

Informatie over teamwork realiseren op de verticale groep

Informatie over het belang van goede teamsamenwerking voor een verticale groep. Met als doel: de beschikbare tijd en aandacht aan de kinderen besteden!

Verticale groepen vragen om groepsmanagement

“Als je niet oppast zijn pedagogisch medewerkers op een verticale groep alleen aan het managen en dat is nou net iets wat we niet willen.” De organisatie van de groep, het afspreken wie wat doet, het bewaken van het dagschema etc. vraagt wel om het beheersen van de vaardigheden om te managen. Dat alles met het doel: tijd en aandacht geven aan kinderen.

Managen is een middel om je hoger geleden doel: zo goed mogelijk inspelen op kinderen te bereiken!

Management is het moderne woord voor sturen, plannen, regelen en organiseren.
Het gaat vaak om sturen en bijsturen.

Het resultaat van dit groepsmanagement moet zijn dat de pedagogisch medewerkers meer tijd hebben om in te spelen op de kinderen. Zodat zij beter in staat zijn een uitdagende omgeving te bieden, volle aandacht aan de kinderen te geven en rust kunnen bieden op de groep.

In het basisonderwijs is klassenmanagement een heel vanzelfsprekende term.
Kunnen wij daar voor de kinderopvang onze inspiratie uit halen?

Klassenmanagement

Bron: Wikipedia, de vrije encyclopedie

Klassenmanagement, of in het vakjargon classroom management, is een term voor al die maatregelen die een leerkracht neemt om een klimaat te scheppen waarin leerlingen met succes kunnen leren en werken. Eén van de belangrijkste onderzoeken naar klassenmanagement is gedaan door Jacob Kounin in 1970. Hij toonde aan dat leerkrachten die hun klas goed georganiseerd hebben ook betere leerresultaten bij de kinderen bewerkstelligen. Deze leerkrachten slagen erin problemen te voorkómen. Ze hebben overzicht over de klas en kunnen hun aandacht over meerdere zaken tegelijk verdelen.

Omdat deze leerkrachten door hun handelen zorgen voor betere leerresultaten bij de kinderen wordt er gesproken van ‘succesvolle leerkrachten’ of ‘effectieve leerkrachten’. Kounin stelt dat succesvolle leerkrachten beschikken over een aantal basisvaardigheden, namelijk:

- ze zijn duidelijk;
- ze zijn consequent;
- ze reageren evenwichtig.

Dit zijn de zogenaamde leerkrachtvaardigheden.

Daarnaast is het van belang dat de leerkracht zorgt voor zo min mogelijk storingen gedurende de les. Op deze wijze wordt de lestijd zo effectief mogelijk benut. De leerkracht moet beschikken over goede didactische vaardigheden. Er moeten duidelijke regels en afspraken gelden, waarvan de leerlingen het nut

Speciaal (voor) verticaal – doe en inspiratiedag – 17 juni 2011

Workshop teamsamenwerking

JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding

inzien. Tot slot moet het klaslokaal effectief zijn ingericht: het moet rust uitstralen, loopwegen moeten logisch en makkelijk begaanbaar zijn en er moet voldoende uitdaging zijn voor de leerlingen.

'Klassenmanagement is het scheppen van voorwaarden voor succesvol onderwijs.'

De kinderopvanggroep managen

Succesvol groepsmanagement in de kinderopvang richt zich op het creëren en in stand houden van een goede sfeer in de groep, waarin ruimte voor geborgenheid is, de wereld en jezelf ontdekken en verkennen, een goede ontwikkeling doormaken en waarin je leert rekening te houden met anderen.

In een goede groep is er dus aandacht voor alle basisdoelen uit de Wet Kinderopvang:

- Emotionele veiligheid bieden
- Het bevorderen van persoonlijke competentie
- Het bevorderen van sociale competentie
- Het eigen maken van waarden, normen, cultuur

Goed organiseren van de kinderopvanggroep bestaat dan ook uit drie aspecten:

1. Zorgen voor een **positieve sfeer**: bijv. positieve interactie, open communicatie, welkom aan kinderen, zoeken naar kansen om spontaan spel te laten ontstaan.
2. **Structuren van de dag**: bijv. dagschema, momenten van vrij spel en activiteiten.
3. Zorgen voor **structuur in de groep**: bijv. ruimte en inrichting, creëren van subgroepjes, afspraken rondom verzorgbaby, herkenbare rituelen, soepele overgangen etc.

Vaardigheden

Onderzoek naar klassenmanagement¹ heeft inzicht gegeven in de vaardigheden die van belang zijn. Het gaat om: alert zijn, het spreiden van aandacht, het 'erbij houden' van de groep, het verantwoordelijk stellen van de leerling voor hun leren en het vermijden van lesonderbrekingen.

Als we deze vaardigheden doorvertalen naar het werken in de kinderopvang, kunnen we stellen dat voor de verticale groep de volgende vaardigheden cruciaal zijn:

- Alert zijn
Dit betekent constant kijken en waarnemen, ogen in je achterhoofd hebben, anticiperen op dat wat komen gaat, bijsturen ten gunste van aandacht geven aan kinderen en interacties met en tussen de kinderen onderling. Flexibel omgaan met structuren. Het ritme van kinderen als uitgangspunt nemen en constant kijken naar 'Wat vertellen zij mij en hoe ga ik daarmee om?'
- Aandacht (onderling) spreiden
De dingen die je doet op de groep met volle aandacht doen. Er volledige energie in stoppen. Steun bieden aan kinderen. Met interesse en belangstelling de kinderen volgen. Naast het individuele kind, aandacht behouden voor de groep kinderen en diverse subgroepen. Aandacht geven aan alle leeftijden / vragen in de groep.

Je kunt hier afspraken over maken: 'Wie houdt zich met de baby's bezig vandaag?'

Het gaat erom dat je als groepsteam alle kinderen gedurende de dag de juiste aandacht biedt.

¹ Onderzoek naar klassenmanagement in het basisonderwijs / Kounin - 1970.

- Hoge betrokkenheid creëren
Door een positieve sfeer te creëren en de juiste aandacht te geven aan kinderen, creëer je hoge betrokkenheid. Kinderen vinden het leuk om erbij te horen, ze staan open voor anderen en zijn nieuwsgierig. Rust, geduld en de tijd nemen zijn bouwstenen voor een hoge betrokkenheid. Onrust, stress of gehaastheid bij de pedagogisch medewerkers, heeft zijn weerklink op de kinderen waardoor de onrust alleen maar groter kan worden.

Juist in een verticale groep kan je kinderen betrekken bij elkaar en de activiteiten / verzorging onderling: bijv. peuters helpen bij het voeden van een baby, de dreumesen helpen met het wegbrengen van de net afgeleverde luiers naar alle groepen in het KDV.
Zo houd je kinderen bij elkaar en bij de organisatie van de groep betrokken en ben je samen een verticale groep.

- Soepele overgangen creëren
Door de kinderen 'mee te nemen' c.q. voor te bereiden op een overgang in het dagprogramma, behoud je rust. Kondig opruimen aan voordat je gaat eten. Laat een paar kinderen die uitgespeeld zijn, je al helpen met de voorbereiding van een volgend programmaonderdeel.
Ook hierbij geldt: rust handhaven, zodat het geheel soepel verloopt. Voorkom al te plotselinge en lawaaierige overgangen.

Wat is een team?

Een team is te omschrijven als een kleine werkgroep (4-20 leden) die de verantwoordelijkheid en de bevoegdheid heeft om veel van de functies die bij het dagelijks werk behoren zelf te beheren.

In een team kunnen mensen verschillende functies en verantwoordelijkheden hebben.

Bijv. leidinggevende, pedagogisch medewerker, gastvrouw.

Teamleden stellen gezamenlijke doelstellingen vast, verdelen de werkdruk en houden zich bezig met ontwikkeling.

Afhankelijk van de ervaring en zelfstandigheid van het team wisselt de mate waarin leiding wordt gegeven.

Van traditionele teams waarin de leider de dagelijkse gang van zaken bestuurt tot zelfsturende teams, waarbij het team zelfstandig gaat over budgetten, werkverdeling en andere zaken.

Effectieve teams zijn veel meer dan een som der delen.

Kenmerken van effectieve teams

Teams waarin goed samengewerkt wordt hebben de volgende kenmerken:

- Hebben duidelijke doelen en doelstellingen.
- Delen de verantwoordelijkheid voor deze doelen met alle teamleden.
- Meten hun voortgang naar hun doelen.
- Zijn vrij klein (minder dan 10 mensen).
- Hebben de benodigde mix van vaardigheden.
- Hebben de middelen die nodig zijn voor hun werk.
- Hebben basisregels voor samenwerking afgesproken.
- Hebben aan ieder teamlid (een) geschikte rol(len) toegewezen.
- Hebben werkmethoden en processen ontwikkeld en afgesproken om het werk af te krijgen.
- Steunen elkaar door te luisteren en opbouwend en behulpzaam te reageren.
- Erkennen individuele en teamsuccessen.
- Hanteren conflicten opbouwend en open.
- Produceren een collectief resultaat dat zo effectief, efficiënt en creatief mogelijk voorziet in de doelen.
- Accepteren leiderschap.
- Delen leiderschap (is niet alleen voor de informele leider).
- Teamsfeer is ontspannen en informeel.

Succesfactoren zijn dus:

- Heldere doelstellingen
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Open communicatie
- Wederzijds respect
- Flexibel: bereid tot aanpassen
- Initiatief tonen

Deelname aan een team: 3 x I

Er zijn 3 onderdelen die participatie in teams weergeven: **Interactie, Informatie en Inspraak:**

1. Er is sprake van interactie: samen werken de teamleden aan het doel. Ze hebben elkaar nodig om dat te bereiken.
2. De medewerkers wisselen informatie uit: ze bouwen voort op elkaars informatie, ze hebben informatie van de ander nodig voor hun eigen werk.
3. Onderling hebben zij allen invloed op het geheel: er is inspraak.

Speciaal (voor) verticaal – doe en inspiratiedag – 17 juni 2011

Workshop teamsamenwerking

JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding

Samenwerken: meer dan de som der delen

Samenwerken houdt in dat er iets is dat je als mensen met elkaar te maken hebt. Letterlijk en figuurlijk. De inspanningen die je samen levert zijn gelijkgericht en in overeenstemming met gezamenlijke doelstellingen.

Het kenmerk van samenwerken is dat het resultaat meer is dan de som der delen.

Maar een groep die samenwerkt, is niet altijd een team en een team is ook niet altijd een groep mensen die samenwerkt.

Groepen mensen zijn niet zomaar tot een team te smeden.

Wat zijn nu de factoren die van een groep mensen een team maken?

Als een team succesvol wil opereren, dient er aandacht te zijn voor:

1. heldere doelen
2. gezamenlijke verantwoordelijkheid
3. open communicatie
4. wederzijds respect
5. flexibiliteit - bereidheid tot aanpassen
6. initiatief van elk teamlid

Deze thema's verhouden zich onderling tot elkaar en kunnen elkaar beïnvloeden: de pijlen geven dat visueel aan in het schema (Succesfactoren van teamwork) op de volgende bladzijde.

Een voorbeeld:

Stel de doelen zijn niet voor elke medewerker helder. Door deze onduidelijkheid ontstaan er verschillende verwachtingen over en weer.

Alleen door open communicatie hierover kan het wederzijds respect toenemen. Net als het initiatief dat elke medewerker toont om bij te dragen aan de doelen.

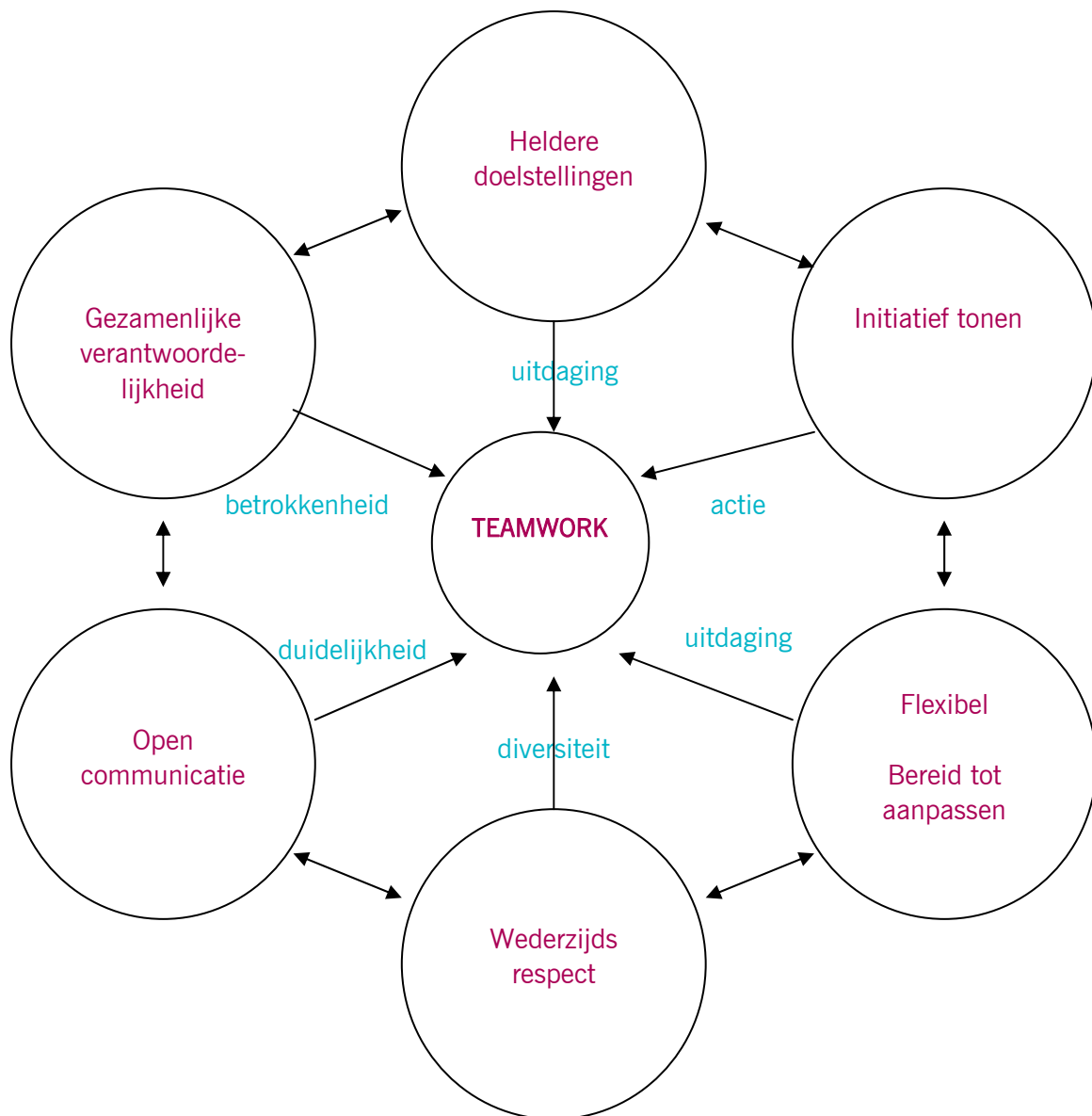
Ruis in dit ene onderdeel (doelen) heeft invloed op het teamresultaat.

Speciaal (voor) verticaal – doe en inspiratiedag – 17 juni 2011

Workshop teamsamenwerking

JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding

Succesfactoren van teamwork



Bron: Henk van Dijk, mei 2004