



Als mensen 'van binnenuit' kunnen leren, raken ze betrokken en enthousiast, zo weet Ana del Barrio Saiz uit haar praktijk. Die ervaring sluit naadloos aan bij de bevindingen uit het Europese CoRe-onderzoek naar de essentiële competenties voor mensen die werken met jonge kinderen. Europese experts pleiten in CoRe voor professionaliseren in competente systemen, waarin álle betrokkenen meedoen.

Addie Roetman

CORE-ONDERZOEK WIJST DE WEG NAAR COMPETENTE SYSTEMEN

Professionaliteit opnieuw uitvinden

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen (Bureau Mutant en DECET-partner) zijn van meet af aan bij CoRe (Competence Requirements in Early Childhood Education and Care) aan tafel gevraagd wegens hun werk voor de DECET/ISSA Working Group on Professionalism en om de expertise die ze hebben opgebouwd

in hun methode *Permanent leren als team* (PLT). Direct bij de eerste meeting was er veel herkenning, vertelt Ana: 'Daar ging het al over competente systemen en werd niet alles op de schouders van individuen gelegd. Dat spoort met onze visie. We kunnen alleen praten over een competente beroepskracht als die kracht ondersteund wordt in een competent systeem.'

Het CoRe-onderzoek biedt een *kwalitatieve analyse* tussen EU-landen. Dat is van vitaal belang, omdat kinderopvang van hoge kwaliteit kinderen aantoonbaar meer kansen biedt in de maatschappij. Omgekeerd heeft opvang van lage kwaliteit vooral een negatieve invloed op kinderen die in armoede leven.

Wat betreft de verhouding tussen CoRe en PLT, benadrukt Ana dat het CoRe-onderzoek zeer omvangrijk is en dat PLT concreet maakt wat CoRe heeft aanbevolen en uitgaat van dezelfde visie op professionaliteit. PLT is een zeer geschikte en twee jaar lang getoetste methode voor Nederlandse kinderopvangorganisaties die een lerende organisatie willen worden en hun medewerkers enthousiast willen maken om aan kwaliteit te werken.

Competente systemen

Het bijzondere van CoRe is volgens Ana dat dit onderzoek laat zien dat kinderopvangorganisaties hun kwaliteit kunnen verhogen langs verschillende wegen. Daarin kunnen ze samenwerken met gemeenten, andere voorzieningen, de onderzoekswereld en met opleidingsinstellingen. CoRe baseert zich onder andere op

Het CoRe-onderzoek

Naam: CoRe: *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*.

Op initiatief van: Directoraat Generaal voor Educatie en Cultuur van de Europese Commissie

Coördinatie: Michel Vandebroek, Universiteit van Gent en Mathias Urban, University of East London

In samenwerking met:

een expertteam en drie netwerken:

- DECET: *Diversity in Early Childhood Education and Training*

- ISSA: *International Step by Step Association*

- CiE: *Children in Europe* Voor Nederland werkte Bureau MUTANT mee.

Doel: politiek relevante aanbevelingen doen voor

kwaliteitsbeleid in de kinderopvang in de EU.

Werkwijze: literatuuronderzoek; inventarisatie van competentie-eisen in 15 EU-landen; 7 casestudies.

Looptijd: januari 2010 – september 2011.

Vervolg: aanbevelingen vertalen in EU-aanbevelingen, die de lidstaten kunnen overnemen.



‘CoRe wil deze dans van u, zelfs als u al een leuke positie bereikt hebt. De hele organisatie op managementniveau en op de werkvloer moet namelijk met dit veranderperspectief bezig zijn.’

casestudies en de resultaten daaruit spreken zeer tot de verbeelding. Zo blijkt in Gent en Pistoia (Italië) dat beroepskrachten veel beter gaan reflecteren als ze meedoen in actie-onderzoeksprojecten en permanent gecoacht worden. Een cruciale rol hierbij vervullen de stedelijke pedagogen, die ondersteuning bieden aan voorzieningen in hun pedagogische praktijk en ook stimuleren dat voorzieningen netwerken vormen. In Pistoia stellen ze het bovendien uitstekend zonder directeur en verdelen de medewerkers taken en verantwoordelijkheden in grote collegialiteit en solidariteit. In Lyon worden met ‘analyse de pratique’ prachtige resultaten geboekt met medewerkers die, zonder noemenswaardige vooropleiding, een hbo-opleiding volgen in een werken-leren-traject. Daarbij is hun eigen praktijk uitgangspunt in de opleiding en leren ze diepgaand reflecteren op die praktijk. Of neem Engeland. Dat heeft het beroep van pedagogisch medewerker op een hoger plan getild door een nationaal systeem op te zetten waarin eerder verworven competenties worden erkend. En dan Polen: daar is in een programma op het platteland een forse professionaliseringsslag gemaakt met heel weinig financiële middelen en laagopgeleid personeel. Het geheim: samen-

werking met ouders en vertegenwoordigers van de lokale overheid.

Het eindrapport van CoRe geeft nog meer voorbeelden, maar uit deze selectie komt al een duidelijke lijn naar voren: als mensen kunnen meedoen, leren en samenwerken in een systeem waarin ze erkend worden, opereren ze professioneler en neemt de kwaliteit van hun werk toe. Ana herkent dit uit haar trainings- en coachingspraktijk: ‘Je merkt dat mensen alleen van binnenuit leren. Ze willen erkend worden in hun intenties, pas daarna willen ze veranderen. Ook als ze merken dat ze niet alléén hoeven te veranderen, maar dat het een gezamenlijk proces is, worden ze heel enthousiast en moeten we ze soms afremmen.’

Professionaliseren als gezamenlijk proces wordt in CoRe aangeduid als ‘het competente systeem’ en is een revolutie ten opzichte van de conservatieve competentiebenadering waarin elk individu zijn best moet doen om de kennis, vaardigheden en houdingen aan te leren die vereist zijn om op een bepaald beroepsniveau te functioneren. Ook uit de literatuurstudie in het kader van het CoRe-onderzoek blijkt dat ‘de kwaliteit van het personeel bepaald wordt door de interactie tussen competente individuen in een competent systeem’.

Doorgaand proces

Binnen het competente systeem is professionalisering volgens CoRe een doorgaand proces. Misschien denkt u: ‘Maar dat kennen we toch al jaren van de doorgaande leerlijn en een leven lang leren. Aan mij zal het niet liggen, want ik hou mijn vak uitstekend bij.’ Helaas komt u met

deze leerhouding, hoe ijverig en constructief ook, bij lange na niet waar CoRe u wil hebben, want de onderzoekers in CoRe pleiten in hun eindrapport voor een educatie van beroepskrachten in de kinderopvang die constant in beweging is: ‘Ultimately, our definition of practitioner education underpins a transformative connotation of professional practices, which are understood as constantly co-constructed, de-constructed and reconstructed in the relationships with children, families and communities.’ CoRe wil deze dans van u, zelfs als u al een leuke positie bereikt hebt. De hele organisatie op managementniveau en op de werkvloer moet namelijk met dit veranderperspectief bezig zijn en daarin naar elkaar luisteren en elkaar kritisch bevragen, benadrukt ook Ana. Ze vindt het mooi om de praktijk te vernieuwen, door dagelijks te reflecteren over wat kinderen, ouders en context nodig hebben. Volgens haar biedt openstaan voor dit doorgaande proces grote mogelijkheden: ‘Juist ook waar tegenstellingen zijn, ga je je dan afvragen: hoe kunnen we die begrijpen of juist herwaarderen? En je komt hierbij ook vanzelf de vraag tegen: hoe kunnen we werken in de context van diversiteit?’

Alle stemmen horen

CoRe vindt het belangrijk dat de professionalisering in de praktijk democratisch gebeurt, dus dat alle betrokkenen – beroepskrachten, kinderen, families en omgeving – hierin meewerken. Ana weet uit haar praktijk dat democratisch leren alleen lukt als alle stemmen in de organisatie gehoord worden. Beroepskrachten die participeren, zijn namelijk meer bereid om zich te ont-

wikkelen en worden zich meer bewust van hun beroep en de pedagogische en sociaal-maatschappelijke opdracht daarvan. Ana en Anke hebben hier positieve ervaringen mee opgedaan in hun actieonderzoeksprojecten *Permanent leren als team* en *Kindercentrum als democratische oefenplaats* (zie ook BBMP 12|2010). Ana: 'Wij merken dat beroepskrachten *empowered* worden als ze actief mee participeren als onderzoekers van hun eigen praktijk. Ze gaan dan hun eigen kwaliteiten inzetten en willen die ook verder ontwikkelen.' Organisaties varen er natuurlijk wel bij als hun medewerkers betrokken zijn en slaan met de genoemde methodes dus de weg in naar kwaliteitsverbetering. Ana vult nog aan dat methodes om de kinderopvang van binnenuit te verbeteren, ook bij reorganisaties en fusies beter werken dan instrumenten van buitenaf: 'Met deze methodes worden beroepskrachten enthousiast, want mensen worden nieuwsgierig als ze eigenaar zijn van hun eigen leerproces. Zo leren ze op een andere manier met elkaar omgaan. Bij andere processen, bijvoorbeeld HKZ-trajecten, zijn beroepskrachten vaak minder betrokken, omdat ze van boven of van buitenaf op ze afkomen.'

En heel belangrijk: als alle beroepskrachten in de kinderopvang deel uitmaken van het demo-

cratisch proces, kunnen ze kinderen ook beter sociale vaardigheden aanleren, die ze later in de maatschappij kunnen gebruiken.

Reflectieve houding

Organisaties die deze handschoen oppakken en willen gaan werken als competent systeem waarin elke stem telt, hebben handvatten nodig om dit in de praktijk te brengen. Goed reflecteren is hierbij onmisbaar. Volgens het eindrapport van CoRe bouwen beroepskrachten vooral reflectieve capaciteiten op als theorie en praktijk elkaar over en weer doorlopend kunnen voeden. Ook hierbij baseert het rapport zich op de casestudies. Bijvoorbeeld de resultaten in Pistoia en Gent laten zien hoe beroepskrachten hun reflectieve vaardigheden indrukwekkend verbeteren als ze dicht bij hun eigen praktijk kunnen blijven en goed gecoacht worden. Ana herkent dit: 'Theorie en praktijk zijn even belangrijk, omdat je in de kinderopvang te maken hebt met complexiteit en onvoorspelbaarheid in de praktijk. Je hebt theorie – zowel pedagogisch onderzoek als pedagogisch beleid en een pedagogisch kader – nodig om die te begrijpen en te toetsen. De praktijk op zijn beurt voedt weer de theorie en leidt tot meer inzicht en

verdieping. En zo verder in een permanente wisselwerking. Ook in onze methode *Permanent leren als team* is een reflectieve houding cruciaal, als individu, maar ook samen met je team. Op zo'n manier dat je met elkaar stilstaat en je afvraagt: wat doen we en waarom doen we dit?'

Voor reflecteren moet binnen werktijd ruimte en tijd gecreëerd worden. CoRe pleit dan ook voor betaalde 'niet-contact-tijd' om te kunnen reflecteren, plannen of documenteren. En op het niveau van begeleiders, pleit CoRe voor ondersteuning op de werkvloer en pedagogische coaching. Sluit deze aanbeveling volgens Ana aan bij de schrale realiteit in de kinderopvang? Zeker wel, vindt ze: 'Bijvoorbeeld in Pistoia is het documenteren de centrale manier van werken, waardoor veel op gang gebracht wordt. Bovendien wordt er in een relationeel beroep als de kinderopvang veel tijd besteed aan het ongericht bespreken van emoties. Bij meer pedagogische coaching en structurele reflectie op relaties en interacties, zou je tijd sparen.' Als uw verslaggever reageert met: 'Ja, maar dat is lastig en dat moet je leren', corrigeert Ana vriendelijk: 'Nee, daar moet je voor kiezen; dat moet je doen!'

Geen plek aan de zijlijn

Het is even wennen, zo'n proces dat alsmaar doorgaat. Geen afgeronde analyses of pasklare antwoorden in dit gesprek met Ana. Dat competente systeem lijkt niet goed te doorgronden als je zelf aan de zijlijn blijft staan. Maar wacht, misschien gaat het daar juist om... Voor Ana is participatie allang vanzelfsprekend: 'Zelf moet je hetzelfde doen als wat je aanprijst. Dit heeft ook onze eigen werkwijze veranderd. Zo besteden we in {Kindercentrum als democratische oefenplaats} veel aandacht aan de competenties 'documenteren' en 'een onderzoekende houding'. Uit *Permanent leren als team* weten we namelijk dat deze competenties vereist worden in een competent systeem. Juist in de kinderopvang moet je openstaan voor onvoorspelbaarheid en complexiteit. Vandaar ook onze nadruk op een onderzoekende houding, die de beroepskrachten dan en passant ook bij kinderen kunnen stimuleren.'

Als u verder wilt met CoRe en het competente systeem

Lezen

- het jubileumnummer van *Kinderen in Europa*, dat geheel gewijd is aan het competentiedebat. Anke van Keulen schreef hierin een artikel over *Permanent leren als team*. Dit nummer is te bestellen via KiE@childcareinternational.nl.
- het eindrapport van CoRe, te downloaden via W:BBMP.nl/service (uw wachtwoord is 20bbmp11)

• Ana del Barrio Saiz e.o.

(2011) *Diversity and Social Inclusion – Exploring Competences for Professional practice in Early Childhood Education and Care*. DECET/ISSA Working Group on Professionalism.

Praten

In het voorjaar van 2012, op dinsdag 13 maart, organiseert ChildCare International (CCI)

een conferentie over de resultaten uit CoRe. Meer informatie is te vinden op W:childcareinternational.nl

Doen

Wilt u meer informatie of aan de slag met de in dit artikel genoemde methodes, kijk dan op W:mutant.nl.