

Verlag bijeenkomst EVC branchestandaard Startbekwaam Pedagogisch medewerker

Dinsdag 23 april 2024

EVC aanbieders: Bureau Sterk, Deltion, EVC-centrum Nederland, Vigor, EVC Dienstencentrum, Forever Learning, HAKA, HQ Werkmaatschappij, Jeugdprofessionals Nederland, QRM, Kinderopvang College, Trigon training, Werkend waarderen, EVC-Professionals

1. Doelgroep

Deze EVC procedure wordt vooral gevolgd door zij-instromers die als pedagogisch medewerkers-in-ontwikkeling (PMio-ers) zijn aangenomen. Bij de intake wordt gekeken naar ervaringen in gerelateerde vakgebieden. Ook wordt er veel gebruik gemaakt van de zelfscan. Voor een deel is er sprake van ontwikkelen op de werkplek.

Het vraagt zorgvuldigheid om bij een intake in te schatten of iemand het EVC traject kan doorlopen, zonder in de rol van assessor te schieten. Belangrijk is om vooral een inschatting te maken van kansrijkheid in relatie tot het doel dat de deelnemer heeft. Als mensen afgewezen worden na de intake kan een ander traject geadviseerd worden.

Kunnen groepshulpen een EVC traject doen? De standaard is gebaseerd op werkervaring en niet op de functie die men verricht. Dit betekent dat groepshulpen in theorie ook een Evc-traject voor startbekwame pedagogisch medewerker kunnen doen. Dit komen de aanbieders ook wel tegen. Dan hangt het echter helemaal af van de werkervaring en het doel van het EVC van de deelnemer. Ook is een bepaald werk- en denkniveau vereist. Groepshulpen kunnen niet als PMio-er werken (instroomeis hiervoor is mbo-3 niveau), en in de functie van groepshulp doen ze onvoldoende ervaring op om de competenties te bewijzen. Vooral bij kleinere organisaties laat een werkgever de groepshulpen wel taken uitvoeren waarmee ervaringen opgedaan worden die gebruikt kunnen worden in het EVC-traject. Maar ook dan blijft de vraag of dit traject het meest passend is.

Gevraagd wordt van de EVC aanbieders deze standaard zuiver te blijven gebruiken. Er moet sprake zijn van eerder verworven competenties en andere werkervaringen, die getoetst moeten worden, om in te kunnen stromen in de branche. Dit gaat verder dan 'het opvoeden van twee kinderen'. Werken in de kinderopvang vergt andere en meer kwaliteiten. Bovendien moet er ook sprake zijn van enige kennis. Een EVC traject kan geen volledig ontwikkel-/of leertraject zijn. Dat er nog een paar competenties al werkende 'bijgespijkerd' worden is acceptabel, maar dat kan niet gelden voor alle competenties. Dan wordt het namelijk een makkelijke en korte manier van kwalificeren. Dat is niet de bedoeling van het EVC traject. De eigenaren van de standaard, de cao partijen in kinderopvang, hebben zich verbonden aan de waarde van dit branchecertificaat. De EVC aanbieders moeten die waarde bewaken door o.a. een goede intake te doen en mensen evt. een ander traject te adviseren, als dat nodig is.

Van de Engelstalige versie wordt ook steeds meer gebruik van gemaakt. In de wettelijke regeling m.b.t. de IKK taaleisen is opgenomen dat pm-ers die in anderstalige opvang werken niet aan de taaleis hoeven te voldoen.

2. Gebruik van de standaard

De termen die worden gebruikt in de standaard zijn niet voor alle deelnemers even duidelijk. De assessoren moeten soms goed uitleggen wat er precies bedoeld wordt. Zoals ook in het competentieprofiel, is er bewust voor gekozen om vaktermen te handhaven. Die hoort men te kennen als je in de kinderopvang als startbekwame medewerker wilt werken.

Als bewijzen worden gebruikt overdrachtsschriften, activiteitenplannen (al dan niet tijdens het werk te maken), feedback van collega's, verslagen/notulen, intakeverslag, reflecties op wat en waarom men gedaan heeft, video's.

Certificaten en/of diploma's op zich zijn niet voldoende, tonen geen competenties aan, maar wel met een onderbouwing van hoe de kennis en kunde gebruikt wordt.

Moet er in het ervaringscertificaat op clusterniveau of op competentieniveau gerapporteerd worden? Je mag best per cluster beschrijven, maar in dat geheel moet dan wel elke competentie onderbouwd worden. Is het handig om dit in de aanvullende voorwaarden nog wat te verhelderen?

Waarom is de cesuur bij 100% van de competenties gelegd? Dit heeft te maken met het feit dat deze standaard *start*bekwaamheid aantoont. Dit is dus wat je in huis moet hebben om te starten als pedagogisch medewerker. Door verdere ervaring en ontwikkeling wordt iemand een vakbekwaam of vakvolwassen pedagogisch medewerker. Een vergelijking met het diploma waarop ook niet "startbekwaam" wordt vermeld, is hier niet aan de orde. De EVC standaard is niet gelijkgesteld aan een diploma. Het niveau 'startbekwaam' is gebaseerd op aangetoonde ervaring in dit stadium van werkervaring en met daarbij horende indicatoren. Het daaropvolgende stadium 'vakbekwaam' kent andere indicatoren en wordt dus niet getoetst met dit traject. Het feit dat er gekozen is voor een startbekwaam traject heeft te maken met het doel van EVC in de kinderopvang, namelijk om instroom in de kinderopvang te stimuleren. Het certificaat heet daarom ook een 'branche-certificaat' en niet een beroepscertificaat, zoals de standaard sociaal werker waarin 'vakbekwaamheid' wordt getoetst.

De term 'startbekwaam' dekt de lading van waar de standaard voor staat en zal niet aangepast worden.

Het branchecertificaat toont niet aan dat men aan de taaleis 3F voor mondelinge vaardigheden voldoet (het EVC traject is geen opleiding). De eis van de mondelinge taalvaardigheid op 3F niveau is een wettelijke beroepsvereiste en geen eis van cao-partijen waar alle pedagogisch medewerkers aan moeten voldoen. De verplichting gaat op 01-01-2025 in.



3. Aanvullende voorwaarden

Nog bepaald zal worden of er iets in de aanvullende voorwaarden opgenomen kan worden m.b.t. rapportage op cluster/competentieniveau.

Opmerking: na nader onderzoek blijkt dat de meeste aanbieders al per cluster en dan per competentie rapporteren. Dit wordt in een audit geaccepteerd. Kinderopvang Werkt! ziet op dit moment geen reden om de aanvullende voorwaarden aan te passen op dit punt.