



Opleidingsbeleidsplan Kinderdagverblijf Het speekasteel





Inhoudsopgave

Inleiding	3
Taaleisen	4
Kwalificatie-eisen	5
BHV en EHBO	6
Scholing pedagogisch medewerkers.....	7
Pedagogisch beleidsmedewerker	8
Pedagogisch coach	9
Slot	10



Inleiding

Voor u ligt het opleidingsbeleidsplan van Kinderdagverblijf Het speekasteel. Dit opleidingsbeleidsplan is geschreven voor de duur van één jaar en zal lopen van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. In dit beleidsplan wordt onder andere aandacht besteedt aan de nieuwe eisen die gesteld worden vanuit de nieuwe wet IKK. De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang is op 1 januari 2018 in werking getreden. De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak. Een aantal van deze thema's hebben wij al uitgewerkt, men kan hierbij denken aan het mentorschap, het veiligheid- en gezondheidsbeleid en het volgen van de ontwikkeling van het kind dat omschreven staat in het pedagogisch beleidsplan.

In 2019 en 2023 zullen er weer nieuwe veranderingen worden doorgevoerd binnen de kinderopvang. Men kan denken aan het nieuwe beroepskracht-kindratio, de nieuwe rol van een pedagogisch beleidsmedewerker en een pedagogisch coach. Wat deze veranderingen inhouden komt in dit opleidingsbeleidsplan aan de orde.

Mocht u na het lezen van dit opleidingsbeleidsplan nog vragen en/of opmerkingen hebben dan hoor ik het graag.



Taaleisen

Regel: Per 1 januari 2023 moeten alle pedagogisch medewerkers minimaal niveau 3F of 2B hebben voor mondelinge taalvaardigheid. Dit geldt ook voor invalkrachten en pedagogisch medewerkers op tijdelijke basis. Voor de functie van pedagogisch medewerker is een diploma of certificaat vereist waaruit blijkt dat het taalniveau Nederlands op niveau 3F ligt voor de mondelinge taalvaardigheid of op niveau 2B voor de deelvaardigheden gesprekken voeren, luisteren en spreken. Alle Nederlandse diploma's vanaf mbo-niveau 4 gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F Nederlands voor wat betreft mondelinge vaardigheid. Alle Nederlandse diploma's op minimaal hbo-niveau (waaronder Associate Degree en Bachelor) gelden als voldoende bewijs voor taalniveau 3F voor wat betreft mondelinge vaardigheid en lezen.

Actie manager: In januari 2020 gaat de manager in kaart brengen welke pedagogisch medewerkers voldoen aan de taaleis, welke getoetst moeten worden en waar scholingsbehoefte is. Mocht er getoetst en/of geschoold moeten worden, dan zal de manager zich verdiepen in aanbieders hiervan. Aan de hand van wat er gedaan moet worden zal de manager, in samenwerking met de pedagogisch medewerker een planning maken voor het halen van de taaleis. In november 2020 zal de manager samen met de pedagogisch medewerker kijken naar de planning en eventuele aanpassingen voor 2021 zullen gemaakt worden.

Actie pedagogisch medewerkers: Wanneer duidelijk is welke pedagogisch medewerkers getoetst of geschoold moeten worden, zullen de pedagogisch medewerkers in samenwerking met de manager een planning maken. In november 2020 zullen de pedagogisch medewerkers in samenwerking met de manager kijken naar de planning en eventuele aanpassingen voor 2021 maken.



Kwalificatie-eisen

Regel: Wat zijn de juiste diploma's om in de kinderopvang te mogen werken? En wat zijn de aanvullende eisen? De kwalificerende diploma's zijn door de jaren heen gewijzigd, met een belangrijke uitgebreide tussentijdse wijziging per 1 juli 2018, toen is de diplomalijs gemoderniseerd. Om te weten of een diploma kwalificeert is het belangrijk de datum indiensttreding in de gaten te houden. Dan weet je wat de toen geldende diploma-eis was met de daarbij behorende overgangsregelingen/bepalingen. Er zijn meerdere overgangsregelingen. Deze zijn opgenomen in het functieboek bij de kwalificatie/eis voor pedagogisch medewerker. Is een pedagogisch medewerker na 1 oktober 2018 voor het eerst als pedagogisch medewerker aan de slag gegaan óf na een lange onderbreking (langer dan een jaar direct voorafgaand aan herintreding)? Dan kijken we naar de huidige kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerker. Is iemand langere tijd als pedagogisch medewerker in dienst geweest, dan gebruiken we de kwalificatie eis vanaf 1991 en de diplomalijs van 1 oktober 2018 voor een overzicht van welke jaren welke diploma's kwalificerend waren.

Actie manager: Bij het aannemen van pedagogisch medewerkers wordt strikt gekeken naar de nieuwe kwalificatie eisen per 1 oktober 2018. In principe hoeft er niet gekeken te worden naar de pedagogisch medewerkers die al in dienst zijn, want deze zijn aangenomen tegen toen geldende eisen en er is destijds al goed gekeken naar welke diploma's volstaan voor het werken binnen de kinderopvang. Voor de nieuwe kwalificatie eisen wordt doorverwezen naar bijlage 12 van het functieboek dat deel uitmaakt van de cao Kinderopvang 2018-2019.

Actie pedagogisch medewerker: Voor deze regels wordt geen actie vereist vanuit de pedagogisch medewerker.



BHV en EHBO

Regel: In 2018 is het veiligheid en gezondheidsbeleid binnen de kinderopvang aangescherpt. Eén van de nieuwe regels per 2018 is geweest dat er adequaat gereageerd moet kunnen worden bij incidenten. Daarom is het noodzakelijk dat er op elk kinderdagverblijf een volwassene met een kinder-EHBO-certificaat aanwezig is tijdens openingsuren. Daarnaast is het belangrijk dat minimaal één pedagogisch medewerker een BHV certificaat heeft binnen de kinderopvangorganisatie.

Actie manager: In januari 2020 zal de manager kijken naar de diploma's en certificaten van de pedagogisch medewerker en de manager zelf. Tot wanneer zijn de certificaten geldig en dient hierop een actie te worden ondernomen? Wanneer het nodig is dat pedagogisch medewerkers een herhalingscursus volgen dan zal de manager in samenwerking met de pedagogisch medewerker een afspraak inplannen voor het volgen van de praktijk bijeenkomst. Ook zal de manager de cursus aanschaffen en er voor zorgen dat de pedagogisch medewerkers de online theorie tot hun beschikking hebben. Mocht de manager zelf een herhalingscursus doen, dan zal zijzelf kijken wanneer de praktijkbijeenkomst gevolgd kan worden en daarvoor de online theorie behalen. De eventuele tijd die de pedagogisch medewerkers besteden aan het halen van de cursus, zal vergoed worden door de kinderopvangorganisatie.

Actie pedagogisch medewerker: Zodra voor de manager duidelijk is dat een certificaat of diploma afloopt zal de pedagogisch medewerker in samenwerking met de manager gaan kijken voor het volgen van een herhalingscursus. De pedagogisch medewerker dient haar best te doen voor het halen van de online theorie en het behalen van de praktijkbijeenkomst. Daarnaast dient de pedagogisch medewerker schriftelijk bij te houden hoeveel tijd zij heeft besteed aan het halen van de theorie en praktijk. Deze kan de pedagogisch medewerker aan de manager geven, deze uren wordt vergoed door de kinderopvangorganisatie.



Scholing pedagogisch medewerkers

Regel: Alle pedagogisch medewerkers die met baby's werken dienen specifiek geschoold te worden. Er geldt een ingroeiperiode van vijf jaar vanaf 1 januari 2018. Ook invalkrachten en pedagogisch medewerkers op tijdelijke basis die met baby's werken moeten per 1 januari 2023 aan deze eis voldoen.

Actie manager: De manager zal in januari 2020, in samenwerking met de pedagogisch medewerkers, gaan kijken welke scholingsbehoefte er is. Daarnaast zal de manager zich oriënteren op aanbieders van scholing en cursussen die voldoen aan de eisen die gesteld worden vanuit de wet IKK. In samenwerking met de pedagogisch medewerkers zal een planning gemaakt worden.

Actie pedagogisch medewerkers: De pedagogisch medewerkers krijgen een overzicht met cursussen en scholingen die geldig zijn voor de eisen vanuit de wet IKK. Zij zullen kijken welke cursus of scholing het beste aansluit bij zijn/haar scholingswensen. Aan de hand van de resultaten hieruit zullen de pedagogisch medewerker en de manager een planning maken.



Pedagogisch beleidsmedewerker

Regel: De functie van pedagogisch beleidsmedewerker bestaat uit twee onderdelen. De pedagogisch beleidsmedewerker kan de pedagogisch medewerkers coachen. Daarnaast houdt de pedagogisch beleidsmedewerker zich ook bezig met de ontwikkeling van pedagogisch beleid. Per locatie wordt er minimaal 50 uur per jaar berekend. In dit deel van het opleidingsbeleidsplan wordt vooral het tweede onderdeel van de beleidsmedewerker besproken. De functie van pedagogisch coach zal hieronder besproken worden.

Actie manager: De manager heeft een diploma die voldoet aan de eisen die worden gesteld vanuit de cao Kinderopvang 2018-2019. Zij is hiermee dus voldoende gekwalificeerd om de rol van pedagogisch beleidsmedewerker op zich te nemen. Hierbij gaat het niet alleen om het behandelen van het pedagogisch beleidsplan, maar bijvoorbeeld ook hoe de doelen uit het pedagogisch beleidsplan omgezet kunnen worden naar duidelijke leerdoelen voor de pedagogisch medewerkers. Men kan denken aan:

- Werkoverleggen
- Overleggen met de oudercommissie
- Functioneringsgesprekken

Hierin worden onderwerpen besproken zoals:

- Protocollen (onder andere protocol kindermishandeling)
- Pedagogisch beleidsplan
- Veiligheids- en gezondheidsbeleid
- Opleidingsbeleidsplan
- Leerdoelen om de kwaliteit van de opvang te verbeteren

Actie pedagogisch medewerker: De pedagogisch medewerker zal actief betrokken worden bij de verschillende soorten overleg.



Pedagogisch coach

Regel: De regelgeving zegt dat iedere beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. De coaching geldt niet alleen voor vaste beroepskrachten, maar ook voor beroepskrachten met flexibele inzet. Als flexibele beroepskrachten op regelmatige basis werkzaam zijn bij het kinderdagverblijf, leveren zij immers ook een bijdrage aan het pedagogisch handelen. Ook voor uitzendkrachten die op structurele of regelmatige basis worden ingezet, dient de houder in coaching door de pedagogisch beleidsmedewerker te voorzien. Er is geen minimum gesteld aan het aantal coachingsuren per beroepskracht. Ook is de wijze van verdeling van de coachingsuren over de beroepskrachten niet voorgeschreven. Er is wel een minimum gesteld aan het totaal aantal coachingsuren per kinderopvangonderneming: 10 uur x fte per pedagogisch medewerker. Het is aan de manager om de verdeling van deze coachingsuren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kinderdagverblijf of –centra werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. De eis tot coaching is ingevoerd om de geboden kwaliteit in de praktijk van de kinderopvang te verhogen. Daarom ontvangt iedere beroepskracht die werkzaam is bij het kinderdagverblijf coaching. Voor 2020 is de volgende berekening gemaakt:

Monique: 0,81 FTE

Charlotte: 0,81 FTE

Celine: 0,68 FTE

Petra: 0,81 FTE

Dana: 0,81 FTE

In totaal is dit 39,2 uur aan coachingsuren. Bij het Speelkasteel zetten we een externe pedagogisch coach in, die alle medewerkers coacht. Dit is een bewuste keuze omdat "vreemde" ogen, andere dingen waarnemen. Alle medewerkers ontvangen coaching, maar de coach kijkt met de medewerkers en eigenaresse wie er meer coaching nodig heeft dan de ander. De medewerkers worden geobserveerd en gefilmd en de beelden worden samen terug gekeken en geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan kunnen persoonlijke leerdoelen opgesteld worden. De pedagogisch coach neemt daarnaast ook deel aan functioneringsgesprekken en filtert hier samen met de medewerkers ook persoonlijke doelen uit. Deze doelen worden samen inzichtelijk gemaakt en opgedeeld in haalbare subdoelen. Het doel is om de intrinsieke motivatie bij de werkneemsters aan te spreken zodat groeiprocessen optimaal worden. Daarnaast probeert de pedagogische coach iedereen in zijn kracht te zetten en deze krachten te delen met collega's, zodat er meer kwaliteit tot stand komt. Deze processen worden gedurende het hele jaar gevolgd. De pedagogisch coach neemt ook deel aan bepaalde vormen van overleg om extra input te geven op onderwerpen als: dagstructuur, ontwikkelingsstimulering, volgsystemen en mentorschap. De coach is dus betrokken bij zowel individuele processen als groepsprocessen. Daarnaast checkt de pedagogisch coach wat er op papier staat aan beleid en of dit in de praktijk ook zo werkt. Indien nodig wordt in overleg met de beleidsmedewerker, het beleid aangepast.



Actie manager: In januari 2020 zal de manager kijken naar het aantal uur dat de pedagogisch medewerkers nodig hebben aan coaching. Hierbij wordt bovenstaande rekenregel gehanteerd. De manager zal een derde onafhankelijke partij inhuren voor het coachen van de pedagogisch medewerkers en haarzelf (zij staat namelijk ook op de groep). In samenwerking met de coach en de pedagogisch medewerker worden er doelstellingen en een planning opgesteld. In november 2020 zal de manager kijken in hoeverre de pedagogisch medewerker gewerkt heeft aan zijn/haar doelstellingen en daarmee kijken of de doelstellingen aangepast dienen te worden voor 2020.

Actie pedagogisch medewerker: De pedagogisch medewerker kan in januari 2020 vast nadenken over eventuele doelstellingen waar hij/zij aan wilt werken in 2020. In samenwerking met de manager wordt gekeken naar het aantal uur coaching waar de pedagogisch medewerker recht op heeft en hoe deze ingedeeld zullen worden.



Slot

Kinderdagverblijf Het speelhuis zal in 2020 hard werken aan het verbeteren van de kwaliteit binnen de kinderopvang. Door middel van het volgen van cursussen en scholingen zullen de pedagogisch medewerkers meer kennis vergaren. Doordat de pedagogisch medewerkers gecoacht worden, zullen zij ook werken aan hun vaardigheden. Daarnaast zullen we gezamenlijk werken aan het beleid, doelstellingen vormen en streven naar het behalen van deze doelstellingen. We kijken uit naar een nieuw jaar vol met veranderingen.