

Samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs

STAGE EN WERKPLEKLEREN ALS
IDEALE KANS TOT SAMENWERKEN



Samenwerken en afstemmen

Naast de kwaliteit wordt ook de kwantiteit van stages en werkplekklereen uitdaging

De instroom in de kinderopvang is een uitdaging, het is moeilijk om voldoende en voldoende competente kinderbegeleiders aan te trekken. Daarom is het belangrijk om sterk in te zetten op stages en werkplekklereen. Stages zijn belangrijke leerkanse voor leerlingen en studenten en tegelijk de ideale ontmoeting tussen school en stageplaats of werkplek.

Samenwerking en afstemming kan de sleutel zijn om de kwaliteit van het leren te verbeteren, de administratieve belasting voor de stagebegeleiding op de werkplek te verminderen en dus meer stageplaatsen of werkplekken te realiseren.

In het kader van de nieuwe matrix in het secundair onderwijs, waarbij zeer veel leerlingen in diverse opleidingen stage zullen lopen in de zorg- en welzijnssectoren, en dus ook de kinderopvang, wordt naast de kwaliteit

ook de kwantiteit van stages en werkplekklereen uitdaging.

We focussen in deze inspiratiebundel op de stagedocumenten.

Heel wat formulieren verschillen van school tot school en zelfs van jaar tot jaar. Dit is een enorme administratieve overlast die op de schouders van de stageplaats rust.

Doel van de afstemming en samenwerking is om de diversiteit tussen administratieve verwachtingen te benoemen en de koppen bij elkaar te steken om deze diversiteit te minimaliseren.

Voor wie?

Deze inspiratiebundel is gericht aan alle betrokkenen op lokaal, regionaal en provinciaal niveau, zowel vanuit kinderopvang als onderwijs. We denken aan de organisatoren van kinderopvang en onderwijs zelf, maar ook aan lokale besturen en lokale, regionale en provinciale netwerken die werk willen maken van gezamenlijke afstemming tussen scholen en stageplaatsen of werkplekken.





“Als opvangorganisator zijn wij heel blij met een provinciale partner als Uniform. Uniform nam initiatief om de stagedocumenten van alle Limburgse scholen die de opleiding begeleider in de kinderopvang aanbieden, te uniformiseren, wat het evalueren van stages voor onze medewerkers aanzienlijk vergemakkelijkt. Maar hier blijft het niet bij, zij organiseren al jaren een zeer goede opleiding mentorschap waar zowel stageleerkrachten als kinderbegeleiders samen opgeleid worden. Vorig jaar faciliteerden ze nog een studiedag met vervolgtraject rond ‘positief opvoeden’ dat zich ook focust op zowel stageleerkrachten als medewerkers uit de kinderopvang (zowel kinderbegeleiders als pedagogisch coachen en teamverantwoordelijken). Op deze manier wordt de verbinding tussen werkvloer en schoolvloer, de belangrijkste doelstelling van Uniform, echt realiteit.”

Elke Vandamme - directeur vzw Familia

Uniform provincie Limburg

*Uit het werkveld klonk
een duidelijke roep
om vereenvoudiging,
kwaliteit en efficiëntie*

Ontstaan, sense of urgency

De vraag naar uniformiteit in begeleiden van jongeren, leerlingen, stagiairs en cursisten kwam vanuit verschillende sectoren. De kinderopvang was er één van. Limburgse voorzieningen van kinderopvang signaleerden hoe moeilijk en tijdsintensief het was om met zoveel verschillende (begeleidings-) documenten te werken. Heel concreet bracht elke opleiding zijn eigen tool mee om de eigen student op stage te begeleiden. Voor eenzelfde beroepsprofiel betekende dit evenveel verschillende documenten als het aantal scholen met de opleiding voor kinderbegeleider. Uit het werkveld klonk een duidelijke roep om vereenvoudiging, kwaliteit en efficiëntie.

De provincie Limburg nam deze vraag op en bouwde een netwerking uit tussen de verschillende onderwijsnetten en de sector. In afstemming met de pedagogische begeleidingsdiensten, brachten stagebegeleiders uit de verschillende scholen hun documenten samen en vergeleken deze met de bestaande beroepsprofielen en leerplannen uit de verschillende netten. In deelgroepen werden gedragsindicatoren geclusterd en uitgeschreven en nadien getoetst in het werkveld.

De dynamiek die daardoor ontstond leidde tot het gebruik van een uniform rapporteringssysteem voor stagiair(e)s uit de opleidingen tot kinderbegeleider, het inrichten van een gemengde mentoropleiding en het uitrollen van diverse zaken die afstemming mee(r) en beter helpen mogelijk maken.



Visie

Uniform wil werken vanuit de noden van het werkveld en streeft naar een consensus tussen onderwijsbehoeften en behoeften van de betrokken sector. Wat uitgewerkt wordt moet gedragen zijn en, indien nodig, kunnen bijgestuurd worden. Het gaat om een proces, een ontwikkeling en is dus nooit 'af'.

Missie / doelstellingen

Maximale afstemming van onderwijs en arbeid is de doelstelling. Door samen te werken aan hetzelfde doel en te streven naar objectivering willen we de kwaliteit in zorg en welzijn voor het secundair onderwijs (en gelijklopende opleidingen in het volwassenonderwijs) ondersteunen en verhogen.

Realisaties

Sinds de start van Uniform is er voortdurend ingegaan op noden die in het proces aan het licht kwamen. Dit leidt tot nieuwe ontwikkelingen.

“Al onze kinderbegeleiders hebben de afgelopen jaren de mentoropleiding bij Uniform gevolgd. Telkens keerden zij enthousiast terug, met nieuwe inzichten, met een grotere bewustwording van de positie van leerlingen in ons kinderdagverblijf, en de manier waarop ze best benaderd kunnen worden. Het is geen theoretische maar echt praktische opleiding, en dat is ook de favoriete leerstijl van onze kinderbegeleiders.”

Giselle Smeyers - directeur vzw Windekind

Uniforme documenten:

- Ontwikkeling van uniforme stage-evaluatiedocumenten voor diverse opleidingen met onder meer feedbackbladen en activiteitenlijsten.
- Opmaak van het profiel van de stagebegeleider versus het profiel van de mentor specifiek voor de richting verzorging. Het bleek belangrijk om duidelijkheid te brengen in de verwachtingen van zowel de stagebegeleiding als de mentor. Het opmaken van dit profiel gebeurde samen met en door stagebegeleiders en mentoren of afgevaardigden uit het werkveld.



“Wanneer er veel kandidaten zijn voor een beperkt aantal stageplaatsen, wordt overleg en afstemmen met elkaar belangrijk. De kracht van deze regionale casus ligt hem erin dat:

- er een netwerk is uitgebouwd met diverse gelijkwaardige partners uit onderwijs en werkveld;*
- er zeer veel tijd en ruimte vrij gemaakt wordt voor het ‘ongoing process’ (om zo een echt draagvlak te creëren) van samenwerking met respect voor ieders eigenheid;*
- het proces gedurende jaren wordt aangestuurd en opgevolgd door eenzelfde procesbegeleider (wat continuïteit in de werking garandeert) die op geregelde tijdstippen de tijd neemt om samen met de partners op basis van verschillende ervaringen te evalueren en bij te sturen, als dat nodig is.”*

Inneke Fichfet - pedagogisch adviseur Gemeenschapsonderwijs

Het gaat om een proces, een ontwikkeling en is dus nooit ‘af’.

Concreet ging het in de vorming telkens om:

- gemengde groepen (onderwijs/werkveld)
- kleine groepen (maximaal 16 deelnemers)
- een praktische en actieve aanpak (concrete situaties, opdrachten en rollenspelen met documenten van Uniform).
- procesmatig werken (spreiding van 3 halve dagen over 3 maanden)

Studiedagen

Waarvan het thema vanuit de behoeften van het werkveld en onderwijs invulling kreeg.

Mentoropleidingen

Het werken met een uniform evaluatiedocument bracht een nieuwe nood aan het licht. Het bleek al snel dat enkel een uniform systeem geen garantie biedt voor een kwaliteitsvolle stagebegeleiding. Gemengde opleidingen voor mentoren en stagebegeleiders moesten de onderlinge en maximale afstemming tussen onderwijs en arbeid invulling geven.

Boortmeerbeek & Tildonk

Secundair onderwijs Sint-Angela in Tildonk en buitenschoolse kinderopvang Ravot in Boortmeerbeek werken samen in functie van de versterking van de stage-ervaring voor de leerlingen.

Een aantal factoren dragen bij tot dit succes:

- Beide voorzieningen zijn op de hoogte van elkaars visie. De buitenschoolse kinderopvang nodigde de stageleerkracht uit om kennis te maken. Ravot zet onder meer in op een open speelaanbod en veel buiten spelen. Stageopdrachten kunnen beter afgestemd worden, waardoor een succeservaring voor de stagiair groter is. Andere scholen uit de buurt nemen ook deel aan deze kennismaking.
- Leerlingen uit Sint-Angela maken reeds in het zesde jaar kennis met Ravot. Ze worden tijdens de schooluren uitgenodigd om de buitenschoolse kinderopvang te ervaren. Naast een uitleg over de werking, krijgen ze ook de kans om aan te slag te gaan met activiteiten. In de toekomst zal de opvang deze dag organiseren op een moment dat er kinderen aanwezig zijn, zodat de activi-

teiten onmiddellijk kunnen getest worden. Doordat leerlingen actief kennismaken met de kinderopvang, kunnen ze in de toekomst bewustere keuzes maken.

- De stageleerkracht van Sint-Angela komt meerdere malen per maand langs om de leerlingen op te volgen en te overleggen met de mentor. Deze intensieve opvolging zorgt voor een aanpak op maat van de leerling. Groeikansen worden samen besproken en sterktes worden extra in de spotlight gezet. De kinderopvang ervaart tevens dat intensieve stagebegeleiding zorgt voor een genuanceerde en globaal beeld van de leerling.

• ...



“Deze intensieve opvolging zorgt voor een aanpak op maat van de leerling. Groeikansen worden samen besproken en sterktes worden extra in de spotlight gezet.”



Elkaar kennen, leerlingen laten kennismaken met de kinderopvang en intensieve stagebegeleiding zijn enkele factoren die kunnen bijdragen tot een betere stage-ervaring voor leerlingen.

Daarnaast vraagt de kinderopvang aan elke stagiair om voor de start van de stage kennis te komen maken met de kinderopvang en de mentor. Elkaars verwachtingen worden dan gehoord en het uurrooster wordt besproken. Ook vraagt Ravot om de noodzakelijke documenten tijdig binnen te brengen zodat de planning van de stagiairs kan gebeuren.

Stagiairs begeleiden geeft aan de kinderopvang ook groeikansen. In Ravot neemt elke kinderbegeleider de rol van mentor op en wordt daarbij ondersteund door een educatief medewerker. De mentor bespreekt de feedback voor de leerling met de educatief medewerker, die feedback kan geven. Gesprekken met de stagiairs en/of stagebegeleider worden samen voorbereid. De ondersteuning van de educatief medewerker is verschillend per kinderbegeleider en stagiair, maar één ding is duidelijk: kinderbegeleiders kunnen groeien in hun rol van stagebegeleider en de competentie feedback geven wordt versterkt.

Conclusie

Competent zijn is niet enkel de individuele verantwoordelijkheid van de stagiair in kwestie, maar van het hele systeem. Zowel de opleidingen, de stagevoorziening, het team als het beleid spelen een rol in de ontwikkeling van competente toekomstige professionals¹.

Zorgen voor voldoende instroom van competente kinderbegeleiders in de basisvoorzieningen voor jonge kinderen is dan ook een uitdaging die we enkel kunnen aangaan door krachten en expertise te bundelen. Geïntegreerd samenwerken is daarbij cruciaal. Complexe problemen vereisen zowel meervoudige als goed op elkaar afgestemde en gecoördineerde interventies en dit op verschillende niveaus. Het betekent ook dat we, door voluit in te zetten op samenwerking, mee bouwen aan het ontwikkelen van de basisvoorziening als competent systeem.

De geschetste good practices tonen het belang aan van geïntegreerd samenwerken tussen ECEC-instellingen en initiële opleidingen.

Geïntegreerd samenwerken:

- Draagt bij aan wederkerige relaties tussen theorie en praktijk. Naast waardering voor de eigenheid van verschillende leercontexten wordt ook afstemming over gemeenschappelijke leerdoelen mogelijk. Zo wordt bijvoorbeeld in beide leeromgevingen geoefend en getraind om beter kritisch te reflecteren, de kern van professionele competentie.
- Leidt tot soepele en efficiënte communicatie en informatie-uitwisseling die nodig is om gezamenlijke planning en samenwerking te installeren.
- Maakt gerichtere interventies op alle niveaus mogelijk omdat behoeften en noden van het competent systeem sneller worden geïdentificeerd.
- Zet in op kwaliteit van leren. Door bijvoorbeeld gemeenschappelijke activiteiten of evenementen te organiseren, waar sectoren met elkaar in contact treden, kunnen reflectieve praktijken ontstaan. Dit komt niet alleen het proces van stagetoeliding ten goede, het zorgt er vooral voor dat toekomstige professionals, stagebegeleiders en mentoren betrokken, gemotiveerd en geëngageerd blijven.
- Maakt het ontwikkelen van uniforme leer- en of evaluatiematerialen mogelijk, door tijd en ruimte te voorzien om tot gedeelde visie en doelen te komen. Dit veronderstelt investeren in een permanente dialoog op meerdere niveaus. Hierdoor wordt de planlast gereduceerd voor zowel de stagevoorziening als de opleiding.
- Zorgt voor professionaliseringsmogelijkheden zoals een mentoropleiding waar expertise en inspirerende praktijken kunnen worden gedeeld. Dit leidt tot een sterkere professionele ontwikkeling en dus 'sterkere' professionals.
- Vereist naast professionele vaardigheden ook een attitude, namelijk bereidheid om samen te werken. Dit vraagt een vorm van leiderschap in stagevoorzieningen, opleidingen en het beleid waarin een samenwerkingscultuur onder medewerkers, voorzieningen, lokale gemeenschappen, besluitvormers en beleidsmakers wordt geïnstalleerd.

¹ Goedele De Nil en Hester Hulpia, VBJK

Bron: Intesys rapport - [Inspiratie over geïntegreerde systemen in Europa](#)

Dankwoord

We hopen met deze praktijkvoorbeelden te inspireren, zodat lokale en regionale partners de handen in elkaar slaan en dankzij samenwerking en afstemming de stage- en werkplekervaring voor alle betrokkenen versterken. Zowel voor de leerlingen, als voor de stagebegeleider(s) en stagementor(en) op de werkvloer kan deze samenwerking motiverend werken. Dus ga aan de slag, steek de koppen bij elkaar en ondersteun elkaar bij het realiseren van waardevolle leerervaringen voor iedereen.



Deze inspiratiebundel kwam tot stand dankzij de samenwerking tussen:
Uniform - Buitenschoolse Kinderopvang Boortmeerbeek Ravot - Sint-Angela in Tildonk
Vlaams Welzijnsverbond - Vereniging Vlaamse Steden en Gemeenten - GO! Onderwijs
van de Vlaamse Gemeenschap - Katholiek Onderwijs Vlaanderen - VBJK

Met dank aan:
Giselle Smeyers - directeur vzw Windekind
Elke Vandamme - directeur vzw Familia