Mevi

Methodieken voor een inclusieve visie

Dé Inspiratiegids

een verzameling van diverse methodieken om in verschillende teams te gebruiken

Wat je zeker zou moeten weten...

"Mevi" is een verzameling van diverse methodieken om in verschillende teams te gebruiken.

Samen als team zijn wij op zoek gegaan naar de noden van de inclusiecoaches die werken in de Centra voor Inclusieve Kinderopvang, omtrent het werken met teams. De meerderheid van de inclusiecoaches gaven aan dat de visie omtrent inclusief werken nog onbekend is in verschillende teams. Ten tweede gaven zij ook aan dat er rond de sensibilisering van inclusief werken, de visie en het verduidelijken van het takenpakket van de inclusiecoaches, nog veel moet gedaan worden. Met deze noden wilden wij als team zeer graag aan de slag gaan.

Wij gingen enthousiast op onderzoek rond de verschillende thema's die aan bod kwamen bij de noden, met als doel om tegemoet te komen aan deze noden. Door de bezoeken aan de inclusiecoaches leerden we dat het belangrijk is om eerst eventuele weerstand uit te klaren voor er aan de visie gewerkt kan worden. De inclusiecoaches merkten dat er nog heel erg vanuit het deficitdenken wordt gehandeld in plaats vanuit het sociaal model. Door het onderzoek leerden we ook verschillende methodieken kennen die helpen bij het begrijpen van de weerstand en het werken rond visie. Die verschillende methodieken zien wij als goede praktijken. We merkten op dat verschillende inclusiecoaches veel methodieken gebruiken, maar dat deze methodieken voor andere inclusiecoaches niet bekend zijn. Daarom hebben wij de meest voorkomende en ondersteunende methodieken gebundeld. Om ervoor te zorgen dat de inclusiecoaches met deze verschillende methodieken aan de slag kunnen gaan en hen een weg te helpen banen in onze bundeling, hebben wij de inspiratiegids ontworpen.

Onze zelfontworpen inspiratiegids is gelinkt aan een zelfbedacht continuüm. Op het continuüm vindt u de twee uiterste 'soorten' teams wat betreft inclusief werken. Er zijn teams die handelingsverlegenheid ervaren. Dit wil zeggen dat de weerstand in het team, eerder uit angst en onzekerheden komt. Ten tweede zijn er teams die open staan voor het inclusief werken. Deze teams zijn geïnspireerd om inclusief te werken en willen hiermee verder gaan om de omgeving aan te passen, zodat ze een kind met een specifieke zorgbehoefte kunnen opvangen. Elke methodiek is geplaatst op het continuüm, zo krijgt u een richtlijn over welke methodiek u bij welk team het beste toepast. Het is belangrijk om mee te nemen dat ook élke methodiek steeds gebruikt kan worden bij élk team. Het continuüm vindt u terug in de inspiratiegids.

Wat is er nu zo handig aan de inspiratiegids?

De inspiratiegids geeft per methodiek verschillende zaken weer, zoals het thema, het verloop, voor welke teams, waarom we deze methodiek hebben gekozen en de eventuele spelregels en variaties. Doordat wij per methode dezelfde structuur gebruiken, is de inspiratiegids makkelijk in gebruik. De duur van de methodieken hebben wij bewust achterwege gelaten, omdat de duur afhangt van team tot team.
De inspiratiegids is veel meer dan alleen het opsommen van de verschillende methodieken of goede praktijken. Om iets van onszelf in deze bundeling weer te geven combineerden we verschillende methodieken om op deze manier de methodieken nog beter te laten aansluiten bij de noden van de verschillende teams. Zo haalden wij elementen uit het All Inclusive spel van Neelke De Wulf om de reflectie in Spring Kikker Spring diepgaander te laten verlopen. Wij vonden dit zelf heel belangrijk omdat u zo ziet dat u niet steeds de spelregels moet volgen, maar gerust eens buiten de lijnen mag kleuren wanneer dit het beste is voor het team. Wij maakten combinaties maar ook jullie kunnen veranderingen doorvoeren.

Bijhorend bij de inspiratiegids hebben wij ook nagedacht omtrent het thema sensibiliseren. Wij hebben om de taak van een inclusiecoach bekend te maken een postkaart bedacht. Deze postkaart bestaat uit een boodschap om samen de handen in elkaar te slaan op weg naar een inclusieve omgeving. Het is de bedoeling om deze uit te delen binnenin de zorgregio aan alle belanghebbenden. De postkaart heeft de mogelijkheid om ook zelf een persoonlijke boodschap te noteren. Een aanvullende tip hierbij is dat u zelf ook één kan ontwerpen naar aanleiding van een bepaald feest (bijvoorbeeld: nieuwjaarswensen met een inclusieve touch).

De bundeling is ons project, maak het nu jullie project. Heeft u een nieuwe methodiek ontdekt of ontworpen, deel deze gerust met de collega's. Als we alle handen in elkaar slaan zorgen we ervoor dat de grote droom omtrent een inclusieve maatschappij beetje bij beetje werkelijkheid kan worden!

Jienske, Lien, Jari, Anke, Julie, Marjolein & Kiona
Studenten PJK: Opvoeding & Coaching 2018-2019

Dankwoord

Wij willen enkel mensen bedanken voor alle hulp. Zonder jullie was het ons nooit gelukt.

Bedankt aan....

Onze docent, Giselinde Bracke, die ons met veel geduld begeleid heeft. Dankzij haar enthousiasme en gedrevenheid hielp ze ons steeds een stapje verder, waardoor opgeven niet in ons woordenboek te vinden was.

Alle inclusiecoaches van de verschillende zorgregio's, die voor ons met veel enthousiasme klaarstonden om ons te ontvangen of onze vragenlijst in te vullen. Dankzij jullie kreeg ons project vorm.

Sofie De Bie, om ons zo openlijk te ontvangen en ons te inspireren.

Alle ouders en kinderen van onze inclusiestage, door jullie konden wij ons nog meer inleven in het inclusief werken.

Aan het gehele team, dank u wel om allemaal zo bijzonder te zijn. Dank u wel voor de vlotte samenwerking en de plezante sfeer.

Continuüm*

Handelingsverlegenheid**

Open voor inclusief werken



Dankzij dit zelf ontworpen continuüm is het gemakkelijker om de verschillende teams visueel te ordenen. Ons inspiratiegids is gebaseerd op dit continuüm, zo kunnen wij gericht kijken welke goede praktijk eventueel gebruikt kan worden voor aan de slag te gaan met het team.

* hypothetisch

LEGENDE

- Gevoels- en behoeftenkaarten
- Spring kikker spring
- Talentenspel
- Verhaal van Holland
- Brontorina & Elmer
- Reflectiekaarten met een hart voor inclusie & ZiKO-VO
- All Inclusive – spel (Neelke Dewulf)
- Talentenspel (ter opvolging***)
- Wanda

** Handelingsverlegenheid = weerstand met onderliggende angst en onzekerheid
*** Het Talentenspel kan ook gebruikt worden voor opvolging tijdens het traject die doorlopen wordt met het team.

Gevoelens- en behoeftekaarten

Thema

Communicatie en feedback, inspraak en participatie, lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociale vaardigheden, opvoeding en ontwikkeling.

Verloop methodiek

De gevoelenskaartjes liggen verspreid over de tafel waar de teamleden rond zitten. Alle teamleden zitten rond de tafel. Elk teamlid kiest een gevoelenskaartje dat aansluit bij hun gevoel over een gekozen situatie. Laat de medewerkers vrijblijvend hun gevoelens uiten en hierover in dialoog treden. U kan reflectievragen stellen om deze dialoog meer diepgang te geven. (Bv.: Welke invloed heeft dit gevoel op uw handelen? Hoe gaat u hiermee om? Heeft u hier al met iemand over gesproken?,…) Het is essentieel dat er tweedimensionaal gekeken wordt. Naast de gevoelens van de begeleiders, wordt er ook gekeken naar de gevoelens van het kind. Hoe voelt het kind zich hier? Hoe moet het kind zich voelen als hij merkt dat jij zo'n gevoel over hem hebt?

Nu iedereen zijn gevoelens kent, is het ook makkelijker om te omschrijven wat zij specifiek nodig hebben. De medewerkers houden hun eigen gevoelenskaartje bij. De overgebleven gevoelenskaartjes worden vervangen door de behoeftekaarten. De medewerkers krijgen even tijd om na te denken welke behoefte zij hebben, vertrekkende vanuit hun gekozen gevoel. Als iedereen zijn behoefte(n) heeft gekozen, wordt ook hierover in dialoog getreden, zodat iedere medewerker zich gehoord voelt. Ondersteunende reflectievragen kunnen hier ook helpen. Na de bespreking, worden de medewerkers uitgedaagd om de behoeften van het kind te omschrijven. De noden van de medewerkers en de kinderen worden in het midden van de tafel naast elkaar geplaatst. Nu is de essentiële vraag: "Hoe kunnen wij tussen deze verschillende behoeften samenhang creëren?" In dit gesprek speelt de inclusiecoach de rol van moderator om tot een concreet actieplan te komen dat door het volledige team gedragen wordt.

Welk team?

Deze methodiek wordt aanbevolen bij teams die handelingsverlegenheid vertonen. Het geeft de medewerkers de kans om hun gevoelens te uiten op een laagdrempelige manier.

Waarom deze methodiek?

- Laagdrempelig
- Iedereen krijgt de kans om zijn eigen behoeften en gevoelens te uiten
- Tweedimensionaal: er wordt ook gekeken naar de gevoelens en behoeften van de kinderen en sluit aan bij de leefwereld van de begeleiders. Hun passie is om kinderen in hun behoeften te voorzien.
- Het volledige team kijkt samen naar mogelijke acties, zonder het gevoel te hebben dat er verplichtingen opgelegd worden door de moderator.

Spelregels

- Over de persoonlijke gevoelens en behoeften wordt niet gediscussieerd.
- Niet oordelen
- Elkaar laten uitspreken

"We kunnen hierover wel eens nadenken want we hebben dit nog nooit gedaan!"

Tielemans, E., (2016). *Verbindende communicatie: Gevoels- en behoeftekaarten.* Schelle: Human Matters & Con+tact.

Spring kikker spring

Thema

Gevoelens, waarderende woorden, aanzetten tot dialoog, lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Verloop methodiek

De methodiek kan op 3 verschillende manieren toegepast worden:

1. In het spel vindt u blanco kaartjes. Een begeleider neemt een blanco kaart en noteert hier een casus op waar hij/zij zich zorgen over maakt. De gevoelskikkers worden verspreid over de volledige ruimte. De begeleider die de casus noteerde, leest de casus voor. De andere teamleden gaan bij de gevoelskikker staan die het beste past bij hun gevoel. Ook de begeleider die de casus inbracht, gaat bij een gevoelskikker staan. De gevoelens van de begeleiders worden besproken. Dit is een start om de gevoelens te bespreken omtrent een casus. De moderator legt een nieuwe kaart op de grond. Op deze kaart staat: “Wat gaan we eraan doen?” De begeleiders die al een idee hebben, kunnen naar deze bol toestappen. Als niemand uit zichzelf naar de bol toestapt, kan de moderator ook de bol naar een gevoelskikker brengen. Dit kan de drempel verlagen. Bij elk voorstel, wordt er opnieuw gepeild naar de gevoelens van de begeleiders. Pas als iedereen bij een voorstel op de blije gevoelskikker staat, wordt dit voorstel opgenomen in het actieplan.
2. Indien er geen specifieke situatie is, maar er enkel rond visie wil gewerkt worden kan de inclusiecoach ook zelf de blanco kaartjes invullen. Mogelijke acties kunnen hier als hypothesen gevormd worden. Zo leren de teamleden al nadenken over eventuele acties.
3. Indien er geen specifieke situatie is, en er nood is aan specifieke casussen, kan de moderator de bijgevoegde casuskaartjes gebruiken. Mogelijke acties kunnen hier als hypothesen gevormd worden. Zo leren de teamleden al nadenken over eventuele acties.

Welk team?

Deze methodiek wordt aanbevolen bij teams die handelingsverlegenheid vertonen. Het geeft de medewerkers de kans om hun gevoelens te uiten op een laagdrempelige manier. Ideaal voor teams die niet makkelijk, open in dialoog gaan. Deze methodiek is aangepast aan een team. De oorspronkelijke methodiek is geschikt voor kinderen. Daarom is deze methodiek ook ideaal voor teams die zoekende zijn naar manieren om inclusief werken over te brengen naar de kinderen.

Waarom deze methodiek?

- Toegankelijk
- Speels en bewegelijk
- Verschillende variaties zorgen voor diepgang aangepast aan de nood van het team
- Iedereen heeft een stem

Spelregels

- Over de persoonlijke gevoelens en behoeften wordt niet gediscussieerd.
- Niet oordelen
- Elkaar laten uitspreken

Kooijman, A. D., (2009). *Spring kikker spring*. Huizen: Uitgeverij Pica

Talentenspel

(L. Dewulf)

Thema

Bevorderend voor teamsfeer, brengt eigen talenten naar boven, positief nadenken over de ander, verhogen psychosociaal welbevinden.

Verloop methodiek

De talentenkaarten liggen verspreid op de tafel, elk teamlid krijgt ook papierensterren en een balpen. De moderator verdeelt de groep in duo's. Het is aangewezen om teamleden willekeurig te verdelen. De teamleden moeten niet in de verdeelde groepjes zitten Je laat de teamleden één talentenkaart nemen die aansluit bij hun talent. Het talent wordt genoteerd op de sterren die eerder werden uitgedeeld. Alle talentenkaarten worden opnieuw verspreid op de tafel. De medewerkers worden uitgedaagd om voor 'zijn buddy' een talent te kiezen. Als iedereen een talent gekozen heeft voor 'zijn buddy', kan men de talenten aan elkaar overhandigen. Voorzie even tijd zodat iedereen met rust zijn gekregen talent kan bekijken. Hierna volgt de reflectie. Elk persoon kan zijn eigen talent en gekregen talent voorstellen. Hierbij kunnen ondersteunende vragen gesteld worden zoals :"Kan je u hier in vinden?", "Wil iemand anders hier op aanvullen?" enz. Als iedereen aan het woord is het geweest, wordt de reflectie afgesloten. Vanaf nu wordt er met een casus gewerkt. Dit kan op twee verschillende manieren. Er zitten casussen uit het All Inclusive spel (Dewulf, N., 2012)) die gebruikt kunnen worden, indien de vraag vooral vertrekt vanuit visie. De tweede manier is het gebruik van een casus die zich effectief afspeelt in de kinderopvang. De casus wordt verwoord naar de groep. De medewerkers worden uitgedaagd om op zoek te gaan naar manieren om hun talenten in te zetten. Ook hier is een sterke moderator nodig.

Welk team?

Deze methodiek is aangewezen voor teams die onzekerheid ervaren omtrent inclusief werken. Het talentenspel toont de medewerkers dat er veel talent in het team aanwezig is, en dat al deze talenten kunnen bijdragen aan een positief inclusief verhaal. Het inclusief werken werkt het beste in een sterk team. Met deze methodiek worden de teamleden uitgedaagd om elkaars talenten te benoemen en met een waarderende blik naar elkaar te kijken.

"Je stapt uit je automatisme en het laat je bewust nadenken over je eigen handelingen."

Waarom deze methodiek?

- Persoonlijk
- Leren elkaars talenten kennen
- Empowerment
- Bevorderen van de teamsfeer
- Mogelijkheid tot verder gaan naar talentenmuur/Sterrenhemel vol talenten

"Het zorgt voor dialoog."

Spelregels

- Iedereen mag zijn eigen mening hebben

"Leuk om elkaar talenten te mogen benoemen en eens te horen wat anderen van ons vinden."

Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent.* Tielt: Uitgeverij Lannoo nv.

Brontorina
(J. Howe)

Thema

Diversiteit, anders zijn, erbij willen horen, paradigmashift, opvoeding en ontwikkeling

Verloop van de methodiek

Het boek Elmer brengt u binnen in het team. U bekijkt samen met het team de kaft. Wat zien ze op de kaft? Zijn er eventueel teamleden die het boek kennen? Nadat u de
teamleden geprikkeld heeft, leest u het verhaal voor. Ga aan de hand van reflectievragen in gesprek met de teamleden. Voorbeelden van reflectievragen:

- Wat roept het verhaal bij je op?
- Hoe sta je tegenover het verhaal?
- Werd dit al eerder bespreekbaar gemaakt? Zo ja, hoe?

Ga samen met het team opzoek naar de boodschap achter het verhaal.

Welk team?

Voor teams die al een geringe tijd bezig zijn rond inclusief werken en die nu ook sterk willen inzetten op de visie rond inclusie. Teams die u wilt warm maken om inclusief te gaan werken

Waarom deze methodiek?

Er wordt op een speelse manier gewerkt rond de visie van inclusief werken. Via een kinderboek wordt duidelijk gemaakt hoe inclusief werken in elkaar zit. Het sluit aan bij de jobomschrijving van kinderbegeleiders. Het is een toegankelijke manier om in gesprek te gaan over inclusief werken voor zowel kinderbegeleiders als kinderen.

Variaties

Het boek kan ook in de leefgroepen geïntroduceerd worden aan de kinderen door de kinderbegeleiders. Zo brengt u het inclusief werken niet enkel binnen in het team, maar in de gehele organisatie.

> “Een leuk verhaaltje dat een aanzet geeft om je blik te verruimen binnen dit onderwerp.”

Howe, J., (2015). Brontorina. Rotterdam: Uitgeverij Lemniscaat B.V.

Elmer
(David McKee)

Thema

Diversiteit, anders zijn, erbij willen horen

Verloop van de methodiek

Het boek Elmer breng je binnen in het team. Je bekijkt samen met het team de kaft. Wat zien ze op de kaft? Zijn er eventueel teamleden die het boek kennen? Nadat u de teamleden geprikkeld heeft, leest je het verhaal voor.
Ga aan de hand van reflectievragen in gesprek met de teamleden. Voorbeelden van reflectievragen:

- Wat roept het verhaal bij je op?
- Hoe sta je tegenover het verhaal?
- Werd dit al eerder bespreekbaar gemaakt? Zo ja, hoe?

Ga samen met het team opzoek naar de boodschap achter het verhaal.

Welk team?

Voor teams die u wilt warm maken om inclusief te gaan werken. Teams die al een geringe tijd bezig zijn rond inclusief werken en die nu ook sterk willen inzetten op de visie rond inclusie.

Waarom deze methodiek?

- Bewustwording en omgaan met diversiteit
- Manier om met de kinderbegeleiders en kinderen hierover in gesprek te gaan
- Sluit aan bij de leefwereld van de begeleiders / kinderen
- Toegankelijk
- Op een speelse manier wordt inclusief werken uitgelegd

Variaties

Geef de opdracht aan de kinderbegeleiders om het boek te introduceren in de leefgroepen. Zo brengt u het inclusief werken niet alleen binnen in het team, maar ook in de gehele organisatie.

Mckee, D. (1989). *Elmer*. Amsterdam: Kitt/Unieboek

Verhaal van Holland

Thema

Perspectief ouders innemen, sociale vaardigheden, waarderende woorden en zet aan tot reflectie

Verloop methodiek

De medewerkers zitten in een kring. De inclusiecoach leest het verhaal van Holland voor. Onder het verhaal van Holland staan bijhorende vragen die dialoog kunnen opwekken. Na deze reflectie kan er een nabeschouwing gehouden worden. Deze nabeschouwing kan op verschillende manieren gebeuren. Op het document staat een tekst die de inclusiecoach kan overlopen met het team. Een andere mogelijkheid is om met het team samen op zoek te gaan naar de noden van ouders.

Welk team?

Deze methodiek is aangewezen te gebruiken bij teams waar de communicatie met ouders eerder stroef verloopt.

Waarom deze methodiek?

- Perspectief ouders
- Toegankelijk
- Bewustmaking van de weg die ouders al reeds aflegden

Spelregels

- Waarderende blik naar ouders toe

Bron: Delfien De Backer

Reflectiekaarten met een hart voor inclusie & ZiKO-VO

Thema

Inzicht krijgen groepsgebeuren, talenten van kinderen ontdekken en uitdagen positieve blik

Verloop methodiek

Zowel de reflectiekaarten omtrent het kind als de Ziko-vo hebben het doel om met een positieve blik naar het kind te kijken. Er wordt naar het kind gekeken in zijn geheel, in plaats van enkel naar de beperking. De eerste stap is kijken naar de interesses en talenten van het kind aan de hand van de kaartjes of Ziko-Vo. Als deze aspecten omtrent het kind duidelijk zijn, kan er gekeken worden naar de plaats van het kind binnenin de groep. In deze fase kan gereflecteerd worden over hoe de talenten en interesses van het kind geïntegreerd kunnen worden in de groep. Dit met als doel om het welbevinden van het kind zo hoog te mogelijk te krijgen.

Welk team?

Teams waar een verscheidenheid van visies aanwezig zijn. Door de kindgerichte blik voelen alle kindbegeleid(st)ers zich aangesproken om mee na te denken. Door de positieve blik wordt het team ook uitgedaagd om uit een negatieve spiraal te stappen.

Waarom deze methodiek?

- Kindgericht in concrete situaties
- Kijken naar de volledige groep
- Leren reflecteren
- Uitdagen om vanuit een positieve blik te kijken

Expertisecentrum ErvaringsGericht Onderwijs. (2008). *ZiKO-VO: ZIKO: Kindvolgsysteem voor baby's en peuters*. Averbode: CEGO Publishers.

All Inclusive spel

(N. Dewulf)

Thema

Aanzetten tot reflectie en inzicht krijgen in het inclusief werken.

Verloop methodiek

In de speldoos zit een uitgebreide handleiding over het verloop van het spel.

Welk team?

Teams waar de meeste weerstand verdwenen is. Het spel is een verdiepende methodiek omtrent inclusief werken.

Waarom deze methodiek?

- Zet aan tot reflectie
- Het gaat over concrete situaties
- Het bordspel is speels en actief
- De verschillende dobbelstenen zorgt voor inleving in het perspectief van een kind met een specifieke zorgbehoefte.
- Lokt discussies uit in het volledige team

Spelregels

Als inclusiecoach is het belangrijk om het spel op voorhand te bekijken en voor te bereiden. Zo verhoogt u de slaagkans van deze methodiek.

Dewulf, N., (2015). *All Inclusive*. Gent: Stadssecretaris P. Teerlinck.

Wanda

Thema

Reflectieve vaardigheden , nieuwe inzichten en waarderende blik.

Verloop methodiek

In deze methodiek is het belangrijk dat er een bestaande casus aanwezig is. De eerste stap is om de casus duidelijk te stellen voor het volledige team. Vanuit de WANDA-methodiek wordt vooral de 'brillen methodiek' gebruikt. Als het team relatief klein is, krijgt iedereen individueel een bril. Als het team te groot is, krijgt men per 2 een bril. Elke bril staat voor een perspectief. Het is de bedoeling dat iedereen vanuit zijn eigen bril/perspectief naar de casus kijkt. Hier kunnen ook wat uitdagendere perspectieven geplaats worden zoals regelgeving, maatschappij, enz. Vanuit alle hypotheses worden er ideeën en acties gevormd.

Welk team?

Deze methodiek is aan te raden bij teams die de visie omtrent inclusief werken onder de knie hebben. De teams waar deze methodiek wordt gebruikt, worden uitgedaagd om vanuit verschillende perspectieven te kijken. Deze perspectieven zijn al iets uitdagender.

Waarom deze methodiek?

- In groep reflecteren over een specifieke casus
- Elkaar helpen in teamverband
- De hypothesen zetten aan tot het vinden van diepgaande oplossingen
- Andere perspectieven bekijken

Spelregels

- Iedereen kan hypothesen inbrengen vanuit zijn/haar perspectief zonder negatieve feedback van de anderen

De Schepper, B., Devos, B., Van Laere, K., Geers, R. (2012). *Wanda. Waarderende praktijkanalyse naar voor als hefboom voor professionele ontwikkeling*. Gent: Arteveldehogeschool