

Convenanten werpen vruchten af

Sector moet tijd en energie steken in opleidingen



De aansluiting tussen opleiding en praktijk deugt niet. Dat is een veelgehoorde klacht. Maar convenanten tussen onderwijs en kinderopvang beginnen hun vruchten af te werpen. Organisaties moeten wel bereid zijn om tijd en energie te steken in de opleiding van nieuwe medewerkers.

Peter Zunneberg

Ans Hoogland, manager kwaliteit- en organisatieontwikkeling bij Catalpa, schrikt wel eens van de communicatieve vaardigheden van jonge medewerkers. 'Als een ouder bij het ophalen van het kind vraagt hoe het geweest is, mag je wel wat meer kunnen vertellen dan dat hun kind lekker geslapen heeft. En zodra ze het op papier moeten zetten, wordt het nog erger met grammaticale fouten en spelfouten.' Een andere veelgehoorde klacht is het gebrek aan pedagogische kennis. 'Jonge medewerkers zijn onvoldoende op de hoogte van ontwikkelingsfasen van kinderen', constateert Hoogland. 'Daardoor kunnen ze ook niet inspelen op de specifieke behoeftes van de kinderen.' Tenslotte schort het hier en daar nog wel eens aan de beroepshouding. Dat begint volgens Hoogland al met niet op tijd komen of een mobieltje aannemen tijdens een sollicitatiegesprek. Joke van Alten, namens de MO-groep Kinderopvang betrokken bij het project Kwaliteitsimpuls, herkent dit laatste en noemt het de

problemen van de *Einsteingeneratie*. 'Ze zijn opgegroeid in een zapcultuur, waarin alles veel vluchtiger is. Het onderwijs heeft dus te maken met een ander type jongere en is vaak nog zoekend hoe ze met hen om moet gaan.' Tegelijkertijd ziet de kinderopvang steeds mondiger ouders die steeds beter geïnformeerd willen worden. Joke van Alten: 'Dan kun je als organisatie afwachten hoe het onderwijs op die veranderingen inspeelt, maar het is de vraag in hoeverre je daar beter van wordt. Je kunt ook samen met andere organisaties en de ROC's naar een oplossing zoeken.'

Convenant

Dat deed de Stichting Rijswijkse Kinderopvang (SRK). In mei 2006 sloot de SRK in de regio Den Haag samen met zeven andere kinderopvangorganisaties een convenant met de Mondriaan Onderwijsgroep. Inmiddels zijn de partners achttien maanden bezig en is iedereen buitengewoon enthousiast. Zo heeft de SRK een eigen leerafdeling in kindercentrum Het

Luchtkasteel. 'Hier lopen studenten van het ROC twintig weken stage', vertelt Tineke Onink, directeur van de SRK. 'Bovendien komt er wekelijks een docent om op de werkvloer les te geven. Er werkt een team van stagiaires. Daar zien we nu de eerste resultaten al van. Door de inzet van de stagiaires is er bovendien meer begeleiding op een locatie en wordt het makkelijker om extra projecten te draaien.' Een voorbeeld daarvan is het 3+-project, waarin medewerkers met oudere kinderen apart kunnen gaan zitten.' Een ander resultaat van het convenant is de manier waarop de Mondriaan Onderwijsgroep samen met het werkveld inhoud geeft aan competentiegericht leren. In september ging de aangepaste versie van de SPW3-opleiding van start, PW3 geheten. Doordat alle partners in het convenant mee konden denken en praten, is vanuit het landelijk beroepsprofiel vanuit de praktijk een aantal competenties geformuleerd. De belangrijkste liggen op het gebied van communicatieve



vaardigheden, empathisch vermogen, verantwoordelijkheidsgevoel en zelfreflectie.

Dat nog niet elk ROC competentiegericht werkt, vindt geen van de betrokkenen een bezwaar.

‘Daarbij is het ook niet noodzakelijk dat overal met dezelfde competenties wordt gewerkt’, zegt Onink. ‘Regionaal mogen er gerust verschillende accenten worden gelegd.’ Daar ligt volgens Van Alten van de MOgroep ook de grootste kans. ‘Door de omslag die nu gaande is richting competentiegericht leren, waarbij het onderwijs veel meer plaatsvindt in de werkpraktijk, hebben organisaties de mogelijkheid om direct invloed uit te oefenen op het onderwijs.’

Belasting of investering

Dat er nog veel schort aan de overgang van opleiding naar praktijk onderschrijven alle partijen. En dus moeten kinderopvangorganisaties zelf de nodige moeite doen om de kwaliteit van medewerkers te verbeteren. Volgens Hoogland is dat voor Catalpa belastend. ‘Als

een medewerker jaarlijks vier of vijf dagen bezig is met na- of bijscholing, betekent dat dat er op die momenten vervangers moeten worden ingeschakeld. Om dat allemaal te regelen is extra werk. Bovendien moet je dubbel betalen, zowel de medewerker die op cursus is als de medewerker die vervangt op de groep.’ Daarnaast wijst Hoogland op het uitgebreide inwerken van nieuwe medewerkers en de inzet van mentoren waar veel tijd in gaat zitten. Onink ziet alle tijd en energie die de SRK aan onderwijs besteedt vooral als investering. Zij vindt dat de organisatie de bereidheid moet hebben om tijd en energie te steken in de opleiding van nieuwe medewerkers. ‘De maatschappij vraagt meer van ons. Eerder was het uitsluitend opvang en zorg. Nu komt daar, onder meer door de toenemende vraag naar bso, ook de vorming van kinderen bij, waar wij aan meewerken. En ik ben ervan overtuigd dat de inspanning van onze praktijkleiders en onze staf pedagogisch werk zich uiteindelijk zal terugbetalen.’ ▶

Het gebrek aan communicatieve vaardigheden bij pedagogisch medewerkers wordt in het Haagse convenant aangepakt door op de opleiding extra taallessen te verzorgen.

MOgroep ondersteunt samenwerkingsverbanden

De MOgroep wil voor mei 2008 minstens tien samenwerkingsverbanden stimuleren. Daarbij wordt aan elk samenwerkingsverband projectondersteuning aangeboden. Dit is de uitkomst van het project Kwaliteitsimpuls Kinderopvang. Joke van Alten onderzocht voor de MOgroep waar precies de knelpunten liggen in de aansluiting van onderwijs en werkveld. Het rapport daarover en het actieplan verschenen afgelopen najaar. Informeren en communiceren, ondersteunen en toerusten, dat zijn de terreinen waarop de MOgroep actie wil ondernemen.



Foto's ANP

Nieuwe eisen door bso-explosie

Door alle veranderingen in de kinderopvang is het niet gemakkelijk om opleiding en praktijk op elkaar af te stemmen. Sinds de invoering van de motie Van Aartsen/Bos is de groep 4- tot 12-jarigen in de kinderopvang explosief gegroeid. Deze groep vraagt een andere benadering. Steeds meer bso's zijn thematisch ingericht. De meest voorkomende is de sport-bso, maar er zijn ook bso's die zich richten op kunst en cultuur of natuur en milieu. Al deze specialisaties vragen ook om specifieke kwaliteiten van pedagogisch medewerkers. Nog lang niet alle ROC's hebben zich aangepast aan deze vraag. Ook daarover moeten kinderopvang en opleidingen met elkaar in gesprek.

'Organisaties moeten zelf moeite doen om de kwaliteit van medewerkers te verbeteren.'

Een van de klachten, namelijk over het gebrek aan communicatieve vaardigheden, wordt in het Haagse convenant aangepakt door op de opleiding extra taallessen te verzorgen. 'Daarnaast verbeteren wij het communiceren van stagiaires door persoonlijke coaching. Als pedagogisch medewerkers zien hoe ervaren collega's een gesprek met ouders voeren, steken zij daar zelf ook een en ander van op.'

Lintstages

Waar Hoogland een groot verschil ziet tussen BBL'ers en BOL'ers is dat onderscheid in Rijswijk grotendeels verdwenen, doordat er zogenoemde lintstages zijn ingevoerd. Niet langer hanteert men in het eerste jaar een stageblok van tien weken en in het tweede en derde jaar van twintig weken. 'Bij ons lopen in een aantal kindercentra de stagiaires nu perma-

nent twee dagen in de week stage', vertelt Tineke Onink. 'Het is nog een pilot, maar we zien wel dat het de continuïteit bevordert, ze zijn voortdurend bezig met leren en met werken. Daarbij moeten ze allemaal vanuit het competentiegericht leren voor zichzelf een plan van aanpak schrijven, hoe ze hun opleiding precies vorm willen geven. Dat leert ze om beter naar zichzelf en hun functioneren te kijken.'

Dat er een kloof is tussen opleiding en praktijk, is volgens Van Alten iets waar onderwijs en werkveld samen debet aan zijn. 'Te lang heeft het onderwijs gedacht dat zij het zelf moesten ontwikkelen. Daarbij had het werkveld de opleiding van medewerkers niet volledig moeten uitbesteden.' Van Alten erkent dat BBL en BOL misschien wel oude systemen zijn. 'Misschien moeten we het onderwijs veel meer in-

richten op leerstijlen van leerlingen. Soms zijn ze nog jong en is het beter eerst nog even naar school te gaan. Terwijl je ook de doeners hebt voor wie de praktijk veel geschikter is. Zo krijg je een veel flexibeler beroepsopleiding. Onderwijs en werkveld zijn veel te ver uit elkaar gegroeid en moeten nu opnieuw bij elkaar worden gebracht.'

Convenanten bevorderen

Dat het sluiten van convenanten en het maken van afspraken met ROC's bijdragen aan een betere aansluiting van de opleiding op de praktijk, heeft ook de MOgroep geconstateerd. 'Wij proberen onze leden er zo veel mogelijk op te wijzen dat als zij de handen ineenslaan het een stuk makkelijker wordt om afspraken te maken met ROC's', vertelt Van Alten. 'In Leiden en Alphen aan den Rijn werken vijftien organisaties samen op directieniveau om een convenant met de ROC's te sluiten. En in West-Brabant en de Gooi- en Vechtstreek zijn ook convenanten in voorbereiding.' Weliswaar heeft de MOgroep landelijk invloed op de kaders waarbinnen de beroepsopleiding aangeboden wordt, maar organisaties zijn verder vrij daar zelf invulling aan te geven. 'Daarbij kunnen wij onze leden niet dwingen', zegt Van Alten. 'Alleen door er veel over te praten en de resultaten van andere regio's te laten zien, kunnen wij proberen organisaties te laten samenwerken. Ook zien wij dat ROC's deze ontwikkeling toejuichen, maar het tegelijk lastig vinden om daar vorm aan te geven.'

Verder wijst Van Alten op de mogelijkheid van het maken van afspraken bijvoorbeeld over het inwerken van nieuwe medewerkers. 'Door samen met andere organisaties die inwerkperiode voor een gedeelte onder te brengen in de opleiding, werk je een stuk efficiënter en kun je heel wat kosten besparen.'

De MOgroep blijft ernaar streven om samenwerking rond het opleiden van nieuwe medewerkers op de agenda van kinderopvangorganisaties te krijgen. Want samenwerking draagt in belangrijke mate bij aan het aansluiten van opleiding op de praktijk. Ook al wil niet iedereen dat graag horen. In Rijswijk is dat een allang gepasseerd station. 'Je moet het zo zien', zegt Onink, 'Natuurlijk ben je elkaars concurrenten, maar uiteindelijk ben je samen verantwoordelijk voor kwalitatief goede kinderopvang.'



Astrid van de Weijenberg

Wie is Gon Klarhamer?

Ik was hoofd van de peuterspeelzaal Pinokkio in Monnickendam, sinds de oprichting, 37 jaar geleden. Eind december ben ik met pensioen gegaan. Van oorsprong ben ik Montessori-leidster.

Dag

Gon Klarhamer

Hoofd peuterspeelzaal in Monnickendam

Hoe ging dat 37 jaar geleden?

Monnickendam wilde in 1970 een peuterspeelzaal en vroeg mij, in die tijd hoofd van de kleuterschool,

dat te organiseren. Het leek me niks voor zulke jonge kinderen? Ik ben gaan kijken bij een speelzaal in Velp en was meteen verkocht.

De discussie is nog steeds: hoe jong moet je beginnen?

Dan gaat het steeds over taal. Taal is belangrijk, maar zeker zo belangrijk zijn de sociaal-emotionele aspecten. Daarom vind ik het jammer dat wij nog steeds niet alle kinderen bereiken.

Hoe zou dat beter kunnen?

Dat is vooral een kwestie van prijs: veel ouders vinden de speelzaal te duur. Ik juich harmonisatie van de financiering van peuterspeelzaalwerk en kinderopvang daarom erg toe.

En wat vind je van totale integratie van de voorzieningen voor 2- tot 4-jarigen?

Dat zie ik nog niet zo snel gebeuren. Daarvoor verschillen de ritmes te veel. Dat worden te veel wisselende tijden, wisselende gezichten. Dat is geen goede basis voor het zelfvertrouwen van kinderen.

Wat is er veranderd in 37 jaar?

Het peuterspeelzaalwerk is geprofessionaliseerd. De kwaliteit is erg verbeterd. Er is een opleiding gekomen, eisen aan de gebouwen, een pedagogisch beleid. Maar daarmee is ook wat verloren gegaan. Ouders waren vroeger meer betrokken. Ze timmerden een klimhuis: dat mag niet meer. En organisaties zijn door fusies steeds groter geworden, met meer managementlagen. En dat management staat vaak verder van de werkvloer. Dat geeft ook wel eens scheve gezichten, omdat peuterspeelzaalwerk nog steeds veel liefdewerk is.

Wat is je wens voor het peuterspeelzaalwerk?

Heel veel gemotiveerde leidsters die uitgaan van het belang van het kind, die zich aanpassen aan het kind. Dat is kwaliteit. Dat is het allerbelangrijkste.