

# Blijven leren, ook met je team

**J**e binnen je beroep blijven ontwikkelen is een proces dat je hele leven doorgaat en dus nooit 'af' is.

**Hoe kunnen teams in de kinderopvang dit leerproces vormgeven zodat pedagogisch medewerkers permanent en effectief leren?**

*Pedagogisch medewerker Linda heeft moeite om goed om te gaan met mondige ouders op haar kindercentrum. Het lijkt wel of ze altijd naar haar toekomen met een klacht over de openingstijden of met lastige vragen over het pedagogisch beleid. Ze heeft al eens een cursus 'communicatie met ouders' gevolgd, maar dat is intussen alweer een jaar geleden en ze blijft het lastig vinden.*

Iedere pedagogisch medewerker in de kinderopvang heeft een gerichte opleiding voor het vak gevolgd. Toch betekent een afgeronde opleiding niet dat je dan klaar bent met leren, zeker niet als het gaat om het aanleren van (nieuwe) vaardigheden. Om die reden volgen pedagogisch medewerkers in de praktijk regelmatig bijscholing. Echter, zelfs ook door (af en toe) een workshop, cursus of training te volgen is het de vraag of het je lukt om je gedrag, daar waar nodig, blijvend te veranderen. Bureau MUTANT organiseert het landelijke project *Permanent leren als team in de samenwerking met ouders* (zie kader) dat hier een antwoord op probeert te geven. Het team van kindercentrum Harlekijn van Kinderopvang SKAR in Arnhem gaat de uitdaging aan en neemt deel aan het project.

## **Stilstand is achteruitgang!**

Het team van Harlekijn is momenteel intensief bezig om hun leerproces onder de loep te nemen. Heel specifiek werkt Harlekijn dit jaar aan het versterken van de samenwerking en het partnerschap met ouders. Het team kijkt ook naar het leerproces van de individuele pedagogisch medewerkers; hoe kan dit een permanent proces worden?

Loes Muller, unitmanager bij Harlekijn: 'Ik vind het belangrijk dat alle medewerkers in beweging blijven. Dat iedereen actief bezig blijft met het ontwikkelen van eigen kerncompetenties. Want stilstand is achteruitgang! Hoe we dat doen? Bijvoorbeeld door het leerproces als een vast punt op de agenda te zetten of samen een artikel te lezen en te bespreken. Je moet gevoed blijven met nieuwe informatie en nieuwe inzichten.'

Daarnaast beoordeelt Harlekijn het leerproces van het team. Het gaat dan om vragen als: Hoe kun je de kracht van een team gebruiken? Hoe kun je je collega's gebruiken om van elkaar te leren, uitgaande van 'Het totaal is meer dan de som der delen'?

Loes: 'In een team voed je elkaar, je leert van elkaar. Een veilige en vertrouwde sfeer is dan wel noodzakelijk. Zo is er ruimte om elkaar aan te spreken en aan te moedigen. Er is ruimte om fouten te mogen maken; uitproberen mag. Daarbij is de rol van mij als begeleider ook van belang. Ik moet alert blijven op het leerproces.'

## **Uitgaan van kwaliteiten**

Belangrijk uitgangspunt van dit project is om te starten bij je bestaande kwaliteiten. Uitgaan van je kwaliteiten, in plaats van je tekortkomingen, werkt positief op je leerproces. Het is belangrijk om steeds weer de kwaliteiten van je collega's en van jezelf te benoemen. Dit heeft een positief



effect op de sfeer in het team. Voorbeelden van kwaliteiten die de pedagogisch medewerkers van Harlekijn noemden: goed kunnen luisteren, de tijd nemen, positief blijven denken, een enthousiaste houding hebben, durven zeggen waar het op staat zonder te kwetsen, respectvol kunnen samenwerken, invoelend vermogen hebben. Naast de kwaliteiten van collega's zijn ook benoemd welke kwaliteiten van ouders het team waardeert.

### Kritische vragen leren stellen

De vraag is hoe je als pedagogisch medewerker uiteindelijk een 'permanent lerende houding' kan aannemen. Het leren van stellen van kritische vragen is hierbij een hulpmiddel.

**'Je moet gevoed blijven met nieuwe informatie en nieuwe inzichten.'**

Een team kan zich bijvoorbeeld niet alleen de vraag stellen: Welke kwaliteiten van ouders waarderen wij?, maar ook: Voor welke ouders hebben wij minder waardering en welke kwaliteiten zien wij daardoor niet? Dat zijn vaak de wat stille of zeer bescheiden ouders die niet

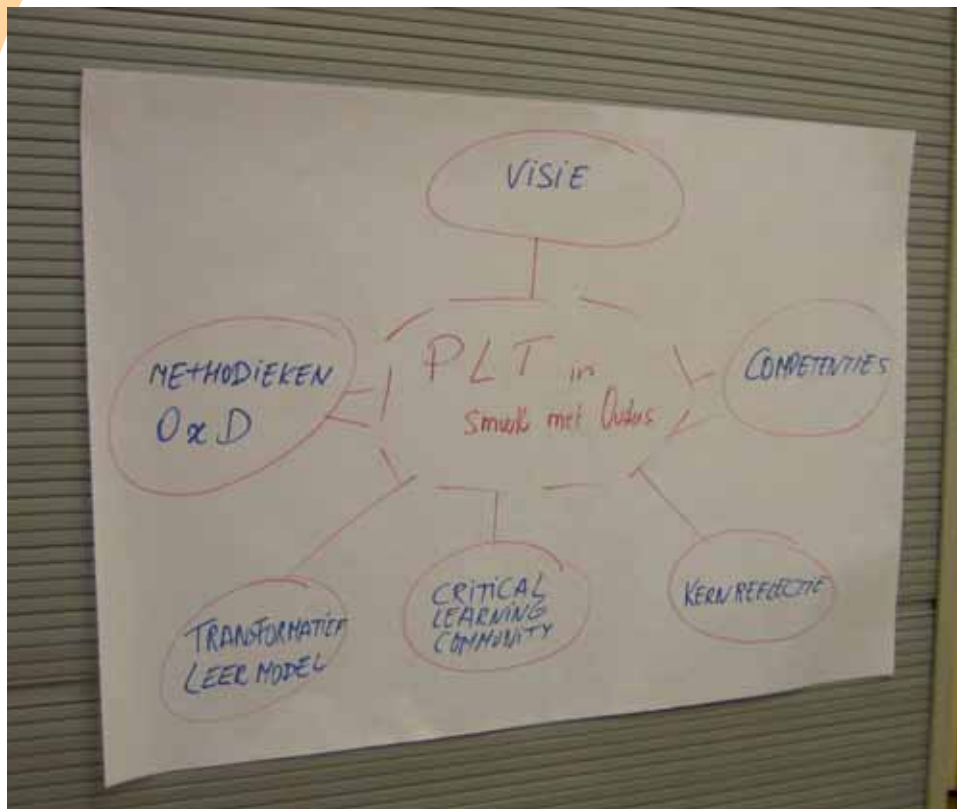
zo spontaan zijn. Als je binnen je team ook deze 'kritische' vraag stelt, word je je bewust van het feit dat deze ouders misschien minder aandacht krijgen dan de spontane ouders. Je kunt dan met elkaar afspreken dat je hierop zult letten en dat je ook de rustige ouders genoeg aandacht geeft.

Het stellen van kritische vragen is dus positief en opbouwend bedoeld. Deze vragen hebben meestal te maken met aandacht voor rechtvaardigheid en het voorkomen van uitsluiting. Krijgt iedereen, zowel ouders als collega's, een kans? Wordt iedereen gewaardeerd en serieus genomen? Wordt niemand bewust of onbewust buitengesloten?

Bij Kinderopvang SKAR sluit het stellen van vragen overigens goed aan bij het *Sterrenspel* (medewerkers zijn de 'sterren' van het kindercentrum!) dat de organisatie zelf ontwikkeld heeft. Het stellen van vragen aan jezelf of aan collega's staat hierin centraal. Er zijn drie soorten kaarten (pedagogische, samenwerkings- en waardeeringskaarten) met vragen die je in teamverband beantwoordt, zoals: Op welk punt heb je vandaag een collega aangesproken en was dit echt een belangrijk punt voor je? Of: Heb je vandaag een collega om hulp gevraagd?

### Diversiteit onder ouders

Ander uitgangspunt van het project *Permanent leren als team in de samenwerking met ouders* is aandacht voor de diversiteit onder ouders en de diversiteit binnen het team. Bewust aandacht besteden aan de onderlinge verschillen én overeenkomsten in een team en onder



De verschillende onderdelen van het MUTANT-project in beeld gebracht.

ouders levert meer respect en waardering voor elkaar op. Zo hebben de pedagogisch medewerkers van Harlekijn een huisbezoek bij ouders afgelegd en hen geïnterviewd. Loes: 'Zowel medewerkers als ouders waren enthousiast, hoewel beiden het ook wel spannend vonden. Het bezoek leverde veel op. De pedagogisch medewerkers kregen meer inzicht in hun eigen ongenoegen waardoor zij zich eerder konden verplaatsen in de ouder. Het respect voor diversiteit is beslist toegenomen. De medewerkers hebben ook minder de neiging om de ouder de schuld te geven.'

### Zichtbare veranderingen

Een pedagogisch medewerker van Harlekijn vertelt hoe zij intussen geleerd heeft om bewust bepaalde vragen aan ouders te stellen: 'Een van de kinderen was lang ziek geweest. Bij terugkomst vroeg ik de ouder hoe het nu met haar kind ging. Maar óók vroeg ik bewust hoe het nu met haar als moeder was na zo'n lange ziekteperiode. De moeder was blij verrast met die vraag. Zij voelde het als oprechte belangstelling, niet alleen voor haar kind, maar ook voor haarzelf. Het contact met deze ouder verloopt sindsdien veel beter.'

Het stellen van (kritische) vragen aan ouders, aan jezelf en aan collega's, respect voor diversiteit onder ouders en permanent blijven leren; het zijn allemaal zaken die in de verdere loop van het project nog aan de orde zullen komen. Loes ziet inmiddels de eerste veranderingen sinds de start van het project. 'De kerstviering verliep veel levendiger dan

andere jaren. De pedagogisch medewerkers vinden het leuker om met ouders te praten, ze doen er meer moeite voor. Ik zie dat ze zich bewuster zijn van hun houding naar ouders. Ook wordt het gewoner om successen en frustraties in teamverband te benoemen, waardoor pedagogisch medewerkers zich niet meer zo snel uit het veld laten slaan als iets niet lukt.' •

## Informatie

Op het KinderopvangCongres op 26 maart geeft Bureau Mutant een workshop over dit project.

Het tweejarige project *Permanent leren als team in de samenwerking met ouders* wordt uitgevoerd door Bureau MUTANT in samenwerking met SKAR in Arnhem, Kanteel in Den Bosch, Partou in Dordrecht en Knooppunt Kralingen in Rotterdam. Op basis van een internationale literatuurstudie en verschillende modellen – zoals de methodes kernreflectie en *critical learning communities* – wordt een training gegeven aan pedagogisch medewerkers en managers. Doel is om te komen tot een (diversiteitsgevoelig) ouderbeleid dat ondersteund wordt met 'permanent leren als team'.

Het project wordt gefinancierd door de Bernard van Leer Foundation en bijgestaan door een Raad van Advies. Meer informatie: [www.mutant.nl](http://www.mutant.nl).