



DIALOOG KINDEROPVANG – ONDERWIJS

Suggesties en aanbevelingen.

In de sector kinderopvang leeft er een groeiende bezorgdheid over de kloof tussen enerzijds de aangeleerde competenties van de stagiaires en afgestudeerde kinderbegeleiders die instromen in de kinderopvang uit diverse opleidingen en anderzijds de praktijk van de kinderopvang. Dit is niet louter een probleem van individuele leerlingen, scholen of voorzieningen. Maatschappelijke en sectorale evoluties en contextfactoren spelen ook een belangrijke rol.

In 2019 sloegen wij, de 5 koepelorganisaties in kinderopvang (Vlaams Welzijnsverbond, VVSG, SOM, UnieKo en de Federatie Kinderopvang) de handen in elkaar en organiseerden op 13 december een dialoog tussen kinderopvang en onderwijs. Doel van deze dag was om samen tot suggesties en beleidsaanbevelingen te komen. Want we hebben tenslotte één gemeenschappelijk primair doel, namelijk competente en gemotiveerde kinderbegeleiders die duurzaam tewerk gesteld kunnen worden in stabiele organisaties in de kinderopvang.

Dankzij de geëngageerde deelname vanuit zowel onderwijs als kinderopvang resulteerde de dialoog in een grote diversiteit aan suggesties en aanbevelingen, gericht aan verschillende groepen. We onderscheiden suggesties en mogelijke acties voor enerzijds de sector kinderopvang met hun koepels en administratie en anderzijds het onderwijs met haar koepels en departement. Uiteraard gelden tal van suggesties voor beiden, waardoor we hier en daar de kracht van de herhaling toepassen. We formuleren tot slot een aantal beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse regering en doen een suggestie aan de VDAB.

En toen kwam Corona... Zoals zoveel projecten en initiatieven heeft de Coronacrisis gezorgd voor vertraging. Het plan was om eind 2020 een tweede bijeenkomst te organiseren en de aanbevelingen en suggesties te concretiseren. Gezien de Coronacrisis moeten we een tweede ontmoeting jammer genoeg uitstellen.

Daarnaast heeft het Coronavirus ook inhoudelijke gevolgen voor de betrokken sectoren. De inzet van stagiairs werd bemoeilijkt, de lessen werden gedurende lange tijd digitaal gegeven en ook in de komende periode zal dit een realiteit blijven. Wat de impact hiervan is op de leeransen van de leerlingen is niet helemaal duidelijk, maar zal ongetwijfeld sporen nalaten.

Het tekort aan medewerkers in de zorg- en welzijnssectoren is meer dan ooit een prangend probleem. Op korte termijn zijn meer handen nodig in de voorzieningen, daar zijn we het met z'n allen over eens. Maar waar vinden we deze handen en welke (kwalificatie)voorwaarden moeten we voorop (blijven) stellen? Het vraagstuk over kwantiteit versus kwaliteit steekt meer dan eens de kop op.

Aanbevelingen ten aanzien van de kinderopvangvoorzieningen:

- 1. Laat stagiaires of startende kinderbegeleiders op de werkvloer begeleiden door kinderbegeleiders die, naast de competenties van kinderbegeleider, ook genoeg coachende vaardigheden hebben.**

Als kinderopvangvoorziening-stageplaats ben je een belangrijke schakel in de vorming en opleiding van nieuwe kinderbegeleiders. Spendeer voldoende aandacht aan de kinderbegeleiders die stagiaires of starters gaan begeleiden. Starters of stagiaires begeleiden



vraagt coachende vaardigheden (feedback geven, enz). Een goede kinderbegeleider is daarom nog geen goede mentor of coach.

2. **Laat de kinderbegeleiders die instaan voor de begeleiding van starters of stagiairs zich vormen als mentor.**
3. **Neem de tijd om een duurzame relatie uit te bouwen met de school of scholen waarmee je samenwerkt in het kader van stages of werkplekleerplaatsen**

Een goede samenwerking, sterke communicatie en duidelijke afspraken zijn cruciaal om als kinderopvang samen met de school positieve leerervaringen te creëren. Neem de tijd als kinderopvangvoorziening om de school/scholen waarmee je samenwerkt te leren kennen: welke visie hebben zij en hun leerkrachten op kinderopvang? Welk beeld hebben zij van de job van kinderbegeleider? Hoe vertalen zij in de lessen de pedagogische functie van kinderopvang? Strookt dat met jullie visie?

De stage is een ideale aanleggenheid om de samenwerking te concretiseren en inhoud uit te wisselen. Neem bij de beoordeling van de stage de tijd om af te stemmen over visie en beeld over kinderopvang en de rol van de kinderbegeleider.

4. **Werk als kinderopvangvoorziening samen met de schoolstagebegeleiders bij de beoordeling van de stage.** Jullie moeten er beide van overtuigd zijn dat het diploma telkens weer uitgereikt wordt aan jonge beroepsbeoefenaars die de competenties verworven hebben.
5. **Maak werk van een concreet en aan de werking van jouw voorziening aangepast onthaalbeleid voor startende kinderbegeleiders. Werk een plan uit met een duidelijke timing en duidelijke verantwoordelijken om haar/hem de job op de werkvloer te leren.** Nieuwe medewerkers hebben tijd nodig om zich in te werken en hebben coaching nodig om hun weg te vinden. We kunnen niet verwachten dat kinderbegeleiders helemaal klaar voor de job worden afgeleverd door scholen.
6. **Maak als kinderopvangvoorziening - alweer in overleg met de school - werk van een degelijke stageperiode:** hoe krijgen alle leerlingen en studenten die stage volgen bij jou, kansen tot leren? Hoe kan je de leerlingen tijdens de stageperiode meer verantwoordelijkheden geven? Stages waarbij leerlingen zelf initiatief en verantwoordelijkheid kunnen nemen, werken versterkend, stimuleren het zelfvertrouwen en geven meer eigenwaarde. Onderwijs en kinderopvang kunnen dit samen realiseren en de stages naar een hoger niveau tillen.
7. **Geef kinderbegeleiders tijd en ruimte om te leren en evolueren.** De kinderopvang evolueert zeer snel. Niet alleen nieuwe maar ook ervaren medewerkers hebben vorming en opleiding nodig om vernieuwende elementen in de sector te leren kennen en eigen te maken. Investeer daarom in het leerproces van je medewerkers.
8. **Maak werk van divers samengestelde teams.** Er is binnen de kinderopvang nood aan divers samengestelde teams, waarbij diverse talenten een plek kunnen krijgen.
9. **Een moeilijk woord, maar zet als kinderopvangvoorziening in op jobcrafting.** Bij jobcrafting wordt de jobinhoud aangepast aan de kennis, vaardigheden, talenten, interesses en behoeftes van de medewerker. De werknemer krijgt zo een beter passende jobinvulling. Dat heeft een positieve invloed op het welzijn en de motivatie. Zet je medewerkers in zodat hun talenten benut worden, ze worden er zelf ook gelukkiger van.



10. **Communiceer positief over wat je als kinderopvang doet en welke rol kinderbegeleiders daar inspelen: focus daarbij niet alleen op de verzorgende taken.** Maar vertel ook over de pedagogische rol en hoe kinderbegeleiders bezig zijn met de ontwikkeling van een kind. Als kinderopvangvoorziening ben je zelf ook ambassadeur van de job van kinderbegeleider. Dit kan je uitstralen door de beroepsfierheid, de positieve kijk naar het werk en de manier waarop je hierover communiceert met ouders, met collega's, met toeleiders, enz. Moedig je medewerkers aan op deze manier naar hun beroep te kijken. Op deze manier help je ook meewerken aan een meer positieve beeldvorming van de kinderopvang en meer specifiek het beroep van kinderbegeleider.

Aanbevelingen ten aanzien van de koepels kinderopvang:

11. **Maak als koepel of vertegenwoordiger van kinderopvangvoorzieningen werk van een structureel overleg en constructieve samenwerking met andere koepels kinderopvang, met de onderwijskoepels over de tewerkstelling in de kinderopvang.** Constructieve samenwerking met andere koepels (zoals onderwijs) kan veel teweeg brengen, want samen staan we sterker. Deze samenwerking kan concreet gaan over het verfijnen van de minimale verwachtingen die zowel scholen als opvangvoorzieningen kunnen hebben van de stage, uitwisselen over de nieuwe matrix secundair onderwijs en de gevolgen voor de sectoren.
12. **Voorbeelden inspireren en nodigen uit tot actie: maak als koepel werk van de beschrijving en verspreiding van inspirerende praktijken van scholen en voorzieningen.**
- **over het talentgericht werken:** een concrete actie voor de koepels kinderopvang is de bundeling van voorbeelden van hoe scholen en voorzieningen samen inzetten op talenten: via tekst, beeldmateriaal en getuigenissen. In samenwerking met koepels onderwijs, uiteraard.
 - **over de inzet van pedagogisch coaches/medewerkers:** in de sector kinderopvang zijn pedagogisch coaches aan de slag, op zeer diverse manier. Het is zinvol om in kaart te brengen op welke manier pedagogisch coaches worden ingezet, wat hun meerwaarde is, wat de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn. De koepels kinderopvang engageren zich om een bevraging op te starten om dit in kaart te brengen.
 - **over de pedagogische functie van kinderopvang:** de sector moet ambassadeur zijn van het beroep kinderbegeleider en koepels kunnen hun leden hierop aansturen en ondersteunen. Voorzieningen hebben een belangrijke rol in de positieve beeldvorming van het beroep door pedagogisch te documenteren. Koepels kunnen de sector oproepen om hierin te investeren en meer zichtbaar te maken wat de pedagogische meerwaarde is van de kinderopvang.
13. **Trek het debat aan over de (te) diverse loon- en arbeidsvoorwaarden die worden toegepast in de kinderopvang.** Dit debat moet gevoerd worden, samen met de koepelorganisaties en met de Vlaamse overheid.



Aanbevelingen ten aanzien van de onderwijsinstellingen:

14. Investeer in leerkrachten die ervaring hebben met de praktijk of geef leerkrachten de ruimte om praktijkervaring op te doen

Het is belangrijk dat leerkrachten of docenten voeling hebben met de praktijk. Het is een suggestie om te werken met leerkrachten die ervaringen hebben in de praktijk.

15. Geef leerkrachten de ruimte om zich bij te scholen

Net zoals er in de kinderopvang nood is aan continue vorming en opleiding, is er in het onderwijs ook nood aan een professionaliseringsplan voor leerkrachten. Kennis over de ontwikkelingen in de sector is cruciaal om de opleiding te actualiseren.

16. Neem de tijd om een duurzame relatie uit te bouwen met de kinderopvangvoorzieningen waarmee je samenwerkt in het kader van stages of werkpleklerplaatsen

Een goede samenwerking, sterke communicatie en duidelijke afspraken zijn cruciaal om samen positieve leerervaringen te creëren.

17. Maak als onderwijsinstelling - in overleg met de kinderopvang - werk van een degelijke stageperiode

Hoe krijgen al jouw leerlingen en studenten kansen tot leren in de stage? Hoe kan je de leerlingen tijdens de stageperiode meer verantwoordelijkheden geven? Stages waarbij leerlingen zelf initiatief en verantwoordelijkheid kunnen nemen, werken versterkend, stimuleren het zelfvertrouwen en geven meer eigenwaarde. Onderwijs en kinderopvang kunnen dit samen realiseren en de stages naar een hoger niveau tillen.

18. Geef als onderwijsinstelling de diverse talenten van de leerlingen alle kansen.

Talentgericht werken blijft een uitdaging, ook in de onderwijsinstellingen. Luisteren naar het perspectief van leerlingen, hun talenten inzetten is cruciaal om leerlingen te boeien, motiveren en laten ontwikkelen. Leerkrachten kunnen leerlingen helpen om hun eigen sterktes te ontdekken, kritisch te kijken naar zichzelf, hun eigen talenten te durven benoemen en inzetten. De op het eerste zicht minder positieve kanten van leerlingen kunnen met enige hulp omgezet worden naar een sterkte. Een anderstalige leerling wordt vb. ingezet als tolk. De praktijk van 'sterrollen' kan een mooie inspiratie zijn.

Kinderbegeleider is ook niet het enige beroep op de werkvloer. Er is ook heel wat logistiek werk in de kinderopvang. Scholen die deze opleiding aanbieden, kunnen de kinderopvang ook als stageplaats inzetten. Ze leren de sector kennen en worden ook betrokken bij het werken met en voor kinderen.

19. Elke les gebruiken ivf de toekomstige opdrachten.

Leerlingen kunnen ook op school kennismaken met het beroep en de praktijk van het beroep. Waarom een turnles niet 'omturnen' naar een les over 'creatief omgaan met buitenspel'. De IT-les kan een verkenning zijn van de softwareprogramma's die in de sector gebruikt worden. Enz.



Aanbevelingen ten aanzien van de onderwijskoepels:

20. Investeer als onderwijskoepel in de aanpassing van de leerplannen, het didactisch materiaal enz. aan de huidige beroepseisen

De kinderopvang evolueert razendsnel, een snelle update van de leerplannen dringt zich daarom op.

Er is daarnaast vraag naar een professionaliseringsplan voor leerkrachten (vorming, ...) en tijdige informatiedoorstroming vanuit pedagogische begeleidingsdiensten onderwijs naar de leerkrachten.

21. Maak als onderwijskoepel werk van een structureel overleg en constructieve samenwerking met de koepels kinderopvang en andere onderwijskoepels over de tewerkstelling in de kinderopvang.

Constructieve samenwerking met andere koepels (zoals onderwijs) kan veel teweeg brengen, want samen staan we sterker. Deze samenwerking kan concreet gaan over het verfijnen van de minimale verwachtingen die zowel scholen als opvangvoorzieningen kunnen hebben van de stage, uitwisselen over de nieuwe matrix secundair onderwijs en de gevolgen voor de sectoren.

22. Voorbeelden inspireren en nodigen uit tot actie: maak als onderwijskoepel werk van de beschrijving en verspreiding van inspirerende praktijken van scholen en voorzieningen.

Onder andere over het talentgericht werken: een concrete actie voor de onderwijskoepels is de bundeling van voorbeelden van hoe scholen en voorzieningen samen inzetten op talenten: via tekst, beeldmateriaal en getuigenissen. In samenwerking met koepels onderwijs, uiteraard.

23. Stimuleer, ondersteun en begeleid de scholen in het onderling afstemmen van verwachtingen van stages en bijhorende documenten.

Aanbevelingen ten aanzien van Agentschap Opgroeien:

24. Informeer de onderwijskoepels, scholen en leerkrachten tijdig over evoluties en vernieuwingen in de kinderopvang.

We verwachten dat de opleidingen actueel zijn en dat leerkrachten de vernieuwingen in de kinderopvang opvolgen. Vanuit Opgroeien kunnen meer initiatieven genomen worden om tijdig en correct te informeren naar leerkrachten en scholen toe.

25. Werk als agentschap Opgroeien nauw samen met departement onderwijs over de opleidingen kinderopvang

Het agentschap Opgroeien werkt constructief samen met de sector kinderopvang. Daar waar dit relevant kunnen bij voorkeur ook vertegenwoordigers uit onderwijskoepels uitgenodigd worden. We stellen vast dat er nog steeds een afstand is tussen beide sectoren. Opgroeien kan voor relevante thema's nauwer samenwerken met koepels en departement onderwijs met als doel sterker en sneller te evolueren naar betere afstemming tussen onderwijs en kinderopvang.



Aanbevelingen ten aanzien van Departement onderwijs:

- 26. Geef ruimte aan en ondersteun de verdere professionalisering van leerkrachten (vorming, ...).**
- 27. Werk als Departement Onderwijs nauw samen met Agentschap Opgroeien en de koepels kinderopvang over en aan de opleidingen kinderopvang**
Meer samenwerking en open communicatie met de sector kinderopvang en het Agentschap Opgroeien kan betekenisvol zijn voor betere afstemming tussen onderwijs en kinderopvang. We denken hierbij vb. aan de nieuwe matrix secundair onderwijs.
- 28. Werk de competentie 'reflectief handelen' uit als onderdeel van en eindterm in het lager en secundair onderwijs, ongeacht de richting.**
We verwachten dat kinderbegeleiders kunnen reflecteren over het pedagogisch handelen. (Zelf)Reflectie is een zeer belangrijke competentie, niet enkel maar vooral in de kinderopvang. We pleiten ervoor dat deze competentie al aan bod komt in de basisschool voor alle leerlingen, dat dit wordt opgenomen in de eindtermen en dat er meer bewust en doelgericht aandacht besteed wordt aan de reflectievermogens in het onderwijs. Bijgevolg stromen leerlingen in het secundair onderwijs door met kennis en ervaring die zinvol is voor de verdere opleiding en latere beroepsleven.

Aanbevelingen ten aanzien van VDAB:

- 29. Maak werk van een campagne die de job van kinderbegeleider positief en krachtig in beeld brengt zodat leerlingen, maar ook schoolverlaters, werkzoekenden enz. interesse krijgen in de job van kinderopvang.**
Het tekort aan voldoende en competente medewerkers in de kinderopvang is schrijnend en wordt steeds groter. De sector vraagt inzet in de beeldvorming en aantrekkingskracht van het beroep begeleider in de kinderopvang, o.m. in de vorming van een wervingscampagne. VDAB is hierbij een partner.

Beleidsaanbevelingen ten aanzien van de Vlaamse regering

- 30. Geef de job van kinderbegeleider alle kansen om te evolueren naar de huidige verwachtingen.**
Het Vlaams beleid kinderopvang moet de randvoorwaarden vervullen zodat een duurzame werking (ook t.a.v. stages) mogelijk is. Het gaat hier meer bepaald over voldoende kindvrije uren zodat overleg, reflectie en coaching voldoende ruimte kunnen krijgen, voldoende personeel per groep kinderen (ratio) zodat kwaliteitsvol werken mogelijk blijft, voldoende subsidies om loon- en arbeidsvoorwaarden toe te passen, voldoende ruimte en middelen om met heterogene teams te differentiëren in de kinderopvang (logistiek, administratief, begeleiding, coaching, leiding geven, managen).
Het beroep kinderbegeleider is sterk geëvolueerd. Naast verzorging is er veel meer focus op pedagogisch handelen, taalondersteuning, zelfreflectie, communicatie met ouders, samenwerking, enz. De opleiding op niveau van het beroepsonderwijs is ontoereikend. Om bovenvermelde differentiatie mogelijk te maken, is er ook grotere diversiteit in opleidingsniveau's en bijhorende loon- en arbeidsvoorwaarden nodig.



31. Trek het debat aan over de (te) diverse loon- en arbeidsvoorwaarden die worden toegepast in de kinderopvang.

Dit debat moet gevoerd worden, samen met de koepelorganisaties en met de Vlaamse overheid.

32. Werk de competentie 'reflectief handelen' uit als onderdeel van en eindterm in het lager en secundair onderwijs, ongeacht de richting.

We verwachten dat kinderbegeleiders kunnen reflecteren over het pedagogisch handelen. (Zelf)Reflectie is een zeer belangrijke competentie, niet enkel maar vooral in de kinderopvang. We pleiten ervoor dat deze competentie al aan bod komt in de basisschool voor alle leerlingen, dat dit wordt opgenomen in de eindtermen en dat er meer bewust en doelgericht aandacht besteed wordt aan de reflectievermogens in het onderwijs. Bijgevolg stromen leerlingen in het secundair onderwijs door met kennis en ervaring die zinvol is voor de verdere opleiding en latere beroepsleven.

33. Maak werk van een breed gedragen campagne en acties die het respect voor zorg- en welzijnsberoepen versterken en het 'geven van zorg' tot evidentie maken, voor iedereen.

Er is de afgelopen jaren heel wat aandacht besteed aan de wetenschappelijke richtingen, het is nu tijd voor de zorg- en persoonsgerichte opleidingen! Gezien het schrijnende personeelstekort dat in stijgende lijn evolueert, is er nood aan een wervingscampagne voor instromende kinderbegeleiders en een sterkere aantrekkingskracht voor zorg- en persoonsgerichte beroepen. Dit zou geen keuze moeten zijn voor leerlingen in de tweede of derde graad, maar vanaf de start van het schooltraject zou zorg en welzijn een deel van het curriculum van alle opleidingen moeten zijn (basisonderwijs en secundair).

34. Geef de kinderopvangvoorzieningen alle mogelijkheden om duaal leren een plaats te geven in de werking zodat het een belangrijke nieuwe instroom voor kinderbegeleiders kan worden.

Duaal leren is een interessante leervorm, waar we graag meer op inzetten. Om leerlingen voldoende te coachen moeten bovenvermelde voorwaarden gerealiseerd worden. De kostprijs mag niet verhaald worden op de voorzieningen kinderopvang.