observator, co-creator, uitdager ...)

Een creatieve en democratische leeromgeving creëren

In een VALUE-traject gaan medewerkers met verschillende rollen en achtergronden samenwerken. Een open en veilige omgeving creëren is cruciaal om 'echte' participatie en samenwerking mogelijk te maken. De facilitator richt de sessies zo in dat alle deelnemers hun ideeën en ervaringen kunnen inbrengen en zich betrokken voelen in het hele proces.

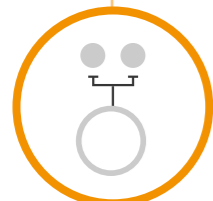
De volgende suggesties kunnen nuttig zijn om een dergelijke creatieve en democratische leeromgeving te creëren:

- Nodig de deelnemers uit op zo'n manier dat iedereen begrijpt wat er zal gebeuren en hoe ze zich kunnen voorbereiden.
- Ontwikkel bij het begin van het VALUE-traject gezamenlijk de spelregels voor de communicatie en samenwerking in groep.
- Werk met een terugkerende structuur (wees tegelijk flexibel en gestructureerd) in de sessies. Dat biedt houvast aan de deelnemers.
- Focus op de dagelijkse praktijk. Dat maakt het mogelijk voor iedereen om bij te dragen aan de discussies en de acties.



Betrokkenheid van en steun door leidinggevenden

- Gebruik werkvormen om groepsdiscussies te voeren. Dat garandeert dat iedereen de kans krijgt om bij te dragen aan de uitwisseling. Zorg ervoor dat je degenen die dominant zijn op een vriendelijke manier beperkt qua spreekruimte, zodat je het woord kan geven aan de meer terughoudende deelnemers.
- Geef deelnemers de mogelijkheid om hun bijdrage eerst voor te bereiden (alleen of in kleine groep) vooraleer je hun vraagt te spreken in groep.
- Bemiddel tussen verschillende deelnemers door een luisterende houding aan te nemen die geen kant kiest. Reik deelnemers vragen en werkvormen aan om percepties en meningen te deconstrueren en bruggen te bouwen die samenwerking bevorderen.

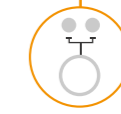


BETROKKENHEID VAN EN STEUN DOOR LEIDINGGEVENDEN

“Leiderschap is cruciaal. Leiderschap moedigt aan, motiveert personeel en biedt structuur. Het is belangrijk om personeel autonomie te geven. Op die manier groeit het vertrouwen en gaan ze zich proactief opstellen, en niet enkel wachten op instructies.”

LEIDINGGEVENDE KINDERCENTRUM, SLOVENIË

Het engagement en de steun van leidinggevenden doorheen het hele proces is van cruciaal belang. Door hun actieve betrokkenheid van bij de start bouwen ze mee aan een samenwerkingsmodel in de school dat tegemoetkomt aan de diverse zorg- en leernoden van kinderen en hun gezinnen. In die zin maken ze ook deel uit van het leertraject. Het



Betrokkenheid van en steun door leidinggevenden

traject maakt leidinggevenden bewust van de veranderingen en randvoorwaarden die nodig zijn om een samenwerkingsklimaat te creëren. ‘Leidinggevenden’ verwijst zowel naar schooldirecteuren als naar middenkader, pedagogische coördinatoren, of medewerkers van lokale besturen.

Een omgeving creëren die samenwerking en educare bevordert

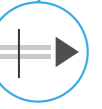
Leidinggevende creëren een veilige leer- en experimenteeruimte door hun medewerkers aan te moedigen en te ondersteunen om initiatieven te nemen, actief te participeren in discussies, samen te werken met collega's en nieuwe rollen op te nemen in het werk met kinderen en gezinnen. Daarnaast zorgen de leidinggevenden voor de organisatorische randvoorwaarden voor samenwerking en educare. Enkele voorbeelden:

- het opstellen van uurroosters die samenwerking mogelijk maken;
- de organisatie van teamoverleg;
- in de functiebeschrijvingen en personeelsevaluaties aandacht besteden aan samenwerking;
- de mate waarin samenwerking en een educare-aanpak geëxpliciteerd worden in de kernwaarden, visie en missie van de organisatie;
- het aanpassen van de ruimtes en materialen aan een educare-benadering, bijvoorbeeld door ‘zorg’ materialen zoals een verzorgingskussen en -tafel te voorzien in de klas.

Middelen voor een VALUE-traject

Leidinggevenden dienen ook te beslissen over de nodige middelen om een VALUE-traject te ontwikkelen en implementeren. Ook daarom is het engagement van de leidinggevenden van bij de start cruciaal.

Zo voorzien de leidinggevenden de werkuren en middelen die alle medewerkers toelaten om deel te nemen aan het professionaliseringstraject. Het is belangrijk dat leidinggevenden er zich bewust van zijn dat duurzame verandering, de nodige tijd en middelen vraagt. Er bestaan geen snelle oplossingen.

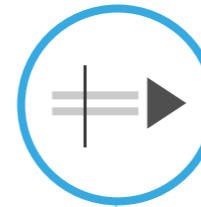


FASES VAN EEN VALUE-TRAJECT: VRAGEN EN OPTIES

In het volgende deel lees je meer over praktische vragen en opties in de verschillende fases van een VALUE-traject.

- het opstarten van een traject;
- het faciliteren van gezamenlijke reflectie en co-creatie;
- de evaluatie en inbedding van het proces en de resultaten.

Hoewel deze roadmap achtereenvolgens ingaat op die verschillende fases, zijn die niet zo rechtlijnig. In de praktijk overlappen de verschillende fases elkaar. Soms kan het zelfs nuttig zijn om terug te gaan naar de vragen en keuzes gelinkt aan de start van het traject.



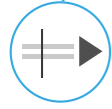
EEN VALUE-TRAJECT OPSTARTEN

Vragen voor de opstartfase:

- Op welke wijze creëer je engagement bij de sleutelfiguren in een school en zorg je ervoor dat je de nodige beslissingen over de opzet en aanpak van het VALUE-traject samen met hen maakt?
- Hoe kun je de verschillende medewerkers, zowel kinderbegeleiders als kleuteronderwijzers, van bij de start betrekken? Hoe kun je het nodige enthousiasme en engagement voor het VALUE-traject creëren?
- Wat zijn sterktes, uitdagingen en noden waarmee je in het VALUE-traject kan werken?
- Hoe organiseer je het VALUE-traject?
- Wat is de rol van de facilitator? In welke mate stuurt de facilitator aan en wat is de verantwoordelijkheid van de deelnemers?

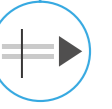
Een kernteam opzetten

Bij de voorbereiding en implementatie van het VALUE-traject moet je verschillende beslissingen nemen. Denk na over wat je het best met wie bespreekt en beslist. Door een kernteam (of een stuurgroep) op te zetten, kan je al van in het begin de sleutelfiguren betrekken. Zo installeer je reeds in de voorbereidende fase de randvoorwaarden voor een open dialoog en een gedeelde verantwoordelijkheid voor de planning en aanpak.



Wie die sleutelfiguren zijn, hangt af van de context. Dat kan gaan over een directeur van een kindercentrum of kleuterschool, teamleiders en/of pedagogisch begeleiders van een koepelorganisatie of lokaal bestuur. Het is nuttig om volgende thema's tijdens de opstartfase te bespreken met het kernteam:

- Hoe kunnen we het VALUE-traject inbedden in of linken aan reeds bestaande initiatieven in de school? Welke initiatieven of ideeën over het verbeteren van de pedagogische praktijk leven reeds in de school?
- Hoe kunnen we het VALUE-traject organiseren zodat het onderdeel kan zijn van een langetermijnvisie op professionele ontwikkeling voor alle medewerkers?
- Hoe creëren we samen met medewerkers, kinderen, ouders en eventuele andere betrokkenen het VALUE-traject? Hoe betrekken we hen van bij het begin?
- Hoe verkennen we de context en noden in samenwerking met de verschillende betrokkenen?
- In welke mate, en hoe, zijn verschillende medewerkers op dit moment betrokken bij professionaliseringsinitiatieven en bij de planning, implementatie en evaluatie van de pedagogische praktijk?



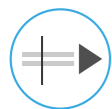
- Met welke kansen en mogelijke valkuilen moeten we rekening houden doorheen het VALUE-traject?
- Wat wordt de rol van de leden van het kernteam in het VALUE-traject? Hoe kunnen zij het werk op de beste manier ondersteunen?

Het hele team betrekken van bij het begin

Een samenwerkingsbenadering impliceert dat alle 'actoren' (personeel, kinderen, gezinnen en/of de plaatselijke gemeenschap) al van in het begin betrokken zijn.

Een manier om dat te doen is een kick-off evenement of een sessie organiseren waarop je het voltallige schoolteam uitnodigt. Tijdens dat evenement maken de deelnemers kennis met de eerste ideeën over het VALUE-traject en bespreken ze verwachtingen, vragen en mogelijke ideeën. Via interactieve werkmethodes en gefaciliteerde discussies krijgen de deelnemers een voorsmaakje van de werkwijze in het VALUE-traject.

Daarnaast kun je betrokkenheid van de ruimere gemeenschap creëren door kinderen, gezinnen en/of de plaatselijke gemeenschap te informeren over de start van het VALUE-traject en te vragen naar hun ideeën en noden.

**Contexten en noden verkennen**

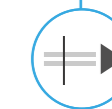
Een belangrijk deel van de startfase is het verkennen van de context en noden van de kleuterschool (of scholen). Dat helpt om een VALUE-traject te ontwikkelen dat aansluit bij de vragen, sterktes en uitdagingen van de kleuterschool. Meer nog, het verhoogt de kans dat het VALUE-traject ook aansluit bij de langetermijnvisie van de school op professionele ontwikkeling van het personeel.

De volgende thema's zijn interessant om te verkennen:

- Wat zijn, volgens de verschillende betrokken actoren, de sterktes, uitdagingen en noden in relatie tot de drie VALUE-kernconcepten: professionele identiteit, samenwerken en educare? De [beschrijving van de drie concepten](#) in deze roadmap kunnen dienen als startpunt om die drie thema's te bespreken en te exploreren.
- Wat zijn de verwachtingen en ideeën bij de opstart van een VALUE-traject?
- Wat zijn de kansen en mogelijke valkuilen waarmee je het best rekening houdt bij het opstarten van het VALUE-traject?

Het kernteam bepaalt hoe je die verkenning het best aanpakt en wie je op welke manier daarbij betreft. Denk aan personen met een coördinerende functie in een kleuterschool, de kinderbegeleiders en leerkrachten, de gezinnen en kinderen. De informatie kun je op verschillende manieren verzamelen. Enkele voorbeelden:

- Via een groepssessie waarbij je gebruikmaakt van gespreksmethodieken die ervoor zorgen dat de ideeën en ervaringen van alle deelnemers aan bod komen.



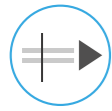
- Via interviews of focusgroepen met de verschillende betrokkenen.
- Via deelname aan en/of observatie van het dagelijkse leven in de kleuterschool en informele gesprekken met onder andere de leidinggevenden, kinderbegeleiders en kleuteronderwijzers, kinderen en ouders.
- Via een bezoek aan een andere kleuterschool (of een kinderopvanginitiatief) met leidinggevende(n), kleuteronderwijzers en kinderbegeleiders waarbij de deelnemers hun observaties na afloop van het bezoek bespreken. Zo'n bezoek is dikwijls een eyeopener en kan nuttig zijn om de noden en uitdagingen in de eigen werking zichtbaar te maken.

Een VALUE-traject uitstippelen

De hierboven beschreven stappen geven het kernteam nuttige informatie voor het uitstippelen van het VALUE-traject. Op basis daarvan kan het kernteam beslissen over de benadering en de algemene opzet van het traject.

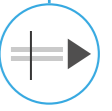
Enkele vragen en thema's om te bespreken in het kernteam:

- Wie neemt deel aan het traject?
- Werken we met gemengde en/of homogene groepen (kleuteronderwijzers, kinderbegeleiders en/of leidinggevenden)? Enkele factoren die daarin kunnen meespelen, zijn: is het organisatorisch haalbaar om verschillende functies bij elkaar te brengen? Wat is de cultuur en voorgeschiedenis in de kleuterschool? Soms kan het bijvoorbeeld beter zijn om te starten met activiteiten die bv. kinderbegeleiders versterken en voorbereiden op een gezamenlijk traject met het kleuterschoolteam. Het kan ook nuttig zijn om activiteiten te starten met leidinggevenden met als doel



de gepaste omgeving te creëren om een VALUE-traject in de school op te starten.

- Wat is de gewenste grootte van de groep die deelneemt aan het traject? Welke criteria hanteren we om deelnemers te selecteren? Welke ondersteuning is er nodig om deel te kunnen nemen?
- Wat verwachten we van de verschillende deelnemers? Denk bijvoorbeeld aan aanwezigheid tijdens de sessies, het omzetten van de nieuwe inzichten in acties op de werkvloer en het betrekken van collega's die niet rechtstreeks deelnemen aan het traject.
- Welk type van leeractiviteiten organiseren we? Het kan gaan over leersessies of leerlabs, maar evengoed over presentaties, groepswork, een bezoek aan een andere kleuterschool of een kinderopvanginitiatief, observaties, netwerking en uitwisseling met andere kleuterscholen of kinderopvanginitiatieven.
- Wanneer en waar zullen de leeractiviteiten plaatsvinden en hoe vaak? Hoe kunnen we de sessies organiseren tijdens de werkuren? Dat is vaak een grote uitdaging omdat de uurroosters van kinderbegeleiders en kleuteronderwijzers vaak niet op elkaar afgestemd zijn en/of er een gebrek is aan kindvrije uren. Vaak is een grote portie creativiteit nodig om dat probleem op te lossen.
- Wie zal het traject en de verschillende leeractiviteiten faciliteren? Wat is [de rol van de facilitator](#)? Wat is de verantwoordelijkheid van de deelnemers en in welke mate stuurt de facilitator het proces aan?
- Hoe betrekken we de medewerkers die niet direct deelnemen aan het VALUE-traject?



Opzet van een VALUE-traject: verschillende invullingen

Afhankelijk van de context, cultuur en doelstellingen, zijn er verschillende manieren om een VALUE-traject in te vullen. Hieronder worden verschillende mogelijkheden beschreven en geïllustreerd met voorbeelden. Dit zijn voorbeelden uit de [experimenten met VALUE-trajecten](#) in verschillende landen.

Gemengde leergroep van professionals die werken in dezelfde setting

Een kleuterschool (voor kinderen van 2,5 tot 6 jaar) die werkt in een context van superdiversiteit en met een hoog aantal gezinnen in armoede, start een werkgroep die bestaat uit kleuteronderwijzers, kinderbegeleiders, zorgleerkrachten en de leidinggevende van de school. Deze werkgroep verkent hoe ze hun educare praktijk kunnen verbeteren. Centraal staat de vraag hoe ze beter kunnen inspelen op de zorg- en leernoden van de jongste kinderen. Twee externe coaches met complementaire expertise (kinderopvang voor 0 tot 3 jaar en kleuteronderwijs voor 3 tot 6-jarigen) begeleiden de werkgroep. Gedurende zes bijeenkomsten (van ongeveer 2,5 uren, elke zes weken) bespreekt en analyseert de groep de pedagogische praktijk en formuleert de groep acties. Er zijn verschillende uitwisselingsmomenten waaraan het voltallige kleuterschoolteam deelneemt. Zo deel je het proces en de resultaten met de collega's die niet direct deelnemen aan de werkgroep.



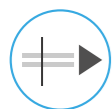
Facilitator



Kinderbegeleider

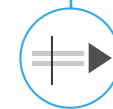
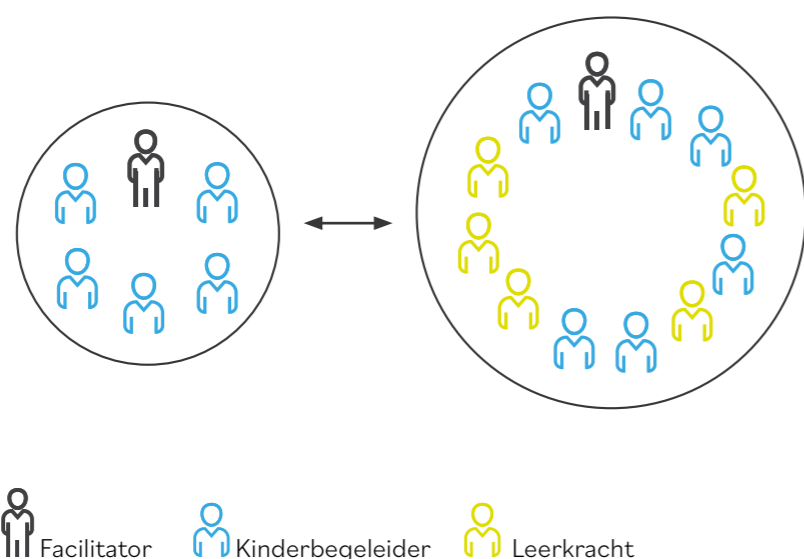


Leerkracht



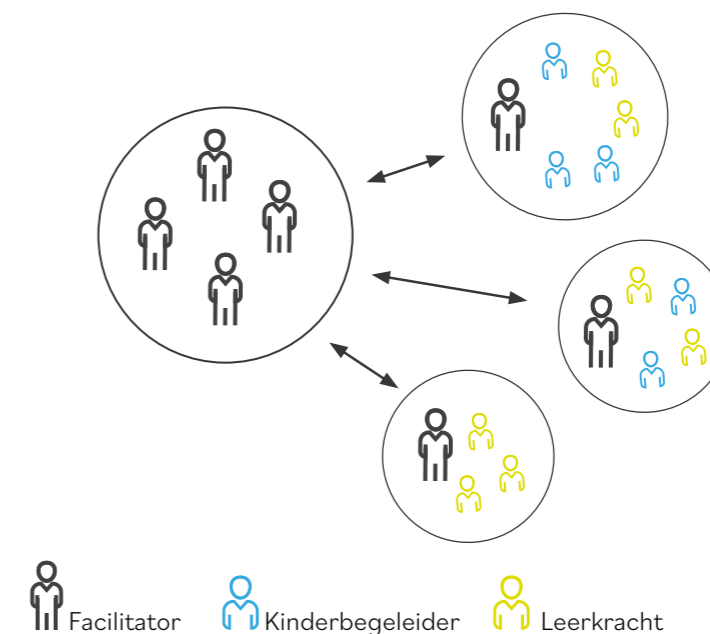
Homogene leergroep van professionals die werken in dezelfde setting

Een kleuterschool (voor kinderen van 3 tot 6 jaar oud) gelegen in een heel diverse buurt creëert een VALUE-traject met als doel een participatief en inclusief samenwerkingsmodel en pedagogisch aanpak te bevorderen. Het VALUE-traject bestaat ten eerste uit een leergroep waaraan de kinderbegeleiders deelnemen. Gedurende tweewekelijkse sessies bespreken de deelnemers een participatieve, inclusieve samenwerkingsaanpak, met de focus op de eigen professionele identiteit (percepties, verwachtingen, handelen, leerpunten) en op hun dagelijkse werk met kinderen, collega's en gezinnen. Daarnaast omvat het VALUE-traject teamvergaderingen waaraan de verschillende functies (kinderbegeleiders en leerkrachten) deelnemen (vier keer per jaar). Zo installeer je een dialoog waarin de twee professionele groepen met elkaar samenwerken.



Trainings- en intervisiegroep van facilitatoren van een VALUE-leergroep

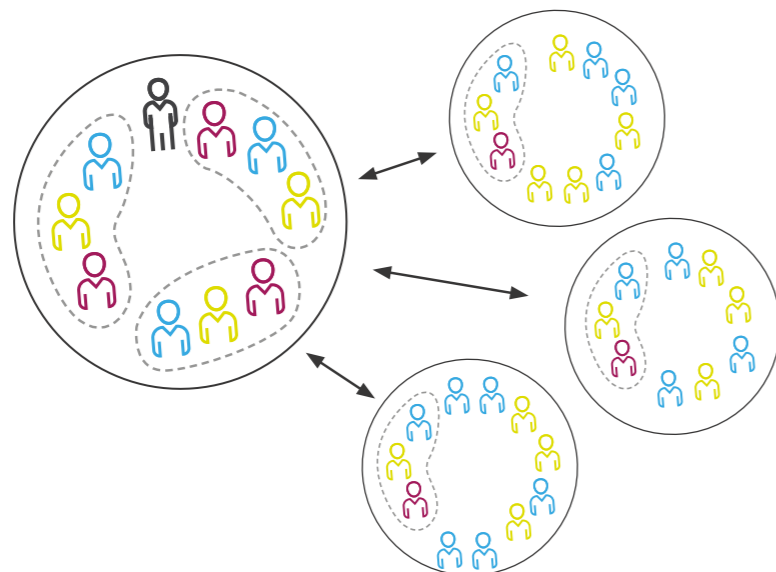
Een groot kindercentrum voor kinderen tussen 1 en 6 jaar kiest ervoor om het VALUE-traject vorm te geven als een professionele leergemeenschap voor alle medewerkers. Elke medewerker heeft de kans om deel te nemen aan een gemengde leergroep (kinderbegeleiders en leerkrachten) gefaciliteerd door een van de schoolmedewerkers. Zowel een leerkracht als een kinderbegeleider kan de rol opnemen van facilitator van een dergelijke leergroep. De leerkrachten en kinderbegeleiders die een leergroep faciliteren, nemen deel aan een trainings- en intervisiegroep die hen ondersteunt in hun faciliterende rol. Dat trainings- en intervisietraject voor de interne facilitatoren van de school wordt begeleid door twee externe trainers met expertise in het ontwikkelen van professionele leergemeenschappen en kind-georiënteerde pedagogie. De externe en interne facilitatoren ontmoeten elkaar op regelmatige basis. Op die bijeenkomsten zijn ook vertegenwoordigers van het leidinggevend personeel aanwezig. Gedurende die twee uur durende meetings reflecteren de deelnemers over het proces van de leergroep die ze begeleiden en bespreken ze nieuwe en aanvullende methodes voor de verdere ontwikkeling ervan.





Leergroep van professionals uit verschillende settings

Een lokaal bestuur en drie nabijgelegen kindercentra (voor kinderen tussen 0 en 8 jaar) kiezen ervoor om een gezamenlijk VALUE-traject te organiseren. Centraal staat de samenwerking tussen kinderbegeleiders, leerkrachten en leidinggevenden. Het proces wordt begeleid door een facilitator gespecialiseerd in procesbegeleiding en een onderzoeker gespecialiseerd in opvang en onderwijs voor jonge kinderen. Het VALUE-traject bestaat uit een reeks van leerlabs. Drie medewerkers van elk kindercentrum (een leerkracht, een kinderbegeleider en een leidinggevende) nemen deel aan zes gezamenlijke leerlabs van elk vier uur, gespreid over een periode van zes maanden. De drie deelnemers van elk kindercentrum vormen een coördinatieteam met de taak om de methodes en inzichten van het gezamenlijke leerlab te vertalen naar lokale leerlabs in het eigen kindercentrum. Tussen elk gezamenlijk leerlab organiseert dat coördinatieteam een lokaal leerlab waaraan kinderbegeleiders en leerkrachten van het kindercentrum deelnemen. Zo is er een constante uitwisseling tussen de gezamenlijke leerlabs en de lokale leerlabs. Via de gezamenlijke leerlabs wordt de groep van negen medewerkers ondersteund om de lokale labs te faciliteren. Het proces in de leerlabs bestaat uit de volgende elementen: a. de eigen praktijk onderzoeken, b. de praktijk analyseren vertrekkend vanuit de concepten van educare en inclusie, c. individuele en gezamenlijke reflectie, d. ideeën voor nieuwe acties ontwikkelen en uitproberen, e. gezamenlijke evaluatie en toekomstige acties plannen.



FACILITEREN VAN GEDEELDE REFLECTIE EN CO-CREATIE

Vragen om over na te denken:

- Welke middelen, methoden en activiteiten gebruik je om reflectie en samenwerking te faciliteren?
- Wanneer en wat communiceer je met het kernteam zodanig dat zij voeling houden met het proces en de resultaten en kunnen nadenken over de implicaties voor het beleid en de organisatie van de school?

In wat volgt introduceren we verschillende activiteiten en methodes die je kunt gebruiken om gezamenlijke reflectie en samenwerking te ondersteunen. Deze roadmap beschrijft geen standaard werkmethodes of hulpmiddelen. De context en de specifieke leernoden van de groep bepalen mee de methodes en activiteiten en jouw benadering als facilitator.

Observeren en reflecteren

Observeren houdt in dat je probeert te zien wat er precies gebeurt. Het betekent dat je grondig kijkt wanneer iets gebeurt, voor wie het gebeurt, wie er precies betrokken is, enz.

In een VALUE-traject betrek je verschillende profielen bij het observeren. Met andere woorden zowel de kinderbegeleider(s) als leerkracht(en) die betrokken zijn in een bepaalde situatie, observeren eenzelfde situatie of kind. Verschillende medewerkers kunnen immers verschillende dingen opmerken en zien in eenzelfde situatie.



De observatie voorbereiden

Het startpunt is een concrete situatie of een bepaald kind waar de betrokken medewerkers de nood ervaren om de situatie of het kind beter te begrijpen en te zoeken naar verbeteracties. Stel ter voorbereiding van het observeren samen een observatieschema op: in welke situaties of context zullen we kinderen en/of ouders observeren? Op welke dimensie van de educatieve omgeving zullen we focussen (vb. ruimtes en materialen, activiteiten en projecten, volwassene-kind of kind-kind interacties, interacties tussen praktijkmedewerkers)? Dat observatieschema kan helpen om niet te 'verdrinken' in de grote hoeveelheid aan informatie.

Maak een gezamenlijke beslissing over het tijds kader voor de observatie, bv. drie dagen per week. Alle betrokkenen noteren hun observaties gedurende de afgesproken periode en staan open voor nieuwe inzichten.

Daarnaast is het belangrijk om te bespreken wat er nodig is om wederzijds vertrouwen te garanderen. Geobserveerd worden kan immers stress veroorzaken. Daarom is het belangrijk om te bespreken hoe iedereen op een respectvolle manier zal omgaan met de observaties.

Observaties kunnen plaatsvinden in de eigen setting. Maar het kan ook interessant zijn om te observeren in een andere setting. Dat kan een nieuwe, verhelderende ervaring zijn. Ten slotte: leren observeren zonder normatieve oordelen en interpretaties vraagt oefening. Voorzie dus ook tijd om het observeren te oefenen.



Gezamenlijke reflectie

De betrokken medewerkers komen samen en delen hun observaties. Om alle perspectieven aan bod te laten komen, is het belangrijk dat elke medewerker zijn/haar observaties deelt vooraleer het gesprek start. Eenmaal de observaties gedeeld zijn, kan de discussie beginnen. Die kan gaan over wat de observaties duidelijk maken en wat je kunt doen om de pedagogische aanpak te verbeteren.

Nieuwe acties

Nu kan je beslissen over nieuwe acties. De nieuwe acties kun je ook linken aan het curriculum en de formele vereisten: hoe kunnen deze acties bijdragen tot de implementatie van ons curriculum of de visie van de school?

Narratieven verkennen

Bij deze methode ligt de nadruk op het verband tussen de persoonlijke en de professionele identiteit. Het vertrekt van de veronderstelling dat een intern kompas het pedagogische handelen van professionals stuurt. Eigen ideeën over onderwijs en de job van leerkracht of kinderbegeleider en beeldvorming over kinderen en gezinnen beïnvloedt het gedrag en intenties van professionals.

In een eerste stap ligt de focus op het verwerven van inzichten in die subjectieve realiteit van individuen en het team. Het is de bedoeling om het eigen narratief of verhaal te expliciteren. Dat kan door bijvoorbeeld open vragen te stellen over educare, het beeld van ouders, kinderen, en het beeld van de job van de kinderbegeleider en kleuteronderwijzers. De facilitator van het proces zorgt ervoor dat verschillende ideeën en opvattingen naast elkaar kunnen bestaan, zonder oordeel.



In een tweede stap verken je verschillende opvattingen en ideeën van anderen. Hierbij kun je onder meer gebruikmaken van creatieve technieken, zoals metaforen, kunst, poëzie en spel. Een beeldende benadering kan de deelnemers ondersteunen om het gesprek op een genuanceerde en begripvolle manier aan te gaan.

Vervolgens bouw je een gezamenlijk narratief op. Dat omvat het maken van keuzes voor de toekomst, en die keuzes vertalen in acties en organisatorische veranderingen die een educare aanpak bevorderen.

Theoretische kennis over educare en inclusie introduceren

Een VALUE-traject wordt gekenmerkt door gezamenlijke reflectie en co-creatie tussen verschillende medewerkers. Het gaat dus niet over het geven van een cursus waarin een expert de deelnemers ‘vult’ met gespecialiseerde kennis. Toch betekent dat niet dat theoretische kennis geen deel kan uitmaken van een VALUE-traject. Theoretische kaders en onderzoeksbevindingen over relevante thema’s kunnen inspiratie bieden en nieuwe perspectieven openen. De deelnemers koppelen de nieuwe kennis aan hun praktijk en analyseren hun praktijk door gebruik te maken van de gepresenteerde theoretische kennis. Theoretische kennis is, op dat moment, een van de verschillende perspectieven die je aanbiedt om de praktijk te analyseren. Op welke manier je de kennis in de praktijk toepast, blijft evenwel in de handen van de deelnemers.



Acties ontwikkelen via leerlabs

In leerlabs werken professionals samen om bestaande en nieuwe pedagogische praktijken kritisch te bevragen. Ze focussen op het formuleren van verbeterdoelen. Doorheen verschillende leerlabs doorlopen de deelnemers verschillende stappen:

1. In vraag stellen van de bestaande educare en samenwerkingspraktijken en de centrale uitdaging(en) voor de leerlabs bepalen.
2. De uitdaging analyseren, bijvoorbeeld met behulp van observaties.
3. Ontwikkelen van een model over mogelijke oorzaken en oplossingen voor de uitdaging.
4. Het geformuleerde model exploreren via verbeteracties in de dagelijkse praktijk.
5. Reflecteren over de verbeteracties om zo gezamenlijke kennis te ontwikkelen over de centrale uitdaging en de mogelijke aanpak hiervan.
6. Implementeren van de verbeteracties in een bredere context.

De deelnemers voeren, tussen de leerlabs door, ‘huiswerk’ uit. Dat zorgt ervoor dat deelnemers na elk leerlab actief aan de slag gaan met de inzichten en afspraken uit het leerlab en voorbereid naar een volgend leerlab komen. Enkele voorbeelden van mogelijke huiswerkopdrachten:

- observeren en documenteren van concrete situaties waar problemen opduiken om beter inzicht te krijgen in de situatie en het probleem;
- experimenteren met en documenteren van een andere benadering en aanpak van concrete situaties;
- collega’s betrekken en een nieuw samenwerkingsmodel in een team implementeren.



Documenteren van educare-praktijken

Documenteren is de praktijk van het zichtbaar maken van de acties, interacties en relaties in een bepaalde setting. Pedagogische documentatie is dus een goed hulpmiddel om educare-praktijken te onderzoeken, beter te begrijpen en te verbeteren. Het documenteren van educare-praktijken en experimenten is daarom een werk van het voltallige team.

Om educare-praktijken te documenteren kun je bijvoorbeeld gebruik maken van film, foto's en nota's waarin medewerkers hun ervaringen met een bepaalde activiteit of situatie beschrijven. Dat vormt het vertrekpunt voor een gezamenlijke analyse waarin je onderzoekt hoe die praktijken ten goede komen aan kinderen, gezinnen of de buurt en hoe je die praktijken kunt verbeteren.

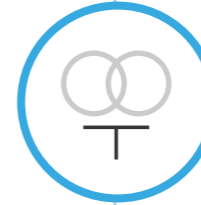
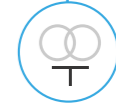
Leerprocessen van individuele medewerkers documenteren

In een persoonlijk portfolio verzamelen deelnemers aan een VALUE-traject informatie uit de VALUE-sessies. Daarnaast documenteren ze hun persoonlijke ervaringen met de acties die ze doorheen een VALUE-traject ondernemen. In reflectieverslagen geven de deelnemers woorden aan hun kijk, emoties, ervaringen en verworven kennis op vlak van samenwerken aan educare-praktijken.

Een mogelijke inhoudstafel voor een leerportfolio kan zijn:

- voorstelling van de auteur van het portfolio;
- voorstelling van het traject;
- beschrijving van en reflectie over het eigen leertraject;
- reflectie over eigen sterkten en uitdagingen om te handelen vanuit een educare-samenwerkingsmodel.

Een leerportfolio toont met andere woorden wat de impact is van een VALUE-traject op de eigen professionele ontwikkeling en het pedagogisch handelen van een individuele deelnemer. Voor deelnemers die bijkomende opleiding volgen, kan een leerportfolio een manier zijn om aan te tonen dat bepaalde competenties zijn verworven.



EVALUEREN EN VERDUURZAMEN

Vragen om over na te denken:

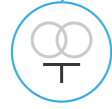
- Hoe kun je deelnemers ondersteunen bij het documenteren en evalueren van hun persoonlijk leerproces?
- Hoe kun je het team ondersteunen bij het documenteren en evalueren van het proces en de verbeteracties?
- Wat kan het kernteam doen om de impact en de ontwikkelde kennis en acties duurzaam te verankeren?

Evalueren van het proces en de resultaten

In een VALUE-traject is evaluatie al van bij de start onderdeel van het proces, zowel voor deelnemers als voor facilitatoren. Het analyseren en beoordelen van pedagogische praktijken maakt immers voor alle betrokkenen inherent deel uit van het leerproces. Na elke stap reflecteren de deelnemers en begeleider(s) over het proces en de resultaten en denken ze na over wat nodig is om een volgende stap te zetten.

Naast dat continue proces is het belangrijk om in de laatste fase van het traject terug te blikken en vooruit te kijken naar hoe je het werk kunt verderzetten. Volgende vragen kunnen hiervoor een startpunt vormen:

- Welke verbeteracties of experimenten voerden we uit doorheen het traject?

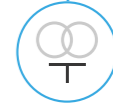


- Welke veranderingen ervaren we op vlak van professionele identiteit, samenwerking en educare?
- Wat waren aha-momenten?
- Wat zijn ieders verwachtingen en ideeën over de toekomst? Wat zijn vervolgstappen om een educare-aanpak en samenwerkingsmodel te verankeren en verder uit te bouwen?
- Welke andere belanghebbenden informeren we over de resultaten en ervaringen? Denk bijvoorbeeld aan lokale besturen, scholengemeenschappen of -koepels, leidinggevenden van andere kindercentra en kleuterscholen, enz.

Zowel pedagogische documentatie als individuele leerportfolios kunnen in die evaluatie een rol spelen. Deelnemers kunnen bijvoorbeeld documentatie en portfolio's gebruiken om een situatie die ze, vanuit hun leertraject, ervaren als 'goede educare-praktijk' te presenteren. Ze leggen uit welke veranderingen zich hebben voorgedaan in hun denken en handelen. Gebaseerd op de presentaties en verhalen formuleert de groep gedeelde lessen voor de toekomst. Welke vragen en methodes je precies gebruikt, zal opnieuw afhangen van de context en de noden van de groep. Bekijk ook hoe je deelnemers kunt betrekken bij de voorbereiding van dat evaluatiemoment.

Bespreken en delen van resultaten met verschillende actoren

Een participatieve benadering houdt in dat je alle spelers (personeel, kinderen, gezinnen en/of lokale gemeenschap) betreft van bij het begin. Hetzelfde geldt voor de eindfase.



Aan het einde van het traject deel en bespreek je de resultaten opnieuw met alle relevante actoren. De documentatie die is ontwikkeld doorheen het traject kan nuttig zijn om de resultaten te delen.

Bekijk hoe zowel kinderbegeleiders als kleuteronderwijzers een rol kunnen spelen in het presenteren van de resultaten. Kinderbegeleiders de kans geven om hun werk te presenteren aan andere collega's of gezinnen kan hen helpen om zich meer competent en erkend te voelen.

Opvolging met het kernteam

De evaluatie en het gesprek met verschillende spelers is opnieuw een startpunt voor het kernteam om vervolgcacties te bepalen.

Volgende thema's kunnen nuttig zijn voor de eindbespreking met het kernteam:

- Hoe kun je het proces van gezamenlijke reflectie structureel inbedden in de werking en het leerbeleid van de school?
- Hoe kun je een educare-samenwerkingsmodel waarin kinderbegeleiders en kleuteronderwijs samenwerken aan de planning, implementatie en evaluatie van de pedagogische praktijk structureel inbedden?
- Hoe kun je de realisaties op vlak van educare-praktijken voortzetten en verder uitbreiden?
- Welke sterktes, (nieuwe) noden en uitdagingen kwamen naar boven naar het einde van het traject toe? Hoe volgen we dit alles op?



KLAAR VOOR DE REIS



We hopen dat je door deze roadmap geïnspireerd werd om je eigen VALUE-traject op te starten en/of te begeleiden. De kans is groot dat dit geen rechttoe rechtaan parcours wordt. Langs de weg zal je onverwachte moeilijkheden, maar ook mooie kansen tegenkomen. Het is nu aan jou en je reisgenoten om je eigen route uit te stippelen naar een sterkere samenwerking in het leren, opvoeden en zorgen van jonge kinderen. Goede reis!



BIBLIOGRAFIE



Beijaard, D., Verloop, N. and Vermunt, J. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20 (2), 107-128.

Jensen, B., Hulpia, H., Režek, M. and Sousa, J. (2020). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Endline report of the VALUE project in 4 countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen: Denmark, DPU.

Jensen, B, Jager, Hulpia, H. Marques, Cardona, M.J., Van der Mespel S & Van Laere, K. (2019). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Baseline study in four countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen: Denmark, DPU.

Peeters, J., Sharmahd, N., Budginaitė, I. (2016). Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification, NESET II report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Rutar, S., Jensen, B., Marques, A., Cardona, M.J., Van der Mespel, S. & Van Laere, K. (2019). Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. VALUE Literature Review in 4 countries (BE, DK, PT, SL). Ljubljana: ERI.

MEER
LEZEN

VOORBEELDEN EN BEVINDINGEN VAN VALUE-TRAJECTEN IN VERSCHILLENDE LANDEN

Jensen, B., Hulpia, H., Režek, M., and Sousa, J. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners](#). Endline report of the VALUE project in four countries (BE, DK, PT, SL). Copenhagen, Denmark: DPU.

Hulpia, H., Rosiers, M., Van de Weghe, J., Van der Mespel, S., Van Houte, S., Verhaeghe, K. & Van Laere, K. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners](#). Experiences of two Belgian pilot schools. Ghent: VBJK.

Bente Jensen & Maria Marquard (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners](#). Experiences of Learning Labs in the three Danish pilot schools. Aarhus University, DPU.

Marques, A., & Cardona, M.J. (2019). [Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners](#). Experiences of contextual professional development in two Portuguese pilot schools. Portugal: AKF, ESE-IPS.

Režek, M., Jager, J., Mervic, T. (2020). [Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners](#). Experiences of professional learning communities in two Slovenian pilot kindergartens. Educational research institute, Ljubljana.

PROFESSIONALISERING VAN MEDEWERKERS EN TEAMS VAN KINDERCENTRA EN KLEUTERSCHOLEN

Peeters, J., Sharmahd, N., & Budginaitė, I. (2016). [Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care \(ECEC\): Pathways towards Qualification](#). NESET II report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). [Competence Requirements in Early Childhood Education and Care](#). Brussels: European Commission.

GEDEELDE REFLECTIE EN CO-CREATIE

Brajković, S. (2014). Professional learning communities. Leiden: International Step-by-Step Association.

Bason, C. (2010). Leading Public Sector Innovation. Co-creation for a better society. Bristol: Policy Press.

De Schepper, B., Peleman, B., Sharmahd, N. & Vastmans, S. (2015). Wanda Manual for facilitators, Group reflection for professional development in ECEC. Ghent: Arteveldehogeschool & VBJK.

Engeström Y. (2013). Collective Concept Formation as Creation at Work. In A. Sannino & V. Ellis (2013). Learning and Collective Creativity. Activity-Theoretical and sociocultural Studies. (pp. 234-257) . New York: Routledge.

Formosinho, J., & Figueiredo, I. (2014). Promoting equity in an early years context: the role of participatory educational teams. European Early Childhood Education Research Journal, 22 (3), 397-411.

Jensen, B. & Iannone, R. L. (2018). Innovative approaches to continuous professional development (CPD) in

early childhood education and care (ECEC) in Europe: findings from a comparative review. *European Journal of Education*, 53 (1), 23–33.

Plotnikof, M. (2015). Negotiating Collaborative Governance Designs: A Discursive Approach. *The Innovation Journal*, 20 (3), 1–22.

Režek, M., Mlinar, M., Balduzzi, L., Lazzari, A., Boudry, C., Van Laere, K., Prodger, A., Welsh, C. (2019). [Transitions in the Early Years. Tools used in the START project. Inspiration for professionals.](#) Ljubljana: ERI.

Sousa, J. (2019). Pedagogical documentation: the search for children’s voice and agency. *European Early Childhood Education Research Journal*, 27 (3), 371-384.

Verhaeghe, K. & Den Haese, J. (2020). Cultural Awareness, Narratives and Identity. In Gasper, M. & Walker, R. (eds). *Mentoring and coaching in ECEC* (pp.163-179). London: Bloomsbury.

Verhaeghe, K. & Wastijn, B. (2019). [Strong with Diversity through a narrative competent system.](#) Proceedings of the international conference Another Brick in the Wall: Rethinking Education, international association of intercultural education.

EDUCARE EN INCLUSIE

Broström, S. (2006). Care and education: towards a new paradigm in early childhood education. *Child and Youth Care Forum*, 35(5/6), pg. 391-409.

Jensen A.S. (2018) Educare: Practitioners’ Views on Care, Upbringing and Teaching. In: Johansson E., Emilson A., Puroila AM. (eds) *Values Education in Early Childhood Settings. International Perspectives on Early Childhood Education and Development*, vol 23. Springer, Cham.

Hayes, N. (2008). Teaching Matters in Early Educational Practice: The Case for a Nurturing Pedagogy. *Early Education & Development*, 19 (3), 430-440.

Kaga, Y., Bennett, J., & Moss, P. (2010). [Caring and learning together. A cross-national study on the integration on early childhood care and education within education.](#) Paris: UNESCO.

Langford, R., Bezanson, K. and Powell, A. (2019). Imagining a caring early childhood education and care system in Canada: a thought experiment, *International Journal of Care and Caring*, 4 (1), 109-115.

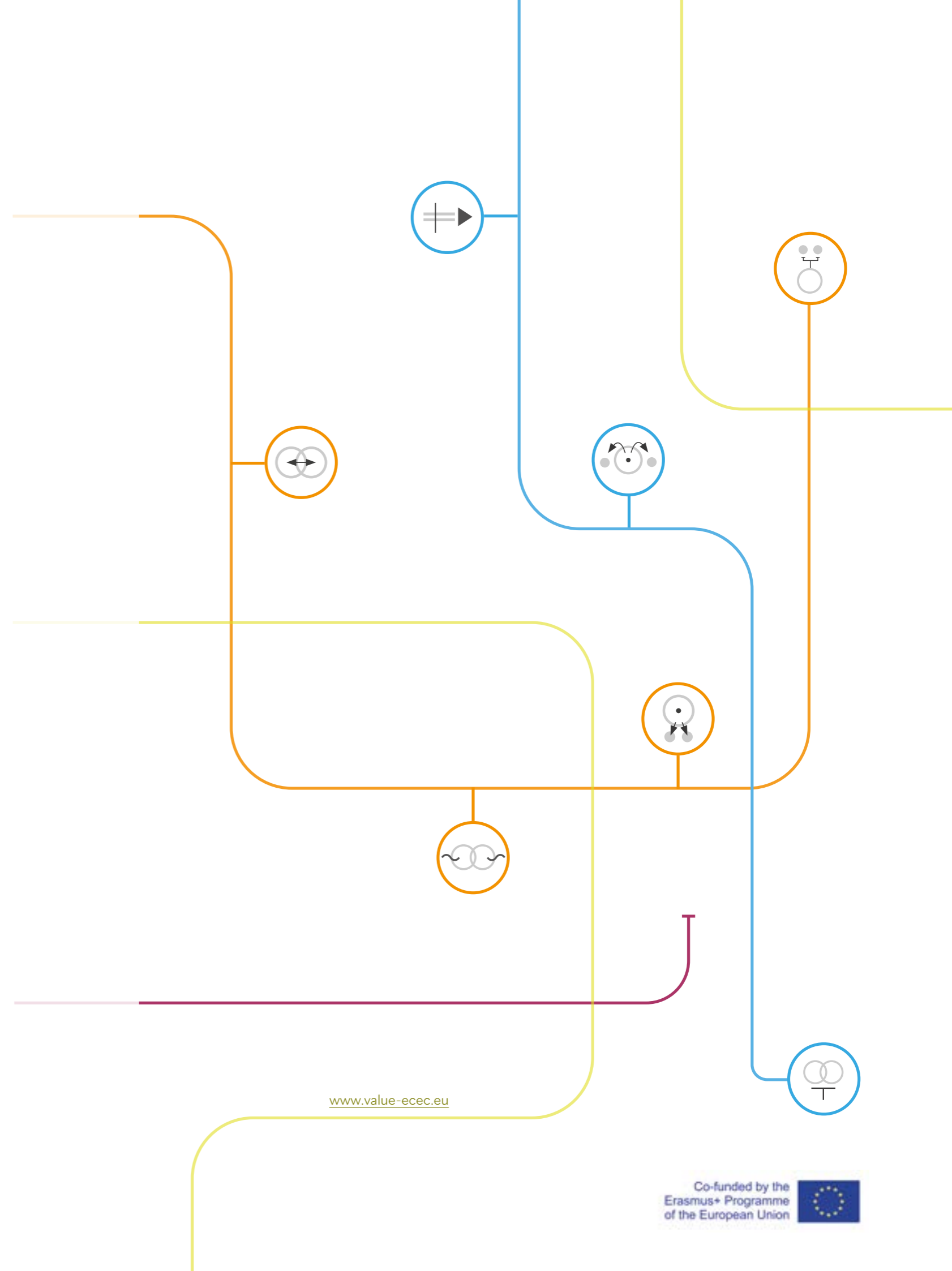
Langford, R., Richardson, B., Albanese, P., Bezanson, K., Prentice, S. and White, J. (2017). Caring about care: Reasserting care as integral to early childhood education and care practice, politics and policies in Canada. *Global Studies of Childhood*, 7 (4), 311 –322.

Löfdahl, A., & Folke-Fichtelius, M. (2015). Preschool’s new suit: care in terms of learning and knowledge. *Early Years*, 35 (3), 260-272.

Noddings, N. (2005). [What does it mean to educate the whole child?](#) *Educational Leadership*, 63 (1), 8-13.

Van Laere, K., & Vandenbroeck, M. (2016). The (in) convenience of care in preschool education: examining staff views on educare. *Early Years*, 38 (1), 4-18.

Warin, J. (2014). The status of care: linking gender and ‘educare’. *Journal of Gender Studies*, 23 (1), 93-106.



www.value-ecec.eu

