



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	pagina 6
Berekening PBM	
Coaching in de praktijk	pagina 7
Transparantie over hiërarchische rollen	pagina 7
Rol pedagogisch coach	pagina 7
Rol van de medewerkers	pagina 8
Borging beleid	pagina 9
Verschillende stromen beroepskrachten in opleiding	pagina 9
Opleiden van beroepskrachten in opleiding en stagiaires	pagina 10
Taken van beroepskrachten in opleiding en stagiaires	pagina 11
Begeleiding van beroepskrachten in opleiding en stagiaires	pagina 12

Scholingsplan Kindertuin Westzaan

Dit scholingsplan heeft als doel helderheid te geven over onderwerpen aangaande opleiding en scholing binnen de Kindertuin Westzaan. Het is onderdeel van ons beleid en vanuit het pedagogisch beleid wordt hier naar verwezen als integraal onderdeel van onze werkwijze.

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 mensen 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 minimaal 6 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 sinds 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, die intussen voldoet aan gestelde norm.
- 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. 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. Zie Coaching op pagina 6.

Scholingsbehoeften op basis van loopbaanwensen individuele medewerkers

- Er is behoefte aangegeven aan structuur in de (begeleiding) gesprekken individueel. Elke medewerker heeft tenminste één gesprek per jaar, waarbij er persoonlijke doelen en casussen besproken worden.
- In teamvergaderingen is er aandacht voor scholingswensen en coaching, 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.

De geplande ureninzet van de PBM (Pedagogisch Beleids Medewerker) is gemiddeld 4 uur per week x 42 schoolweken.

Als voorbeeld gebruiken we 2025, waar de minimale ureninzet van de pedagogisch beleidsmedewerker 210 uren was. Dit is ook de planning voor 2026.

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 (=6 fte)).

Uit de planning en taakverdeling is gebleken dat de Kindertuin in 2025 310 uren aan pedagogisch beleidstaken en coaching heeft besteedt. Dit is ruim over de benodigde ureninzet.

De procentuele verdeling van de verplichte minimale uren waarvoor PBM uren worden ingezet is verdeeld op basis van de benodigde urenformatie per locatie van de Kindertuin. Dat is grofweg 15% voor Assendelft(31,5 uren), 30% voor NSO Westzaan(63uren) en 55% voor de KDV groep(115,5 uren). In de praktijk van de verdeling van de uren komt iedere medewerker minimaal aan 6 x binnen het team, waarbij iedereen aanwezig is aan groepscoaching en binnen de eigen groepsomgeving wanneer dat nodig is naar aanleiding van de grote vergadering en op het moment dat er pedagogische observatie en begeleiding nodig is op de groep. Daarnaast is er minimaal 1 x per jaar individuele coaching. Afhankelijk van dat gesprek en behoefte wordt er op maat tijd vrij gemaakt.

In 2025 is er op de KDV groep coaching geweest extra voor het groepsfunctioneren naar aanleiding van bijzonder gedrag van kinderen op de KDV groep, inclusief coaching om oudergesprekken voor te bereiden en te begeleiden en te evalueren.

In 2025 is er op de NSO groep in Westzaan extra aandacht geweest voor de samenwerking en praktische uitvoering van beleid vanwege langdurige uitval teamlid en onervarenheid door nieuwe en nog startende professionals.

In 2025 is er op de NSO groep van Assendelft een nieuw teamlid begonnen en is dat team zijdelings betrokken bij de groep in Westzaan, waar ook zij 1 dag in de week staan ingepland.

De BBL'ers op het KDV en NSO groep Westzaan hebben forse inzet gevraagd aan uren.

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)
2025	150	6	210

Minimum aantal uren voor pedagogisch beleidsmedewerker/houder

Jaar	Minimum ureninzet PBM	Daadwerkelijke inzet PBM uren in 2025
2025	210	219 PBM 103 Coaching uren

Coaching in de praktijk

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, in de 42 schoolweken, minimaal 4 uur per week 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.

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 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.

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.

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.

Verschillende stromen van beroepskrachten in opleiding

In onze organisatie kennen wij drie stromen van beroepskrachten in opleiding/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 een oplopende stagevergoeding in 2026 tot €450,- voor 5 dagen per week.

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

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. Een BBL ér krijgt een dienstverband en stroomt in in schaal 5, trede 8 en verdient vanaf dan €2456,- op fulltime basis.

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 beroepskrachten in opleiding en BOL 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 beroepskrachten in opleiding en 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 beroepskrachten in opleiding en stagiaires

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 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)

De taken van beroepskrachten in opleiding en stagiaires

Alle voorkomende werkzaamheden op de groep worden gedaan door de beroepskracht in opleiding en stagiaires. In eerste instantie onder begeleiding van een ervaren collega. Afhankelijk van ervaring van de beroepskracht in opleiding of stagiaire, bouwen we de taken uit.

De opbouw is als volgt in grote lijnen.

De beroepskracht in opleiding of stagiair kijkt mee bij een bepaalde taak van de professional. Dan bespreken we wat er nodig is om die taak zelf uit te voeren en wordt deze voorgesproken en zelf gedaan, onder toezicht van een collega. Dan wordt er geëvalueerd en wordt dit herhaald totdat de taak zelfstandig kan worden uitgevoerd. Het zelf tot initiatief komen van de taak binnen het dagritme is het uiteindelijke doel.

Denk hierbij aan taken als het fruit klaarmaken of fles klaarmaken en geven tot verschoneren en toiletbezoek begeleiden, maar ook het doen van een individuele activiteit met een kind, tot een georganiseerde groepsactiviteit.

Het structuur aan de dag geven, zelf voorbeeld gedrag laten zien, de manier van aanspreken van kinderen en het bijhouden van administratie zoals kind gegevens, observaties en de dagagenda bijhouden, worden van lieverlede toegevoegd aan het takenpakket. Evenals de overdracht aan ouders in de middag en het aannemen van kinderen in de ochtend.

Op de groep ontvangen beroepskrachten in opleiding en stagiaires uitleg, begeleiding en feedback en kunnen zij terecht met vragen en opdrachten.

De begeleiding van beroepskrachten en stagiaires

Begeleiding vinden wij 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 volgen wij en 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 alle beroepskrachten in opleiding en stagiaires als volwaardig worden gezien en hun inbreng, om ons ook beter te maken, wordt gewaardeerd. We doen ons best een veilige leeromgeving te creëren, met ruimte voor feedback en reflectie. Wij faciliteren kansen om te leren, dingen uit te proberen, buiten je comfortzone te gaan en positieve leerervaringen op te doen. Ons beleid eigen maken is onderdeel van de begeleiding. Het leren zien waarom wij dingen doen zoals we ze doen, heeft een achterliggende gedachte, waarbij ons vak veel meer is dan kinderen veilig de dag doorhelpen. De gelaagdheid hierin leren zien is een mooi proces, waarin we ons enthousiasme voor het vak graag overbrengen.

De beroepskracht in opleiding en stagiair krijgen op maat begeleiding, worden waar nodig bijgestuurd, en blijven zelf verantwoordelijk voor zijn/haar eigen leerproces.

Het doel van de begeleiding van beroepskrachten in opleiding en stagiaires is dat zij uiteindelijk zelfstandig leren zien wat nodig is op de groep en voor het individuele kind en taken die van een

professional verwacht worden, zoals hierboven omschreven, kunnen uitvoeren op een veilige en verantwoorde manier.

Voor de duur van de opleiding gelden regels met betrekking tot de formatieve inzetbaarheid, zie bijlage 9 van de CAO. De beroepskrachten in opleiding en stagiaires staan boventallig ingezet. Het schema van bijlage 9 (https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2025-04/Bijlage-9-Inzetbaarheid-en-salariering-student-werknemers-Cao-Kinderopvang-2025-2026.pdf) wordt bij ons aangehouden, voor de opbouw naar formatieve inzet.

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 beroepskrachten in opleiding en stagiaires.

Dagelijkse begeleiding vindt plaats op de groep met de dienstdoende collega's. Zoals hier boven beschreven. De beroepskracht in opleiding en of BOL stagiair staat een vaste groep volgens rooster met vaste collega's. 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 beroepskracht in opleiding en de BOL stagiaires 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 beroepskrachten in opleiding en stagiaires.

Voor begeleiders van beroepskrachten in opleiding en stagiaires bestaat de mogelijkheid tot scholing naar behoefte en/of verplichtingen vanuit de opleidingen.