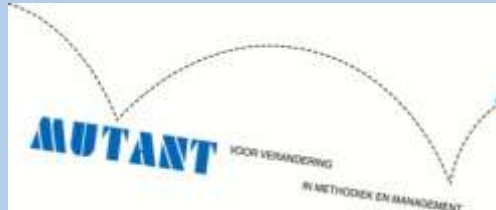


Permanent leren als team

Methodiek voor een lerende organisatie

BKK Regionale bijeenkomsten 2011

Ana del Barrio Saiz
Anke van Keulen



Vragen uit de praktijk

- Hoe kunnen we nieuwe inzichten en methodieken verankeren?
- Hoe kunnen we een actieve leergemeenschap vormen op alle niveau's van de organisatie?
- Hoe kunnen we ruimte creëren voor reflectie en dialoog in teams?

Implementatie / Verankering

- * **Pedagogische Kaders:**
 - 0-4 jr.; 4-13 jr.; Samen Verschillend
- * **VVE-programma's**
- * **Scholingsprogramma's**
- * **Kwaliteitsmeters**
- * **Partnerschap met ouders**
- * **Samenwerking in teams**

Visie op leren

Gebaseerd op nationaal en internationaal onderzoek en theorie

- iedereen kan reflecteren en participeren
- iedereen is verantwoordelijk voor het (eigen- én het team) leerproces
 - eigenaarschap -
- iedereen is leerder én leraar

Visie op reflecteren als professionele houding

Individuele reflectie: eigen rol pm-er

Teamreflectie: samenwerking en samen leren

Kritische reflectie: wat doen wij en hoe komt dat? Waar staan we samen voor?

*Kritische reflectie is gericht op
sociale veranderingen*

Visie op lerende organisatie (CORE, 2011)

Focus op...

- een permanent gezamenlijk proces**
- competente systemen / organisaties:
teamcompetenties en collectieve
verantwoordelijkheid i.p.v. individuele
competenties**

Visie op lerende organisatie (CORE, 2011)

Focus op ...

- **democratisch leren**, gebaseerd op een participatieve houding van alle lagen in de organisatie
- het ontstaan van een **gezamenlijke cultuur en 'taal'**.

De professional hoort bij een veranderingsproces dat de hele organisatie aangaat!

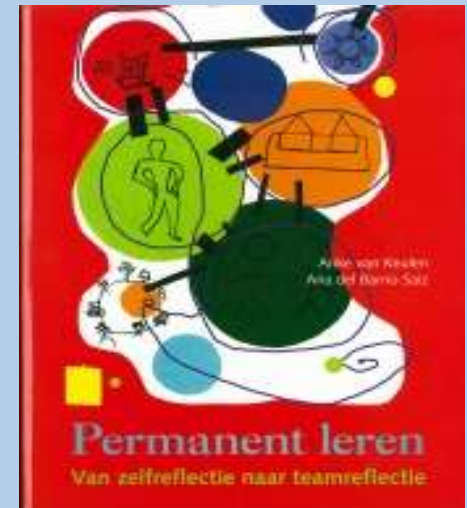
Permanent leren als team

- Actie-onderzoek trainingsproject in 4 kinderopvangorganisaties
- Trainingen in teams met pedagogisch medewerkers
- Train-de-trainers en coaching middenmanagement en pedagogische staf
- Samenwerking met hoger management

Permanent leren als team Producten

- Publicatie Permanent leren. Van zelfreflectie naar teamreflectie. Anke van Keulen en Ana del Barrio Saiz. SWP, Amsterdam, 2010.

- Training voor teams
- Train-de-trainerscursus
vermeld op de BKK-Lijst Opleidingen



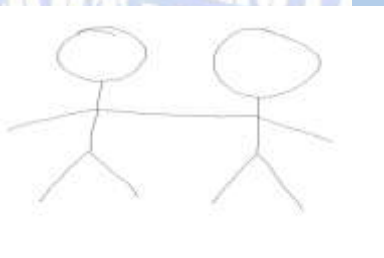
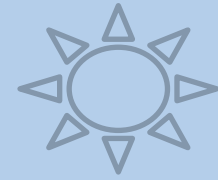
Hoe permanent leren en een leergemeenschap bevorderen? Hoe reflectie als professionale houding stimuleren?

Met behulp van 8 instrumenten



8 PLT-instrumenten

- **Kwaliteiten benoemen**
- **Kritische vragen stellen** ?!?!?!?!?!?!?!?
- **Leerdagboek**
- **Denken – voelen - willen**
- **Context van het kindercentrum**
- **Persoonlijke uitdaging**
- **Werken met een maatje**
- **Contract van een lerende organisatie**



PLT-instrument

Kwaliteiten benoemen

Versterken /bewust worden /inzetten
van eigen en andermans kwaliteiten

Ik zie bij jou ...



*“Er is meer diepgang in ons team
gekomen: we laten onze kwaliteiten
meer naar voren komen en we
ondersteunen elkaar daarbij”*

PLT-instrument

Kritische vragen stellen

Vraagteken zetten achter je eigen
overtuiging en eigen handelen

!?!?!?!?!?!?!?

*“Waarom doen we dit eigenlijk?
Waarom doen we dit op deze manier?”*

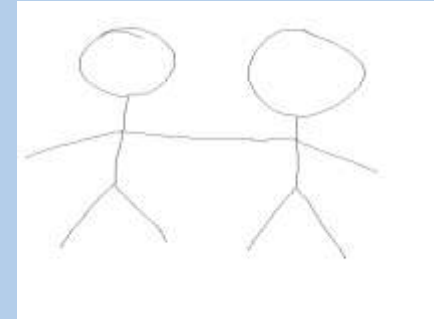
*‘We zeggen zo mooi dat we elke ouder
accepteren zoals hij/zij is. Maar doen we dat
altijd? Dat vraag ik me echt af.’*

PLT-instrumenten

Werken met een maatje

Elkaar ondersteunen

en van elkaar leren



“ Als de een groeit , groeit de ander mee!”

Persoonlijke uitdaging

**Individuele doelen afstemmen op
professionele en organisatiedoelen**



PLT- instrument

CONTEXT VAN HET KINDERCENTRUM

Aandacht voor:

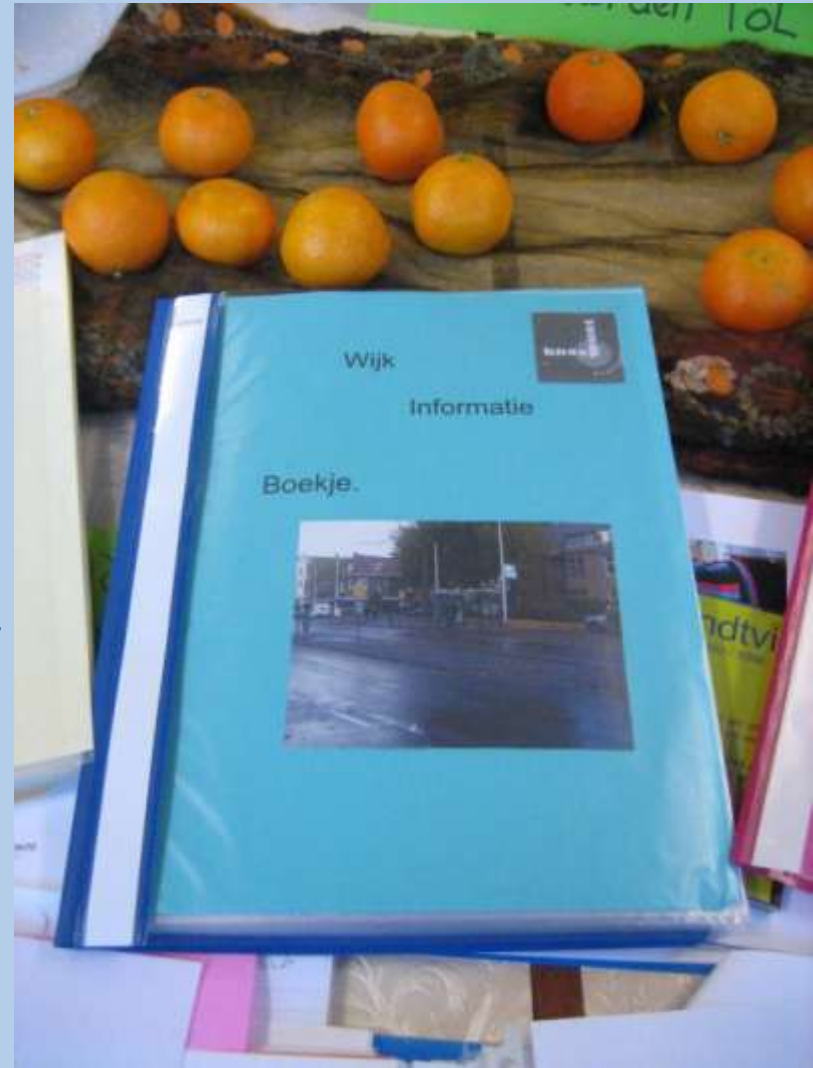
- kindercentrum en omgeving (intakeboek)
- achtergronden van families (huisbezoek/interviews)
- achtergrond van collega's
- de leeromgeving



PLT-instrument

Context van het kindercentrum

*“We maakten een
fotoserie van de buurt.
We ontdekten veilige en
onveilige plekken,
speel(on)mogelijkheden,
activiteiten die we aan
ouders kunnen
doorgeven.....”*



PLT-instrumenten

Het Leerdagboek

Even stilstaan bij jezelf,
je team en je werkpraktijk



“Ik merk dat we meer samen zijn gaan nadenken over ons werk”

Denken – voelen – willen

Bewustwording en inzet van
drie reflectieniveau's

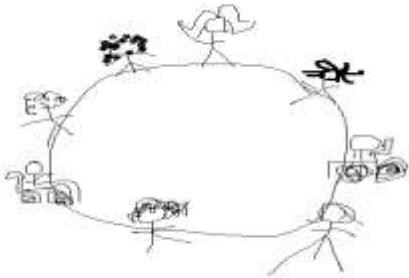


Vragen stellen: *Wat denk je? Wat voel je? Wat wil je?*

PLT-instrument

Contract van een lerende organisatie

Afspraken hoe we als team met elkaar
om willen gaan



“Iedereen heeft een kans om te spreken”

“Hoe gaan we om met roddelen? Wees eerlijk, niet er in meegaan, niet stoken!”

Resultaten

- meer energie, enthousiasme en veiligheid in team
- inzicht en erkenning dat iedereen competent is
- erkenning van onderlinge afhankelijkheid van alle niveau's in de organisatie
- meer commitment van medewerkers
- leren als team
- begin van kritische reflectie
- meer samenwerking met maatje
- meer inzicht in context

Resultaten

- pedagogisch medewerkers zijn in staat tot reflectie als individu en als team

Onder de voorwaarde dat:

- er tijd en ruimte is om te leren en te reflecteren
- verwachtingen van pedagogische medewerkers, management en staf op elkaar worden afgestemd
- teams gecoacht worden in het permanent leerproces

Resultaten

Manager kinderopvang

“Voor mij zijn de belangrijkste kenmerken: het willen leren en het feit dat iedereen leraar en leerder is. Je stelt vragen aan elkaar, je moedigt elkaar aan. Als teambegeleider geef ik ook meer aandacht aan persoonlijke omstandigheden van collega's, ik creëer meer ruimte om ernaar te vragen. Die aandacht bevordert hun welbevinden en daardoor ook hun professioneel welbevinden.”

Resultaten

Manager kinderopvang

“De medewerkers zijn sterker geworden en communiceren beter naar de ouders. Bij onze groep van hoog-opgeleide ouders heeft dat goed gewerkt. De ouders hebben nu meer respect voor ons werk hier. Je kunt ook zeggen dat de medewerkers meer respect afdwingen voor hun werk, meer dan vroeger.”



www.mutant.nl

www.anadelbarrio.nl