

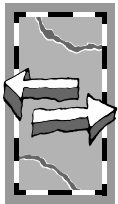
Alle kinderen en volwassenen  
diversity & equity  
hebben het recht  
diversité & équité  
om op te groeien en te ontwikkelen  
diversiteit & gelijkwaardigheid  
Vielfalt & Gleichwürdigkeit  
in een context  
waar er gelijkwaardigheid is  
la diversidad y la equidad  
éagsúlacht agus cothromas  
en respect  
voor diversiteit  
διαφορετικότητα & ισοτητα δικαιωμάτων



Zin verlenen  
aan praktijk



Diversity in Early Childhood Education and Training

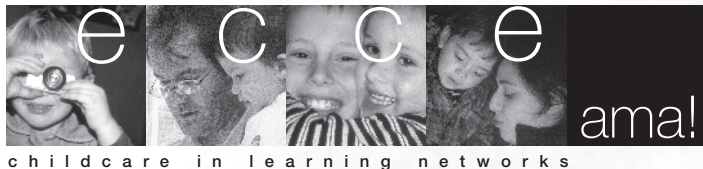


**EQUAL**



**Bernard van Leer**  **Foundation**

Deze brochure werd gerealiseerd met de steun van het Europees Sociaal Fonds, de Vlaamse Gemeenschap en de Bernard van Leer Foundation.



**ecce ama!** is een **EQUAL**-project van **ESF**:

bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen

### **Onderzoek en ontwikkeling door**

**Anastasia Houndoumadi**

Schedia (betekenis: 'vlot'):

Centrum voor Artistieke en Pedagogische Vorming, Athene (Griekenland)

**Dalvir Gill**

CREC, Centre for Research in Early Childhood:

Centrum voor Onderzoek over het Jonge Kind, Birmingham (Engeland, Verenigd Koninkrijk)

**Françoise Moussy**

ESSSE, Ecole Santé Social Sud-Est: School voor Gezondheids- en Maatschappelijk werk Zuid-Oost, Lyon (Frankrijk)

**Peter Lee**

CAF, Childhood and Families, research and development centre: Kinderen en gezinnen, centrum voor onderzoek en ontwikkeling, Universiteit van Strathclyde, Glasgow (Schotland, Verenigd Koninkrijk)

**Veerle Vervaet**

VBJK, Expertisecentrum voor Opvoeding en Kinderopvang, Gent (België)

**Regine Schallenberg-Diekmann**

ISTA, Institut für den Situationsansatz: Instituut voor Situatieggebonden aanpak in de Internationale Academie (INA) van de Vrije Universiteit Berlijn; INA.KINDER.GARTEN gGmbH, Berlijn, Duitsland

### **Funded by**

Bernard van Leer Stichting, Den Haag, Nederland

[www.bernardvanleer.org](http://www.bernardvanleer.org)

### **Lay-out**

Regine De Loose, [www.la-voila.be](http://www.la-voila.be)

### **Druk**

Geers Offset

### **Uitgever**

Europees netwerk voor Diversiteit in Voorschoolse Opvoeding en Vorming DECET (Diversity in Early Childhood Education and Training), 2007

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

Dit document mag naar believen gebruikt en gekopieerd worden.

Vermeldt u wel steeds dat het een product is van DECET a.u.b.

# Gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit

## Zin verlenen aan praktijk



## **Dankwoord**

Dit document is het resultaat van intensief onderzoek en een proces van gezamenlijke kennisontwikkeling, dat voor alle partners tot nieuwe inzichten heeft geleid. Het werd mogelijk gemaakt dankzij de gulle financiering en steun van de Bernard van Leer Foundation in Den Haag, Nederland.

Onze bijzondere dank gaat uit naar professor Joseph Tobin van Arizona State University. Zijn kritische reflectie ondersteunde onze zoektocht om samen met ouders, praktijkmensen, beleidsmakers en DECET-collega's te ontdekken wat goede praktijk kan zijn. We willen ook dr. Michel Vandenbroeck van Universiteit Gent bedanken voor een wijs en scherp geformuleerd voorwoord. Zijn bijdragen als lid van de workpack 3-periode waren voor ons essentieel.

Bijzondere dank gaat ook naar onze collega's Anastasia Vafea van SCHEDIA, Evelyne Höhme-Serke van ISTA, Chris De Kimpe en het PBD-team uit Gent, de collega's van de faculteit Pedagogie van de Universiteit van Strathclyde en de collega's van ESSSE, voor hun steun en kritische feedback.

We bedanken natuurlijk de kinderen, ouders en medewerkers van de volgende opvanginitiatieven: Elief in Antwerpen, Okido in Merksem, 't Kriebelhuis in Gent, ZOC en Stampertje in Zeebrugge (België); St. Thomas Early Excellence Centre in Birmingham, Adderley Nursery Centre en Abbotsmede Nursery School in Peterborough, Blakenhall Neighbourhood Nursery en Bilston Early Excellence Centre in Wolverhampton (Engeland); INA.KINDER.GARTEN Bülowstraße, Dresdener Straße, Grüntaler Straße, Lüneburger Straße en Markgrafenstraße in Berlijn (Duitsland); Intercultural Centre for Creative Activities in Elefssina (Griekenland); Early Years Centres in Glasgow en Inverclyde (Schotland). We danken ook de medewerkers van de kinderdagverblijven in Lyon en de studenten 'opvoeder van jonge kinderen' van ESSSE (Frankrijk) en de kinderen en ouders van Pavee Point Travellers' Centre in Dublin (Ierland). Hun actieve medewerking en de ervaringen die ze met ons deelden, waren stuk voor stuk waardevolle bijdragen voor dit document.

Barbara Bache, Caroline Boudry, Volker Döhring, Amara Hark-Weber, Gisela Hermann, INA.KINDER.GARTEN Dresdener Straße, Sophie Maurer, Sophia Sandleben, Derek Speirs, Gerda Wunschel, Renate Zander en de Early Years Parental Support Service in Sandwell (Engeland) verzorgden de fotografie. We bedanken alle kinderen en ouders die ons de toestemming gaven om deze foto's te gebruiken.

De Nederlandse vertaling kwam er met steun van het VBJK-team en de collega's van MUTANT. Ook daarvoor onze hartelijke dank.



# Voorwoord

## Zin geven aan kwaliteit

In 2006 publiceerde de OESO<sup>1</sup> haar tweede rapport over de voorschoolse opvoeding. Uit dat uitgebreide rapport en de reeks recente onderzoeken die erin vermeld staan, blijkt overduidelijk welke belangrijke rol de voorschoolse opvoeding kan spelen voor kinderen en hun families. Maar niet elke kinderopvang speelt zomaar een positieve rol. Kinderen hebben alleen baat bij opvang als die van hoge kwaliteit is, eerder dan van gemiddelde kwaliteit. En net dat is het onderwerp van eeuwige discussies: wat verstaan we onder 'hoge kwaliteit'?

Het is intussen duidelijk dat de definitie van kwaliteit niet voor eens en voor altijd vastligt. Het is ook geen universele waarheid die ligt te wachten op een wetenschappelijke ontdekking. Toch kan dit onderzoek ons al een stuk vooruit helpen. De ontwikkelingspsychologie heeft ons een beter inzicht geboden in de noden van jonge kinderen. Tegelijk is het altijd de wetenschap van het 'gemiddelde kind' geweest – praktijkwerkers weten intussen dat het 'gemiddelde kind' niet echt bestaat. Vandaag weten we gelukkig wél dat goede kinderopvang mee afhangt van wie er gebruik van maakt. Zo krijgt het begrip 'kwaliteit' niet dezelfde invulling in de Brusselse binnenstad als in een Griekse buitenwijk.

Het besef dat kwaliteit altijd gebonden is aan de context en dat het geen waardenvrij begrip is, heeft wel eens tot misverstanden geleid. Het 'postmoderne' misverstand luidt: als kwaliteit niet objectief bepaald kan worden, dan moeten we er ons niet meer om bekommeren, omdat we toch alles kunnen goedpraten. Bijgevolg zouden overheden ook geen toezicht meer moeten houden op kwaliteit. Niets is minder waar. Een dergelijke stelling is flagrant in tegenspraak met het engagement van de Verenigde Naties in het Internationale Verdrag voor de Rechten van het Kind. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om de lat voor kwaliteit zo hoog mogelijk te leggen. Tegelijk moeten alle belanghebbenden betrokken zijn bij het bepalen van kwaliteit: de praktijkmedewerkers, de ouders, de kinderen en de beleidsmakers.

Het **DECET**-netwerk heeft deze opdracht de voorbije drie jaar op zich genomen. Het vertrok daarbij van drie heel eenvoudige vragen. Welke kinderopvang helpt kinderen om een positief zelfbeeld op te bouwen en het gevoel te krijgen dat ze erbij horen? Welke voorzieningen bevorderen het samenleven en het gevoel van gemeenschappelijkheid en communicatie? En welke kinderopvang draagt bij tot meer maatschappelijke rechtvaardigheid? Die drie vragen vormen de kern van het pedagogische debat in samenlevingen die gekenmerkt worden door diversiteit, individualisering en fragmentering. Niet alleen opvoeders zijn ermee begaan, maar ook beleidsmakers. Ze zijn terecht bezorgd over sociale samenhang, burgerschap en het recht op maatschappelijke participatie.

De suggesties van het **DECET**-netwerk in deze brochure zijn om drie redenen bijzonder. Ze zijn niet alleen gebaseerd op de expertise die het netwerk de afgelopen jaren heeft opgebouwd, maar houden ook rekening met de bijdragen van kinderen, ouders en praktijkmedewerkers in verschillende landen. Ze tonen aan dat kwaliteit bepaald wordt door de waarden die men eraan geeft, en expliciteren deze waarden voortdurend. Bovendien stellen ze concrete normen en criteria voor kwaliteit voor. Dit gebeurt op een open manier, die ruimte laat voor lokale inbeddingen. Net daarom is dit een document dat tot nadenken stemt. Meer nog: het is een document voor verandering.

**Dr. Michel Vandenbroeck**  
Vakgroep Sociale Agogiek, Universiteit Gent, België

1. Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling – OECD (2006). *Starting Strong II. Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD.

# Inleiding

## Gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit

### Waar gaat het over?

De eerste levensjaren zijn, logisch en praktisch gezien, het beste moment om de identiteit van kinderen aan te moedigen en te versterken. Het is een moment waarop je kinderen op een positieve manier bewust kunt maken van diversiteit. In die periode ontdekken ze hun wereld door de dingen rondom zich: hun familie, hun vriendjes, andere mensen die ze ontmoeten, de media, hun speelgoed, boeken en dingen die toevallig hun pad kruisen. Mensen uit het werkveld moeten 'kijken, luisteren en registreren' wanneer ze die aspecten van diversiteit bij kinderen proberen te ondersteunen. Zo kunnen ze ervaringen aanbieden die kinderen helpen om een positieve kennis en begrip van de wereld te ontwikkelen. Opvangvoorzieningen kunnen kinderen van verschillende sociale, culturele en religieuze achtergronden op een positieve manier ontvangen en diversiteit omarmen als deel van het leven. Zij helpen kinderen begrip, respect en waardering op te brengen voor de diverse maatschappij waarin we allemaal leven.

Diversiteit respecteren en de verschillende aspecten van de identiteit van kinderen, gezinnen en gemeenschappen naar waarde schatten, is een prioritaair thema. Heel wat Europese regeringen, beleidsmakers, invloedrijke personen en dienstverleners leggen er de nadruk op. Bijgevolg zijn heel wat betrokkenen geïnteresseerd in een beleid én beleidsdocumenten die een meer holistische benadering promoten. Zo'n benadering bekijkt het kind in zijn gezin, het gezin binnen een gemeenschap, en een gemeenschap als onderdeel van een brede samenleving.

Dit document is het resultaat van een intensieve samenwerking tussen de leden van **DECET** (Diversity in Early Childhood Education and Training). **DECET** is een netwerk van Europese organisaties. Ze streven hetzelfde doel na: diversiteit een plaats geven in kinderopvang, opvoeding en training. Het netwerk wil tegelijkertijd democratische kinderopvang promoten en bestuderen, en de meer-voudige identiteiten (culturele én andere) van kinderen en gezinnen erkennen.

### Waar streeft DECET naar?

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

Daarom wil het **DECET**-netwerk de kennis, de vaardigheden en de houding versterken die kinderen en volwassenen in staat stellen samen te werken aan voorschoolse voorzieningen waarin iedereen:

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

De principes die in dit document worden voorgesteld zijn gebaseerd op de missie en de streefdoelen van **DECET**. Ze kunnen dienen als houvast voor alle voorzieningen voor jonge kinderen.

## Help je mee bouwen aan een gezamenlijke kennisontwikkeling?

**DECET** is georganiseerd in internationale subgroepen, de zogenaamde workpacks. Een van de workpacks kreeg de naam 'Participatief Onderzoek om zin te verlenen aan de praktijk' ('Participatory Research on Making Sense of Good Practice'). Er werkten mensen aan mee uit Duitsland, Schotland, België, Engeland, Griekenland en Frankrijk. Leden van de workpacks onderzochten samen met collega's, ouders en kinderen in hun respectievelijke thuislanden hoe de praktijk respect voor diversiteit promoot in kinderopvanginitiatieven. De resultaten van dit onderzoek vormen de basis voor dit document. Het bevat de principes en kwaliteitscriteria van respect voor diversiteit en stelt methodes voor om ze te promoten.

De workpack-leden hebben de principes en criteria op verschillende manieren gebruikt in de zes betrokken landen: door de attitudes van de kinderopvanginitiatieven ten aanzien van diversiteit in mono- en multiculturele omgevingen te vergelijken, door de benadering van medewerkers ter discussie te stellen, door bestaande praktijkvoorbeelden verder te ontwikkelen, door ouders en kinderen te betrekken in onderzoeksactiviteiten, door voorbeelden van respect voor diversiteit te belichten en door informatie te verzamelen over respect voor diversiteit bij leidinggevenden van opvangvoorzieningen.

De **DECET**-workpack heeft deze principes geïllustreerd met criteria in een proces van gezamenlijke kennisontwikkeling. Met deze criteria kunnen gebruikers peilen of de principes ook gerealiseerd worden. Dit document is dan ook niet bedoeld als voorschrift, maar als aanzet tot dialoog.

We hopen dat de principes en criteria in dit document het debat zullen stimuleren. **DECET** verwacht dat iedereen die het gebruikt, de criteria zal hertalen in een taal waar hij/zij zich goed bij voelt. Door dit veranderingsproces zullen gebruikers zich het promoten van respect voor diversiteit meer eigen maken.

De uitspraken zijn echt en helpen de reflectie te voeden. Ze komen voort uit interviews met medewerkers uit het werkveld, moeders, vaders en kinderen. Ze zijn niet bedoeld als toonvoorbeeld van een goede aanpak. Sommige uitspraken zijn provocerend en lokken het debat uit over de waarden bij het werken met jonge kinderen.

## Hoe kun je dit document gebruiken?

Dit document is een samenvatting van onze onderzoeksresultaten. Je kunt het gebruiken

- om geïnteresseerde beleidsmensen, academici, mensen uit het werkveld en ouders te informeren over het werk van **DECET**, zijn missie en zijn streefdoelen.
- om een dialoog te stimuleren met beleidsmakers, teams, medewerkers, ouders en kinderen over het respect voor diversiteit als grondbeginsel van elke voorziening voor jonge kinderen
- om negatieve attitudes ter discussie te stellen en bestaande praktijkvoorbeelden van respect voor diversiteit verder te ontwikkelen.

We nodigen je uit om contact met ons op te nemen en je gedachten, twijfels, ideeën, suggesties en ervaringen met ons te delen.

Namens het **DECET**-netwerk:

Anastasia Houndoumadi, Schedia, Griekenland: [ahal@hol.gr](mailto:ahal@hol.gr)

Dalvir Gill, CREC, Engeland: [d.gill@crec.co.uk](mailto:d.gill@crec.co.uk)

Françoise Moussy, ESSSE, Frankrijk: [moussy@esse.fr](mailto:moussy@esse.fr)

Peter Lee, CAF, Schotland: [p.lee@strath.ac.uk](mailto:p.lee@strath.ac.uk)

Veerle Vervaeke, VBJK, België: [veerle.vervaeke@vbjk.be](mailto:veerle.vervaeke@vbjk.be)

Regine Schallenberg-Diekmann, ISTA, Duitsland: [r.schallenberg@inakindergarten.de](mailto:r.schallenberg@inakindergarten.de)





# Een paar persoonlijke vragen...

Voor je de **DECET**-principes en hun criteria begint te lezen, willen we je graag laten nadenken over een aantal persoonlijke vragen. Je kunt deze vragen ook gebruiken in discussiegroepen met de ouders, het team en andere betrokkenen.

Wat geeft jou het gevoel erbij te horen?

Hoe voelt het wanneer je weet dat je aanvaard bent,  
erkend en opgenomen in een groep?

Heb je het ooit meegemaakt dat bepaalde aspecten van je identiteit  
niet werden aanvaard of erkend door je omgeving?  
Kun je beschrijven hoe dat voelde?

Hoe kunnen we leren van elkaars achtergrond en ervaringen?  
Wat kan dit proces verhinderen of gunstig beïnvloeden?

Waar kun je de kracht halen om je eigen waarden en overtuigingen  
in vraag te stellen?

Heb je ooit al momenten ervaren waarop effectieve  
communicatie barrières kon wegwerken?  
Wat maakte deze communicatie zo effectief?

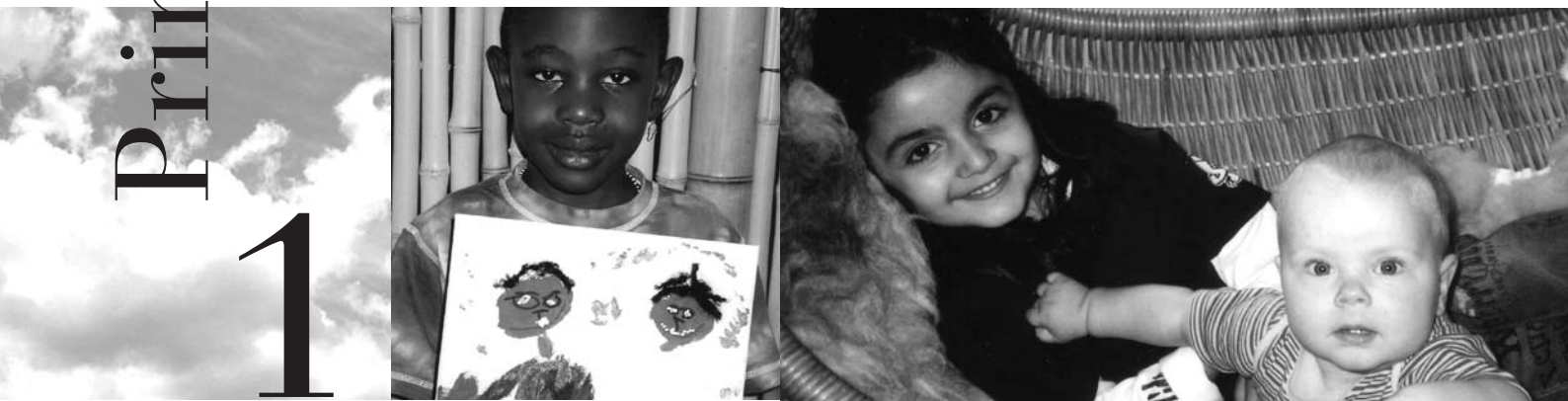
Wat betekent het voor jou om een actieve burger te zijn?  
Wat kan je helpen om als een actieve burger te handelen  
bij vooroordelen?

Kun je je inbeelden dat je ingaat tegen vooroordelen of discriminatie?  
Waar word je angstig van? Wat maakt je moedig?

Heb je het ooit ervaren dat je niet ingreep toen zich  
vooroordelen of discriminatie voordeden?  
Kun je omschrijven hoe dat voelde?

Als voorzieningen voor jonge kinderen gebaseerd zouden zijn  
op principes van gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit,  
hoe zouden ze eruit zien?

# Iedereen heeft het gevoel dat hij/zij erbij hoort



- De medewerkers tonen dat alle gebruikers van de voorziening voor jonge kinderen en de buurt, welkom zijn. Ze nodigen hen uit om deel uit te maken van het centrum.
- De voorziening zorgt ervoor dat ze in gelijke mate toegankelijk is voor alle leden van de gemeenschap.
- De voorziening erkent de behoeften van alle betrokkenen en zoekt een antwoord op maat.
- De leefomgeving en de werkwijze weerspiegelen de eigenheid van elk gezin.
- Het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk van de voorziening zijn transparant.
- De medewerkers denken na over hun ervaringen, gevoelens en attitudes.

*“Het duurt altijd een hele poos voor ik het gevoel heb erbij te horen. Wat ik echt nodig heb, is aanvaard worden en vertrouwen krijgen.”*

Marina, manager van het kinderopvangcentrum

*“Als de begeleiders van de voorschoolse opvang zich niet hadden komen voorstellen op ons ontmoetingscentrum, dan had ik de kinderen niet zomaar hier gelaten. Ik wou ze niet achterlaten. Niemand vertelde me iets over deze opvang. Ik had absoluut geen informatie. Waarom zou ik mijn kinderen achterlaten op een plaats waar ik niks over weet?”*

Bridget, traveller en moeder

*“Het is ontzettend handig dat ik mijn dochter pas tegen elf uur naar de opvang kan brengen, na het ontbijt en een leuk speelmoment met haar. Daarna ga ik slapen, omdat ik 's nachts werk.”*

David, taxichauffeur

*“Je bent hier enkel een gast. Gedraag je dus volgens de regels van het huis!”*

Alexandra, directeur



*“Toen we ontdekten dat mijn zoontje het syndroom van Down heeft, dacht ik dat het bijna onmogelijk zou zijn om geschikte opvang te vinden voor hem. Dit kindercentrum nodigde me uit om alles in detail te bekijken, en ze gaven antwoord op al mijn vragen. Ik kreeg een infofolder mee waarin de filosofie van het centrum belicht werd. Ik voelde het aan als een soort uitnodiging. Ik ben er dan ook vrij zeker van dat mijn zoontje hier een fijne tijd zal beleven.”*

Navina, moeder van 2 kinderen

*“In de hal stellen alle medewerkers zichzelf voor met een foto en persoonlijke informatie. Zo vertellen ze wat ze belangrijk vinden in hun werk, je ziet hoe ze er als kind uitzagen, wat hun hobby's zijn, wie hun kinderen zijn én welke talen ze spreken. Daarvan was ik echt onder de indruk.”*

Alen, vader

*“Een klein jongetje hier bleef maar huilen en kon de slaap niet vatten. Samen met de moeder zochten we een manier om hem te troosten. Zij vertelde ons dat ze altijd een slaapliedje voor hem zong. We kwamen samen op het idee om dat gezang op te nemen op cassette. Wanneer de baby nu wat triest of moe is, spelen we het liedje voor hem.”*

Teslime, begeleidster van jonge kinderen

# Principe 2

## Iedereen wordt gestimuleerd om alle aspecten van zijn/haar identiteit te ontwikkelen



5. Wie uns die Eltern unterstützen können  
We are very grateful if you, dear parents, support us  
Anne ve babalar bizleri nasıl destekleyebilirler  
Как могут нас родители поддержать

كيف نستطيع الأهل مساعدتنا

父母怎么能够支持我们

- De medewerkers geven iedereen de kans om een individuele en groepsidentiteit te ontwikkelen en moedigen iedereen aan om trots te zijn op de verschillende aspecten van zijn/haar identiteit.
- De medewerkers creëren een veilig klimaat. Alle overtuigingen, waarden en meningen – ook al worden ze als tegenstrijdig ervaren – kunnen er uitgedrukt en besproken worden.
- De behoeften van de kinderen, hun belangen, vragen, ervaringen en de betekenis die ze eraan verlenen, vormen het uitgangspunt van de pedagogische activiteiten.
- Kinderen, volwassenen en medewerkers wisselen informatie uit. Zo vergroten ze hun kennis en begrip van elkaars leefsituatie en kunnen ze er op een gepaste manier op inspelen.
- Kinderen, ouders en het team bepalen zelf waar de grens ligt voor het delen van informatie over hun gezinsleven.



*“Tijdens de eerste weken zag de moeder van Kieran er altijd gespannen en bezorgd uit wanneer ze haar zontje van 18 maand kwam ophalen. Op een avond vertelde ze me dat haar moeder haar verweet dat ze haar zoon naar de kinderopvang bracht. We hebben daarop de grootouders uitgenodigd om wat tijd in de groep door te brengen. Ze waren erg onder de indruk toen ze Kieran met de andere kinderen zagen spelen. Die ervaring heeft hun ideeën over de kinderopvang veranderd. Voor Kierans moeder was dat een hele opluchting.”*

Sofia, begeleidster

*“Mama, ik was op school vandaag!” (enthousiaste reactie van een travellermeisje dat in woonwagens leeft. Op school heeft ze voor het eerst een legpuzzel gemaakt met afbeeldingen van woonwagens.)*

Winnie, vier jaar

*“Wanneer de ouders 's namiddags hun kinderen in de leefgroep komen ophalen, kunnen ze digitale foto's bekijken op een kleine tv. Zo zien ze wat de kinderen die dag hebben gedaan. De foto's helpen om onze activiteiten te bespreken en laten zien hoe het kind zich tijdens de dag heeft gevoeld. Ouders kunnen ons op hun beurt inspireren met ideeën en voorstellen.”*

Carina en Hava, begeleidsters

*“We vragen alle nieuwkomers in de opvang om de muziek mee te brengen waar ze thuis vaak naar luisteren. Zo krijgen we pas echt een gevarieerde collectie dansmuziek!”*

Hatice en Gerd, begeleiders



## STAMBOOM MIRTHE



*“Toen ik het centrum voor het eerst bezocht, nam Jusuf (drie) me mee naar de familie-muur. Hij vroeg me om te gaan zitten en legde me heel trots uit hoe zijn familie eruitzag. Zijn ouders, ooms, tantes, grootmoeder, broers en zussen met wie hij nauw samenleeft, passeerden de revue. Het deed me een beetje wegdromen: hoe zal mijn dochter haar familie voorstellen als ze zo oud is?”*

Alice, moeder van Melissa

*“Niemand in dit centrum is geïnteresseerd in hoe moeilijk het is om onze kinderen Arabisch te leren spreken, lezen en schrijven. Het is nochtans hun moedertaal, die ze nodig hebben om met hun grootouders te communiceren.”*

Ahmed, vader van twee kinderen

*“Toen mijn dochter Lisa voor het eerst naar de kinderopvang ging, vroegen de begeleiders hoe wij, als ouders, wilden dat zij met anderen zouden spreken over de handicap van onze dochter. Die vraag heeft me toen erg geraakt. Op dat moment waren mijn man en ik er niet klaar voor om het woord ‘beperking’ of ‘handicap’ te gebruiken. Daarom apprecieerden we het enorm dat de begeleiders onze woorden gebruikten wanneer ze praatten over Lisa.”*

Catherine, moeder van drie kinderen

*“Ik vind het leuk dat Annette (begeleidster) weet dat ik twee namen heb: een Turkse naam van mijn mama en een Duitse naam van mijn papa.”*

Aline Öztürk, vier jaar

# Principe 3

# Iedereen kan van elkaar leren, over culturele en andere grenzen heen



- De medewerkers creëren een klimaat waarin diversiteit goed gedijt. Ze geven op een positieve manier aandacht aan overeenkomsten en verschillen uit het dagelijkse leven.
- De medewerkers geven ruimte en tijd om ideeën uit te wisselen en erover te onderhandelen. Hierdoor kunnen alle betrokkenen mee bouwen aan een kwalitatieve kinderopvang.
- De medewerkers maken de leerprocessen en gezamenlijke kennisontwikkeling toegankelijk voor alle betrokkenen.
- Elke vorm van documentatie brengt de stem van het kind, de ouders, de medewerkers en de anderen respectvol in beeld en wordt gebruikt om over na te denken.
- Elke medewerker onderzoekt zijn eigen kennis, waarden, beeldvorming, vooroordelen, emoties en de grenzen ervan. Dit is een voorwaarde om te kunnen openstaan voor het perspectief van de ander.

*“In ons kinderdagverblijf werken ouders en medewerkers nauw samen. We bespreken elk punt van ons pedagogisch beleid. Zo zijn onze kinderen op dit ogenblik erg geïnteresseerd in de brandweer. Julies papa, een brandweerman, heeft voorgesteld om even langs te komen, in uniform én met de brandweerwagen. We waren allemaal erg enthousiast. Voor ons leek het ook een ideaal moment om met de kinderen over veiligheid te praten.”*

Sophie, moeder in een oudercrèche

*“In ons kinderdagverblijf hebben we een wereldkaart opgehangen. We vragen de ouders en medewerkers om aan te geven met welke plekken ze zich het meest verbonden voelen. Sinds de kaart in de hal hangt, stoppen er heel wat mensen. Het is een aanzet om met anderen te praten over hun eigen achtergrond.”*

Anne-Marie, begeleidster

*“Zelf heb ik de gewoonte om Henry in bed te stoppen en alleen te laten inslapen. Meeran, mijn Koreaanse vriendin, was gechoqueerd toen ze dit voor de eerste keer zag. Zij laat haar kind pas alleen als het ingeslapen is. Door hierover te praten, begrijpen we elkaars aanpak nu beter.”*

Veerle, moeder



*“Vanochtend zag ik Fimobibe bezig met de poppen. Hij speelde dat ze gingen eten. Hij zette alle borden op de grond, achter de tafel. Toen hij ging zitten en begon te eten, raapte Enzo de bordjes op en zette ze op tafel. Fimobibe stond recht en zei aan Enzo: ‘Nee, het is tijd om te eten. Zet de bordjes op de grond.’”*

Dominique, opvoeder in een speel-o-theek

*“Mijn zoon is naar de opvang gegaan tot hij drie was. Helen, zijn begeleidster, gaf hem bij het afscheid zijn persoonlijke dagboek. Er stonden foto's in, persoonlijke notities van de begeleidsters en tekeningen van mijn zoon. Intussen is hij 10. Als we het dagboek samen bekijken, besef ik hoe belangrijk het voor hem is om een herinnering te hebben aan die eerste drie jaar.”*

Julien, vader

*“Vanmiddag speelden de kinderen met stukjes stof. Souhé legde een lapje neer, netjes uitgestreken, op de grond. Vervolgens nam ze nog een lapje, en legde het op haar hoofd. Toen ging ze bidden. Louise bekeek haar en vroeg: ‘Wat doe jij?’”*

Nathalie, begeleidster



# Iedereen kan participeren als actieve burger



- De voorziening voor jonge kinderen maakt deel uit van de plaatselijke gemeenschap. De medewerkers zijn actief betrokken bij wat er leeft in de gemeenschap.
- De medewerkers creëren een democratische werkwijze. Ze bevragen actief de mening van alle ouders, medewerkers en het team.
- Het dagelijks leven in de voorziening is een gedeelde verantwoordelijkheid van de ouders, de kinderen en het team. Zo krijgt iedereen een gevoel van betrokkenheid en partnerschap.
- De opvang draagt bij aan de dynamiek in de gemeenschap doordat de kinderen, gezinnen en het team de beschikbare hulpbronnen kunnen aanspreken: de medewerkers, de ruimte, het materiaal en de informatie.
- Het team streeft naar een uitbreiding van de eigen kennis en de vaardigheden in het participatief werken.



*“Ik hou niet van de geur van dinsdag maar ze dwingen me het op te eten.”*

Petros, vier jaar

(in de opvang staan er op dinsdag spruitjes op het menu)

*“Het lijkt me absoluut zinloos om een kinderdagverblijf te runnen zonder de link te leggen met het leven van de kinderen thuis en in hun buurt. Het is niet voldoende om ervoor te zorgen dat ouders zich hier welkom voelen. We willen ze ook laten participeren op een manier waar ze zich goed bij voelen.”*

Julie, leidinggevende kinderdagverblijf

*“Hoewel ik fulltime werk, weet ik perfect wat er met mijn kind gebeurt. Ze doen hun best om me op de hoogte te houden. Als ik 's avonds nog met iemand van het team wil spreken, dan kan dat. Ik kan ook mijn mening geven, andere moeders ontmoeten. Niets is te veel gevraagd en ik krijg nooit het gevoel dat ik stoer of tot last ben. Ze gaan ervan uit dat het mijn recht is om van alles op de hoogte te zijn.”*

Aanchal, moeder



*“Vandaag mag ik een activiteit uitkiezen en de baas spelen. Zelfs als ik iedereen naar huis zou sturen, dan nog zouden ze moeten luisteren. Dat denk ik echt wel.”*

Melissa, bijna vijf

*“Ik motiveer mijn medewerkers om aan verschillende comités deel te nemen: buurtcomités, oudercomités, overlegorganen met andere dienstverleners. Daardoor verbreden ze hun kijk en leren ze iedereen in de gemeenschap kennen.”*

Eva Maria, leidinggevende kinderdagverblijf

*“Ik werk met ouders uit culturele minderheidsgroepen. Ik ondersteun hen bij het nemen van de verantwoordelijkheid voor hun kinderen. Sommige kinderdagverblijven hebben de neiging om hen juist die verantwoordelijkheid te ontnemen.”*

Jimmy, sociaal werker

# Principe 5

## Iedereen gaat bewust om met vooroordelen via een open communicatie en leergierigheid



- De voorziening voor jonge kinderen onderneemt actie om een team samen te stellen dat de diversiteit in onze samenleving weerspiegelt.
- De voorziening zoekt contact en communiceert met families uit groepen die ondervertegenwoordigd of afwezig zijn in de kinderopvang en de plaatselijke gemeenschap.
- De voorziening stimuleert een ethiek waarin geen enkele vorm van discriminatie aanvaard wordt.
- Wanneer de medewerkers geconfronteerd worden met een vorm van vooroordelen of discriminatie, reageren ze hier expliciet op.
- Het team creëert ruimte voor discussie over ongelijkheid, sociale onrechtvaardigheid of machtsverhoudingen binnen de maatschappij.
- Het team kaart binnen het lokaal beleid de ongelijke kansen aan die bepaalde kinderen en gezinnen ervaren.

*“Toen we beseften dat een priester de ‘zegen’ zou komen geven tijdens de openingsceremonie van onze opvang, hebben we contact opgenomen met de burgemeester. We legden hem uit dat zo’n gebeurtenis haaks staat op het multiculturele karakter van ons kindercentrum. Het zou de moslimkinderen en hun families waarmee we werken, kunnen afschrikken. Rekening houdend met ons standpunt, verzekerde de burgemeester ons toen dat de priester enkel te gast zou zijn op de ceremonie.”*

Evgenia, begeleidster

*“Op een dag werd een moeder bij het afhalen van haar kindje geconfronteerd met Marie. Marie maakt soms vreemde geluiden als ze enthousiast is. De moeder werd er bang van en keek duidelijke afkeurend. Voor mij voelde het aan als weerzin – waarschijnlijk ook voor Marie. Ik reageerde agressief. Misschien was het beter geweest om Marie even tot bij de moeder te brengen, zodat ze met elkaar konden kennismaken.”*

Panagiotis, begeleider



*“De culturele minderheidsgroepen werden pas zichtbaar toen hun muziek door de luidsprekers klonk. Dat gebeurde op een cultureel evenement voor kinderen en gezinnen, dat de stad georganiseerd had.”*

Dimitris, ober

*“Bilal had Mohamed aangevallen, hij schopte hem en klopte met zijn vuisten. Mohamed had ‘hoer’ gezegd tegen de mama van Bilal. Zijn papa en zijn mama zijn gescheiden en zijn mama leeft nu samen met een andere man. De juf zei aan Mohamed, zodat we het goed konden horen: “Dat mag je niet zeggen. Bilals mama is geen hoer, ze houdt net zoveel van haar kinderen als jouw mama.””*

Lena, vijf jaar

*“Toen ik op het eind van de dag mijn kind ging ophalen, vertelde de begeleidster dat ze de term ‘paki’ had horen vallen. Ze legde me uit hoe ze het voorval in de groep met kinderen had besproken. Daardoor beseften ze meteen hoe beledigend dit woord is.”*

Iram, moeder

(in Groot-Brittannië is paki een zwaar scheldwoord voor Pakistanen)



# Principe 6

## Iedereen werkt samen om institutionele vormen van vooroordelen en discriminatie te bestrijden



- De medewerkers erkennen dat gemeenschappen en de maatschappij voortdurend veranderen. Samen met de betrokkenen brengen ze de veranderingen binnen de lokale gemeenschappen in kaart, ze analyseren ze en spelen er op in.
- De medewerkers werken een duidelijk beleid uit met procedures die sociale inclusie bevorderen, toegankelijkheid voor iedereen garanderen en diversiteit respecteren.
- Bij het beleid van het kindercentrum werken ouders en medewerkers samen als gelijkwaardige partners om alle vormen van ongelijkheid te identificeren en te bestrijden.
- De medewerkers zijn alert voor elke vorm van institutionele discriminatie. Ze brengen dit onder de aandacht om het veranderingsproces op te starten.
- De medewerkers spelen een actieve rol bij het promoten van respect voor diversiteit. Ze stellen stereotiepe attitudes ter discussie door deel te nemen aan openbare debatten.



*“We merkten op dat er een aantal Poolse migranten werkten op de boerderij in onze buurt. We namen contact op met het steunpunt voor nieuwkomers en planden een ontmoeting met die gezinnen. Op dit moment vangen we vier Poolse kinderen op, zij brengen meer diversiteit in ons dagverblijf.”*

Nurgün, leidinggevende buitenschoolse opvang

*“We zijn niet bezig met multiculturaliteit omdat we hier geen mensen van andere origine hebben. Soms komen er één of twee, maar ze blijven nooit echt lang.”*

Linda, leidinggevende buitenschoolse opvang

*“Er was geen racisme in onze school, tot Matthew bij ons op school kwam.” (Matthew is zwart)*

Tom, directeur

*“We zijn ons ervan bewust dat de media een erg negatief beeld ophangen van migrantengezinnen die hier komen wonen. We nemen geregeld deel aan het buurtoverleg, om een einde te maken aan die vooroordelen en veronderstellingen.”*

Margarita, begeleidster



*“Het personeel in de kinderopvang waar ik werk is net zo divers als de bewoners in onze stad. Enna komt uit Tunesië, Badella is Marokkaanse, Annie is Libanese, Santie is Spaanse en Dominique en ikzelf zijn Frans. We delen onze culturele ervaringen in dialoog met ouders en kinderen. Als medewerkers in de kinderopvang kunnen we zo echt opkomen tegen vooroordelen en de diversiteit van elk individu respecteren.”*

Karine, begeleidster

*“We organiseren groepsdiscussies met ouders en medewerkers. Zo krijgen we een beter zicht op specifieke behoeften en weten we zeker dat onze omgeving, ethiek, hulpmiddelen en dagelijkse praktijk aansluiten bij de plaatselijke gemeenschap.”*

Jenny, begeleidster

*“Stop de beledigingen, stop het schelden!”*

Rondreizende travellerkinderen van vier tot acht jaar, wanneer we hen vroegen wat ze de minister van Onderwijs willen zeggen.

# DECET-publicaties

## Wiegelied voor Hamza

Kinderopvang als ontmoetingsplaats



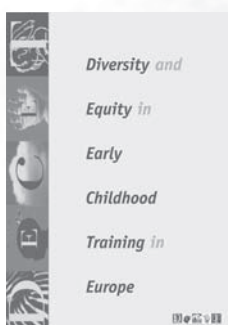
'Wiegelied voor Hamza' bezoekt vier Europese centra voor kinderopvang die doordacht en inspirerend omgaan met diversiteit. Medewerkers én ouders geven op een integere en creatieve manier vorm aan een pedagogische aanpak die het anders-zijn respecteert. Een boeiende, soms ontroerende, dan weer speelse film.

De film (met bijgeleverde handleiding) is bruikbaar bij cursussen, opleiding, teamoverleg en ouderavonden. Hij kan bijdragen aan het vormen van een pedagogische visie, het verbeteren van de werkpraktijk en het actualiseren van het kwaliteitsbeleid.

VBJK & DECET 2003

## Diversiteit en gelijkwaardigheid binnen de kinderopvang in Europa

Handleiding met trainingsvoorbeelden uit het DECET-netwerk



Diversiteit in gezinnen, normen en waarden binnen de Europese leefgemeenschap beïnvloeden opvoedingspatronen, ook in voorzieningen voor jonge kinderen. Begeleiders en opvoeders in de kinderopvang worden dagelijks geconfronteerd met nieuwe vragen en uitdagingen. Hoe ga je om met deze verschillende normen en waarden? Hoe communiceer je met de diversiteit van ouders? Wat willen wij voor onze kinderen? Wie beslist er hoe kinderen in de opvang worden opgevoed?

De handleiding is beschikbaar op [www.decet.org](http://www.decet.org)  
DECET 2004

## Respect voor diversiteit, gelijkwaardigheid en sociale inclusie

Werken met ouders en begeleiders in voorzieningen voor jonge kinderen



Europees seminarie voor begeleiders, leidinggevendenden en beleidsmakers.

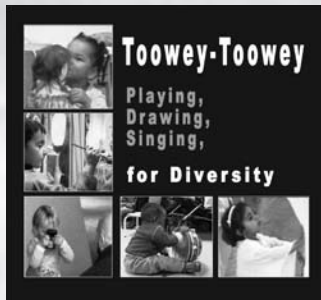
Barcelona, 15-19 mei 2006

Plenaire bijdragen zijn beschikbaar op [www.decet.org](http://www.decet.org)

DECET 2006

## Toowey - Toowey

Spelen, tekenen en zingen voor diversiteit



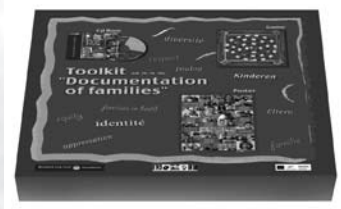
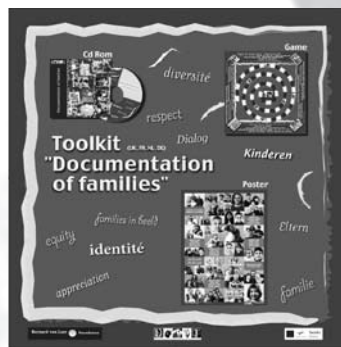
Kunst is een universele taal die mensen met een verschillende culturele en sociale achtergrond kunnen delen. Kunst kan worden gebruikt als een efficiënt pedagogisch instrument om respect voor diversiteit te promoten.

De film geeft voorbeelden van artistieke activiteiten die:

- kinderen in staat stellen om de diverse aspecten van hun identiteit te ontwikkelen en zelfrespect te laten groeien
- kinderen met verschillende culturele achtergronden de mogelijkheid geven om elementen uit hun cultuur te delen en van elkaar te leren
- kinderen en volwassenen aanmoedigen om een gevoel van betrokkenheid te ontwikkelen en uit te wisselen
- kinderen aanmoedigen om te participeren als actieve burgers en hun rechten te verdedigen.

DECET 2006

## Toolkit 'Documentatie over gezinnen'



Deze set met werkinstrumenten (poster, spel, dvd) draagt bij tot een betere informatie-uitwisseling, communicatie en wederzijds begrip tussen ouders en de kinderopvang. Begeleiders kunnen het materiaal gebruiken als een leidraad bij het verzamelen van documentatie over gezinnen.

De poster toont een hele reeks diverse gezinsvormen, gezinnen en kinderen. De boodschap wordt in meerdere talen duidelijk gemaakt: 'Respect voor elk kind, respect voor elk gezin'. (Je kunt de poster ook bestellen op [www.verlagdas-netz.de](http://www.verlagdas-netz.de))

Het spel geeft teams de kans om in een gemoedelijke sfeer ideeën uit te wisselen over de doelstellingen, methodieken en principes van documentatie over gezinnen.

De dvd bevat heel wat informatie over de doelstellingen van gezinsdocumentatie. Er staan meerdere methodieken op, met bijzondere aandacht voor de familiemuur. De teksten op de dvd zijn het resultaat van gedeelde reflectie tussen ouders, mensen uit het werkveld en projectcoördinatoren.

DECET 2007





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

## **BELGIE**

**VBJK**

Expertisecentrum voor Opvoeding  
& Kinderopvang, Gent

Contact: [veerle.vervaet@vbjk.be](mailto:veerle.vervaet@vbjk.be)

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

## **FRANKRIJK**

**ESSSE**

Ecole Santé Social Sud-Est, Lyon

Contact: [mony@esse.fr](mailto:mony@esse.fr)

[www.esse.fr](http://www.esse.fr)

**ACEPP**

Association Collectifs Enfants Parents  
et Professionnels, Paris

Contact: [emmanuelle.murcier@acepp.asso.fr](mailto:emmanuelle.murcier@acepp.asso.fr)

[www.acepp.asso.fr](http://www.acepp.asso.fr)



## **DUITSLAND**

**ISTA**

Institut für den Situationsansatz  
Internationale Akademie an der Freien  
Universität Berlin

Contact: [decet@ina-fu.org](mailto:decet@ina-fu.org)

[www.ina-fu.org/ista](http://www.ina-fu.org/ista)

## **GRIEKENLAND**

Κέντρο Παιδαγωγικής και  
Καλλιτεχνικής Επιμόρφωσης  
«Σχεδία»

Centre for Artistic and Pedagogical  
Training 'Schedia', Athene

Contact: [schedia@ath.forthnet.gr](mailto:schedia@ath.forthnet.gr)

[www.schedia-art.gr](http://www.schedia-art.gr)

## **IERLAND**

Pavee Point Travellers' Centre, Dublin

Contact: [ecce@pavee.iol.ie](mailto:ecce@pavee.iol.ie)

[www.paveepoint.ie](http://www.paveepoint.ie)

## **NEDERLAND**

**MUTANT**

Voor Verandering en Diversiteit, Utrecht

Contact: [a.vankeulen@mutant.nl](mailto:a.vankeulen@mutant.nl)

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

## **SPANJE**

Associació de Mestres Rosa Sensat, Barcelona

Contact: [irenebalaguer@rosasensat.org](mailto:irenebalaguer@rosasensat.org)

[www.rosasensat.org](http://www.rosasensat.org)

## **ENGELAND, GROOT-BRITTANNIE**

**CREC**

Centre for Research in Early Childhood,  
Birmingham

Contact: [drtonybertram@compuserve.com](mailto:drtonybertram@compuserve.com)

[www.crec.co.uk](http://www.crec.co.uk)

## **SCHOTLAND, GROOT-BRITTANNIE**

**CAF**

Childhood and Families: Research and  
Development Centre, Glasgow

Contact: [p.lee@strath.ac.uk](mailto:p.lee@strath.ac.uk)

[www.strath.ac.uk/centres/cafi](http://www.strath.ac.uk/centres/cafi)