



Debat met het werkveld: beredeneerd afwijken

VVE-programma's: obstakel of houvast?

Sinds eind jaren negentig zijn VVE-programma's een leidraad in de voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Er is veel onderzoek gedaan naar de opbrengsten van die programma's: zijn deze wel effectief? Hoewel die vraag ertoe doet, is ook de stem van het werkveld van belang in de discussie. Wat vinden de beroepsprofessionals: vormen VVE-programma's een obstakel of zijn deze juist een houvast?

Annerieke Boland is lector Jonge kind aan de Hogeschool iPabo in Amsterdam

Japke Schonewille is projectleider Basistraining VE Plus en werkt bij het Nederlands Jeugdinstituut

Ineke van der Schuyt is senior consultant en onder andere trainer VVE bij Het ABC in Amsterdam

Vanuit onze professies zijn we alle drie betrokken bij het leren leren van kinderen en het leren leren van de professional, in het bijzonder in de VE in Amsterdam. Net als in veel andere steden werken VVE-locaties in Amsterdam met één van de volgende programma's: Piramide, Startblokken, Kaleidoscoop en Puk en Ko. Een jaar geleden zijn wij met elkaar in gesprek geraakt over de waarde van die programma's in de praktijk. We zien grote kwaliteitsverschillen in de daadwerkelijke uitvoering van VVE-programma's, waardoor we ons afvragen of er niet meer geïnvesteerd zou moeten worden in het leren werken met de programma's. Tegelijkertijd horen we veel klachten over de ervaren druk in de uitvoering van de programma's. Professionals hebben het gevoel niet voldoende toe te komen aan de kinderen, omdat ze alleen maar bezig zijn met 'wat moet van het programma'. Zouden we die programma's dan eigenlijk niet beter los kunnen laten? We komen er onderling niet uit, en gaan te rade bij diverse onderzoeken: hoe effectief zijn de programma's eigenlijk?

Professionaliteit

Fukkink, Jilink en Oostdam (2015) stellen dat er in het verleden geen meerwaarde van VVE-programma's kon worden aangetoond: het dagelijks handelen van beroepskrachten in peuterspeelzalen bleek steeds van dezelfde kwaliteit als van beroepskrachten die niet zo'n programma gebruikten. Echter, Veen en Leseman (2015) tonen

in hun onderzoek naar zeer recente praktijken aan dat de kwaliteit van handelen van de professional wel degelijk hoger is wanneer met een VVE-programma wordt gewerkt. Tegenstrijdige

geluiden dus. We kunnen hieruit opmaken dat het werken met een programma geen garantie op succes is, maar wel een positief effect op kwaliteit kán hebben. Een belangrijke vraag is dus waar die kwaliteit dan nog meer vanaf hangt. De Haan (2015) concludeert in haar promotieonderzoek dat de belangrijkste succesfactor in de VE niet het programma, maar de professionaliteit van de beroepskracht is. Dat roept bij ons de vraag op in hoeverre die beroepskracht nu zelf behoefte heeft aan een programma. Versterken programma's een doordachte werkwijze en educatief aanbod of leiden ze af van werkelijk contact met kinderen?

Debat op onderwijsconferentie

Op de Amsterdamse onderwijsconferentie van 23 september 2015 hebben wij een debat georganiseerd, waarin we onze vraag hebben voorgelegd aan het werkveld: 'VVE-programma's: obstakel of houvast?' Ruim 70 betrokkenen, van pedagogisch medewerkers en leerkrachten tot managers en enkele onderwijsbegeleiders en beleidsambtenaren, hebben met elkaar gediscussieerd over de vraag of VVE-programma's bijdragen aan kwaliteit. Aan de hand van stellingen spreken we over het nut en de noodzaak van VVE-programma's bij het realiseren van:

- Samenhang tussen visie en concreet handelen in de praktijk;
- Onderlinge afstemming en gemeenschappelijke werkwijze;
- Inspelen op behoeften van kinderen.

Visie en concreet handelen

De eerste kwestie die in het debat ter tafel komt, betreft de onderbouwing van concreet handelen op de werkvloer. De vier genoemde VVE-programma's hebben elk een diepere, onderliggende visie op menswording die richting

De meerderheid van de aanwezigen lijkt waarde te hechten aan het werken met een VVE-programma



• Foto's: Femke van den Heuvel

Een WE-programma wordt door de beroepskrachten als een houvast ervaren

geeft aan de manier waarop in het programma de ontwikkeling van jonge kinderen wordt begeleid en gestimuleerd. De visie is uitgewerkt in concreet handelen op de werkvloer, waarin samenhang is tussen de beoogde opbrengsten, de inrichting, de manier van interactie, een beredeneerd aanbod en het volgsysteem. Bijvoorbeeld: als de visie op de ontwikkeling van kinderen is dat ze veel zelf kunnen en willen, dan moet de inrichting die initiatieven van kinderen mogelijk maken en ondersteunen. Dus: zorg ervoor dat de kinderen zelf de materialen kunnen pakken, ermee kunnen spelen en deze ook zelf weer opruimen! Hetzelfde geldt voor de onderdelen van het dagritme, de vormen van interactie en begeleiding, de observatie en de stimulering van de ontwikkeling. In de programmatrainingen leren professionals de visie van het programma kennen en de koppeling naar het concrete handelen in de praktijk te maken. Een samenhangende werkwijze is immers van belang voor kwaliteit van handelen. Echter, *hebben professionals de WE-programma's nodig om een onderliggende visie te vertalen naar een concrete en samenhangende werkwijze in de praktijk of kunnen ze dat ook zelf?* Er volgt een genuanceerd gesprek naar aanleiding van deze stelling. De meerderheid van de aanwezigen blijkt waarde te hechten aan het werken met een WE-programma. De argumenten daarvoor zijn dat 'een programma leidraad en inspiratie geeft, een brede basis biedt en theoretische onderbouwing van de aanpak. Het zorgt voor een goed kader voor het aanbieden van alle SLO-doelen, is behulpzaam bij het systematisch in kaart brengen van de ontwikkeling van kinderen en biedt ook houvast voor een doorgaande leerlijn met het onderwijs'. Het wordt belangrijk gevonden dat het gekozen

programma past bij de visie van de beroepskrachten en de organisatie. Iemand zegt: 'Zonder programma geen handvat, geen visie, geen samenhang. Het is dan niet duidelijk waar je als organisatie voor staat. De visie van de organisatie is essentieel, daar baseer je de keuze van het WE-programma op.' Veel aanwezigen pleiten ook voor flexibiliteit: het WE-programma moet niet dogmatisch worden, er moet beredeneerd van afgeweken kunnen worden. 'Een voorwaarde voor een goede uitvoering zijn sterke beroepskrachten. De beroepskracht moet leidend zijn, het WE-programma is ondersteunend', merkte een andere aanwezige op tijdens de discussie. Een minderheid voelt er wel wat voor om helemaal zonder WE-programma te werken. Ook het pedagogisch beleid van de organisatie kan een gezamenlijk kader bieden voor handelen. De beroepskracht bepaalt dan zelf de invulling van het aanbod en vertaalt deze naar de uitvoering. Iemand bepleit: 'Vertrouwen in professionals! Zij kunnen hun eigen competenties inzetten om kinderen verder te brengen.' Een tegengeluid is er ook: 'Zonder WE-programma werken is tijdrovend; het vraagt nogal wat om zelf een aanbod en methodiek te ontwikkelen zonder inhoudelijk kader.' En: 'Als het te open wordt gelaten, gaat de uitvoering 'zwemmen'.'

Onderling afgestemde werkwijze

Dat brengt ons bij een volgende stelling: *werken zonder WE-programma leidt tot een willekeurig aanbod en persoonsafhankelijke werkwijze.* De meeste aanwezigen ervaren dat beroepskrachten door te werken met een WE-programma dezelfde basisvaardigheden verwerven en een uniforme aanpak ontwikkelen. Werken zonder WE-programma >>

vraagt volgens hen om veel overleg met het team over de afstemming van het aanbod en een doorgaande lijn en lijkt daardoor lastiger vorm te geven. Dus misschien is het toch handiger als er al iets ligt als uitgangspunt? Sommigen vragen zich ook af hoe je zonder WE-programma de kwaliteit kunt waarborgen. Aan welke doelen werk je? Enkele aanwezigen vinden dat beroepskrachten zelf de regie moeten krijgen. Dat maakt dat ze serieus worden genomen en geeft hen vertrouwen in hun eigen kunde. Daarbij zijn wel controle, coaching en onderzoek nodig om de kwaliteit te waarborgen, zeker op de lange termijn. Maar of het lukt en kan, hangt af van de opleiding en ervaring van de pedagogisch medewerker of leerkracht. Hebben ze de juiste pedagogisch-didactische vaardigheden? Ze moeten onder andere goed kunnen reflecteren en observeren en op basis daarvan een plan maken voor het aanbod.

Inspelen op behoeften

De derde stelling haakt aan bij de gedachte dat een programma als een keurslijf kan worden ervaren, als iets wat 'moet' en het dagelijks handelen teveel bepaalt. Hierdoor zou een professional niet goed in staat zijn om op behoeften van individuele kinderen in te spelen.

De stelling luidt: *Professionals zijn zonder WE-programma's beter in staat om in te spelen op de behoeften en voorkeur van het kind.* De reacties zijn genuanceerd. 'Het hangt van het programma af: een programma kan belemmerend werken als de uitvoering van het programma star is en er veel druk van buitenaf wordt ervaren. Als er te weinig flexibiliteit is in de uitvoering.' Iemand anders vindt dat je 'zonder WE-programma beter af kunt stemmen op wat op dat moment speelt in de wereld van het kind. Je kunt een aanbod vormgeven dat past bij jouw groep kinderen, bijvoorbeeld aan de hand van de SLO-doelen'.

Ook bij deze kwestie benadrukt de zaal dat de kwaliteit van de professionals van doorslaggevend belang is. Als zij 'boven de methode' kunnen staan, vormt het programma geen obstakel. 'Het is noodzakelijk dat je kunt reflecteren: waarom doe ik dit? Wat wil ik bij het kind stimuleren?' Op die manier kunnen beroepskrachten beredeneerd afwijken van het programma om steeds aan te sluiten bij de behoeften van de kinderen. Om het contact met de kinderen niet te verliezen, zou een programma dus nooit moeten

fungeren als doel op zich, maar altijd als middel. Elementen van het programma moeten niet worden uitgevoerd alleen omdat ze in het programma staan, of omdat van bovenaf gecontroleerd wordt of het gebeurt. Dan voelt een



programma als obstakel. Noodzakelijk voor de kwaliteit van handelen is dat professionals weten waarom ze doen wat ze doen op het moment dat ze het doen en daar de regie over hebben. Wanneer professionals de onderliggende bedoelingen van een programma goed doorgronden, en de kinderen in de groep goed kennen, zijn ze in staat om het aanbod aan de groep aan te passen en af te stemmen op individuele behoeften van kinderen.

Excellente praktijk

Tot slot vragen we de aanwezigen wat er nodig zou zijn om een excellente praktijk te creëren. Meerdere mensen noemen het belang van leren van en met elkaar, onder andere in gemengde teams en door een sterke samenwerking met ouders, de voorschool en het basisonderwijs. Een open, nieuwsgierige houding zijn daarbij een voorwaarde. Ook onderling moet kennis over de kinderen gedeeld worden. Wanneer beroepskrachten een programma gebruiken, is het belangrijk dat ze blijven vertrouwen op hun eigen professionaliteit: steeds naar kinderen kijken en wanneer dat nodig is, beredeneerd afwijken van het WE-programma. De leidinggevende moet daarvoor ook een veilig klimaat bieden en vertrouwen geven aan de pedagogisch medewerkers. Er kan geen sprake zijn van een afrekenencultuur, aldus één van de aanwezige professionals: 'De doelen van het programma zijn een houvast, geen 'bijbel'.'

Er moet ruimte zijn om beredeneerd van een WE-programma af te wijken



De professionaliteit van de beroepskracht bepaalt mede het succes van VVE-programma's

Houvast en afwijken

Tot slot keren we terug naar onze oorspronkelijke vragen: wat bepaalt nu de kwaliteit van handelen volgens de mensen in het veld en welke rol spelen de programma's daarbij? De aanwezigen zijn het volledig met elkaar eens dat de professional de basis vormt voor kwaliteit: de mensen maken het verschil. Het Amsterdamse werkveld ziet daarbij wel duidelijk meerwaarde in het werken met VVE-programma's. Werken zonder een programma zou wellicht kunnen, maar kost veel extra tijd. Overwegend wordt een VVE-programma als houvast ervaren, zodat je niet het wiel opnieuw hoeft uit te vinden. De dagelijkse praktijk van het werken met een programma is echter wel toe aan verbetering.

Beroepskrachten zouden meer op het programma moeten kunnen voortborduren én er beredeneerd van kunnen afwijken. Iemand stelt: 'Ook de excellente professional heeft een VVE-programma nodig, maar wel met ruimte om beredeneerd te kunnen afwijken. Durf af te wijken!' Een ander voegt hieraan toe: 'Het WE-programma is als een kapstok die nog niet vol hangt, daar kunnen de medewerkers nog veel mee spelen.'

Aanbevelingen van het veld

Om daar werkelijk toe in staat te zijn als professional is het volgens de aanwezigen van belang dat er continu wordt geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van de beroepskrachten en dat

coaching gericht is op het dagelijks handelen. Daar moet structureel tijd en geld voor vrijgemaakt worden. Ook is er vertrouwen nodig in de capaciteiten van de beroepskrachten: reik niet alleen voorgeschreven activiteiten aan. Geef juist ook pedagogisch-didactische principes en achterliggende overwegingen bij een programma-aanbod in handen, en leer professionals goed kijken naar kinderen. Dan kunnen ze zelf beredeneerd keuzes maken in het aanbod en in hun handelen. Maak dat tot dagelijks onderwerp van gesprek en zet dat centraal bij professionalisering. Een WE-programma is dan een gezamenlijk denkkader en vertrekpunt en biedt het noodzakelijke houvast om een excellente praktijk te realiseren. 🌱

Reageren op dit artikel? Stuur een e-mail naar: hjk@thiememeulenhoff.nl.

Literatuur

- Fukkink, R., Jilink, L., & Oostdam, R. (2015). *Met het oog op de toekomst: een meta-analyse van de effecten van VVE op de ontwikkeling van kinderen in Nederland*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Haan, A.K.E., de. (2015). *De effecten van voor- en vroegschoolse educatie in gemengde groepen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Veen, A. en Leseman, P. (2015). *Pre-COOL cohortonderzoek. Resultaten over de voorschoolse periode*. Amsterdam: SCO Kohnstamm instituut.

Lees ook het artikel 'WE: wat werkt en wat niet?' van Ruben Fukkink op p. 4 en het artikel 'Effecten van WE in gemengde groepen' van Anneke Elenbaas van Ommen en Diny van der Aalsvoort op p. 10