

ONTDEKT,
ONTMOET,
ONTWIKKELT



Beleidsplan voor opleiding & pedagogische coaching

Protestants Christelijke Organisatie Gelderse Vallei

Voor opvang & onderwijs

2020



Inhoudsopgave:

1	<i>Onze visie</i>	<i>blz 4</i>
2	<i>Onze uitgangspunten</i>	<i>blz 4</i>
3	<i>Het budget</i>	<i>blz 4</i>
4	<i>Permanente educatie en wettelijke scholingsvereisten</i>	<i>blz 5</i>
5	<i>Het aanbod aan opleidingen 2020</i>	<i>blz 6</i>
6	<i>Deskundigheidsbevordering individueel</i>	<i>blz 8</i>
7	<i>De pedagogisch beleidsmedewerker en coach</i>	<i>blz 9</i>
8	<i>Uren en inzet pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach</i>	<i>blz 10</i>

Bijlagen:

1:	<i>VB: Overzicht daadwerkelijke inzet coaching pedagogisch medewerkers 2020</i>	<i>blz 13</i>
2:	<i>Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)</i>	<i>blz 14</i>
3:	<i>Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau</i>	<i>blz 16</i>
4:	<i>De SMART methode</i>	<i>blz 18</i>



Voorwoord

Dit beleidsplan voor opleiding & pedagogische coaching van PCO Gelderse Vallei is bedoeld om (nieuwe) pedagogisch medewerkers, pedagogisch medewerkers in opleiding, ouders en andere belangstellenden te informeren over de visie van waaruit wij werken en het daaruit vloeiende coach- en opleidingsbeleid.

Dit beleidsplan voor opleiding & pedagogische coaching is tot stand gekomen in samenwerking met de directeuren en pedagogisch medewerkers van verschillende kindcentra, pedagogisch beleidsmedewerker en coach en de adviseur van de afdeling HR van de PCO Gelderse Vallei.

Het beleidsplan voor opleiding & coaching heeft betrekking op de volgende werksoorten:

- Kinderdagopvang
- Peuterspeelzaal (VVE)
- Buitenschoolsopvang

In het vierde kwartaal van het jaar 2020 wordt dit plan met een aantal betrokkenen geëvalueerd en op basis hiervan bijgesteld voor het komende kalenderjaar.

Aan dit plan is het Personele Beleid binnen de PCO Gelderse Vallei verbonden, hierin is het opleidingsbeleid opgenomen.

1 Onze visie

Kinderen ontwikkelen zich altijd en overal op hun eigen manier, tempo en niveau dat maakt hen zo bijzonder en uniek. Wij willen daar graag een stimulerende bijdrage aan leveren.

Voor onze kinderen bieden wij daarom onderwijs en opvang aan vanuit één visie en op één locatie, zodat de kinderen zich in een vertrouwde en veilige omgeving kunnen ontwikkelen. In een doorgaande ontwikkellijn en zonder onnodige haperingen. Zo krijgen zij de beste start voor hun toekomst.

Samen met ouders zorgen wij dat de kinderen opgroeien met vertrouwen in zichzelf!

2 Onze uitgangspunten

Ontdekken waar je blij van wordt, dat vinden we belangrijk voor kinderen en voor iedereen die bij ons werkt. Ruimte om te groeien en je te ontwikkelen passend binnen onze pedagogiek.

Wij hanteren bij het vormgeven van het beleidsplan voor opleiding & coaching de volgende uitgangspunten en kaders:

- Gericht op het vergroten van de vakbekwaamheid van medewerkers,
- Gericht op pedagogische kwaliteit volgens ons Algemeen pedagogisch beleidsplan,
- Gericht op met en van elkaar leren,
- Gericht op permanent leren, "permanente educatie",
- Passend binnen de gezamenlijke afgesproken jaarlijkse kaders, doelstellingen en begroting,
- Voldoen aan wet- en regelgeving.

3 Het budget

De begroting is een belangrijke randvoorwaarde voor de invulling van het beleidsplan voor opleiding & coaching. Er is in de begroting voor het jaar 2020 € 20.000 opgenomen ten behoeve van opleidingen en deskundigheidsbevordering.

Dit is exclusief de uren van de pedagogisch medewerkers ten behoeve van de opleidingstijd en de kosten van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach.

4 Permanente educatie en wettelijke scholingsvereisten

Onze pedagogisch medewerkers hebben een belangrijke taak in het begeleiden van (jonge)kinderen in hun ontwikkeling. Om elk kind optimale ontwikkelingsmogelijkheden te kunnen bieden, is het van belang dat we onze kennis bijhouden en uitbreiden.

Permanente educatie, ofwel voortdurende scholing, is een manier om te zorgen dat de kennis en vaardigheden van onze pedagogisch medewerkers actueel is en overeenkomt met de laatste wetenschappelijke inzichten en wettelijke vereisten.

PCO Gelderse Vallei vindt het belangrijk om de medewerkers hierin te ondersteunen en hen de mogelijkheid te bieden om zich steeds verder te ontwikkelen en hun kennis te verdiepen.

De permanente educatie ziet op de volgende deelgebieden:

- Pedagogische kwaliteit,
- Veiligheid en gezondheid,
- Persoonlijke ontwikkeling.

Naast de scholings vereisten vanuit de Arbeidswet, cao en de Wet Kinderopvang, zijn er per 1 januari 2018 aanvullende eisen geformuleerd in de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK):

- Er is een beleidsplan opleidingen, voor alle medewerkers in de kinderopvang.
- Alle medewerkers die werken met baby's moeten een gecertificeerde en specifieke baby-scholing gevolgd hebben voor 01-01-2023.
- Er dient altijd iemand op locatie aanwezig te zijn met een geldig certificaat kinder-EHBO.
- Alle pedagogisch medewerkers werkzaam in de kinderopvang moeten voldoen aan de wettelijke taal-eis 3F/2b voor spreekvaardigheid per 01-01-2023.
- De inzet van een pedagogisch- beleidsmedewerker en coach per 01-01-2019.



5 Het aanbod aan opleidingen 2020

Aan de volgende trainingen en scholing besteden we aandacht in 2020:

- BHV
- Kinder EHBO (EHAK)
- Scholing taalniveau 3F/2B
- Babytraining
- Meldcode
- Protocollen en procedures
- Training locatie leidinggevenden over alle aspecten van verantwoorde kinderopvang
- Training OR-leden
- Training rooster en plannings-systematiek en de hierbij gebruikte software
- Specifieke deskundigheidsbevordering VVE locaties

BHV (Bedrijfshulpverlener)

Deze training zal jaarlijks plaatsvinden. Men heeft als werkgever de verantwoordelijkheid te zorgen dat er een minimaal aantal BHV-ers aanwezig is op de locatie.

Wanneer: Doorlopend
Opleider: Externe specialist
Voor wie: Personeel Kindcentra
Duur: Herhaling, 1 dagdeel, nieuwe cursus, 1 dag

Kinder-EHBO

Deze training zal een aantal keer per jaar plaatsvinden. Alle pedagogisch medewerkers worden opgeleid in EHBO bij kinderen.

Wanneer: Doorlopend
Opleider: Externe specialist (Rode Kruis)
Voor wie: Alle pedagogisch medewerkers
Duur: Herhaling 1 dagdeel, nieuwe cursus 1 dag of een dagdeel en 4 uur een digitale module

Scholing taalniveau 3F/2B

Onder meer voor de taalontwikkeling van kinderen zijn interacties met pedagogisch medewerkers belangrijk. Bepalend daarbij zijn de taalvaardigheden van de beroepskracht. Om de taalontwikkeling van kinderen te ondersteunen, is de taaleis voor spreekvaardigheid van beroepskrachten verhoogd naar minimaal niveau 3F/2B. Alle pedagogisch medewerkers dienen voor 1 januari 2023 aan deze kwalificatie-eis te voldoen.

Wanneer: Doorlopend
Opleider: Externe specialist (Werkend leren)
Voor wie: Pedagogisch medewerkers die niet voldoen aan de wettelijke vereisten (3F/2B)
Duur: Min. 2 bijeenkomsten (toets en mondeling) en eventueel een aanvullende opleiding

Babytraining

In de nieuwe wet en regelgeving zijn de kwaliteitseisen voor pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn met 0-jarigen aangescherpt. Alle pedagogisch medewerkers op de baby- en verticale groepen zijn verplicht om voor 1 januari 2023 een erkende opleiding voor babyspecialisatie te volgen om aan deze kwalificatie-eis te voldoen.

Wanneer: Doorlopend
Opleider: Externe specialist (Kans2)
Voor wie: Pedagogisch medewerkers werkzaam met 0-jarigen.
Duur: Bijeenkomsten van 3 uur + 5 uur huiswerk (totaal 20 uur)

Meldcode

Wanneer: Minimaal 1x per jaar
Opleider: Pedagogisch- beleidsmedewerker en coach (ondersteuning consulent Veilig Thuis)
Voor wie: Alle pedagogisch medewerkers en de locatie-leidinggevende
Duur: Op verschillende momenten per jaar, en per cluster

Protocollen en procedures

Dit zal jaarlijks plaatsvinden zodat alle pedagogisch medewerkers op de hoogte zijn van alle protocollen.

Wanneer: Doorlopend
Opleider: Beleidsmedewerker en coach pedagogiek, HR, locatie-leidinggevend
Voor wie: Alle pedagogisch medewerkers
Duur: Op verschillende momenten per jaar tijdens team- en groepsbesprekingen

Training locatie-leidinggevend kindcentra

Een training over alle aspecten van kwalitatief en kwantitatief verantwoorde kinderopvang.

Wanneer: december 2019-januari 2020
Opleider: KEKZ
Voor wie: Alle locatie-leidinggevende en de kantoorwerkers
Duur: 4 bijeenkomsten van 4 uur

Training ondernemingsraad

Basistraining over functie en verantwoordelijkheden van de ondernemingsraad kinderopvang

Wanneer: 1x per jaar
Opleider: OR-Academy
Voor wie: Alle leden van de ondernemingsraad
Duur: 1 dag

Training software rooster en plannings-systematiek

Basistraining software rooster- en planning systematiek

Wanneer: 1x per jaar
Opleider: SBI
Voor wie: teamleden klantcontact en personeelsplanning
Duur: 1 dag

Specifieke deskundigheidsbevordering VVE locaties

In 2019 is men gestart met de opleiding “Vier VVE” deze loopt door tot mei 2020.

Wanneer: Start mei 2020

Opleider: Werkend Leren

Voor wie: Pedagogisch medewerkers van de VVE locaties

Duur: 12 bijeenkomsten, van mei 2019 tot en met mei 2020

6. Deskundigheidsbevordering individueel

Besloten kan worden een opleiding of training “verplicht” te stellen in het kader van individuele dan wel organisatieontwikkelingen en deskundigheidsbevordering.

Hieronder vallen:

- Individuele scholing en coaching als onderdeel van een jaarplan van een locatie,
- Individuele scholing op aanvraag medewerker: zie Personele Afspraken,
- Workshops, congressen of anders georganiseerde bijeenkomsten voor het op niveau houden van de vakbekwaamheid.

7 De pedagogisch beleidsmedewerker/coach en pedagogisch coach

Vanaf 1 januari 2019 kent de kinderopvang twee nieuwe functies, namelijk pedagogisch beleidsmedewerker/coach en pedagogisch coach. Deze functies hebben als doel de pedagogische kwaliteit binnen de kinderopvang te verhogen, door bij te dragen aan de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van het pedagogisch beleid en het middels coaching verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden. Bij PCO Gelders Vallei is de functie van pedagogisch beleidsmedewerker en coach een gecombineerde functie.

Op 1 januari van elk nieuw kalender jaar stellen we vast hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. Deze verdeling leggen we schriftelijk vast in het beleidsplan voor opleiding & coaching, zodat dit inzichtelijk is voor pedagogisch medewerkers, ouders en andere belangstellenden.

De minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach op jaarbasis is afhankelijk van het aantal FTE pedagogisch medewerkers en het aantal, dat een vorm van kinderopvang aanbieden binnen het kindcentrum.

Volgens de volgende wettelijk rekenregel (50 uur x het aantal locaties, per LKR nummer) + (10 uur x aantal FTE pedagogisch medewerkers) wordt dit jaarlijks vastgesteld.

In 2020 betekent dit voor PCO Gelderse Vallei een inzet van 300 uur coaching;

50×16 (locaties)/LRK-nummers = 800 uur beleid en $10 \times 30\text{FTE} = 300$ uur coaching.

In de 30FTE zijn inbegrepen de eventuele flex-medewerkers en/of invalkrachten.

De pedagogisch beleidsmedewerker en coach telt niet mee voor de BKR als hij of zij niet gekwalificeerd is als pedagogisch medewerker. De pedagogisch beleidsmedewerker en coach bij PCO Gelderse Vallei zal boventallig worden ingezet, maar is gekwalificeerd om op de groep te mogen werken. Vanzelfsprekend is zij ook voor de functie van pedagogische coach gekwalificeerd.

8 Uren en inzet pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Aan het begin van elke nieuw kalenderjaar worden de locatie-leidinggevenden en de leden van de OR geïnformeerd over het beleidsplan voor opleiding en coaching door de pedagogisch beleidsmedewerker/coach.

De locatie-leidinggevenden informeren vervolgens pedagogisch medewerkers, pedagogisch medewerkers in opleiding en de ouders over dit beleidsplan.

De pedagogisch medewerkers zullen tevens tijdens een deskundigheidsbevorderingsbijeenkomst onder andere een mondelinge toelichting krijgen op het beleidsplan opleiding & coaching 2020.

Deze bijeenkomsten vinden in wisselende samenstelling plaats op 10, 11 en 20 februari 2020 en zijn verplicht.

De uren en inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Deze functies zijn belegd bij een persoon binnen PCO Gelderse Vallei, echter de uren en werkzaamheden zijn geormerkt en worden dus per functie beschreven.

Pedagogisch beleidsmedewerker:

Het totaal minimaal in te zetten aantal uren is 800 voor het jaar 2020.

De onderstaande verdeling is een inschatting, de uiteindelijke uren-inzet zal worden bijgehouden door de pedagogisch beleidsmedewerker en coach en indien nodig ter inzage zijn.

Het “Algemeen Pedagogisch Beleidsplan” zal worden bijgesteld. Tevens zal er een inventarisatie komen van de huidige protocollen en procedures en daar waar nodig zullen deze worden geactualiseerd.

Middels de twee jaarlijkse nieuwsbrief zullen locatie-leidinggevenden, medewerkers en ouders hierover worden geïnformeerd.

De speerpunten voor de deskundigheidsbevordering zijn voor 2020:

- De (verdere)verdieping en implementatie van de 4 pedagogische basisdoelen zoals genoemd in de Wet kinderopvang (2005)
- Het toepassen van de Meldcode in de dagelijkse praktijk

Taken pedagogisch beleidsmedewerker:

- Bijstellen en evalueren van het Algemeen pedagogisch beleidsplan,
- Bijstellen, opstellen en borgen protocollen/procedures,
- Opstellen en realiseren beleidsplan voor opleiding en coaching,
- Thema nieuwsbrieven rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen maken,
- Organiseren en geven van deskundigheidsbevordering op locatie.

Taken pedagogisch beleidsmedewerker (800 uur voor 2020)	Nodige geschatte aantal uren:	Daad-werkelijke uren:	Toelichting:
Algemeen pedagogisch beleidsplan evalueren en bijstellen	100		
Protocollen en procedures beschrijven en implementeren	300		
Evaluatie en bijstellen beleidsplan voor opleiding & coaching	50		
Thema nieuwsbrief (2x per jaar)	50		
Organiseren en geven van deskundigheidsbevordering	400		

Pedagogisch coach:

Totaal minimaal in te zetten uren: 10x 30FTE=300 uur

Taken pedagogisch coach:

- Individuele coaching
- Groepsobservaties
- Teamcoaching
- Kind en groepsbesprekingen begeleiden
- Aanbieden van scholing/training
- Ondersteunen bij individuele handelingsplannen kind
- Ondersteunen bij gesprekken met ouders

De pedagogisch coach werkzaamheden bestaan dit jaar uit een verdere kennismaking met de teams en de individuele medewerkers. De coach sluit als start aan bij het teamoverleg, waarin zij het team informeert over wat zij van de pedagogische coaching kunnen en mogen verwachten. Hier kunnen de teams tevens aangeven welke behoefte zij hebben ten aanzien van het pedagogisch werk. Op basis van deze behoeften-inventarisatie en een groepsobservatie, waarbij mogelijk gebruik kan worden gemaakt van video interactie, maakt de coach samen met het team een team ontwikkelplan "TOP" (zie bijlage 3).

De locatie-leidinggevende is aanwezig bij dit teamoverleg. Mocht dit onverhoopt niet het geval zijn, dan informeert de coach na afloop de locatie-leidinggevende.

De locatie-leidinggevend, zijn verantwoordelijk voor de aansturing van het team en het borgen van de ontwikkeling ten aanzien van de pedagogische kwaliteit.

Naast het begeleiden van de teams zal de coach zich richten op individuele coaching. Dit kan op basis van een vraag vanuit een medewerker zelf, dan wel vanuit een vraag vanuit een locatie-leidinggevende na afstemming met de medewerker. Bij individuele coaching maken de coach en de medewerker gebruik van een persoonlijk ontwikkelplan "POP" (zie bijlage 2). De locatie-leidinggevende zal door de coach, in bijzijn van de medewerker, worden geïnformeerd over de globale inhoud van de coaching.

De coach kan op aanvraag ondersteuning en begeleiding bieden bij het opstellen van individuele handelingsplannen voor een kind, gesprekken met ouders en bij kind-groepsbesprekingen.

Taken en inzet pedagogisch coach (300 uur voor 2020).	Nodige geschatte aantal uren:	Daad werkelijke uren:	Toelichting:
Individuele coaching	150		
Teamcoaching	75		
Op aanvraag begeleiden van kind-groepsbesprekingen	25		
Scholing en training	25		
Ondersteuning individuele handelingsplannen kind	15		
Ondersteunen gesprekken met ouders	10		

Bijlage 1: Overzicht daadwerkelijke inzet coaching pedagogisch medewerkers 2020

Onderstaande matrix is een document wat bijgehouden wordt door de pedagogisch beleidsmedewerker en coach en dient ter illustratie.

In verband met de privacy is dit document niet openbaar. Indien nodig en op aanvraag kan dit document ter inzage worden voorgelegd aan bijvoorbeeld de inspecteur van de GGD.

Namen pedagogisch medewerkers per locatie en werksoort	Coaching individueel.....	Cursus/training.....	Beeld coaching	Voorgangsgesprek POP/TOP	Begeleiding bij kind bespreking	Overig.....	Totaal aantal uren:
Naam locatie en werksoort							
PM 1							
PM 2 etc.							

Bijlage 2: Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Naam medewerker:

Naam locatie-leidinggevende:

Locatie:

Werksoort (KDV/PSZ/BSO):

Persoonlijk ontwikkeldoel(en):

1.

S:

M:

A:

R:

T:

2:

S:

M:

A:

R:

T:

Acties:

Wat ga je doen en op welke wijze? Denk hierbij aan het verkrijgen van kennis/vaardigheden en houdingsaspecten.

Taak/Actie (omschrijving)	Tijdspad:	Opmerkingen:

*Evaluatie per kwartaal: -(let op: deze planning kan buiten het kalenderjaar lopen afhankelijk van het start moment!)

Evaluatie	Datum	Paraaf
1 ^{ste} evaluatie		
2 ^e evaluatie		
3 ^e evaluatie		
4 ^e evaluatie		

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver ben je met je doel?
- Zijn je acties uitvoerbaar?
- Welke knelpunten kom je tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het jou tot nu toe opgeleverd?
- Moet je je doel bijstellen?
- Wat heb je er van geleerd?
- Welke vragen heb je nog?
-

*Van elk evaluatiemoment wordt een beknopt verslag gemaakt door team / locatie-leidinggevende / pedagogisch coach

Bijlage 3: Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau

Locatie:

Werksoort en team:

Naam locatie leidinggevende:

Namen teamleden:

Teamdoel(en):

1.

S:

M:

A:

R:

T:

2:

S:

M:

A:

R:

T:

Taakverdeling:

Wie doet wat en op welke wijze?

Taak/Actie (omschrijving)	Eigenaar:	Tijdspad:	Opmerkingen:

*Evaluatie per kwartaal/planning

(let op: deze planning kan buiten het kalenderjaar lopen, afhankelijk van het start moment)

Evaluatie	Datum	Paraaf
1 ^{ste} evaluatie		
2 ^e evaluatie		
3 ^e evaluatie		
4 ^e evaluatie		

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver zijn we met ons doel?
- Is de taak voor iedereen uitvoerbaar?
- Welke knelpunten komen we tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het ons tot nu toe opgeleverd?
- Moeten we ons doel bijstellen?
- Zijn er andere acties nodig? Zo ja, welke?
- Wat hebben we er van geleerd?
- Welke vragen hebben we nog?
-

Van elk evaluatiemoment wordt een beknopt verslag gemaakt door team / locatie-leidinggevende / pedagogisch coach

Bijlage 4: De SMART methode

Bij het stellen van (persoonlijke) doelen helpt het om dit SMART te doen, in het onderstaande lichten we toe wat dit betekent. Deze methode zal de coach actief inzetten tijdens de individuele en team-coaching.

Specifiek

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen:

- Wat willen we bereiken?
- Waarom willen we dit bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Wanneer gebeurt het?
- Maak het doel actiegericht.

Meetbaar

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen.

- Dus hoe vaak, hoeveel.

Acceptabel

Vragen die je daarbij kunt stellen zijn:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf maar om het resultaat.

Realistisch

Is het doel haalbaar, geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn maar ook niet te moeilijk.

Vragen die je daarbij kunt stellen zijn:

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Tijd

- Een goed doel moet minimaal één datum hebben. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start- eind- en tussendata. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?