

Wéér een coachingsgesprek, cursus, training...

Wat heb jij daar zelf aan?

De cursusagenda van kinderopvangprofessionals loopt vol. Door de Wet IKK is bijscholing aan de orde van dag, om zo de kwaliteit van de kinderopvang te versterken. Maar: er zijn momenteel wel erg veel verplichte nummers. Wordt je werk daar echt leuker van? Heb je er zelf ook nog iets over te zeggen? KIDDO-auteur en BBMP-hoofdredacteur Wilma Schepers legde deze vragen voor aan Marijke Schuurkes van PPINK. 'Niet iedereen hoeft omhoog te klimmen. Je kunt je ook in de breedte ontwikkelen.'

Begin dit jaar werd de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) ingevoerd. De wet heeft een flinke boost gegeven aan de bijscholingsactiviteiten van kinderopvangorganisaties. Managers zijn druk met het organiseren van scholing voor pedagogisch medewerkers. Dat moet ook wel want de wet stelt een aantal nieuwe eisen aan de competen-

ties van pedagogisch professionals in de kinderopvang. Die eisen zijn (nog) niet in de opleidingen verwerkt en dus is er een flink aantal medewerkers onvoldoende gekwalificeerd. Je moet dan denken aan de specialistische baby-opleiding voor wie met baby's werkt en de taaleis voor spreekvaardigheid op 3F-niveau die geldt voor iedereen in de dagopvang en buitenschoolse opvang.

Neem daarnaast de verplichte kinder-EHBO en bedrijfshulpverlening en de interne opleidingen voor medewerkers die net van school komen, en de cursusagenda van medewerkers loopt vol.

'Het is heel goed dat kinderopvangorganisaties veel aan opleidingen en trainingen doen', vindt Marijke Schuurkes, voorzitter van PPINK, de beroepsvereniging voor pedagogisch professionals in de kinderopvang (zie kader). 'Dat is goed én nodig voor de kwaliteit van de kinderopvang. Maar, er zijn op het moment wel véél verplichte nummers.'

Marijke Schuurkes werkt bij Kinderstad in Tilburg. Daar is ze in 1994 begonnen als pedagogisch medewerker en nu, na verschillende jaren scholingen en trainingen gevolgd te hebben, doorgegroeid naar vve-coach en vib'er. Omdat zij ook mede-oprichter en voorzitter is van PPINK, is zij de uitgelezen persoon om mijn vraag voor te leggen: wat hebben de pedagogisch medewerkers zélf aan al die bijscholingen?

'De pedagogisch professional verdient het om te kunnen laten zien welke kwaliteiten hij of zij in huis heeft'

Voortdurend in ontwikkeling

'Het vak van pedagogisch medewerker is breed en stelt hoge eisen aan kennis en vaardigheden. Immers, pedagogisch medewerkers werken met (jonge) kinderen en daarin hebben zij een belangrijke taak. Zij zijn mede-opvoeder en daarom behoren zij de signalen van kinderen te kunnen lezen en de ontwikkeling van kinderen te kunnen stimuleren. Daarnaast moeten zij ook een goed contact onderhouden met de ouders om met hen de opvoeding van de kinderen te kunnen afstemmen.

De inhoud van het vak van de pedagogisch medewerker is voortdurend in ontwikkeling. Er is veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de kwaliteit van kinderopvang. Dat maakt dat we steeds beter weten wat goede kinderopvang van medewerkers vraagt. Daarbij verandert de maatschappij en worden er steeds nieuwe eisen gesteld aan kinderopvang. Denk aan de voor- en vroegschoolse educatie (vve). Er wordt van kinderopvangmedewerkers verwacht dat zij kinderen voorbereiden op de basisschool. Dat was twintig jaar geleden echt nog niet zo, nu wel. Pedagogisch medewerkers moeten zich daarom blijven ontwikkelen, om bij te blijven en om kwaliteit te bieden. Dat hoort bij hun vak, zoals dat bij elk vak hoort.'

In de breedte groeien

Bijscholingen en trainingen zijn nodig voor een goede vakuitoefening door pedagogisch medewerkers. Maar wat levert al die inspanning hun zelf op?

'Wat je er zelf aan kunt hebben, maakt mijn situatie wel duidelijk. Als ik geen extra opleiding gevolgd zou hebben, was ik geen pedagogisch coach geworden. Door je te scholen kun je verder komen in je beroep. Maar niet iedereen hoeft "omhoog" te klimmen. Je kunt je ook "in de breedte" ontwikkelen zodat je meer verschillende taken kunt doen.

Ik denk dan bijvoorbeeld aan de medewerker die een passie heeft voor muziek maken. Wat is er dan leuker om je op dat terrein extra te scholen zodat je aan kinderen jouw plezier in muziek maken kunt meegeven? Of aan de medewerker die een speciaal talent heeft in het omgaan met autistische kinderen? Hoe motiverend is het om je dan extra te verdiepen in de achtergronden van autisme en extra verantwoordelijkheid te krijgen in de begeleiding van kinderen die daarmee te maken hebben?

Wat ik het allerbelangrijkst vind, is dat je door scholing plezier blijft hebben in je werk. Door scholing te volgen krijg je antwoorden op vragen die de praktijk aan jou stelt, kun je je talenten te ontwikkelen en nieuwe uitdagingen zoeken. Je hoort tegenwoordig vaak spreken over "een leven lang leren" en "permanente educatie", ook in kinderopvangland. Het idee daarachter is dat je je hele leven kan leren en verder kan blijven ontwikkelen en dat je daarmee niet alleen nieuwe kansen vindt binnen je werkveld, maar mogelijk ook daarbuiten. Dus als je mij vraagt wat een pedagogisch medewerker daar zelf aan heeft, dan zeg ik: meer plezier nu en meer kansen en mogelijkheden later.'

Niet alleen verantwoordelijk

'Wat ik belangrijk vind om te benadrukken is dat je als pedagogisch medewerker wel zelf verantwoordelijk bent voor je ontwikkeling, maar dat je dat niet alleen hoeft te doen. De organisatie heeft ook een verantwoordelijkheid. Kinderopvangorganisaties zijn verplicht – dat staat in de cao – om een scholingsbeleid te maken dat aansluit bij de pedagogische visie van de organisatie. Zo'n scholingsbeleid moet gericht zijn op de kwaliteit van de kinderopvang en tegelijkertijd ook aansluiten op de wensen van medewerkers. Medewerkers zien immers

heel goed wat er beter kan op de werkvloer. En medewerkers weten zelf het best waarin zij verder willen leren.

Binnen PPINK hoor ik geluiden van medewerkers die aangeven dat scholingen soms te pas en te onpas georganiseerd worden, omdat daar nu toevallig subsidie voor is. Of dat de scholingsagenda zo vol zit met verplichte onderdelen, dat er geen ruimte meer is voor de wensen van de medewerkers. Dat zijn geen goede ontwikkelingen en als je dat merkt, zou je best bij je leidinggevende aan de bel mogen trekken.

De kinderopvangorganisatie is verantwoordelijk voor het maken van een scholingsbeleid: een helder kader waarbinnen je de keuzes kunt maken voor het scholingsplan. Een scholingsplan is meer dan alleen een agenda met te volgen trainingen en te bezoeken congressen. Het is ook geen statisch document, je kunt het aanpassen, afhankelijk van waar de praktijk om vraagt: wat is er nu belangrijk en waarom? Welke trainingvormen sluiten goed aan bij onze visie en medewerkers? Is de inhoud toepasbaar in de praktijk? Kun je de training goed combineren met werken in de praktijk?

Een stap die je niet mag vergeten, is de borging van het geleerde binnen de organisatie. Je moet de nieuwe vaardigheden en competenties ook invoeren en uitvoeren in de dagelijkse praktijk. Dat vraagt begeleiding en coaching, iemand binnen de organisatie die ervoor zorgt dat je verbinding maakt tussen het geleerde en de praktijk. Ook vraagt het samengaan van het individueel leren en het teamleren aandacht. En tot slot, niet onbelangrijk: de organisatie moet het ook mogelijk maken dat pedagogisch professionals het geleerde in de praktijk kunnen brengen en kunnen onderhouden.

Door het scholingsplan goed aan te laten sluiten bij de pedagogische visie, het doel ervan duidelijk te maken en het geleerde te borgen in de praktijk, maakt een organisatie ►



duidelijk waarom dat scholingsplan juist nu nodig is en kunnen alle pedagogisch professionals zich ermee verbinden.'

Een beroepsregister

Ik heb begrepen dat PPINK pleit voor een beroepsregister voor pedagogisch professionals in de kinderopvang? Wat levert zo'n register pm'ers op?

'Je kunt denken aan een soortgelijk beroepsregister zoals dat is ingevoerd voor leerkrachten. Het lerarenregister is bedoeld om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Dat doel zou ook voor de kinderopvang gelden. Maar wat PPINK minstens zo belangrijk vindt, is dat een pedagogisch professional het verdient om te kunnen laten zien welke kwaliteit hij of zij in huis heeft en dat diegene in zo'n register ook kan aantonen welke educatie er gevolgd is. In het register kan iedere pedagogische professional een eigen educatie-portfolio invullen en bijhouden. We kunnen het ook wel een pedagogisch paspoort noemen. Bij het woord educatie denk je al snel aan een scholing of een training of een cursus die een extern trainingsbureau of opleidingsin-

stituut geeft. Daarnaast zijn er nog zoveel meer manieren waarop je je verder kunt ontwikkelen. Bijvoorbeeld door videotraining, dat is een hele goede manier om je te professionaliseren. Maar ook coaching op de werkvloer, bij elkaar op de groep of locatie kijken, een keer op een andere groep werken, congressen en conferenties bezoeken en een boek of een vakblad lezen dragen bij aan je professionele ontwikkeling. Door dat in een register te beschrijven kun je je eigen profiel uitwerken en kun je laten zien welke specifieke competenties kenmerkend zijn voor jou. Voor jezelf heeft

het ook meerwaarde omdat je je meer bewust wordt van waar jouw eigen interesse ligt, wat je sterke en zwakke kanten zijn en wat je als uitdaging ziet. Een pedagogisch paspoort is privé. Het is niet de bedoeling dat het openbaar op internet staat. Je bepaalt zelf met wie je wat en wanneer wil delen.

PPINK is nu in gesprek met belangenbehartigers over de opzet en realisatie van zo'n beroepsregister. Het zal nog wel even duren voor het er werkelijk is. Maar als PPINK vinden wij het meer dan de moeite waard om ons ervoor in te zetten.' ◀

Pedagogisch professionals in de kinderopvang

PPINK is een beroepsvereniging van en voor pedagogisch professionals in de kinderopvang. PPINK wil de beroepsinhoudelijke positie van pedagogisch professionals in de kinderopvang versterken en het aanzien en de waardering voor het vak vergroten. Daarnaast wil PPINK een belangrijke gesprekspartner zijn op het gebied van beroepseducatie, beroepshouding en beroepsethiek; in gesprekken met de leden en als beroepsvereniging met de politiek en andere beleidsmakers. Iedere pedagogisch professional kan lid worden van PPINK. Meer informatie op: www.ppink.nl