

Het bos als rijke leeromgeving.

Op de Overschiese Kleiweg waan je je in de polder: overal bomen, polders, oude huisjes ... is dit Rotterdam? Ik sta voor een hek en zie een Hans en Grietje huis in het bos liggen: Kinderopvang De Droomplaats. Locatiemanager Trees Eijsackers komt al aanlopen met de sleutel. 'Ik laat je eerst ons Kiekenbos zien. De kinderen zijn hier 95 % van de tijd buiten. Er is een zee van ruimte in het bos. Over een bruggetje komen we in een park met dieren. 'Dit is onze rijke leeromgeving' vertelt Trees trots, 'Maar wel met een permanent vakantiegevoel.'



Er is een buitenkeuken, een buitenpoppenhoek, er zijn zelfs kinder w.c.'s buiten. 'Zo hoeven ze niet meer naar binnen om te plassen. Eten doen we ook altijd buiten.' De eettafel staat onder een afdak.



Binnen gaan we in gesprek met Rosetta Klein, directeur van de Droomplaats met zo'n 80 medewerkers op zeven locaties in Rotterdam. Nog voordat ik mijn eerste vraag kan formuleren, begint ze te vertellen over hun geliefde Droomplaats. 'Er worden veel meer eisen gesteld dan vroeger, zowel aan kinderen als aan medewerkers. Het Pedagogisch curriculum biedt ondersteuning bij het maken van keuzes voor je scholingsaanbod.'

Hoe ziet dat aanbod eruit?

Rosetta vertelt over de ontwikkeling van de Droomplaats. Samenwerking is daarin het sleutelbegrip. ‘In 2016 deden we mee met een groot educatief project, waarbij medewerkers een opleiding voor PW4 (Pedagogisch Werk niveau 4) of PEP (Pedagogisch Educatief Professional, een ‘Associate Degree’ opleiding op HBO niveau) konden volgen.’

Willen jullie je medewerkers zo hoog mogelijk opleiden?

‘Nou we zijn meer van de differentiatie. Je hebt mensen op HBO niveau, PW4, PW3 en groepshulpen nodig. We doen VVE (Vroeg- en voorschoolse educatie), We doen TinK (landelijke training van SARDES voor Taal- en interactievaardigheden), we doen VIB (Video Interactie Begeleiding), we doen...’

Jullie doen heel veel. Wat is jullie visie op deskundigheidsbevordering?

‘Wat je kinderen wilt bieden, moet je zelf in huis hebben. De eerste drie interactievaardigheden (emotionele veiligheid, respect voor autonomie en structuur) vormen de basis. Die moeten bij iedereen in orde zijn. Daarnaast werken we aan de drie educatieve vaardigheden. Ze staan duidelijk omschreven in het Pedagogisch Curriculum, daar bouwen wij ons programma op, met een mix van methoden. De locatiemanager ziet wat medewerkers in huis hebben en wat ze moeten leren. Hier in ‘het Kiekenbos’ is liefde voor de natuur een ‘must’, niet bang zijn voor een spinnetje of vieze kleren. Maar het allerbelangrijkste is: zelfreflectie.’



Passen jullie dat ook op jezelf toe?

‘Zeker, het Pedagogisch Curriculum is ons middel tot zelfreflectie. Het helpt om te kijken of ons scholingsaanbod aansluit bij de nieuwe eisen en ontwikkelingen. Zo blijven wij ‘cognitief flexibel’ en creëren we een rijke leeromgeving voor kinderen en medewerkers.’

Kun je daar een concreet voorbeeld van geven?

‘Wij filmen in de groepen hoe medewerkers het doen en gaan daarover met ze in gesprek. Op een positieve manier bespreken we de verbetermogelijkheden van hun pedagogisch handelen. Iedere medewerker krijgt persoonlijke aandacht. We houden wel rekening met iemands kwaliteiten. Bijvoorbeeld iemand met een groot hart voor baby’s, die het lastig vindt om met ouders te communiceren ondersteunen wij daarin. Maar iedereen moet permanent blijven leren!’

Hoe gebruiken jullie het Pedagogisch Curriculum bij het inrichten van die rijke leeromgeving?

‘Bij ons zijn alle locaties VVE en werken we de hele dag aan persoonlijke competenties. Per locatie passen we dat toe op de mogelijkheden die er zijn. Hier is bijvoorbeeld het bos de rijke leeromgeving. Kinderen onderzoeken de natuur, wij voegen daar dingen aan toe, zoals het tellen van boomstammetjes, het meten van takken en het wegen van stenen. Op andere locaties hebben we een gymzaal of een speeltuin. Overal werken we met het ‘Lekker fit’ programma: gezonde voeding en veel beweegactiviteiten. Als ik dan het hoofdstuk ‘Persoonlijke competentie’ in het Curriculum lees, denk ik: We zijn goed bezig.’

Werken jullie ook met ‘peer learning’?

‘Iedereen die een training volgt, geeft daarover een presentatie aan het team. Elke nieuwe medewerker stuur ik naar de training ‘Meldcode Kindermishandeling’; bij hun presentatie frissen ze de anderen ook weer even op.’

Zijn er dingen die je lastig vindt bij het gebruik van het Pedagogisch Curriculum?

Nu moet Rosetta even diep zuchten. ‘Weet je wat zo lastig is? Dat je telkens opnieuw kan beginnen. In de crisis hebben we afscheid moeten nemen van goed geschoolde medewerkers, die krijg je niet meer terug, helaas. Vindt maar eens ervaren full timers voor je babygroepen! We willen medewerkers die veel van de Droomplaats houden!’

Dit is het tweede artikel in een reeks over het pedagogisch curriculum: Ruben Fukkink (red.), *Pedagogisch curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang*. Houten, Bohn Stafleu van Loghum, 2017.