



Scholingsplan Kindertuin Westzaan



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	pagina 2
Scholingsplan Kindertuin Westzaan	pagina 3
Kinderopvang is een vak!	pagina 3
Scholingsbehoeften	
Scholingsbehoeften op basis van organisatiedoelen	pagina 4
Scholingsbehoeften op basis van wetgeving	pagina 5
Scholingsbehoeften op basis van loopbaanwensen individuele medewerkers	pagina 5
Coaching, berekening PBM	pagina 6
Coaching in de praktijk	pagina 6
Rol pedagogisch coach	pagina 7
Rol van de medewerker	pagina 8
Borging beleid	pagina 8
Opleiden stagiaires	pagina 9
Opleiden van BBL studenten	Pagina 10

Opleidingsplan Kindertuin Westzaan

Dit opleidingsplan heeft als doel helderheid te geven over onderwerpen aangaande opleiding en scholing binnen de Kindertuin Westzaan.

Hierbij zijn een aantal onderdelen te benoemen:

- Organisatiedoelen en benodigde kwalificaties van medewerkers;
- Het willen voldoen aan alle wettelijke eisen
- Opleidingen in beeld brengen om bij te blijven binnen het vakgebied;
- Opleidingen die voortkomen uit persoonlijke loonbaanwensen van medewerkers;
- Stagebeleid te integreren in een breder kader.

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!

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.

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 werk openingstijden van de groepen. Scholingen ten behoeve van algemene verbreding zijn in eigen tijd en kunnen in overleg wel vergoed worden.

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 €4600,- jaarlijks tweede helft van het jaar).
- 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 10 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 dat in 2023 iedereen van het team over tenminste een niveau 4 opleiding beschikt. Voor nieuwe medewerkers geldt dit aanbod ook, wanneer het diploma niet op niveau 4 is.
(tijdinvestering door betreffende medewerker(s) en invulling rooster inzet personeel, kosten opleiding wellicht via subsidie, 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 op facultatieve basis.
(kostenindicatie: kosten trainer, beoogde termijn wanneer er behoefte aan is)
- Scholing m.b.t. positief opvoeden volgens Triple P methode verdient aandacht tijdens de vergaderingen en wanneer behoefte scholing.
- Met de krapte in de markt, bieden we ruimte aan ook BBL medewerkers die ons vak willen leren en niet louter de BOL. Voor GPM4 (Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker, nivo 4) en PEP (Pedagogisch Educatief Professional, Associate degree HBO).

Scholingsbehoeften op basis van wetgeving

- Het spreekvaardigheidsniveau pedagogisch professionals in de kinderopvang is verplicht minimaal 3F.
Wij faciliteren nieuwe medewerkers een certificaat 3F te halen, indien nodig. 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, afhankelijk van diploma check nieuwe medewerkers)
- Naar aanleiding van de wet IKK en de Ministeriële Regeling, moeten pedagogisch professionals op de KDV groep ook een “Baby certificaat” hebben. Teamleden die in dienst waren voor 1 januari 2025 hebben dat allen gehaald. Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij het certificaat, wanneer deze ontbreekt, moeten halen ter aanvulling op hun diploma, als het een oud diploma betreft. Dit checken we aan de hand van de diploma check.
In de nieuwe opleidingen GPM4 wordt dit standaard opgenomen. In de PEP opleiding is er een specialisatie Jonge Kind, echter lijkt dat nu niet voldoende te zijn. Bij afronding van PEP student checken we specialisatie en diploma.
- De wetgever stelt dat de pedagogisch beleidsmedewerker, bij de Kindertuin, 50 uur per locatie bezig is per jaar met maken, updaten, bespreken en evalueren van beleidszaken. In een normale situatie komt het coachen en beleidszaken neer op 1 dag in de week. Sinds 2021 is er een pedagogisch beleidsmedewerker die minimaal één ochtend in de week zich ook met beleidszaken bezighoudt.
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.

Scholingsbehoeften op basis van loopbaanwensen individuele medewerkers

- Er is behoefte aangegeven aan structuur in de (begeleiding) gesprekken individueel. Elke medewerker heeft tenminste twee gesprekken per jaar, waarbij er persoonlijke doelen en casussen besproken worden.
- In teamvergaderingen is er aandacht voor scholingswensen, omwille van de planning qua rooster en om elkaar te inspireren.

Coaching

Coaching hoort bij ons scholingsplan. Invulling van coaching voor meer pedagogische kwaliteit op de groep en goed werkgeverschap krijgt steeds meer vorm. Zo wordt er bij de Kindertuin een pedagogisch beleidsmedewerker ingezet voor diverse werkzaamheden. Beleidszaken zoals pedagogisch werkplannen, scholings- en veiligheidsplannen; naast scholingsbijeenkomsten, kwaliteitsverbeteringen en werkoverleggen. Ook is er sprake van individuele coaching naar behoefte. De afgelopen jaren lag de focus op het behalen van diverse diploma's binnen het team, om alle pedagogisch medewerkers naar minimaal niveau 4 te begeleiden en nu ligt focus op BBL'ers van onder af laten instromen (en vasthouden om in te kunnen zetten).

De minimale ureninzet van de PBM (Pedagogisch Beleids Medewerker) is gemiddeld 20 uur per maand gewerkt om eerder genoemde werkzaamheden waar te maken.

Als voorbeeld gebruiken we 2024, waar de minimale ureninzet van de pedagogisch beleidsmedewerker 209,20 uren was. De berekening hiervoor is als volgt: de som van (50 uur x aantal opvangcentra (=3 opvangcentra bij de Kindertuin)) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers (=5,92 fte)). Uit de planning en taakverdeling is gebleken dat de Kindertuin in 2024 270 uren aan pedagogisch beleidstaken heeft besteedt Dit is ruim over de benodigde ureninzet.

In schema ziet dat er als volgt uit:

Jaar	50 uur x aantal LRKPnrs	10 uur x aantal FTE pedagogisch medewerkers	Minimale inzet totaal (50 uur x aantal LRKP + 10 uur x aantal FTE)
2024	150	59,20	209,20

Minimum aantal uren voor pedagogisch beleidsmedewerker/houder

Jaar	Minimum ureninzet PBM	Aantal FTE PBM binnen team
2024	209,20	270

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

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. Buiten de houder is er, sinds 2021, een pedagogisch beleidsmedewerker die 20 uren per maand hierin ondersteunt en initiatieven ontplooit.

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.

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 zal een 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.

¹ CAO Kinderopvang FCB Algemene Kenmerken Pedagogisch Coach

² Zie www.veranderingenindekinderopvang.nl

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

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. Uiteraard is er altijd de mogelijkheid om even met elkaar te sparren wanneer iets (op de groep) niet loopt of verbeterd kan worden.

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 twee individuele 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. Standaard is een medewerker extra aanwezig op woensdagochtend en op donderdagochtend. In totaal 2,75 uur per week voor planning gesprekken met medewerkers en ouders. Voor aanvang van de dienst van NSO is een medewerker vier uur in de week extra aanwezig, voor pauze opvang, waar ook gesprekken met stagiaires en NSO medewerkers in plaats vinden, overleg gepland staat en voorbereiding van de groep.

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

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.

Opleiden van stagiaires

In onze organisatie kennen wij drie 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. Er zijn al diverse middelbare scholieren geweest, die ooit ook opvang bij ons hebben gehad of uit het dorp komen.

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). Voor deze stagiaires(BOL) stelt de CAO m.i.v. 1 -9-2025 een stagevergoeding in van 70,- per dag.

We bieden ook de mogelijkheid om een BBL constructie met ons aan te gaan als je GPM4 of ad PEP doet. Zo stromen er medewerkers van onder af aan in en leren het vak op de groep.

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 en scholingen.

De Kindertuin biedt gelegenheid voor begeleidingsgesprekken en vraagt ook inbreng van stagiaires.

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

De leererkenning wordt uitgegeven door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor de MBO's.

Voor HBO is er geen overkoepelende organisatie aan verbonden, die toeziet op leererkenning voor leerbedrijven.

Opleiden van BBL studenten/medewerkers

Sinds 1 juli 2024 is het verplicht een begeleidingsplan te maken voor medewerkers die een BBL contract hebben. Naar aanleiding van een update gesprek d.d. 16-04-2025 met de SBB, is hier een aanvulling voor geschreven en het scholingsplan d.d. augustus 2023 aangevuld.

Om instroom van nieuwe medewerkers te stimuleren, zijn we in 2023 medewerkers gaan aantrekken die via een BBL constructie bij ons komen werken. Zowel studenten van MBO als HBO opleidingen hebben ons gevonden intussen.

De functieomschrijving zoals de CAO voorschrijft (zie pedagogisch professional in het functieboek CAO) behelst een aantal ontwikkelgebieden die aan bod komen. Vanuit de opleidingen wordt dit verschillende aangevlogen, samen met de visie en uitvoering van beleid van de Kindertuin, zijn er hieruit doelen af te leiden voor de leerperiode.

Na de proeftijd van twee maanden wordt een begeleidingsplan opgesteld en is er een gesprek over persoonlijke leerdoelen en doelen met betrekking tot competentieontwikkeling vanuit de opleiding.

Een aantal zaken zijn belangrijk voor ons tijdens het leerproces:

- Pedagogisch handelen (groepsdynamiek, interactievaardigheden, positief opvoeden)
- Ontwikkelingsstimulering bij kinderen, volgens de ontwikkelgebieden uit ons beleid
- Oudercontact en samenwerking met ouders en voeren van (ontwikkelings-) gesprekken
- Professioneel werken (reflecteren op eigen gedrag, planning, communiceren, noteren)
- Observeren en rapporteren
- Activiteiten uitvoeren (thematische activiteiten bedenken, voorbereiden en uitvoeren)

Begeleiding aan deze medewerkers is essentieel.

Die begeleiding bij ons, ziet er, globaal, als volgt uit. Er zijn duidelijke kaders in de CAO Kinderopvang, de richtlijnen vanuit de SBB en vanuit de betreffende opleiding van de medewerkers. Deze worden geïntegreerd in de begeleiding. Wij zijn van mening dat we duidelijker kunnen communiceren en de voortgang kunnen meten, als we de formats van de betreffende opleiding gebruiken.

Belangrijk vind ik om te vermelden dat wij BBL'ers zien als volwaardig teamlid en dat we een veilige leeromgeving willen creëren, met ruimte voor feedback en reflectie. De BBL'er krijgt op maat begeleiding, wordt waar nodig bijgestuurd, en blijft zelf verantwoordelijk voor zijn/haar eigen leerproces.

Voor de duur van de opleiding gelden regels met betrekking tot de formatieve inzetbaarheid, zie bijlage 9 van de CAO. De BBL'er staat het eerste deel van de opleiding boventallig ingezet. Het schema van bijlage 9 (https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2025-04/Bijlage-9-Inzetbaarheid-en-salarisering-student-werknemers-Cao-Kinderopvang-2025-2026.pdf) wordt bij ons aangehouden. Hierin is de opleiding in 4 fases verdeeld. Nu is dat voor MBO en HBO het zelfde. Bij het bereiken van de volgende fase in de opleiding, geldt dat de BBL'er in salaristrede omhoog gaat.

We kennen een aantal rollen binnen de Kindertuin, die actief betrokken zijn bij de begeleiding van BBL'ers.

Dagelijkse begeleiding vindt plaats op de groep met de dienstdoende collega's. De BBL'er staat op een vaste groep en heeft een vast aanspreekpunt. Coaching bij het uitvoeren van opdrachten en persoonlijke leerdoelen en feedback op pedagogisch handelen, vragen beantwoorden en afstemming komen wekelijks voorbij.

De rode leerlijn wordt bewaakt door de locatieverantwoordelijke en volgt de BBL'er in zijn/haar ontwikkeling. Zij hebben regelmatig gesprekken over behoeften, voortgang en opdrachten. Wanneer nodig wordt er tijd vrijgemaakt zaken door te spreken, te evalueren en te motiveren waar nodig. Er is tenminste eens per 6 weken een afstemmingsgesprek.

Steeds meer opleidingen gaan over op een andere manier van examineren voor de praktijk en er komen aanvullende eisen vanuit de opleidingen, hoe dat vorm gegeven moet worden bij de praktijkplekken van de leerlingen van de opleiding. In 2025 is de locatieverantwoordelijke geschoold tot examinator voor Prove To Move (eis van ROC Amsterdam).

De praktijkopdrachten, evaluaties, feedback en eigen reflecties zijn de basis voor de beoordeling van de BBL'ers.

Voor begeleiders van BBL'ers bestaat de mogelijkheid tot scholing naar behoefte en/of verplichtingen vanuit de opleidingen.