

Opleidingsplan 2024

De werkgever en de medewerker zijn samen verantwoordelijk voor blijven leren en ontwikkelen. Voor het blijvend leren en ontwikkelen heeft de Company een kwaliteitsmedewerker aangesteld welke verantwoordelijk is voor alle scholing binnen onze organisatie.

Voor scholing wordt onderscheid gemaakt in twee vormen van scholing. Scholing die noodzakelijk is voor de functie-uitoefening. En scholing die bijdraagt aan de (beroeps)ontwikkeling van de medewerker.

A. Noodzakelijke scholing

De medewerker moet de (bij)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten volgen die nodig zijn om haar werk te kunnen doen. En die de werkgever in overleg met haar aanwijst. Deze scholingsactiviteiten gelden als opgedragen werk. De werkgever betaalt de kosten van de scholingsactiviteiten. De tijd die de scholingsactiviteiten kosten, komt ook voor rekening van de werkgever.

B. Scholing voor (beroeps)ontwikkeling

De medewerker kan een voorstel doen voor het volgen van scholing die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling en de werkgever vragen hieraan bij te dragen. De werkgever kan de medewerker scholing aanbieden die bijdraagt aan haar (beroeps)ontwikkeling. Of aan de kwaliteit van de opvang en van de organisatie. Maakt de medewerker hier vrijwillig gebruik van? Dan mag de werkgever de medewerker vragen om hier zelf in te investeren. Bijvoorbeeld door de scholing in eigen tijd te volgen. Afspraken worden in overleg met elkaar gemaakt.

Elk jaar wordt er tijdens het functioneringsgesprek gevraagd naar de ontwikkelbehoefte van de medewerker.

Wanneer samen met de leidinggevende wordt ingestemd met scholing/training, kan de kwaliteitsmedewerker worden ingeschakeld. Samen wordt gekeken welke mogelijkheden van scholing er voor de medewerker zijn en welke voorwaarden hier eventueel aan vast zitten (b: scholing voor (beroeps)ontwikkeling).

Omdat het hier om maatwerk gaat worden de voorwaarden schriftelijk vastgelegd in een document en bij goedkeuring door medewerker en kwaliteitsmedewerker/directeur, ondertekend.

De medewerker mag te allen tijde ook zelf contact opnemen met de kwaliteitsmedewerker om scholing/training mogelijkheden te bespreken of om samen een persoonlijk scholing/loopbaan plan op te stellen.

Voor structurele aandacht voor het pedagogisch klimaat binnen onze organisatie zetten wij een pedagogisch coach in. De coach kan indien wenselijk, van verschillende middelen gebruik maken (video coaching, inzet van een externe coach) om het potentieel van de medewerkers optimaal te benutten en een zo groot mogelijk resultaat te verkrijgen.

In het jaar 2024 worden de volgende trainingen en opleidingen aan de medewerkers van de Company aangeboden:

- Pedagogisch medewerker in opleiding (A)
- Scholing taalniveau 3F (A)
- Scholing pedagogisch medewerkers die werken met 0-jarigen (A)
- BHV/EHAK (A)
- Uk en Puk koptraining (A)
- Uk en Puk instroomgroep (A)
- Uk en Puk hercertificering (A)
- Verschillende trainingen via Sine Limite (B)
- Verschillende cursussen taal Kentalis (B)
- Werken met de meldcode/ signaleren van kindermishandeling/huiselijk geweld

Pedagogisch medewerker

Wanneer: gehele jaar door

Voor wie: medewerkers die nog niet voldoen aan de opleidingseisen en zich graag willen diplomeren als PM-er. In 2024 zijn er 2 BBL-ers (2^e fase) werkzaam.

Duur: wisselend, (maatwerk) traject.

Taalniveau 3F

Wanneer: gehele jaar door (januari 2024)

Voor wie: wanneer pm-er niet voldoet aan de taaleis 3F middels diploma of ander geldig bewijsstuk. In januari 2024 2 medewerksters deelvaardigheid luisteren en 1 medewerkster gehele 3F taalniveau.

Duur: 1 maand voor de deelvaardigheid luisteren en 3 maanden voor het gehele 3F taaltraject.

Scholing pedagogisch medewerkers die werken met 0-jarigen

Wanneer: gehele jaar door (Januari 2024 3 medewerksters)

Voor wie: wanneer pm-er niet voldoet aan de eis babyscholing

Duur: 9 maanden

BHV/EHAK

Wanneer: 16 maart 2024

Voor wie: 12 PM-ers

Duur: één zaterdag

Puk koptraining

Wanneer: 17 januari 2024 (afronding)

Voor wie: drie PM-ers die Vier VVE hebben gevolgd of een ander VVE programma zoals piramide

Duur: acht bijeenkomsten verspreid over een jaar.

Uk en Puk VE certificering

Wanneer: Wanneer er weer genoeg kandidaten zijn. Op dit moment staat er geen training gepland voor 2024

Voor wie: alle Pm-ers (kdv/ps) die niet uk en puk gecertificeerd zijn.

Duur: dertien bijeenkomsten verspreid over een jaar

Uk en Puk hercertificering

Wanneer: start november 2024

Voor wie: PM-ers (kdv/ps) welke eerder uk en puk gecertificeerd zijn.

Duur: twee bijeenkomsten per jaar

Verschillende trainingen via Sine Limite

Wanneer: gehele jaar door

Voor wie: alle PM-ers

Duur: dagdeel/2 uur

Verschillende cursussen taal Kentalis

Wanneer: gehele jaar door komt er aanbod van verschillende cursussen/trainingen

Voor wie: alle PM-ers

Duur: dagdeel/2 uur

Training aandachtfunctionaris

Wanneer: op dit moment is er nog geen start datum duidelijk

Voor wie: de aandachtfunctionaris

Duur: 2 dagen

Werken met de meldcode/ signaleren van kindermishandeling/huiselijk geweld

Wanneer: Algemene vergadering 15 april 2024

Voor wie: alle pedagogisch medewerkers

Duur: 2.5 uur

Training starten met de risicomonitor

Wanneer: 7 februari 2024

Voor wie: medewerker belast met de RI en E

Duur: 2 uur

Pedagogisch Coach/ beleidsfunctionaris

Wanneer: februari 2024 t/m 10 december 2024

Voor wie: PM-er met de ambitie om door te groeien

Duur: 11 maanden

Opleidingen vallend onder het kopje A, noodzakelijke scholing, kent geen budget en worden vanuit de company aangeboden. De kwaliteitsmedewerker zal deze cursussen/trainingen organiseren.

Voor opleidingen/trainingen vallend onder B is een scholingsbudget voor het jaar 2024 vastgesteld op € 5000. Indien noodzakelijk kan dit budget bijgesteld worden.

Voor noodzakelijke scholing (A) zal de medewerker verlof krijgen.

De medewerker wordt tijdens de uren van de scholing niet ingeroosterd. De uren van de scholing

mogen genoteerd worden als gewerkte uren. De verplichte opleiding/cursus/training wordt door de werkgever bekostigd.

Wil de medewerker zelf een opleiding/cursus/training volgen (B) dan mag de werkgever de medewerker vragen hierin zelf ook te investeren. Bijvoorbeeld door de scholing in eigen tijd te volgen. De medewerker krijgt indien nodig wel de mogelijkheid om onder werktijd de opleiding/cursus/ training te volgen. Voor deze uren kan verlof worden opgenomen of op een ander tijdstip worden ingehaald.

Wanneer een medewerker besluit tijdens of na het volgen van de opleiding/cursus/ training binnen een bepaalde vooraf afgesproken periode de arbeidsovereenkomst te beëindigen dan kan er een (gedeeltelijke) terugbetalingsregeling van toepassing zijn. Afspraken hierover worden in overleg met elkaar gemaakt en vastgelegd.

We proberen medewerkers te stimuleren om buiten de noodzakelijke scholing ook te kijken naar eigen ontwikkelbehoefte. Medewerkers kunnen samen met de kwaliteitsmedewerker een persoonlijk plan maken t.a.v. de ontwikkelingsbehoefte t.b.v. hun loopbaan. Dit kan ook zijn i.v.m. doorstroom naar ander werk (zowel intern als extern).

Indien nodig en in overleg kan eventueel een deskundige ingeschakeld worden.

Medewerkers worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen omdat de kijk op de ontwikkeling van het (jonge) kind ook niet stil staat. In de algemene vergadering wordt veel opgedane kennis met elkaar besproken en gedeeld.

Ontwikkelen is leren, leren is ontwikkelen.

Voor het opleidingsplan VE: zie bijlage VE

Opleidingsplan VE 2024

De Company BV

DE **C**^o**MPANY**
kinderopvang **die werkt**

Achtergrond

De Company Deventer BV biedt kinderopvang aan kinderen van 0 tot 13 jaar en bestaat uit een locatie kinderdagverblijf (twee groepen van 0-2 jaar, een groep van 1-4 jaar en een groep van 2-4 jaar), drie locaties peuterspelen en drie locaties buitenschoolse opvang. De Company werkt sinds 2016 met het VVE-programma Uk & Puk. Er is destijds gekozen voor het werken met Uk & Puk, omdat deze bijdraagt aan de doorgaande leerlijn en gericht is op 'spelend leren'.

Het programma Uk & Puk is opgenomen in de Databank Effectieve Jeugdinterventies en is daarmee erkend als effectief VVE-programma. Door te werken met Uk & Puk vergroot je de ontwikkelingskansen van VVE-doelgroep-kinderen.

De gemeente Deventer is de afgelopen jaren actief in het voorkomen van achterstanden bij jonge kinderen. De komende jaren wil de gemeente zich hiervoor blijven inzetten en de kwaliteit verhogen. Er zijn afspraken gemaakt tussen gemeente, schoolbesturen, kinderopvang, Raster, GGD en Sine Limite. Deze partijen zullen samen blijven werken aan het realiseren van een dekkend en kwalitatief hoogwaardig aanbod (school/kinderopvang) voor alle jonge kinderen in Deventer en in het bijzonder peuters en kleuters met een VVE-toekenning.

De Company vindt de doorgaande leerlijn erg belangrijk en beoogt door het werken met Uk & Puk de overgang naar de basisschool te verkleinen. Daarnaast werkt De Company met het kindvolgsysteem BOSOS en met een oké-formulier. Het oké-formulier is een formulier waarop er a.d.h.v. de diverse ontwikkelingsgebieden een beeld wordt geschetst van het kind dat de overstap maakt naar de basisschool. De basisschool waar het desbetreffende kind naartoe gaat ontvangt, met toestemming van ouders, het oké-formulier en de BOSOS. Wanneer er enige zorg of bijzonderheden zijn wordt er te allen tijde vanuit De Company een 'warme' overdracht gedaan. Dit is een mondelinge overdracht naar de leerkracht van school.

Om bij te kunnen dragen aan het voorkomen van achterstanden en met het oog op de doorgaande leerlijn, is het van belang dat alle medewerkers van De Company gecertificeerd zijn en effectief kunnen werken met het programma Uk & Puk.

De Company besteedde de afgelopen jaren de VVE-trainingen uit aan externe trainers. Door

het opleiden en inzetten van een interne trainer - en de functiecombinatie leidinggevende/trainer - denkt De Company de kwaliteit beter te kunnen waarborgen en kostenbesparing te realiseren. De leidinggevende/trainer zal nauw contact houden met de pedagogisch coach, zodat zij er samen voor zorgen dat Uk & Puk op een adequate manier en constant wordt ingezet.

Uk & Puk en BOSOS

Uk & Puk is een totaalprogramma voor kindercentra met kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. Deze bestaat uit tien thema's die aansluiten bij de directe belevingswereld van jonge kinderen, gericht op het hier en nu. Elk thema biedt twaalf activiteiten voor ongeveer zes weken. De activiteiten van Uk & Puk stimuleren de brede ontwikkeling op een speelse wijze. Voor elke leeftijdscategorie zijn er activiteiten, doelen en aanwijzingen op maat. De volgende vaardigheden worden hiermee gestimuleerd:

- *Spraak- en taalvaardigheid*: de activiteiten stimuleren de mondelinge taalvaardigheid (spreken en luisteren). Door veel samen te praten lok je kinderen uit om taal te gebruiken en reageer je op hun reacties. Ook is er veel aandacht voor de woordenschat: per activiteit staan tien woorden centraal, die door 'doen' echt betekenis krijgen. Aan de hand van kijk- en voorleesactiviteiten wordt de woordenschat en het begrijpend luisteren gestimuleerd.
- *Sociaal-emotionele ontwikkeling*: de activiteiten leren kinderen om te gaan met zichzelf en anderen: vertel, maak keuzes, help een ander.
- *Motorische en zintuiglijke ontwikkeling*: de activiteiten helpen kinderen om hun sensomotoriek, fijne en grote motoriek en lichaamsbesef te ontwikkelen.
- *Eerste rekenprikkel*: de activiteiten besteden aandacht aan de beginnende rekenontwikkeling bij kinderen. Het gaat om het opdoen van eerste ervaringen (www.ukpukvve.nl)

De basis van Uk & Puk is 'respect voor autonomie'. We geven kinderen de kans om zelf dingen te ontdekken en hanteren een kindvolgende benadering. Uk & Puk geeft de pedagogisch medewerkers handvatten middels concrete aanwijzingen. Naast gerichte activiteiten worden vaardigheden ook gestimuleerd door kansen te grijpen en te creëren gedurende de dag, bijvoorbeeld tijdens routines.

Bij De Company wordt er gewerkt met het ontwikkelingsvolgmodel BOSOS (Beredeneerd, Observeren, Signaleren, Opbrengstgericht, Specifiek voor jouw praktijk). De pedagogisch medewerker volgt het kind actief en weet wanneer en op welke onderdelen zij het kind alleen extra in de gaten moet houden of wanneer zij in actie moet komen. Wanneer uit een observatie blijkt dat een kind een bepaalde vaardigheid nog niet beheerst, krijgt de pedagogisch medewerker deze terug als 'gericht volgen'. Wanneer na een volgende observatie blijkt dat het kind deze vaardigheid nog niet beheerst, wordt deze vaardigheid

een 'actie gewenst'. De pedagogisch medewerker gaat extra inzetten op het stimuleren van deze vaardigheid om een mogelijke achterstand te verkleinen. Deze vaardigheden worden ook extra gestimuleerd tijdens de activiteiten van Uk & Puk. Bij een ontwikkelingsvoorsprong geeft de pm'er het kind meer uitdaging en maakt tijdens de activiteit van Uk & Puk bijvoorbeeld gebruik van de 'moeilijke variant'.

Ouderbetrokkenheid

Op alle locaties van De Company wordt gebruikgemaakt van Kidsadmin voor de administratie rondom kinderen, de groep en de communicatie richting ouders middels een ouderportaal. Ouders worden middels een nieuwsbrief en via het ouderportaal op de hoogte gebracht van het huidige thema van Uk & Puk en voorzien van activiteiten en tips per leeftijd ter bevordering van de ontwikkeling van kinderen. Er wordt hierbij gebruikgemaakt van het programma 'Uk & Puk Thuis'. Ouders worden op deze manier betrokken en gestimuleerd om ook thuis aan de slag te gaan. Tijdens overdrachten is hier ook aandacht voor.

De ontwikkeling van kinderen wordt bijgehouden middels BOSOS. Eventuele opvallendheden worden met ouders besproken waarna gezamenlijk wordt gekeken naar wat het kind nodig heeft, zowel thuis als binnen de opvang, om verder te komen in zijn ontwikkeling.

Op de locaties van peuterspelen is er iedere ochtend een inloop waarbij ouders de ruimte krijgen om met het kind te spelen en een pedagogisch medewerker te spreken. Op het kinderdagverblijf is meespelen niet vanzelfsprekend vanwege het belang van rust op de groep, maar deze mogelijkheid wordt geboden indien nodig. Er wordt altijd tijd genomen voor een mondelinge overdracht of gesprekje.

Doelstelling

Het doel van de Uk & Puk training is medewerkers laten inzien wat zij kunnen bereiken middels het werken met Uk & Puk. Daarnaast is het doel dat Uk & Puk effectief kan worden gebruikt en geïntegreerd is in de dagelijkse werkzaamheden. Het uiteindelijke doel van de organisatie is door bewustwording, het vergaren van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden de kwaliteit op het kinderdagverblijf en peuterspelen te verhogen.

Resultaat

Binnen twee à drie jaar hebben alle pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn op het kinderdagverblijf en peuterspelen een Uk & Puk certificaat behaald en beschikken zij over de kennis en vaardigheden om effectief met het programma te kunnen werken. Het programma van Uk & Puk is zo geïmplementeerd dat medewerkers er goed mee uit de voeten kunnen en het geïntegreerd is in hun dagelijkse manier van werken. De pedagogisch

coach is betrokken en samen met de leidinggevende zorgen zij voor continue kwaliteitsbewaking. Het resultaat wat De Company uiteindelijk beoogt te halen is een locatiecificering door te voldoen aan de criteria die hieraan gesteld worden.

Aanpak/werkwijze

Voor een goed resultaat van de training is het van belang dat er van tevoren draagvlak wordt gecreëerd. Het heeft tijd nodig om het vooruitzicht van de training Uk & Puk bij medewerkers in te laten dalen. De trainer/leidinggevende zal het onderwerp Uk & Puk in de vergadering aan bod laten komen en aangeven wat het doel is van (her)certificering en wanneer begonnen zal worden met de trainingen. Er wordt rekening gehouden met weerstand; de trainer/leidinggevende zal hier oog voor hebben en kijken wat de medewerker nodig heeft om intrinsiek gemotiveerd te raken. Het doel is om medewerkers in te laten zien wat Uk & Puk voor hen kan betekenen; het kan handvatten bieden in de dagelijkse werkzaamheden. Aangezien De Company al met Uk & Puk werkt worden de medewerkers gevraagd om weer bewust met Uk & Puk aan de slag te gaan en te ervaren wat het de kinderen en henzelf kan opleveren. De leidinggevende/trainer zal medewerkers vragen welke onderdelen van Uk & Puk hen aanspreekt en waarom, om zo positieve gevoelens ten aanzien van Uk & Puk aan te wakkeren. Op deze manier begint Uk & Puk weer wat meer te leven en de trainer/leidinggevende kan alvast inventariseren waar de behoeften van medewerkers liggen.

Borging

Binnen een jaar is de Koptraining afgerond en zijn de certificaten behaald. Ervan uitgaande dat Uk & Puk dan volledig is geïntegreerd en er effectief met Puk wordt gewerkt op de groepen van het kinderdagverblijf en peuterspelen, wil De Company deze kwaliteit behouden.

Uk & Puk wordt een vast agendapunt tijdens de tweemaandelijks vergadering. Op deze manier blijft Uk & Puk actief leven binnen De Company, blijven medewerkers zich bewust en worden ook nieuwe medewerkers geïnformeerd. Wanneer de leidinggevende/trainer of pedagogisch coach op de groep werkt, zullen zij het goede voorbeeld en feedback geven.

Om de kwaliteit te (blijven) waarborgen vindt er twee keer per jaar een bijeenkomst plaats waarin onderwerpen aan bod komen die op dat moment relevant zijn. Na drie jaar twee bijeenkomsten te hebben gevolgd, komen medewerkers in aanmerking voor hercertificering. De 'routekaarten' die als eerste zullen worden aangeboden zijn *Resultaatgericht werken* en *Ouderbetrokkenheid*.

Ten behoeve van de kwaliteitsbewaking wordt door de leidinggevende/trainer en pedagogisch coach geobserveerd op de groepen en de NCKO-monitor ingevuld om de VVE kwaliteit en interactievaardigheden te meten en inzichtelijk te maken.