



Opleidingsplan Kindertuin Westzaan

**Kinderdagverblijf
Westzaan**
Zuideinde 22
1551 EJ Westzaan
LRK 413058025

**Naschoolseopvang
Westzaan**
Zuideinde 22
1551 EJ Westzaan
LRK 120374705

PeuterSpelen Westzaan
J.J. Allanstraat 149
1551 RD Westzaan
LRK 326406098

NSO Assendelft
Pastoor Vermeulenstr. 31
1566DK Assendelft
LRK 439972620

PeuterSpelen Assendelft
Pastoor Vermeulenstr.31
1566DK Assendelft
LRK 176305683



Inhoudsopgave

Scholingsplan Kindertuin Westzaan

Inhoudsopgave	pagina 2
Inleiding Opleidingsplan	pagina 3
Kinderopvang is een vak! Visie op opleiden en (bij)scholen in ons vak	pagina 4
Scholingsbehoeften op basis van organisatiedoelen	pagina 5
Scholingsbehoeften op basis van wetgeving	pagina 6
Scholingsbehoeften op basis van loopbaanwensen medewerkers	pagina 6
Coaching in de praktijk	pagina 7
Uitgangspunten Pedagogische Coaching	Pagina 7
Rol van de pedagogisch Coach	pagina 7
Rol van de medewerker	pagina 8
Borging van beleid	pagina 9
Opleiden stagiaires	pagina 10

Opleidingsplan Kindertuin Westzaan

Inleiding

Dit opleidingsplan heeft als doel helderheid te geven over onderwerpen aangaande opleiding en scholing binnen de Kindertuin Westzaan. We hebben hierin geïntegreerd ons beleid rondom de inzet van coaching, waaraan we vanaf 1-1-2019 moeten voldoen in het kader van nieuwe Wetgeving.

De richtlijnen en uitgangspunten zijn hierin vastgelegd zodat het opleidingsplan houvast en kaders geeft in de dagelijkse praktijk.

Een aantal onderwerpen komen aan bod:

- Onze visie opleiding en scholing binnen ons vakgebied Kinderopvang
- Scholingsbehoeften op basis van organisatiedoelen
- Scholingsbehoeften op basis van wetgeving
- Scholingsbehoeften op basis van individuele loopbaanwensen van medewerkers
- Coaching in de praktijk
- Opleiden van stagiaires

Het gaat hierbij om een uitwerking van een aantal reeds omschreven items en zaken die raken aan het pedagogisch beleid, het arbobeleid en ook aan het veiligheidsplan (voorheen de risico inventarisaties) van de Kindertuin.

Kinderopvang is een vak!

Visie op opleiden en (bij)scholing in ons vakgebied

De Kindertuin heeft de kwaliteit van opvang in een hoog vaandel staan. Ons werk doen we met ons hart, maar vraagt professioneel opgeleide, gekwalificeerde medewerkers, die breed inzetbaar zijn in een klein team. Medewerkers die van uitdagingen houden, staan voor hun vak en bij willen blijven in hun vakgebied door de ontwikkelingen binnen de kinderopvangbranche te volgen.

Ons organisatiedoel is kwalitatief goede kinderopvang bieden binnen ons verzorggebied Westzaan/Zaanstad. Wij willen voldoen vanuit de overtuiging dat wij onszelf steeds ontwikkelen en de markt zich steeds ontwikkelt, aan de wet en regelgeving die er vanuit de overheid gesteld wordt.

Daarnaast hebben wij de overtuiging dat in de breedte ontwikkelen tenminste net zo veel waarde heeft als ontwikkelen met als doel om specialistisch op een bepaald onderdeel of competentie te zijn/worden. Onze eigen beperking kennende, dat er geen doorgroeimogelijkheden zijn in hiërarchische sfeer, moet het werk op de groep een uitdaging zijn en blijven. Het openen van nieuwe groepen geeft nieuwe impulsen aan vorming van het team en mogelijkheden je horizon te verbreden.

De Kindertuin is aanspreekbaar op goed werkgeverschap en stimuleert dat er een goed en open werkklimaat is, waar allerhande wensen en punten bespreekbaar zijn.

Scholingen ten behoeve van uitvoer van wettelijke kaders, de teamvergaderingen en gesprekken, worden vergoed, middels uitbetalen van uren, als het buiten werktijd valt, wanneer het niet anders te organiseren is. Wij willen uitdragen dat een goed werkklimaat, invulling geven aan je eigen werkdag en werkplezier, een open sfeer en ruimte, bijdraagt aan het welbevinden en arbeidssatisfactie van medewerkers. Evenals een werkvorm bieden om van elkaar te leren op gestructureerde wijze door het faciliteren van een maandelijks overleg moment buiten werktijd.

Aanvullend staat onze organisatie open voor stagiaires die het vak graag willen leren. Dat vraagt van medewerkers inzet qua begeleiding, communicatieve/coachende vaardigheden, waarbij ondersteuning geboden wordt.

Scholingsbehoeften

Scholingsbehoeften op basis van organisatiedoelen

- Jaarlijkse incompany training BHV en EHBO door extern bedrijf (veiligheidsbeleid).
Wij vinden het van belang geen onderscheid te maken en ieder die op de groep staat bij de Kindertuin hiervoor te trainen en bij te scholen.
(kostenindicatie: 8 uur per medewerker per jaar en trainersvergoeding €1500,- jaarlijks in maart)
- Faciliteren van maandelijkse teamvergaderingen waarin pedagogische casussen besproken worden en ruimte geboden wordt aan coaching, vakinhoudelijke items en wettelijke kaders.
(kostenindicatie: 3 uur per medewerker per maand en overwerk verblijfskosten, beoogde termijn 11 x per jaar)
- Wij faciliteren medewerkers bij het ontwikkelen van begeleidingstools voor stagiaires middels scholing en werkveldbijeenkomsten bij de opleidingsinstituten waar wij leerovereenkomsten mee hebben.
(kostenindicatie: uren medewerkers, bijeenkomsten meestal gratis, beoogde termijn jaarlijks)
- We hebben ons ten doel gesteld engels aan te bieden voor de leeftijd 0-6 jaar. De NSO doet en passant mee. We gaan hiervoor trainingen volgen in het vierde kwartaal in 2019 volgens de Early Bird methode. (kostenindicatie 2000,- scholing, uren medewerkers, materialen 500,- en abonnementskosten programma Early Bird 250 per jaar)
- We hebben ons ten doel gesteld dat in 2023 iedereen van het team over tenminste een niveau 4 opleiding beschikt.
(tijdinvestering door betreffende medewerker(s) en invulling rooster inzet personeel, kosten opleiding wellicht via subsidie, beoogde termijn vanaf 2018/2019 schooljaar, kilometervergoeding medewerker)
- Als groep en individueel hebben teamleden de mogelijkheid casussen in te brengen om de pedagogische kwaliteit op de werkvloer te verbeteren. We hebben als uitgangspunt dat we van elkaar kunnen leren en dat ieder openstaat voor professionele feedback en training.
- In het kader van gezond werken willen wij een individuele coaching op gebied van houding en werkzaamheden op de groep aanbieden door een ergotherapeut.
(kostenindicatie: kosten trainer, beoogde termijn 2020)
- Scholing m.b.t. positief opvoeden volgens Triple P methode verdient aandacht tijdens de vergaderingen en wanneer behoefte scholing

Scholingsbehoeften op basis van wetgeving

- Het spreekvaardigheidsniveau pedagogisch medewerkers kinderopvang gaat naar 3F. Wij faciliteren huidige medewerkers een certificaat 3F te halen. In het geval van een nieuwe medewerker niveau 3, volgens nieuwe kwalificatiedossier, is het een voorwaarde om aanvullend de 3F norm te halen binnen de proeftijd.
(kostenindicatie: uren en reiskosten medewerkers en kosten certificerende instantie per medewerker, beoogde termijn 2020)
- Naar aanleiding van de wet IKK en de Ministeriële Regeling, zijn wij verplicht de scholingseisen voor medewerkers op de KDV groep, onder de loep te nemen. Degenen met een “oud diploma” krijgen de mogelijkheid een zgn. “baby certificaat” te halen. In de nieuwe opleidingen GPM4 wordt dit standaard opgenomen.
(kostenindicatie: uren medewerkers, invullen roostergaten door scholing als het door de week valt en kosten trainingen, beoogde termijn 2019 en ieder nieuw teamlid in het vervolg)
- De wetgever stelt dat de pedagogisch beleidsmedewerker, bij de Kindertuin de houder, 50 uur per locatie bezig is per jaar met maken, updaten, bespreken en evalueren van beleidszaken. In 2019 zijn die uren ruimschoots overschreden reeds, bij het maken van dit scholingsplan, door opstarten van nieuwe groepen. In een normale situatie komt het coachen en beleidszaken neer op 1 dag in de week.
De wetgever stelt dat per FTE 10 uur coaching per jaar ingezet moet worden.
In de praktijk komen we er op uit dat een startende pedagogisch medewerker veel meer coaching dan 10 uur nodig heeft en degenen die de niveau 4 opleiding volgen ook meer dan het dubbele aan coaching krijgen. Ieder komt aan bod tijdens de teamvergaderingen en buiten de geplande gesprekken is er altijd ruimte voor een gesprek tussen door.

Zie “Coaching in de praktijk” voor transparantie over hiërarchische rollen houder en invulling van wettelijk gestelde coaching.

Scholingsbehoeften op basis van loopbaanwensen individuele medewerkers

- Er is behoefte aangegeven aan structuur in de (begeleiding) gesprekken individueel. Elke medewerker heeft tenminste drie gesprekken per jaar, waarbij er persoonlijke doelen besproken worden.

Coaching in de praktijk

Inleiding

Doel is hier om uit te leggen hoe de rol van pedagogisch coach bij de Kindertuin wordt ingevuld. Binnen deze context is het van belang te weten dat de beleidsmaker, de pedagogisch coach en de eindverantwoordelijke van de Kindertuin op dit moment één en dezelfde persoon zijn, namelijk de houder.

De uitgangspunten en invulling zijn gebaseerd op ervaringen en inzichten met deze diverse rollen in de organisatie van de Kindertuin, echter uitgeschreven als algemeen geldend om helder te zijn over invulling en borging van het pedagogisch coachen. Dit geeft houvast aan iedereen die hier mee te maken heeft binnen de Kindertuin.

Uitgangspunten pedagogische coaching

Doel van de functie van pedagogisch coach is het functioneren van iedere medewerker te optimaliseren waardoor het pedagogisch beleid als basis wordt voorgeleefd en naar beste kunnen wordt uitgevoerd ten behoeve van de beste zorg voor kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. Hiervoor is het nodig dat de coach in staat is een vertrouwensband op te bouwen en te onderhouden met alle medewerkers en vaardigheden bezit om knelpunten, belemmeringen en of scholingsbehoefte, verband houdend met ons pedagogisch beleid te signaleren en in kaart te brengen¹.

Pedagogisch coachen van medewerkers is een verplichting in de nieuwe wet en regelgeving sinds 1-1-2019 in het kader van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang².

Rol van de pedagogisch coach

Een inhoudelijk deskundige coach is een voordeel in de rol als expert voor medewerkers op gebied van vragen gericht op gedrag en omgeving. Vanuit de Kwaliteitsvisie van de BKK wordt ondersteund dat ondernemers die een pedagogische achtergrond hebben, een gemiddeld betere kwaliteit van opvang bieden³.

De coach is zich bewust van eigen vaardigheden en beperkingen in haar rol, daar de coach tevens eindverantwoordelijke is en meerdere petten op heeft binnen de Kindertuin. De coach speelt open kaart met de medewerker in een coachtraject en stelt zich open en ten dienste van de medewerker op. Eerlijkheid is een voorwaarde om de vertrouwensband op en uit te bouwen. De coach is reflectief, communicatief vaardig, inhoudelijk deskundig en stimuleert educatieve ontwikkeling van medewerkers. De coach kan schakelen op verschillende niveaus en kent verschillende methoden en zet deze situationeel in op het vlak van taak en specialisme, gericht op effectiviteit op het werk en gericht op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

De coach ziet het als haar taak bewustwording en ontwikkeling van medewerkers ten opzichte van elkaar in relatie tot het werk te zien en gebruik te maken van ieders talenten en dit bespreekbaar te maken, met respect voor verschillende communicatiestijlen en persoonlijkheden.

¹ CAO Kinderopvang FCB Algemene Kenmerken Pedagogisch Coach

² Zie www.veranderingenindekinderopvang.nl

³ Pagina 28 van "Kwaliteitsvisie Kinderopvang 2014 en verder" Stichting BKK

Door aandacht te hebben voor verschillen en overeenkomsten en bespreekbaar te maken wat de coach ziet en hoort, kan de effectiviteit verhoogd worden. Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback en stimuleren van onderling elkaar feedback geven en creëren van een open sfeer, waarin de coach zich ook kwetsbaar mag opstellen, geeft betrokkenheid en verbondenheid.

De coach het gevoel van veiligheid creëren bij medewerkers zonder oordeel, gericht op professionaliteit en effectief inzetten van de vaardigheden van de medewerkers en optimaliseren van de samenwerking. Basisprincipes uit de positieve psychologie worden gebruikt, passend bij de methode van Triple P die wij inzetten om veerkracht, optimaal functioneren en welzijn bij kinderen te bevorderen.

Rol van de medewerkers

Uitgangspunt is de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar leerproces en zijn/haar eigen tempo. Hierin kan de medewerker zelf opdrachtgever zijn, maar ook de werkgever kan opdrachtgever zijn. De verhouding wordt in ieder gesprek vooraf helder gemaakt, waar ieder zijn/haar input mag geven, waarna er gestart kan worden, maar er ook een keuze is om een andere invulling te geven aan het gesprek als het individuele coaching betreft.

We hanteren als basis dat wij van elkaar leren en dat coaching aan het team als geheel wordt ingezet om de pedagogische kwaliteit te innoveren en als team te ontwikkelen, ons verbonden voelen met elkaar en de Kindertuin en coaching inzetten om te groeien. We onderschrijven de gedachte dat ons contact met anderen en de mate van afstemming en begrijpen van anderen, invloed heeft op onze prestaties en effectiviteit.

Zowel de medewerker als de coach nemen het bestaande pedagogisch beleid als uitgangspunt en streven er naar verbeteringen door te voeren, te evalueren en bij te stellen waar nodig om tot nog betere zorg te komen.

Medewerkers kunnen op eigen initiatief en in de periodieke cyclus een gesprek met de coach aangaan, alsmede een casus inbrengen op de maandelijkse teamvergaderingen om groepsgewijs te kunnen bespreken.

In situaties waar blijkt dat voor de medewerker of de coach een gesprek niet werkt, is er een netwerk om door te verwijzen naar een collega pedagogisch coach van een andere organisatie, waardoor de rollen van coach/houder/eindverantwoordelijke zuiver blijft.

Er zijn situaties denkbaar, zoals een niet functioneren en/of verbetertraject, waarbij van buiten af hulp organiseren nodig is.

Borging in beleid

Coaching sluit aan bij onze werkwijze en visie op continue leren als organisatie. Binnen onze branche zal de komende jaren permanente educatie⁴ zich naar verwachting verder ontwikkelen. Derhalve is dit opgenomen in ons scholingsbeleid en bespreken we dit in de teamvergaderingen, alsmede met de oudercommissie van de Kindertuin.

Bij ieder gesprek wordt helder gemaakt wat de rol is van de houder/werkgever/coach en de verwachtingen van en naar de medewerker.

Er zijn minstens drie gesprekken per jaar per medewerker.

De coach kan kiezen voor verschillende modellen, afhankelijk van de situatie, om structuur aan het gesprek te geven.

In de planning van de gesprekken wordt vervanging geregeld op de groep of een afspraak gepland met de medewerker buiten de groepsuren. Om uren aan te tonen en gesprekken bij te houden worden op de groep door de medewerker in een mapje de gespreksmomenten aangetekend.

Van de medewerker wordt een actieve houding gevraagd bij formuleren van doelen, het maken van afspraken, verslaglegging en uitvoeren van eventuele praktische opdrachten ten gunste van het coaching traject c.q. persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Coaching staat los van een beoordeling. Andersom zullen er geen beoordelingen worden gegeven zonder e.e.a. te bespreken en de mogelijkheid te bieden hierin te groeien.

De coach zal gebruik maken van haar netwerk om zich te voeden door middel van intervisie en/of scholing.

Over de verschillende groepen kan het zijn dat medewerkers op meer dan één groep werken. Hier is aandacht voor in het begeleidingstraject. De coaching uren worden verdeeld over de medewerkers en de behoeften die er zijn en signalen die opgepikt worden op de groepen door de pedagogisch coach en de medewerkers zelf.

⁴ Zie "kwaliteitsvisie Kinderopvang 2014 en verder" van Stichting BKK

Opleiden van stagiaires

In onze organisatie kennen wij twee stromen van stagiaires.

Het eerste betreft maatschappelijke- en snuffelstages in het kader van beroepsoriëntatie van scholieren woonachtig in onze omgeving en/of van middelbare scholen uit de omgeving van de Kindertuin.

Wij vinden het van waarde scholieren een kijkje binnen onze organisatie te gunnen en zo te kijken wat er allemaal bij het vak kinderopvang hoort en onze passie voor kinderen over te brengen.

De tweede betreft het vakgericht opleiden van stagiaires waarvoor wij in het kader van Beroeps Praktijk Vorming het deel van de praktische vertaalslag van theorie naar de werkvloer op ons nemen, van BOL opleidingen. Het klaarstomen van stagiaires voor de startkwalificaties Pedagogisch Medewerker (PW 3/4).

Zoals wij in ons pedagogisch beleid omschrijven, is er bij ons aandacht voor het ontwikkelen van diverse competenties bij kinderen. Dat vraagt om gekwalificeerde medewerkers. Wij vinden kinderopvang een vak en staan voor een professionele begeleiding van kinderen.

Competenties die wij vragen van een professional ligt gedeeltelijk vast in het kwalificatie dossier kinderopvang (zie S-BB.nl) en in de CAO. In de bijlage kan je de functieomschrijving vinden.

De Kindertuin acht het van belang stagiaires te betrekken bij scholing die aan medewerkers wordt geboden en het bijwonen van de teamvergaderingen.

De Kindertuin biedt gelegenheid voor begeleidingsgesprekken en vraagt ook inbreng van stagiaires. (zie bijlage overeenkomst stage Kindertuin).

De Kindertuin voldoet aan de voorwaarden voor leererkenning voor opleidingen facilitair niveau 2 en pedagogisch werk niveau 3 en gespecialiseerd pedagogisch medewerker niveau 4.

De leererkenning wordt uitgegeven door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Momenteel volgen en twee medewerkers een opleiding GPM4. Beiden hadden een niveau 3 opleiding afgerond en zijn aan het upgraden naar niveau 4. Tijd is voor rekening van de medewerkers, opleidingskosten, reiskosten, vervanging op de groep, begeleiding is voor rekening van de Kindertuin.