

Hoe begeleiders van elkaar leren

Competent zijn en worden

Leren van collega's is voor medewerkers in kinderopvangvoorzieningen een bijzonder effectieve manier om competenties te ontwikkelen.

DOOR: JAN PEETERS EN STEVEN BRANDT - In een casestudy van het CORE-project vroegen de onderzoekers pedagogisch medewerkers en leidinggevenden in opvangcentra voor jonge kinderen in achtergestelde buurten in Gent naar de context en omstandigheden waarin zij hun competenties ontwikkelden tijdens hun carrière. Volgens pedagogisch adviseurs of coaches is het voor het bevorderen van competenties op teamniveau erg belangrijk om binnen een organisatie een gezamenlijke cultuur te ontwikkelen. Deze moet gebaseerd zijn op een duidelijke visie en waardepatroon ten aanzien van ouders, kinderen en de buurt. Ze benadrukken dat het hele team de kans moet krijgen om deze visie mee te ontwikkelen en continu bij te werken. Deze gezamenlijke cultuur wordt de inspiratie van het competentiebeleid van de organisatie en het onderwerp van gesprekken en discussies tijdens teamvergaderingen en bijscholingen. De pedagogische coaches benadrukken ook het belang van het gezamenlijk onderschrijven van een set van waarden. Voor kindbegeleiders is het bijzonder belangrijk dat door hun inbreng ze de situatie waarin de kinderen, de ouders en ook de collega's, werken kunnen verbeteren, dat ze met andere woorden het verschil kunnen maken. Dat door je als team sterk betrokken te voelen met kinderen en ouders van achtergestelde groepen en collega's uit kansarme groepen, je de vicieuze cirkel van kansarmoede kan doorbreken. De pedagogische coaches vinden echter dat er binnen de cultuur van hoop ook plek moet zijn om negatieve gedachten en ge-

voelens te uiten. Kindbegeleiders moeten de kans krijgen om openlijk te praten over hun twijfels en zorgen in relatie tot de situatie waarin kinderen en volwassenen leven. Deze waarde en de overtuiging dat een opvangcentrum voor zowel kinderen als ouders kansen biedt, motiveert elke kindbegeleider.

Kinderopvangorganisaties voor kinderen van 0-3 jaar in Gent hebben pedagogisch coördinatoren met een bachelor-diploma wiens taak het is om een coherent beleid op te stellen wat betreft professionele ontwikkeling op institutioneel niveau en om kindbegeleiders te ondersteunen bij het kritisch reflecteren op hun werk. De pedagogisch medewerkers die met de kinderen werken hebben een secundaire opleiding in kinderopvang. Daarnaast volgen medewerkers zonder diploma in de meeste centra volwassenonderwijs voor werken met het jonge kind. In september 2011 startte in de grote steden van België (Brussel, Gent en Antwerpen) de eerste bacheloropleiding pedagogie voor het jonge kind. Deze nieuwe afgestudeerden zullen de taak op zich nemen de minder opgeleide medewerkers te begeleiden.

Reflectie op de praktijk

Een directeur of een pedagogisch coach moet binnen een team een 'kijk op leren' ontwikkelen die past bij de leerstijl van de kindbegeleider. In deze visie begint het verhogen van competenties met de praktijk: door te reflecteren op echte situaties met ouders en kinderen kan nieuwe pedagogische kennis worden opgebouwd. Het doel is dat kindbegeleiders kunnen verwoorden waarom ze een bepaalde keuze hebben gemaakt. Een pedagogisch coach formuleert het als volgt: 'Ze moeten de praktijk in theorie kunnen vertellen.' De taak van een pedagogisch coach is om medewerkers te helpen de vertaalslag te maken van theorie naar praktijk en om ze te stimuleren theoretische inzichten te verwoorden aan de hand van wat er in de praktijk gebeurt.

Volgens de pedagogisch coördinatoren zou de initiële opleiding zich niet moeten richten op technische competenties omdat deze in de praktijk makkelijk te leren zijn. De pedagogisch adviseurs zijn overtuigd dat initiële training zich moet concentreren op de brede competenties die de pedagogische praktijk bepalen.

Alle kindbegeleiders benadrukken hoe belangrijk het is om kennis te delen en collega's om advies te vragen. Ze prefereren professionele ontwikkeling door zogenaamde 'collegagroepen' waar ze ervaringen kunnen uitwisselen met collega's van verschillende opvangcentra over real life onderwerpen die gerelateerd zijn aan problemen uit de dagelijkse praktijk.

Pedagogisch medewerkers met een secundaire of mbo-opleiding zijn kritisch tegenover kennis uit de boeken of meer theoretische cursussen. Om de beperkingen van theoretische cursussen te verkleinen biedt informele *peer coaching* de gelegenheid concrete verhalen uit de dagelijkse praktijk met collega's te bespreken, als uitwisseling van kennis en ervaring. De



medewerkers vinden dit informele leren net zo waardevol als de cursus zelf. Eén pedagogisch medewerker verwoordt het als volgt: 'Omdat we als kindbegeleiders altijd in een team werken moeten we op elkaar kunnen vertrouwen om het met elkaar vol te houden, en het werken in groepen bepaalt onze leerstijl.'

Intergenerationeel leren

Jonge of onervaren pedagogisch medewerkers hebben op een andere manier iets aan het leren van collega's dan oudere meer ervaren medewerkers. Jonge collega's leren informeel meer van ervaren kindbegeleiders dan andersom. Jongere collega's hebben veel respect voor de ervaring en competenties van hun oudere collega's: 'Als jonge kindbegeleider kun je niets veranderen en geen feedback geven op wat een meer ervaren collega doet in de concrete praktijk.'

Een oudere pedagogisch medewerker die veel respect krijgt van jonge collega's zegt hierover het volgende: 'Je moet de jongere generatie hun ding laten doen. Je moet alleen ingrijpen als iets moeilijk wordt.' Meer ervaren

medewerkers dienen een open sfeer te creëren waarin ruimte is voor nieuwe initiatieven van jongere collega's. Eén pedagogisch adviseur plaatst meer ervaren en jongere kindbegeleiders in dezelfde groep zodat ze van elkaar kunnen leren binnen een sfeer van openheid en dialoog.

Er zit een verschil tussen de manier waarop oudere en jongere collega's hun beroep interpreteren. Jongere collega's letten meer op praktische, technische aspecten van het werk en vinden voornamelijk organisatorische, hygiënische en zorg-aspecten belangrijk. Voor jongere medewerkers gaat communicatie met ouders vooral om praktische informatie: slaaptijden en eetgewoonten. Oudere of meer ervaren medewerkers lijken deze technische aspecten te vergeten: ze gebruiken deze gesprekken om een relatie met de ouders op te bouwen. Ervaren kindbegeleiders zien het werken met ouders als een bron van pedagogische kennis, in plaats van technische kennis. Ze benadrukken het belang van betekenisvolle communicatie met ouders en hebben competenties ontwikkeld die kennis, waarden en opvoedbenaderingen (in de brede zin), opvattingen over ouder-

schap en culturele achtergrond integreert. Ze zijn zich bewust van wat ouders willen communiceren, welke signalen ze geven en wat ze dwars zit: ze zijn gefocust op een meer diepgaande communicatie met ouders.

Goed luisteren

Een andere behartigenswaardige uitspraak van de kindbegeleiders betreft de diversiteit van de ouders en kinderen met wie ze werken. Pedagogisch medewerkers en coördinatoren die in een diverse context werken – bijvoorbeeld met kinderen die speciale aandacht vragen vanwege beperkingen, kinderen en ouders die in armoede leven, of gezinnen uit een etnische minderheid – noemen dat hun professionaliteit is vergroot door het contact met ouders en kinderen van verschillende achtergronden. 'Het werken met diversiteit heeft misschien wel meer dan wat dan ook mijn competenties als pedagogisch medewerker vergroot.'

Jan Peeters en Steven Brandt zijn onderzoekers aan de Universiteit van Gent

• *E: jan.peeters@vbjk.be*