Pedagogische visie
Van papier naar praktijk

tekst
WOUTER BULCKAERT
& CAROLINE BOUDRY
illustraties
ELISE VANDEPLANCKE

Hoe vertaal je je pedagogische visie naar je dagelijkse praktijk? Hoe zorg je ervoor dat je visie gedragen wordt door je hele team? En op welk obstakels bots je soms? *Kindertijd* vraagt het aan drie kinderdagverblijven waar visie geen dode letter blijft.



Els Willems
pedagogisch coach
buitenschoolse opvang
Heusden-Zolder

‘Toen ik hier startte in de zomervakantie van 2022, ben ik eerst op onze vijf locaties gaan meedraaien en observeren om de begeleiders te leren kennen en de werking te voelen. Ik merkte dat het superdruk was in de opvang en dat de kinderen onvoldoende rust ervoeren. Daarom hebben we met een aantal begeleiders een werkgroep opgestart om te kijken hoe we meer rustmomenten konden creëren, onder andere door het installeren van een snoezelruimte.

Maar toen besefte ik dat ik een stap had overgeslagen: ik ging onmiddellijk werken rond een concreet probleem, terwijl we eigenlijk merkten dat een gedragen pedagogisch kader ontbrak. We hebben samen met de begeleiders een ervaringsoefening gedaan: hoe zou jij reageren in diverse praktijksituaties? Daarna reikten we stellingen aan zoals *Ik zie twee jongens (8 en 9 jaar) buiten in een boom klimmen. Ze klommen al redelijk hoog. Wat doe je?* Toen bleek dat er heel veel verschil zat in de reacties van de begeleiders. Daarom zijn we teruggegaan naar de basis. We voelden dat we onze pedagogische visie moesten evalueren en herdefiniëren.’

Bouw samen aan een visie

‘We hebben eerst de kinderen bevraagd, want die staan natuurlijk centraal in onze kernopdracht. Met de kleuters hebben we poppenkast gespeeld om zo aan hen te vragen: wat wil je hier spelen, met wie, en hoe moeten de begeleiders het doen? De lagereschoolkinderen mochten hun droomopvang knutselen. We hebben dat met hen besproken, en ze hebben ook een vragenlijst ingevuld met vragen zoals: met welk materiaal wil je hier spelen, hoe moet de opvang binnen en buiten ingericht zijn, wat wil je dat de begeleiders al dan niet doen, waarover wil je meebeslissen, en welke regels moeten hier gelden? Daarnaast hebben we de ouders online bevraagd, maar ook via een kaart met slechts één vraag: *hoe ziet jouw droomopvang eruit?* Tenslotte hebben we met ons hele team volgende oefening gedaan: als je een coverstory voor een magazine maakt over onze pedagogische visie, wat zijn dan de headlines?’

→

Stel streefdoelen

‘Nadien hebben we al die info samengebracht. Zo hebben we elf streefdoelen uitgeschreven voor onze pedagogische visie. Een voorbeeld daarvan: “We bieden een duidelijke, voorspelbare structuur met een minimum aan regels. Hierdoor creëren we een uitdagende en veilige omgeving voor de kinderen”. Die streefdoelen hebben we teruggekoppeld naar het volledige team en gefinetuned aan de hand van hun feedback. Nu vormen die elf streefdoelen – waaraan we telkens een kernwoord hebben gekoppeld – onze pedagogische visie. Die woorden zijn: *vertrouwen, evenwicht, rust en structuur, betrokkenheid en inspraak, in een huiselijke sfeer, natuur, duurzaamheid, iedereen kan zichzelf zijn, nabijheid* en *groei*. En het leuke is: de beginletters van die kernwoorden vormen samen het woord *‘verbinding’*.

We werken nu elk jaar rond een of twee thema’s die gekoppeld zijn aan de streefdoelen. In 2025 is het jaarthema *Rust en structuur in een huiselijke sfeer*. Ons draaiboek *Rustmomenten in de opvang*, waar ik helemaal in het begin mee gestart was, is nu verder uitgewerkt binnen dat jaarthema.’



Hou je visie levend

‘Door de input van het hele team in onze pedagogische visie te verwerken, wordt de visie meer iets van hen: in hun woorden gemaakt en door hen van feedback voorzien. Zo zijn we samen een engagement aangegaan. We vertalen die visie verder op de werkvloer door begeleiders in werkgroepen rond diverse thema’s te laten meedenken. Zij koppelen de output daarvan terug naar hun collega’s, die opnieuw feedback kunnen geven. We organiseren bovendien jaarlijks een visiedag waarop we reflecteren over het afgelopen jaarthema en het nieuwe jaarthema introduceren.

Ik probeer het jaarthema ook echt warm te houden op de werkvloer. Ik draai mee in de opvang, ik observeer en vraag of alles duidelijk is. Ik bespreek situaties die ik zie. Sommige zijn in lijn met wat we aan het doen zijn, andere soms niet. We stemmen ons vormingsaanbod af op ons jaarthema. Daarnaast stuur ik een ‘Tip van de maand’ naar alle begeleiders. Een voorbeeld daarvan zijn tips voor begeleiders om de eigen draagkracht te bewaken. De begeleiders bespreken dat dan in hun overleg met de coördinatoren, en ze hangen die tip ook op in de koffiehoek in de keuken. Die tip van de maand sluit telkens aan bij het jaarthema en de streefdoelen daarin. Die streefdoelen vermeld ik er altijd bij, zodat iedereen weet dat we ermee bezig zijn.’

Overwin weerstand

‘De kans op gedragenheid vergroot wanneer je participatief en bottom-up werkt, want als je top-down werkt, dan ervaren begeleiders dat als wéér iets nieuws dat hen wordt opgelegd in plaats van iets dat van hén is. Natuurlijk ervaren we ook weerstand. We hebben nu een snoezelruimte in elke locatie, maar het is een lang en soms moeizaam proces geweest om die in te richten en ermee om te gaan. Daarvoor hebben we Joep en Ronnie – de mannen van *Het Grote Snoezelboek* – hier een vorming laten geven aan onze begeleiders, om samen na te denken over die ruimte. Sommige begeleiders vinden de kinderen te wild in die ruimte, voor anderen voelt het dan weer onwennig om zoiets rustigs te doen. Een yoga-activiteit is voor sommige begeleiders bijvoorbeeld echt een ver-van-hun-bedshow.

Om te vermijden dat mensen dat afschrijven voordat ze het geprobeerd hebben, moet je hen op eigen tempo laten evolueren. We hebben ook een Pinterest-pagina gemaakt waarop ze zelf good practices en foto’s van hun activiteiten kunnen zetten. Als ze dan zien hoe een collega dat heeft gedaan, nemen ze dat veel sneller over dan wanneer ik het hun aanreik.’



Aandacht voor draagkracht

‘Kinderbegeleiders hebben een heel uitdagende job. Ze staan voor veel kinderen, en daar zitten steeds meer zorgkinderen bij. Daarom is het voor ons een aandachtspunt om hen niet te overbevragen en om verandering geleidelijk aan in te voeren. Het is belangrijk om de draagkracht van onze medewerkers mee te bewaken – zeker wanneer we nieuwe praktijken willen installeren – wanneer we verandering willen introduceren. We proberen aandacht te geven aan een warme, respectvolle werkomgeving, wat vaak ook in kleine zaken zit zoals positieve feedback, check-ins, een luisterend oor, zelfgebakken cake op visiedagen, een ontbijt … Je kan pas goed voor iemand anders zorgen als je je zelf goed voelt. Met nieuwe medewerkers voer ik een-op-een-coachingsgesprekken. Op het gemak, met een koffie erbij, werken we dan rond de vijftien basiscompetenties van een begeleider in de buitenschoolse opvang.

Ik heb een methodiek ontwikkeld waarin ik die vijftien competenties in ik-zinnen heb vertaald. Nieuwe begeleiders krijgen dan strookjes met die zinnen erop, die ze sorteren in stapeltjes: *ik vind dat ik dat al goed onder de knie heb, daar voel ik me goed bij. Daar ben ik nog een beetje onzeker over. Dat weet ik eigenlijk nog helemaal niet*. Zo komen we tot een combinatie van talenten en groeipunten in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daar werken we dan zes gesprekken lang aan. We overlopen samen ook onze pedagogische visie tijdens dat eerste gesprek.

–

‘Onze visie staat niet alleen op papier. Ze leeft in onze mensen, onze kinderen en in onze ruimtes’

–

Het blijkt dat nieuwe begeleiders de visie soms nog het best kennen en in de praktijk kunnen omzetten, omdat ze natuurlijk nog niet zo ‘gekneed’ zijn door wat ze al jaren doen. Het fijne is ook dat zij nieuwe ideeën binnenbrengen voor onze visie. Ze brengen nieuwe theorieën mee die ze op school hebben geleerd. Sommigen zijn zelf nog niet zo lang geleden tiener geweest en kunnen zich daardoor heel goed inleven in de kinderen met wie ze werken. Daarnaast passen we ook ons beleid, onze procedures en werkwijzen op papier aan als we merken dat iets niet werkt op de werkvloer. Een visie is een dynamisch gegeven dat we na een periode van vijf jaar opnieuw grondig onder de loep nemen.’

Maak je visie zichtbaar

‘We zijn bezig met het ontwerpen van een visuele voorstelling van onze visie met foto’s uit de eigen opvanglocaties en slagzinnen die onze visie in een oogopslag duidelijk maken. Die visualisatie zal op een zichtbare plaats komen te hangen in al onze opvanglocaties, zodat ouders, kinderen, medewerkers en bezoekers meteen weten waar we voor staan. Daarvoor hebben we een mooie samenwerking met onze collega’s van het communicatieteam.

Ten slotte is het belangrijk om onze begeleiders te ondersteunen in het uitleggen van onze visie aan de ouders. Stel dat ouders bezorgd zijn dat hun kind vuil zal worden in de zandbak, dan vormt onze visie de basis voor dit gesprek: we willen kinderen zoveel mogelijk speelkansen geven en gaan hun daarom niet verbieden om in de zandbak te spelen. We vragen onze begeleiders dan om door te vragen: *waar maak je je zorgen om? Moet je daarna nog naar een afspraak? Dan kan je misschien eens andere kleren meegeven?* We zetten in op verbindende communicatievaardigheden: stel vragen, geef erkenning, zoek naar de zorg achter de vraag, en kom zo tot een oplossing of een compromis. Ook op die manier zet je je visie om in de praktijk.’

→



An Waeyenbergh
verantwoordelijke kinderopvang
De B'Engeltjes samen met Sofie Van Thillo
(Veltem-Beisem)

'Toen ik hier vijftien jaar geleden startte, stond het kwaliteitshandboek centraal – "daar staat alles in, daar vind je alles terug". Maar de pedagogische visie van toen en die van nu verschillen als dag en nacht. Wij laten ons nu inspireren door het pedagogisch raamwerk en door de Reggio Emilia-pedagogie van Loris Malaguzzi. Die twee sluiten mooi bij elkaar aan. Het vertrekpunt bij beiden is *hoe je naar een kind en gezinnen kijkt*. Dat bepaalt alles.

Vijftien jaar geleden lag de nadruk op verzorgende taken. Kinderen moesten beziggehouden worden, met andere woorden: geëntertaind. Maar nu geloven we dat kinderen geen onbeschreven blad zijn. Ze hebben al zoveel in zich. Ze zijn krachtig, nieuwsgierig, zelfstandig ... En we vertrekken vanuit dat sterke kindbeeld. Nu letten we op: wat zegt dat kind? Waar ligt zijn interesse? Waar heeft het nood aan? En dan is het aan ons – begeleiders en volwassenen – om te kijken, te luisteren en daarop in te spelen.'

Recreëer je ruimtes

'In onze ruimtes zie je dat heel concreet. Vroeger stonden de lokalen vol speelbakken, vol met speelgoed. Nu is dat gehalveerd. We werken veel meer met echte materialen en *loose parts*, een open aanbod dat meegroeit met de interesses en de ontwikkeling van het kind. Via vormingen en veel overleg zijn we onze ruimtes beginnen aanpassen om de zelfstandigheid van de kinderen te vergroten. We hebben administratieve ruimtes gehalveerd om vaste slaapruimtes voor de kinderen te maken. De grote personeelsruimte – die overdag toch leeg stond – hebben we ook ingericht voor kinderen. We hebben onze lokalen opengetrokken. Vroeger had elke begeleider haar lokaal met een paar kinderen. Nu kiezen kinderen zelf waar ze spelen. Er is een grote speelruimte met aanbod, een rustige ruimte, een atelier, een eetruimte ... en zelfs een snoezelruimte. De opslagruimtes zijn herbestemd. Zelfs de oude speelgoedberging is nu een ballenbadruimte geworden.



We hebben ook ons plastic servies weggedaan. Nu eten de kinderen uit echte borden en met echt bestek. We geloven dat kinderen kunnen leren omgaan met echte materialen. Bloemen horen in een vaas, en die vaas mag van glas of steen zijn. Als je kinderen daar van jongs af aan mee leert omgaan, dan leren ze respect te hebben voor materialen, het milieu en voor elkaar. En ja, dat was even wennen voor het team. Van plastic naar steen, dat vraagt een andere pedagogiek. Je moet bewuster handelen, maar we merkten op: het werkt! De peuters scheppen zélf hun eten op, geven stenen kommetjes door, helpen en zorgen voor elkaar door bijvoorbeeld eerst uit te scheppen voor hun buur die zo'n grote honger heeft.'

Reflecteer en probeer

'En de begeleiders? We hebben hen niet moeten overtuigen, want ze zagen het effect ervan. De kinderen waren nieuwsgierig en begonnen zelf te experimenteren. Soms gaat het nog eens mis – dan merken ze dat ze te snel iets overnamen van het kind – maar ze reflecteren daarover. En dat is juist goed: ze beseffen het, spreken het uit ... en dat op zich is al een vorm van groei. Wij reflecteren veel als team. We vragen feedback: wat liep goed, wat zag je bij de kinderen, wat vond je leuk om te zien? En dan zien we die kinderen goesting uitstralen, omdat ze iets zélf doen. Dat geeft de begeleiders ook energie.

Ook bij de baby's zie je het verschil. Waar we vroeger veel wippertjes, springstoelen en schommelpaarden hadden, hebben we er nu misschien nog één per groep. Baby's spelen nu op de mat, bewegen vrij. Ze worden niet vastgezet. Wij geloven dat kinderen moeten kunnen bewegen, dat ze de ruimte moeten voelen.'

Hang je visie op

'We brengen onze pedagogische visie ook letterlijk *in beeld*. Ze hangt nu in elke groep, in het onthaal, in een kader met foto's, want beelden zeggen meer dan woorden. Ouders zien in de gangen wat er gebeurt. We documenteren alles wat we doen: ateliers, herfstwandelingen, dagelijkse momenten ... Die hangen we op als kleine vensters in de gang. Ouders en kinderen praten erover: "Wat heb je gedaan vandaag?" Dat versterkt de band. En wij gebruiken die foto's ook om met elkaar te reflecteren: *Wat zie jij? Wat zie ik? Wat zegt dat over het kind?* We betrekken ook de kinderen daarbij. Ze helpen de foto's ophangen en vertellen over wat ze deden. Er ontstaan gesprekken tussen kinderen, begeleiders en ouders. Je voelt onze visie als je binnenkomt. Soms ruik je ze zelfs *(lacht)*. In de herfst ruik je de bladeren in de inkom, de aarde aan de laarzen, de modder van de wandeling. De seizoenen komen gewoon binnen.'

Documenteer en leer

'Over dat leren en documenteren: vroeger worstelden we met groeiboekjes en volgsystemen. Dat was zwaar. De begeleiders zijn doeners, geen schrijvers. Checklists afvinken, dat werkte niet voor ons. Tot we ontdekten: documenteren via beelden werkt wél. Nu brengen we het kind letterlijk in beeld. Om de drie à vier maanden selecteren de begeleiders enkele foto's die ze hebben gemaakt in de leefgroep. Elk kind heeft een boekje waarin korte notities staan: uitspraken, kleine anekdotes, momenten van verwondering. Dat is spontaan en echt. Niet zwaar, niet geforceerd.

Dat is wat onze visie levend maakt. Ze staat niet alleen op papier, maar leeft in onze mensen, in onze kinderen en in onze ruimtes. Je hoort het in het spreken en ziet het in de houding en het handelen van onze begeleiders. Documenteren is nu deel van ons DNA en onze visie is ons houvast. We hebben we een duidelijke richting, een gemeenschappelijk pad. En ja, soms loopt het niet recht. Soms stoot je op beperkingen van het gebouw of van de tijd. Soms raken we even de weg kwijt, maar we weten waar we naartoe willen. Het is vallen en opstaan, bijsturen en herdenken. "Waarom doen we dit? Past het binnen onze visie?" Reflecteren is niet gemakkelijk, maar onze begeleiders doen het. Ze durven terugkijken, vragen stellen, kritisch zijn over hun eigen handelen en over onze werking. Dat waardeer ik enorm aan ons team.'



Ilse Cleirbaut
leidinggevende
De Ontdekplek
(Berlaar)

'Toen ik hier begon als pedagogisch coach, kwam ik terecht in een enorm gedreven team. We maakten vele plannen – bijvoorbeeld een gezellige zithoek met een klein tafeltje en wat kussens voor de oudste kinderen – en iedereen was mee. Maar de volgende dag zag ik het tafeltje op de gang staan. De kinderen klommen op het tafeltje en er was geen consensus over de aanpak. Dus verdween het tafeltje weer uit de groep. We kwamen niet vooruit, en dat demotiveerde de mensen die nochtans keihard werkten. We hadden geen gezamenlijke taal, geen gedeelde visie. Er was wel een dik kwaliteitshandboek, maar dat was niet doorleefd. En dan besefte ik: als ik met dit team iets wil bereiken, dan moet ik een visie kunnen aanreiken die voelbaar is, die leeft en die iedereen begrijpt.'

Van buikgevoel naar visie

'In mijn zoektocht kwam ik terecht bij de Reggio Emilia-pedagogie. Die verwoordt precies wat ik intuïtief al voelde: dat kinderen krachtig en nieuwsgierig zijn en dat leren ontstaat in relatie met anderen en met de ruimte. Die visie gaf me taal. En taal was wat mijn team nodig had. Die principes op papier zetten, dat was één ding, maar ze laten *leven* in een team, dat was iets anders. Ik wist dat ik mijn team stap voor stap moest meenemen. Dat ik niet kon opleggen, maar moest laten groeien. En dat was soms moeilijk, want ik ben zelf heel gedreven en wil snel vooruit. Ik moest echt leren om stil te staan, terug te kijken en te voelen of iedereen nog mee was. Als één iemand achterblijft, dan werkt het niet.'

Differentieer en laat leren

'Wat ik ook besefte: elk teamlid leert anders – net zoals elk kind. Als ik geloof dat kinderen op hun eigen manier leren, dan moet ik diezelfde overtuiging doortrekken naar volwassenen. De ene wil graag iets lezen, de andere leert door te doen, nog iemand anders door te observeren ... Dus begon ik te differentiëren in mijn manier van coachen. Sommigen kregen een tekst of een boek. Bij anderen werkte ik met beelden of filmpjes. Nog anderen nodigde ik

→

–
‘De kans op gedragenheid vergroot, wanneer je participatief en bottom-up werkt’
–

uit om samen iets uit te testen op de groep: *mag ik eens zien hoe de kinderen reageren als we dit nieuwe materiaal aanbieden?* Zo leerden we samen. We werken ook met kleine opdrachten. Tijdens vergaderingen geef ik vaak de opdracht mee: *breng een beeld mee van de voorbije week dat voor jou een krachtig kindbeeld toont*. Dan bespreken we wat dat moment vroeg van de begeleider, van de ruimte en van de houding. Zo blijft de visie concreet en levend.’

Reflecteer en waardeer

‘In ons team is reflectie een gewoonte geworden. Elke dag hebben we een briefingmoment waarop we de dag overlopen. Als iets niet goed liep, bekijken we dat vanuit onze visie. Een kind weigert bijvoorbeeld te eten: wat zegt ons krachtige kindbeeld daarover? Hoe kunnen we dat begrijpen? Daarnaast hebben we maandelijks teamvergaderingen per leefgroep en vijf keer per jaar een personeelsvergadering. In elke vergadering komt onze visie terug, vaak gekoppeld aan een kleine opdracht of een vraag. Die herhaling is belangrijk. Zo kruipt de visie op termijn onder je huid.

Ik toon ook altijd waardering, hoe klein de stapjes ook zijn. De ene begeleider documenteert uitgebreid en creatief, de andere wat eenvoudiger – dat is allebei oké, zolang het vertrekt vanuit de visie. Wat telt, is dat iedereen nadenkt over zijn handelen.’



Van weerstand naar vertrouwen

‘Verandering roept weerstand op, zeker als ze diep gaat. Het ganse team gaf aan samen te willen groeien naar een Reggio Emilia-geïnspireerde werking, maar soms botsten we al eens. De begeleiders hadden in het verleden steeds te horen gekregen dat ze te allen tijde moesten zorgen dat de kinderen zich geen pijn konden doen, en plots vroeg ik van hen te overwegen om de kinderen op de twee betonnen trapjes in onze tuin te laten spelen. Dat leidde bij sommige begeleiders tot zo’n grote weerstand dat we samen beslist hebben om het spelen op de trapjes even uit te stellen, maar wel met de boodschap dat we erop terug zouden komen. Want in een visie moet je kunnen groeien! Wat je nu als onmogelijk beschouwt, is enkele jaren later soms een evidentie. Dat is mijn manier van werken geworden. Duwen helpt niet. Als mensen zich gehoord voelen, komt er ruimte om later verder te gaan.

Die gesprekken zijn nodig, want weerstand heeft altijd een reden. Vaak is het angst – angst om controle te verliezen, om fouten te maken, om verantwoordelijkheid te dragen. Maar als je dieper graaft en samen onderzoekt, dan groeit het vertrouwen.’

Leer van elkaar

‘Soms helpt het om dingen gewoon te *zien*. Ik vertelde het team veel over wat ik zelf las over Reggio Emilia, maar pas toen we een teamdag deden in Gent bij kinderdagverblijven die al Reggio Emilia-geïnspireerd werkten, begon het te leven. Begeleiders leerden van begeleiders. Ze zagen hoe kleine dingen anders konden: bijvoorbeeld een kind dat omgekeerd op een stoel zat en de begeleider die niet meteen ingreep, omdat het kind eigenlijk niets verkeerds deed. Dat zijn momenten die aan het denken zetten.

Na die dag kwam er een ommekeer. Ik hoorde andere vragen en er was meer openheid. Mensen hadden gezien wat ik probeerde te vertellen. Daarom organiseren we bij ons nu ook rondleidingen voor andere teams. Niet om te tonen *hoe goed wij zij*, maar om ruimte te maken voor echte gesprekken. Begeleiders die met elkaar praten, leren anders dan van een coach die uitleg geeft.’

Maak je visie voelbaar in je ruimte …

‘Onze visie zie je, voel je en hoor je als je binnenkomt. Dat was een bewuste keuze. In elk hoekje zit iets van onze overtuiging: een quote aan de muur, potten verf die klaarstaan, zachte muziek, natuurlijke materialen … De ruimte ademt rust en nieuwsgierigheid. De inrichting nodigt uit tot autonomie. De wasbakken zijn op kinderhoogte, er is een drinkfonteintje dat kinderen zelf kunnen gebruiken. Het spelaanbod is beperkt en gericht: minder prikkels, meer diepgang.

We hebben net een grondige verbouwing achter de rug. Daarbij kregen we de kans om onze visie letterlijk te vertalen naar de ruimte. We hebben de architect niet verteld hoe hij de ruimtes moest tekenen, maar wel hoe onze dag eruitziet en wat we belangrijk vinden. De architect vertaalde dat naar een omgeving die de kinderen uitnodigt tot autonomie en ontdekking. We dachten na over elke flow, elk ritueel: hoe komt een kind binnen? Hoe beweegt een ouder door de ruimte? Waar kunnen kinderen zelfstandig iets doen? Die oefening dwingt je om na te denken over je visie.’

… maar ook in je handelen

‘De ruimte is het makkelijkst om te veranderen. Je kan schilderen, herinrichten, materiaal voorzien. Wat echt tijd vraagt, is de begeleidershouding. Het vraagt vertrouwen om met collega’s te praten over je eigen handelen. Dat bouw je op in kleine stappen.

Pas als de ruimte en de houding elkaar versterken, loopt alles goed. Maar het werk is nooit af. Als we niet blijven terugkoppelen naar de visie, gaat die houding weer achteruit. Mensen grijpen terug naar wat ze kennen, zeker als het druk is. En dan hoor ik: *vandaag hebben ze niet zelf uitgeschept, want het moest snel gaan*. Dan praten we daarover: waarom denk je dat het niet kon? Wat zegt onze visie daarover? Langzaam groeit dan het besef dat de visie niet iets extra’s is, maar net helpt om moeilijke dagen goed door te komen.’

Neem de ouders mee

‘Wat niet meer past bij onze visie, dat laten we los. Vroeger schreven we ellenlange heen-en-weerboekjes voor ouders. Nu niet meer. Ouders komen gewoon binnen in de groep, zien wat er gebeurt en praten met ons. We documenteren met beelden en verhalen. Dat is veel echter, veel meer in verbinding. Al vanaf de eerste kennismaking praten we met de ouders over onze visie, over hoe we kinderen zien. We luisteren ook naar hoe zij het thuis doen. Onze visie leeft in elk gesprek, in elke beslissing, in elk detail. Ze betekent niet *nog iets extra’s doen*. Ze *is* het kader waarbinnen alles betekenis krijgt. Ze helpt ons keuzes te maken, ook op drukke dagen, ook als het moeilijk is. Die gedeelde overtuiging voel je in het team, bij de kinderen en in de sfeer.’

