



Op weg naar
**Eén pedagogische visie
in de brede school**

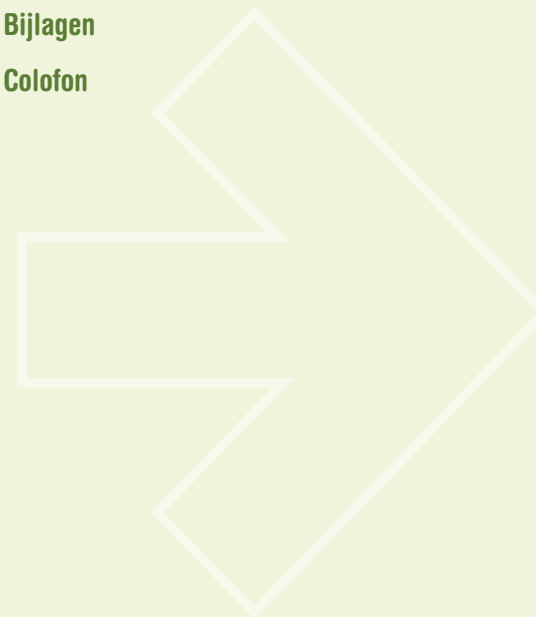
Een procesbeschrijving van een pedagogische dialoog
in Brede School Oud Zuid in Tilburg





1 Inhoud

1	Inhoud	3
2	Voorwoord	5
3	Inleiding	7
4	De aanpak	11
5	De uitvoering	17
6	Bijlagen	41
7	Colofon	54





2 Voorwoord

Samen

In de brede school staat samenwerken centraal. Alle betrokken organisaties en personen in en om de brede school zetten zich in om kinderen en ouders in de wijk iets extra's te bieden. Alleen door een optimale samenwerking kunnen we de kwaliteit bieden die de kinderen verdienen. Kwaliteit die te meten is aan de manier waarop de brede school aan haar pedagogische doelen voldoet. Pedagogische doelen zoals: het bieden van veiligheid, het bevorderen van sociale competenties, het bevorderen van persoonlijke competenties en socialisatie (aanbieden van regels, normen en waarden en cultuur).

De Brede School Oud Zuid is om die reden in december 2005 gestart met de ontwikkeling van een gezamenlijke pedagogische visie: het project Okido. Deze letters staan voor: Ouders, Kind, Idee / Integraal, Doen, Openheid. Het project heeft een pedagogische visie opgeleverd die voor iedereen heel concreet toepasbaar is.

Alle medewerkers van de brede school zijn betrokken bij de totstandkoming van deze visie. In de bijeenkomsten met alle deelnemers bleek al snel dat er verschillende visies en manieren van handelen waren, maar dat er ook heel veel overeenkomsten waren; we werken tenslotte in dezelfde wijk, met dezelfde kinderen. Die overeenkomsten zijn de basis van waaruit we zijn gaan werken.

Na vier jaar samen hard werken aan dit project, ligt hier het resultaat. In dit handboek is de methodiek van het project Okido beschreven. In het boek staan concrete handvatten om te komen tot een gezamenlijk pedagogisch klimaat. Maar niet alleen de pedagogische visie op papier is belangrijk. De weg ernaar toe was net zo waardevol. We hebben een proces gestart wat niet meer stopt. We gaan verder. We blijven die pedagogische dialoog op een positieve manier met elkaar voeren.

We hopen met dit boekje ook andere brede scholen te inspireren en te motiveren. De brede school is een samenwerkingsnetwerk. Laten we dat vooral blijven en gebruik maken van elkaars expertise!

Namens de werkgroep Okido, **Marina Smits**,
Coördinator Brede School Oud Zuid

3 Inleiding

Waarom dit project?

De Brede School Oud Zuid is in 2001 als brede school gestart. Een brede school is een netwerk van organisaties in en om de basisschool waarbij professionals en vrijwilligers samenwerken om kinderen op allerlei manieren meer en betere kansen te geven. In de praktijk bleek echter dat die samenwerking bij de Brede School Oud Zuid niet optimaal was; de betrokken personen ervoeren de brede school als een extra belasting in plaats van een meerwaarde. Daar moest iets aan gebeuren.

Met welk doel?

In de subsidie aanvraag 'Kwaliteitsverbetering Brede School Oud Zuid' werd als doel gesteld dat de samenwerking tussen de verschillende participanten binnen de brede school moest verbeteren. Om dit te bereiken ontwikkelden we een gezamenlijke pedagogische visie voor de brede school, die door alle betrokkenen ondersteund en uitgedragen wordt. Deze gezamenlijke visie wordt vertaald naar de dagelijkse praktijk, met het uiteindelijke doel: de ontwikkelingskansen van kinderen vergroten.

Hoe is de pedagogische visie tot stand gekomen?

Er werd een werkgroep samengesteld uit medewerkers van de verschillende organisaties, de brede schoolcoördinator en een adviseur van K2. Deze werkgroep bereidde de werkvormen voor om het pedagogisch handelen te bespreken met de eigen achterban. De werkgroepleden vervulden een belangrijke rol; zij waren de kartrekkers binnen hun eigen organisatie. Zij brachten het proces op gang om te komen tot een gezamenlijke ambitie en een samenhangend inhoudelijk aanbod. Om alle medewerkers zoveel mogelijk te betrekken bij het proces en de dialoog ook echt breed te voeren, werden er ook personeelsbijeenkomsten georganiseerd.

Deze personeelsbijeenkomsten leverden de bouwstenen voor het gezamenlijke pedagogisch klimaat.

Resultaat

Het is binnen onze brede school nu duidelijker hoe er gewerkt wordt en waarom er zo gewerkt wordt. In de pedagogische visie die we in de Brede School Oud Zuid ontwikkelden staan afspraken op papier, deze bieden goede richtlijnen voor het pedagogisch handelen in de praktijk. Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn: de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen; het verbinden van binnen- en buitenschools leren; een goede balans tussen effectieve en affectieve werkwijzen en participatie en sociale competenties van kinderen.

Het project is afgerond maar de pedagogische dialoog gaat door

De gezamenlijke pedagogische visie is in dit project Okido tot stand gekomen. We hebben veel geleerd van en met elkaar. Het project is nu weliswaar in deze vorm afgerond, de pedagogische dialoog loopt door, het is en blijft een continue proces binnen onze netwerkorganisatie.

Over de Brede School Tilburg:

‘It takes a village to raise a child’

Brede School Oud Zuid hoort bij de overkoepelende organisatie Brede School Tilburg. Deze organisatie faciliteert de tien brede scholen in Tilburg. Al deze brede scholen hebben één ding gemeen: kinderen en hun ouders staan centraal. De brede scholen vormen een ontmoetingsplek in de wijk. In de brede school willen we kinderen iets extra's geven, meer kansen, meer mogelijkheden, meer uitdagingen maar ook meer veiligheid.

Wat is een brede school?

De brede school is een samenwerkingsverband tussen organisaties uit de sectoren onderwijs, welzijn, kinderopvang, cultuur, sport en zorg, die zich bezighouden met opgroeiende kinderen. Doel van het samenwerkingsverband is de ontwikkelingskansen van de kinderen te vergroten.

Wat bedoelen we met een pedagogisch klimaat?

Met het pedagogisch klimaat bedoelen we de sfeer die de kindorganisaties uitstralen naar kinderen en ouders. Hoe gaan we om met afspraken en regels? Hoe gaan we om met elkaar en met de kinderen? Hoe ziet de omgeving eruit en hoe richten we de ruimtes binnen en buiten in? Een gezamenlijk pedagogisch klimaat in de brede school is belangrijk voor kinderen en ouders, maar ook voor alle betrokken partijen. Het schept duidelijkheid en stimuleert samenwerking.

4 De aanpak

In dit hoofdstuk staat in het kort de totale projectaanpak beschreven en is de globale projectplanning in een schema opgenomen.

Vorbereiding

Het is belangrijk om voor een pedagogische dialoog een breed draagvlak te creëren, er zijn immers meerdere organisaties betrokken. Ga voordat je begint, samen brainstormen en stel elkaar de volgende vragen:

- Wat is ons vertrekpunt?
- Welke risico's kunnen we tegenkomen gaandeweg het project?
- Welke structurele afspraken maken we met elkaar over de continuïteit van het project, zoals de inzet van het personeel.

Omschrijving

Samenwerken is de essentie van de brede school. Door samen te werken vanuit een gezamenlijke pedagogische visie ontstaat er voor de kinderen een herkenbare en doorgaande ontwikkelingslijn. Alle partners van de brede school worden betrokken bij de ontwikkeling van deze pedagogische visie. Zo wordt er draagvlak gecreëerd en ontstaat er een gevoel van saamhorigheid dat wordt uitgedragen naar de kinderen, ouders en de wijkbewoners.

Doelen

- Het ontwikkelen van een pedagogische visie waarin duidelijk staat hoe er gewerkt wordt en waarom er op die manier gewerkt wordt.
- Het verbeteren van de samenwerking tussen de participanten binnen de brede school.

In de pedagogische visie staan de algemene doelstellingen van de brede school centraal:

- Het voorkomen of wegwerken van (onderwijs)achterstanden.
- Kansen bieden aan de brede ontwikkeling van kinderen.
- Aantrekkelijker maken van de school.
- Integrale aanpak van de jeugdproblematiek.
- Integrale aanpak voor de zorg.

Doelgroep

Kinderen van 0 tot 14 jaar, hun ouders en hun omgeving.

Duur van het project

1,5 jaar

Hoe zijn we tewerk gegaan?

We hebben een werkgroep samengesteld met hierin een afvaardiging van de kernpartners: basisschool, sociaal cultureel werk, de peuterspeelzaal, kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang. Deze werkgroep kwam in totaal zeven keer bij elkaar gedurende dit project. De werkgroepleden voerden de opdrachten binnen hun eigen organisatie uit en bereidden de personeelsbijeenkomsten voor. Er werden vijf personeelsbijeenkomsten en een afsluitende activiteit georganiseerd voor alle betrokkenen.

De planning

De planning van het project is uitgewerkt in het volgende schema. Dit schema beslaat een periode van 18 maanden. In hoofdstuk 5 worden de afzonderlijke bijeenkomsten uitgebreid beschreven.

Visieontwikkeling | de aanpak

Januari

Startbijeenkomst

Voor wie: Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Enthousiasmeren en informeren over het project, kandidaten werven voor de werkgroep.

Januari

Bijeenkomst 1 werkgroep

Voor wie: Werkgroepleden
Doel: Kader aangeven, gewenst ambitieniveau vaststellen: wat wil de coördinator in samenwerking met de werkgroep bereiken? Taken en verantwoordelijkheden benoemen van de werkgroep.

Februari

Personeelsbijeenkomst 2: Ontwikkeling integrale pedagogische visie

Voor wie: Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Deelnemers geven aan welke zaken zij belangrijk vinden bij het ontwikkelen van een integrale pedagogische visie.

Maart

Bijeenkomst 2 werkgroep

Voor wie: Werkgroepleden
Doel: Evalueren personeelsbijeenkomst. Bouwstenen gezamenlijke pedagogische visie vastleggen.

Pedagogisch handelen | de aanpak

- Mei** **Bijeenkomst 3 werkgroep**
Voor wie? Werkgroepleden
Doel: Voorbereiden van de casussen die in de volgende personeelsbijeenkomst gebruikt gaan worden.
- Oktober** **Personeelsbijeenkomst 3: Pedagogisch handelen**
Voor wie? Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Het formuleren van gezamenlijke uitgangspunten, afspraken en huisregels.
- November** **Bijeenkomst 4 werkgroep**
Voor wie? Werkgroepleden
Doel: Inventariseren van de bouwstenen uit de derde personeelsbijeenkomst. Maken van een concreet stappenplan.
- Nov - dec.** **Werkgroep:**
Schrijven van concept pedagogische visie op basis van de bouwstenen uit de personeelsbijeenkomsten.
- Januari** **Bijeenkomst 5 werkgroep**
Voor wie? Werkgroepleden
Doel: Het ontwikkelen van een evaluatiemodel voor leidinggevenden van de verschillende partners. Voorbereiden personeelsbijeenkomst.
- Januari tot april** **Werkgroep**
Concept pedagogische visie bijstellen en plan maken voor de implementatie.

Competenties van professionals binnen de brede school | de aanpak

- Mei** **Personeelsbijeenkomst 4: Competenties van professionals in de brede school**
Voor wie? Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Nadenken over en formuleren van de competenties van de professionals in de brede school.
- Juni** **Bijeenkomst 6 werkgroep**
Voor wie? Werkgroepleden
Doel: Terugkoppeling van de uitkomsten en verbeterpunten doorvoeren. Beoordelen en aanvullen van concept pedagogische visie. Voorbereiden van de personeelsbijeenkomst.

Ouders als partner in de brede school | de aanpak

- September** **Personeelsbijeenkomst 5: De ouders als partner**
Voor wie? Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Antwoorden vinden op de vragen: Hoe kunnen we ouders binnenhalen als partner van de brede school? En willen we dat?
- Oktober** **Bijeenkomst 7 werkgroep**
Voor wie? Werkgroepleden
Doel: Terugkoppeling van de uitkomsten en verbeterpunten doorvoeren. Aanvullen en vaststellen van pedagogische visie. Gezamenlijke afsluitingsactiviteit voorbereiden.
- November** *Voor wie?* Het personeel van alle betrokken organisaties.
Doel: Afsluiten project, presenteren resultaten.

5 De uitvoering

In dit hoofdstuk is de uitvoering van het project zo nauwkeurig mogelijk beschreven. Het project is op deze manier uitgevoerd bij de Brede School Oud Zuid. Uiteraard zijn de opdrachten, werkvormen en omvang aan te passen aan de eigen situatie.

Visieontwikkeling | de uitvoering

5.1 Startbijeenkomst

Het project start met een voorlichtingsbijeenkomst voor alle professionals van de betrokken organisaties in de wijk. In deze startbijeenkomst zijn drie zaken belangrijk:

- Iedereen wordt geïnformeerd over het project en het te lopen traject.
- Mensen worden enthousiast gemaakt voor het project.
- Er wordt een oproep gedaan aan de betrokken organisaties en dan met name de kernpartners om een werkgroep lid* te leveren. De werkgroep wordt na afloop van de bijeenkomst samengesteld.

* Wat is de samenstelling van de werkgroep en welke functie heeft deze?

De werkgroep bestaat uit afgevaardigden van de kernpartners van de brede school: de basisschool, de peuterspeelzaal, kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang en het sociaal cultureel werk. De werkgroep komt tijdens het hele project zeven keer bij elkaar. De werkgroep bereidt tijdens deze bijeenkomsten de werkvormen voor om het pedagogisch beleid te bespreken met de achterban. De werkgroepleden zijn karterkker van het traject in hun organisatie.

5.2 De eerste bijeenkomst van de werkgroep

Als de werkgroepleden bekend zijn, komt de werkgroep voor de eerste keer bij elkaar. In deze eerste bijeenkomst kadert de werkgroep het project af door vragen te beantwoorden als:

- Wat is de projectopdracht?
- Wat is de duur van het project?
- Wat willen we precies bereiken?
- Hoe gaan we dat aanpakken?

Een andere taak van de werkgroepleden is het informeren en enthousiasmeren van de achterban*. Dit kan door het regelmatig verspreiden van een nieuwsbrief met hierin nieuws en informatie over de voortgang van het project.

* Deze achterban bestaat uit:

- Welzijn: agogen en zakelijk leider.
- Peuterspeelzaal / kinderopvang, buitenschoolse opvang: pedagogisch medewerkers en managers.
- Basisschool: leerkrachten, directie, IB'er, RT.
- Zorg: jeugdgezondheidszorg, schoolmaatschappelijk werk (of coördinator jeugdnetwerk) of een afvaardiging hiervan.
- Openbare bibliotheek: jeugdbibliothecaris.
- Werkgroep Ouderbetrokkenheid: ouders.
- Sportontwikkeling: beweegteam.

Na afloop van het project:

- Ligt er een document waarin de pedagogische visie van de brede school staat beschreven.
- Is er onder de participanten van de brede school een pedagogische dialoog op gang gebracht, die ook na het project door zal gaan.

Opdracht 5.2.1 voor de werkgroepleden:

Maak een risico-inventarisatie van valkuilen en kansen bij het informeren en enthousiasmeren van de achterban:

Deelnemers	Valkuil	Kans
School		
Peuterspeelzaal / KDV / BSO		
Welzijn		
Bibliotheek		

Opdracht 5.2.2 voor de werkgroepleden:

Stel aan je achterban de vraag: 'Hoe kan iedere partij bijdragen aan het succes van de pedagogische dialoog?' Laat iedereen vervolgens kort beschrijven wat de visie, doelen en de belangrijkste uitgangspunten zijn van het pedagogische klimaat in de brede school vanuit de eigen organisatie.
(Zie bijlage 1)

5.3 Tweede personeelsbijeenkomst: Ontwikkeling integrale pedagogische visie

Alle medewerkers van de betrokken organisaties worden hiervoor uitgenodigd. Tijdens deze bijeenkomst staat de vraag centraal: Hoe draagt iedere partij bij aan het succes van de brede school vanuit het eigen perspectief? Er wordt gezocht naar gezamenlijke beelden. Wat is de visie op kinderen? Wat betekent het om het kind centraal te stellen?

Aan het einde van de bijeenkomst is duidelijk wat de deelnemers belangrijk vinden. Deze gezamenlijke beelden vormen de bouwstenen voor de pedagogische visie die de werkgroep gaat formuleren.

Werkvorm:

Bij binnenkomst krijgt iedereen die bij een bepaalde organisatie hoort een bepaalde kleur:
Basisschool, buitenschoolse opvang: geel
Peuterspeelzaal, kinderopvang: blauw
Buurtwerk, bibliotheek: rood

De onderstaande deelnemers worden verdeeld onder bovenstaande partners omdat zij met een geringer aantal zijn: consultatiebureau, jeugdgezondheidszorg, maatschappelijk werk, werkgroep ouderbetrokkenheid.

Bij het vormen van de groepen worden mensen met verschillende kleuren bij elkaar in de groep geplaatst, hierdoor worden de verschillende participanten met elkaar 'gemixt'.

Opdracht 5.3.1 Wat vind ik belangrijk?

In deze opdracht ga je op zoek naar zaken die gemeenschappelijk zijn. Wat is de gemeenschappelijke visie, doelen en uitgangspunten van de deelnemers in de brede school?

Vooraf heb je het formulier ingevuld met de volgende drie vragen:

- 1) Wat vind ik belangrijk? Bijv. dat de brede school een veilige plek is voor kinderen.
- 2) Waarom vind ik dat? In een veilige omgeving gaan kinderen gemakkelijker uitdagingen aan.
- 3) Hoe wil ik dat bereiken? door kinderen uit te dagen op verkenning te gaan, kinderen te ondersteunen in wat ze nog niet kunnen en ze het vertrouwen te geven in wat ze doen.

Vorm groepen van vijf à zeven personen met deelnemers in verschillende kleuren. Vergelijk in je groep de visie / uitgangspunten en doelen van je eigen organisatie met die van de ander. Noteer zaken die vergelijkbaar of hetzelfde zijn op een flap, zet zaken die verschillen op een post-it en plak deze erbij.

Afsluiting: De flappen worden plenair besproken. Geef aan welke zaken gemeenschappelijk zijn en waar verschillen over bestaan.

Opdracht 5.3.2 Beelden zeggen meer dan woorden

Verspreid in de ruimte liggen verschillende foto's. Zoek met je groep een foto die het best past bij het beeld van de brede school.

- Een aantal groepen zoekt een foto die ze associëren met de betekenis van de brede school voor kinderen.
- Een aantal groepen zoekt een foto die ze associëren met de betekenis van de brede school voor personeel.
- Een aantal groepen zoekt een foto die ze associëren met de betekenis van de brede school voor ouders.

Afsluiting: Presenteer met je groep je foto en geef toelichting over de keuze. Noteer de toelichting op een flip-over. Er ontstaat nu een collage van foto's met uitleg. Deze collage gaat naar de werkgroep die op basis hiervan een visie zal verwoorden.

Opdracht 5.3.3 Over welke onderwerpen vind je gemeenschappelijke uitspraken zinvol?

Verspreid in de ruimte liggen stroken met hierop verschillende onderwerpen. Kies tien stroken met daarop een onderwerp waarvan jij het belangrijk vindt dat er een gemeenschappelijke uitspraak over komt. Bespreek je keuze in je groep. Stel in je groep een gezamenlijke top tien samen en plak deze op een flip-over.

Afsluiting: Op een centrale flip-over staan alle onderwerpen. Iedere groep plakt een sticker bij hun top tien onderwerpen. Door de post-it stickers is direct te zien wat de voorkeur is van alle groepen (daar hangen de meeste stickers). Alle top tien worden vervolgens opgehangen en besproken.

Voorbeelden van onderwerpen die op de stroken kunnen staan:

Het kindbeeld, de pedagogische visie, de kijk op de ontwikkeling, functie van het spel, omgaan met taal, in aanraking komen met natuur, andere culturen, zaken / onderdelen waarmee kinderen in aanraking komen, techniek, gezondheid / leefstijl, kunst, esthetiek, verzorgen, voeding, halen / brengen, wennen, oudercontacten, kindvolgsysteem, doorlopende lijnen / afstemming met partners, groepsruimte, materialen, structuur, onderlinge relaties kind - kind en kind - opvoeder / begeleider, omgaan met zorgkinderen / bijzondere groepen, specifieke pedagogische stroming, relatie van de brede school tot opleidingen en scholing in het werkveld, toetsen / evalueren van het pedagogisch beleid, omgaan met emoties / gevoelens, communicatie, coöperatie, omgaan met communicatiemiddelen (internet), kinderen als lid van de maatschappij, dagindeling.



5.4 De tweede bijeenkomst van de werkgroep

In deze bijeenkomst wordt allereerst teruggekeken op de personeelsbijeenkomst. De resultaten worden samengevat en op papier gezet. Deze resultaten worden naar de achterban gecommuniceerd door middel van een nieuwsbrief. In deze nieuwsbrief staat ook de nieuwe opdracht voor de achterban, deze bestaat uit een individuele opdracht en een teamopdracht.

Pedagogisch handelen | de uitvoering

Opdracht 5.4.1 Individuele opdracht voor de achterban

Beschrijf één of twee praktijksituaties waarin steun, stimulans en/of toezicht^{*)} wordt toegepast. Over welke situatie ben je tevreden, welke dilemma's kwam je tegen?

Beschrijf de concrete situatie aan de hand van de volgende vragen:

- Doen:** Hoe handel je in de praktijk?
Bezinnen: Wat is het effect van jouw handelswijze?
Denken: Waarom doe je het zo?
Beslissen: Welke conclusie kun je trekken op basis van de voorgaande stappen?
Niet effectief: Hoe kun je het anders doen?

^{*)} *Steun* : Het bieden van aandacht, affectie, waardering, respect en ondersteuning.

Stimulans : Het bieden van uitdaging, autonomie, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Toezicht : Het bieden van controle, grenzen en structuur.

Voorbeeld

- Een kind wordt gepest: ondersteun je het kind door er iets van te zeggen of laat je het de kinderen zelf oplossen?
- Een uitdagende situatie op de speelplaats: stel je veiligheid voorop of laat je kinderen experimenteren?

Gebruik als kapstok de pedagogische visie zoals die geformuleerd is na de eerste gezamenlijke bijeenkomst en de pedagogische basisdoelen:

Veiligheid

Een veilige basis, waar kinderen kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn.

Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competentie

Kinderen zijn in staat om allerlei typen problemen adequaat aan te pakken en kunnen zich goed aanpassen aan veranderde omstandigheden. Hiermee wordt bedoeld op brede persoonskenmerken zoals veerkracht, zelfstandigheid en zelfvertrouwen, flexibiliteit en creativiteit.

Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competentie

Kinderen kunnen zich in anderen verplaatsen, communiceren, samenwerken, anderen helpen, conflicten voorkomen en oplossen. Kinderen ontwikkelen sociale verantwoordelijkheid.

Waarden en normen, cultuur

Kinderen moeten de kans krijgen om zich de waarden en normen, de cultuur eigen te maken van de samenleving waarvan zij deel uit maken.

(Zie bijlage 2)

Opdracht 5.4.2 Teamopdracht(geldig voor ieder team van de partnerorganisaties)

Bespreek in je team de individueel ingevulde schema's. Kies gezamenlijk twee voorbeelden per item (dus: twee succesvoorbeelden bij steun, bij stimulans en toezicht en twee dilemma's bij steun, stimulans en toezicht). Schrijf deze in het schema (Zie bijlage 2) en geef dit aan het lid van de werkgroep.

Geadviseerde werkvorm:

Deze opdracht kan het beste uitgevoerd worden tijdens een bestaand werkoverleg. Zorg voor voldoende tijd om dit te bespreken. Laat ieder zijn/haar gekozen ervaring op een post-it schrijven en die op een flap bij steun, stimulans, toezicht, succes of dilemma plakken. Kort voorlezen en toelichten. Het team kiest vervolgens voor ieder item de beste twee voor succes en de beste twee voor dilemma. Bespreek daarna op welke wijze de brede school invloed kan hebben op de successen en de dilemma's.

5.5 De derde bijeenkomst van de werkgroep

In deze bijeenkomst bereidt de werkgroep de casussen voor die ingebracht zullen worden tijdens de tweede personeelsbijeenkomst. Hiervoor worden de uitkomsten van de opdracht die de achterban heeft uitgevoerd gebruikt. Alle casussen worden gelezen. De werkgroep kiest de meest aansprekende en concrete casussen en werkt deze verder uit.

Voorbeeld van een casus die is voort gekomen uit de individuele en team opdrachten bij de Brede School Oud Zuid:

Peuterspeelzalen Casus 1:

Bij het brengen en halen van de kinderen wordt elk kind en ook de ouder begroet door de pedagogisch medewerkster. 'Goede morgen Keesje, fijn dat je er weer bent' of 'Dag Keesje tot de volgende keer'. Het komt voor dat het kind, maar ook de ouder, niet terug groet. Het kind wordt op dat moment niet gewezen op het feit dat het normaal is om terug te groeten, of om dag te zeggen als het weg gaat. Elkaar groeten vinden wij een van de basisnormen die zouden moeten gelden voor iedereen. Hierover gaan we afspraken maken. Op de peuterspeelzaal komen wij tijdens het kringetje terug op het begroeten van elkaar. We zingen het liedje Goedemorgen / Goedemiddag allemaal en voor het gezamenlijk eten controleren we de presentielijst door elk kind bij naam te groeten en terug te laten groeten.

'Is Keesje er vandaag ook? Goede morgen Keesje, fijn dat je er bent.'

Bij nieuwkomertjes en kinderen die nog niet zo taalvaardig zijn, volstaat het teruggroeten door even te zwaaien en oogcontact te maken.

Dilemma:

Hoe ga je om met ouders die nooit groeten, hoe leer je ouders en kinderen deze basisomgangsvorm? Kun je hier afspraken met elkaar over maken die gelden voor de hele brede school?

Idee: Het 'elkaar begroeten' wordt één van de spelregels in het pedagogisch beleidsplan.

5.6 De derde personeelsbijeenkomst: Pedagogisch handelen

In deze personeelsbijeenkomst worden een aantal casussen die de werkgroep heeft geselecteerd ingebracht en besproken. Het doel hiervan is om uit de successen en de dilemma's gezamenlijke uitgangspunten te halen, zoals omgaan met regels; waarden en normen; wijze van communiceren.

De voorzitter van de werkgroep geeft een korte terugblik op het doorlopen proces. Daarna worden er groepen gevormd met de kleuren, zoals in de vorige personeelsbijeenkomst. Iedere groep krijgt een casus mee.

Opdracht 5.6.1

Bedenk met je groep aan de hand van de casus die je hebt gekregen gezamenlijke activiteiten / afspraken / huisregels die bijdragen aan het vormgeven van het pedagogisch klimaat van de brede school. Deze moeten aan een aantal criteria voldoen:

- Ze moeten gezamenlijk op te pakken zijn (met name voor de kindorganisaties; cultureel werk; basisschool; kinderopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzaal).
- Ze moeten los van de eigen werkstructuur toe te passen zijn.
- Is gericht op kinderen die in minimaal 2 organisaties participeren bijv. school - BSO.

Bespreek met je groepje de casus aan de hand van de volgende vragen:

- Is deze casus ook van toepassing in jouw situatie, herkenbaar voor de andere professionals en hoe ga je ermee om?
- Wat betekent dit voor de pedagogische benadering van het kind en de ouder en wat betekent het voor je handelen als professional?
- Is deze situatie te vertalen naar een afspraak / huisregel of is er een activiteit op te zetten die past binnen het integraal pedagogisch werkplan van de brede school?



Afsluiting: Noteer de antwoorden op een flap; deze worden gezamenlijk besproken. De deelnemers kiezen gezamenlijk een top vijf van meest aansprekende bouwstenen / actieplannen. Dit zijn tevens de actieplannen voor het vervolg van het project.

5.7 De vierde bijeenkomst van de werkgroep

Dit overleg staat in het teken van het inventariseren van de bouwstenen uit de derde personeelsbijeenkomst.

Opdracht 5.7.1 Voorde werkgroepen

Beoordeel met je team hoe er in de huidige situatie wordt gewerkt ten aanzien van de gewenste situaties en welke interventies er nodig zijn om de gewenste situaties te bereiken. (zie bijlage 4)

Voorbeeld

Hieronder volgt een voorbeeld van hoe binnen de Brede School Oud Zuid de twee meest gekozen actieplannen uitgewerkt zijn. Groeten en belonen zijn twee gemeenschappelijk thema's die uit de actieplannen uit de tweede gezamenlijke bijeenkomst zijn gekomen. We stelden onszelf de volgende vragen:

Groeten

- *Op welk moment of in welke situatie (wanneer) groet jij kinderen?*
- *Op welk moment of in welke situatie groet jij ouders?*
- *Op welk moment of in welke situatie groet jij personeelsleden van de brede school?*
- *Op welke manier (hoe) groet jij kinderen?*
- *Op welke manier groet jij ouders?*
- *Op welke manier groet jij personeelsleden van de brede school?*

*Zijn er andere (leuke) manieren om elkaar te groeten? Zo ja, welke?
Welke manieren om elkaar te groeten zijn volgens jou geschikt om te hanteren binnen de brede school?*

Belonen

- *Op welk moment of in welke situatie (wanneer) beloon jij kinderen?*
- *Op welke manier (hoe) beloon jij kinderen?*
- *Hanteer je een beloningssysteem in je werksetting?
Zo ja, leg dit systeem kort uit.*
- *Zijn er andere (leuke) manieren om kinderen te belonen? Zo ja, welke?*
- *Welke manieren om kinderen te belonen of welk beloningssysteem is volgens jou geschikt om te hanteren binnen de brede school?*

De werkgroep verwerkt de resultaten van deze opdracht in een plan van aanpak en draagt zorg voor een terugkoppeling hiervan aan de professionals en de werkgroep 'ouders in de wijk', bijvoorbeeld in de nieuwsbrief.

5.8 De vijfde bijeenkomst van de werkgroep

Het is tijd voor een tussentijdse evaluatie. De werkgroep stuurt een evaluatieformulier naar de leidinggevenden van de verschillende partners van de brede school. Zij inventariseren binnen hun team de tussentijdse bevindingen.

(Zie bijlage 5)

De werkgroep bereidt de volgende personeelsbijeenkomst voor.

Competenties van professionals binnen de brede school | de uitvoering

5.9 Vierde personeelsbijeenkomst: Competenties van professionals in de brede school

Alle personeelsleden gaan tijdens deze bijeenkomst bespreken welke competenties een professional nodig heeft binnen een brede school.

Bij binnenkomst worden de deelnemers weer ingedeeld in groepen naar kleur (zie uitleg eerste personeelsbijeenkomst). De voorzitter van de werkgroep start met een terugblik op het project tot nu toe en geeft toelichting op het thema van de bijeenkomst. Wat maakt het werken in een brede school anders? Welk 'gereedschap' heb je nodig als professional? Het doel van deze personeelsbijeenkomst is te komen tot een dialoog over welke competenties je nodig hebt als professional.

Opdracht 5.9.1

Maak groepen van 5 à 7 personen. Zorg dat je met verschillende kleuren aan tafel zit. Bespreek met elkaar de volgende vragen:

- Wat vind jij dat je goed moet kunnen om in een brede school te functioneren?
- Waarom vind je dat belangrijk?

Schrijf de gezamenlijke competenties op en maak een lijst van de vijf belangrijkste competenties.

Afsluiting: De groepen vertellen aan elkaar welke competenties ze hebben gekozen en waarom ze voor deze competenties hebben gekozen. Er worden zes gemeenschappelijk competenties gekozen uit de lijsten. De werkgroep gaat aan de hand van deze lijst een instrument ontwikkelen om deze competenties te toetsen.

Voorbeeld:

Het onderstaande is het resultaat uit de vierde personeelsbijeenkomst van de Brede School Oud Zuid.

Competenties:

1. *Samenwerken*
2. *Structuur / grenzen stellen*
3. *Interesse / empathisch vermogen*
4. *Respect voor autonomie*
5. *Omgaan met culturele verschillen*

De uitwerking van deze competenties zijn te vinden in bijlage 6.

5.10 De zesde bijeenkomst van de werkgroep

In deze bijeenkomst wordt de tussentijdse evaluatie en de personeelsbijeenkomst besproken. Er wordt aan de hand van de resultaten een instrument gemaakt om de sociale competenties te toetsen (zie bijlage 7). De vijfde personeelsbijeenkomst met als thema 'ouders als partner' wordt voorbereid.

Ouders als partner in de brede school | de uitvoering

5.11 Vijfde personeelsbijeenkomst: Ouders als partner

De voorzitter vertelt in het kort wat aan deze bijeenkomst voorafging en hoe deze bijeenkomst past in de lijn die uitgezet is.

Ouders zijn binnen de brede school een belangrijke groep. Zij vervullen de meest essentiële rol in de ontwikkeling van hun kinderen. Elke ouder wil het beste voor zijn / haar kind en is daarom gemotiveerd om zich in te zetten voor zijn / haar ontwikkeling. Ondersteuning bij het opvoedproces en de betrokkenheid van ouders bij het leerproces van hun kinderen stimuleert de ontwikkeling. De brede school wil graag dat uiteindelijk alle betrokkenen, kinderen, professionals en ouders een gezamenlijk gevoel gaan delen.

Voorbeeld: Een korte inleiding over 'participeren'

De 'participeren' zijn heel bruikbaar om te laten zien wat belangrijk is om als professional te doen als je partnerschap met ouders wilt realiseren. Hiervoor kun je de volgende tekst gebruiken: "Ik wil graag deze peren samen opeten. Als ik niet aan jullie vertel dat ik die peren graag met jullie wil opeten, dan gebeurt er niets. Als ik niets onderneem om het jullie mogelijk te maken mee te eten, gebeurt er nog niets". Hiermee onderstreep je het belang van communiceren; vertel je wat je bedoeling is én maak je het mogelijk om mee te gaan doen.



Daarvoor schil ik de peren, snijd ze in stukjes en vraag om ze uit te delen. De zaal zat vol coöperatieve mensen. Niemand weigerde om mee te eten. Daar hoop je natuurlijk op als je iets met ouders wilt ondernemen. De realiteit is dat niet iedereen mee doet. Ook al heb je nog zo je best gedaan: er zijn altijd weigeraars. Het feit dat je je best doet om iets in gang te brengen is nog geen garantie dat het gaat werken; er zullen altijd mensen zijn die niet mee kunnen of willen doen. Informeren naar de achtergrond hiervan geeft informatie over de wijze waarop je mensen kunt enthousiasmeren om mee te doen. Deze informatie kan helpen om de situatie zo te veranderen dat meer mensen mee willen of kunnen doen. Maar laat je niet teleurstellen wanneer een enkeling niet meedoet.

Opdracht 5.11.1 Eilanden maken

Ga in groepen bij elkaar staan. Welke overeenkomsten zijn er tussen alle deelnemers? Bijvoorbeeld: Wie is er getrouwd? Wie heeft er kinderen? Wie woont er in Tilburg? Het doel van deze opdracht is het zichtbaar maken van overeenkomsten tussen mensen binnen een grote groep.

Toelichting bij deze opdracht

Mensen kunnen op duizend verschillende manieren tot een groep horen. Ook al lijken op het eerste gezicht de verschillen tussen mensen en groepen nog zo groot, als je langer kijkt zijn er ook overeenkomsten te ontdekken. Vaak blijken die zelfs nog talrijker dan de verschillen. Als je met iemand een contact wilt of moet hebben, is het belangrijk om naar die overeenkomsten te kijken. Deze overeenkomsten werken verbindend, werken aan kredietopbouw in de relatie. Dat helpt om een gevoel van “samen” te maken. Van daaruit kun je het met elkaar hebben over de verschillen. Deze verschillen zijn belangrijk om van elkaar te leren. Dat lukt als je datgene wat de ander doet en denkt ziet als “anders” en niet als “beter” of “slechter”. De diverse professionals van de Brede School Oud Zuid denken en

doen niet allemaal hetzelfde. Wat is hun motivatie om het zo te doen? Wat kan ik ervan leren? Professionals en ouders denken en doen niet hetzelfde. Ook zij kunnen van elkaar leren. Professionals hebben hier een taak om ervoor te zorgen dat er een klimaat ontstaat waarin dat kan gebeuren. Je kunt aan een dergelijk klimaat werken als je weet wat de wensen van de diverse betrokkenen zijn. Daar is al aandacht aan besteed in een vorige bijeenkomst. Vervolgens is het belangrijk dat je inziet dat de ouders en je collega's partner zijn, die met je mee (kunnen) denken.

Opdracht 5.11.2

Aan welke voorwaarden denken jullie bij partnerschap? Schrijf op de flappen welke associaties je hebt bij het partnerschap.

Voorbeeld Brede School Oud Zuid:

- *Bereidheid tot samenwerken: Samen, delen, gemeenschappelijk doel / toekomst, 1+1=3.*
- *Communiceren: elkaar kennen, feedback, kritisch blijven; elkaar op afspraken aan durven spreken, wederzijds steun geven.*
- *Serius genomen worden: gelijkwaardigheid, respecteren, elkaar nemen zoals je bent, ruimte voor anders zijn / doen.*
- *Vertrouwen: flexibiliteit, open staan, op elkaar kunnen rekenen, accepteren.*

Opdracht 5.11.3

Vorm een groepje van vijf personen. Beantwoord de volgende vragen:

- Wanneer ben jij gemotiveerd om iemands partner te worden? Wanneer krijg jij “ik-ga-meedoen” kriebels?
- Hoe denk je dat dat voor ouders is? Wanneer zouden zij “ik-ga-meedoen” kriebels krijgen?

- Hoe kijk je nu, vanuit de huidige situatie, aan tegen het tot stand brengen van een partnerschap met ouders. Waar zie je de mogelijkheden?

Schrijf de antwoorden op een flap en bespreek ze met de rest van de groep.

Formuleer samen de antwoorden op de volgende vragen:

- Wat kun je doen om te zorgen voor meer (betere) informatie en inbreng vanuit ouders?
- Wat kun je doen om het contact met ouders positief te beïnvloeden?
- Welke momenten binnen de brede school kunnen hiervoor gebruikt worden?

Opdracht 5.11.4

Bespreek in tweetallen de volgende drempels en bedenk hiervoor oplossingen / tegenargumenten.

Drempels	Oplossingen / tegenargumenten
Taal en cultuurverschillen	
Tijdgebrek van de professional / Tijdgebrek van de ouders	
Werkende moeders / ouders	

Drempels

Oplossingen / tegenargumenten

Andere waarden en normen met betrekking tot opvoeding

Bang voor bemoeizucht van ouders

Discrepancie in kennis

(Zie bijlage 7: voorbeeld van een ingevuld schema)

Afsluiting: De antwoorden worden plenair besproken.

5.12 De zevende bijeenkomst van de werkgroep

De werkgroep evalueert de personeelsbijeenkomst en verwerkt de uitkomsten in de concept pedagogische visie. De werkgroep bereidt de gezamenlijke afsluitingsactiviteit voor.

5.13 Gezamenlijke afsluiting van het project

Aan het einde van het project is het erg leuk om een gezamenlijke afsluiting te houden. Het project heeft anderhalf jaar geduurd en alle betrokkenen hebben zich enorm ingezet, dus een welverdiende afsluiting is op zijn plaats. Thema van de dag zou kunnen zijn 'samenwerking'. Presenteer de pedagogische visie, speel in op actuele zaken en maak er een ludieke en gezellige dag van!



6 Bijlagen

Bijlage 1: Oriëntatie op een visie voor het pedagogisch klimaat

- Beschrijf hieronder kort wat volgens jou de visie, de belangrijkste uitgangspunten en doelen zijn van de pedagogische werkwijze in de brede school. Denk vanuit je eigen organisatie (onderwijs, kinderopvang, vrije tijd, welzijn, zorg)
- Neem dit A4tje mee naar de gezamenlijke bijeenkomst op _____ (datum)

Naam/functie

Wat ik belangrijk vind voor kinderen in een brede school:

Waarom vind ik dat?

Hoe wil ik dat bereiken?

Voorbeeld Wat : Gezondheid
Waarom : Oud worden
Hoe : Sporten, gezond eten

Bijlage 2:

Beste collega

Bedankt voor het maken en inleveren van de individuele opdracht over de successen en dilemma's die je dagelijks tegenkomt. Nu volgt de volgende stap.

Je ontvangt hierbij een kopie van **alle** gemaakte opdrachten van je teamleden. Het is de bedoeling dat je alles goed doorleest ter voorbereiding van de groepsopdracht die we op

in het overleg gaan uitvoeren.

Kies uit de gemaakte opdrachten twee beschreven ervaringen die je echt zijn opgevallen. Het maakt niet uit of je 2 ervaringen van dezelfde collega kiest, of dat je 2 succeservaringen kiest, of dat je 2 ervaringen met betrekking tot steun kiest.

Hier gaan we in de vorm van een groepsopdracht mee aan de slag.

Heb je nog vragen of opmerkingen, laat het me dan weten.

Met vriendelijke groet,

Bijlage 3: Invulschema team

Steun	Stimulans	Toezicht
Succes		
Dilemma		

Discussiepunt(en):

Bijlage 4:

Tijdens de tweede personeelsbijeenkomst op hebben deelnemers in groepjes casussen uit de dagelijkse praktijk besproken en hier actieplannen bij bedacht. Daarna hebben alle groepjes een top vijf van meest aansprekende actieplannen gekozen. Een van de meest gekozen actieplannen ging over het belonen van kinderen. Welke manieren van belonen hanteren we en hanteren we ook bepaalde beloningssystemen?

Beantwoord onderstaande vragen en stuur het formulier terug naar

Dit kan via de mail, leg het in het postvak of geef het in het Buurtcentrum af.
Graag uiterlijk inleveren vóór

Mocht je vragen of opmerkingen hebben, neem dan contact op.

Bekijk onderstaande vragen vanuit je eigen werksetting:

Op welk moment of in welke situatie (wanneer) beloon jij kinderen?

Op welke manier (hoe) beloon jij kinderen?

Hanteer je een beloningssysteem in je werksetting?

Zo ja, leg dit systeem kort uit.

Zijn er andere (leuke) manieren om kinderen te belonen? Zo ja, welke?

Welke manieren om kinderen te belonen of welk beloningssysteem is volgens jou geschikt om te hanteren binnen de brede school?

Noteer alvast in je agenda!!!

De volgende personeelsbijeenkomst is gepland op: [dag, datum, tijd]

Met vriendelijke groet,

Bijlage 5: Tussentijdse en eindevaluatie ten behoeve van het project

	Peuterspeelzaal	Welzijn	Bibliotheek	Basisschool	Zorginstellingen
Doel van het project					
Werkwijze werkroep					
Werkwijze personeelsbijeenkomsten					
Werkwijze opdrachten					
Opbrengst voor jezelf					
Opbrengst voor je instelling					
Opbrengst voor de Brede School					

Bijlage 6: Uitwerking sociale competenties

Tijdens een gezamenlijke bijeenkomst zijn onderstaande competenties vastgesteld als de competenties die men moet bezitten als professional om te kunnen werken binnen de Brede School Oud Zuid. De onderstaande items zijn voortgekomen uit de gezamenlijke bijeenkomsten van Brede School Oud Zuid; deze items kunnen voor iedere brede school weer anders zijn.

1. Samenwerken in de brede school

Definitie	Kenmerken	Welk niveau	Hoe geef je hier praktisch vorm aan?																				
<p>Samenwerken = een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op niveau van de Brede School Oud Zuid; ook wanneer dit niet onmiddellijk van persoonlijk belang is</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ik geef informatie en kennis door - ik steun de voorstellen van anderen en bouw daarop voort om tot een gezamenlijk resultaat te komen en dit te verbeteren - ik bevorder een goede integrale samenwerking en verstandhouding - ik stimuleer en draag de samenwerking uit als meerwaarde voor mijn werk - ik ga daarbij de dialoog aan met anderen 	<p>nooit zelden soms regelmatig altijd</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				

Bijlage 6: Uitwerking sociale competenties

2. Structuur/grenzen stellen

Definitie	Kenmerken	Welk niveau nooit zelden soms regelmatig altijd	Hoe geef je hier praktisch vorm aan?
Structuur = een samenhang van afspraken en regels	- ik maak duidelijk wat ik verwacht van kinderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Grenzen stellen = het aangeven van uitersten	- ik geef grenzen aan en ben consequent	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Bijlage 6: Uitwerking sociale competenties

3. Interesse / empathisch vermogen

Definitie	Kenmerken	Welk niveau nooit zelden soms regelmatig altijd	Hoe geef je hier praktisch vorm aan?
Interesse tonen = belangstelling hebben voor het kind	- ik geef door mijn gedrag en houding blijk van interesse voor de ander	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Empathisch vermogen = toont begrip voor hetgeen de ander zegt of laat zien	- ik houd rekening met de denk- en gevoels- wereld waarin het kind/ouder zich bevindt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Bijlage 6: Uitwerking sociale competenties

4. Respect voor autonomie

Definitie	Kenmerken	Welk niveau nooit zelden soms regelmatig altijd	Hoe geef je hier praktisch vorm aan?
<p>Respect = aanzien of waardering, die men heeft voor (of ontvangt van) iemand om zijn kwaliteiten of vaardigheden; het woord betekent oorspronkelijk "omzien naar", en vandaar "rekening houden met"</p> <p>Autonomie = zelfstandigheid, onafhankelijkheid</p>	<p>- ik laat kinderen zelf dingen uitproberen en stimuleer ze hierbij</p> <p>- ik reageer op de ge- vonden oplossingen en ideeën die het kind zelf ontdekt heeft</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	

Bijlage 6: Uitwerking sociale competenties

5. Omgaan met culturele verschillen

Definitie	Kenmerken	Welk niveau nooit zelden soms regelmatig altijd	Hoe geef je hier praktisch vorm aan?
<p>Verschil = onderscheiden van / afwijken van</p> <p>Culturen = stier en de gewoonten van een bepaalde leef- gemeenschap</p>	<p>- ik ga in mijn handelen uit van mijn eigen waarden en normen</p> <p>- ik verdiep me in de waarden en normen van anderen</p> <p>- ik geef ruimte voor culturele verschillen</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	

Bijlage 7: Voorbeeld van een ingevuld schema

Drempels

Oplossingen / tegenargument

Taal en cultuurverschillen

Maak gebruik van een tolk (kan ook een buurvrouw, vriendin, partner zijn). Met elkaar in gesprek blijven: op deze wijze wordt het zichtbaar waar verschillen zitten en hoe je die kunt overbruggen of oplossen met elkaar. Informatie schriftelijk en mondeling geven.

Tijdgebrek van de professional of de ouder

Prioriteiten stellen. Geef aan wat het belang voor het kind (en henzelf) is, blijf flexibel en vraag naar andere mogelijkheden om contact te hebben. Bedenk dat sommige ouders een beetje bang zijn voor school en letterlijk een drempel over moeten. Sommige ouders zijn bang dat de school vindt dat ze niet goed opvoeden en dat ze daarvoor op het matje worden geroepen.

Werkende ouder(s)

Activiteiten van te voren plannen.

Andere waarden en normen met betrekking tot de opvoeding

Communiceer met een open vizier: ben nieuwsgierig naar waar het verschil in zit. Draag als professional uit wat je het kind op school wilt meegeven in de opvoeding en vraag ouders hoe zij daar zelf over denken. Ga niet boven de ouders staan: je bent anders, je verschilt van elkaar, maar dat betekent niet dat je beter of slechter bent.

Bang voor bemoeizucht van ouders

Duidelijk aangeven op welk gebied ouders inspraak hebben. Vat bemoeizucht op als interesse die wat ongelukkig wordt gebracht. Ben nieuwsgierig naar de motieven van ouders: waarom willen ze dat zo graag? Ben duidelijk waarom dingen niet of wel kunnen. Blijf met elkaar in gesprek en los het samen op.

Discrepantie in kennis: ouders weten minder over onderwijs en leren, professionals weten minder over de normen en waarden, leerbaarheid en leefbaarheid in de wijk.

Stel jezelf de vraag wat de meerwaarde voor ouders is van de informatie over onderwijs en leren: wat kunnen ze ermee/wat zou jij willen dat ze ermee doen? Durf elkaar te bevragen, luister en kijk naar elkaar. Ben pro-actief, wacht niet af en ga naar de ouders toe. Kies voor een positieve benadering.



7 Colofon

Realisatie project Okido

- Projectsubsidie van gemeente Tilburg en de provincie Noord Brabant
- Uitgevoerd in Brede School Oud Zuid in samenwerking met K2.

Redactie

Marina Smits, Brede School Oud Zuid
Corry van den Bosch, Brede School Tilburg
Anneke Reijerse, Tekst!, Breda

Vormgeving en opmaak

Studio Erik Boot, Breda

