




# Algemeen Opleidingsbeleidsplan

januari 2021



Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	2 van 16
	<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

## Voorwoord

Voor u ligt het opleidingsbeleidsplan van Kivido. In dit plan staat beschreven hoe Kivido de kwaliteit binnen de organisatie borgt en indirect wat zij van de beroepskrachten verwacht. Hierin wordt de scholing en ontwikkeling van beroepskrachten opgenomen, zoals ook is opgenomen aan de laatste aanpassingen in de cao Kinderopvang. Er wordt ingezet op kennisverbreding en hoe deze precies wordt uitgevoerd binnen de organisatie voor de medewerkers.

Tevens is in dit plan ons scholings – en borgingsplan van ons VVE programma Uk en Puk van CED groep Rotterdam te lezen.

Dit plan geldt voor een kalenderjaar en gaat in per 1 januari 2021. Elk jaar wordt hier opnieuw naar gekeken en bijgesteld.

Kivido BV


Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		



## Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
1. Bedrijfsprofiel.....	4
1.1 Voorgeschiedenis.....	4
2. Ontwikkelingen.....	4
3. Leer- en opleidingsactiviteiten 2021/2022.....	6
4. Personeel.....	7
4.1 Opleidingen.....	7
4.2 Pedagogische doelen Kivido.....	7
4.3 Scholings- en loopbaanfaciliteiten.....	7
5. Berekening uren pedagogisch beleidsmedewerker/coach.....	7
6. BPV-Beleid.....	9
7. Beleidsplan Voorschoolse Educatie.....	10
7.1 Scholing en deskundigheidbevordering Uk & Puk en VE.....	10
7.2 Deskundigheidsbevordering.....	10
5. Evaluatie.....	12
Bijlage 1. Organisatiedoel Mentorschap.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	4 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

## 1. Bedrijfsprofiel

Kivido BV  
Maseratilaan 14a  
3261NA Oud-Beijerland  
info@kivido.nl

Dit plan is opgesteld door:

Michelle Hartman	Pedagogisch Coach
Kerstin Hense-Buisman	Praktijkopleider

### 1.1 Voorgeschiedenis

Kivido biedt kinderdagopvang, buitenschoolse opvang (voorschools en naschools), vakantieopvang, tussen schoolse opvang en peuteropvang op verschillende locaties door de hele Hoeksche Waard. Kivido telt 7 kinderdagverblijven (KDV), 4 peuterspeelgroepen (PSG) en 16 buitenschoolse opvang (BSO) locaties. Kivido werkt onder andere nauw samen met CSG de Waard scholen, Acis Scholen, School met de Bijbel, Eben-Haëzerschool.

#### Organisatie

Al jaren werkt Kivido met het programma Uk en Puk in haar activiteitenaanbod. Kivido heeft ervoor gekozen om dit VVE programma in te gaan voeren en gericht te gaan werken met de methodiek van Uk en Puk op alle KDV en PSG groepen.

#### Organisatiestructuur

In 2019 is Kivido met een reorganisatie gestart. De grootste veranderingen zitten in het management (hoger en lager management). De functie van coördinator is bijvoorbeeld komen te vervallen en de unitassistenten zijn inmiddels allemaal opgeleid tot unitmanager. Zij voeren bijvoorbeeld de jaargesprekken, gaan meer verantwoordelijkheid dragen en kunnen sneller beslissingen nemen. Dit heeft een positieve invloed op alle collega's, er is namelijk meer aandacht direct op de groepen en er zijn kortere lijnen.

#### Wet IKK

Vanwege de nieuwe wet en regelgeving (Wet IKK), die vanaf 2018 van kracht is, zijn er ook meerdere eisen waar we als kinderopvangorganisatie aan moeten voldoen, waardoor de kwaliteit binnen de kinderopvang de afgelopen én komende jaren omhoog gaat. Deze worden tevens opgenomen in het opleidingsbeleidsplan.

## 2. Ontwikkelingen

De komende jaren werken wij aan het vergroten van onze pedagogische kwaliteit binnen de gehele organisatie. Onze speerpunten voor de komende jaren hebben we hieronder kort beschreven;


#### Organisatiestructuur

De units zijn op dit moment onder 5 unitmanagers verdeeld. De unitmanagers zijn onder andere verantwoordelijk om doelstellingen en werkzaamheden op basis van beleidstukken en werkplannen te coördineren. Zij werken nauw samen met de Pedagogisch coaches en de Manager Operationele Zaken om de kwaliteit binnen Kivido te blijven borgen en waar nodig te verbeteren.

#### VVE UK en PUK

Er zullen locaties worden gecertificeerd conform VVE. Wij werken met de methodiek Uk en Puk.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	5 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

De werkinstructie wordt meegenomen in het inwerkproces van nieuwe medewerkers, door de Pedagogisch Coach. Het huidige werken met het Uk en Puk programma wordt geïntensiveerd en geïmplementeerd als het werken met een methodiek.

### Gezonde Kinderopvang

De gezonde kinderopvang heeft als doel kinderen een gezonde en veilige opvang te kunnen bieden, waarbij de medewerkers zelf het gezonde voorbeeld zijn. Wij willen ervoor zorgen dat onze kinderen vanuit Kivido gezond opgroeien en een gezonde leefstijl aanleren.

Binnen het KDV en PSG zijn wij al bezig geweest om de gezonde kinderopvang te implementeren door o.a. het voedingsbeleid en de beweging aan te passen. In 2021 zal de BSO geïntroduceerd worden met de Gezonde Kinderopvang. Het voedingsbeleid zal veranderen en er zal dit jaar meer gewerkt worden aan de thema's die binnen een gezonde leefstijl passen.

### Wet IKK


Komende jaren zullen o.a. onderstaande wetswijzigingen binnen de organisatie aangepakt worden;

- Vanaf 1 januari 2025 geldt de Taaleis;
  - Namelijk alle medewerkers moeten voldoen aan 3-F schriftelijk of 2B mondeling.
  - De directie bekijkt of de pedagogisch medewerkers met hun diploma's voldoen aan de taaleis. Wanneer dit niet het geval is, dan wordt samen het traject vastgesteld voor toetsing en eventuele aanvullende scholing.
  
- Baby - specialisatie;
  - Alle pedagogisch medewerkers die met baby's werken worden specifiek geschoold. Ook invalkrachten en pedagogisch medewerkers op tijdelijke basis die op babygroepen werken, moeten per 1 januari 2025 aan deze kwalificatie-eis voldoen.
  
- De kinderopvang coach/beleidsmedewerker;
  - Vanaf 1 januari 2019 is het verplicht een pedagogisch beleidsmedewerker/coach werkzaam te hebben binnen de organisatie, vanaf 1 januari 2021 ook voor de VVE. Die medewerker coacht de pedagogisch medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden en houdt zich bezig met het beleid en de werkwijze daarbij.
  - De organisatie kan ervoor kiezen om de functie op te splitsen, zoals bij Kivido het geval is. Per 1 januari 2019 heeft Kivido pedagogisch beleidsmedewerkers en meerdere pedagogisch coaches beschikbaar.
  - De operationele manager fungeert als pedagogisch coach en directe leidinggevende van de unitmanagers. Daarnaast zijn er pedagogisch coaches beschikbaar die de pedagogisch medewerkers coachen in hun werk en/of loopbaan.
  - De coaching zal voornamelijk gericht zijn op de ons eerdere genoemde speerpunten, zodat we ons gezamenlijk hoofddoel kunnen behalen, namelijk het vergroten van de kwaliteit in de komende drie jaar.

### Coaching behoefte peilen d.m.v. enquêtes

Vanuit deze resultaten is van de medewerkers van het KDV en PSG naar voren gekomen dat zij voornamelijk coachingsbehoeften hebben in ondersteuning of het volgen van Puk cursus en het maken en het werken met de Puk planning.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie 9
	Pagina 6 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	


De behoeften organisatiebreed liggen op het vlak van; Ondersteuning van de groepsdynamiek, pedagogisch klimaat en/of welbevinden van (zorg) kinderen, coachen m.b.t. kinderen met speciale zorgvraag en als laatste op ondersteuning van (nieuw) beleidsstukken zoals bijv. de meldcode. Wat opvallend is dat de coaching met betrekking tot persoonlijke groei en ontwikkeling lager scoort onder de medewerkers. Terwijl de wetgeving IKK aanstuurt om juist op dit gebied de coaching binnen de kinderopvang in te zetten.

In 2021 zal er een vervolg worden gegeven aan de workshop “ Werkdruk Werkgeluk”. In 2020 is dit vervolg on hold gezet vanwege de coronacrisis, immers grote groepen mochten niet meer samen komen.

### 3. Leer- en opleidingsactiviteiten 2021/2022

	Inhoud	wie	wanneer	Vorm
Uk & Puk voor UM'ers	Workshop voor UM'ers hoe de methodiek van UK & Puk aan te sturen	UM'ers	April 2021	Workshop voor UM'ers vanuit CED gecertificeerde trainer
Uk & Puk PM'ers die op de locaties met Uk & Puk, worden geschoold op de methodiek of krijgen herscholing wanneer nodig	Uk & Puk cursus	PM'ers die werken op KDV/PSG locaties	maart 2021 – juni 2021	Cursus CED
VVE – Uk & Puk Bijscholing op de methodiek van Uk & Puk. Voor VE-gecertificeerde locaties. Thema's – ouderbetrokkenheid, themahoeken, en buitenspel staan in dit jaar centraal.	Uk & Puk Thema's	PM'ers die werken op KDV/PSG VE-gecertificeerde locaties	Januari 2021	Workshop vanuit PC
<u>Gezonde kinderopvang</u> Implementeren van de gezonde kinderopvang organisatie breed	3 gezonde kinderopvang thema's per jaar	Nathalie en Roxanne.	2021	Implementeren beleid
<u>Wet IKK</u> Alle medewerkers voldoen aan de taal-eis	3F -niveau	Danielle bekijkt hierin welk personeel bijscholing nodig heeft	Voor 1 januari 2025	d.m.v. de taaltoets
<u>Wet IKK</u> Babyspecialisatie	Cursus wordt nader bepaald.	Alle PM'ers die met baby's werken.	Voor 1 januari 2025	Wordt nog nader bepaald.
Opleiding Gespecialiseerd medewerker niveau 4	pedagogisch medewerkers niveau 3 krijgen de mogelijkheid om het erkende diploma 'GPM 4 Kinderopvang'	15 PM'ers	Februari 2019 - 2021	Opleiding in samenwerking met werkend leren intern.
Workshop VVE	VE	Alle PSG medewerkers	2021	Workshop
Workshop van Werkdruk naar werkgeluk	Hoe om te gaan met werkdruk (vervolg)	Pm'ers die werkdruk ervaren	2021	Workshop
Training meldcode AF	Meldcode kindersmishandeling en huiselijk geweld	UM 'ers, MOZ en MAZ die behoefte aan training in de meldcode	2021	Via L-vak

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie 9
	Pagina 7 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

## 4 Personeel

### 4.1 Opleidingen

#### Gespecialiseerd medewerker niveau 4

Kivido wil graag de ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers op peil houden. Zo krijgen pedagogisch medewerkers niveau 3 de mogelijkheid om het erkende diploma 'GPM 4 Kinderopvang' te behalen in combinatie met keuzedelen en taalniveau 3F. Deze opleiding vergroot de waarde op de arbeidsmarkt en maakt de pedagogisch medewerker breder inzetbaar binnen Kivido.

In september 2016 is Kivido in samenwerking met Werkend Leren intern een pilotproject GPM4 gestart. In februari 2018 hebben 14 medewerkers dit positief af kunnen sluiten en zijn gediplomeerd. Kivido is deze interne opleiding met Werkend Leren nogmaals gestart in september 2019 met ongeveer 15 pedagogisch medewerkers.

#### Managers Kinderopvang

Alle Unitmanagers zijn HBO geschoold.

#### Welke VVE diploma's zijn in huis?

GPM4 aangevuld met VVE Puk instroom.

VVE training uk en puk

VVE sterk trainingen.

#### Overig

O.a. Ehak en BHV.

### 4.2 Pedagogische doelen Kivido

Kivido werkt tevens met pedagogische doelen. De pedagogische doelen van 2020 zijn door de groepen geëvalueerd. Voor het KDV-PSG waren deze gericht op het werken met uk en Puk en het mentorschap. Voor de BSO locaties op de gezonde kinderopvang en het mentorschap. Vanuit deze evaluaties zijn nieuwe doelen ontstaan voor 2021, gericht per groep in plaats van de gehele organisatie.

In 2020 hebben wij tevens een organisatiedoel opgesteld m.b.t. het mentorschap. In bijlage 1 het doel uitgewerkt, zoals deze verspreid is naar de groepen. Ook op dit thema zal gecoacht worden. Het organisatiedoel zal in 2021 meegenomen worden.


### 4.3 Scholings- en loopbaanfaciliteiten

Hoe Kivido het intern heeft geregeld m.b.t. Het scholingsbudget, faciliteiten en vergoedingen, staat beschreven in Hoofdstuk 6: Faciliteiten medewerkers, van het personeelshandboek.

Eventuele kosten worden per individuele deelnemer vastgelegd in een studieovereenkomst met terugbetalingsverplichting.

Persoonlijke loopbaanontwikkeling kan optioneel worden aangevraagd bij de direct leidinggevende of HR manager.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	8 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

## 5 Berekening uren pedagogisch beleidsmedewerker/coach

De kwaliteit van de opvang wordt voor een belangrijk deel bepaald door de pedagogisch medewerkers, Kivido vindt het om die reden belangrijk om aandacht te besteden aan de ontwikkeling en ondersteuning van medewerkers op pedagogisch vlak.

De pedagogisch beleidsmedewerkers binnen Kivido zorgen voor het actualiseren, (door) ontwikkelen en implementeren van het pedagogisch beleid. Zij bewaken en borgen de invoering van het pedagogisch beleid. Tevens vertalen zij deze naar de praktijk door concrete activiteiten, workshops, methoden en instrumenten te ontwikkelen. De beschikbare uren van de beleidsmedewerker worden centraal ingezet, zodat elke unit werkt vanuit dezelfde visie en hetzelfde beleid. De medewerkers hebben binnen deze kaders zelf de ruimte om het naar eigen inzicht in te vullen.

De Beleidsmedewerkers binnen Kivido:

- Nathalie Bloem
- Michelle Hartman / Pauline Paul

De pedagogisch coaches die volgens de opleidingseisen binnen Kivido beschikbaar zijn richten zich op het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers.

De beschikbare Pedagogisch Coaches binnen Kivido zijn:

- Bienenke Loevendie (personeel en kinderen)
- Michelle Hartman (personeel en kinderen)
- Manon de Kievit (fungeert flexibel als coach voor unitmanagers)
- Kerstin Hense (Flexibel)
- Pauline Paul (personeel en kinderen)

### Berekening coaching uren

In de nieuwe regelgeving wordt aangegeven dat iedere pedagogisch medewerker jaarlijks coaching ontvangt, niet alleen de vaste, maar ook de medewerkers met flexibele inzet. Het minimum aantal coaching uren per kinderopvangorganisatie is: 10 uur x fte.

De berekening die binnen Kivido is gemaakt, is als volgt:

$$10 \text{ (uur)} \times 52,69 \text{ (fte)} = 526,9 \text{ uur}$$

$$526,9 : 52 \text{ (weken per jaar)} = 10,13 \text{ uur gemiddeld per week coaching}$$

### Berekening beleidsuren

Vanaf 1 januari 2019 wordt er per kindercentrum minimaal 50 uur per jaar berekend voor ontwikkeling van het pedagogisch beleid.

Kivido heeft 28 geregistreerde locaties (peildatum 1 januari 2021).


$$\text{Berekening: } 28 \text{ locaties} \times 50 \text{ uur} = 1400 \text{ uur per jaar}$$

$$1400 : 52 \text{ weken per jaar} = 27,00 \text{ (afgerond) uur gemiddeld per week}$$

*Dit betekent dat Kivido volgens de wet ruim voldoende formatie heeft aan pedagogisch coach/beleidsmedewerkers.*

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		



<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	9 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

Binnen de taken van de functie van de Pedagogisch Coach/ beleidsmedewerker vallen onder andere onderstaande werkzaamheden en zullen wij in de urenverantwoording onderstaande beschrijven;

- Coaching on the job voor het personeel, boventallig coachen en de interactievaardigheden van de PM'er observeren
- Meewerkend coachen voor het KDV/PSG/BSO, door het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg tijdens het werken met Puk
- Workshops en bijscholing aanbieden door het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg tijdens het werken en de omgang met kinderen in de diverse leeftijden
- Observeren op de groepen (groepsdynamiek, pedagogisch klimaat, welbevinden (zorg)kinderen)
- Intervisie, inbreng casussen, het bespreken en reflecteren hierop
- Team coaching
- Coachen bij functioneringsproblemen op aanvraag
- Coachen op communicatie met ouders (mentorschap en ouderbetrokkenheid)
- Coachen m.b.t. kinderen met een speciale zorgvraag
- Medewerkers in opleiding, zoals GPM 4 of Uk & PUK, begeleiden en coachen bij hun opdrachten
- Praktijkbegeleiders coachen in het begeleiden van medewerkers in opleiding
- Baby training
- Bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens
- Inwerken op (nieuwe) beleidsstukken
- Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld
- Zorgkinderen
- Ontwikkeling beleid en beleidstukken (vertaling van beleid naar praktijk en andersom)
- VVE bijscholing
- Workshops aanbieden
- Reistijd van locatie A naar B
- Verslaglegging en rapportages van coachgesprekken of observaties
- Telefonisch en/of e-mail contact die betrekking hebben op het coachen van medewerkers

De urenverantwoording zal per locatie geïnventariseerd worden en per medewerker bijgehouden worden hoe deze globale urenverdeling weggezet is. De pedagogisch beleidsmedewerker/coaches zullen dit bijhouden in een overzicht. De ene medewerker zal meer coaching uren nodig hebben dan een ander.

## 6 BPV-Beleid

Kivido vindt het BPV-Beleid belangrijk omdat het leren een centrale plaats krijgt binnen Kivido. Een deelnemer moet tijdens de beroepspraktijkvorming (BPV) de gelegenheid krijgen zich te ontwikkelen en te ontplooiën. Kivido biedt de deelnemers zoveel mogelijk ruimte om ervaring op te doen en initiatief te tonen (zie BPV Beleid Kivido).


Binnen de opleiding worden voorwaarden gecreëerd voor de ontwikkeling van de vaardigheden die in de kinderopvang van belang zijn. Ook worden mogelijkheden geboden voor de ontwikkeling van

- Cognitieve vaardigheden/ kennis en inzicht
- Motorische vaardigheden/ handelen en uitvoeren
- Communicatieve vaardigheden
- Bewustwording

Naast het opleiden tot zelfstandig beroepsbeoefenaar, heeft opleiden ook andere functies:

De deelnemer helpen ontwikkelen tot een zelfdenkend en handelend mens en hierdoor een plaats te verwerven in de maatschappij.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	10 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

Inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het beroep zodat de opleiding daarop aangepast kan worden.

De Praktijkopleider kijkt regelmatig of er pedagogisch medewerkers een workshop van SBB i.v.m. het begeleiden van deelnemers kunnen volgen zodat zij hier bekwaam in zijn. Hetzelfde geldt ook voor het beoordelen van de deelnemer. Afhankelijk van school en de beoordelingsmethodes worden hier trainingen in aangeboden. De Praktijkopleider heeft hier zicht op en licht de medewerkers in zodra er weer een training wordt aangeboden.

Kivido heeft haar BPV beleid. Deze is op te vragen bij de personeelsadministratie. Dit plan wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving.

## 7 Beleidsplan Voorschoolse Educatie

In ons Pedagogisch beleidsplan en werkinstructie Uk & Puk staat beschreven hoe wij de VVE methodiek van Uk & Puk waarborgen binnen de organisatie en de VE-locaties.

In dit opleidingsplan staat beschreven hoe wij de deskundigheidsbevordering m.b.t. de medewerkers van de VE-locaties waarborgen.

### 7.1 Scholing en deskundigheidsbevordering Uk & Puk en VE

Medewerkers op een gecertificeerde VE-locatie binnen Kivido zijn tenminste geschoold volgens de wettelijke scholingseisen namelijk;

- Een bewijs van voorschoolse educatie, eventueel met inzet van een zij-instromer die nog bezig is met aanvullende scholing naast de PM'er die voldoet aan alle scholingseisen.
- De taaleis 3F

#### Opleiding VVE certificaat Uk en Puk

In 2020 start er een instroomgroep van 12 deelnemers voor de Uk & Puk training die ze in 2021 zullen afronden. Deze deelnemers zijn bekend met de methodiek doordat zij op een KDV of PSG werken binnen Kivido. Zij zijn langer dan 5 jaar geleden getraind geweest en worden opgefrist of zijn nieuw in dienst en gaan doormiddel van deze cursus de methodiek eigen maken. Elke training is volgens een vast stramien opgebouwd. De theoretische uitgangspunten zijn ontleend aan Ko-taal, de uitgangspunten in het boek Pedagogisch Kader kindercentra 0 tot 4 jaar en de gebruikswijzer van Uk en Puk. De deelnemerslijst is op te vragen bij de PC.

### 7.2 Deskundigheidsbevordering


#### Begeleiding en waarborging van kennis en deskundigheid van het personeel

Kivido vindt het belangrijk om haar gecertificeerde personeel te begeleiden en te ondersteunen in hun kennis, vaardigheden en het pedagogisch handelen t.b.v. de 4 ontwikkelingsgebieden uit Uk en Puk.

De UM'ers verzorgen de directe begeleiding van de mensen die VVE gecertificeerd zijn. Hierbij krijgt de UM'ers ondersteuning van de PC. De PC fungeert als vraagbaak voor de organisatie en medewerkers en kan ingezet worden i.v.m. een coach traject.

De PC begeleidt de medewerkers VVE in opleiding bij de praktijkopdrachten. De UM'ers zijn verantwoordelijk voor het persoonlijk functioneren. Op het moment dat een medewerker extra begeleiding nodig heeft, dan zal de PC in gesprek gaan met de UM'ers.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	11 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>		

Per situatie zal worden bekeken hoe de begeleiding eruit komt te zien en voor hoelang. Tijdens de locatie overleggen komt het programma Uk & Puk ook naar voren en er zal worden ingespeeld op signalen, die spelen op de werkvloer. Op het moment dat er op de groepen een signaal komt dat er bijv. behoefte is naar meer informatie over taal en uitspraak bij kinderen, dan kan er een logopedist ingeschakeld worden om de medewerkers te voorzien van meer informatie.

### Bijscholing

Ook via de bijscholing zal de medewerker op de hoogte blijven en vindt er kennisopbouw plaats. Ieder jaar verdiept de PC met bijvoorbeeld een workshop 3 thema's uit. Met hulp van de oudergespreksformulieren en groepsobservaties en kind observaties (ontwikkeling en de interactievaardigheden van de PM'er) houden de pedagogisch medewerkers in samenwerking met UM en de PC zicht op de algehele ontwikkeling van de kinderen binnen een groep en geheel Kivido.

### Begeleiding bij ontwikkelingsstimulering

Als het gaat om taal- en spraakontwikkeling, rekenen, motoriek en sociale- emotionele ontwikkeling bieden wij jaarlijks workshops aan in samenwerking met een logopediepraktijk uit Oud-Beijerland voor de pedagogisch medewerkers.

De bijscholingen worden verzorgd door trainer Aicha el Ourdani.

De PC verzorgt de interne bijscholingen als het gaat om ontwikkelingsstimulering. De PC informeert, enthousiasmeert en inspireert de PM's.

### Verwachtingen ten aanzien van het personeel

Kivido verwacht van de gecertificeerde medewerkers dat zij de interactievaardigheden die vanuit Uk en Puk gelden ingezet worden en dat zij als voorbeeld fungeren voor de medewerkers die in opleiding zijn. Hierover is meer informatie op te vragen in de werkinstructie Uk en Puk.

### Methode, hulpmiddelen en beoordeling

Binnen Kivido gebruiken wij verschillende methoden en/of hulpmiddelen wat Kivido gebruikt om de PM'ers te beoordelen in het werken op de VVE locatie.

Interactievaardigheden uit het programma Uk en Puk dienen als leidraad bij de groepsobservaties en het coachen op de werkvloer door de pedagogisch coach.

Verder staat Uk en Puk als agenda punt op de locatie overleggen.

### Informatievoorzieningen extern t.b.v. kennis en vaardigheden t.a.v. VVE


Wij gebruiken verschillende informatievoorzieningen extern om medewerkers binnen Kivido te voorzien in hun deskundigheidsbevordering t.a.v. VVE.

- Gemeente beleid Hoeksche Waard
- CED- groep Rotterdam informatie website <http://www.ukpukvve.nl/uk-en-puk/themas.aspx>
- Website van ministerie van Onderwijs

### Coaching t.b.v. de ontwikkeling van de kinderen

De PC stimuleert en begeleidt de medewerkers in het observeren en rapporteren van de ontwikkeling van de kinderen. Dit doet zij door te observeren, maar ook in het meewerken op de groep en hierin een voorbeeldfunctie te zijn. De PC stuurt erop aan dat het VVE-kind halfjaarlijks gevolgd en gerapporteerd wordt. De observaties die buiten deze halfjaarlijkse rapportage nodig zijn, worden in het kind dossier apart vermeld.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	12 van 16
	<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

De VVE kinderen krijgen per Uk en Puk thema een VVE evaluatie. Dit wordt altijd met de PC besproken. Indien nodig stuurt de PC bij als het gaat om stimuleren van de ontwikkeling van het individuele kind.

Meer informatie over de wijze waarop Kivido de ontwikkeling van de kinderen volgt is te lezen in protocol 14.


## 5. Evaluatie

Evaluatie van het opleidingsplan en VVE beleid (opleiding en borging) vindt jaarlijks plaats.

Evaluatie van de opleidingsactiviteiten.

Dit wordt in samenwerking gedaan met de Praktijkopleider. Zij onderhoudt alle externe contacten met de scholen.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie 9
	Pagina 13 van 16
<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

<b>Kivido</b>
<b>Organisatiedoel 2021</b>

*“De medewerkers worden op de hoogte gesteld van de benodigde vaardigheden en taken van het mentorschap. De pedagogisch medewerkers gaan onderzoeken wat ervoor nodig is om te groeien in hun vaardigheden in het mentorschap. Zij stellen voor 2021 een persoonlijk- en team- leerdoel en onderzoeken wat daarvoor nodig is om te groeien en te ontwikkelen in het mentorschap”.*

## Mentorschap

Met ingang van 01-01-2018 is het mentorschap opgenomen in de wet-IKK, om de kwaliteit binnen de kinderopvang te verhogen. Binnen Kivido is het mentorschap niet nieuw, wel wordt er door professionalisering, steeds meer vaardigheden van de pm'er verwacht.

### Taken en vaardigheden van de mentor:

#### **Welbevinden van het kind bewaken;**

- De basis van het mentorschap is een goede vertrouwensband met deze kinderen op te bouwen, zodat zij zich emotioneel veilig voelen op de groep;
- De volwassene in de omgeving zorgt voor rust en veiligheid, zodat het kind met meer zelfvertrouwen kan ontdekken en spelend leren;
- Doordat er 'eigen' kinderen toegewezen zijn, is er meer ruimte om deze kinderen én hun ouders echt goed te leren kennen en je op deze kinderen extra te richten. Op die manier kan je gericht observeren en beter aansluiten op de ontwikkeling en behoeften van het kind;
- Bij knelpunten, bijzonderheden of zorgen rondom het kind/gezin benadert de mentor, de unitmanager en/of Pedagogisch coach
- Met elkaar de continuïteit op de groep waarborgen


#### **Kinddossier bijhouden;**

- Periodiek observaties uitvoeren van de mentorkinderen, d.m.v. de volgformulieren en jaarlijks de oudergesprekken voeren om ontwikkeling, bevindingen en ervaringen te bespreken. Check of de eigen bevindingen overeenkomen in de gezinssituatie en bepaal samen met ouders wat het kind eventueel extra nodig heeft.
- Hij of zij signaleert eventuele ontwikkelingsproblemen en rapporteert bijzonderheden en signalen in de kindmap.
- Raadpleeg zo nodig de protocol meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld en volg de stappen, zoals beschreven in het protocol.

#### **Zorgdragen voor een goede overdracht;**

- Er is dagelijks of zeer regelmatig contact met ouders in de vorm van een overdracht, bijzonderheden worden overgedragen etc.;
- Overdragen van bijzonderheden van je mentorkind aan collega's;
- Zorgdragen voor een goede overgang en overdracht tussen KDV/PSG naar school (ODF) en BSO of van baby naar peutergroep etc.

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	14 van 16
	<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

- De mentor zorgt dat alle gegevens op orde zijn, zodat het kan worden overgedragen, wanneer de pm'er voor een langere tijd afwezig raakt door bijv. ziekte, zwangerschapsverlof of wisseling van groep/locatie

**De mentor is het eerste aanspreekpunt voor het kind en ouders (en collega's);**

- Er is zeer regelmatig contact onderling. Mentor is het eerste aanspreekpunt voor alle partijen. Zij kent het kind het beste.
- Hij of zij is een **rolmodel** voor het kind, het kind observeert de volwassene, de mentor heeft voorbeeldfunctie.
- Kind besprekingen voeren met collega's, bijzonderheden en behoeftes van de kinderen vastleggen en overdragen. Zo nodig hulp of begeleiding inroepen.

**Vaardigheden die hierbij belangrijk zijn;**

- *Empathisch vermogen;*
- *Inschatten van sociale situaties;*
- *Kennis hebben en rekening houden met de ontwikkelingspsychologie van kinderen in diverse leeftijdsfasen;*
- *Het inspelen op ondersteuningsvragen van kinderen;*
- *Het uitvoeren van diverse gespreks- en vraagtechnieken en een actieve luister houding;*

*Hoe kunnen de medewerkers groeien en ontwikkelen?*

Door bewust met dit thema bezig te zijn, en deze taken en vaardigheden te beoordelen met het team gezamenlijk én individueel, kunnen we onderzoeken wat ervoor nodig is om te groeien en ontwikkelen in het mentorschap.

Kunnen collega's elkaar onderling helpen/begeleiden? Welke vaardigheden zijn er nog nodig binnen het team? Denk aan het voeren van oudergesprekken, inspelen op behoeftes van het kind etc.

Omdat niet alle medewerkers deze vaardigheden van zichzelf beheersen, kunnen wij door (persoonlijke) training, begeleiding en ondersteuning, deze vaardigheden uitbreiden.

**Interactievaardigheden passend bij het mentorschap**

In ons werk met kinderen maken wij gebruik van de 6 interactievaardigheden. Ben jij je ervan bewust in welke interactievaardigheden jij goed bent en wat je nog kan leren?

- Sensitieve responsiviteit
  - Toon belangstelling voor ieder kind
  - Praat op ooghoogte
  - Speel in op individuele interesses
  - Geef emotionele ondersteuning:
    - ✓ Positieve waardering; *wauw, daar help je me echt mee!*
    - ✓ Bemoediging van positief gedrag; *toe maar, het lukt je!*
    - ✓ Bevestiging; *ik zie jou, ik ben er voor je!*
  - Ga in op signalen die wensen en grenzen kenbaar maken
  - Laat emoties van kinderen toe
  - Wees je bewust van je eigen 'emotionele bril' waardoor je kijkt
- Respect voor de autonomie
  - Stimuleer ieder kind om eigen keuzes te maken

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		




- Respecteer individuele grenzen
  - Reik manieren aan om op een positieve manier wensen en grenzen aan te geven
  - Geef ieder kind 'speelruimte'
  - Volg het tempo van het kind
- Structureren en grenzen stellen
    - Benoem het gewenste gedrag in plaats van het afkeuren van onwenselijk gedrag
    - Geef zelf het goede voorbeeld
    - Zet positief/wenselijk gedrag in het zonnetje
    - Buig onwenselijk gedrag om of negeer het
  - Praten en uitleg geven
    - Luister en kijk naar kinderen
    - Verwoord signalen van emoties
    - Praat met kinderen in plaats van over of tegen kinderen
    - Stem woordgebruik af op het begripsniveau van het kind
    - Vul reacties van kinderen aan tot een complete zin
    - Zorg iedere dag voor meerdere persoonlijkcontactmoment met iedereen
  - Ontwikkeling stimuleren
    - Richt de aandacht op thematische woorden en activiteiten
    - Stimuleer het zelf bedenken van oplossingen
    - Speel mee
    - Benoem acties, gedachten en gevolgen
    - Interactie is waardevol voor de woordenschatontwikkeling
  - Begeleiden van interactie
    - Stimuleer positieve interacties
    - Zorg voor activiteiten en materialen die samenspel uitlokken
    - Zie jezelf als bruggenbouwer
    - Speel vragen van kinderen door naar groepsgenootjes; *Wil jij hulp bij het aankleden van de pop? Tobias, kijk eens, Stef heeft hulp nodig. Kun jij helpen met de pop aankleden?*
    - Noem iedereen bij zijn naam
    - Creëer een wij-gevoel door bekende routines en rituelen

### Taken/rol Unitmanager

- Intakegesprekken voeren, mentor introduceren en informatie overdragen
- Het coördineren van en zorgdragen voor de realisatie van de doelstelling op teamniveau, onderzoeken met het team welke kwaliteiten en vaardigheden er binnen het team zijn, waar zij elkaar bij kunnen ondersteunen; d.m.v. de doelstelling richting en sturing geven aan de groep en het tot stand brengen en handhaven van doeltreffende samenwerkingsverbanden in het team. (van elkaar leren, de één kan de andere ondersteunen in haar vaardigheden, maatjesleren)
- Realiseren en aansturen van 'goed' mentorschap. UM'er stimuleert en instrueert de pedagogisch medewerkers om zich te ontwikkelen in goed mentorschap, feedback geven
- Organisatie doel meenemen in het jaargesprek, persoonlijk leerdoel van PM'er hierop laten afstemmen
- Spreekt in voorkomende gevallen, samen met de mentor, met ouders/verzorgers over de ontwikkeling van hun kinderen en bemiddelt zo nodig in het contact met de Pedagogisch Coach

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		

<b>HANDBOEK KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM</b>  	Revisie	9
	Pagina	16 van 16
	<b>Algemeen opleidingsbeleidsplan</b>	

- Houdt goed contact met de directie/IB'er van de samenwerkende basisschool over praktische en inhoudelijke afstemming
- Jaarlijks toestemmingverklaring samenwerking school aanpassen/laten tekenen door ouders/verzorgers
- Signalerende analyserende en rapporterende rol naar pedagogisch coach met betrekking tot knelpunten in het mentorschap
- Continuïteit waarborgen

### Taken/rol Pedagogisch Coach

- Het coördineren van en zorgdragen voor de realisatie van de doelstelling voor het team en de pm'er individueel, d.m.v. het faciliteren van de nodige coaching, begeleiding of training
- Houdt de dossiers bij van kinderen die extra zorg nodig hebben
- PC stimuleert en coacht de pedagogisch medewerkers om zich te ontwikkelen in 'goed' mentorschap
- Signalerende analyserende en rapporterende rol naar Unitmanager met betrekking tot knelpunten in het mentorschap
- Heeft overleg met de betrokkenen op het gebied van het signaleren van ongewenst of probleemgedrag bij kinderen
- Ondersteunt en begeleidt de pedagogisch medewerkers bij de begeleiding van kinderen die extra zorg nodig hebben
- Adviseert, motiveert en ondersteunt zo nodig pedagogisch medewerkers over de aanpak van een kind in de groep
- Begeleidt desgevraagd pedagogisch medewerkers van Kivido ten aanzien van hun dagelijkse omgang met kinderen op het KDV/PSG of BSO
- Adviseert ouders op verzoek bij opvoedingsproblemen

Auteur	Paraaf	Goedkeuring Manager HR	Paraaf	Autorisatie Manager Algemene Zaken	Paraaf	Datum geldigheidsverklaring
Michelle Hartman/Kerstin Hense-Buisman		Hilly van de Griend		Nathalie Bloem		