

 **Gemeente
Amsterdam**



Organisatieonderzoek kwaliteit voorschoolse
educatie

Stichting Kinderopvang Watergraafsmeer
13 februari 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 Kinderopvang Watergraafsmeer

Adres houder: Hugo de Vrieslaan 7

Postcode en plaats: 1097 ED AMSTERDAM

KvK-nummer: 34215789

Locaties met voorschoolse educatie:

1. Kinderdagverblijf De Toverlantaarn

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: Mw. M.M. Tjiburg, MSc

Gegevens opdrachtgever (gemeente)

Naam: Gemeente Amsterdam

Postadres: Amstel 1

Postcode en plaats: 1011 PN AMSTERDAM

Datum inspectiebezoek: 13 februari 2017

Vaststellen inspectierapport:

Verzenden inspectierapport naar houder:

Verzenden inspectierapport naar gemeente:

Onderzoeksopzet

Onderzoeksopzet

Op 13 februari 2017 heeft er een onderzoek plaatsgevonden naar het organisatieprofiel VVE (Voor- en vroegschoolse educatie) bij Stichting Kinderopvang Watergraafsmeer.

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 twee managers kinderopvang van Stichting Kinderopvang Watergraafsmeer (SKW).

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

Het tweede deel van het organisatieonderzoek vormt het definitief toekennen van het oordeel over in hoeverre de aanbieder de verschillende VVE-doelen heeft behaald. Dit oordeel wordt gevormd op basis van de uitkomsten van de verdiepende locatieonderzoeken VVE, aangevuld met de basiskwaliteit VVE die bij alle locaties in de reguliere jaarlijkse inspecties op de Wet kinderopvang wordt beoordeeld. Bij deze organisatie wordt op één locatie VVE aangeboden. Voorsnog heeft op deze locatie enkel het verdiepend locatieonderzoek VVE plaatsgevonden. Op 29 september 2017 heeft de toezichthouder op basis van dit verdiepend locatieonderzoek het organisatie rapport afgerond.

Beschouwing

Stichting Kinderopvang Watergraafsmeer (SKW) is een organisatie met één directeur-bestuurder. De organisatie bestaat uit zes vestigingen: twee kinderdagverblijven (de Toverlantaarn en de Amstel) en vier buitenschoolse-opvanglocaties (Villa Bons, Villa Newton, Villa WSV en Villa de Amstel). Het hoofdkantoor van SKW is gevestigd in de omgeving van de locaties (in de Watergraafsmeer). Hier zijn twee managers kinderopvang werkzaam, die zich onder andere bezighouden met het beleid en de aansturing van de locatiemanagers. Binnen SKW zijn zes locatiemanagers werkzaam; twee van hen zijn verantwoordelijk voor de locaties van Villa De Amstel (zowel KDV als BSO), twee van hen zijn werkzaam bij Kinderdagverblijf De Toverlantaarn en de overige twee zijn verantwoordelijk voor de aansturing van de overige BSO's (Villa Bons, Villa Newton en Villa WSV). Er vinden regelmatig wisselingen plaats binnen het management; zowel onder de managers kinderopvang als onder de locatiemanagers hebben er de afgelopen drie jaar meerdere wisselingen plaatsgevonden.

Binnen SKW wordt op één locatie VVE aangeboden, namelijk op Kinderdagverblijf De Toverlantaarn. Op deze locatie wordt op de peutergroep VVE aangeboden door middel van het VVE-programma Peuterplein. De aansturing van de VVE lag tot de zomervakantie van 2017 bij een locatiemanager, maar zij is per augustus 2017 niet meer werkzaam voor SKW. Vanaf augustus 2017 ligt de aansturing van de VVE bij twee nieuwe locatiemanagers.

Uit het huidige organisatieonderzoek is in februari 2017 gebleken dat er met betrekking tot de VVE op de vier domeinen aandachtspunten zijn. Het beleid van de organisatie leidt redelijkerwijs tot een onvoldoende realisatie op meerdere doelen, waaronder het passend aanbod en opbrengstgericht werken, de overdracht naar de basisschool en de programmakennis.

Tijdens het verdiepend locatieonderzoek VVE bij KDV De Toverlantaarn is gebleken dat de organisatie zich inzet voor de VVE en dat zij het beleid met betrekking tot onder andere het passend aanbod en de overdracht naar de basisschool hebben gewijzigd. Dit heeft echter nog niet in alle gevallen geleid tot een voldoende realisatie van de doelen. De organisatie is zich hier bewust van en is bezig met de professionalisering van de VVE.

Conclusie

Uit het locatieonderzoek VVE blijkt dat het organisatiebeleid omtrent de VVE (nog) **onvoldoende** wordt uitgevoerd en dat de doelstellingen zoals opgesteld door de gemeente Amsterdam niet allemaal worden behaald.

Binnen domein 1 worden de doelen met betrekking tot het programma-aanbod, het kindvolgsysteem en opbrengstgericht werken en passend aanbod **onvoldoende** gerealiseerd.

Binnen domein 2 wordt het doel met betrekking tot de basiskwaliteit van de groep **onvoldoende** gerealiseerd.

Binnen domein 3 worden alle doelen **voldoende** gerealiseerd.

Binnen domein 4 wordt het doel met betrekking tot de samenwerking met de basisschool **onvoldoende** gerealiseerd.

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 zorg voor 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.

Toelichting op de bevinding:

Vanuit SKW wordt er op de locatie waar VVE wordt aangeboden gewerkt met het VVE-programma Peuterplein.

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.

Toelichting op de bevinding:

Vanuit het VVE-programma Peuterplein wordt bij SKW ook het digitale kindvolgsysteem dat aansluit op dit programma gebruikt. Bij dit kindvolgsysteem wordt op de vier ontwikkelingsdomeinen (sociaal-emotioneel, taal, rekenen en motoriek) per beschrijving per kind aangegeven of het kind het wel, twijfelachtig of niet beheerst. Door middel van dit kindvolgsysteem dienen de beroepskrachten twee keer per jaar de ontwikkeling van de kinderen te registreren.

De registraties worden gebruikt in de oudergesprekken die eveneens twee keer per jaar plaatsvinden. Voorsnog worden de uitkomsten van het kindvolgsysteem nog niet gebruikt om een passend aanbod aan de kinderen en de groep te bieden.

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).

Toelichting op de bevinding:

Vanuit SKW is er nog geen concreet beleid opgesteld over de wijze waarop opbrengstgericht gewerkt wordt aan de brede ontwikkeling van het jonge kind. Duidelijk is wel dat de thema's zoals beschreven bij het VVE-programma Peuterplein worden gevolgd. Er zijn acht thema's per jaar, waaronder de vier

seizoenen, je lichaam, familie, water en huisdieren. Ieder thema beslaat drie tot vier weken en aan ieder thema zijn zestien activiteiten gekoppeld. Deze activiteiten dienen zoveel mogelijk uitgevoerd te worden. Overig beleid over opbrengsgericht werken is binnen SKW nog niet aanwezig.

Doel 1.4: (passend aanbod en zorgstructuur)

De organisatie dient dusdanig ingericht te zijn dat op de voorschool de specifieke en extra (zorg)behoeften 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.

Toelichting op de bevinding:

Binnen SKW zijn twee aandachtsfunctionarissen aangesteld die benaderd kunnen worden in het geval van zorgen. Binnen de locaties van SKW vindt er eens per week een groepsoverleg plaats, waarbij ook kinderen met opvallend gedrag besproken worden. Vanuit SKW is er contact met onder andere het Ouder- en Kindteam (OKT) en 't Kabouterhuis.

Oordeel:

Uit het verdiepende locatieonderzoek VVE blijkt dat de uitvoering van het organisatiebeleid van SKW ertoe leidt dat slechts één van de door Amsterdam opgestelde doelen voldoende wordt gerealiseerd.

Uit het locatieonderzoek VVE is gebleken dat de uitvoering van het organisatiebeleid van SKW ertoe leidt dat twee door Amsterdam opgestelde doelen onvoldoende worden gerealiseerd. Op de locatie wordt enkel vanuit losse activiteiten uit Peuterplein gewerkt en wordt niet gedurende de hele dag voor de gehele groep met een plan gewerkt, waardoor het aanbod niet effectief is. Hierdoor wordt het doel met betrekking tot opbrengstgericht werken en het passend aanbod onvoldoende gerealiseerd. Ook blijkt dat de werkwijze omtrent het passend aanbod vanuit het kindvolgsysteem nog niet (geheel) is geïntegreerd in de werkwijze van de beroepskrachten, waardoor ook het doel met betrekking tot het kindvolgsysteem onvoldoende wordt gerealiseerd.

Bovendien is uit het verdiepende locatieonderzoek VVE gebleken dat het organisatiebeleid met betrekking tot het eerste doel (het programma-aanbod) onvoldoende wordt uitgevoerd en dat dit er in de praktijk toe leidt dat dit doel niet gerealiseerd wordt. Tijdens het locatieonderzoek is namelijk gebleken dat er wel met een educatief programma wordt gewerkt, maar dat er nog geen gedifferentieerd beredeneerd aanbod wordt geboden. De VVE is nog niet (volledig) geïmplementeerd in de werkwijze van de peutergroep; de beroepskrachten zien de losse activiteiten als VVE en bieden niet gedurende de gehele dag VVE aan.

Gebruikte bronnen:

- Document: 'Inhoudelijke verantwoording VVE KDV De Toverlantaarn 2017' (ontvangen op 17 februari 2017)
- Gesprek met de managers kinderopvang
- Verdiepend locatieonderzoek VVE

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.

Toelichting op de bevinding:

Vanuit SKW zijn er aan de VVE-groep vaste beroepskrachten toegewezen. Deze beroepskrachten hebben de start- en basistraining gevolgd en zijn startbekwaam. De organisatie zet in eerste instantie in op de startbekwaamheid van de beroepskrachten; wanneer de mogelijkheid zich voordoet zullen de vaste beroepskrachten ook de koptraining voor het VVE-programma Peuterplein gaan volgen.

Nieuwe beroepskrachten zullen de start- en basistraining volgen; zij zullen in eerste instantie niet de koptraining volgen. Voor de VVE-groep zijn naast de vaste beroepskrachten ook invalkrachten beschikbaar die specifiek op de VVE-groep ingezet kunnen worden. Deze invalkrachten hebben ook de start- en basistraining gevolgd.

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.

Toelichting op de bevinding:

Zoals hierboven reeds beschreven, zet SKW in eerste instantie in op de startbekwaamheid van de vaste beroepskrachten. Binnen SKW heeft nog geen enkele beroepskracht de koptraining voor het VVE-programma Peuterplein gevolgd. De beroepskrachten doen de programma- en instrumentenkennis op door zich in te lezen in het programma en de thema's vanuit het programma nauwgezet te volgen. Uiteindelijk is het streven van SKW om op de VVE-groep alle beroepskrachten ook de koptraining te laten volgen, zodat de programma- en instrumentenkennis ook geborgd is.

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).

Toelichting op de bevinding:

Voor de organisatie is een scholingsplan voor het jaar 2017 opgesteld. Uit dit plan blijkt dat er vanuit SKW ook wordt ingezet op vakscholing door middel van een Gordon-communicatietraining, de training 'Kinderen die opvallen', de basistraining en de koptraining. Vooral nog wordt er op het gebied van VVE

voornamelijk ingezet op de scholing van de beroepskrachten in de VVE en het bijbehorende VVE-programma.

Oordeel:

Uit het verdiepende locatieonderzoek VVE blijkt dat de uitvoering van het organisatiebeleid van SKW met betrekking tot het domein personeel ertoe leidt dat de doelen met betrekking tot de startbekwaamheid en de bij- en nascholing van het personeel ook in de praktijk voldoende worden gerealiseerd.

Het doel met betrekking tot de basiskwaliteit wordt echter onvoldoende gerealiseerd. Uit het locatieonderzoek is namelijk gebleken dat er nog onvoldoende programmakennis onder de beroepskrachten aanwezig is, wat ertoe leidt dat de VVE nog onvoldoende is geïmplementeerd in de werkwijze van de beroepskrachten.

Gebruikte bronnen:

- Document: 'Scholingsplan 2017' (ontvangen op 17 februari 2017)
- Document: 'Overzicht scholing leidsters' (ontvangen op 17 februari 2017)
- Gesprek met de managers kinderopvang
- Verdiepend locatieonderzoek VVE

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.

Toelichting op de bevinding:

Vanuit de organisatie vindt er voorafgaand aan de plaatsing van een kind een intakegesprek met de ouders plaats. In dit gesprek worden de ouders uitvoerig geïnformeerd over het programma Peuterplein, wat ouders kunnen verwachten, maar ook wat er van ouders verwacht wordt.

Doel 3.2: (ouderinformatie en overdracht)

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

Toelichting op de bevinding:

In aanvulling op het intakegesprek wordt er aan alle ouders een informatieavond aangeboden over het VVE-programma Peuterplein. Hierbij wordt uitgebreid verteld wat het VVE-programma inhoudt en op welke wijze er gebruik van wordt gemaakt bij de VVE-groep. Vanuit SKW is het de bedoeling dat de mondelinge overdracht tijdens het brengen en halen van de kinderen wordt gebruikt om ouders ook te laten zien wat hun kind doet in de VVE-groep.

Doel 3.3 (oudergesprekken en overdracht)

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

Toelichting op de bevinding:

Zoals al eerder beschreven wordt twee keer per jaar de ontwikkeling van de kinderen geregistreerd in het digitale kindvolgsysteem. Naar aanleiding van deze registraties vinden er eveneens twee keer per jaar oudergesprekken plaats, waarin de ontwikkeling van de kinderen wordt besproken. Bij eventuele zorgen hebben de beroepskrachten de mogelijkheid om vaker een oudergesprek te plannen. Ook biedt SKW tijdens de mondelinge overdracht bij het brengen en halen de mogelijkheid om kort te informeren over de ontwikkeling van de kinderen.

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.

Toelichting op de bevinding:

Vanuit SKW ontvangen de ouders van de VVE-locatie voorafgaand aan ieder thema een digitale

nieuwsbrief waarin het thema wordt aangekondigd, maar waarin ook onder andere liedjes, opdrachten of verhalen beschreven staan. Hierdoor weten de ouders wat er op de voorschool gebeurt, maar kunnen zij ook thuis inspelen op het thema. Ook ontvangen de ouders bij ieder thema een ouderblad via het ouderportaal Konnect, met daarin activiteiten die zij thuis met hen kunnen doen, ter ondersteuning en verdieping van het aanbod op de locatie.

De organisatie is verder nog zoekende naar andere manieren om ouders meer te betrekken bij de VVE en nog meer te stimuleren om thuis aan ontwikkelingsstimulering te doen. Ideeën zijn het betrekken van ouders bij de VVE-groep, door ouders voor te laten lezen in de groep, ze te laten helpen bij het inrichten van de groepsruimte of te laten vertellen over hun beroep.

Oordeel:

Uit het verdiepende locatieonderzoek VVE blijkt dat de uitvoering van het organisatiebeleid van SKW met betrekking tot het domein ouderbetrokkenheid ertoe leidt dat alle doelen binnen dit domein voldoende gerealiseerd worden. Wel is gebleken dat de thuisstimulering minimaal is en dat dit nog de nodige aandacht behoeft.

Gebruikte bronnen:

- Document: 'Beleid ouderbetrokkenheid' (ontvangen op 17 februari 2017)
- Gesprek met de managers kinderopvang
- Verdiepend locatieonderzoek VVE

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.

Toelichting op de bevinding:

Het streven vanuit SKW is dat iedere VVE-locatie een doorgaande leerlijn heeft met één of meerdere basisscholen. In de praktijk blijkt dit moeilijk te realiseren, omdat het kinderdagverblijf waar VVE aangeboden wordt niet gehuisvest is in een basisschool. De meeste basisscholen in de nabije omgeving hebben reeds een samenwerking met een inpassende voorschool.

Indien er een samenwerking tot stand is gebracht met een basisschool, worden de globale afspraken schriftelijk vastgelegd. Dit betreffen afspraken over onder andere de overdracht en overleg.

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, vindt er een warme overdracht plaats.

Toelichting op bevinding:

Vanuit de organisatie wordt voor alle kinderen die doorstromen naar de basisschool voor de overdracht het Amsterdams Uniform Voorblad gebruikt. Op dit voorblad dienen de beroepskrachten de gegevens van de kinderen te noteren en worden per ontwikkelingsdomein (sociaal-emotioneel, taal, rekenen en motoriek) enkel de bijzonderheden of afwijkingen genoteerd. Bij een kind zonder bijzonderheden of afwijkingen wordt er niets bij de vier ontwikkelingsdomeinen beschreven. Ook worden er geen bijlagen aan het Amsterdams Uniform Voorblad toegevoegd (zoals de gegevens uit het kindvolgsysteem).

SKW heeft als beleid dat de overdracht van alle zorg- en doelgroepkinderen door middel van een 'warme overdracht' plaatsvindt. Dit kan betekenen dat het overdrachtsformulier persoonlijk door de beroepskrachten wordt overhandigd aan de basisschool of dat er op een later moment telefonisch contact wordt gezocht.

Oordeel:

Uit het verdiepende locatieonderzoek VVE blijkt dat het organisatiebeleid met betrekking tot het eerste doel (samenwerking met basisschool) onvoldoende wordt uitgevoerd, waardoor dit leidt tot onvoldoende realisatie van dit doel. Tijdens het inspectieonderzoek is gebleken dat er nog geen specifieke samenwerking met een basisschool is, noch dat er sprake is van een doorgaande leerlijn is met een basisschool. Wel zet de locatie zich in voor een doorgaande leerlijn, maar deze is vooralsnog niet tot stand gekomen. De verwachting is dat dit het volgende schooljaar wel gerealiseerd zal zijn.

Tevens is uit het verdiepende locatieonderzoek VVE gebleken dat het organisatiebeleid met betrekking tot de overdracht naar de basisschool is gewijzigd, waardoor dit leidt tot een voldoende realisatie van het doel met betrekking tot de overdracht naar de basisschool. Inmiddels wordt aan het Amsterdams Uniform Voorblad ook het laatste formulier uit het kindvolgsysteem van Peuterplein toegevoegd, waardoor er zorg wordt gedragen voor een volledige overdracht.

Gebruikte bronnen:

- Document: 'Afspraken samenwerking' (ontvangen op 17 februari 2017)
- Gesprek met de managers kinderopvang
- Verdiepend locatieonderzoek VVE

Zienswijze

Naar aanleiding van het ontwerprapport met daarin de geconstateerde punten die als onvoldoende worden beoordeeld, willen wij u het volgende berichten. Puntsgewijs zullen wij de (nog te treffen) maatregelen en/of hersteltermijn benoemen die in het rapport naar voren komen.

- In de beschouwing wordt beschreven dat de werkwijze met betrekking tot de VVE nog niet volledig is geïmplementeerd, en dat de beroepskrachten de VVE als activiteiten zien, en niet als werkwijze gedurende de dag. Dit onderschrijven wij, en zien het inspectierapport als een motivatie om de werkwijze verder te implementeren en de geconstateerde punten aan te pakken, zodat de kwaliteit van de groep (verder) omhoog gaat.
- **Pedagogisch-didactisch klimaat:**
 - Geen gedifferentieerd beredeneerd aanbod
 - Losse activiteiten: niet effectief aanbod
 - Het passend aanbod is nog niet (geheel) geïntegreerd in de werkwijze van de beroepskrachten

Herstelmaatregelen:

- Inschakelen van een externe specialist / VVE coach Peuterplein Peter de Vries, die de beroepskrachten coaching "on the job" gaat geven, de locatiemanager ondersteunt in het geven van werkbegeleiding en met name gaat inzoomen op het aanbieden van een gedifferentieerd en beredeneerd aanbod, bewustwording van de werkwijze Peuterplein als integrale werkwijze . Peter start vanaf begin oktober 2017, en zal in eerste instantie twee uur per week de beroepskrachten gaan ondersteunen.
- Beroepskrachten gaan een koptraining Peuterplein bij Michelle de Nooijer en Peter de Vries volgen vanaf oktober 2017: hierin staat verdere verdieping centraal.
- De locatiemanagers zullen een opleiding krijgen voor coaching VVE, om op termijn (medio 2018) de ingehuurde specialist te vervangen in de begeleiding en ondersteuning van de beroepskrachten
- De locatiemanagers krijgen een starttraining Peuterplein in oktober: Michelle de Nooijer zal deze training geven. (17 oktober en 30 november 2017)

De verwachting is dat beroepskrachten en locatiemanagers voldoende coaching, scholing en training ontvangen om bovenstaande geconstateerde Pedagogisch-didactische punten aan te pakken en in het eerste kwartaal 2018 (nog meer) in de vingers te hebben

- **Personeel:**
 - Competent team : de VVE is nog niet geïmplementeerd in de werkwijze van de peutergroep: nog onvoldoende programmakennis aanwezig

Herstelmaatregel:

- De beroepskrachten gaan de Koptraining Peuterplein volgen, vanaf oktober 2017, zodat de programmakennis wordt verbreed. Deze training beslaat 5 dagen, coachsessies en loopt tot 23 maart 2018.
- **Aansluiting met de basisschool:**
 - Er is nog geen sprake van specifieke samenwerking of doorgaande leerlijn met een basisschool

Herstelmaatregel:

- Met de onderbouwleerkrachten van de Daltonschoon zullen de ideeën die zijn geopperd in het overleg van juni 2017 verder worden geconcretiseerd. De nieuwe locatiemanagers van de Toverlantaarn hebben in oktober 2017 afspraken gepland om dit te doen. Om te komen tot 1 integrale visie – zoals beschreven in de beleidsnota “Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters” zal wat meer tijd vergen. In ieder geval kunnen we de nieuwe afspraken die gemaakt gaan worden om te komen tot meer specifieke samenwerking en doorgaande leerlijn laten zien bij een volgende inspectie en/of aan de accounthouder VVE.

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)behoeften 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 leefdomeneinen. 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