



Opleidingsbeleid – Kinderopvang 't Kwakersnest

't Kwakersnest

Loes Holtslag van Westerop

t ' Kwakersnest 2020 2021



Beste ouder(s), verzorger(s),

Onze pedagogisch medewerkers zijn de belangrijkste mensen binnen onze organisatie. Zij zorgen voor uw kind en doen dat vanuit hun hart. Heel belangrijk, maar er is meer nodig. Zij moeten ook de juiste diploma's bezitten en zich blijven ontwikkelen. Voor het leveren van kwalitatief goede kinderopvang is het belangrijk dat de leidsters voldoende scholing kunnen blijven volgen, maar wij vinden het ook belangrijk voor henzelf. Zij moeten zich gewaardeerd en erkend voelen, en daar hoort goede begeleiding en scholing bij.

Vanuit de wet IKK (Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang) legt de overheid ook een aantal regels op aan kinderopvangorganisaties als het gaat om deskundigheid en opleiding. In dit beleidsplan beschrijven wij hoe wij hiermee omgaan. In september 2017 is er gestart met de opleiding van onze pedagogisch medewerkers en enkele gastouders volgens de methode Startblokken, in het kader van VVE (Voorschoolse en Vroegschoolse Educatie). Binnen dit traject worden zij gecoacht. Naast dit traject bieden wij regelmatig deskundigheidsbijeenkomsten aan en scholen wij onze pedagogisch medewerkers op het gebied van veiligheid en gezondheid, denk aan EHBO en ontruimingsoefeningen. Dit plan is aangepast naar de eisen vanuit de wet IKK (Kwaliteit Verandering Kinderopvang) en opnieuw vastgesteld voor het kinderopvang jaar 2021.

Dit beleidsplan is niet statisch, regelmatig wordt hij getoetst en eventueel aangepast aan nieuwe eisen en ontwikkelingen. Ook wordt de oudercommissie gevraagd mee te denken en feedback te geven.

Veel leesplezier!

Loes Holtslag van Westerop
directrice kinderopvang 't Kwakersnest



1 Opleidingstraject methode Startblokken en uitleg inzet beleidsmedewerker en pedagogisch coach.

In september 2017 zijn wij gestart met het opleiden van onze pedagogisch medewerkers volgens de methode Startblokken. Naast pedagogische medewerkers van de buitenschoolse opvang doen ook twee medewerkers van het bemiddelingsbureau mee waarvan één ook pedagogisch medewerker is. In een volgende fase wordt dit traject ook aangeboden aan gastouders en medewerkers van de tussenschoolse opvang.

Het belangrijkste uitgangspunt in dit traject is de samenwerking met scholen en de verdieping in spelontwikkeling in een doorgaande lijn met elkaar te verbinden. Daarnaast loopt deze werkwijze als een rode draad door het pedagogisch beleid van 't Kwakersnest. Het geeft de medewerkers houvast in de benadering naar de kinderen, ouders en het spelgericht werken.

Met de Basistraining VVE krijgen de pedagogisch medewerkers (pm-ers) van 't Kwakersnest dezelfde stevige basis. Dit is belangrijk omdat zij vanaf het begin grote invloed op de ontwikkeling van kinderen hebben. Naast de zorgtaken, begeleiden en stimuleren pm-ers ook het leren en de ontwikkeling. Met deze pedagogisch-didactische kwaliteiten maken zij het verschil. Dit geldt zeker voor kinderen met ontwikkelingsachterstanden. Dat doen ze door goed naar kinderen te kijken en aansluitend boeiende en uitdagende (spel)activiteiten aan te bieden. Zo krijgen de kinderen wat ze nodig hebben.

De training wordt verzorgd door Startblokkentrainer Loes Holtslag-Westerop <http://www.de-activiteit.nl/>

Gaande weg het ingezette traject werd vanuit de Branche Vereniging Kinderopvang ook de eis tot pedagogisch coach ingevoerd. Loes Holtslag van Westerop is de erkende beleidsmedewerker die tevens de werknemers Coached op de groep.

Beleidsmedewerker en coach:

Er bestaat op dit moment dus de mogelijkheid om een pedagogische coach Startblokken in te roepen op het moment dat een pedagogisch medewerker daar behoefte aan heeft. Deze coach kan goede adviezen geven in moeilijke situaties. Er wordt veel gedaan aan coaching en teambegeleiding van de pedagogisch medewerkers. Dit omdat een goede sfeer tussen de pedagogisch medewerkers onderling belangrijk is voor het scheppen van een klimaat waarin ieder kind zich op zijn/haar gemak, begrepen en vertrouwd voelt.

Door het gezamenlijk volgen van de startblokken training coachen ook collega's elkaar onderling. De al gestarte medewerkers stimuleren het thema gericht werken op de groepen en houden overleg met de collega's. Kinderopvang 't Kwakersnest hanteert een gemiddelde personele bezetting.



De groepsgrootte is afhankelijk van de leeftijd en de groepen. De CAO kinderopvang wordt aangehouden voor de inzet van personeel. Naast de vaste pedagogisch medewerkers heeft de organisatie de beschikking over een vaste invalkracht en een vrijwilligster. Bij ziekte worden de uren, indien mogelijk, ingevuld door de vaste pedagogisch medewerker van de groep of door de invalkracht. Stagiaires krijgen ook de mogelijkheid om hun stageperiode op 't Kwakersnest door te brengen. Dit zijn snuffelstages of aankomende beroepskrachten, om zo de kans te geven ervaring op te doen binnen de kinderopvang, er zijn jaarlijks een aantal stagiaires bij 't Kwakersnest.

Hoe ziet dit alles er in de praktijk uit?

Er worden totaal 200 uren voor pedagogisch beleidswerk en 90 uren voor pedagogisch coaching gereserveerd. In de praktijk is het coachen naar meer uren vertaald in 8 groepsbezoeken per medewerker voor 2021 van 16 uren per medewerker waar er coach gericht een praktijkopdracht wordt gefilmd. Daarnaast zijn er reguliere bezoeken 1 x per 2 maanden waarop het totale groepsbeeld en groepswork wordt bekeken en de sfeer onder de kinderen, pedagogisch medewerkers en ouders wordt getoetst.

Loes Holtslag van Westerop is de VVE coach en Lies Duineveld is de IKK coach. Voor het subsidie traject peuterdagopvang Kikker en Roos gestart met terugwerkende kracht in 2020 is Loes de VVE coach voor de aangesloten medewerkers. Dit staat apart van de IKK coach.

1.1 Het trainingstraject Startblokken.

Uitgangspunten:

1. Kinderopvang 't Kwakersnest is gestart in september 2017 met een traject waarin zij pedagogisch medewerkers wil opleiden om te komen tot een certificering voor de methode Startblokken.
2. Kinderopvang 't Kwakersnest kan met haar buitenschoolse opvanglocaties, de Rozenbeek, de Westbroek, de Origen en de Toermalijn, heel goed aansluiten bij de gebruikte thema methode op deze scholen.
3. De pedagogisch medewerkers voldoen na afloop van dit traject aan de taaltoetseisen op niveau 3f volgens de wet IKK.

1.2 Inhoud en werkwijze op hoofdlijnen startblokken.

Startblokken van Basisontwikkeling is een werkplan met een uitgewerkte visie voor de opvang, vorming en educatie van jonge kinderen. Dat kan in kinderopvangcentra, peutergroepen en kleutergroepen. Het gaat er minder om waar je bent, maar meer met wie je bent. Het gaat er steeds om dat jonge kinderen volwassenen ontmoeten die gericht zijn op spel, interactie en reflectie. Meedoen, goed kijken, contact zoeken, volgen en vervolgen! Het



ontwerpen van een uitstekende speel-leeromgeving is een voorwaarde waaraan veel aandacht wordt besteed.

De Activiteit, ontwikkelaar van het werkplan, ondersteunt pedagogisch medewerkers, leidsters en leerkrachten met de invoering van Startblokken van Basisontwikkeling. Er wordt gewerkt aan zes groepen vaardigheden:

- Het creëren van een pedagogische basis en een ontwikkeling bevorder interactie.
- Het ontwerpen van een activiteitenaanbod en een rijke leeromgeving, taalaanbod.
- Het systematisch begeleiden van activiteiten.
- Het organiseren van verschillende activiteiten.
- Het handelingsgericht observeren, registreren en evalueren.
- Samenwerken met ouders.

Deze groepen vaardigheden hebben we concreet uitgewerkt in vaardighedenoverzichten voor medewerkers. Deze vaardigheden staan centraal in de training. Ná de intakebezoeken wordt een preciezer en duidelijk plan gemaakt voor het eerste jaar.

In een tweejarig traject kunnen de pm-ers m tot volledige certificering komen. De deelnemers aan dit traject moeten minimaal 80 % van de bijeenkomsten aanwezig zijn.

Per jaar zijn de volgende activiteiten gepland:

- Eerste gesprek met iedere deelnemer
- 8 scholingsbijeenkomsten van 3 uren
- 8 groepsconsultaties/locatiebezoeken van 1 uur
- 8 x voorbereiding en reflectie
- werken aan portfolio

Daarnaast krijgen onze medewerkers binnen dit traject zo'n uur per jaar individuele coaching door een pedagogisch beleidsmedewerker. Dit doen wij door hen in de groep te bezoeken, hen te filmen en aan de hand van deze bevindingen hun werkwijze en ontwikkeling te bespreken. Dit alles wordt gedocumenteerd in een persoonlijk portfolio. De deelnemers krijgen hulp bij het werken aan hun eigen portfolio. Vóór aanvang van het tweede jaar wordt aan de hand van de concrete vaardighedenoverzichten de stand van zaken vastgesteld en de precieze inhoud van het tweede jaar in samenspraak bepaald.

1.3 Planning en tijdsinvestering

Cursusjaar 2021

- intakebezoek bij alle medewerkers: september 2020
- 8 les bijeenkomsten
- 8 groepsbezoeken 2021



Buitenschoolse opvang en gastouderbureau 't Kwakersnest

Voorbeeld: Tijdsinvestering 1e jaar 2021: 9×16 uren (= 8×2) = 144 uur coaching.

Tijdsinvestering voor het eerste leerjaar, groepslessen 64 uur. (8 x les, 8 x studie, 8 x coaching)

Studiebelasting voor medewerkers: 4 uur thuisstudie per bijeenkomst

- 1 uur voor het lezen van boek/tijdschriften/achtergrond/theorie
- 1 uur voor het uitvoeren van extra activiteiten, voorbereiding, opdrachten vanuit de training etc.
- 2 uren voor opbouwen portfolio

Totaal voor het tweejarig traject: Wederom 64 uren. De medewerker doet dit alles deels in eigen tijd en deels in werktijd. Studie materialen worden vergoed.

Voor 2 gecertificeerde medewerkers geldt de her certificering.

1.4 Opleiding tot coach.

Vanwege deze tijdsinvestering van de medewerkers is er gekozen voor een opleiding tot coach kinderopvang, voor de trainer van Startblokken, om zo medewerkers niet te "over- voeren" met nog meer coaching uren. Daarnaast is Lies Duineveld geslaagd op 17 januari 2020 voor pedagogisch coach wet IKK. Voor het subsidie traject VVE Kikker en Roos wordt alleen de VVE medewerker ingezet.

Zie ook punt:6.

2 EHBO

Elke medewerker moet volgens de wet IKK in bezit zijn van een geldig (kinder) EHBO-diploma. Op elke locatie moet minstens 1 medewerker gedurende de opvang aanwezig zijn met een geldig certificaat. Wij vinden dit ook zeer belangrijk zoals dit terug te lezen is in ons Veiligheidsbeleid. Jaarlijks gaan onze medewerkers op herhaling of bij nieuwe medewerkers volgen zij zo snel als mogelijk de basis opleiding. Nieuwe medewerkers worden geacht dit certificaat in hun bezit te hebben of de cursus te gaan volgen. Het is lastig om altijd hieraan te voldoen bij zieke werknemers en nieuwe krachten omdat zij de tijd moeten krijgen om de cursus te volgen. Daarom kiest 't Kwakersnest ervoor alle medewerkers te scholen met een basisopleiding en daarna jaarlijks de herhaling aan te bieden bij de vaste trainer Mark Schelvis.

3 Deskundigheid bevorderende bijeenkomsten - PEP

Regelmatig bieden wij onze pedagogisch medewerkers en gastouders in het kader van permanente educatie (PEP) deskundigheid bevorderende bijeenkomsten aan. Telkens staat een ander onderwerp centraal. Zo hebben



wij bijeenkomsten gehad rondom kindergebarentaal, gezonde voeding, Triple P, EHBO, etc.

4 Portfolio, functionerings en evaluatie gesprekken, coaching uren.

Elk team krijgt per locatie jaarlijks zo'n 50 uren coaching per locatie door de pedagogisch beleidsmedewerker. Er zijn 4 locaties. Locatie Driehuis en Origen, zijn relatief kleinere locaties, en zullen vanwege de groei daar extra aandacht krijgen. Voor locaties Velsbroek ook 50 uren omdat dit een grotere locatie is.

Deze coaching vindt plaats tijdens werkoverleggen waarbij de onderlinge samenwerking, de dynamiek op de groep en de persoonlijke ontwikkeling van een ieder centraal staat. De medewerkers schrijven daarnaast een eigen portfolio. Dit gebeurt aan de hand van de methodiek startblokken.

Naast de groep coaching vindt ook individuele coaching plaats, dit gebeurt binnen het traject van de methodiek Startblokken. Na dit traject blijft deze individuele coaching voortbestaan.

Daarnaast zijn er jaarlijks functionering gesprekken waarin de leerdoelen en ontwikkel doelen voor het volgende jaar worden vastgelegd. Tussentijds is er indien nodig een evaluatie gesprek waarin indien nodig vervolgspraken worden vastgelegd.

5 Pedagogisch beleidsmedewerkers

De rol van pedagogisch beleidsmedewerker wordt vervuld door Loes Holtslag. De regels en richtlijnen rond coaching en opleiding zijn per 1 januari 2019 door de overheid vastgelegd. Zie hieronder de berekening van de 150 uren als beleid medewerker uren uitgevoerd door Loes Holtslag van Westerop.

Vanuit de reken tool kinderopvang hier de uren inzet voor de pedagogisch beleidsmedewerker.

Aantal uren inzet pedagogisch beleidsmedewerker: minimaal **200** uur per jaar. Hoe is dit verdeeld? Dit is verdeeld met 50 uren per locatie.

Wat houdt het pedagogisch werk in?

Een kind dat zich niet veilig voelt in een omgeving, is niet in staat om indrukken en ervaringen op te nemen. Derhalve zijn er vanuit de wet kinderopvang 4 opvoedings doelen geformuleerd.

't Kwakersnest formuleert in haar theorie vier opvoedingsdoelen:

1. een gevoel van emotionele veiligheid bieden
2. gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties bieden
3. gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties bieden



4. de kans om zich waarden en normen, de "cultuur" van een samenleving, eigen te maken; socialisatie

Deze opvoedingsdoelen gelden voor alle kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar. 't Kwakersnest probeert in haar dagelijkse praktijk *bovenstaande* opvoedingsdoelen zoveel mogelijk te realiseren.

Dagelijks is er bijvoorbeeld een overdracht tussen de medewerkers. Logboek formulieren en kind formulieren worden intensief bij gehouden. Daaruit voortvloeien punten ter bespreking en de toetsing van het pedagogisch beleidsplan. Tijdens de vergaderingen staat het pedagogisch beleid geagendeerd. Het werken op de groep, de in te voeren thema's op een pedagogische verantwoorde wijze volgens werkwijze en thema gericht werken, en startblokken wordt in 1 lijn meegenomen in het werk op de werkvloer. Ook de richtlijnen op sociaal emotioneel gebied en voortgang voor de ontwikkeling van de kinderen op de groep wordt besproken en getoetst op het pedagogisch beleid. 't Kwakersnest gelooft in directe lijnen en een snelle aanpak. Op de verschillende basis groepen wordt er per 8 weken een invulling gegeven aan een thema en ouder begeleiding. Het beleid wordt getoetst in samenwerking met het team en aangepast of bijgesteld door de pedagogisch beleidsmedewerker. Daar waar nodig ook weer opnieuw verspreid onder ouders en oudercommissie. Dit alles is te lezen in de kwartaal nieuwsbrieven en nieuwsflitsen.

Toelichting

Deze pedagogische beleidsuren uren bestaan uit:

Minimaal 200 uur per jaar (50 uur x 4 aantal kindercentra) voor de ontwikkeling en implementatie van pedagogisch beleid.

Voorbeeld: Inzet vergadering :2021

15 januari, 3 uur pedagogisch beleid, hoe werken wij op de groep en hoe implementeren en passen we het beleid toe.

Di 2 maart, 3 uren per locatie.

Di 6 april, 3 uren per locatie.

Di 8 juni, 3 uren per locatie.

Di 7 september, 3 uren, per locatie.

Di 12 oktober, 3 uren, per locatie.

Di 9 november , 3 uren per locatie.

Inzet vergaderingen 2021- 2022

In de jaarplanning staan alle vergadering beschreven. 5 locatie bezoeken en kind besprekingen. De medewerkers bespreken voorafgaand de aandachtspunten voor de kind besprekingen. Naast de kind besprekingen bezoekt de manager de locaties en neemt lopende zaken of vragen door. De



teams van 't Kwakersnest zijn zelfsturende organiserend dagelijks het werk op de groep.

In de algemene vergadering is het hele team samen en worden meer organisatorische zaken en het pedagogisch beleid besproken.

Vaste agenda punten locatie bezoek : de Kind-bespreking, Kind mappen en RI veiligheidsbeleid, nieuwe kinderen,

Daarnaast zijn de uren verdeeld over het herschrijven van protocollen, werkplannen, begeleiden van medewerkers, informeren van ouders.

6 Pedagogisch coach medewerker.

De inzet voor een pedagogisch coach wordt gerealiseerd door Loes Holtslag van Westerop en Lies Duineveld.

Inzet uren:

Situatie 2021 : Er zijn 5 locaties. Voor de coaching zijn 90 uren geraamd en wel 9 uur per FTE. Er is 9 fte in de organisatie waarvan 13 medewerkers part time en 3 bijna full time medewerkers. Voor de uitzendkrachten ofwel flexwerkers wordt er 0,25 beraamd aan de hand van de 9 uren gemiddelde inzet van uitzendkracht bij ziekte en zeer. Hiervoor houden wij contact met de organisatie Mindsetters en coachen de vaste gedetacheerde krachten een kwartiertje per dag waar we checken of en hoe pedagogische beleid ingezet en uitgevoerd kan worden door de uitzendkracht.

De praktijk? Waaraan voldoet een goede coach? De Pedagogisch Coach is in staat om als professioneel coach anderen te begeleiden en te coachen. Aan welke punten voldoet een coach?

1. De Pedagogisch coach leert de werking van de verschillende coaching technieken en -instrumenten en kan deze effectief toepassen.
2. De Pedagogisch coach leert anderen te stimuleren, uit te dagen en te inspireren.
3. De Pedagogisch coach leert een professionele coachingsrelatie op te bouwen tussen zichzelf en de ander.
4. De Pedagogisch coach leert concreet hoe zij om kan gaan met weerstand en onverwachte situaties.
5. De Pedagogisch coach is zich bewust van haar persoonlijke kracht en weet deze op effectieve wijze in te zetten.
6. De Pedagogisch coach is in staat op een natuurlijke en authentieke manier te coachen.

In het tweede traject startblokken starten de groepslessen vve weer en de groeps bezoeken onder de werkwijze startblokken. Ook wordt de



Buitenschoolse opvang en gastouderbureau 't Kwakersnest

houder/directeur zelf 10 uren gecoacht. Hiervoor is Lies Duineveld de collega die Loes Holtslag van Westerop coacht. Zij is januari 2020 geslaagd pedagogisch coach.

7 Overige opleidingen:

In januari 2021 zijn de medewerkers gestart met verschillend online opleidingen vanuit een gesubsidieerd traject Nederland leert. Onze medewerkers zijn enthousiast, bevlogen en nemen graag deel aan deze online trainingen.

Ik ben dan ook trots op de inzet van mijn team! Ondanks de Corona periode hebben zij zich juist nu thuis bij geschoold en daarnaast zetten zij zich in op de groep.

Wij hopen dat ons opleidingsplan geldend voor de pedagogische werknemers van 't Kwakersnest, duidelijk is en wensen ons weer een leerzaam opvoed- jaar in 2021/2022. Daar waar zorg en aandacht met veel ontwikkeling voor ouders en kinderen voorop staat!

Voor verslag:

Loes Holtslag van Westerop