



# Het jonge kind 360°

Elf columns over de toekomst van het jonge kind  
en voor- en vroegschoolse educatie

Sardes, oktober 2013

---

Ijsbrand Jepma  
Hans Cohen de Lara  
Jo Kloprogge

# Het jonge kind 360°

Elf columns over de toekomst van het  
jonge kind en voor- en vroegschoolse  
educatie

Sardes, oktober 2013

---

IJsbrand Jepma  
Hans Cohen de Lara  
Jo Kloprogge

## Het jonge kind 360°

Elf columns over de toekomst van het jonge kind en voor- en vroegschoolse educatie

### Onderdeel van de Vversterk-box

---

Ijsbrand Jepma  
Hans Cohen de Lara  
Jo Kloprogge

Fotografie voorkant: *Tuvalu Media*  
Fotografie binnenwerk: *Annemiek van der Kuil e.a.*  
Vormgeving en drukwerk: *Drukkerij de Gans, Amersfoort*



#### **Sardes**

Postbus 2357, 3500 GJ Utrecht  
Tel. 030-2326200  
secretariaat@sardes.nl

[www.sardes.nl](http://www.sardes.nl)  
[www.vversterk.nl](http://www.vversterk.nl)

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	5
<b>Thema 1: Innovatie op de werkvloer</b>	7
1. Het beter toepassen van ict-mogelijkheden bij jonge kinderen	8
2. Het werken aan zelfsturing / executieve functies	10
3. Het werken vanuit een curriculum voor het jonge kind	12
<b>Thema 2: Professionalisering</b>	15
4. Het verhogen van het niveau van interactievaardigheden	16
5. Het verhogen van de beroepsstandaard / het initiële opleidingsniveau	18
6. Het versterken van de post-initiële scholing	21
7. Het opbouwen van de lerende organisatie	23
<b>Thema 3: Landelijke basisvoorzieningen</b>	27
8. Het bouwen aan een geïntegreerde basisvoorziening voor 0- tot 6-jarigen	28
9. Het aanleggen van een register voor professionals die met jonge kinderen werken	32
10. Het accrediteren van voorschoolse voorzieningen	34
11. Het maken van een stevig onderzoeksprogramma	36
<b>Bijlage 1: Geraadpleegde professionals</b>	39
<b>Bijlage 2: Relevante literatuur</b>	41

# Inleiding

**De titel van deze publicatie verwijst naar het afstruinen van de horizon naar ontwikkelingen die de sector van het jonge kind en voor- en vroegschoolse educatie raken, nu of in de nabije toekomst. Daarbij is een 360°-benadering gehanteerd. Er is gekeken naar ontwikkelingen in de samenleving, het beleid, de wetenschap, de opleidingen en het werkveld. Vraag is vervolgens: Voor welke uitdagingen ziet de voorschoolse sector zich gesteld?**

Voor het aanwijzen en benoemen van de meest in het oog springende ontwikkelingen hebben we dankbaar gebruik gemaakt van de kennis, ervaring en inzichten bij de vele deskundigen binnen de voorschoolse sector. Bijlage 1 bevat de lijst van alle deskundigen die voorafgaand aan en / of tijdens de themabijeenkomsten zijn geraadpleegd.

Voor de totstandkoming van deze publicatie hebben we het volgende gedaan. Op basis van een globale literatuurstudie en gesprekken met beleidsmakers, wetenschappers, bestuurders, managers, opleiders, vertegenwoordigers van belangenorganisaties, adviseurs en overige professionals zijn diverse onderwerpen aangestipt. Vervolgens is daaruit een selectie gemaakt en zijn elf onderwerpen overgebleven. Deze onderwerpen zijn door ons ondergebracht in drie overkoepelende thema's, te weten: Innovatie op de werkvloer, Professionalisering en Landelijke basisvoorzieningen. Hieronder volgt een schematische weergave.

In drie afzonderlijke themabijeenkomsten, waarbij steeds zo'n vijftien deskundigen aanwezig waren, zijn de onderwerpen verbreed en uitgediept.

## Overzicht van thema's en onderwerpen

Thema	Onderwerp
1. Innovatie op de werkvloer	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Het beter toepassen van ict-mogelijkheden bij jonge kinderen</li><li>2. Het werken aan zelfsturing / executieve functies</li><li>3. Het werken vanuit een curriculum voor het jonge kind</li></ol>
2. Professionalisering	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Het verhogen van het niveau van interactievaardigheden</li><li>5. Het verhogen van de beroepsstandaard / het initiële opleidingsniveau</li><li>6. Het versterken van de post-initiële scholing</li><li>7. Het opbouwen van de lerende organisatie</li></ol>
3. Landelijke basisvoorzieningen	<ol style="list-style-type: none"><li>8. Het bouwen aan een geïntegreerde basisvoorziening voor 0- tot 6-jarigen</li><li>9. Het aanleggen van een register voor professionals die met jonge kinderen werken</li><li>10. Het accrediteren van voorschoolse voorzieningen</li><li>11. Het maken van een stevig onderzoeksprogramma</li></ol>

Voor elk thema is een zogeheten *two-pager* geschreven. Deze hebben we voor de betreffende themabijeenkomst rondgestuurd onder de deelnemers. In deze *two-pager* is op bondige wijze een overzicht gegeven van de ontwikkelingen binnen een thema. Daarnaast zijn problemen, uitdagingen, vraagstukken en oplossingsrichtingen aangedragen. Er werd geen dichtgetimmerd betoog gepresenteerd, maar een stuk dat uitnodigde tot discussie.

In de themabijeenkomsten zijn verschillende interactieve werkvormen ingezet. Per onderwerp is gesproken over de urgentie, de haalbaarheid, de betaalbaarheid en de verwachte meerwaarde. Ook verkenden de deelnemers suggesties om de discussie over het thema een stap verder te helpen. Ter afsluiting van de themabijeenkomsten kon iedere deelnemer een briefkaart adresseren aan een organisatie of persoon binnen de voorschoolse sector. Welke vraag, boodschap of diep gekoesterde wens wil je aan wie uitspreken?

Aan het einde van onderstaande teksten zijn steeds een paar 'prangende vragen' geformuleerd. Deze vragen weerspiegelen het verloop en de uitkomsten van de dialogen die tijdens de themabijeenkomsten zijn gevoerd. Ze laten zien dat er – *for the time being* – geen sluitende antwoorden zijn. Ze markeren de stand-van-zaken van het denken en handelen op dit moment, maar bieden stiekem ook een doorkijkje op het vervolg van de discussies. We nodigen alle betrokkenen uit om de opgeworpen discussies voort te zetten, binnen en buiten hun eigen netwerk.

Een speciaal woord van dank gaat uit naar Carla Bienemann van Bureau Kwaliteit Kinderopvang (BKK), Annelies Kassenberg van Hanzehogeschool Groningen, Carola Bodenstaff van Brancheorganisatie Kinderopvang, Elles Rinkel van het ministerie van SZW en Neeske Bouwknegt en Hanny Vroom van Calibris. Zij hebben waardevol commentaar geleverd op een concept.

Alle informatie is uiteindelijk neergeslagen in de elf columns die samen deze publicatie vormen. We hopen dat we hiermee de sector van het jonge kind en de VVE verder aan kracht doen laten winnen.

Rest ons u veel leesplezier te wensen.



# Thema 1: Innovatie op de werkvloer

Goede resultaten van vroege ontwikkelingsstimulering zijn alleen mogelijk als de kwaliteit op de werkvloer hoog is. Voor het bevorderen van een optimale ontwikkeling van jonge kinderen zijn professionals nodig die volgens de laatste inzichten de opvang, educatie en zorg van jonge kinderen vormgeven. Pedagogisch medewerkers in kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, en leerkrachten van basisscholen kunnen die kwaliteit het beste leveren als ze geregeld inspiratie opdoen om hun werk nog beter te doen.

## Die inspiratie is onder meer mogelijk voor:

- 1) Het beter toepassen van ict-mogelijkheden bij jonge kinderen
- 2) Het werken aan zelfsturing / executieve functies
- 3) Het werken vanuit een curriculum voor het jonge kind



# Het beter toepassen van ict-mogelijkheden bij jonge kinderen

**Internet, iPad's, smartphones en spelcomputers zijn niet meer weg te denken uit de wereld van het jonge kind. Voor jonge kinderen horen ze bij het dagelijks leven. Volgens recent onderzoek (Mijn Kind Online, 2012) heeft van de 0- en 1-jarigen een kwart al eens een *tablet* gebruikt. Dat percentage neemt snel toe met de leeftijd.**

Als er nieuwe technologie in huis is, gebruiken kinderen die ook. Dat zal eveneens gelden voor de laatste nieuwigheden, zoals de 3D-printer, de *Google-bril*, en de *Apple watch*.

In kinderdagverblijven en peuterspeelzalen wordt nog weinig gebruikt gemaakt van nieuwe technologie. We zien wel dat zowel het management als de pedagogisch medewerkers beginnen te zoeken naar betekenisvolle toepassingen. Het kan dan gaan om instrumenten die het management versterken, die scholingstrajecten verstevigen of die het educatief aanbod voor de kinderen verrijken. Het is duidelijk dat ict-toepassingen hoe dan ook hun weg zullen vinden in de voorschoolse voorzieningen, maar de vraag is hoe verantwoord dat gaat en in welk tempo dat gebeurt.

Deelnemers aan de expertmeeting over ict en jonge kinderen vonden het erg belangrijk dat het werkveld indicaties krijgt over wat kwalitatief wel en niet goed is. Ook is het van belang dat er meer coördinatie in het aanbod aan informatie en instrumenten tot stand komt. Het ontbreekt nu aan een centraal punt of een netwerk van deskundige personen en instituten. Er zijn veel instellingen werkzaam op dit terrein en veel bruikbare websites, maar er is geen of nauwelijks coördinatie.

Inzet van ict voor jonge kinderen vereist steun van en samenwerking met ouders. Ouders kunnen zorgen voor een balans in het gebruik van media en andere voor kinderen belangrijke activiteiten, zoals buitenspelen. Ouders kunnen ook samen met de kinderen interactieve prentenboeken doornemen en spelletjes doen. Ict heeft meerwaarde voor de educatie van kinderen; maar het is een instrument, geen doel op zichzelf. De meerwaarde van een juist gebruik van media is vooral aangetoond voor verbetering van taal, motoriek, kennis, spel en sociale vaardigheden. De jongste kinderen, die onder de twee jaar, leren niet erg veel van ict en media, onder meer omdat ze mediabeelden nog niet kunnen vertalen naar hun eigen situatie.

Voorts moeten we de risico's in ogenschouw nemen, zoals overmatig gebruik van ict en media. Gevolg hiervan kan zijn dat er minder tijd is voor andere activiteiten die goed zijn voor de ontwikkeling van het jonge kind. Daardoor kan de gezondheid in het gedrang komen. Verder is er het gevaar van blootstelling aan ongeschikte beelden.



## Overmatig mediagebruik kan leiden tot minder goede leerprestaties.

De onderzoeken op dit terrein laten zien dat ict positieve effecten kan hebben op de ontwikkeling van kinderen, mits toegepast op een juiste manier en binnen grenzen. De rol van ouders hierbij is bijzonder groot. Dit pleit ervoor om voorschoolse voorzieningen en basisscholen samen met ouders op te laten trekken in het gebruik van ict. In de bestuursakkoorden van het Rijk en de grote gemeenten wordt op allerlei punten geïnvesteerd in kwaliteitsverbetering van VVE, maar aan de mogelijkheden van ict wordt vooralsnog voorbijgegaan. Het samen optrekken van voorzieningen en ouders gebeurt nog onvoldoende. Sommige kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en voorscholen doen zelfs weinig aan ict omdat ze vinden dat de kinderen er thuis al zoveel tijd aan besteden, merkte een van de deelnemers aan de expertmeeting op. Uit onderzoek blijkt juist dat ouders erg graag met medewerkers willen praten en overleggen over het gebruik van ict en nieuwe media.

Dit biedt een open kans om de vaak nog moeizaam verlopende ouderbetrokkenheid nieuw leven in te blazen. Zowel de relatie van voorschoolse voorzieningen en ouders als een verantwoord gebruik van ict zou erg gebaat zijn bij het meer centraal stellen van ict in het ouderbeleid.

Een handzame publicatie die ingaat op hoe aan de slag te gaan met media voor jonge kinderen is *Speel Digiwijs! Samen aan de slag met media voor jonge kinderen*. Deze publicatie is in 2013 met steun van het Kinderopvangfonds en Digidreumesen tot stand gekomen. Ze zet onderzoeksresultaten op een verantwoorde en begrijpelijke wijze om in aanbevelingen voor de dagelijkse praktijk.

## Overzicht van prangende vragen bij het beter toepassen van ict-mogelijkheden bij jonge kinderen

- Op welke plaats kan er voor meer coördinatie worden gezorgd om de potentie van ict voor jonge kinderen om te zetten in vernieuwing op de werkvloer?
- Hoe kunnen verschillende partijen betrokken worden bij pilots waarin men gezamenlijk werkt aan een optimale inzet van ict voor jonge kinderen?
- Hoe kunnen ouders en pedagogisch medewerkers samenwerken om de kinderen te leren omgaan met ict-mogelijkheden?
- Hoe kan duidelijk worden gemaakt wat de meerwaarde is van ict voor de ontwikkeling van jonge kinderen?

# 2.

## Het werken aan zelfsturing / executieve functies

**Goed ontwikkelde zelfsturing - ook wel executieve functies genoemd - is een belangrijke voorwaarde voor schoolsucces. Als kinderen zich op jonge leeftijd leren concentreren en het leuk vinden om hun taakjes af te maken, presteren ze op de basisschool beter. Voor een voorspoedige loopbaan na school blijkt het eveneens belangrijk dat kinderen al jong leren om zich niet snel te laten afleiden en om gemotiveerd aan het werk te blijven.**

Voor het ontwikkelen van concentratie, impulscontrole en een doelgerichte werkhouding hebben kinderen hun prefrontale cortex nodig. Dat deel van de hersenen is bij peuters en kleuters sterk in ontwikkeling; een goede reden om jonge kinderen al te helpen om hun eigen gedrag te reguleren.

Kinderen zeggen wat wel en niet mag, leidt niet automatisch tot betere zelfsturing. Daar is meer voor nodig.

In de voor- en vroegschoolse praktijk is hier nog weinig van te zien. Uit onderzoek blijkt dat pedagogisch medewerkers wél grenzen kunnen stellen en kinderen duidelijk kunnen maken wat wel en niet mag. Maar dat is wat anders dan kinderen leren om zelf hun gedrag te reguleren. Bestaande VVE-programma's geven de professionals daar geen suggesties voor. De opleidingen hebben het bevorderen van zelfsturing nog niet in hun onderwijsprogramma opgenomen. Het onderwerp scoort ook niet hoog als het om de toekomst gaat. Bij het inrichten van de specialisatie Jonge Kind op de pabo's krijgt het werken aan zelfsturing geen aandacht. Bovendien wordt in de eerste concepten van een nieuw Kwalificatiedossier voor pedagogisch medewerkers dit aspect niet genoemd.

Op zijn zachtst gezegd lijkt het onderwerp dus niet echt te leven. Toch zijn er aanknopingspunten om er meer aandacht voor te krijgen. Het bevorderen van zelfsturing past bijvoorbeeld heel goed bij de wens om meer opbrengstgericht te gaan werken. Kinderen die van jongs af aan een goede werkhouding ontwikkelen, zullen beter presteren. Meer belangstelling voor zelfsturing kan ook voortkomen uit bezorgdheid over het slechte concentratievermogen van leerlingen. Ten slotte kan het huidige beleid voor talentontwikkeling de ogen openen voor het belang van zelfsturing; zelfdiscipline blijkt minstens zo belangrijk voor het realiseren van talenten als erfelijke aanleg.

Alle kinderen zijn gebaat bij een goede zelfsturing. Niet alleen kinderen met gedragsproblemen.

Als professionals het belang van zelfsturing inzien, betekent dat natuurlijk niet automatisch dat ze in staat zijn om dit bij kinderen te stimuleren. Professionals hebben hier praktische suggesties voor nodig. Suggesties die aansluiten bij hun dagelijkse praktijk. Pedagogisch medewerkers en leraren zitten niet te wachten op iets totaal nieuws. Ze hebben behoefte aan steun om dat wat ze doen beter en effectiever te doen. Dit pleit er voor om hen te trainen hoe ze kinderen geconcentreerder kunnen leren spelen en werken, en hoe ze het plezier van kinderen kunnen aanwakkeren om hun taak goed af te maken – en dat binnen het normale dagprogramma. Bovendien is het versterken van hun groepsmanagement van belang. Als kinderen weten wat de gang van zaken is op de groep en wat er van ze wordt verwacht, blijken ze beter in staat hun eigen gedrag te reguleren. Voorbeeld van een training die aansluit bij de dagelijkse praktijk is *De Kleine Kapitein* van Sardes. Deze training baseert zich deels op *Tools of the Mind*, een effectief VVE-programma uit de Verenigde Staten.

Goede zelfsturing helpt je, nu en later.

Naast het geven van dit soort trainingen is het mogelijk om specifieke suggesties ‘in te weven’ in bestaande trainingen en programma’s. Het is op voorhand niet te zeggen wat de meest effectieve weg is. Begeleidend onderzoek moet duidelijk maken wat de voor- en nadelen zijn van verschillende scholingsmanieren en met welke aanpak professionals het beste leren om aan zelfsturing te werken.

Een andere optie, naast het geven van gerichte nascholing, is dat roc’s en pabo’s het stimuleren van zelfsturing opnemen in hun onderwijsprogramma. Het lijkt verleidelijk om daarbij vooral in te gaan op mogelijkheden om zelfsturing bij probleemkinderen te versterken. Er zijn bijvoorbeeld aanwijzingen dat stimulering van zelfsturing ADHD-gedrag terug kan dringen. Maar het zou een gemiste kans zijn als alleen ingezet wordt op het terugdringen van probleemgedrag. Goede zelfsturing is belangrijk voor alle kinderen. Met meer greep op het eigen gedrag zal iedereen beter presteren.

### Overzicht van prangende vragen bij het werken aan zelfsturing / executieve functies

- Op welke manier kan het leren bevorderen van zelfsturing een steviger plaats krijgen in opleiding en nascholing van professionals die met jonge kinderen werken?
- Wat zijn haalbare en betaalbare manieren om de praktijk te helpen meer aandacht te geven aan de zelfsturing van jonge kinderen?



## Het werken vanuit een curriculum voor het jonge kind

**Nederland heeft geen algemeen geldend curriculum voor de voorschoolse sector. De inhoud van het voorschoolse aanbod wordt op een andere wijze gereguleerd. Naast de pedagogische doelen uit de wet- en regelgeving, wordt gestimuleerd dat betrokkenen werken aan de pedagogische inhoud van het *Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar*. Verplicht is dit evenwel niet. Voorts is geregeld dat kinderen die een risico lopen op het ontwikkelen van een onderwijsachterstand, ontwikkelingsstimulering krijgen via voor- en vroegschoolse educatie. Het aanbieden van VVE heeft een verplichtend karakter vanuit het Rijk. Dit maakt dat de pedagogische inhoud uiteenlopend wordt aangeboden binnen voorschoolse voorzieningen.**

In 2010 heeft de Onderwijsraad het advies *Naar een nieuwe kleuterperiode in de basisschool* uitgebracht. De raad pleit ervoor om het onderwijs naar alle 3-jarigen te vervroegen en het onderwijs in de kleuterperiode te herzien, om zo een stevig voor- en vroegschoolse aanbod te krijgen. De SLO (in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam) heeft (beheersings)doelen voor taal, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling geformuleerd voor onder meer 4-jarige kinderen die de stap naar de basisschool maken. Momenteel werkt de SLO, in opdracht van het ministerie van OCW, aan een curriculum voor 3-jarigen. Het maakt duidelijk wat voorschoolse voorzieningen er aan kunnen doen om de (beheersings)doelen ook daadwerkelijk bij de oudste peuters te halen. Daarmee lijkt de weg geplaveid voor een curriculum voor het jonge kind<sup>1</sup>.

Wat zijn de voordelen van het werken met een curriculum?

Er zijn veel partijen betrokken bij de voorschoolse sector. Elke partij heeft eigen belangen en opvattingen over wat goed is voor de ontwikkeling van het jonge kind. Een curriculum kan deze werelden dichter bij elkaar brengen. Er zijn nu grote verschillen in het educatief aanbod van kinderdagverblijven enerzijds en peuterspeelzalen anderzijds. Ook zijn er verschillen tussen voorschoolse voorzieningen die al dan niet met het *Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar* of met een van de VVE-programma's werken. Die verschillen kunnen worden overbrugd.

Verder kan het werken vanuit een curriculum richting geven aan de kwaliteitsslag binnen de voorschoolse sector. Het werken met jonge kinderen is van groot belang en werkt een leven lang door. Toch gaat het in de discussie zelden over wat er precies onder de kwaliteit van het aanbod wordt verstaan. Een curriculum zorgt voor het scherper krijgen van hoe het inhoudelijk kader er uit zou kunnen zien. Het kan zo bijdragen aan het doelgericht werken aan de vroegkinderlijke ontwikkeling.

De OECD vindt op basis van een brede landenstudie dat in landen waar met een curriculum voor het jonge kind wordt gewerkt, de kwaliteit van het aanbod beter is dan in landen die niet met een dergelijk curriculum werken.

<sup>1</sup> De BKK wil op termijn toe naar een breed curriculum voor kinderen 0 – 12 jaar. Vanuit SZW is een subsidie beschikbaar gesteld om te komen tot nieuwe kwaliteitskaders voor alle kinderen 0-12 jaar, daar kan het curriculum voor het jonge kind in geïncorporeerd worden.

Zijn er ook nadelen?

Nieuwe ontwikkelingen in de samenleving en wetenschap kunnen met vertraging neerdalen in het educatief aanbod van voorschoolse voorzieningen, omdat het niet eenvoudig is om het curriculum snel aan te passen. Voorts kan het leiden tot (meer) bureaucratisering: wat betekent het voor het toezicht op de naleving van het curriculum?

We mogen verwachten dat het curriculum voor 3-jarigen tegemoet komt aan de volgende kenmerken:

- het omvat (pedagogische) richtlijnen en (pedagogische) inhoud voor alle 3-jarigen, doelgroepkinderen en niet-doelgroepkinderen;
- het gaat uit van de brede ontwikkeling van de kinderen (goede balans tussen academische en sociale aspecten);
- het wordt opgebouwd vanuit een vakgerichte aanpak (taal, rekenen etc.), maar bevat geen kant-en-klaar educatief aanbod;
- het draagt bij een doorlopende leerlijn naar groep 1 (inhoudelijke aansluiting voorschools en vroegschool);
- het biedt ruimte voor maatvoering (dat wil zeggen: er is ruimte voor interpretatie van bestuur en management van de uitvoerende organisaties en ruimte voor pedagogische pluriformiteit in praktijk) en
- het gaat uit van een niet-voorschrijvende benadering.

Het curriculum mag geen lijvig document worden. Doelen zijn dat betrokkenen dezelfde taal leren spreken, dat er een open benadering ontstaat en dat het houvast en duidelijkheid biedt.

Zijn er goede voorbeelden?

In bijvoorbeeld Noorwegen, Engeland, Ierland, Schotland, Finland, stad Berlijn, Australië, Zweden en Nieuw-Zeeland bestaan al ervaringen met een curriculum voor het jonge kind. Die curricula zijn echter divers. In Engeland en Ierland was de eerste versie lang en diep. Het was bovendien voorschrijvend. Dan is het geen steun meer voor pedagogisch medewerkers, maar veeleer een ballast. Het curriculum in Engeland en Ierland is inmiddels aangepast; het is nu opgetrokken vanuit pedagogische richtlijnen en principes. De Scandinavische landen werken met een basisdocument en onderliggende documenten met specifiekere informatie. In Zweden en Noorwegen wordt gewerkt met zogeheten *frame works*. Dit is een heel kort en open nationaal curriculum. De implementatie is wettelijk verplicht.

Vooraf het curriculum van Nieuw-Zeeland biedt voor Nederland perspectief. Daar is een vrij grote mate van overeenstemming over de opvatting dat de vroegkinderlijke ontwikkeling de basis is van de samenleving. Het curriculum is sinds 1996 van kracht en nog steeds actueel. Er spreekt een eenduidige visie op het jonge kind uit. Wat moeten ze meekrijgen voor een soepele overgang naar de basisschool? Het curriculum in Nieuw-Zeeland is opgesplitst in drie leeftijdsgroepen: 0 tot 1,5 jaar, 1,5 tot 3 jaar en 3 tot 6 jaar. Er wordt dus rekening gehouden met de psychologische ontwikkelingsstadia. Verder zijn er uitgewerkte vaardigheden opgenomen die jonge kinderen nodig hebben voor het betreden van de basisschool. Dit geeft ook het belang aan van de voorschoolse voorzieningen, het geeft status. Men werkt er met ontwikkelingsdoelen. De *learning outcomes* worden echter niet gemeten met genormeerde standaardtoetsen; pedagogisch medewerkers en leerkrachten registreren die via observaties. Daarnaast maken zij een portfolio, dat wordt meegegeven aan de school.

In Nieuw-Zeeland is men nog geen voorstander van het testen van jonge kinderen, maar het idee wint wel aan populariteit. De discussie woedt momenteel volop. Centrale vraag bij testen is: wat willen we met de uitkomsten? Worden ze gebruikt voor het bepalen van extra scholing van personeel? Worden de ontwikkelingsgegevens doorgegeven aan de basisschool? Worden voorschoolse voorzieningen er op afgerekend? Waarschijnlijk wil men de toetsuitkomsten relateren aan het professionaliseren van het management; diagnostisch toetsen dus.

Er zijn duidelijke parallellen te trekken tussen de Nieuw-Zeelandse en Nederlandse samenleving als het gaat om de participatie van minderheidsgroeperingen (bijv. Vietnamezen). Het curriculum is gebouwd op tweetaligheid (Engels en Maori). Ook zet het Nieuw-Zeelandse curriculum in op het wegwerken van vroegtijdige achterstanden.

In het buitenland kijkt meestal een inspectie toe op het curriculum van kindcentra. Het beleidsplan moet doordrenkt zijn van het afgesproken curriculum. Natuurlijk moet het terug te zien zijn in de praktijk. Verder speelt zelfevaluatie van de kindcentra een rol bij de inspectie. Er vindt dus externe en interne beoordeling plaats.

Wordt een curriculum voor 3-jarigen in Nederland een succes?

Veel hangt af van de mate waarin de sector van kinderopvang en peuterspeelzaalwerk erbij wordt betrokken. Betrokkenheid en inspraak leiden tot draagvlak en verspreiding. Inhoudelijk zou er aandacht kunnen komen voor vernieuwende onderwerpen als het gebruik van ict en zelfsturing. Ook de sturingsfilosofie bij de implementatie speelt mee. Wordt er gekozen voor wettelijke verplichtstelling met een ondersteuningsstructuur en toezicht op naleving? Of wordt veel overgelaten aan de sector zelf? De Nederlandse situatie kennende, ligt de vrije sturingsfilosofie meer voor de hand. Desondanks zal het grote consequenties hebben voor de initiële opleidingen en het naschoolse scholingsaanbod.

## Overzicht van prangende vragen bij het werken vanuit een curriculum voor het jonge kind

- Hoe groot is de behoefte aan een curriculum voor het jonge kind? Is er voldoende draagvlak voor?
- Hoe ziet een curriculum er voor het jonge kind uit?
- Wat kan de relatie zijn met toezicht en inspectie?
- Wat is een adequate implementatiestrategie bij het invoeren van het curriculum?

## Reflece op thema 1: Innovatie op de werkvloer

Het beleid voor voor- en voerschoolse educatie richt zich, na een eerdere focus op bereik, steeds meer op het verbeteren van de kwaliteit. Dit is een goede ontwikkeling, omdat onderzoek laat zien dat positieve resultaten van vroege ontwikkelingsstimulering alleen mogelijk zijn als de kwaliteit op de werkvloer hoog is. De inzet van ict-mogelijkheden voor jonge kinderen en het bevorderen van zelfsturing bieden kansen om die kwaliteit te verhogen. Ook de invoering van een curriculum voor jonge kinderen kan daar aan bijdragen. Een curriculum heeft als doel de professionals te sturen en te inspireren om de stimulering van jonge kinderen te richten op alle belangrijke ontwikkelingsgebieden. Ict-inzet en zelfsturing kunnen in het curriculum worden opgenomen. Zolang er nog geen curriculum is, moet hier apart aandacht aan worden besteed.



## Thema 2: Professionalisering

Al jaren vinden er forse investeringen plaats voor het verhogen van de beroepsstandaard, en het versterken en verbreden van het pedagogisch handelen van pedagogisch medewerkers die werken met het jonge kind. Er is een sterk geloof in het verder professionaliseren van de beroepsgroep, zodat de brede ontwikkeling van kinderen nog beter kan worden gestimuleerd. Welke nieuwe ontwikkelingen dienen zich aan? Welke nieuwe impulsen zijn nodig, gelet op de wijzigingen binnen de huidige structuur van post-initiële professionalisering?

**Hieronder gaan we in op vier kernpunten:**

- 4) Het verhogen van het niveau van interactievaardigheden
- 5) Het verhogen van de beroepsstandaard / het initiële opleidingsniveau
- 6) Het versterken van de post-initiële scholing
- 7) Het opbouwen van de lerende organisatie

# 4

## Het verhogen van het niveau van interactievaardigheden

De ontwikkeling van jonge kinderen is vooral gebaat bij veel uitdagende interacties met volwassenen. Het is daarom goed om hoge eisen te stellen aan de interactievaardigheden van professionals die met jonge kinderen werken. Onderzoek van het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO) laat een wisselend beeld zien. Het blijkt dat het met de zogenoemde *basale* interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers aanmerkelijk beter is gesteld dan met hun *educatieve* vaardigheden. Pedagogisch medewerkers scoren in veel gevallen goed tot voldoende op sensitieve responsiviteit, respect voor autonomie en structureren en grenzen stellen. Ze presteren vaak onder de maat als het gaat om praten en uitleggen, ontwikkelingsstimulering en het begeleiden van interacties tussen kinderen. Dit is een punt van zorg. Reden: kinderen ontwikkelen zich het beste in een omgeving die tegelijkertijd warm en begrijpend is én inspirerend en uitdagend.

*Ik wens dat,*

De professionalisering van de pedagogisch medewerkers gaandeweg meer en meer vorm krijgt op basis van kwaliteitsuitgangspunten en steeds minder gebaseerd wordt op regels, eisen, standaarden, normen, etc.  
Een prachtige opdracht voor de branche! Eigen kracht... Succes!

**Wenskaart**

Hoe kunnen professionals geholpen worden om die optimale omgeving voor kinderen te realiseren? In ieder geval niet door eenzijdig in te zetten op de geconstateerde zwakke plek van pedagogisch medewerkers. Het is tenslotte de combinatie van basale en educatieve interactie waar de kinderen het van moeten hebben. Dit blijkt uit internationaal onderzoek dat de effecten nagaat van voor- en vroegschoolse educatie. Goede resultaten zijn alleen mogelijk als pedagogisch medewerkers en leerkrachten invoelend communiceren met kinderen en ze leer- en ontwikkelingskansen bieden. Dat kunnen ze bijvoorbeeld doen door zogenoemd *sustained shared thinking*: meespelen met de kinderen en hun verwondering en nieuwsgierigheid aanwakkeren door zo nu en dan een probleempje op te werpen. Het in 2013 verschenen boek *'Speel Goed'* (De Lange e.a.) biedt professionals en ouders suggesties hoe ze dit kunnen doen met alledaags speelgoed. *Sustained shared thinking* bevordert zowel de denk- als de taalontwikkeling van jonge kinderen.

Interactievaardigheden worden vanaf 2016 expliciet benoemd in het Kwalificatiedossier voor pedagogisch medewerkers.



Het lijkt erop dat bestaande trainingen kansen hebben gemist om de professionals te leren om hun basale interactievaardigheden effectief te combineren met educatieve vaardigheden. Scholing alleen is hiervoor echter niet voldoende. Het gaat om een gedragsverandering waarvoor veel reflectie op de eigen praktijk nodig is. Middelen die hierbij kunnen helpen zijn:

- gerichte training en coaching op de werkvloer;
- supervisie en
- video interactiebegeleiding.

Verder zou collegiale consultatie goed kunnen werken. Het bovengenoemde NCKO-onderzoek laat grote verschillen zien tussen pedagogisch medewerkers in hun beheersing van interactievaardigheden. Van die verschillen kan een voorschoolse voorziening gebruik maken door inspirerende sessies te beleggen met uitwisseling van *good practice* (bijv. videoclips van eigen medewerkers). Interne begeleiders spelen hierbij een belangrijke rol. Zij kunnen medewerkers een bril opzetten om kritisch naar het eigen interactiegedrag te kijken en van elkaar te leren. Intern begeleiders zouden daarom moeten worden meegenomen in trainingen. Zij ondersteunen de medewerkers om de geleerde interactievaardigheden in de praktijk te blijven toepassen.

Collega's kunnen veel van elkaar leren. Vooral door het samen bekijken en bespreken van video-opnames die in de groepen zijn gemaakt.

*Coaching on the job* heeft het meeste effect als die kan voortbouwen op dat wat de opleidingen hebben aangeleerd. Gezien de geconstateerde zwakke educatieve vaardigheden van pedagogisch medewerkers is versterking van het onderwijsprogramma noodzakelijk. In dat verband is het goed nieuws dat de door de NCKO gedefinieerde interactievaardigheden vanaf 2015 (mág) of 2016 (móet) onderdeel zullen zijn van de opleidingseisen. Tot die tijd kan het onderwijs gebruik maken van een servicedocument, waardoor het nu al aangemoedigd wordt om meer aandacht te besteden aan deze interactievaardigheden.

## Overzicht van prangende vragen bij het verhogen van het niveau van interactievaardigheden

- Wat zijn binnen de voorschoolse sector kansen en bedreigingen om de kwaliteit van de interactie met de kinderen te versterken?
- Welke slag is er nog te maken in de opleidingen?

# 5.

## Het verhogen van de

## beroepsstandaard /

## het initiële opleidingsniveau

**Al jaren wordt er fors geïnvesteerd in het verhogen van de beroepsstandaard van pedagogisch medewerkers voor het werken met het jonge kind, c.q. in de VVE-sector. Er is een sterk geloof in het verder professionaliseren van de beroepsgroep, zodat de brede ontwikkeling van kinderen nog beter kan worden gestimuleerd.**

Het wettelijk vereiste minimumniveau voor een beroepskracht in de voorschoolse sector is niveau 3 van het middelbaar beroepsonderwijs. Dit is in internationaal perspectief aan de lage kant. In landen als Zweden en Finland is het gewoon dat voorschools personeel een academische graad heeft. Hieraan zijn navenante primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden verbonden. De door onderzoek ondersteunde aanname is dat hoger opgeleid personeel beter in staat is om de ontwikkeling van jonge kinderen te stimuleren. De voorschoolse fase wordt gezien als de periode waarin de meeste 'ontwikkelingswinst' valt te behalen. Educatieve interventies op latere leeftijd leveren de samenleving minder op. Er is dus alle reden voor het verhogen van de beroepsstandaard en / of het initiële opleidingsniveau van medewerkers die met jonge kinderen werken.

De transitie van gedeelten van de voorschoolse sector van 'arbeidsmarkt-instrument voor werkende ouders' naar 'ontwikkelingsgericht werken voor kinderen' zou meer uitdaging kunnen bieden voor pedagogisch medewerkers op hbo-niveau.

Recentelijk zijn ontwikkelingen in gang gezet die ertoe leiden dat de beroepsstandaard voor het werken met jonge kinderen / VVE in een deel van Nederland wordt verhoogd. In het kader van de *Bestuursafspraken tussen Rijk, G4 en G33* (2012-2015) wordt een nieuwe, hogere taalnorm (3F voor spreken en lezen en 2F voor schrijven) geëist. Geëist, omdat voorschools personeel in de VVE-sector van de G37 over goede eigen taalvaardigheden moet beschikken. Ook ontstaat er ruimte voor hbo'ers op de groep of als coach (met groepsoverstijgende taken). Belangrijk hierbij is dat de inzet van de hbo'er zo is, dat er inderdaad sprake is van toegevoegde waarde.

Binnen de bestaande initiële opleidingsstructuur wordt de beroepsstandaard voor pedagogisch werker eveneens opgekrikt. Per 1 augustus 2015 vindt landelijk vastgestelde examinering van taalniveau 2F plaats, voor mbo-opleidingen op niveau 3. Dit is een 'gegarandeerde' taalnorm, maar onder de 3F-eis. Bij het nieuwe Kwalificatiedossier Pedagogisch Werk (per 1 augustus 2015) komt een keuzedeel VVE voor PW3 (inclusief taalniveau 3F voor mondelinge taalvaardigheden en lezen). Voor PW4 (kinderopvang en onderwijsassistent) wordt VVE geïntegreerd in het dossier, 3F is hier de generieke taalnorm.

Er ontstaat dus een specialistische VVE-route voor hen die willen werken in de VVE-sector. De huidige verschillen tussen de opleidingen voor inhoud, vorm en intensiteit van het jonge kind / VVE worden verkleind.

Nu is het zo dat de Onderwijsinspectie kijkt naar de kwaliteit van examens. De Inspectie kijkt niet naar de verdeling van het aantal uren binnen de opleiding of de kwaliteit van het studiemateriaal. Dit leidt tot verschillen tussen roc's in de mate waarin ze aandacht besteden aan bijvoorbeeld VVE in het curriculum. Dat gaat veranderen.

De nieuwe AD-functie (*Associate Degree*) biedt ook extra kwalificatiemogelijkheden voor pedagogisch medewerkers. Het betreft hier geen volledige hbo-opleiding; het is vergelijkbaar met een pre bachelor-traject (sommige onderdelen op mbo-niveau, andere delen op hbo-niveau). In diverse grote steden zijn dergelijke AD-trajecten in de maak. Dit levert medewerkers op die met één been in de praktijk, op de groep, kunnen staan en met het andere been in de organisatie (groepsoverstijgende activiteiten).

Samen met de Onderwijscoöperatie (voormalig SBL) heeft Calibris een beroepscompetentieprofiel ontwikkeld voor onderwijsondersteuner op niveau 4 en 5 (*Associate Degree*).

Overigens kan de haalbaarheid van de taalnorm 3F voor een deel van de studenten worden betwist. De instroom van deelnemers vanuit de vmbo-opleidingen heeft een zeer divers niveau. Aan het eind van het vmbo dient een leerling het 2F-niveau te hebben bereikt. Het is realistisch te veronderstellen dat het voor een aantal van hen onhaalbaar is om het vereiste nieuwe taalniveau van mbo-niveau PW3 te halen (namelijk gesprekken voeren en luisteren op 3F).

*Aan de roc's,*  
Maak een goed aanbod zodat pedagogisch medewerkers direct in de voorschool kunnen werken. Bied ze een goed perspectief.

### **Wenskaart**

Het werken met (alleen maar) hbo-opgeleid personeel vraagt ook om een andere inrichting van de initiële opleidingsstructuur. Er is nu nog geen aparte hbo-opleiding voor het werken met jonge kinderen. Wel bestaan daartoe lokaal kansrijke initiatieven.

Toch zijn er al hbo'ers in allerlei functies werkzaam in de voorschoolse sector, ook op de groep. Door de recente *Bestuursafspraken* zal dit aantal toenemen. Hierdoor komt het vaker voor dat er een mix van een mbo'er en hbo'er op de groep komt te staan. De ervaring leert echter dat hoger opgeleid personeel de voorschoolse sector vaak weer snel verlaat, omdat het werk niet uitdagend genoeg is.

De rolverdeling, taakverantwoordelijkheid en samenwerking tussen hbo'er en mbo'er op de groep vraagt aandacht: hoe liggen de verhoudingen, wie is waarvoor verantwoordelijk? De mbo'er wil niet gedegradeerd worden tot 'hulpje' van de hbo'er.

Wil de voorschoolse sector meer hoger opgeleid personeel aantrekken en vasthouden, dan lijkt uitbreiding van het werk met nieuwe bevoegdheden en taken geboden. Verder is perspectief op doorgroei naar andere en hogere functies van belang. Dit vraagt om meer functies op hbo-niveau waarvoor aparte functieomschrijvingen en salariering nodig zijn.

### **Overzicht van prangende vragen bij het verhogen van de beroepsstandaard / het initiële opleidingsniveau**

- Wat mogen we in de alledaagse praktijk verwachten van de verhoogde beroepsstandaard voor mbo'ers? Zal de kwaliteit van het pedagogisch aanbod stijgen?
- Vragen we (in te korte tijd) te veel van de mbo'er? Is er (nog) voldoende leerpotentieel onder de mbo'ers?
- Is een hogere beroepsstandaard nodig voor de transformatie van de kinderopvang van 'arbeidsmarktgerichte voorziening' naar 'ontwikkelingsgerichte voorziening'?
- Hoe kan de hbo'er in de voorschoolse sector voor een significante meerwaarde zorgen? Is de voorschoolse sector interessant genoeg voor de hbo'er om er een (langdurige) carrière in te ambiëren?
- Is een nieuwe hbo-opleiding voor het werken met het jonge kind nodig?
- Zijn de *Bestuursafspraken* een opmaat voor landelijke uitrol? Is dat een wenselijke ontwikkeling? Wat is hiervoor nodig?

# 6.

## Het versterken van de post-initiële scholing

**De voorschoolse voorzieningen, zowel kinderdagverblijven als peuterspeelzalen, zijn in de afgelopen twintig jaar veel professioneler geworden. De medewerkers zijn geen vrijwilligers meer, maar professionals die in staat moeten zijn de ontwikkeling van kinderen gericht te stimuleren. De professionalisering van de sector heeft echter nog niet het eindpunt bereikt. De eisen die worden gesteld aan het pedagogisch werken met jonge kinderen worden steeds hoger. De introductie van hbo'ers op de groep (zij het uitsluitend in de grotere gemeenten) en de eis om toe te groeien naar het taalniveau 3F zijn hier recente uitvloeisels van.**

Aan de na- en bijscholing van de pedagogisch medewerkers is in de afgelopen jaren het nodige gebeurd. Dit is gedaan vanuit het inzicht dat positieve effecten van voor- en vroegschoolse educatie vooral een gevolg zijn van kwalitatief hoogwaardig handelen van de beroepskrachten. Het Vversterk-programma is het meest uitgesproken voorbeeld hiervan. Ruim 26.500 pedagogisch medewerkers in kinderopvang en peuterspeelzalen, en onderbouwleerkrachten in het basisonderwijs zijn in het kader van dit scholingsprogramma getraind. Voor de kinderopvang is BKK in het leven geroepen. Vanuit BKK is onder meer het *Pedagogisch kader 0 tot 4 jaar* gemaakt en landelijk uitgerold, met ondersteuning door scholingspakketten. Via BKK zijn in totaal 65.000 medewerkers geschoold.

Het gaat hier om tijdelijke budgetten, die inmiddels stevig teruglopen of zelfs ten einde lopen. De noodzaak van een structurele en kwalitatief hoogwaardige post-initiële scholing is echter niet afgenomen. In een sector waar de resultaten afhankelijk zijn van de kwaliteit van de professionals, is een structureel nascholingsbeleid onontbeerlijk om zwakke plekken weg te werken en de medewerkers *up-to-date* te houden.

Bij het inrichten van een dergelijke scholing kan en moet gebruik worden gemaakt van recente wetenschappelijke inzichten. Tegelijk is aansluiting nodig bij de aanpassingen van het beleid dat gericht is op een hogere beroepsstandaard. De mogelijkheden die ict en media bieden mogen daarbij eveneens niet onbenut blijven. Opties zijn onder meer:

- gebruik maken van gecertificeerde aanbieders om de kwaliteit van het scholingsaanbod te waarborgen;
- zorgen voor een gevarieerd scholingsaanbod waarbij bijvoorbeeld het beklijven van het verhoogde taalniveau van pedagogisch medewerkers veel aandacht krijgt;
- gebruik maken van de mogelijkheden die ict biedt, bijvoorbeeld inschakeling van top-experts via *video conferencing* of andere methodieken zoals simulaties. Het inbrengen van goede voorbeelden via *YouTube* en – straks – het coachen met behulp van de *Google*-bril bieden hier perspectief;
- een korte lijn met de onderzoekswereld voor de inbreng van nieuwe inzichten uit Nederlands en internationaal onderzoek; en
- het veel meer dan tot nu toe inzetten op coaching op de werkvloer.

Met een opzet van de post-initiële scholing waarin dergelijke punten zijn opgenomen, kan met beperkte middelen toch een hogere kwaliteit van scholing worden geboden.

Volgens de deelnemers aan de expertmeeting verdienen het (beroepsspecifieke) taalniveau en de interactievaardigheden voorrang in de nascholing. De interactievaardigheden zijn immers cruciaal voor het optimaal kunnen stimuleren van de ontwikkeling van kinderen. In het Kwalificatiedossier voor medewerkers in VVE worden zowel de basale interactievaardigheden als de educatieve interactievaardigheden, zoals verbale communicatie en ontwikkelingsstimulering opgenomen. De gesprekspartners over dit onderwerp zijn van mening dat, hoewel de politiek de kwaliteit van de professionals belangrijk zegt te vinden, de verbeteringen in de praktijk veel te traag verlopen.

Een taalniveau 2F voor mbo-niveau 3 is opgenomen in de Kwalificatiedossiers vanaf 2010/2011 en wordt door de onderwijsinstellingen getoetst. Met ingang van 2015 zal deze taaleis worden getoetst volgens landelijk vastgestelde examens.

Een punt van zorg is dat initiële opleidingen afhankelijk zijn van de kwaliteit van de stagebegeleiding. Erkenning van een organisatie als leerbedrijf betekent dat de stagebegeleiding voldoet aan kwaliteitseisen. In de praktijk blijken deze helaas niet altijd gerealiseerd te worden. Dit is niet alleen voorbehouden aan de voorschoolse sector, ook in het basisonderwijs doet dit zich voor. Verder is het de vraag hoeveel geld de kinderopvang beschikbaar heeft voor nascholing van personeel, in deze tijd van crisis. Roc's hebben vaak wel een aanbod, maar de kinderopvang lijkt daar weinig gebruik van te kunnen maken.

Er is nog te weinig structureel beleid dat er op wijst dat de overheid inziet dat een kwalitatief hoogwaardige voorziening voor jonge kinderen een maatschappelijk belang is.

Hoe dan ook is er een breed draagvlak binnen de sector om te blijven hameren op kwaliteitsverbetering via een post-initiële scholingsstructuur.

## Overzicht van prangende vragen bij het versterken van de post-initiële scholing

- Is een structuur van post-initiële professionalisering geboden? Waarom?
- Hoe zou deze structuur er uit moeten zien? Hoe kan er optimaal gebruik worden gemaakt van ict-mogelijkheden hierbij (*YouTube*, besloten digitale leergemeenschappen met veel oefenmateriaal, *e-learning*)?
- Wie zou de kosten van deze post-initiële scholing moeten dragen? Rijksoverheid, gemeenten, voorschoolse sector en / of individuele deelnemers?

# 7.

## Het opbouwen van de lerende organisatie

**Peter Senge heeft de kiem gelegd voor het idee van de lerende organisatie. Zijn werk uit 1990, *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*, is baanbrekend gebleken in het leren van organisaties. In veel sectoren is de lerende organisatie een ingeburgerd concept. In de voorschoolse sector staat het idee nog in de kinderschoenen.**

Op landelijk niveau stimuleren verschillende instellingen het werken aan de lerende organisatie in de kinderopvang. BKK heeft de lerende organisatie als een van haar speerpunten gemaakt om te komen tot excellente kinderopvang. Tegelijkertijd bevordert het fonds FCB via het project *Samen werken, samen leren* de leercultuur, de integratie van (samen)werken en leren, nieuwe vormen van leren en kennisdelen binnen de kinderopvang. Mogelijk biedt het aanknopingspunten voor de rest van de voorschoolse sector. FCB stimuleert en ondersteunt werkgevers en werknemers bij de ontwikkeling van het werk in onder meer de kinderopvang.

De lerende organisatie, toegepast op de voorschoolse sector, is een instrument om de kwaliteit van het pedagogisch aanbod voor jonge kinderen, het pedagogisch handelen van pedagogisch medewerkers en haar leidinggevendens systematisch, doelmatig, planmatig, cyclisch en duurzaam te verbeteren.

De lerende organisatie is een *middel* om verandering in de praktijk van de voorschoolse voorzieningen te brengen, en deze ook te verankeren. De lerende organisatie draagt bij aan legitimering en borging van vernieuwingen. De inhoud van de vernieuwing is vrij. In principe kunnen er verschillende inhoudelijke vernieuwingen worden bewerkstelligd.

Dé lerende organisatie in de voorschoolse sector bestaat nog niet. Wel is het zo dat er een aantal dragende kenmerken van de lerende organisatie is te benoemen die ook gelden voor de voorschoolse sector. Dat zijn:

- een standaard voor pedagogische / educatieve kwaliteit;
- duurzaam professionaliseringsbeleid en bijbehorende financiën;
- voortdurende scholing / permanent teamleren (in theorie en praktijk);
- organisatiebrede ontwikkelingsstrategie (betrokkenheid van alle medewerkers op alle organisatieniveaus);
- (gecontroleerde) feedback-cultuur ('elkaar aanspreken op gedrag');
- periodiek monitoren en evalueren van de pedagogische kwaliteit;
- coachend (pedagogisch) leiderschap en
- interactie met de omgeving (beleid en regelgeving, ouders, markt, wetenschap e.d.).

*Ik wens dat,*

Het ontwikkelen van lerende organisaties voortgaat en dat daarbij steeds meer aandacht komt voor regie, houding en gedrag bij / van medewerkers zelf. Zodat leren duurzaam is en niet afhankelijk van organisatie of middelen.

### Wenskaart

Er zijn meerdere stimulerende factoren die helpen bij het verwezenlijken van de lerende organisatie:

- de voorschoolse sector heeft steeds meer oog voor de brede ontwikkelingsstimulering van kinderen, dit vraagt ook om ontwikkeling van personeel;
- de wens om kennis te nemen van hoe anderen het doen ('elders je licht willen opsteken', 'bij de burens over de schutting willen kijken').

De lerende organisatie kan erbij helpen dat de voorschoolse sector grip krijgt op de eigen kwaliteit.

Er zijn ook belemmeringen aan te wijzen:

- het bestaan van een onveilige situatie voor personeel (bijv. de aankondiging van een reorganisatie of bezuiniging);
- het niet willen delen van kennis en ervaringen binnen de sector in verband met concurrentiegevoeligheid;
- het ontbreken van een visie op waar je naar toe wil, met wie, in welk tempo etc. en
- het beknipten van scholingsbudgetten, al is dat juist bij leren op de werkplek minder aan orde.

Het middenkader, de (locatie)manager, is van groot belang bij elke verandering, zo ook bij het werken volgens de principes van de lerende organisatie. De invloed van deze persoon is groot. Belangrijk is dat de manager 'pedagogisch leiderschap' laat zien. Pedagogisch leiderschap verwijst naar de taak om het onderwijzen en leren van medewerkers in de kinderopvang te verbeteren, zodat ze beter worden in hun werk. Pedagogisch leiderschap houdt in dat managers pedagogisch medewerkers in de meest brede zin van het woord helpen in hun verdere professionele ontwikkeling. De manager wordt idealiter gefaciliteerd en geïnstrumenteerd om de lerende organisatie handen en voeten te geven. De manager zorgt voor het verankeren van methodieken om tot ontwikkelen en leren te komen en het borgen van de gerealiseerde effecten.

Leren en ontwikkelen is van levensbelang voor de kinderopvang. Er is meer nodig dan opleidingsbeleid alleen. Een gesprekscyclus van POP-, voortgangs- en functioneringsgesprek is een belangrijk onderdeel, maar dat niet alleen. Daarbinnen zal aandacht moeten zijn voor continue professionalisering, voor permanent leren in teamverband.



Vraag is of het concept van de lerende organisatie zelf zijn weg vindt in de voorschoolse sector, of dat het met subsidie moet worden gestimuleerd. Vooral kleinere organisaties beschikken niet over een adequaat intern ondersteuningsapparaat met vrijgestelde professionals (bijv. ontwikkelaar, pedagogisch adviseur, trainer, HR-medewerker) die samen in staat zijn om gewenste gedragsveranderingen in de praktijk aan te brengen.

Het duurt voor grotere organisaties zeker twee tot drie jaar voordat zij voldoen aan de kenmerken van een lerende organisatie. Bij kleinere organisaties zal het minder tijd vragen.

### Overzicht van prangende vragen bij het opbouwen van de lerende organisatie

- Is het concept van de ‘lerende organisatie’ bruikbaar voor de voorschoolse sector om het pedagogisch aanbod en pedagogisch handelen van pedagogisch medewerkers te verbeteren?
- Zijn voorschoolse voorzieningen uit zichzelf krachtig genoeg om de lerende organisatie tot leven te wekken of is er externe ondersteuning voor nodig?
- Kan de lerende organisatie bijdragen aan het versterken van het ontwikkelingsgerichte karakter van de voorschoolse sector?
- Hoe krachtig is het huidige professionaliseringsbeleid van de voorschoolse voorzieningen? Hoe verhoudt zich dit tot de lerende organisatie?
- Zijn de randvoorwaarden (bijv. scholingsbudgetten) gunstig of minder gunstig in het huidige tijdsgewricht (vraaguitval, vergrote concurrentie e.d.)?
- Wat werkt in het verder professionaliseren van pedagogisch medewerkers? Wat niet?
- Hoe kan praktijkgericht onderzoek worden ingezet om de professionaliteit van de pedagogisch medewerkers en de kwaliteit van hun handelen te vergroten?

### Reflece op thema 2: Professionalisering

Het is duidelijk dat professionalisering van de voorschoolse sector is gebaat bij verhoging van het niveau van de initiële opleidingen en een structureel programma voor nascholing. Aandacht voor interactievaardigheden bij scholing en nascholing is wenselijk, gezien de geconstateerde tekorten op dit punt. Het concept van de lerende organisatie kan geschikt zijn om de winst die wordt geboekt op het terrein van scholing te doen bekijken.



A photograph showing a teacher from behind, pointing at a book held in her hands. In the background, several young children are sitting and looking towards the teacher. The text 'Thema 3: Landelijke basisvoorzieningen' is overlaid on the bottom right of the image.

## Thema 3: Landelijke basisvoorzieningen

Voor een hoge kwaliteit van voor- en vroegschoolse educatie is het van belang dat er evenwicht en samenhang is tussen het landelijk beleid, de lokale invulling, en het werk in de voorschoolse voorzieningen en op de werkvloer. We willen daarom kijken naar mogelijkheden om de landelijke basisvoorzieningen te verbeteren of nieuwe voorzieningen te genereren.

### We besteden daarbij aandacht aan vier specifieke punten:

- 8) Het bouwen aan een geïntegreerde basisvoorziening voor 0- tot 6-jarigen
- 9) Het aanleggen van een register voor professionals die met jonge kinderen werken
- 10) Het accrediteren van voorschoolse voorzieningen
- 11) Het maken van een stevig onderzoeksprogramma



# Het bouwen aan een geïntegreerde basisvoorziening voor 0- tot 6-jarigen

Het belang van voor- en vroegschoolse educatie (VVE) wordt tegenwoordig breed erkend. Er wordt ook structureel fors in geïnvesteerd. VVE heeft echter geen duidelijke thuisbasis. VVE wordt aangeboden in peuterspeelzalen, in kinderdagverblijven, in de onderbouw van basisscholen en werkt door in de tussenschoolse en buitenschoolse opvang. Al deze voorzieningen kennen echter elk hun eigen regelgeving en aansturing. Voor een consistent en doorlopend aanbod van opvang, educatie en zorg voor jonge kinderen is dit een ongunstige situatie. Om deze versnippering en de daarmee gepaard gaande complicaties tegen te gaan, is het idee ontstaan van integrale kindcentra (IKC). Er zijn inmiddels allerlei definities en uitwerkingen van het IKC.

Een integrale basisvoorziening valt idealiter onder één, wettelijk, toezicht en financieel regime, waarbij er één regievoerder, één team en één pedagogisch-didactische aanpak is. Ook zorg is integraal onderdeel van het aanbod (integratie van opvang, educatie en zorg).

De kernvragen zijn:

- A. Welke voorzieningen betrekken we erbij? In een aantal gemeenten kiest men ervoor om de voorschoolse basis van VVE te harmoniseren en dan de aansluiting op de basisschool zo goed mogelijk te regelen. Er wordt soms gewerkt aan een bredere samenwerking waar de basisschool deel van uitmaakt. Vaak wordt er dan over gedacht de voorschoolse voorzieningen onder aansturing van de basisschool te brengen. De klankbordgroep IKC noemt de optie dat aan kinderen van 0 tot 15 jaar een doorlopende lijn wordt geboden, waarbij voor kinderen van 0 tot 6 jaar op wijkniveau een voorziening kan ontstaan en voor kinderen van 6 tot 15 jaar voorziening op wat grotere schaal.

Over wat er precies onder een basisvoorziening wordt verstaan, lopen de meningen uiteen. Terwijl de één een voorziening ziet van 0 tot 12 jaar, wil een ander het beperken tot een basisvoorziening van 0 tot 4 of 0 tot 6 jaar. Verder zijn er pleitbezorgers van het verlengen van het ouderschapsverlof tot 1 jaar (zoals in enkele Scandinavische landen), zodat de kinderopvang geen baby's hoeven te verzorgen. Dit hangt samen met de visie op de samenleving in het algemeen en de verantwoordelijkheidsdeling van de ouders en de Staat in het bijzonder. In het huidige stelsel ligt er volgens sommigen (onevenredig) veel verantwoordelijkheid bij de ouders.

- B. Welke strategie wordt gevolgd om de voorzieningen bij elkaar te brengen? APS noemt als mogelijkheden:
- Gentlemen's agreement*: op basis van vertrouwen samenwerken.
  - Samenwerkingsovereenkomst*: op basis van goede vastgelegde afspraken samenwerken, waarbij de aanpak op de werkvloer geïntegreerd is.
  - Geborgde organisatievorm*: onder één bestuurlijke organisatie een nieuwe juridische organisatievorm of entiteit creëren, waarvan in ieder geval de 'moederorganisaties' het bestuur vormen.

De vraag is of bovenstaande opties voldoende perspectief bieden om op langere termijn goed onderwijs en zorg voor jonge kinderen op hoog niveau veilig te stellen. Op te merken is dat de zorg voor jonge kinderen, en dus betrokkenheid van voorschoolse voorzieningen voor gezondheidszorg, nog weinig aandacht krijgt. Is het niet beter de structuur drastisch te reorganiseren en hiervoor nieuwe wetgeving te ontwikkelen?

Eén integrale basisvoorziening van 0 tot 12 jaar is een optie op lange termijn (tien, twintig jaar). Om meer draagvlak te krijgen lijkt het verstandiger om na te streven wat binnen nu en vijf jaar kan worden gerealiseerd: het koppelen van de voorzieningen van alle kinderen van 2,5 jaar tot 4 jaar (kinderdagverblijven en peuterspeelzalen) aan het basisonderwijs.

Het idee van het IKC leeft wel, maar is niet sturend. Lokaal worden er heel verschillende invullingen aan gegeven. Zo bouwt Eindhoven verder op de spilcentra, waarbij het peuterwerk deel uitmaakt van de kinderopvang en de regie wordt gelegd bij het basisonderwijs.

In Utrecht ligt daarentegen het accent op het afschaffen van VVE in de kinderopvang en het in stand houden van het peuterwerk. De welzijnsorganisaties en de schoolbesturen gaan VVE aanhouden.

Amsterdam werkt aan een geïntegreerd voorschools en schools systeem van 2,5 tot 12 jaar. Daarbij staan de deuren open voor alle kinderen, er wordt geen onderscheid gemaakt tussen doelgroep en niet-doelgroep. Bij de gemeente Amsterdam is veel geld om dit mogelijk te maken. Ook daar gaat het echter niet van een leien dakje: er zijn veel besturen van voorschoolse en schoolse voorzieningen; er is sprake van een lappendeken.

Op het platteland ontbreekt het aan geld om aan een basisvoorziening te werken.

*Aan de politiek,*

Ik wens dat er een gedeelde (politiek, ouders, branche, wetenschap) visie komt op jeugdbeleid, zodat alle kinderen van 0 tot 4 jaar recht hebben op een omgeving en op professionals die hen uitlokken uit te groeien tot nieuwsgierige en onderzoekende kinderen.

**Wenskaart**

De huidige voorschoolse structuur is weinig stabiel. Het stelsel van kinderopvang enerzijds en het stelsel van peuterspeelzaalwerk anderzijds maakt dat groepen ouders en kinderen naar gescheiden voorzieningen gaan. De kinderopvang is ontoegankelijk voor ouders die niet

beide werken. Het peuterspeelzaalwerk is niet geschikt voor werkende ouders. Het doelgroepenbeleid van VVE werkt segregatie in de hand. Er zijn grote kwaliteitsverschillen tussen de voorschoolse voorzieningen. De marktwerking leidt tot gevolgen die diametraal op VVE-beleid staan (bijv. de gemeente wil een hoog doelgroepbereik, tegelijk wordt er bezuinigd op het peuterspeelzaalwerk en loopt de kinderopvang leeg). Gemeenten verschillen in hoe ze tegen het peuterspeelzaalwerk aankijken en wat ze er financieel voor over hebben. De vraag kan worden opgeworpen of het wel een publieke taak van de gemeente moet zijn om peuterspeelzaalwerk aan te bieden.

Ooit is VVE begonnen als gerichte (taal)ontwikkelingsstimulering van een specifieke groep kinderen door speciaal getrainde pedagogisch medewerkers in peuterspeelzalen. Inmiddels wordt aan veel meer kinderen VVE gegeven. Moet VVE generiek beleid worden, brede ontwikkelingsstimulering voor iedereen? De OECD pleit voor een universele *pre school* met een curriculum. Dit biedt betere garanties op hoge kwaliteit en goede ontwikkelkansen bij kinderen. Nederland heeft wat dat betreft nog een cultuuromslag te maken.

Om de structuur met kinderopvang, peuterwerk en basisscholen meer integraal te krijgen, moeten heel wat juridische, arbeidstechnische en fiscale complicaties worden opgelost. En die zijn oplosbaar. Een optie voor een nieuwe structuur is om de voorschool als een afdeling aan de basisschool te verbinden, waarbij de bekostiging ook via de school loopt.

Een integrale basisvoorziening is nodig, maar zorgt niet automatisch voor meer kwaliteit.

Voor een sterke basisstructuur voor het jonge kind heb je eigenlijk twee opties. Je kunt deze van onderop laten groeien of je kunt nieuwe wet- en regelgeving maken. In beide gevallen is het belangrijk dat de sectoren dichter bij elkaar komen en de professionals elkaar en elkaars werk leren kennen. Wat de zaak zou kunnen helpen is als we tot een breed gedragen visie zouden komen, een routekaart: waar willen we over tien jaar staan?

## Overzicht van prangende vragen bij het bouwen aan een geïntegreerde basisvoorziening voor 0- tot 6-jarigen

- Wat is beter? Het van onderaf ontwikkelen van geïntegreerde basisvoorzieningen, of is het jonge kind beter af met sturing van bovenaf?
- Hoe kan er (politieke) consensus worden bereikt over hoe een basisvoorziening voor jonge kinderen er uit zou moeten zien? Hoe kan de 'stip aan de horizon' dichterbij worden gebracht?
- Wat is een realistisch tijdpad? Welke stappen zullen er moeten worden gezet?
- Moet de voor- en vroegschoolse educatie zich verbreden van specifiek doelgroepenbeleid naar algemene ontwikkelingsstimulering voor alle jonge kinderen?
- Moet de basisvoorziening betaalbaar (lage financiële drempel) of gratis zijn voor de gebruikers ervan?
- Hoe kan er rekening worden gehouden met de grote verschillen in aanbod, kwaliteit, toegankelijkheid, bereikbaarheid en financiering van voorschoolse voorzieningen tussen de grote stad en het platteland?

# 9

## Het aanleggen van een register voor professionals die met jonge kinderen werken

Voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang en peuterspeelzalen bestaat het nog niet, maar andere beroepsgroepen (bijvoorbeeld in de gezondheidszorg) kennen het al lang: een beroepsregister als instrument om de kwaliteit van de professionals te garanderen en te bevorderen dat zij goed op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen in hun vak. De tijd lijkt rijp om serieus na te denken over het instellen van een register voor pedagogisch medewerkers. Dit sluit aan bij de wensen in het veld en in de politiek om de kwaliteit te versterken van educatie en onderwijs. Voor het onderwijs ging in 2012 al een register voor leraren van start, vooral gericht op het bevorderen van continue na- en bijscholing. Zo'n impuls voor leven lang leren is ook voor begeleiders van jonge kinderen wenselijk. En een register kan voor de voorschoolse sector nog meer betekenen.

Als het voor andere beroepsgroepen goed werkt, waarom dan niet ook voor professionals die met jonge kinderen werken?

Het verhoogt bijvoorbeeld de status van het beroep van pedagogisch medewerkers. Een register laat zien dat de beroepsgroep serieus bezig is met bewaking en verbetering van de kwaliteit van haar werk. De verhoging van de status van het werk in de voorschoolse sector is beslist geen overbodige luxe. De maatschappelijke waardering voor de inzet van personeel op kinderdagverblijven en peuterspeelzalen is in Nederland echt onder de maat, vooral als je bedenkt dat goede opvang, educatie en zorg van cruciaal belang zijn voor kind en maatschappij.

Het hebben van een register versterkt ook de beroepstrots. Leden kunnen door kennisdeling, het uitwisselen van *good practice* en het samen volgen van na- en bijscholing, elkaar sterken in de overtuiging dat hun werk er toe doet. Die beroepstrots komt ook de ontwikkeling van de kinderen weer ten goede: wie trots is op zijn werk, doet dat werk met meer inzet en succes.

*Aan alle pedagogisch medewerkers,  
Bedenk wat je doet en waarom je het doet.*

**Wenskaart**

De vraag is nu hoe een register het beste kan worden opgezet om bovenstaande functies waar te maken. Belangrijke kwestie is bijvoorbeeld wie het gaat regelen, de overheid of de beroepsgroep zelf? In het verlengde hiervan: zou het lidmaatschap verplicht moeten zijn of vrijwillig?



In de praktijk blijken verschillende modellen mogelijk. In Nieuw-Zeeland bijvoorbeeld is het lidmaatschap van het nationaal leraar register verplicht voor alle leraren, dus ook voor *pre school teachers*. Dit lijkt daar vooral goed te werken omdat aspirant-leden twee jaar lang een mentor krijgen die ze helpt om te kwalificeren voor het lidmaatschap van het register. Een voorbeeld van een niet verplicht register, ontstaan vanuit de beroepsgroep zelf, is het register van de Dutch Association for Infant Mental Health (DAIMH). Het is bestemd voor alle professionals die betrokken zijn bij de geestelijke gezondheidszorg van baby's, peuters, kleuters en hun ouders. Het register is vooral een platform voor uitwisseling van kennis en kunde.

Ook het Nederlandse register voor leraren is ontstaan vanuit de beroepsgroep zelf, met nauwe betrokkenheid van het ministerie van OCW. Het lidmaatschap is niet verplicht, maar OCW en de beroepsgroep zetten zich samen in om zoveel mogelijk leraren lid te laten worden. Beide zien het register als een belangrijk middel om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.

Vanuit dezelfde filosofie geredeneerd zouden overheid en beroepsgroep ook samen moeten optrekken bij het inrichten van een register voor medewerkers in de voorschoolse sector. Een obstakel is dat professionals in de voorschoolse sector niet georganiseerd zijn. Het is overigens niet uitgesloten dat die organisatie juist op gang komt door het perspectief van een mogelijk register.

Het moet geen puntenjacht worden. Je vak bijhouden, daar gaat het om.

Ten slotte is het verstandig om bij de opzet van een register rekening te houden met de volgende ervaringen:

- Het koppelen van financiële beloning aan het lidmaatschap heeft risico's. Het gevaar bestaat dat professionals het register aangrijpen om met zo weinig mogelijk inspanning punten te verzamelen om voor een hogere beloning in aanmerking te komen. Een register dient voor professionals vooral te functioneren als inspiratiebron om het vak bij te houden.
- Het nascholingsaanbod moet zoveel mogelijk inspelen op de nascholingsbehoefte van de professionals, het moet van goede kwaliteit zijn en dynamisch: verouderd aanbod verliest certificering, goed nieuw aanbod krijgt certificering.

### **Overzicht van prangende vragen bij het aanleggen van een register voor professionals die met jonge kinderen werken**

- Bestaat er binnen de sector behoefte aan een landelijk register? Wat zou de kern moeten zijn? Wie zou daartoe het initiatief moeten nemen? Waar moet de bekostiging vandaan komen? Wie moet het beheer erover voeren?
- Welke eisen mogen er worden gesteld aan de beroepsgroep?
- Zou de opname in het register op vrijwillige of verplichte basis moeten geschieden?

## Het accrediteren van voorschoolse voorzieningen

**Voorschoolse educatie werkt! Althans, als de kwaliteit van het aanbod goed is. Onderzoek laat zien dat goede resultaten met kinderen alleen mogelijk zijn als voorschoolse voorzieningen hun werk goed doen. Accreditatie is een middel om die organisaties steeds het best mogelijke aanbod te laten leveren. In accrediteringstrajecten brengen de organisaties, al of niet samen met externe deskundigheden, de kwaliteit van hun voorschoolse voorzieningen in beeld. Organisaties werken met ondersteuning aan verbeterpunten, om uiteindelijk een accreditering te krijgen. Een accreditering kan periodiek aangepast worden.**

In het buitenland is accreditering van voorschoolse voorzieningen geen onbekend fenomeen. Het lijkt een goed moment om te onderzoeken of een dergelijk systeem ook in Nederland zou kunnen werken. Het beleid hier richt zich, na een eerdere focus op capaciteitsuitbreiding en (doelgroep)bereik, steeds meer op kwaliteitsverbetering van voorschoolse educatie.

Pas op voor een administratief circus! Van lijstjes aanvinken wordt de voorziening niet beter.

Een vraag is wat bij accreditering de rolverdeling zou kunnen zijn tussen overheid en de branche zelf. Er is veel voor te zeggen om de branche het voortouw te laten nemen om het systeem op te zetten. Organisaties voor voorschoolse opvang hebben geen behoefte aan meer regelgeving van buitenaf. Daarnaast is het een reëel gevaar dat accreditering door de overheid meer als afrekenen zal worden gezien dan als inspiratie voor verbetering. En, *last but not least*, als voorschoolse voorzieningen vrijwillig besluiten om aan een, door de branche georganiseerde, accreditering deel te nemen is de kans het grootst dat de professionals gemotiveerd zullen werken aan de noodzakelijke verbeteringen.

De Brancheorganisatie Kinderopvang ontwikkelt in het kader van haar Integrale Kwaliteitsagenda Kinderopvang (IKK) al een systeem voor kwaliteitsbeoordeling. Individuele kinderopvangbedrijven zijn ook bezig met kwaliteitssystemen. De overheid kan inspelen op dit soort initiatieven en samen met het veld toewerken naar breed geaccepteerde en bruikbare accreditatie. Het is immers een algemeen belang dat de kwaliteit van de voorschoolse opvang zo hoog mogelijk is.

Bij de opzet van een accrediteringssysteem kunnen ervaringen uit het buitenland worden meegenomen. De National Association for the Education of Young Children (NAEYC) bijvoorbeeld, komt op basis van een jarenlange accrediteringspraktijk in de Verenigde Staten met de volgende aanbevelingen:

- een centrale rol voor het inhoudelijk management, zowel bij de kwaliteitsanalyse als bij het aansturen van de noodzakelijke verbeteringen;

- scholing en ondersteuning van het management om bovenstaande rol effectief te vervullen;
- beperking administratieve last (geen uitgebreide analyses, maar *quick scans*);
- collegiale consultatie (onderlinge steun bij verbeteringen) en
- optimaal gebruik van de eigen kracht van de voorschoolse voorziening.

Kinderopvangorganisaties werken soms al met het certificeringssysteem HKZ, maar dit maakt een nieuw accrediteringssysteem niet overbodig. HKZ beperkt zich namelijk tot de beoordeling van de managementkwaliteit. De winst van accreditering is dat het uitdrukkelijk ook de kwaliteit van het aanbod beoordeelt. Daarnaast ligt er voor de Nederlandse situatie nog een specifieke kans: het te ontwikkelen systeem kan beoordelen in hoeverre organisaties bijdragen aan het realiseren van sluitende arrangementen tussen kinderopvang, onderwijs, welzijn en andere voorzieningen voor kinderen.

Accreditering beslist niet koppelen aan vergoeding of subsidie! Dan krijg je bureaucrativering en weinig inzet voor echte kwaliteitsverbetering.

Een goed functionerend accreditatiesysteem vervangt mogelijk (voor een deel) bestaande toezichtkaders en inspecties. Het systeem kan een signaal zijn om wat meer lijn te brengen in de verschillende eisen die nu aan de sector gesteld worden, vanuit verschillende toezichtkaders en inspecties. Door opschoning vermindert de regeldruk. Dit is ook mogelijk door een lokale invulling van accreditatie. Goede kwaliteit ontstaat soms door samenwerking en uitwisseling tussen verschillende organisaties op lokaal niveau. Bijvoorbeeld door het gezamenlijk inzetten van middelen en het plaatselijk wegnemen van schotten tussen toezichtkaders en inspecties.

Accreditering biedt dus kansen, maar er zijn ook risico's. Het mag niet verworden tot een afrekeningsysteem en leiden tot bureaucrativering met veel regeldruk. Het mag ook niet verstarrend werken voor verdere verbeteringen. Dus niet: eenmaal geaccrediteerd, altijd geaccrediteerd.

## Overzicht van prangende vragen bij het accrediteren van voorschoolse voorzieningen

- Is er binnen de sector behoefte aan accreditatie van voorschoolse voorzieningen? Zo ja, moet de overheid of de branche daartoe het voortouw nemen?
- Hoe zou het systeem van accreditatie ingericht moeten worden?
- Hoe groot is het gevaar van bureaucrativering?



# Het maken van een stevig onderzoeksprogramma

De betekenis van onderzoek voor de kwaliteit van VVE is groot, maar niet meteen zichtbaar. Onderzoek kan vooral op de langere termijn nieuwe inzichten opleveren en tot verbeteringen leiden. Nu er een economische crisis is, wordt het in veel landen steeds moeilijker om de budgetten voor onderzoek op een voldoende hoog peil te houden. De OECD heeft daarom in haar toonzettende *Starting Strong III*-publicatie nog eens breed uitgemeten hoe belangrijk dergelijk onderzoek is en hoe belangrijk integratie van onderzoek en praktijk is. Zij pleit voor een structureel onderzoeksprogramma en veel aandacht voor het gebruik van onderzoeksresultaten in de praktijk. Vooral doorlopende programma's waarbij kinderen over een langere periode worden gevolgd, acht de OECD van betekenis.

In Nederland hebben we een redelijk sterke traditie op het punt van onderzoek naar jonge kinderen. Al vanaf ongeveer 1990 is er onderzoek naar de educatie van jonge kinderen geïmplementeerd en uitgevoerd, zowel fundamenteel als evaluatief en beleidsonderzoek. NWO en de landelijke en lokale overheden droegen bij aan de financiering van het onderzoek. De laatste jaren wordt dit onderzoek echter steeds schaarser. In vergelijking tot de investeringen die in VVE worden gedaan, wordt er in onderzoek slechts mondjesmaat geïnvesteerd. Er is inmiddels een Nationaal Regieorgaan voor het Onderwijsonderzoek (NRO) ingericht. Het NRO is nu bezig om haar activiteiten te organiseren. Het is nog niet duidelijk in hoeverre er in het NRO-programma ruimte zal zijn voor onderzoek naar VVE en hoe dit zal worden opgezet.

Wat betreft de financiën is er wel veel geld beschikbaar voor de verbetering van VVE in 37 grote gemeenten, maar dit is slechts zeer beperkt inzetbaar voor onderzoek.

In een expertmeeting over dit onderwerp suggereerde een van de deelnemers dat het reserveren van een klein percentage van dit budget een zeer stevige impuls aan het onderzoek kan geven.

De grote steden hebben veel vragen over de effecten van hun VVE, maar kunnen deze niet beantwoorden vanwege het ontbreken van gedetailleerde basisgegevens.

Los van deze onduidelijkheden over het geld en de inrichting van het onderzoek, is er wel overeenstemming in brede kring over de belangrijkste vraagstukken rond onderzoek. Deze betreffen vragen als:

- Hoe richt je de organisatie voor VVE in?
- Wat heeft een kind nodig om een goede start te kunnen maken op de basisschool?
- Is het beter VVE in te zetten voor alle kinderen of alleen voor doelgroepkinderen?
- Hoe ontwikkelen jonge kinderen zich? Hoe kan spelen en leren optimaal bijdragen aan de ontwikkeling?
- Hoe kunnen we de bruikbaarheid van onderzoeksbevindingen vergroten?

*Ik wens dat,*

Er regievoering komt op effectiviteit van initiatieven voor VVE, waarbij doel (namelijk verhoging van kwaliteit) de focus blijft en onderwijs en werkveld (beroeps) *samen* vorm geven aan die kwaliteit. Niet aparte wegen bewandelen!

### Wenskaart

Deelnemers aan de expertmeeting waren van mening dat naast grootschalig monitoronderzoek over langere tijd ook microscopisch onderzoek nodig is naar kleine groepjes kinderen, thuis en in voorzieningen ('dicht op de huid'). Daarin kunnen eveneens effecten van VVE worden aangetoond. Voorrang verdient naar hun mening praktijkonderzoek, waar professionals meteen iets aan hebben voor hun dagelijkse werk. Dit verwijst naar het belang van disseminatie van onderzoeksresultaten. Hier is de afgelopen jaar veel aandacht voor geweest bij onder andere Kennisnet en Didactief, maar het blijft een erg moeilijk thema.

We lopen hier op tegen de paradox dat we over steeds meer kennis beschikken, maar dat van die beschikbare kennis steeds minder wordt gebruikt.

Er is al met al wel veel aanleiding om ons zorgen te maken over onderzoek naar VVE en jonge kinderen. Er is nog voldoende expertise in ons land om goed onderzoek uit te voeren, maar de geldstromen beginnen snel op te drogen. Steeds meer moeten we ons baseren op onderzoek uit het buitenland, dat lang niet altijd direct kan worden toegepast op de situatie in Nederland. De overdracht van de resultaten van onderzoek naar de praktijk gaat verder moeizaam, bij gebrek een sturing en financiën op dit punt.

Onderzoek mag rekenen op veel mooie ondersteunende woorden, maar voorlopig op niet veel meer.

### Overzicht van prangende vragen bij het maken van een stevig onderzoeksprogramma

- Wat is de beste strategie om onderzoekmatig inzicht te krijgen in mogelijkheden om de kwaliteit van de pedagogische praktijk te verbeteren?
- Hoe kan de disseminatie en valorisatie van onderzoeksresultaten worden ingericht voor de voorschoolse voorzieningen die met jonge kinderen werken? Welke strategieën zijn hier kansrijk?
- Waar kan een systematisch en langetermijnonderzoek een financiële en organisatorische basis vinden?

### Reflecte op thema 3: Landelijke basisvoorzieningen

Er is een ontwikkeling gaande in de richting van integrale kindcentra. Deze wordt niet aangestuurd zodat er allerlei varianten worden bedacht. In deze fase is dat niet echt bezwaarlijk, maar als er teveel bloemen blijven bloeien is er een risico dat het integraal kindcentrum een containerbegrip gaat worden waar allerlei voorzieningen onder kunnen vallen. Als de vormgeving van kindcentra verder is gevorderd, kan dat een mooie voedingsbodem zijn om te bezien of er winst kan worden geboekt door een systeem van accreditering en een register van beroepskrachten. Uit de consultaties bleek dat er veel angst heerst voor bureaucratie en ongewenste neveneffecten bij dergelijke systemen. De noodzaak van onderzoek wordt breed onderschreven. De ogen zijn hier gericht op het nieuwe Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) en vanaf 2014 de sturing van veel van het onderwijsonderzoek tot taak heeft.

# Bylage 1: Geraadpleegde deskundigen

Hieronder vindt u een overzicht van de geraadpleegde deskundigen, voorafgaand en tijdens de drie afzonderlijke themabijeenkomsten.

Tabel B1. Geraadpleegde deskundigen Thema 1: Innovatie op de werkvloer

Naam	Organisatie
Jeroen Aarssen	Sardes
Clara Barata	ISCTE-Lisbon University Institute
Lilian van der Bolt	Sardes
Denise Bontje	Sardes
Gerdie Deterd Oude Weeme	Hogeschool Edith Stein
Annika de Haan	Impuls Amsterdam
Folkert Kuiken	UvA
Berthold van Leeuwen	SLO
Gäby van der Linde	SLO
Ineke Litjens	OECD
Nel van Loon	PCOU
Peter Nikken	NJi
Sabine Peterink	Kennisnet
Sylvia Peters	Kennisnet
Carolien van Rekum	Calibris
Carla Sanders	PCOU
Elly Singer	UU / UvA
Cathy van Tuyl	Hogeschool Edith Stein / Saxion
Annemiek Veen	Kohnstamm Instituut
Hiro Yoshikawa	Harvard University

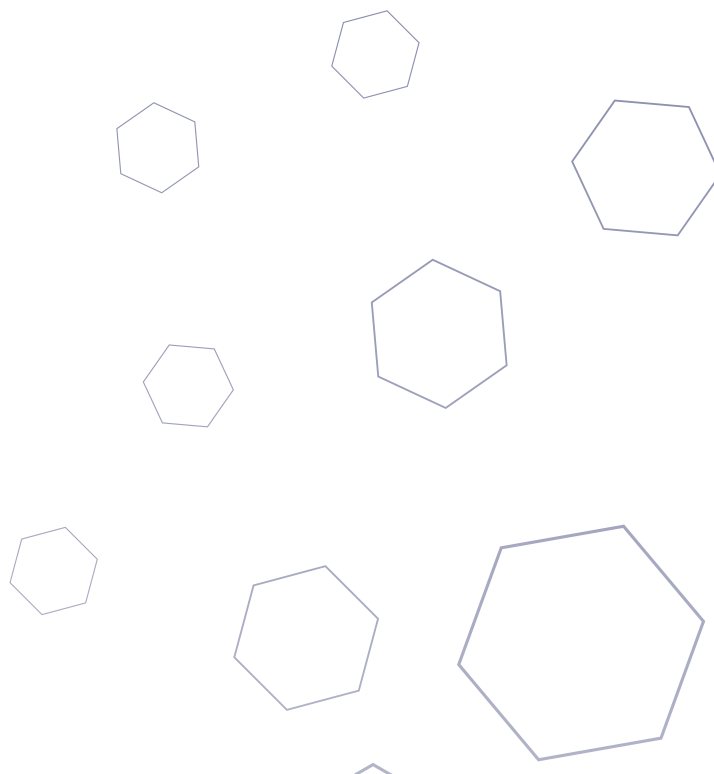
Tabel B2. Geraadpleegde deskundigen Thema 2: Professionalisering

Naam	Organisatie
Nicoline Adèr	MBO Raad
Cora van den Berg	FCB
Carla Bienemann	BKK
Anke Brüggink	ROC ter Aa
Arianne de Bruin	Stichting PAS Rijnstad
Sebastiaan Dekkers	4Kids
Corine Hennekes	SPA Arnhem
Els Hoeffnagel	LPP
Karen Hofstede	FCB
Leonie Heutz	Kinderopvang Humanitas
Anna Jonkman	KinderRijk
Margareth Kernan	ICDI
Miriam Ketelaar	Tinteltuun
Edwin Luttik	MO Groep
Danielle Pelt	MBO Raad
Mia Peters	FCB
Sofie van Rijn	DMO Amsterdam

Anne Soldaat	Brancheorganisatie Kinderopvang
Conny Taes	Calibris
Mieke Vet	Tinteltuyn
Hanny Vroom	Calibris
Gusta van der Zanden	Deltion College

Tabel B3. Geraadpleegde deskundigen Thema 3: Landelijke basisvoorzieningen

<b>Naam</b>	<b>Organisatie</b>
Baukje Besling	SINN
Carola Bodenstaff	Brancheorganisatie Kinderopvang
Elise van Bokhorst	PO-Raad
Annie Cabus	Dutch Association Infant Mental Health
Ron Davids	KBO
Elly Dekker	VNG
Sebastiaan Dekkers	4Kids
Esther Deurssen	Samenwerkend Toezicht Jeugd
Wendy de Geus	Oberon
Margéke Hoogenkamp	CED-Groep
Jeanet van de Korput	Bernard van Leer Foundation
Jan Peeters, VBJK	VBJK
Jacqueline Perotti	Kinder Service Hotels
Erwina van Roekel	Kinder Service Hotels
Linda Sontag	NRO
Frank Studulski	Sardes
Annemiek Veen	Kohnstamm Instituut
Rita Vos	Stichting Peuterspeelzalen Steenwijkerland





## Bylage 2: Relevante literatuur

- Abell, O. en Bontje, D. (2013). *Speel Digiwijs! Samen aan de slag met media voor jonge kinderen*. Tilburg: Zwijssen.
- Abell, O. en Cohen de Lara, H. (2012). *Een sterke start: vroege ontwikkelingsstimulering betaalt zich in drievoud terug*. Utrecht: Sardes.
- Algera, M. e.a. (2011). *Professionalisering in de VVE: effectiviteitsfactoren*. Rotterdam: CED-Groep.
- Barnett, W.S. (2011). Effectiveness of Early Educational Intervention. In: *Science 19 August 2011*. Vol. 333 no. 6045 pp. 975-978.
- Brancheorganisatie Kinderopvang, MO Groep, PO-Raad (2013). *Position Paper Kinderopvang-Onderwijs-Welzijn*.
- Boonstra, M., Jepma, IJ. en Abell, O. (2013). *De kinderopvang op weg naar een lerende organisatie. Interactief praktijkonderzoek naar elf lerende organisatie projecten in de kinderopvang*. Rotterdam/Utrecht: CED-Groep/Sardes.
- Boonstra, M. en Jepma, IJ. (2013). De kinderopvang is nooit uitgeleerd. Actieonderzoek bij elf projecten uit de BKK pilot "Lerende Organisatie". *Management Kinderopvang*, mei 2013.
- Bosdriesz, M. e.a. (2011). *Integrale kindcentra in Nederland, een verkenning*. Den Bosch: M&O groep.
- Broek, M. (2011). Evaluatie herregistratie specialisten: Work in progress. In: *GZ-Psychologie*, 4, juni 2011, p. 20-21.
- Caspi, A. en Moffitt, T. (2012). *Zelfbeheersing: de kunst van het nee zeggen*. Amsterdam: Academisch Medisch Centrum/de Volkskrant.
- Cohen de Lara, H. (2011). Kwaliteit ontwikkelen en vasthouden: Inhoudelijk management in de voor- en voerschoolse educatie. In: *Van de wetenschap voor de praktijk: tien essays over opvoeding en educatie van 0-12 jarigen*. Utrecht/Amsterdam: ECO3.
- Chetty, R., Friedman, J.N., Hilger, N., Saez, E., Schanzenbach, W. en Yagan, D. (2011). *How Does Your Kindergarten Classroom Affect Your Earnings?* Evidence Project STAR. Cambridge: NBER.
- Cunha, F. en Heckman, J.J. (2010). *Investing in Our Young People*. NBER Working Paper No. 16201. Cambridge: National Bureau for Economic Research.
- Detert Oude Weme, G. en Tuijl, C. van (2012). De ontwikkeling van zelfregulatie. *Het Jonge Kind*. November, 2012, 4-7.
- Diamond, A., Barnett, W.S., Thomas, J., Munro, S. (2007). Preschool Program Improves Cognitive Control. *Science*. Vol. 318, November, 2007, 1387-1388.

Diamond, A. en Lee, K. (2011). Interventions Shown to Aid Executive Function development in Children 4 to 12 Years Old. *Science*. Vol. 333, August, 2011, 959-964.

Elicker, J., Rupert, K.M., Langill, C., Lewsader, J., Anderson, T. en Brizzi, M. (2013). Indiana Path's to QUALITY tm: Collaborative Evaluation of a New Child Care Quality Rating and Improvement System. In: *Early Education & Development*.

FCB (2013). *Samen werken samen leren in de kinderopvang*. Zie [www.fcb.nl](http://www.fcb.nl)

Fulgini, A.S., Howes, C., Lara-Cinisomo, S. en Karoly, L. (2009). Diverse path-ways in early childhood professional development: an exploration of early educators in public preschools, private preschools, and family child care homes. *Early Education & Development*; 20 (3); pp. 507-526.

Gelauff-Hanzon, C. (2007). Spelen is leren. Harmonisatie van opvang en educatie voor kleine kinderen. *JeugdenCo*, Kennis 03, p. 6-13.

Gladwell, M. (2008). *Outliers: The story of success*. New York/London: Brown, Little and Company.

Huizinga, M. (2012). *Executieve functies en gedragsproblemen bij kinderen*. [www.eco3.nl/eCache/DEF/1/31/497.html](http://www.eco3.nl/eCache/DEF/1/31/497.html)

Inspectie van het Onderwijs (2011). *VVE-bestandsopname. Tussenrapportage, stand van zaken medio 2011*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Jepma, IJ., Schonewille, B., Beekhoven, S. en Roode, N. de (2009). *Kwalificatie en kwaliteit in de voorschoolse educatie. Onderzoek naar het opleidings- en scholingsniveau van leidsters en de relatie met de kwaliteit van de praktijk en het pedagogisch handelen in de voorschoolse sector, in het kader van Vversterk, cluster G*. Utrecht: Sardes.

Jepma, IJ. en Muller, P. (2012). *Handreiking hbo'ers op de groep*. Utrecht: Sardes.

Jepma, IJ., Muller, P. en Bolt., L. van der (2013). *De intern begeleider in de voorschool*. Utrecht: Sardes.

Kegel, C.A.T. en Bus, A.G. (2011). Feedback as pivotal quality of a web-based early literacy computer program. *Journal of Educational Psychology*. Doi: 10.1037/a0025849.

Kennisnet (2013). *Vier in balans monitor*. Zoetermeer: Kennisnet.

Kleerekoper, L. (2005). Curriculum - de discussie gaat verder. *Tijdschrift Management Kinderopvang*, september.

Kruif, R.E.L. de, Riksen-Walraven, J.M.A., Gevers Deynoot-Schaub, M.J.J.M., Helmerhorst, K.O.W., Tavecchio, L.W.C. en Fukkink, R.G. (2009). *Pedagogische kwaliteit van de opvang voor 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderdagverblijven in 2008*. Amsterdam/Nijmegen: Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek.

Lange, J. de, Feijs, E., Munk, F., Broekhof, K. en Cohen de Lara, H. (2013). *Speel Goed: Op ontdekking met je spelende kind*. Tilburg: Zwijzen.

Mijn Kind Online (2012). *Iene miene media, een onderzoek naar mediagebruik door kleine kinderen*.

Ministerie van OCW (2011). *Bestuursafspraken tussen Rijk, G4 en G33*, 25 november 2011.

Muller, P. en Teunenbroek, M. van (2012). *Hbo'ers in de voorschool. Een eerste verkenning*. Utrecht: Sardes.

National Institute for early educational research (2011). *The state of preschool education*: Rutgers.

NCKO (2010). *De NCKO-Kwaliteitsmonitor*.

OECD (2010). Performance, socio-economic background and participation in pre-primary education. In *PISA 2009 Results: Overcoming Social Background. Equity in Learning Opportunities and Outcomes*. Volume II, pp. 95-99. Paris: OECD.

OECD (2012). *Starting strong III*. Parijs: OECD.

Oenema-Mostert, I. (2012). *De opdracht voor het onderwijs aan jonge kinderen. Een dynamische visie op ontwikkeling*. Lectorale rede. Stenden Hogeschool Noord-Nederland.

Onderwijsraad (2013). *Kiezen voor kwalitatief sterke leraren*. Den Haag: Onderwijsraad.

Sahlberg, P. (2012). *Finse Lessen*. Helmond: OMJS/De Brink.

Senge, P.M. (1992). *De vijfde discipline: De kunst en praktijk van de lerende organisatie*. Uitgeverij Scriptum.

Shonkoff, J. (2011). Protecting Brains, Not Simply Stimulating Minds. *Science*. Vol 333, August 2011, 982-983

Siraj-Blatchford, I. (2009). Conceptualising progression in the pedagogy of play and sustained shared thinking in early childhood education: A Vygotskian perspective. In *Educational and Child Psychology* 26 (2).

Studulski, F. (2012). *Op weg naar het integraal kindcentrum*. Amsterdam: SWP.

Studulski, F. (eindredactie) (2013). *De professionele VVE-kracht, een studie naar professionaliteit van beroepskrachten die met jonge kinderen werken*. Utrecht: Sardes

Sylva, K., Melhuish, E., Siraj-Blatchford, I. en Taggart, B. (2004). *The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project*. Final Report. London: DFES.

Taguma, M., Litjens, I. en Makowiecki, M. (2013): *Quality Matters in Early Childhood Education and Care in New Zealand, Norway, Sweden*.

Veen, A. e.a. (2012). *Onderzoeksvragen op het terrein van kinderopvang, VVE, ouders, zorg en doorgaande lijn*. Amsterdam, Kohnstamm Instituut/ECO3.

Vera Llanos, R. (2009). *Early Childhood Education and Care: An Economic Analysis*. Master Thesis in Economics and Social Sciences. Utrecht: Utrecht University.

VKO info (2012). *Integraal Kindcentrum*. Woerden: VKO.

Westerbeek, K., Bontje, D. en Roode, N. de (2009). *Inspiratie over de grens. Een internationale verkenning van de sociale aspecten van educatieve en opvangvoorzieningen voor nul- tot vierjarigen*. Utrecht: Sardes.

## Relevante websites

[www.daihm.nl](http://www.daihm.nl)

<http://developingchild.harvard.edu/>

[www.naeyc.org/academy](http://www.naeyc.org/academy)

[www.onderwijscooperatie.nl](http://www.onderwijscooperatie.nl)

[www.teacherscouncil.govt.nz](http://www.teacherscouncil.govt.nz)

[www.rijksoverheid.nl/.../bestuursakkoord-beroepsgroep-leraren.../...](http://www.rijksoverheid.nl/.../bestuursakkoord-beroepsgroep-leraren.../)

## Inspiratie:



Groot onderzoek  
naar het kleine kind



Vversterk in International perspective  
Early childhood education and  
care in six countries



Vversterk-onderzoek:  
de resultaten



Vversterk!  
Een overzicht van  
producten



Het jonge kind 360°  
Elf columns over de toekomst van het jonge  
kind en voor- en vroegschoolse educatie



Peuters laten spelen is een vak  
Handige tips over spelbegeleiding



Vooruit met de groep  
Handige tips over groepsmanagement