

Coachplan

2025



Inhoud

1. Inleiding	2
1.1 Missie	2
1.2 Visie	3
2. Pedagogische speerpunten/thema's	3
2.1 Visie op pedagogisch handelen.....	3
0-4 jaar: Emmi Pikler.....	3
2-4 jaar: Emmi Pikler/VE	3
4-13 jaar: Pedagogische aanpak	3
2.2 Kinderen volgen – Looqin/Kijk	4
2.3 Pedagogische middelen - Interactievaardigheden.....	4
3. Doelstellingen	4
3.1 Korte termijn	4
3.2 Lange termijn	5
4. De inzet binnen de organisatie.....	6
4.1 Wettelijke bepaling aantal uren.....	6
5. Pedagogisch coaching	8
5.1 Invulling van de functie binnen de organisatie.....	8
5.2 Individuele coaching	8
5.3 Team coaching.....	8
6. Coachplan	9
7. Borging van de kwaliteit.....	15
7.1 Draagvlak creëren	15
7.2 Ontwikkeling pedagogisch coach/beleidsmedewerker	15
7.3 Evaluatie.....	15
8. Samenhang met het scholings-/opleidingsplan.....	15
8.1 Vakbekwaam en vitaal voor de groep.....	15
Bijlage: VE-opleidingsplan Kiem Opvang 2025	17

1. Inleiding

Kiem onderwijs en opvang is een, van origine, onderwijsorganisatie in Uden met 13 kindcentra. Kiem heeft een aantal jaren geleden een eigen BV kinderopvang opgericht vanuit de overtuiging dat werken vanuit één aansturing, met één team en één pedagogisch aanpak aan een doorgaande ontwikkeling, de beste kansen biedt voor alle kinderen. Op 7 van onze kindcentra bieden we opvang in eigen beheer aan en op de andere 6 kindcentra werken we nauw samen met Kanteel als opvangorganisatie.

Vanaf januari 2019 zijn alle opvangorganisaties verplicht om een pedagogisch coach en beleidsmedewerker aan te stellen. Vanaf januari 2022 zijn alle opvanglocaties die VVE bieden verplicht per VVE kind 10 uur coaching aan te bieden. Afgezien van het verplichte karakter sluit dit ook naadloos aan bij de visie van Kiem om te investeren in de continue ontwikkeling van onze medewerkers. Eén van onze leidende principes is: 'We gaan uit van ieders potentieel'. We zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van onze organisatie wordt bepaald door de professionals die dagelijks met passie en gedrevenheid bezig zijn om kinderen tot optimale ontwikkeling te laten komen.

Het coachplan is een dynamisch beleidsstuk dat wordt aangepast naar behoefte (vorm volgt inhoud). Het is onderdeel van het totale kwaliteitskader van Kiem opvang en wordt ten minste één keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld.

1.1 Missie

In de Kiemkoers van 2021-2025 doen we een belofte aan al onze kinderen als voorouders van de toekomst. Want we geloven in de kracht in ieder kind en in iedere professional. Kiemkracht noemen we dat. En dat ziet er als volgt uit:

We geloven in jou

We zien wie je bent en wat je kunt

We geven je de ruimte om te groeien en te ontdekken

Om tot volle bloei te komen

We geloven in elkaar en in de kracht van samen

Met onze kindcentra als oefenplaatsen voor het leven waar we samen mogen leren hoe met elkaar te bouwen aan een mooiere wereld.



1.2 Visie

Wij zijn Kiem en wij geloven in Kiemkracht. Dit is waar we voor staan:

Ieder kind, groot en klein heeft een stem

We gaan investeren in communiceren met kinderen vanaf 0 jaar.

Aanbod volgt het leven

We ontwikkelen ons aanbod naar een avontuurlijk aanbod vanuit risicovol spel, waar ruimte is voor dieren, buiten, bewegen, creativiteit en cultuur.

We doen het samen

We werken aan een doorgaande lijn van 0-18 jaar, waarbij we samenwerken met diverse partners uit onderwijs, opvang en zorg.

Kleine footprint, grote impact

De stoel voor de toekomst en daarmee onze blik op duurzaamheid wordt onderdeel van onze denk- en werkprocessen.

We gaan uit van ieders potentieel

We hebben een Kiem Academie ontwikkeld waar leren en ontmoeten centraal staat. Het aanbod stemmen we voortdurend af op de ontwikkelbehoeften binnen Kiem.

We onderzoeken waardierend

We duiden cyclisch onze kindcentrum opdracht, analyses en interventies, zodat alle Kiemkracht op het goede moment op de goede plek ingezet wordt.

2. Pedagogische speerpunten/thema's

2.1 Visie op pedagogisch handelen

0-4 jaar: Emmi Pikler

Binnen Kiem opvang 0-4 jaar wordt er gewerkt volgens de visie van Emmi Pikler. De drie pijlers waarop deze visie rust, zijn:

Respectvolle verzorging

Vrij spelen

Zelfstandige beweegontwikkeling

2-4 jaar: Emmi Pikler/VE

Binnen vijf locaties van Kiem wordt binnen de peuteropvang naast Emmi Pikler ook VE aangeboden. Het programma waar we mee werken en waarin onze medewerkers geschoold zijn, is Piramide.

4-13 jaar: Pedagogische aanpak

Binnen Kiem opvang 4-13 jaar wordt er per kindcentrum gewerkt met een eigen methode voor pedagogische aanpak, wat betekent dat elke locatie een eigen manier van werken heeft die is afgestemd op de behoeften en kenmerken van de kinderen op die specifieke locatie.

Tegelijkertijd wordt er gezorgd voor uniformiteit door het gebruik van dezelfde taal, waarden en

handelen. Dit zorgt ervoor dat er een duidelijke en consistente pedagogische lijn is, die kinderen helpt zich veilig en geborgen te voelen.

2.2 Kinderen volgen – Looqin/Kijk

Sinds januari 2020 is Kiem opvang 0-4 jaar gestart met het volgen van kinderen middels het kindvolgsysteem Looqin. Het leren werken met dit systeem en het borgen van de kwaliteit van de observaties en rapportages is een dynamisch proces.

Op de locaties Florent en 't Centrum wordt gewerkt met KIIK om aan te sluiten bij het kindvolgsysteem van groep1/2 en zodoende een doorgaande lijn te waarborgen.

2.3 Pedagogische middelen - Interactievaardigheden

Om onze kwaliteit te kunnen waarborgen bezitten onze PM'ers verschillende belangrijke interactievaardigheden die zij inzetten in de dagelijkse praktijk. We onderscheiden de volgende 6 interactievaardigheden:

- Sensitieve responsiviteit
- Respect voor de autonomie
- Leiding geven en structuur bieden
- Informatie en uitleg geven
- Begeleiden van interacties tussen de kinderen
- Ontwikkelingsstimulering

3. Doelstellingen

3.1 Korte termijn

1. Visie op pedagogisch handelen

0-4 Jaar: Emmi Pikler

- Alle pedagogisch medewerkers die werken bij Kiem Opvang 0-4 jaar zijn bekend met de visie en werkwijze van Emmi Pikler en brengen deze werkwijze in de praktijk;
- Er wordt gezorgd voor borging van het werken volgens de visie van Emmi Pikler. Deze borging is de verantwoordelijkheid van zowel de pedagogisch medewerkers, als de locatiecoördinatoren en de pedagogisch coach;
- Het thema binnen de Pikler pedagogiek waar in het jaar 2025 op gefocust zal worden is het gebruik van de handen. Het gebruik van de handen door de PM'er in haar communicatie met het kind en andersom 'Begrijpen met je handen' als vertrekpunt voor het ontwikkelen van de creativiteit bij het jonge kind.

2-4 jaar: Voorschoolse Educatie (VE)

- Alle pedagogisch medewerkers die werken bij een peuteropvanglocatie met VE zijn of worden opgeleid tot gekwalificeerd pedagogisch medewerker VE en brengen VE in de praktijk. Zij werken met VE als leidraad.
- De locatiecoördinatoren en de pedagogisch coach zorgen voor borging van het werken volgens VVE.

4-13 jaar: Pedagogische aanpak

- Alle pedagogisch medewerkers die werken bij Kiem Opvang 4-13 jaar zijn bekend met de pedagogisch aanpak van het kindcentrum en laten deze werkwijze zien in de praktijk;
 - Er wordt gezorgd voor borging van het werken volgens deze pedagogische aanpak. Deze borging is de verantwoordelijkheid van zowel de pedagogisch medewerkers, als de locatiecoördinatoren en de pedagogisch coach.
2. Kinderen volgen – Looqin/KIJK
- Alle pedagogisch medewerkers die starten bij Kiem 0-4 jaar in vast dienstverband, leren binnen een half jaar werken met Looqin/KIJK;
 - Er wordt gezorgd voor borging van het werken met Looqin/KIJK. De borging is de verantwoordelijkheid van zowel de pedagogisch medewerkers, als de locatiecoördinatoren en de pedagogisch coach.
3. Pedagogische middelen – Interactievaardigheden
- Alle pedagogisch medewerkers die werken bij Kiem Opvang 0-13 jaar zijn bekend met de interactievaardigheden zoals ze staan omschreven in ons pedagogisch beleid;
 - De medewerkers worden gecoacht op de inzet van hun interactievaardigheden door middel van VIB;
 - Leiding geven en structuur bieden staat in 2025 in het bijzonder op de planning. Met name in de BSO zullen de teams gecoacht worden om hun (voorbereidings-)tijd efficiënt in te zetten ten behoeve van een sterk beredeneerd aanbod voor de kinderen.

3.2 Lange termijn

1. Het gebruik van Looqin/KIJK draagt bij aan het goed kunnen volgen van kinderen in hun ontwikkeling om tijdig problemen te signaleren en hulp te kunnen bieden en om het aanbod goed af te kunnen stemmen op de ontwikkelbehoefte van ieder kind. In de toekomst willen we onze hele zorgstructuur steeds integraler inrichten zodat de kwaliteiten van alle professionals breed ingezet kunnen worden om kinderen van 0-13 jaar in hun ontwikkeling te begeleiden. Hier hoort ook bij dat het kindvolgsysteem Looqin/KIJK in gebruik wordt genomen door onze bso's, zodat alle kinderen structureel geobserveerd worden.
2. We hebben de subsidie 'school en omgeving' toegekend gekregen en gaan daarmee ons buitenschools aanbod verbreden en verrijken naar een rijke ontwikkeldag. Met als doel gelijke kansen te creëren voor zoveel mogelijk kinderen in de gemeente Maashorst. Dit doen we vanuit een gezamenlijk plan met verschillende partners. Denk daarbij aan inzet van cultuur, sport en bewegen, buiten aanbod en gezonde voeding. Daarnaast blijft binnen de BSO een betekenisvol aanbod in een rijke leeromgeving centraal staan met de focus op talentontwikkeling.
3. Emmi Pikler is de basis van waaruit we werken bij Kiem Opvang. In het najaar van 2021 is onze pedagogisch coach gestart met de opleiding tot Pikler pedagoog, zodat onze medewerkers in-company getraind kunnen worden in het werken volgens de Pikler pedagogiek.

4. We nemen graag onze maatschappelijke verantwoording als het gaat om de kinderen op te voeden tot bewuste burgers. Duurzaamheid en vitaliteit staat daarbij voorop. Alle kindcentra van Kiem hebben dit als uitgangspunt.

4. De inzet binnen de organisatie

Nicole van Montfort en Conny van Helvoirt bekleden voor heel Kiem Opvang de functie van pedagogisch coach- beleidsmedewerker. Zij houden alle beleidsstukken actueel en zorgen ervoor dat dit goed gecommuniceerd wordt, zowel intern als extern. Op de website www.kiemuden.nl zijn alle centrale beleidsstukken te vinden. Tevens is Nicole het vaste aanspreekpunt voor de GGD-inspectie.

Om aan de wettelijke verplichting VE coach te kunnen voldoen, zetten we onze VE coördinator Lida Zwaans in als pedagogisch coach VE. Zij heeft de expertise op dit gebied in huis en stemt het coachplan VE af met het algemene coachplan. Ook is Lida VE trainer en leidt onze PM'ers op tot VE-medewerkers.

4.1 Wettelijke bepaling aantal uren

De berekening voor de inzet van de pedagogisch coach- beleidsmedewerker in 2025 is als volgt:

Pedagogisch coach – beleidsmedewerker:

Groep	Locaties	Aantal uren beleid	Fte per locatie	Totaal	Totaal per week
0-4 jaar	KC de Vlonder SLP de Vlieger Kindplein 't Centrum KC Marimba KC Florent SLC de Wijde Wereld		$9 \times 10 = 90$ $8 \times 10 = 80$ $6 \times 10 = 60$ $9 \times 10 = 90$ $6 \times 10 = 60$ $22 \times 10 = 220$		
		6 locaties x 50 = 300/ 7 u p/w	Totaal: 600/ 13 u p/w	900	20
4-12 jaar	KC de Vlonder SLP de Vlieger Kindplein 't Centrum KC Marimba KC Florent KC de Tandem SLC de Wijde Wereld		$1 \times 10 = 10$ $3 \times 10 = 30$ $4 \times 10 = 40$ $4 \times 10 = 40$ $2 \times 10 = 20$ $3 \times 10 = 30$ $16 \times 10 = 160$		
		7 locaties x 50 = 350/ 8 u p/w	Totaal: 330/ 7 u p/w	680	15
Totaal		650	930	1580	35

VE pedagogisch coach – beleidsmedewerker:

Groep	Locaties	Aantal doelgroeppeuters	Aantal uren coaching	Totaal per week
VE 2-4 jaar	KC de Vlonder	3		
	SLP de Vlieger	5		
	KP 't Centrum	9		
	KC Marimba	3		
	KC Florent	11		
	Totaal	31	310	7

5. Pedagogisch coaching

5.1 Invulling van de functie binnen de organisatie

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker heeft jaarlijks toegang tot coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet.

Werkwijze

Coachplan

Het coachplan wordt vanuit drie bronnen van input ontwikkeld:

- Individuele gesprekken en observaties op de groepen
- Gesprek met de coördinator van elke locatie
- De speerpunten van Kiem Opvang

5.2 Individuele coaching

Werkwijze

Elke pedagogisch medewerker heeft jaarlijks recht op tenminste een individueel coaching gesprek. In dit gesprek wordt besproken hoe het met de pedagogisch medewerker op de werkvloer gaat en wordt er gepeild op welk gebied de pedagogisch medewerker coaching wenst te ontvangen. Dit kunnen zeer uiteenlopende thema's zijn. Met iedere pedagogisch medewerker die nieuw in dienst komt, wordt ongeveer twee maanden na aanvang dienstverband een kennismakingsgesprek gepland.

Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker

Pedagogisch medewerkers kunnen een coachgesprek aanvragen waarin persoonlijke coachvragen besproken worden. Aan de hand daarvan wordt er samen met de medewerkers een persoonlijk coachplan opgesteld. Hier wordt een format voor gebruikt.

5.3 Team coaching

Teamcoaching vindt op twee verschillende manieren plaats:

1. Vanuit het coachplan
2. Op vraag en/of casus

De pedagogisch coach bezoekt zowel op afspraak als onaangekondigd de locaties. Tijdens een bezoek observeert zij de gang van zaken op de groep, werkt zij mee en bevraagt zij de pedagogisch medewerkers. Soms vraagt zij de pedagogisch medewerkers om een thema voor te bereiden en zich hierop in te lezen.

6. Coachplan

1. De pedagogisch medewerkers leren werken met het kindvolgsysteem Looqin of KIIK en kunnen dit adequaat inzetten als instrument ter ondersteuning van oudergesprekken en bij kinderen die extra zorg vragen.

Wat	Wanneer	Hoe	Wie
Alle pedagogisch medewerkers die starten bij Kiem 0-4 jaar in vast dienstverband, leren binnen een half jaar werken met Looqin/KIIK	Continu	De nieuwe pedagogisch medewerker krijgt van haar collega's en coördinator informatie over Looqin en kijkt mee naar het invullen van de observaties. Ze leren bij zorg de ontwikkelingslijn in te vullen. Ze leren hoe ze hun bevindingen kunnen vertalen naar een verslag ter ondersteuning van het oudergesprek. De locaties die gebruik maken van KIIK ontvangen de coaching van de VE coach	Pedagogisch medewerker Coördinator VE coach
De pedagogisch coach checkt op de groepen hoe er wordt gewerkt met Looqin en verleent coaching waar er vragen zijn over het systeem.	Op vraag	De pedagogisch coach heeft in Looqin inzage in alle groepen en kijkt bij vragen hoe er met het systeem gewerkt wordt. Waar nodig, stuurt de pedagogisch coach bij, geeft uitleg over het gebruik van het programma en biedt hulp bij het scoren van de kinderen en het gebruik van de interventies. Op vraag kan er een themabijeenkomst georganiseerd worden met het team om het werken met Looqin op te frissen. Bij kinderen die extra zorg en aandacht vragen, begeleidt de pedagogisch coach indien nodig het invoeren van de	Pedagogisch coach

		observaties en interventies in het systeem.	
		De locaties die gebruik maken van KIJK ontvangen de coaching van de VE coach	VE coach
De pedagogisch medewerkers hebben kennis van de ontwikkeling van het jonge kind en bieden activiteiten en materialen aan die passen bij deze ontwikkeling.	Continu	De PM's werken regelmatig met het systeem Looqin. Middels het systeem brengen de PM's de ontwikkeling van hun mentorkinderen in kaart en waar nodig doen ze een interventie zoals wordt aangeboden in het systeem. Bij twijfel of waar nodig, schakelen de PM's of de coördinatoren de pedagogisch coach in om mee te kijken en te begeleiden bij het kiezen van een interventie. In de Kiem academie (ons e-learning platform) worden verschillende cursussen aangeboden rondom de ontwikkeling van het jonge kind.	Pedagogisch medewerkers

2. De pedagogisch medewerkers 0-4 jaar weten wat de visie van Emmi Pikler inhoudt en hoe ze deze visie toe kunnen passen in de praktijk.

Wat	Wanneer	Hoe	Wie
Nieuwe pedagogisch medewerkers worden geïnformeerd over de werkwijze van Emmi Pikler	Bij start dienstverband	Nieuwe PM's lezen het pedagogisch beleid door. Nieuwe PM's worden gekoppeld aan een maatje met wie ze regelmatig samenwerken. Dit maatje is het voorbeeld voor de nieuwe medewerker en laat middels haar handelen en door het	Nieuwe pedagogisch medewerker Locatiecoördinator Pedagogisch medewerkers

		geven van uitleg zien hoe de visie naar de praktijk vertaald wordt.	
	Twee maanden na start dienstverband	De pedagogisch coach maakt kennis met de nieuwe medewerker, peilt of het beleidsplan en de werkwijze duidelijk zijn en bekijkt samen waar de persoonlijke ontwikkelpunten van de PM'er liggen.	Pedagogisch coach
	Ongeveer 2 keer per jaar	Nieuwe pedagogisch medewerkers krijgen binnen een half jaar na start dienstverband de basistraining Emmi Pikler aangeboden.	Pedagogisch coach
Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op vraag.	Indien wenselijk	De PM'ers lezen zich jaarlijks in het pedagogisch beleid in. De pedagogisch coach observeert op de groepen de werkwijze van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach deelt haar bevindingen met de PM'ers en biedt handreikingen aan waar nodig. Indien nodig, past de pedagogisch coach het pedagogisch beleid aan.	Pedagogisch medewerkers Pedagogisch coach

3. De pedagogisch medewerkers 2-4 jaar weten hoe er op de peuteropvang met VE gewerkt wordt en kunnen dit in de praktijk brengen (dit is aanvullend op punt 2)

Wat	Wanneer	Hoe	Wie
Nieuwe pedagogisch medewerkers worden geïnformeerd over de werkwijze van VE en Piramide.	Bij start dienstverband	Nieuwe PM'ers lezen het pedagogisch beleid 2-4 jaar door.	Pedagogisch medewerker Locatiecoördinator
	Anderhalve maand na start dienstverband	De VE coach maakt kennis met de nieuwe medewerker, peilt of het beleidsplan 2-4 jaar en de werkwijze duidelijk zijn en bekijkt samen waar de persoonlijke ontwikkelpunten van de PM'er op het gebied van VE liggen.	VE coach
	Driemaal per jaar	De VE coach checkt of er vragen zijn op het gebied van VE en ondersteunt hierbij zo nodig De VE coach heeft inzage in de planning van Piramide digitaal.	
Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op vraag.	Indien wenselijk	De PM'ers lezen zich jaarlijks in het pedagogisch beleid 2-4 jaar in. De VE coach observeert op de groepen de VE werkwijze van de pedagogisch medewerkers. De VE coach deelt haar bevindingen met de PM'ers en biedt handreikingen aan waar nodig. Indien nodig, past de VE coach het pedagogisch beleid 2-4 jaar aan.	Pedagogisch medewerkers VE coach

Wat	Wanneer	Hoe	Wie
Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over de werkwijze van de pedagogische aanpak binnen het kindcentrum.	Bij start dienstverband	Nieuwe PM'ers lezen het pedagogisch beleid 4-13 jaar door. Nieuwe PM'ers worden gekoppeld aan een maatje met wie ze regelmatig samenwerken. Dit maatje is het voorbeeld voor de nieuwe medewerker en laat middels zijn of haar handelen en door het geven van uitleg zien hoe de visie naar de praktijk vertaald wordt.	Nieuwe pedagogisch medewerker Locatiecoördinator Pedagogisch medewerker
	Twee maanden na start dienstverband	De pedagogisch coach maakt kennis met de nieuwe medewerker, peilt of het beleidsplan en de werkwijze duidelijk zijn en bekijkt samen waar de persoonlijke ontwikkelpunten van de PM'er liggen.	Pedagogisch coach
Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op vraag.	Indien wenselijk	De PM'ers lezen zich jaarlijks in het pedagogisch beleid in. De pedagogisch coach observeert op de groepen de werkwijze van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach deelt haar bevindingen met de PM'ers en biedt handreikingen aan waar nodig. Indien nodig, past de pedagogisch coach het	Pedagogisch medewerkers Pedagogisch coach

		pedagogisch beleid aan.	
--	--	-------------------------	--

5. Alle pedagogisch medewerkers die werken bij Kiem Opvang 0-13 jaar zijn bekend met de interactievaardigheden zoals ze staan omschreven in ons pedagogisch beleid en leren reflecteren op de inzet van deze vaardigheden in de praktijk.

Wat	Wanneer	Hoe	Wie
Pedagogisch medewerkers zijn zich bewust van hun interactievaardigheden en worden hierin gecoacht middels video interactiebegeleiding.	Eenmaal per jaar	De pedagogisch medewerkers kennen de interactievaardigheden vanuit het pedagogisch beleid. De pedagogisch medewerker kiest 1 van de interactievaardigheden om aandacht aan te besteden en worden gefilmd in interactie met de kinderen. Middels VIB verkrijgt de pedagogisch medewerker inzicht in zijn of haar eigen handelen en kan, indien nodig, een leerdoel formuleren.	Pedagogisch medewerker Pedagogisch coach

7. Borging van de kwaliteit

7.1 Draagvlak creëren

Het coachplan is een instrument dat door de pedagogisch coaches ontwikkeld wordt in samenwerking met zowel de pedagogisch medewerkers als hun leidinggevendenden. Door transparant te zijn in de communicatie en feedback op te halen vanaf de werkvloer, wordt het door iedereen gedragen.

Naast de gesprekken met pedagogisch medewerkers en locatiecoördinatoren worden er ook teamavonden georganiseerd waarbij er mogelijkheden worden geboden tot sparren over het pedagogisch beleid, de protocollen of andere thema's die op dat moment leven.

7.2 Ontwikkeling pedagogisch coach/beleidsmedewerker

Er is verbinding tussen de pedagogisch coach, de coördinatoren opvang en het IB- netwerk van Kiem. Brede thema's zoals de integrale zorgstructuur worden gezamenlijk opgepakt en er is aansluiting en afstemming met andere partners binnen Uden.

De pedagogisch coach- beleidsmedewerker Nicole van Montfort volgt een opleiding tot Pikler coach zodat zij ook intern medewerkers kan opleiden tot babyspecialist vanuit het gedachtengoed van Emmi Pikler.

De VE-coach is in 2022 geschoold tot VE-trainer. Zodoende kan Kiem haar eigen medewerkers opleiden tot bevoegde VE-medewerkers.

7.3 Evaluatie

Onze pedagogisch coaches sluiten standaard aan bij het coördinatoren overleg. Hier worden thema's uit het beleid geëvalueerd en vervolgspraken gemaakt. Maandelijks vindt er overleg plaats tussen de pedagogisch coaches onderling en met de directeur kwaliteit en ontwikkeling.

8. Samenhang met het scholings-/opleidingsplan

8.1 Vakbekwaam en vitaal voor de groep

De kwaliteit van de mensen op de groep bepaalt het kwaliteitsniveau van het aanbod. Dat vraagt een adequaat werk- en denkniveau, meer kennis over de ontwikkeling van jonge kinderen en meer afstemming tussen medewerkers. Professionals moeten op basis van de juiste kennis gerichte keuzes maken, afgestemd op de ontwikkelingslijnen van de kinderen in hun groep. Streven is om specialisten voor het jonge kind en oudere kind in huis te halen, die hun kennis over de specifieke ontwikkelingsperiodes overdragen aan collega's.

Binnen Kiem hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. In dit opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Denk hierbij vanuit de wet IKK aan de scholing omtrent het minimum taalniveau, het werken met 0-jarigen, VE-opleiding en kinder-EHBO. Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid.

Voor de VE medewerkers is er een aanvullend opleidingsplan VVE waarin wordt beschreven hoe we kennis en vaardigheden op het gebied van VVE onderhouden.

Het opleidingsplan maakt onderdeel uit van het Kiem beleid op ontwikkelen en opleiden. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 zijn we van start gegaan met ons e-learning platform: de Kiem Academie. De Kiem Academie biedt alle professionals toegang tot trainingen, cursussen, mediatheek, podcasts etc. Zo worden alle professionals gestimuleerd om voortdurend in ontwikkeling te blijven en maken we optimaal gebruik van elkaars talenten.

Bijlage: VE-opleidingsplan Kiem Opvang 2025

Doel VE-opleidingsplan

Met het VE-opleidingsplan wil Kiem de opgedane specifieke kennis en vaardigheden in de VE onderhouden. Het is van belang dat VE actueel blijft en dat medewerkers met regelmaat bijgeschoold/nageschoold worden.

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen en professionaliseren. Het VE-opleidingsplan is onderdeel van het totale VE-beleid van Kiem en sluit aan op het algemene opleidingsplan van Kiem Opvang. Het VE-opleidingsplan wordt jaarlijks geactualiseerd door Lida Zwaans, coördinator, pedagogisch coach en trainer VE.

De evaluatie van het opleidingsplan 2024 heeft plaatsgevonden op 18-9-2024 en is daarna aangepast. In de komende jaren zullen we het opleidingsplan in december gaan evalueren.

Na overleg met de GGD hebben we dit plan in december locatie-specifiek gemaakt.

Gecertificeerde medewerkers

Binnen Kiem werken we uitsluitend met gecertificeerde medewerkers. Op 6 van de 7 kindcentra waar Kiem de opvang verzorgt, bieden we peuteropvang, te weten SLC De Wijde Wereld, KC Marimba, KC De Vlonder, SLP de Vlieger, kindplein 't Centrum en Florent (voorheen IKC West). De laatstgenoemde 5 locaties zijn VE-locaties. Op de VE-locaties werken we met de VE-methode Piramide en werken we uitsluitend met medewerkers die VE gecertificeerd zijn of de opleiding voor VE volgen en werken naast een gecertificeerde medewerker, op de Wijde Wereld is dit een pré maar geen noodzaak. Alle medewerkers hebben kinder-EHBO en 3F.

De medewerkers die VE gecertificeerd zijn, volgen jaarlijks een bijscholing. Bij voorkeur wordt er dan een verbinding gemaakt met een onderwerp dat actueel is.

Zeventien medewerkers hebben in 2024 hun VE-opleiding afgerond. Zes medewerkers zijn in oktober'24 gestart met de VE-training. (Allen in company)

Ons opleidingsplan is opgesteld op basis van de volgende ontwikkelpunten: (naast de punten die al benoemd zijn in het coachplan bladzijde 12)

1. Werken met het voorschoolse educatieprogramma en het betrekken van ouders bij de ontwikkelingen van hun kind;
2. Het stimuleren van de ontwikkeling (taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotioneel);
3. Doorgaande lijn binnen het kindcentrum
4. Kwaliteitsverbetering.

Hierna worden deze ontwikkelpunten verder uitgelegd.

1. Werken met het voorschoolse educatieprogramma en het betrekken van ouders bij de ontwikkelingen van hun kind.

Dit blijft een terugkerend onderdeel van het VE-opleidingsplan zodat ook nieuwe medewerkers up to date zijn en de huidige medewerkers up to date blijven.

Dit is Kiem breed.

Aanbod	Deelnemers	Wie	Datum	Kosten	Opbrengst
We zijn in 2022 gestart met piramide digitaal en hebben een online bijscholing in het werken met piramide digitaal gevolgd waarbij we geleerd hebben hoe we thema's kunnen plannen met een beredeneerd aanbod en hoe we over dit aanbod kunnen communiceren naar ouders toe. Om dit goed in te zetten en te borgen blijft Lida hierbij begeleiden.	Er is een werkgroepje opgericht waarin vanuit iedere VE-locatie een medewerker aansluit. We bespreken de inzet, evaluatie en planning van piramide digitaal en de tutoractiviteiten voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong en achterstand. Ook bekijken we samen hoe we dit in het groeiplan van Looqin/Kijk kunnen zetten. Zij geven dit door aan hun team zodat het breed gedragen wordt.	Lida Zwaans	15 Januari, juni, november 2025	Uren die ingezet worden door medewerkers van iedere locatie en Lida	De deelnemers: - frissen hun kennis op over piramide (digitaal) - leren hoe ze de ontwikkeling van peuters kunnen stimuleren als professional. - krijgen meer inzicht in het aanbod voor het versterken van de ontwikkeling op meerdere vlakken en hoe dit beredeneerd aanbod neergezet kan worden. - de deelnemers weten hoe ze activiteiten binnen piramide digitaal kunnen evalueren en kunnen de statistieken en de evaluaties van de inzet op alle ontwikkelingsgebieden inzetten bij het plannen van nieuwe activiteiten. - de deelnemers stimuleren en motiveren elkaar

					door hun ervaringen te delen. - de deelnemers weten hoe ze een VE-plan met doelen kunnen maken voor VE-kinderen en hoe ze de ouders van de kinderen hierbij kunnen betrekken.
Bij zowel Florent als Marimba is er een extra peutergroep geopend waar voor beide groepen gewerkt wordt aan een duidelijke structuur en ritme voor het VE-programma	VE-medewerkers en coördinatoren van beide locaties	Lida Zwaans	Januari inventarisatie, vanaf februari inzet coaching naar aanleiding van specifieke coachvragen	Afhankelijk van hoeveel uur we nodig hebben om te inventariseren en op te zetten	De medewerkers op de VE-groepen bieden gestructureerd een VE-programma aan met SLO-doelen afgestemd op de behoefte van de aanwezige kinderen door een gedifferentieerd aanbod. Door authentieke evaluatie en systematische evaluatie (Looqin/Kijk, zie coachplan) en de inzet van Piramide digitaal. We bekijken hoe de doelen in de thuissituatie versterkt kunnen worden door de ouders/verzorgers.

Het stimuleren van de ontwikkeling (taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotioneel)

Aanbod	Deelnemers	Wie	Datum	Kosten	Opbrengst
Interactieve bijeenkomst, hoe stimuleer ik rekenen bij peuters en hoe zorg ik dat ouders hier thuis ook spelenderwijs mee aan de slag gaan.	Alle medewerkers op VE-locaties en hun coördinatoren die langer dan een jaar geleden de VE-training hebben gevolgd. Aansluitend willen we hiervoor een werkgroep oprichten met van iedere locatie één medewerker zodat het ook geborgd wordt.	Lida Zwaans	5/12-februari 2025	3 uur pp Uren Lida	De medewerkers weten hoe rekenen tijdens het aanbod bij de peuteropvang bewust in gezet kan worden tijdens spel, lezen, eten en motorisch aanbod en andere activiteiten, zij delen hun kennis met ouders en proberen hen te stimuleren dit thuis ook aan te bieden. Hierbij wordt gekeken naar het aanbod binnen piramide digitaal en de aanwezige ontwikkelingsmaterialen op de groepen.
We hebben nog niet op alle locaties het interactief voorlezen volledig op de rit, daar gaan we in 2025 mee verder totdat het overal geïmplementeerd is.	Coördinatoren opvang VE Locaties	Lida Zwaans	Maart 2025	5 uur per persoon per locatie Training interactief voorlezen Aanschaf peuterboeken	We weten waar behoefte ligt aan verbetering van interactief voorlezen, wie de training bij de bibliotheek wil volgen en welke peuterboeken we daarvoor nog aan kunnen schaffen.

3. Doorgaande lijn

In september (in 2025 gaan we dit in december doen) voerden we een 0-meting uit voor de VE-locaties, die bespreken we gezamenlijk in een coördinatorenoverleg met coördinatoren van VE-locaties en Lida Zwaans.

We bekijken met behulp van de 0-meting naar wat nodig is om de kwaliteit te borgen en om te bepalen of er acties uitgezet moeten worden.

Bij de Vlieger wordt ingezet op het verbeteren van de doorgaande lijn door middel van de warme overdracht waarbij de overdracht plaats gaat vinden tussen ouders, pm-ers, kleuterleerkrachten. De coördinator van de Vlieger gaat hierover in overleg met de VE-coördinator voor input vanuit haar ervaringen bij andere locaties. Ook sluit de coördinator VE aan bij een teamoverleg peuteropvang tijdens de eerste helft van het schooljaar.

Bij Florent wordt op dit moment gewerkt aan de doorgaande lijn van taalaanbod aan peuters en kleuters. De VE-coach gaat inventariseren waar de coachvragen op dit vlak liggen en gaat hen daarbij ondersteunen naar behoefte. (7 januari tijdens het teamoverleg gaan we inventariseren en een plan hiervoor opstellen)

Bij de Vlonder zijn overleggen gaande tussen de onderbouwcoördinator van school, de coördinator van de opvang en de coördinator VE over de samenwerking peuters-kleuters en de doorgaande lijn hiertussen. Deze zijn gestart in november 2024 en zullen vervolg krijgen in 2025.

Bij 't Centrum zijn we bezig met het coachen op taalaanbod peuters en kleuters en de doorgaande lijn van peuters naar kleuters. Tweemaal per jaar vindt er een groot overleg plaats met de medewerkers van unit 1 (peuters-kleuters). Hierbij sluiten ook de IB-er en de VE-coach aan. Eén van de onderwerpen dat aan bod komt is het taalaanbod.

Tussen de overleggen door coachen de IB-er en de VE-coach op het taalaanbod.

4. Kwaliteitsverbetering

In september/oktober wordt er een overleg gepland met de coördinatoren van Marimba, de Vlonder, de Vlieger, IKC West en 't Centrum waarin we de volgende punten gaan bespreken:

- 0-meting, we vullen in december 2025 de 0-meting (kwaliteitskaart doorgaande lijn van Sardes) opnieuw in en kijken waar we aan willen werken om de kwaliteit nog meer te verbeteren en borgen op onze peutergroepen. De coördinatoren vullen hiervoor een kwaliteitskaart in met hun peuteropvang-team en die bespreken we vervolgens in december tijdens de evaluatie van het VE-aanbod en het VE-opleidingsplan.
- De jaarlijkse VE-bijscholing gaan we gezamenlijk invullen, we inventariseren waar behoefte aan is en daarvoor wordt een bijscholing op maat samengesteld. Alle medewerkers die op de VE-groepen werken nemen deel aan de training en krijgen na afloop een gezamenlijk certificaat voor het volgen van de training.
- De pedagogisch coach VE komt op iedere VE-locatie voor coaching en sluit daarnaast op vraag aan bij teamvergaderingen waardoor zij hoort wat er speelt op locaties en bij medewerkers. Ze kan daarop inspelen in het coach aanbod. Dit wordt meegenomen in het opleidingsplan voor het jaar daarop.

- De pedagogisch coach geeft de VE-trainingen en coacht de deelnemers hiervoor op de groepen waardoor er tussendoor ook ruimte is voor andere medewerkers om vragen te stellen. Ook blijft zij de deelnemers zien die het certificaat bij haar gehaald hebben waardoor de verbinding tussen aangeboden lesstof (Waar in ons pedagogisch beleid ook aan bod komt) en de praktijk blijft bestaan.