



Organisatieonderzoek kwaliteit voorschoolse
educatie

Stichting Kinderdagverblijf Schreuder

22 maart 2017

Inleiding en leeswijzer

1 Inleiding

Met ingang van het schooljaar 2016 -2017 geldt in Amsterdam een nieuw waarderingskader voor het toezicht op de kwaliteit van de voorschoolse educatie. Het waarderingskader is een uitwerking van het stedelijk kwaliteitsbeleid 'Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse Peuters' en het 'Profiel Jonge-kindvoorziening'. Het waarderingskader is opgesteld aan de hand van doelen en normen die zijn ondergebracht in vier onderwerpen: het pedagogisch-didactisch klimaat, het personeelsbeleid, ouderbetrokkenheid en de samenwerking met de basisschool.

2 Grondslag van het toezicht

In de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen (Wko) en het aanvullende Besluit kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen en het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie is vastgelegd aan welke eisen kinderopvang en peuterspeelzalen moeten voldoen en welke aanvullende eisen er gelden ten aanzien van voorschoolse educatie. Naast deze wettelijke eisen moet de voorschoolse educatie in Amsterdam ook voldoen aan het stedelijk kwaliteitsniveau dat gebaseerd is op het beleidsplan en het profiel jonge-kindvoorziening.

Dit profiel is opgebouwd uit drie niveaus, namelijk het individueel niveau (de beroepskrachten werkzaam op de peutergroepen), het groepsniveau (de peutergroepen in kinderdagverblijven en peuterspeelzalen) en het organisatieniveau (de aanbiedende organisatie). De toetsing of voldaan wordt aan het profiel vindt plaats op grond van het waarderingskader.

De gemeente Amsterdam kiest ervoor om naast de locaties ook de VVE-aanbiedende organisatie te onderzoeken. Het profiel jonge-kindvoorziening geeft aan dat beleid en goed management medebepalend zijn voor de kwaliteit van de locaties. Meer dan onder de oude wijze van inspecteren is er ruimte voor de voorschoolorganisaties om naar eigen inzicht invulling te geven aan het Amsterdamse kwaliteitsniveau en de wijze waarop hieraan voldaan wordt. De bevindingen op organisatieniveau zijn daarbij een belangrijke indicator voor de kwaliteit van de voorschoolse educatie op de locaties.

3 Uitvoering van het toezicht

Er zijn drie type onderzoeken die door de toezichthouder, de GGD, worden uitgevoerd in het kader van de voorschoolse educatie.

1) ***Alle voorschoollocaties krijgen een onaangekondigd onderzoek waarin de wettelijke eisen en de Amsterdamse basiskwaliteit worden onderzocht***

- Onderzocht worden:
 - De wettelijke eisen uit de Wko
 - De wettelijke eisen VVE uit het besluit basisvoorwaarden (AMvB)
 - De Amsterdamse eisen uit de verordening kwaliteitseisen peuterspeelzalen Amsterdam 2016 en een selectie van de Amsterdamse eisen op basis van het profiel jonge-kindvoorziening (te noemen: basiskwaliteitseisen Amsterdam).
- Het onderzoek vindt jaarlijks plaats, in de regel gelijktijdig met de inspectie op de wettelijke eisen.
- De toetsing van de Amsterdamse basiskwaliteit vindt plaats op grond van het waarderingskader ten behoeve van het onderzoek basiskwaliteit per locatie en wordt op onderdelen beoordeeld met 'voldaan' of 'niet voldaan'. Het oordeel wordt onderbouwd.
- De bevindingen over de Amsterdamse basiskwaliteit worden toegevoegd aan het rapport over de wettelijke eisen, dat gepubliceerd wordt in het Landelijk Register Kinderdagverblijven en Peuterspeelzalen (LRKP).

2) *Alle organisaties die voorschoolse educatie aanbieden krijgen een aangekondigd onderzoek over het organisatieprofiel*

- Onderzocht wordt of de organisatie beleid heeft op het gebied van voorschoolse educatie in het algemeen en in het bijzonder op de onderwerpen die genoemd zijn in het organisatieprofiel. Ook wordt gekeken naar de wijze waarop de organisatie het beleid implementeert en borgt. Dit onderzoek vindt plaats aan de hand van het waarderingskaderonderdeel organisatie.
- Het onderzoek vindt jaarlijks plaats.
- Van het onderzoek wordt een ontwerprapport opgesteld over het beleid van de organisatie op het gebied van voorschoolse educatie. Het ontwerprapport wordt aan de organisatie voorgelegd. Het ontwerprapport wordt gedeeld met de beleidsafdeling VVE & kinderopvang van de gemeente Amsterdam. Na afloop van de locatieonderzoeken wordt het ontwerprapport aangevuld met een definitief oordeel waarin naast het beleid ook de beleidsvoering, uitvoering en borging op grond van de bevinding tijdens de locatieonderzoeken, zijn opgenomen. Het rapport wordt vastgesteld en gedeeld met de beleidsafdeling VVE & kinderopvang van de gemeente Amsterdam.

3) *Een selectie van voorschoollocaties (ongeveer 33% stedelijk) krijgt een verdiepend aangekondigd onderzoek*

- Onderzocht wordt de kwaliteit van de VVE op de locaties aan de hand van het individueel en groepsprofiel Jonge-kindvoorziening. Dit onderzoek vindt plaats aan de hand van het waarderingskader verdiepend locatieonderzoek.
- Van het onderzoek wordt een rapport opgesteld dat aan de organisatie wordt voorgelegd ter controle op feitelijke onjuistheden. Deze feitelijke onjuistheden worden verbeterd, waarna het rapport wordt gedeeld met de beleidsafdeling VVE & kinderopvang van de gemeente Amsterdam.

4 Handhaving en opvolging

De onderzoeken van de GGD leiden tot bevindingen/ oordelen op het niveau van de organisatie (stedelijke kwaliteit VVE), en op het niveau van de locatie (wettelijke eisen en stedelijke kwaliteit VVE). De GGD adviseert of handhaving en/of opvolging nodig is en vermeldt dat in het rapport. Er kunnen drie situaties zijn:

- Onvoldoendes op wettelijke eisen: handhaving door Bureau Kinderopvang en bij overtreding van de Big 5 ook opvolging door accounthouder VVE.
- Onvoldoendes op Amsterdamse eisen: opvolging door accounthouder VVE.
- Onvoldoendes op wettelijke eisen en Amsterdamse eisen: handhaving door Bureau Kinderopvang en opvolging door accounthouder VVE.

Opvolging binnen de subsidierelatie bij het niet voldoen aan de Amsterdamse kwaliteitseisen

Voor de uitvoering van de voorschoolse educatie ontvangt een aanbieder onder bepaalde voorwaarden subsidie van de gemeente Amsterdam. Als een organisatie en/ of locatie(s) niet aan de wettelijke en/of stedelijke kwaliteit voldoet, dan wordt er niet voldaan aan de subsidievoorwaarden. In dat geval spreken we niet van handhaven maar van 'opvolgen' binnen de subsidierelatie. Dit vindt plaats op grond van artikel 4 van de Algemene wet bestuursrecht en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam (2013). Als niet voldaan wordt aan de Amsterdamse kwaliteitseisen voorschoolse educatie, dan kan dit gevolgen hebben voor de subsidie. De subsidie kan gekort of beëindigd worden wanneer niet aan de eisen voldaan wordt.

De accounthouder is verantwoordelijk voor de subsidierelatie met de aanbieder. De accounthouder ontvangt de uitkomsten van het toezicht en gebruikt de informatie hieruit als input voor de periodieke gesprekken met de aanbieder. Ook is de uitkomst van het toezicht een indicator om te bepalen of voldaan wordt aan de subsidieverplichtingen.

Als een organisatie niet voldoet aan de wettelijke en Amsterdamse kwaliteit VVE, dan stemmen de accounthouder en de handhavingsjurist van Bureau Kinderopvang over de handhaving en/of opvolging.

Ten aanzien van het niet voldoen aan de Amsterdamse kwaliteit worden in de periodieke gesprekken tussen de accounthouder en de voorschoolorganisatie afspraken gemaakt welke acties de aanbieder binnen welke termijn onderneemt om te kunnen voldoen. Bij niet tijdig voldoen aan de kwaliteitsnormen door de aanbieder wordt aangegeven wat de gevolgen voor de subsidie zijn. Afhankelijk van het aantal en de zwaarte van het niet voldoen aan de kwaliteitsnormen kan de accounthouder aan de toezichthouder van de GGD opdracht geven voor een extra onderzoek om na te gaan of de kwaliteitsnorm inderdaad behaald is en onderhouden wordt.

Organisatie- & inspectiegegevens

Gegevens houder

Naam houder: Stichting Kinderdagverblijf Schreuder

Adres houder: Van de Veldestraat 10

Postcode en plaats: 1071 CW Amsterdam

KvK-nummer: 41206646

Locaties met voorschoolse educatie:

1. Stichting Kinderdagverblijf Schreuder

Gegevens toezichthouder (GGD)

Naam GGD: GGD Amsterdam Inspectie kinderopvang

Postadres: Postbus 2200

Postcode en plaats: 1000 CE AMSTERDAM

Telefoonnummer: 020 555 55 75

Onderzoek uitgevoerd door: A. Bouman

Gegevens opdrachtgever (gemeente)

Naam: Gemeente Amsterdam

Postadres: Amstel 1

Postcode en plaats: 1011 PN AMSTERDAM

Datum inspectiebezoek: 22 maart 2017

Vaststellen inspectierapport:

Verzenden inspectierapport naar houder:

Verzenden inspectierapport naar gemeente:

Onderzoeksopzet

Op 22 maart 2017 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar het organisatieprofiel VVE (Voor- en vroegschoolse educatie) bij Stichting Kinderdagverblijf Schreuder

Het betreft een aangekondigd bezoek waarbij de wijze waarop de organisatie vormgeeft aan het organisatieprofiel VVE zoals opgesteld in het 'Profiel Jonge kindvoorziening' in kaart wordt gebracht.

De toezichthouder heeft gesproken met de leidinggevende en de beleidsmedewerker die ook werkzaam is als HBO-coach. Beiden zijn bij het kinderdagverblijf eveneens werkzaam als beroepskracht.

Het organisatieonderzoek VVE bestaat uit twee delen. In het eerste deel vindt een gesprek op organisatieniveau (met de aanbieder) plaats. De toezichthouder stelt hierover een ontwerprapport op waarin nog geen eindoordelen worden gegeven.

Vervolgens vindt een inspectieonderzoek op de locatie waar VVE wordt aangeboden plaats. Dit betreft bij deze organisatie één verdiepend locatieonderzoek VVE.

Nadat het locatieonderzoek heeft plaatsgevonden, kan het eindoordeel in het organisatieonderzoek worden gegeven. Het oordeel in het organisatieonderzoek is daarom niet enkel een oordeel over het beleid maar ook over de beleidsvoering en de implementatie daarvan op de locatie. De uitkomsten van het organisatieonderzoek worden meegewogen in de subsidiebeschikkingen over 2018.

Beschouwing

Stichting Kinderdagverblijf Schreuder beheert een kinderdagverblijf van één groep met dertien kinderen en een buitenschoolse opvang van twee groepen met maximaal twintig kinderen per groep.

De stichting heeft twee bestuursleden. Voor de dagelijkse leiding is een leidinggevende aangesteld die ook op de groepen werkt. De leidinggevende van Stichting Kinderdagverblijf Schreuder heeft maandelijks overleg met de voorzitter van het bestuur van Stichting kinderdagverblijf Schreuder over het beleid en de voortgang van de opvang.

Als beleidsmedewerker is een pedagoog aangesteld die eveneens werkzaam is als HBO-coach en op de groep werkt.

In het kinderdagverblijf worden kinderen vanaf 1,5 jaar opgevangen. Sinds ongeveer vijf jaar wordt gesubsidieerde VVE aangeboden waarbij gebruik wordt gemaakt van de methode Uk & Puk. Stichting Kinderdagverblijf Schreuder is gevestigd in basisschool Instituut Schreuder. De school maakt gebruik van de VVE methode Peuterplein. Het kinderdagverblijf maakt geen deel uit van de school maar er wordt nauw en actief samengewerkt in de vorm van Integraal Kindcentrum Instituut Schreuder. De leidinggevende, de pedagogisch-coach en/of de beroepskrachten nemen deel aan bijeenkomsten en trainingen die door de Gemeente georganiseerd worden.

Domein 1: Pedagogisch-didactisch klimaat

Koppeling beleidsplan: "Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse Peuters"

Doel 1 "Alle (VVE) peutervoorzieningen zijn kwalitatief goed"

Speerpunt 2 & 3: *Alle (VVE) peutervoorzieningen voldoen aan de basiskwaliteit en bieden een passend aanbod voor ieder kind & Minder sturing op educatief programma en meer aandacht voor resultaat.*

Doel 1.1: (programma-aanbod)

De organisatie draagt er voor zorg dat op de voorschool een gedifferentieerd beredeneerd aanbod wordt geboden aan de kinderen. Dit gebeurt met behulp van een educatief (VVE)-programma. Het bieden van voorschoolse educatie dient in lijn te zijn met het pedagogisch beleid van de organisatie.

Stichting Kinderdagverblijf Schreuder biedt voorschoolse educatie aan met gebruikmaking van het VVE-programma Uk & Puk. Volgens de manager en de HBO-coach wordt de gehele dag, in elk geval wanneer er aan de beroepskracht-kind-ratio wordt voldaan, voorschoolse educatie aangeboden. Zo wordt de pop Puk gedurende de hele dag op verschillende momenten gebruikt en komt het thema tijdens verschillende activiteiten op verschillende momenten van de dag terug.

In het pedagogisch beleid staat de visie van de organisatie beschreven. Er is aandacht voor een rijke speelleeromgeving waardoor kinderen uitgedaagd worden tot ontdekkend spel: er zijn verschillende hoeken waarin kinderen verschillende vaardigheden kunnen oefenen, in grote, kleine groep of individueel en/of samen met de beroepskracht. Er wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van de kinderen door in te spelen op de behoeften van de kinderen, in ieder geval in de vier ontwikkelingsdomeinen: sociaal-emotioneel, taal, rekenen en motoriek. Dit gebeurt door aan de hand van thema's aan te sluiten bij de ontwikkeling van het kind.

Bij Stichting Kinderdagverblijf Schreuder wordt het programma Uk & Puk actief gebruikt. Dit betekent dat de thema's van Uk & Puk worden gebruikt, de thema's duren vijf à zes weken, meestal gevolgd door een zogenaamde 'stopweek' Ten behoeve van de rust en de diepgang wordt mogelijk naar behoefte langer of korter met een thema gewerkt. Dagelijks worden gerichte VVE-activiteiten aangeboden die uit de activiteitenmap van Uk & Puk afkomstig zijn en aangevuld worden naar eigen inzicht en de interesse van de kinderen. Op school wordt gebruikgemaakt van de VVE-methode Kleuterplein en ten behoeve van de aansluiting op de school wordt gestreefd naar zoveel mogelijk overlappende thema's. De jaarplanning wordt samen met de school opgesteld.

Doel 1.2: (kindvolgsysteem)

De organisatie is dusdanig ingericht dat op de voorschool de ontwikkeling van de kinderen wordt gevolgd. Op basis van dit kindvolgsysteem wordt kinderen een passend aanbod aangeboden.

Sinds september 2014 maakt Stichting Kinderdagverblijf Schreuder gebruik van het kindvolgsysteem KIJK! De kinderen worden twee keer per jaar geregistreerd in januari/februari en juni/juli. De observaties en registraties betreffen een aantal domeinen en ontwikkelingsgebieden. Deze worden ingevoerd in het digitale systeem van KIJK! De registraties worden besproken binnen het team. Ieder kind heeft een mentor toegewezen gekregen, tijdens teamvergaderingen worden alle kinderen besproken zodat de ontwikkeling gemonitord wordt. Op de iPad wordt elke dag een overdracht gegeven aan de

beroepskrachten van de volgende dag en observaties worden kort door de aanwezige beroepskrachten besproken.

Doel 1.3: (opbrengstgericht werken en passend aanbod)

De organisatie draagt er zorg voor dat op de voorschool aantoonbaar opbrengstgericht gewerkt wordt aan de brede ontwikkeling van het jonge kind.

Het ontwikkelingsgericht werken behelst in ieder geval de vier ontwikkelingsdomeinen zoals beschreven door SLO (sociaal-emotioneel, taal, rekenen en motoriek).

Ten tijde van het inspectiebezoek wordt de ontwikkeling van de kinderen gevolgd aan de hand van de thema-activiteiten en de doelen die beschreven staan bij de Puk & Ko thema's. Tijdens de begeleiding wordt rekening gehouden met de bijzonderheden van de kinderen en worden de kinderen in hun ontwikkeling gestimuleerd aan de hand van de uitkomsten van de registraties. De ontwikkelingsgebieden waar de groep het laagst op scoort worden twee weken achter elkaar behandeld. Per ontwikkelingsgebied worden de activiteiten die kinderen doen genoteerd op een lijst zodat in één oogopslag duidelijk is welke kinderen de activiteit nog moeten doen.

Vanaf de tweede week van mei 2017 zal opbrengstgericht gewerkt gaan worden aan de hand van een groepsplan met vooraf gestelde doelen waar de activiteiten op aangepast worden. Dit gebeurt met behulp van drie arrangementen: het basis-, het verdiepings- en uitbreidingsarrangement. Ten tijde van het organisatieonderzoek is nog niet bekend hoe dit in de praktijk wordt vormgegeven. Dit groepsplan geldt tot juli en aan de hand van de volgende registratiegegevens en groepsregistratie volgt na de zomervakantie een nieuw groepsplan dat in werking treedt tot de volgende registraties. Het groepsplan wordt elk half jaar aangepast.

Het ene kind zal qua ontwikkeling genoeg hebben aan het basisarrangement, het andere kind zal extra gestimuleerd moeten worden om zich goed te blijven ontwikkelen en weer een ander kind zal een intensievere aanpak nodig hebben zodat er bijvoorbeeld vaker aandacht besteed wordt aan een van de ontwikkelingsgebieden. Ondersteunend wordt gebruikgemaakt van de werkwijze die beschreven staat in 'Peuterstappen' van de CED-Groep.

Doel 1.4: (passend aanbod en zorgstructuur)

De organisatie dient dusdanig ingericht te zijn dat op de voorschool de specifieke en extra (zorg)behoefte van de kinderen in beeld zijn gebracht en er zorg gedragen wordt voor passende begeleiding. Er is een zorgstructuur binnen de organisatie waarbij het aannemelijk is dat op de voorscholen de juiste zorg wordt geboden. Hierbij wordt aangesloten bij Ouder- en Kindteams en andere buurtvoorzieningen.

De beroepskrachten brengen de specifieke behoeften en extra zorgbehoeften van de kinderen in beeld met behulp van het kind-volg-systeem en vergaderingen. Aan de hand van de overlegmomenten, maar ook vanuit de registraties en groepsuitdraai wordt voor deze specifieke kinderen in samenwerking met ouders een passende begeleiding gezocht en/of geboden. Om dit zo goed mogelijk te kunnen doen zijn er meerdere beroepskrachten getraind om specifieke (zorg)behoefte van de kinderen te kunnen signaleren. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om de training van het Kabouterhuis 'Kinderen die opvallen' te volgen, zowel de basistraining als verdiepingscursussen.

De zorgstructuur van de kinderdagverblijf houdt in dat er bepaalde stappen worden genomen wanneer de ontwikkeling van een kind mogelijk achterblijft. De beroepskrachten worden op de hoogte gebracht van de zorgstructuur zodat zij weten welke eerste maatregelen genomen moeten worden wanneer de ontwikkeling van een kind (mogelijk) achterblijft.

De ontwikkeling en het gedrag van kinderen worden genoteerd en bijgehouden in KIJK! en met de beroepskrachten onderling besproken bij de overdracht. Wanneer er bijzonderheden gesignaleerd zijn dan wordt dit bij het eerstvolgende teamoverleg besproken en wordt overlegd welke stappen eventueel ondernomen moeten worden. Bijzonderheden in de ontwikkeling die als risicofactor, of een vermoeden ervan, worden gezien in KIJK! zullen uitvoerig besproken worden met het team. Als de beroepskracht een probleem signaleert zal zij, na overleg met het team, het kind een tijdje observeren, dan wel een handlingsplan opstellen waarvoor een format uit de KIJK! gebruikt kan worden. Wanneer het team van mening is dat een doorverwijzing recht doet aan het kind, wordt dit eerst met elkaar besproken zodat de mentor weet hoe deze de ouder hiervan op de hoogte kan brengen. Wanneer iets opvalt in de ontwikkeling, of wanneer er andere problemen zijn, dan wordt dit nog dezelfde dag gemeld aan de ouder.

Conclusie

Het beleid van Stichting kinderdagverblijf Schreuder leidt redelijkerwijs tot een voldoende realisatie van de doelen met betrekking tot het pedagogisch-didactisch klimaat van VVE.

Gebruikte bronnen

- Gesprek met de leidinggevende
- Gesprek met de HBO-coach, tevens beleidsmedewerker
- Pedagogisch beleid KDV/Vooschool Schreuder versie maart 2017, ontvangen op 23 maart 2017
- Analyse groepsrapport februari 2017 en groepsplan tot mei 2017 versie februari 2017, ontvangen op 25 augustus 2017
- VVE thema's jaarplanning 2017-2018, ontvangen op 28 augustus 2017
- Jaarwerkplan VVE 2016-2017, ontvangen op 28 augustus 2017

Domein 2 Personeel

Koppeling beleidsplan: "Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse Peuters"

Doel 1 "Alle (VVE)-peutervoorzieningen zijn kwalitatief goed"

Speerpunt 1: Verdere professionalisering van de pedagogisch medewerkers

Doel 2.1: (basiskwaliteit beroepskrachten)

De organisatie voert een dusdanig personeelsbeleid dat dit leidt tot een stabiele personele bezetting van de groepen met minimaal startbekwame medewerkers. De organisatie heeft een duidelijk beleid met betrekking tot de scholing en inzet van startbekwame invalkrachten op de voorschool.

De organisatie streeft ernaar dat alle beroepskrachten in het bezit van een certificaat VVE zijn en dus bevoegd op VVE aan te bieden. Dagelijks is er ten minste één beroepskracht aanwezig met een afgeronde Uk & Puk training. Het team bestaat uit een mix van beroepskrachten met een relevante HBO-opleiding of een opleiding Pedagogisch Werk op niveau 3.

Alle beroepskrachten voldoen aantoonbaar aan de Amsterdamse Taalnorm. Vervanging bij ziekte en verlof wordt geregeld door inzet van de eigen invalpool, de invalkracht is in het bezit van een basiscertificaat VVE.

De organisatie heeft een pedagogisch coach die drie dagen als beroepskracht op de groep werkzaam is. De pedagogisch coach is voornemens om de cursus HBO'er op de groep te volgen. Deelname blijkt helaas niet mogelijk omdat er onvoldoende deelnemers voor de cursus zijn, zo verklaart de leidinggevende.

Doel 2.2: (basiskwaliteit groep):

Het groeps- en organisatieprofiel wordt gebruikt als leidraad om de kwaliteit op de VVE-peutervoorziening in beeld te brengen. Dit betekent dat de organisatie een beleid voert waaruit blijkt hoe zij er zorg voor dragen dat er voldoende programma- en instrumentenkennis is op de voorscholen.

De pedagogisch coach werkt nauw samen met de beroepskrachten. De pedagogisch coach verklaart dat zij de beroepskrachten volgt in hun behoefte met betrekking tot het aanleren van het aanbieden, het observeren en het registreren van VVE. Er wordt geëvalueerd of de beroepskrachten hiervoor voldoende tijd en vaardigheden hebben. Indien noodzakelijk worden aanpassingen met betrekking tot planning en/of scholing gemaakt.

Doel 2.3: (bij- en nascholing)

De organisatie gebruikt het groeps- en organisatieprofiel als leidraad om de nascholingsbehoefte op de VVE-peutervoorziening in beeld te brengen. De organisatie heeft voor de medewerkers een scholingsbeleid opgesteld waaruit blijkt hoe de pedagogisch-didactische vaardigheden van de beroepskrachten onderhouden en/of versterkt worden (permanente educatie).

Met de basisschool waarmee wordt samengewerkt is een opleidingsplan opgesteld door Stichting Kinderdagverblijf Schreuder. Alle beroepskrachten worden door de pedagogisch coach ondersteund bij KIJK! De beroepskrachten hebben in 2017 deelgenomen aan een studiedag over het 'Amsterdamse

profiel jonge kind en opbrengstgericht werken'. De pedagogisch coach is voornemens de cursus HBO'er op de groep te volgen.

Conclusie

Het beleid van Stichting kinderdagverblijf Schreuder leidt redelijkerwijs tot een voldoende realisatie van de hierboven beschreven doelen ten aanzien van het personeel.

Gebruikte bronnen

- Gesprek met de leidinggevende
- Gesprek met de HBO-coach, tevens beleidsmedewerker
- Pedagogisch beleid KDV/Vooschool Schreuder versie maart 2017, ontvangen op 23 maart 2017
- Analyse groepsrapport februari 2017 en groepsplan tot mei 2017 versie februari 2017, ontvangen op 25 augustus 2017
- VVE thema's jaarplanning 2017-2018, ontvangen op 28 augustus 2017
- Jaarwerkplan VVE 2016-2017, ontvangen op 28 augustus 2017
- Bijlage 5 Jaarlijks geactualiseerd opleidingsplan opgenomen in het Jaarwerkplan VVE 2016-2017

Domein 3 Ouderbetrokkenheid

Koppeling beleidsplan: "Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse Peuters"

Doel 1 "Alle (VVE)-peutervoorzieningen zijn kwalitatief goed"

Speerpunt 4: *Ouders pakken hun rol*

Doel 3.1: (intake)

De organisatie voert een beleid waardoor ouders weten hoe het voor- en vroegschoolse programma in elkaar zit.

Ouders worden geïnformeerd over de voorschool en hun actieve rol door middel van de website, het intakegesprek, de nieuwsbrief, een jaarlijkse ouderavond en de ouderkamer in samenwerking met de school waar het kinderdagverblijf in gevestigd is.

Per kind vindt een intakegesprek met ouders plaats waarbij VVE en de actieve bijdrage die van de ouders verwacht wordt aan de orde komen. Dit gebeurt op basis van een standaard intakeformulier. Bij het intakegesprek ontvangen de ouders het 'welkomstpakket' waarin onder meer informatie over de voorschoolse educatie en het VVE-programma Uk & Puk is opgenomen.

Doel 3.2: (ouderinformatie en overdracht)

De organisatie voert een beleid waardoor ouders weten wat hun kind doet op de voorschool.

Per thema ontvangen de ouders een door de beroepskrachten samengesteld digitaal boek met daarin woorden, liedjes, kleurplaat en activiteiten rondom het thema.

Tijdens het werken met het thema worden het thema en de activiteiten duidelijk zichtbaar gemaakt in de groepsruimte. Er hangen dan thema-werkjes aan de muur en in de groepsruimte is materiaal over het thema aanwezig. Bij het brengen en halen is er veel contact tussen de beroepskrachten en de ouders waarbij relevante informatie over de VVE aan de ouder gegeven wordt. De leidinggevende verklaart dat de organisatie er ten tijde van het organisatieonderzoek naar streeft om de ouders actiever te betrekken door hen de mogelijkheid te bieden mee te draaien als 'hulpouder', zo verklaart de leidinggevende.

De leidinggevende informeert de ouders over de gang van zaken in het kinderdagverblijf door een tweemaandelijks nieuwsbrief met wetenswaardigheden te verspreiden. Via een intranetsysteem (School en Wijk) worden verzorgers ook op de hoogte gebracht van belangrijke zaken. Soms worden er foto's verstuurd via School en Wijk.

Tweemaal per jaar wordt er een ouderavond om informatie uit te wisselen met ouders georganiseerd. Op de website van het kinderdagverblijf verschijnt eveneens regelmatig informatie.

Doel 3.3 (oudergesprekken en overdracht)

De organisatie voert een beleid waardoor ouders weten hoe het met de ontwikkeling van hun kind staat.

Ouders worden geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind. Dit gebeurt twee keer per jaar op basis van observatiegegevens. Bij bijzonderheden in de ontwikkeling worden de ouders vaker geïnformeerd. Oudergesprekken worden aan de hand van een voorbereidingsformulier, duren ongeveer een half uur

gevoerd en vinden plaats op het kantoor van het kinderdagverblijf. De ontwikkeling en bijzonderheden worden besproken met de ouders van het betreffende kind en eventuele afspraken worden op het voorbereidingsformulier ingevuld. Deze afspraken worden weer overlegd met het team tijdens de overdracht of in een vergadering.

Zoveel en vaak als nodig vindt individueel contact en overdracht plaats tussen verzorgers en beroepskrachten. Dit gebeurt naast de gesprekken die plaatsvinden na de registratiemomenten. Tussentijds kunnen op verzoek van zowel de beroepskracht als de ouder(s) altijd extra gesprekken plaatsvinden.

Doel 3.4: (thuis-stimulering en opvoedingsondersteuning)

De organisatie voert een beleid waardoor ouders weten wat zij thuis aan de ontwikkelingsstimulering kunnen doen en hoe zij dit kunnen doen. Ouders worden hiertoe effectief gestimuleerd.

De organisatie heeft een ouderbeleid en werkplan ouderbetrokkenheid opgesteld. Deze komen tot stand aan de hand van de enquête die ieder jaar rond oktober/november door ouders ingevuld wordt. In de visie op het ouderbeleid staat opgenomen dat effectiviteit van de VVE zal verbeteren indien er sprake is van een doorgaande lijn met thuis. Hiervoor is het belangrijk dat er ouderbetrokkenheid wordt bewerkstelligd en dat VVE-activiteiten thuis worden gestimuleerd. Het doel is dat ten behoeve van het welbevinden van het kind alle opvoedingsmilieus (thuis, kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang en school) goed op elkaar afgestemd zijn. Een belangrijk middel dat hierbij wordt ingezet is de ouderkamer. Alle ouders zijn welkom in de ouderkamer. De pedagogisch coach, die tevens beleidsmedewerker is van het kinderdagverblijf vervult voor het kinderdagverblijf eveneens de rol van oudercontactfunctionaris. Deze verzorgt samen met de oudercontactfunctionaris van de onderbouw van de school de ouderkamer.

Ouders krijgen ook informatie over het thema door middel van een toegestuurd document waarin het actuele thema gepresenteerd wordt. In dit document staan tips wat over wat ouders thuis kunnen doen en hoe zij kunnen voortborduren op het thema. Ook staan in het document woorden die bij het kinderdagverblijf gebruikt worden, deze kunnen thuis ook gebruikt worden.

Conclusie

Het beleid van Stichting kinderdagverblijf Schreuder leidt redelijkerwijs tot een voldoende realisatie van de doelen met betrekking tot ouderbetrokkenheid.

Gebruikte bronnen

- Gesprek met de leidinggevende
- Gesprek met de HBO-coach, tevens beleidsmedewerker en oudercontactfunctionaris
- Pedagogisch beleid KDV/Vooschool Schreuder versie maart 2017, ontvangen op 23 maart 2017
- Analyse groepsrapport februari 2017 en groepsplan tot mei 2017 versie februari 2017, ontvangen op 25 augustus 2017
- Bijlage 2: Werkplan Oudercomponent van bij het Jaarwerkplan VVE, ontvangen op 28 augustus 2017
- Jaarwerkplan VVE 2016-2017, ontvangen op 28 augustus 2017

Domein 4: Aansluiting bij basisschool

Koppeling beleidsplan: "Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse Peuters"

Doel 3 "De peutervoorziening sluit goed aan op de basisschool"

Speerpunt 11: Versterken van samenwerking met de basisschool

Doel 4.1: (samenwerking met basisschool)

De organisatie heeft een visie over samenwerking voorschool (kinderopvang) en onderwijs, waarbij voor- en vroegschool zoveel mogelijk integraal werken vanuit één visie.

Stichting Kinderdagverblijf Schreuder doet in het Jaarwerkplan VVE Voor- en Vroegschoolse Educatie uitgebreid verslag van de gezamenlijke visie met de basisschool. Het kinderdagverblijf maakt samen met basisschool Instituut Schreuder onderdeel uit van Integraal Kindcentrum Instituut Schreuder en de samenwerking is een belangrijke component. De voorschool is gevestigd in de school en er wordt intensief contact onderhouden. Beleid ten behoeve van het VVE-programma, de taaldoelen, de omgangsregels, het voedingsbeleid, de zorgstructuur, de overdracht en de ouders wordt gezamenlijk opgesteld. Er vindt regelmatig overleg plaats met de Intern Begeleider, de leerkrachten en de directeur. De leerkrachten bezoeken de voorschool en de beroepskrachten bezoeken de vroegschool om kennis te nemen van elkaars werkwijze.

Het jaarwerkplan wordt jaarlijks samen met de school opgesteld en aan het einde van het schooljaar vindt een gezamenlijke evaluatie en bijsturing plaats.

Doel 4.2 (overdracht naar basisschool):

De organisatie van de voorschool spant zich in om met het onderwijs afspraken te maken over de overdracht van kindgegevens. Voor alle kinderen die doorstromen van de voorschool naar de basisschool vindt er een overdracht plaats waarbij in ieder geval de ontwikkeling op de vier ontwikkeldomeinen aan de orde komt. Indien er sprake is van zorg dan vindt er een warme overdracht plaats.

Kinderen die bijna vier jaar zijn en doorstromen naar basisschool Instituut Schreuder mogen - voor aanvang van het dagprogramma van de vooschool - met een beroepskracht een kort kijkje nemen in de klas om alvast de leerkracht te begroeten en de klas te zien. Dit staat los van de wendagen die de leerkracht met de ouders plant.

Voor alle kinderen die naar basisschool instituut Schreuder doorstromen vindt een overdracht plaats van het kinderdagverblijf naar de basisschool. Hierbij komt in ieder geval het niveau van het kind op de vier ontwikkelingsdomeinen aan de orde. Het betreft een gesprek met de leerkracht van de groep waar het kind naartoe doorstroomt. De overdracht met de leerkracht vindt gewoonlijk plaats bij drie jaar en elf maanden. Wanneer het een kind met een zorgvraag betreft dan vindt de overdracht met de leerkracht plaats met drie jaar en negen maanden, de Intern Begeleider, de ouder en de beroepskracht van de voorschool. Zo kan de vroegschool eventueel al eerder interventies plegen.

Als een kind naar een andere school doorstroomt dan wordt het dossier van het kind, na overleg, aan de nieuwe school opgestuurd. Kinderen met een zorgvraag die naar een andere school doorstromen worden eveneens zoveel mogelijk 'warm overgedragen'.

De overdrachtsformulieren met daarbij het uniforme voorblad, observaties en mogelijke andere stukken zoals een handelingsplan, worden na toestemming van de ouders overgedragen aan de directeur van de school.

Conclusie

Het beleid van Stichting kinderdagverblijf Schreuder leidt redelijkerwijs tot een voldoende realisatie van de doelen met betrekking tot de aansluiting bij de basisschool.

Gebruikte bronnen

- Gesprek met de leidinggevende
- Gesprek met de HBO-coach, tevens beleidsmedewerker
- Pedagogisch beleid KDV/Vooschool Schreuder versie maart 2017, ontvangen op 23 maart 2017
- Analyse groepsrapport februari 2017 en groepsplan tot mei 2017 versie februari 2017, ontvangen op 25 augustus 2017
- Bijlage 2: Werkplan Oudercomponent van bij het Jaarwerkplan VVE, ontvangen op 28 augustus 2017
- Jaarwerkplan VVE 2016-2017, ontvangen op 28 augustus 2017

BIJLAGE

Amsterdam profiel jonge kindvoorziening

Inleiding

Dit profiel geeft de ambitie weer voor de kwaliteit van ontwikkelingsgerichte jonge kindvoorzieningen in Amsterdam. Het is tot stand gekomen binnen het Amsterdamse Platform Professional Jonge Kind: een platform waarin alle betrokken partijen vanuit praktijk, opleiding en beleid zijn vertegenwoordigd. Dit document biedt een overzicht van werkzame elementen om te komen tot ontwikkelingsgericht werken: kwaliteiten van professionals en randvoorwaarden in de organisatie.

Amsterdam kent een grote hoeveelheid en diversiteit in aanbieders van jonge kindvoorzieningen. Het profiel biedt ruimte voor variatie en eigen invulling door deze aanbieders, terwijl de kwaliteit van het aanbod wordt geborgd. De focus ligt op het wát; het hóe kunnen voorzieningen zelf inrichten op basis van hun eigen visie (het waarom). Er wordt meer ruimte en vertrouwen gegeven aan de professional.

De ambitie is om het profiel jonge kindvoorziening (met nuanceverschillen) te gebruiken voor Amsterdamse voorzieningen voor kinderen van 0 tot en met 6 jaar. De conceptversie van dit product is gebruikt in de pilot (augustus 2015 – februari 2016 'Sturen op resultaten' (het nieuwe VVE-toezicht)) die op enkele voorschoolse peutervoorzieningen in de stad is uitgevoerd. De bevindingen van deze pilot zijn verwerkt in deze versie van het profiel. Het profiel is een dynamisch document en zal nadat het volledig wordt toegepast worden geëvalueerd en bijgesteld.

Doel van het Amsterdamse profiel jonge kindvoorziening

Het primaire doel van het profiel is het vastleggen van een breed gedeeld ambitieniveau voor de kwaliteit van ontwikkelingsgerichte jonge-kindvoorzieningen in Amsterdam. Het product dient daarnaast meerdere doelen:

- als handvat voor de voorzieningen zelf voor het inrichten van de organisatie;
- als handvat voor opleiders en trainers om aan te sluiten bij de gevraagde kwaliteiten op de arbeidsmarkt;
- als handvat voor organisaties voor het toepassen van functiedifferentiatie, het maken van opleidingsplannen voor professionals en het betrekken van experts;
- als uitgangspunt voor subsidieafspraken en toezicht.

De gemeente neemt een andere houding aan ten opzichte van de aanbieders van jonge kindvoorzieningen, specifiek die met een VVE-aanbod. We verleggen met dit document de focus van randvoorwaarden naar inhoud. In het profiel zijn alle elementen gebundeld waarvan we in Amsterdam vinden dat zij onderdeel zijn van een kwalitatief goede voorziening. Het biedt een vernieuwend model voor de manier waarop deze kwaliteit door organisaties kan worden vormgegeven en waarop deze wordt beoordeeld door de gemeente.

De gemeente vertrouwt op de professionaliteit van organisaties om de inhoud naar eigen visie in te vullen. Gesubsidieerde voorschoolse voorzieningen krijgen hierdoor meer ruimte voor de kwalitatieve invulling van hun aanbod. Alle bouwstenen uit het profiel moeten aanwezig zijn, maar de organisatie kan zelf bepalen hoe, en eventueel bouwstenen toevoegen. Dit betekent dat er minder houvast is voor professionals en het vraagt om eigenaarschap en inhoudelijke aansturing binnen organisaties.

Het profiel dient als uitgangspunt voor subsidieafspraken en de werkwijze voor toezicht wordt erop gebaseerd. Ook voor het toezicht geldt dat het profiel als ambitieniveau wordt gezien, een model waarvoor organisaties tijd en ruimte nodig hebben om naartoe te groeien. Op individueel, team en organisatieniveau komen verschillende elementen naar voren en een verbinding tussen die organisatielagen is essentieel. Wat zichtbaar is in de praktijk moet overeenkomen met de beschrijving vanuit de organisatie.

Opbouw / leeswijzer

Het profiel jonge-kindvoorziening bestaat uit drie deelprofielen die gezamenlijk het ambitieniveau weergeven voor de Amsterdamse jonge-kindvoorzieningen. De deelprofielen richten zich op:

- de individuele medewerker;
- de kwaliteiten die voor elke groep beschikbaar moeten zijn;
- de voorwaarden die op organisatieniveau geborgd moeten zijn.

Bij elk profiel wordt beschreven wat er in de wet is opgenomen. Deze passages zijn gebaseerd op de artikelen die van toepassing zijn uit de Wet kinderopvang en peuterspeelzalen (Wko) en de wet op het primair onderwijs¹. Dit is beperkt tot het ontwikkelingsgerichte karakter van de peutervoorziening.

De kenmerken op het gebied van pedagogisch handelen, veiligheid et cetera die voor elk kindercentrum gelden, zijn buiten beschouwing gelaten.

Per profiel wordt onder het kopje 'Wat is de Amsterdamse standaard?' het ambitieniveau weergegeven. Deze omschrijving geeft input voor subsidieafspraken en toezicht. Daarna volgt een omschrijving van de bouwstenen die nodig zijn om aan het ambitieniveau te kunnen voldoen. Dit dient in eerste instantie als handreiking naar opleiders en praktijkorganisaties om invulling te geven aan het profiel.

De lijst met hulpmiddelen voor die bouwstenen dient om organisaties te faciliteren en kan steeds verder worden aangevuld.

¹ in het bijzonder het besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie in aanvulling op de artikelen 1.50b en 2.8, en artikel 167 in de wet op primair onderwijs

Individueel profiel

I. Welke kwaliteit we willen zien bij de Professional op de groep

Wat staat er in de wet?

De professionals op de voorschoolgroep moeten een vakopleiding hebben afgerond specifiek gericht op pedagogische vaardigheden. In de CAO kinderopvang / CAO welzijn staat nader omschreven welke opleidingen hieronder vallen.

De professionals op de voorschoolgroep moeten een scholing hebben gevolgd gericht op vroegtijdig bestrijden van achterstanden bij jonge kinderen of het werken met VVE-programma's. Dit kan als onderdeel van de vakopleiding zijn volbracht of als nascholing.

Wat is de Amsterdamse standaard?

De professional op de groep levert de grootste bijdrage aan kwaliteit: deze professional maakt het verschil! Deze kwaliteit is terug te zien in:

- Warme en emotionele ondersteunende interacties tussen pedagogisch medewerker en kinderen die resulteren in veilige en positieve onderlinge relaties; een veilige omgeving die ruimte biedt aan de autonomie-ontwikkeling van kinderen;
- Emotioneel-positief klimaat in de groep met positieve interacties en relaties tussen kinderen die vrolijk en enthousiast zijn. Een omgeving die bijdraagt aan de sociaal-en emotionele ontwikkeling van kinderen en die kinderen vertrouwen biedt in zichzelf en in het aangaan van relaties met anderen;
- Gelegenheid bieden aan en kinderen stimuleren om zich breed te ontwikkelen en om kennis en vaardigheden te verwerven, waardoor het kind zich competent voelt en uitnodigt tot brede ontwikkeling;
- Een goede interactie met ouders, waarbij ouders meegenomen worden in de dagelijkse ontwikkeling van hun kind.

Om deze kwaliteit te kunnen bieden kiest Amsterdam voor een stevige generieke basis voor alle professionals. Daarom eisen we van iedere professional in een jonge-kindvoorziening dat deze minimaal startbekwaam zijn. Onder startbekwaam verstaan wij dat de professional minimaal het niveau beheerst zoals beschreven staat in het competentieprofiel Basistraining VVE voor vaste medewerkers. Dit betekent een basis van kennis, vaardigheden en houding. Daarbij is inbegrepen dat elke professional op een VVE-groep ook aan de Amsterdamse taalnorm moet voldoen. De bouwstenen zoals hieronder beschreven staan vormen gezamenlijk het profiel van de startbekwame professional. Er zijn meerdere opleidings- en nascholingsmogelijkheden om deze basis te verwerven. Om dit niveau te behouden en erop voort te kunnen bouwen is het belangrijk dat er structurele coaching en ondersteuning wordt geboden vanuit de organisatie waar de professional werkzaam is.

Pedagogisch medewerkers die een beperkte tijd op een peutergroep werken als invalkracht hoeven niet aan het volledige profiel van startbekwaamheid te voldoen. Als richtlijn voor tijdelijke inzet wordt een

periode van 4 maanden gehanteerd (overeenkomend met een zwangerschapsverlof). Het mag niet gaan om een wisselende inzet van invalkrachten op een feitelijk vaste positie.

Bouwstenen

De basishouding:

Niets is zo belangrijk als een sfeer van gezelligheid, vrolijkheid, enthousiasme, aandacht en zorg voor ieder kind op de groep. Professionals moeten beschikken over een sensitief-responsieve houding. De professional zorgt voor positieve relaties tussen de kinderen en tussen de medewerkers en het kind, zodat ieder kind zich gezien voelt. Dit vraagt per definitie om een open houding: tegenover kinderen, de organisatie, ouders en ten opzichte van de eigen ontwikkeling.

Taal

Elke professional beschikt over het taalniveau zoals vastgelegd in de Amsterdamse taalnorm. De professional is in staat om een taalrijke omgeving te bieden door activiteiten talig te maken. De professional moet tevens kennis hebben van de wijze waarop jonge kinderen een tweede taal verwerven, en beschikt over verschillende didactische vaardigheden en technieken om effectief woorden aan te leren en met woorden te oefenen in verschillende (spel)situaties.

Oog voor basisbehoeften:

Ieder kind is intrinsiek gemotiveerd om zich te ontwikkelen. De professional biedt kinderen hiervoor een veilige omgeving, een plek waar kinderen en hun ouders zich welkom voelen. Ook draagt de professional zorg voor een stimulerende omgeving waar de basisbehoeften autonomie, relatie en competentie aandacht en ruimte krijgen. De professional is nieuwsgierig naar de inbreng van kinderen en ondersteunt kinderen in hun gedrag op een responsieve en sensitieve manier. De professional stimuleert zelfstandigheid en zelfredzaamheid van het kind, waardoor het kind zich competent en gezien voelt en stimuleert interactie tussen de kinderen. Deze basishouding laat de professional gedurende de hele dag zien en niet enkel tijdens gerichte VVE-activiteiten.

Structuur bieden

De professional zorgt voor een herkenbaar ritme op de dag en betreft kinderen bij de afspraken en regels. De professional zet hiertoe efficiënt groepsmanagement in; dit is zichtbaar in de dagelijkse organisatie. De medewerker werkt effectief en goed samen met de collega waarbij afspraken over de samenwerking en taakverdeling worden gemaakt waar de medewerker zich aan houdt. De afspraken worden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Volgen van het kind

De professional heeft kennis van de ontwikkeling van het jonge kind. Door goed te observeren herkent de professional in de praktijk waar het kind zich in de ontwikkeling bevindt en heeft zij oog voor de initiatieven van het kind. De medewerker weet hierop in te spelen en maakt daarbij beredeneerde keuzes welke de medewerker kan vertalen naar collega's en ouders. Indien de professional denkt dat het kind zich onvoldoende ontwikkelt, dan vraagt deze een deskundige mee te kijken naar het kind, met inachtneming van het zorgbeleid van de organisatie waar de voorschoolse educatie/opvang plaatsvindt.

Kindvolgend versus doelgericht

Kinderen ontwikkelen zich spelenderwijs. Kinderen krijgen van de medewerker ruimte om alleen of met elkaar te spelen. De professional grijpt kansen aan wanneer ze zich voordoen en heeft steeds oog voor de betrokkenheid van het kind. Op deze momenten werkt de professional kindvolgend. Het vrije spel van het kind wordt op de dag afgewisseld met geleid of begeleid spel of een activiteit. De medewerker beoogt dan het kind een extra stimulans te geven of te prikkelen in zijn/haar ontwikkeling. Ook hierbij is betrokkenheid van het kind het sleutelwoord.

Differentiatie in aanpak en aanbod

Kinderen leren als zij activiteiten doen die aansluiten bij hun ontwikkeling, interesse en leerstijl. De professional herkent dit en weet welke begeleiding het kind nodig heeft om een volgende stap te maken. Die begeleiding biedt de professional in de hoedanigheid van speelmaatje of spelbegeleider. Kinderen leren ook door hen bewust zelf te laten spelen en door het aanbieden van bewegingsactiviteiten. De medewerker kan kinderen van verschillend (taal/ontwikkel)niveau aan elkaar koppelen met als doel ontwikkelingsstimulering binnen de 'kleine groep'.

Rijke speelleeromgeving

De professional biedt kinderen een rijke speelleeromgeving waar ze zoveel mogelijk zelfstandig kunnen ontdekken en spelen. De omgeving is zo ingericht dat die tegemoetkomt aan verschillende interesses, ontwikkelingsstadia van kinderen en bijdraagt aan een brede ontwikkeling. De omgeving wordt zo ingericht dat het spelen uitlokt.

Ouderbetrokkenheid

De professional werkt er samen met andere collega's naartoe dat alle ouders van peuters in staat zijn om samen met de peutervoorziening hun rol te pakken bij de stimulering van de ontwikkeling van hun kind. De professional bespreekt de wederzijdse verwachtingen tijdens het intakegesprek. De medewerker betreft de ouders bij wat er op de dag is gebeurd en zorgt voor een goede overdracht op de dag. Ouders worden actief benaderd en betrokken om actief deel te nemen aan activiteiten op de voorschool.

De professional draagt zorg voor een goede, respectvolle en vertrouwde relatie met de ouders. De professional informeert ouders met regelmaat over de ontwikkeling van hun kind. Wanneer de professionals zich zorgen maken over de ontwikkeling van het kind, bespreekt de professional dit met de ouders. Hierbij is het uitgangspunt wat de professionals feitelijk zien bij het kind.

Vroegsignalering

De medewerker kent het normale verloop van ontwikkeling van jonge kinderen en signaleert afwijkingen daarin. Wanneer de afwijking zorgelijk is, is de medewerker in staat dit met de ouders te bespreken op basis van feitelijke waarnemingen. Vervolgens weet de professional zo nodig ondersteuning te regelen, binnen of buiten de organisatie, zodat het kind zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen.

Samenwerking

De professional beschikt over vaardigheden in communicatie, samenwerking, overleg en conflicthantering. In de dagelijkse praktijk is er steeds meer sprake van functiedifferentiatie en interdisciplinaire samenwerking. Van medewerkers wordt verwacht dat zij kunnen samenwerken met collega's van binnen en buiten de eigen organisatie. Medewerkers zijn op de hoogte van de sociale kaart van de locatie.

Welke hulpmiddelen en mogelijkheden zijn er om hieraan te voldoen?

- Verplichte taalnorm: de UvA biedt een taaltoets aan die specifiek is samengesteld voor pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten in de VVE. (Minimale eis: schriftelijke taalvaardigheid B1, spreek- en leestaalvaardigheid B2).
- De verplichte startkwalificatie is de basistraining plus voor vaste medewerkers of een vergelijkbaar startkwalificatie niveau bijvoorbeeld door een eerder behaald programmacerificaat.
- Invalkrachten: de Basistraining VVE voor invalkrachten is een nascholingsmodule die specifiek voor deze doelgroep is ontwikkeld.
- De volgende opleidingen leiden ook op tot het niveau van startbekwaamheid:
 - een diploma vanaf 2018 van de opleidingen PW 4 van het ROCvA, ROC Top, Regio College;
 - Pabo diploma vanaf 2014 van de iPabo met uitstroomprofiel jonge kind VVE.
- Het competentieprofiel van de basistraining plus
- Bronnen voor inrichting rijke speelleeromgeving - Speleon
- TINK: taal en interactievaardigheden
- Taal en VVE, taalscholing VVE etc.
- Ondersteuning op de groep door inzet van Okido
- Ondersteuning voor ouders door contact met OKA
- Kennis van de meldcode kindermishandeling
- Training 'Kinderen die opvallen'

Groepsprofiel

II. Welke kwaliteit we op de groep willen zien.

Wat staat er in de wet?

Op de voorschoolgroep moet worden gewerkt met een integraal educatief programma (VVE-programma) waarmee aan ontwikkelingsstimulering wordt gewerkt op de volgende domeinen: taal, rekenen, sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling. De ontwikkelingsstimulerende activiteiten op deze vier domeinen moeten ten minste gedurende 10 uur per week worden aangeboden. Alle beroepskrachten op de VVE-groep moet voldoen aan de opleidingseisen (pedagogische vakopleiding en ten minste een afgeronde module gericht op het aanbieden van VVE, zoals de starttraining VVE).

Wat is de Amsterdamse standaard?

Het Amsterdamse groepsprofiel is gericht op de kwaliteit op de groep. Het streven is dat er op de groep aantoonbaar en opbrengstgericht wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van het jonge kind. Dit gebeurt vanuit een holistische kijk op de ontwikkeling van kinderen en is in de praktijk in ieder geval herkenbaar specifiek gericht op de vier ontwikkelingsdomeinen zoals beschreven door SLO (taal, rekenen, sociaal-emotioneel en motoriek). Ontwikkelingsgericht werken gebeurt feitelijk de hele dag door, maar moet als zodanig herkenbaar ten minste 12 uur per week worden uitgevoerd.

Aanbieders kiezen op basis van hun visie zelf voor de inrichting van het educatieve aanbod dat past bij de doelgroep op locatie. Voor uitvoerders van VVE geldt dat het gebruik van een door het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) erkend VVE-programma standaard deel uitmaakt van de dagelijkse praktijk. Binnen dit VVE-programma kan op onderdelen beredeneerd worden afgeweken op basis van observatiegegevens van professionals op de groep. We zien VVE-programma's als middel, niet als doel.

Goede professionals op de groep zijn van cruciaal belang voor de kwaliteit van de voorziening. Dit team van professionals moet in staat zijn om pedagogische kwaliteit te leveren, goed naar de ontwikkeling van peuters te kijken om ook verschillen in deze ontwikkeling te constateren, en bekwaam zijn in hoe zij jonge kinderen kunnen stimuleren in hun ontwikkeling. Hiertoe worden op teamniveau alle interactievaardigheden goed beheerst.

Tevens dient het team specifieke behoeften en extra zorgbehoeften in beeld te hebben en zorg te dragen voor passende begeleiding, eventueel door het inzetten van een extra ondersteuner voor een kind. De wijze waarop het team wordt samengesteld en of er sprake is van inzetten van extra ondersteuners voor specifieke kinderen of situaties en of er al dan niet sprake is van functiedifferentiatie binnen het team, is een verantwoordelijkheid van de aanbieders.

Onderstaande bouwstenen zijn op iedere voorschoolgroep zichtbaar. De wijze waarop dat gebeurt kunnen voorschoolse voorzieningen zelf bepalen. Het kan door de inzet van allround uitvoerende teams op de groep, maar ook door bouwstenen door coaches of ambulante inzetbare professionals beschikbaar te stellen.

Samenstelling van de groep

Jonge kinderen hebben behoefte aan continuïteit en stabiliteit. Op de groep wordt zoveel mogelijk gestreefd naar vaste (stam)groepen, bekende gezichten, en ook de inzet van vaste begeleiders is daarvoor bevorderlijk.

Op de groep komen diverse kinderen vanuit diverse achtergronden en met verschillende (zorg)behoefte elkaar tegen. Ze spelen met elkaar en leren ook van elkaar. De professionals hebben aandacht voor de interactie tussen kinderen en bevorderen groepscohesie. Zij relateren hun handelen en het pedagogisch klimaat aan de kindpopulatie. Een emotioneel veilig klimaat is een basisvoorwaarde, voordat tot ontwikkelingsstimulering kan worden overgegaan.

Brede ontwikkeling

Op de groep wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van het jonge kind. Dit gebeurt vanuit een holistische kijk op de ontwikkeling van het jonge kind. Deze brede aanpak en benadering zijn in ieder geval specifiek herkenbaar op de vier ontwikkelingsdomeinen zoals beschreven door SLO (taal, rekenen, sociaal-emotioneel en motorisch).

Rijke speelleeromgeving

Op de groep wordt zorggedragen voor een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen waar alle ontwikkelingsgebieden aan bod kunnen komen. De omgeving is zo ingericht dat kinderen zich zoveel mogelijk zelfstandig kunnen bewegen en hun gang gaan en waar sprake is van een balans tussen uitdaging en veiligheid. Dit geldt voor zowel de binnen- als buitenruimte.

Volgen van kinderen

Op de groep worden kinderen gevolgd met behulp van een passend kindvolgsysteem. Aanbieders zijn verantwoordelijk voor de keuze van een kindvolgsysteem dat de brede ontwikkeling in beeld brengt en een basis biedt voor het (gedifferentieerde) groepsplan.

Ouders worden benaderd als expert van hun kind en bevraagd over hoe hun kind zich thuis ontwikkelt. Zij worden geïnformeerd over hoe het kind zich binnen de voorziening ontwikkelt.

Doorgaande lijn

Er wordt gestreefd naar een doorgaande lijn naar de basisschool. Op VVE-locaties betekent dit zowel in aanbod (leerlijn), aanpak (pedagogisch en didactisch) en in zorg (aansluiting bij behoefte van het kind en de ouder) afstemming en overdracht.

Voor alle kinderen geldt dat er overdracht plaatsvindt naar de basisschool waarbij in ieder geval de met behulp van de in het kindvolgsysteem geregistreerde gegevens over de ontwikkeling van het kind worden doorgegeven, aangevuld met het uniform overdrachtsformulier of vergelijkbaar. Hierin komen ten minste de gegevens op de vier ontwikkeldomeinen aan de orde. Indien er sprake is van zorg vindt er een warme overdracht plaats. De warme overdracht vindt zoveel mogelijk in een gezamenlijk gesprek met ouders en basisschool plaats, eventueel (na goedkeuring van ouders) aangevuld met bij het kind betrokken hulpverlener(s).

Beredeneerde aanpak en aanbod

Op de groep is sprake van een beredeneerd aanbod en daaruit afgeleid een beredeneerde aanpak. Op de groep is het aanbod op maat (passend aanbod) en wordt rekening gehouden met kinderen die zich anders of minder ontwikkelen. Dit betekent dat medewerkers in een groepsplan beschrijven wat zij met de groep en met de individuele kinderen willen bereiken en hoe ze daaraan willen werken. Dit wordt vertaald naar een dag/weekplanning en jaarplanning. In de vve betekent dit concreet dat er aan de hand van een vve programma wordt gewerkt. Alle professionals zijn qua hoofdlijnen bekend met de werkwijze van dit

programma. De behoeften van de kinderen zijn leidend in het aanbod, niet de structuur van het programma. Zo nodig wordt externe ondersteuning gezocht voor dit/deze kind(eren).

Deskundigheid inhoudelijke instrumenten

Niet alle professionals kunnen en hoeven de inhoudelijke instrumenten als het (VVE)-programma en het kindvolgsysteem tot in detail te beheersen. Wel is het belangrijk dat er een sleutelfiguur aan de groep is gekoppeld die beschikt over expertise en de kwaliteit van uitvoering bewaakt. Iedere professional dient ten minste startbekwaam te zijn voor het werken met de VVE en over basiskennis van het gehanteerde VVE-programma te beschikken.

Opbrengst gericht werken (OGW)

Op de groep wordt door het team vanuit doelen gewerkt gericht op de brede ontwikkeling. Er is zicht op de ontwikkeling van de kinderen en er wordt bewust gehandeld om het kind een stap verder te brengen in de ontwikkeling. De cyclus van OGW biedt de medewerkers reflectie op hun aanpak en aanbod.

Ouderbetrokkenheid

Op de groep wordt binnen de kaders van het opgestelde ouderbeleid, samengewerkt met ouders. Het doel hierbij is dat alle ouders van peuters in staat zijn om samen met de peutervoorziening hun rol te pakken bij de stimulering van de ontwikkeling van hun kind. Het is de bedoeling dat alle ouders weten hoe het educatieve programma in elkaar zit, wat hun kind doet op de peutervoorziening, hoe het staat met de ontwikkeling van hun kind en wat zij thuis aan ontwikkelingsstimulering kunnen doen. Ouders worden gezien als de experts van hun eigen kind. Ouders kunnen met vragen over de ontwikkeling en welzijn van hun kind terecht bij de professionals (pedagogisch medewerkers en eventuele overige professionals) en voelen zich serieus genomen en gesteund. Ouders worden geprikkeld om de ontwikkeling van hun kind ook thuis te stimuleren en krijgen daar ook handvatten voor aangereikt.

Samenwerking met de omgeving

Er vindt samenwerking plaats met de omgeving en er wordt gebruik gemaakt van netwerken in de buurt. Er is sprake van afstemming en een goede overdracht met het basisonderwijs. Voor kinderen met specifieke behoeften en/of zorg wordt indien gewenst samengewerkt met andere professionals. Dit wordt zoveel mogelijk gedaan in samenspraak met ouders. Ook is er afstemming met de bij de voorschool betrokken Ouder en Kind Adviseur (OKA).

Welke hulpmiddelen en mogelijkheden zijn er om hieraan te voldoen?

- VVE instrument Observatie en Coaching om toe te passen in coaching op de werkvloer
- Nascholingsmogelijkheden: hbo'er op de groep, programmatrainingen, training in kindvolgsysteem etc.
- Kindvolgsysteem (Kijk! 0-7)
- NJi erkende VVE programma's en methodes voor brede ontwikkeling
- Ouder en kind teams & OKA
- Externe instellingen als Okido etc.
- Programma's voor ontwikkelingsstimulering thuis zoals VVE-thuis, Opstapje, TOLK en overige uit de NJi database voor erkende thuis programma's.
- Overdrachtsformulieren (o.a. in kindvolgsysteem)
- Beschrijving interactievaardigheden

Organisatieprofiel

III. Welke kwaliteit we op organisatieniveau willen zien

Wat staat er in de wet?

De houder van het kindercentrum of peuterspeelzaal stelt jaarlijks een opleidingsplan op waarin staat beschreven op welke wijze de kennis en vaardigheden van de professionals en eventueel andere professionals worden onderhouden op het gebied van het vroegtijdig bestrijden van achterstanden bij jonge kinderen. Er zijn afspraken over de organisatie van een doorlopende leerlijn van voorschoolse naar vroegschoolse educatie. Ter bevordering van de doorstroom naar de vroegschool zorgt de houder van een kindercentrum / peuterspeelzaal ervoor dat er overdracht van gegevens over het kind plaatsvindt.

De gemeente is verantwoordelijk voor het realiseren van voldoende en kwalitatief goede VVE-plaatsen en maakt hierover afspraken met kindercentra, peuterspeelzalen en scholen.

Wat is de Amsterdamse standaard?

De professionals op de groep kunnen alleen kwaliteit bieden als ze daartoe in staat worden gesteld door de organisatie. Het organisatieprofiel geeft weer welke kwaliteiten en voorwaarden we daarvoor van belang vinden in de organisatie.

Organisaties hebben de ruimte om het pedagogisch educatieve aanbod en aanpak naar eigen inzicht in te richten, zodat de doelgroep (kinderen) een zo optimaal mogelijke omgeving voor ontwikkeling kan worden geboden. Daarvoor is het van essentieel belang dat de organisatie werkt vanuit een visie op de ontwikkelingsstimulering van jonge kinderen en inhoudelijke keuzes maakt op basis van die visie. Deze visie en de uitwerking daarvan moet worden uitgedragen in alle lagen van de organisatie. Dit betekent dat het ook zichtbaar is op de groep. Het groepsprofiel biedt ruimte voor functiedifferentiatie. Om hier goed mee om te gaan verwachten we van organisaties dat zij een bewust beleid voeren op personeelsinzet en bijscholing. Er heerst een positief, lerend klimaat waar structureel ruimte is voor coaching on the job.

Een belangrijk onderdeel van VVE is dat het, wanneer er sprake is van een gezamenlijke visie en aanpak, bijdraagt aan de doorgaande leerlijn tussen voor- en vroegschool. Voor en vroegschool kunnen gezamenlijke doelen afspreken en aanbod op elkaar afstemmen voor de periode 2,5 - 6 jaar. Zo kan worden nagegaan of de voorschool met haar aanbod eindigt waar de vroegschool begint. Op de voor- en vroegschool dient zichtbaar te zijn dat het pedagogisch klimaat en het educatief handelen op elkaar zijn afgestemd.

Ook worden de gegevens over de ontwikkeling van kinderen van voorschool naar vroegschool overgedragen. Zo weet de leerkracht van groep 1 met welk (spel)aanbod en welke aanpak zij de kinderen verder kan stimuleren in de ontwikkeling. Indien er sprake is van extra zorg / specifieke behoefte wordt dit besproken met de basisschool, oftewel er is sprake van een warme overdracht.

Amsterdam is in veel opzichten een diverse stad en wil ook peutervoorzieningen ruimte bieden voor diversiteit. We moedigen peutervoorzieningen aan om de verbinding te zoeken met partners in de buurt om aan te sluiten bij de diverse leefomgeving van de kinderen.

Visie (& beleid en aansturing op basis daarvan)

Organisaties hebben de ruimte om op eigen wijze inhoud te geven aan pedagogische kwaliteit voor het jonge kind. Van organisaties wordt verwacht dat zij een visie hebben op de ontwikkeling en opvoeding van jonge kinderen en dat deze visie en aanpak gedeeld wordt met ouders. De visie wordt zichtbaar gedragen door medewerkers en leidinggevenden. Dit beleid van de organisatie wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld en geactualiseerd.

Ouderbetrokkenheid

Organisaties hebben een actief beleid ten aanzien van ouderbetrokkenheid en hebben hierop een eigen visie ontwikkeld. In dit beleid wordt beschreven hoe de organisatie zo goed mogelijk wordt ingericht zodat op locatieniveau toegewerkt kan worden naar het hoofddoel en de vier subdoelen van de gemeentelijke visie op ouderbetrokkenheid. Het concrete ouderwerkplan (of ouderbeleid) op de locatie is gemaakt op basis van een ouderanalyse². Het plan voor ouderbetrokkenheid van iedere locatie beschrijft hoe de komende periode naar de genoemde doelen toegewerkt wordt en wat de belangrijkste speerpunten zijn op basis van educatief partnerschap met ouders en gelijkwaardigheid in gesprek met de ouders. In de kwaliteitscyclus van de organisatie maakt de aanbieder gebruik van informatie over het effect van het beleid op ouderbetrokkenheid.

Lerende cultuur

Binnen de organisaties is sprake van een lerende cultuur. Dit betekent in ieder geval dat er aandacht is voor het stimuleren van de ontwikkeling van de medewerkers en een cultuur waarin ook de organisatie zelf in beweging blijft, zich ontwikkelt. De visie op kwaliteit wordt breed gedragen door de medewerkers en er is een grote bereidheid om gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit te werken. De organisatie blijft op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en vertaalt dit naar beleid, speelleeromgeving etc.

Structurele coaching en begeleiding

De organisatie draagt zorg voor pedagogisch leiderschap en biedt begeleiding aan medewerkers. De wijze waarop organisaties dit vormgeven kan verschillen, de overeenkomst is dat medewerkers in het primaire proces ervaren dat zij gesteund en gevoed worden en dat helder is welke kwaliteit van hen wordt verwacht.

Bewust personeelsbeleid en -inzet

Organisaties voeren een bewust personeelsbeleid; scholing/begeleiding van medewerkers maakt daar deel van uit. Ook is er vanuit de organisatie een visie op hoe zij personeel op de groep inzetten; in hoeverre zij gebruikmaken van functiedifferentiatie etc.

² De ouderanalyse en – beleid beschrijven minimaal de behoefte van ouders ten aanzien van ouderbetrokkenheid, de noodzaak van de thuisstimulering (voortkomend vanuit de gegevens van de observaties en het kindvolgsysteem) en de geleverde aanpak om dit te bereiken.

Doorgaande lijn tussen voorschoolse voorziening en basisschool

De organisatie draagt zorg voor een goede samenwerking en afstemming met de basisschool/basisscholen. Men kent elkaar en er is contact tussen de beide organisaties waarin afspraken worden gemaakt over de doorgaande lijn. Het privacyreglement van de organisatie kan niet in tegenspraak zijn met de privacywetgeving, maar mag geen blokkade vormen voor de samenwerking met de basisschool en de uitwisseling van kindgegevens tussen voorschool en basisschool.

Rijke speelleeromgeving

Organisaties vertalen hun visie op ontwikkeling van het jonge kind naar een rijke speelleeromgeving. Zij zijn verantwoordelijk voor het faciliteren van de rijke speelleeromgeving, zowel binnen als buiten. Dit geldt voor het zorgdragen van ruimten die voldoen voor jonge kinderen als ook voor middelen om de ruimte 'rijk' in te richten voor het jonge kind. De organisatie ziet erop toe dat er daadwerkelijk sprake is van een rijke speelleeromgeving op elke groep.

Zorgstructuur

De organisatie draagt zorg voor een zorgstructuur die het primaire proces ondersteunt. Ze sluit daarmee aan op de algemene zorgstructuur die beschikbaar is in de wijk of stadsbreed. De wijze waarop de organisatie dit vormgeeft kan verschillen. Het resultaat dient te zijn dat medewerkers in het primaire proces zich ondersteund voelen en in staat zijn behoeften van kinderen vroegtijdig te signaleren en daarop een adequate aanpak te organiseren. De organisatie draagt zorg voor toepassing van de code kindermishandeling.

Samenwerking met partners in de buurt

Organisaties zoeken verbinding met de buurt waarin de kinderen opgroeien en zorgen voor aansluiting tussen de verschillende leefdomeinen. De organisatie is zo ingericht dat het mogelijk is om op locatieniveau samen te werken met partners in de buurt.

Managementinformatie

Met behulp van managementinformatie kan er ook op organisatieniveau opbrengstgericht worden gewerkt. Ontwikkelgegevens uit het kindvolgsysteem vormen de input voor de managementcyclus, en leveren belangrijke input voor inhoudelijke keuzes en het bijstellen van processen.

Welke hulpmiddelen en mogelijkheden zijn er om hieraan te voldoen?

- De monitoring module in Kijk! 0-7
- Professionaliseringsprogramma
- VVE instrument Observatie en Coaching om toe te passen in coaching op de werkvloer
- Ouder en Kind Teams (OKT) / expertisenetwerk jonge kind
- Overdrachtsdocumenten (Gemeentelijk overdrachtsformulier)
- KIJK! (als overdrachtsinstrument)
- Nascholing hbo'er als coach