

■ PRAKTIJK

Competentiegericht leren in de opleiding Kinderzorg/Begeleider in de kinderopvang: een haalbare kaart?!

Competente begeleiders in de kinderopvang worden verondersteld te beschikken over de competenties zoals opgesomd in het beroepsprofiel van de SERV. Ook in het opleidingsprofiel én het leerplan vind je lijsten vol competenties: zeer zinvol, zeer bruikbaar maar hoe krijg je greep op de VEELHEID?

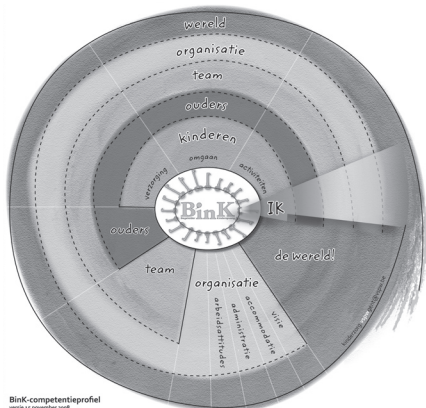
Een KISS-project voor het team Kinderzorg

Met het zeskoppig kernteam kinderopvang gingen we aan de slag om greep te krijgen op die gedetailleerde oplijstingen van competenties.

Philip Lievens, onze competente competentiecoach, lanceerde KISS of “Keep It Short and Simple” als werkprincipe. Het werd uiteindelijk een project om écht te kussen... tenminste als we het over het resultaat hebben, want het proces zelf verliep met veel gekreun en gezucht. Zuchten en kreunen omdat competenties uitschrijven met zes personen – zelfs mét coach – niet evident is: het gebeurt immers letterlijk woord voor woord! De zinvolheid van zo’n tijdrovende bezigheid werd af en toe, en nu eens door het ene teamlid en dan weer door een ander, in vraag gesteld: “Loont het de moeite wel?” En “We hebben nog maar alles veranderd? Zou het nu echt zoveel beter zijn?”

Dit moeizaam verdichtingsproces - het puntig formuleren - resulteerde uiteindelijk in 19 competenties verdeeld over 6 competentiegebieden.

Philip zette ook reeds van bij het eerste voorbereidend overleg aan tot het zoeken naar een beeld als competentiehouvast. Het BinK-competentieprofiel is ons competentiehouvast geworden. Het is een soort overzichtskaart voor de opleidingscompetenties. De kaart is cirkelend, eenvoudig, kleurrijk, en met pittige kern want de BinK of Begeleider in de Kinderopvang (en die is pittig!) staat centraal. Ze geeft vooral de 6 verschillende competentiegebieden, hun gelaagdheid en hun verbindingen weer én elke competentie heeft een plek op de kaart. De inkleuring van de kaart heeft ook een symbolische betekenis.



Het BinK-competentieprofiel : een kaart voor de cursisten Kinderzorg

Naar analogie met de uitspraak “zelfs een weg van 1000 mijl begint met de eerste stap” lijkt het vanzelfsprekend om een leerweg voor 19 competenties op dezelfde wijze te vereenvoudigen tot stapje voor stapje of in dit geval competentie per competentie.

Deze ‘competentiegewijze’ aanpak staat echter haaks op de eerste praktijkervaringen van cursisten. Zodra de cursisten met praktijk beginnen worden ze meteen geconfronteerd met alle competentiegebieden (zie ook BinK-competentieprofiel: in het midden staat de BinK in contact met alle competentiegebieden).

Een andere aanpak is dus wenselijk als we beter willen aansluiten bij de “complexe” realiteit van de praktijk. Met behulp van het BinK-competentieprofiel kunnen we die veelheid nu op een (be)grijpbare manier aanbieden aan startende cursisten. Dat betekent weliswaar nog niet dat er onmiddellijk met alle 19 competenties tezelfdertijd aan de slag gegaan moet worden. Integendeel, doordat de kaart een overzicht biedt kan de cursist zich beter oriënteren: ‘Waar zit ik in mijn leerproces, waar ben ik mee bezig en bij welke competentie sluit dit aan en hoe kadert dat in het geheel?’ Het laat toe je op een bepaald moment te focussen op het verwerven/bijsturen van een bepaalde competentie, bvb. organiseren van een activiteit zonder daarbij de verbinding met het geheel te verliezen.

Mét kaart naar startportfolio

Bij aanvang van de opleiding in semester één nodigen we cursisten uit om stil te staan bij hun levensgeschiedenis en die te linken met de competenties kinderopvang: ‘Ik en mijn leven, wat heb ik de kinderopvang al te bieden en waar zal ik nog een tandje moeten bijzetten.’ Het BinK-competentiemodel helpt hierbij om het denken te sturen en te stimuleren.

Elke cursist start dus met een inventarisatie van reeds geoefende of verworven competenties per competentiegebied. Dit resulteert in een individuele startportfolio, want de cursisten die starten in de opleiding Kinderzorg zijn zeer verschillend wat betreft hun ervaring in het werkveld. Voor sommigen is deze opleiding een eerste kennismaking met de kinderopvang, anderen werken reeds jaren als begeleidster in de (buitenschoolse) opvang. Hoe verschillend ze ook zijn, elk van de “volwassen” cursisten heeft reeds levenservaring opgedaan die aansluit bij vereiste competenties in één of meerdere competentiegebieden. Bvb. een cursiste van 23 jaar die leidster is in de jeugdbeweging en als vakantiejob speelpleinwerking deed heeft reeds andere competenties geoefend dan een cursiste van 38 jaar die moeder is van drie kinderen en jarenlang werkte als winkelbediende. Onze modulaire opleiding streeft naar maatwerk. Rekening houdend met hun eerdere ervaringen, hun dromen en verzuchtingen, beschikbare tijd en budget kan de cursist gebruik maken van het BinK-competentieprofiel om in overleg met de praktijkbegeleider een leertraject uit te stippelen dat past.

Van startportfolio - via werkportfolio - tot stoefportfolio

De startportfolio is een map waarin eerdere ervaringen – mogelijks competenties – netjes geordend zijn volgens ons BinK-competentieprofiel.

Tijd voor een volgende uitdaging: de startportfolio wordt een werkportfolio. In het werkportfolio verzamelen cursisten bewijzen die hun leerproces weerspiegelen enerzijds én de kwaliteiten die al tot uiting komen op de werkvloer anderzijds.

Cursisten worden via deze oefening uitgedaagd om stil te staan bij hun eigen functioneren; om er met hun praktijkbegeleiders over te communiceren. Hun zelfbeeld wordt getoetst aan de realiteit en dit geeft kans tot zelfsturing.

De gelaagdheid van de competenties wordt voelbaar, bewijs na bewijs.

Hoe beter het inzicht... hoe bewuster de keuzes om verder te groeien, te oefenen, te focussen.

Bvb. om de competentie van de zelfsturing aan te tonen hebben ze een bewijs nodig dat ze kunnen reflecteren, dat ze met feedback aan de slag kunnen en dat ze iets doen met het geleerde van op school.

Een toonmoment in de klas inspireert en stimuleert: foto's, geschreven zelfreflecties, schriftelijke concrete feedbackvragen van cursisten aan hun praktijkbegeleiders – natuurlijk met antwoorden.

De uitwisseling leidt alweer tot reflectie. 'Ha, dat kan ik ook! Wat een goed idee om het zo aan te pakken!'

Zo was er eens een cursist die een foto met tekst in haar portfolio had van een verzorgingssituatie waarbij ze dacht aan te tonen hoe goed ze de situatie had aangepakt. Alles leek ok tot we de foto iets beter bekeken... ze was vergeten handschoenen aan te trekken terwijl het 'boekje' dit wel vereiste.

Voor elke competentie dienen bewijzen geleverd. Wanneer elk bewijs zijn plek krijgt op het BinK-competentiegebied kan de cursist snel zien welke competentie nog blanco blijft... en waar er nog werk aan de winkel is.

Binnen een paar maanden zal een eerste groep aan de slag gaan met hun stoefportfolio, de laatste fase van de portfolio. Een stoefportfolio is een overzichtelijke presentatie van hun beste prestaties tijdens het werken met de opleidingscompetenties. Wie weet kan een stoefportfolio van pas komen bij het solliciteren naar de job van hun dromen?

Competentiegericht werken: een haalbare kaart voor de opleiding Kinderzorg?

Reflecteren is een zeer belangrijke vaardigheid voor een begeleider in de kinderopvang. Toch fluistert men hier en daar de vraag of mensen die een opleiding op een beroepssecundair niveau vol-

gen dit wel kunnen.

Onze opleiding is een vorm van tweedekansonderwijs; onze cursisten hebben vaak al een hele weg afgelegd vooraleer bij ons te starten. Allemaal zijn ze al gekleurd door het leven, de ene al roziger, de andere al grijzer. Ook sommige levenservaringen kunnen het reflecteren wel belemmeren.

Competentiegericht leren betekent net dat cursisten zelf het stuur van hun leerproces mogen vasthouden. Wij zetten een stap opzij, zodat we naast hun staan. Het blijft onze job om mee te denken, feedback te geven, er te zijn wanneer ze ons nodig hebben.

Competentiegericht werken blijkt na een paar semesters noeste arbeid een troefkaart. Maar de weg is nog lang...

In ons team zijn we nog volop in proces. Op teamvergaderingen helpt het zinnetje 'cursisten mogen hun leerproces zelf in handen nemen!' ons stevast om minder betuttelend te werken. Al moeten we dit af en toe herhalen voor elkaar wanneer we weer eens sterk bekommerd zijn over één van onze pupillen.

Portfolio's krijgen vorm – met persoonlijke toets. We nemen cursisten mee, nu eens individueel, dan weer via een groepssessie. Semester na semester raakt deze nieuwe manier van leren, kijken en werken doordrongen.

In de theorielessen worden didactische werkvormen bijgestuurd, examenvragen anders gesteld. Praktijkevaluaties worden niet langer gestuurd door de vraag: "Kan jij dit?" maar wel: "Hoe heb jij zichtbaar gemaakt dat jij dit kan?"

We sturen onszelf voortdurend bij met ons BinK-competentieprofiel als baken, als wegwijzer, als houvast.

Helaas staan valkuilen en omwegen niet op ons BinK-competentieprofiel. Zo zitten we nog met vragen over de normen om te slagen per semester – dit is toch wat in strijd met het competentiegericht leren?

Iedereen meenemen op je weg in het competentiedenken – en blijven meenemen is wellicht ook een opdracht.

Hopelijk blijken wij competent genoeg om alle valkuilen te omzeilen en obstakels uit de weg te ruimen?! Spannend toch!

Ann De Smul en Els Van den Bussche

Ann De Smul is opleidingscoördinator en docent CVO VSPW-Gent – opleiding Kinderzorg
Els Van den Bussche is docent CVO VSPW-Gent opleiding Kinderzorg

Voor meer informatie over het BinK-competentieprofiel of de opleiding Kinderzorg: zie www.vspw.be/personenzorg en/of adesmul@vspw.be

¹ Beroepsprofiel begeleid(st)er kinderopvang en Beroepsprofiel begeleid(st)er buitenschoolse opvang, Informatiebank beroepsprofielen op www.serv.be