

COMPETENTIES en 'les Arbres de connaissances'

Ghislain verstraete

Les Arbres de Connaissances

Verschillende teksten over het ontstaan en de toepassing van 'Les Arbres de Connaissances' zijn te vinden op de website <http://www.globenet.org/arbor>. We vatten hier enkele van de grondslagen van deze methodiek samen aan de hand van teksten van de bedenker van deze methodiek Michel Authier, die we zelf vertaalden.

Het ontstaan en de principes van 'les Arbres de connaissances'

In 1991 buigen een aantal wetenschappers waaronder Michel Autier, Michel Serres, Pierre Levy en anderen zich over het probleem van de strijd tegen de maatschappelijke uitsluiting. De toenmalige eerste minister van Frankrijk Edith Cresson ging ervan uit dat vele mensen maatschappelijk uitgesloten werden omdat hun kennis en vaardigheden niet konden worden erkend door gebrek aan officieel diploma of certificaat, een maatschappelijk probleem met hoge prioriteit.

M. Authier ontwikkelde het idee van 'les Arbres de connaissances' en baseerde zich hiervoor op de volgende redenering: indien mensen zouden kunnen zien waar hun kennis zich situeert in de ruimte van de kennis van iedereen zouden dezen zich veel meer betrokken voelen en zou een deel van de problematiek opgelost zijn. De vroeger uitgesloten persoon zal zich op die manier immers realiseren dat hij deel uitmaakt van een gemeenschap. Ze zochten naar manieren om een geheel van kennis van een gemeenschap bijeen te brengen en te visualiseren met daarin de mogelijkheid van elk individu om zich hierin terug te vinden.

Samen met de computerfirma Trivium ontwikkelde men een software programma, 'Arbres de connaissances'. Hiervoor moest grondig nagedacht worden over wat nu eigenlijk "kennis" is. Het programma moest immers voornamelijk kennis kunnen in kaart brengen. Ook de kennis die niet door certificaten, kwalificaties of diploma's wordt ondersteund moest kunnen opgenomen worden. Daarenboven mocht het een klassieke opsomming, noch een classificatie van kennis zijn. Men zocht meer naar een soort van geografische kaart van kennis. Een geografische kaart is een beeld waarin men kan nagaan hoe men vanuit één punt naar een ander punt kan gaan. Men kan hieruit opmaken of de afstand groot of klein is. Indien men een kaart van Gent bekijkt weet men dat het niet realistisch is om te willen gaan zwemmen in zee. Dit wilde men ook bekomen voor kennis: wat is de afstand tussen één soort/vorm van kennis en een andere. Men moest zichzelf kunnen situeren binnen een geheel van kennis op die manier in kaart gebracht dat men hieruit kon afleiden wat realistisch is om bij te leren (kennis die zich in de onmiddellijke nabijheid bevindt) en wat niet realistisch is als kennis te verwerven.

'Les Arbres de connaissances' is een methodiek (met computerprogramma) geworden, die het mogelijk maakt om de diversiteit aan kennis of competenties in al haar componenten van mensen in een bepaalde groep te tonen. *Het visualiseert de gezamenlijke kennis in de vorm van bomen*. Het maakt het mogelijk dat iedereen een beeld van zichzelf kan bekomen door te kijken naar de manier waarop hij of zij zich verhoudt ten opzichte van het geheel. Het toont

ieders positie in het geheel, namelijk in de context van de strategie en doelstelling van de groep van mensen waartoe men behoort. Via deze methodiek kunnen mensen ontdekken wat hen omringt maar ook de dynamiek van die omgeving is van belang. Het collectief van kennis verandert voortdurend. Van het ogenblik dat er nieuwe kennis bijkomt verandert het geheel. De bomen zijn een beeld van het collectief: het kenniskapitaal van een bepaalde gemeenschap dat voortdurend verandert. Het is wel degelijk kapitaal omdat iedereen er kennis in deponert om er vanuit een persoonlijke interesse informatie uit te verkrijgen en op die manier zichzelf te verrijken.

De toepassing van 'les Arbres de connaissances'

In eerste instantie werd de methodiek gebruikt in bedrijven. Enerzijds is er de extreem vlugge wetenschappelijke, technische, sociale en economische evolutie. Anderzijds is bijzonder moeilijk geworden om mensen met de juiste kennis of competentie in een bepaalde (steeds wisselende) context tewerk te kunnen stellen. Verschillende competenties in een opsomminglijst catalogiseren is niet meer voldoende. Opsommingen en classificaties zijn in deze tijd onmiddellijk achterhaald en kunnen zich niet aanpassen aan de diversiteit van de gebruikers. Daarom werd een dispositief opgesteld waarin:

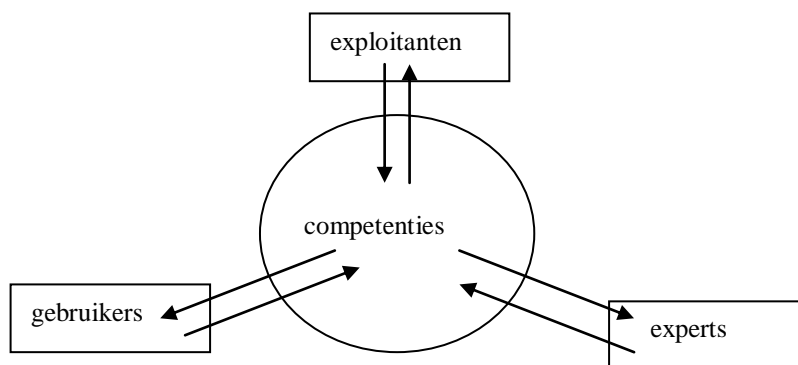
- Alle signalen van competenties die door individuen kunnen gegenereerd worden, worden verzameld.
- Alle signalen van competenties worden geklasseerd en geëvalueerd op het moment van het gebruik zelf.

Een samenspel van drie actoren:

- *Gebruikers*: zij die hun competentie aanbieden in een bepaalde context
- *Exploitanten*: zij die competenties vragen in een bepaalde context
- *Experts*: zij die competenties kunnen vormen

Geïnspireerd op de volgende principes:

- Iedereen weet/kan iets
- Niemand weet/kan alles
- Kennis hoort onlosmakelijk bij menselijke gemeenschappen
- De waarde van een competentie hangt af van de context waarin ze moet toegepast worden
- De relaties tussen kennisgebieden hangen af van de gemeenschap
- Al wat geleerd kan worden is enkel en alleen afhankelijk van mensen die iets willen leren.



Schema 2.2

De methodiek voorziet in een soepele en vlugge manier om te kunnen communiceren tussen deze actoren. Daarenboven onderstreept de methodiek het dynamisch karakter van de gegeven contexten. Ze kan inspelen op elke verandering die zich in de context voordoen.

De methodiek Les Arbres de Connaissance maakt het mogelijk om een dynamische kaart op te maken van de diversiteit van de kennis en de vaardigheden die beschikbaar zijn in een gegeven gemeenschap. Het kan gaan over de groei, de exploitatie en het gebruik van deze competenties. Om deze methodiek te kunnen toepassen werd een computer programma ontwikkeld: Gingo die dynamische kaarten (gevisualiseerde gehelen van competenties) aanmaakt in de vorm van bomen.

De visualisering biedt de volgende mogelijkheden:

a) Snel identificeren van competenties of onderdelen van competenties

Via deze methodiek worden alle aanwezige competenties of onderdelen van competenties benoemd en geïnventariseerd. Zij kunnen op elk mogelijk moment worden aangevuld, gewijzigd of verwijderd. Een gemeenschap die competenties wil inzetten voor de oplossing van een bepaald probleem kan dus onmiddellijk nakijken of deze competenties binnen deze gemeenschap beschikbaar zijn.

b) Snel identificeren van personen die deze competenties bezitten

Achter elke competentie of onderdeel van competenties zit natuurlijk een persoon die over deze competentie beschikt. Via het oproepen van de geïnventariseerde competenties kan men even vlug de persoon identificeren.

c) Identificeren van het potentieel van de collectiviteit

De methodiek maakt een berekening van samengevoegde lijsten van competenties. Deze berekening gebeurt in functie van wat zij kunnen voortbrengen aan andere competenties. Zij duidt tegelijkertijd de samenhang van de competenties in de collectiviteit uit.

d) Een individu kan zich situeren in de collectiviteit

De boom presenteert zich als een mozaïek van competenties. De projectie van een lijst van competenties van één persoon in de boom neemt de vorm aan van een particuliere spreiding van competenties. Dit zijn de blaoenen. Een persoon kan dezelfde lijst behouden en toch zien dat zijn blaoenen evolueert indien de boom verandert. Dezelfde lijst zal andere blaoenen genereren in andere bomen.

De verhoudingen in de collectiviteit krijgen een dynamisch karakter

Het gebruik en de consultatie van de opgemaakte bomen door de gebruikers geeft automatisch voeding aan een permanente evaluatie en analyse van de geïnventariseerde competenties. Elke consultatie draagt bij aan de productie van een permanent systeem van informatie en aan de evaluatie van de acties van de andere gebruikers. Elk egoïstisch gebruik van het systeem, participeert aan de verbetering van het geheel.

Een competentie deponeren en benoemen is hetzelfde als de uitvinding van een woord, een taal om een nieuwe realiteit te benoemen. Het produceert een van de meest elementaire bouwstenen van de communicatieruimte.

De verrijking van een individuele lijst in een boom structureert, informeert, evalueert en verbetert de kaart van de collectieve ruimte. Het gebruik van de boodschappen draagt bij tot de uitbouw van een waardering die anderen zal helpen zich te oriënteren.

Elke keer iemand een communicatie doorvoert verbetert hij het systeem van communicatie voor de anderen.

Een methodiek op verschillende terreinen toe te passen

Dank zij de gevisualiseerde effecten dat elk individu in het geheel teweeg kan brengen worden de individuen zich bewust van de kwaliteit van hun inbreng in de gemeenschap en zullen zij de behoefte voelen om deze kwaliteit te verbeteren. Iedereen kan zijn verband in het geheel onderzoeken: de gelijkenissen, de verschillen, gemeenschappelijke interesses, verschillende interesses, enz. Iedereen heeft een eigen uitgangspunt en bouwt een visie uit over zijn relaties met anderen. Dit zal hem beïnvloeden bij de evaluatie van de kwaliteit van zijn inbreng. Dit is belangrijk voor die gemeenschap omdat dit de basis is voor de motivatie en het engagement van deze personen in de gemeenschap, voor hun verlangen naar betere profilering, hun competentieverhoging, hun vermogen om zich aan te passen, om te kunnen anticiperen op de verdere evolutie.

'Les Arbres de connaissances' is een instrument voor mensen die een dynamisch en duidelijk zicht willen krijgen op de gehele kennisrijkdom van een gemeenschap. Deze kennis kunnen ze inzetten en uitbreiden door samen te werken en tegelijkertijd participeert men via de inbreng, de waardering en vorming van eigen competenties aan de verrijking van iedereen.

Door de kracht van de methodiek en de principes waarop die gebaseerd is kan men deze toepassen op elke menselijke gemeenschap. In Frankrijk wordt 'les Arbres de connaissances' gebruikt in verschillende *bedrijven*. De toepasbaarheid is hier duidelijk, via deze methodiek kan men verschuivingen die permanent nodig zijn in een modern bedrijf beter beheren, omdat het toelaat verschuivingen te organiseren op basis van de competenties van alle mensen die er werken. Iedereen kan zo tewerkgesteld worden op basis van wat de werknemer zelf aanbrengt als competentie zonder dat daarvoor diploma's of certificaten moeten worden voorgelegd. Hij kan zich op die manier ook bijscholen door de competenties van anderen te kennen en te erkennen en op te sporen op welke manier hij deze competentie ook kan verwerven.

De methodiek werd ook geïntroduceerd in verschillende *scholen*, waar men per klas of niveaugroep bomen creëerde.

Het principe werd ook hier toegepast van een klas als lerende ruimte waar niet alleen geleerd werd door het aanbrengen van informatie door de leerkracht, maar *waar ook wordt geleerd door de kinderen van en aan elkaar*. Kinderen kunnen op die manier competenties inbrengen die niet in het officiële schoolprogramma staan, maar die zij als belangrijk voor henzelf beschouwen. Door ook deze competenties te erkennen en het toelaten om ook deze competenties te laten evolueren voelen de kinderen zich beter geaccepteerd en gemotiveerd om verder te leren.

In het schoolproject Acacia, Rennes (Fr) zegt men over Les Arbres de Connaissances :

« Nouvel outil au service de l'expression personnelle et de la communication, de la liberté de la parole, de la convivialité et de la solidarité. De la valorisation de chacun dans ce qu'il a de plus noble. »

Verder wordt 'les Arbres de connaissances' toegepast in *tewerkstellings- en beroepsoriënteringsprojecten, huisvestingsprojecten, bejaardenzorg en thuisverpleging*. Telkens met de bedoeling het aanbod en de competenties van de dienstverlening af te stemmen op de reële behoeften en de competenties van de aanvragers.

De methodiek wordt ook als hulp bij de netwerkvorming in verschillende *wijken* toegepast. De competenties van zoveel mogelijk wijkbewoners (individueen, diensten, organisaties, enz.) worden in kaart gebracht.

Hierdoor kan iedereen zien:

- Waar hij/zij zich situeert
- Hoe de entourage er uitziet
- Wat hij/zij van anderen kan leren
- Wie hem/haar kan helpen
- Welke de mogelijkheden zijn om verder te evolueren

Op die manier kan men zien welke competenties nuttig zijn in functie van een bepaald doel en welke de mogelijke bronnen zijn om dit doel te bereiken.

De methodiek kan aangewend worden om zowel competenties van individuen als van groepen/diensten/organisaties in kaart te brengen.

De toepassing van de methodiek in dit actieonderzoek

De competenties van de welzijnspartners

Voor de werkbaarheid bij dit onderzoek hebben we de verschillende sociale partners in groepen bij elkaar gebracht. Omwille van hun vergelijkbare werking en/of omdat ze zich organiseren in overleggroepen of dat er een centrale coördinatie bestaat.

Omwille van hun verschillende actieterreinen onder één centrale organisatie

De groepen worden samengesteld in groepen van vergelijkbare organisaties (vb. alle organisaties van het jeugdwelzijnswerk) waar elke organisatie als geheel competenties kan inbrengen.

Er heerst nogal wat verwarring over wat nu juist de competenties zijn die in de “lerende ruimte” kunnen gebracht worden, de context van dit onderzoek. Hoe moeten ze geformuleerd worden, hoe kan men ze opsporen. In het rapport van de Franse gemeenschap ‘*Compétances professionnelles et formation continue des intervenants sociaux*’ omschrijft men competenties als volgt:

“Competenties zijn in tegenstelling tot kwalificaties of diploma’s onmiddellijk gelieerd aan een situatie, het is een individuele actie binnen een bepaalde context. Een kwalificatie is gelieerd aan een specifiek niveau van werk en is gestandaardiseerd terwijl een competentie niet gestandaardiseerd is en een eigenschap is van een individu. *Men spreekt over iemand met competentie als deze beschikt over een aantal bronnen die hij/zij kan inzetten in een concrete arbeidssituatie.*” [zie De Backer, April 2000 #1, p. 69] (eigen vertaling)

Iedereen kent wel pas afgestudeerden die in hun eerste werkomgeving in verwarring geraken omdat ze praktisch niets van wat ze geleerd hebben kunnen gebruiken in dit werkveld. De situaties waarin ze terechtkomen, de mensen waarmee ze moeten werken dwingen hen ertoe om andere (bronnen) competenties bij henzelf op te sporen of van collega’s te leren om hun taak naar behoren te kunnen vervullen.

Aangezien we met dit actieonderzoek de methodiek 'les Arbres de connaissances' zullen gebruiken die gestoeld is op de inventarisering van competenties moet er bij het benoemen van competenties op een andere manier nagedacht worden dan men gewend is.

Eerste stap: competenties benoemen, elke organisatie voor zich

Wat is er nu van belang bij het benoemen van competenties?

De centrale vraag blijft: wat heeft de organisatie/dienst aan te bieden (wat kunnen zij goed) in de context van de lerende ruimte. Deze ruimte kan voor de organisatie/dienst beperkt zijn tot een gebied (een straat, een wijk, de stad), een sector (specifieke doelgroep), volgens een bepaalde methodiek (individuele hulpverlening, opbouwwerk).

Wat binnen deze afbakeningen van belang wordt geacht door de organisaties willen we inventariseren

Alle werknemers van je organisatie of dienst beschikken over competenties (misschien competenties die nog niet ontdekt zijn). Indien de organisatie of dienst hier tijd voor kan vrijmaken kunnen ook deze competenties opgespoord worden. Dit kan ook in een later stadium, omdat we werken met een voorlopige stand van zaken. Alle geregistreerde competenties kunnen ten allen tijde aangevuld en/of gewijzigd worden.

Competenties kunnen gaan over verschillende zaken:

- kennis en inzichten
- technieken en methodieken, vaardigheden
- intermenselijke competenties
- attitudes
- ...

...telkens in de context van wat belangrijk is in de lerende ruimte waar de organisatie of dienst actief is.

Een competentie moet zo opgevat worden dat ze tegelijk gedeeld kan worden door een grote groep personen (andere organisaties) en dat individuen (organisaties) toch van elkaar onderscheiden kunnen worden.

Het kan ook gaan over onderdelen van competenties omdat deze de intentie inhouden uit te groeien tot volledige competenties.

De competentieelijken zullen moeten gerangschikt worden. Wat voor de organisatie de belangrijkste competentie wordt geacht moet op de eerste plaats komen.

Elke competentie zal bestaan uit:

- een benoeming (zo kort mogelijke omschrijving vb. Turks spreken, animeren, kennis van, ter beschikking stellen van....)
- een beschrijving (als nodig om de benoeming te verduidelijken)
- toekenningsmodaliteiten (hoe bewijs ik dat ik effectief deze competentie bezit, wie deze competentie ook wil kan op deze manier deze competentie verwerven)
- ...

Tweede stap: competenties erkennen

In groepen van organisaties: twee groepssessies

In de **eerste groepssessies** worden de competenties van elke organisatie besproken en door elkaar erkend. Elke organisatie/medewerker moet het eens zijn dat een andere organisatie/medewerker over de door haar ingebrachte competenties effectief beschikt

In een **tweede groepssessie** evalueren we de gevisualiseerde en samengebrachte competenties. In deze sessie zal er ruimte zijn om competenties aan te vullen of te verbeteren. Vooraleer we de competenties van de welzijnsorganisaties presenteren, willen we zien of elke organisatie zichzelf hierin blijft erkennen en moet er plaats gemaakt worden voor een algemene erkenning van iedereen hierin.

Dit moet aanleiding geven tot ...

Stap drie: het negotiëren over de inzet van de competentie

Een context van diversiteit vraagt de inzet van diverse competenties. We negotiëren wie, wat, waar, hoe het best competenties inbrengt. Uit voorgaande oefening krijgen we een beeld van

alle competenties die bruikbaar kunnen gemaakt worden in de lerende samenleving en in de school in het bijzonder. Waarschijnlijk ontdekken we ook lege vlakken in het geheel. Sommige competenties zijn nodig maar worden door de actoren niet ingebracht. Hier kunnen we zoeken hoe we gezamenlijk competentie kunnen produceren door bijscholing, betrekken van nieuwe actoren, investeren van bijkomende middelen, ...

Stap vier: het operationaliseren van lerende organisaties en netwerken

We zorgen ervoor dat de drie voorgaande stappen een permanent karakter krijgen en dat de dynamiek van de samenleving en de competenties kan volgen.

Vanuit dit perspectief kijken we eerst naar de context en de potentie die aanwezig is, wij stimuleren de interactie om competentie maximaal aan te wenden, en we leren om op een dynamische manier te functioneren in een complexe samenleving. Hierbij proberen we alle actoren te betrekken: de burgers, de organisaties, de scholen, de overheid, de specialisten.

Schematisch weergegeven:

<p>Stap één: Competenties benoemen</p> <p>Stap twee: Competenties erkennen</p>	<p>In groepen van organisaties/diensten eerste groepssessie</p> <ul style="list-style-type: none"> - competenties benoemen - elkaars competentie erkennen <p>tweede groepssessie gevisualiseerde competenties</p> <ul style="list-style-type: none"> - evalueren - aanvullen - verbeteren <p>Voorstelling van de gevisualiseerde en samengebrachte competenties van de Gentse welzijnssector</p>
<p>Stap drie: Negotiëren over de inzet van competenties</p>	<p>Wie, wat, waar, hoe worden competenties best ingezet</p> <p>Waar zijn er overlappingen</p> <p>Waar zijn er lacunes</p>
<p>Stap vier: Het operationaliseren van de lerende organisaties en netwerken</p>	<p>Hoe kan de samenwerking (de drie eerste stappen) een permanent karakter krijgen</p> <p>Hoe kunnen de competenties de dynamiek van de samenleving volgen</p>

Momentopname als tweede nulmeting

We zijn realistisch genoeg om in te zien dat de in kaart gebrachte competenties van de welzijnspartners een onvolledig beeld zullen geven. We beschouwen dit dan ook als een voorlopige momentopname van een zo groot mogelijk deel van de competenties die door de welzijnspartners in de lerende ruimte worden gebracht. Anderzijds beschikken we dan over een instrument dat in theorie permanent kan aangevuld, verbeterd en gewijzigd kan worden. Een instrument waarmee we een dynamiek zichtbaar kunnen maken door de aanvullingen, verbeteringen en de wijzigingen in een later stadium opnieuw in kaart te brengen. Op die manier wordt het zichtbaar hoe de ingebrachte competenties beter op elkaar afgestemd geraken en er een betere samenwerking op gang wordt getrokken: de uiteindelijke bedoeling van dit actieonderzoek.

In dit kader nemen we dan ook de presentatie van deze eerste momentopname als tweede nulmeting op in dit onderzoek. Dan beschikken we over twee instrumenten waarmee we de schoolloopbaan van allochtone leerlingen kunnen nagaan.

de cijfers & de momentopname van competenties

Op termijn kunnen we deze metingen gaan vergelijken en nagaan hoe de schoolloopbaan van allochtone leerlingen evolueert.

De competenties van de onderwijspartners

Op het Plaatselijk Overleg Non-Discriminatie van 2 mei heeft CICI het actieonderzoek aan de onderwijspartners voorgesteld. Er werd een afspraak gemaakt om begin september de samengebrachte competenties van de welzijnspartners als momentopname aan hen voor te stellen. De onderwijscoördinatoren waren er toen van overtuigd dat hun in kaart gebrachte competenties naast de in kaart gebrachte competenties van de welzijnspartners een betere samenwerking kan teweeg brengen.

Als knelpunt werd echter naar voor geschoven dat in de korte tijdsspanne van dit actieonderzoek het niet realistisch is om de competenties van elke basisschool (een negentigtal) te inventariseren. Het voorstel werd gelanceerd om in deze fase van het onderzoek een gebied af te bakenen (een wijk) waarbinnen dan een competentieonderzoek kan gebeuren met alle partners zowel de welzijnspartners als de onderwijspartners binnen de wijk. Dit zal een verdieping en een aanvulling zijn van het reeds gevoerde competentieonderzoek, dat verder opgevolgd en aangevuld zal worden.

Op die manier zouden we kunnen beschikken over gegevens op twee niveaus en parallel met elkaar opgezocht. Beide in kaart gebrachte verbanden zouden elkaar ook wederzijds kunnen beïnvloeden. Onderstaand schema maakt dit duidelijk.

Samenwerkingsverbanden die op wijkniveau tot stand komen kunnen van invloed zijn op de globale samenwerkingsverbanden. Initiatieven die in het globale veld worden genomen zullen hun weerslag hebben op initiatieven die genomen worden op wijkniveau. Ook de rol van de verschillende overheden en overkoepelende organisaties kan op die manier worden verduidelijkt en eventueel bijgestuurd.