



Pedagogisch Beleid

Stichting Kindercentrum Watergraafsmeer Amsterdam

Kinderdagverblijf De Bibelebontseberg,
Buitenschoolse opvang De Beukelseberg
TSO Het Middaguurtje

| | |
|-----------------|--------------------|
| KCWA | KDV, TSO en BSO |
| Uitgiftedatum: | Februari 2006 |
| Herzien: | Juli 2019 |
| Titel: | Pedagogisch beleid |
| Documentnummer: | 01.01 |
| Proceseigenaar: | Directeur |



INHOUD



| | |
|-----------------------|----------|
| INLEIDING..... | 4 |
|-----------------------|----------|



| | |
|---|----------|
| HOOFDSTUK 1: VISIE VAN ONS KINDERCENTRUM | 5 |
|---|----------|

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1.1 Pedagogische kwaliteit | 5 |
| 1.1.1 Leren in een groep..... | 5 |
| 1.1.2 Pedagogisch onderlegd | 5 |
| 1.1.3 Kindbeeld..... | 5 |



| | |
|--|----------|
| HOOFDSTUK 2: KWALITEIT IN DE PRAKTIJK | 6 |
|--|----------|

| | |
|--|----|
| 2.1 Fysieke en emotionele veiligheid | 6 |
| 2.1.1 Fysieke veiligheid..... | 6 |
| 2.1.2 Emotionele veiligheid | 6 |
| 2.2 Persoonlijke competentie | 8 |
| 2.3 Sociale competentie | 9 |
| 2.4 Overdracht van normen en waarden | 11 |






| | |
|--|-----------|
| HOOFDSTUK 3: ONTWIKKELINGSGERICHT WERKEN- thema's | 13 |
|--|-----------|

| | |
|---|----|
| 3.1. Mentorschap: het structureel volgen van een kind | 13 |
| 3.2. Warme overdracht..... | 13 |
| 3.3. Zorg voor de allerkleinsten | 13 |
| 3.4 Spel en speelgoed..... | 14 |
| 3.5 Van binnen naar Buiten naar Binnen | 14 |
| 3.6 Activiteitsaanbod | 14 |
| 3.7 Actieve Spelbegeleiding | 15 |
| 3.8 Straffen en belonen | 15 |
| 3.9 Plagen en pesten | 16 |
| 3.10 Omgaan met opvallend gedrag | 16 |
| 3.11 Media beleid..... | 17 |



| | |
|--|-----------|
| HOOFDSTUK 4: OPVANG IN DE KLAS – Tussenschoolse Opvang..... | 18 |
|--|-----------|

| | |
|----------------------------------|----|
| 4.1 Pedagogisch doel..... | 18 |
| 4.1.1 Eigen klassenverband | 18 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.2 Vaste overblijfkrachten | 18 |
| 4.1.3 Overdracht | 18 |
| 4.1.4 Aansluiting bij de school | 18 |
| 4.2 Deskundigheid | 18 |
| 4.3 Activiteiten | 19 |
|  HOOFDSTUK 5: DE GROEP & DE BKR | 20 |
| 5.1 BKR per groep | 20 |
| 5.2 Groepen groter dan 30 kinderen | 22 |
| 5.2.1 Buitenspelen met meer dan 30 kinderen | 22 |
| 5.2.2. Buitenspelen van 8+ kinderen (BSO) | 22 |
| 5.3 Samenvoegen stamgroepen | 22 |
| 5.3.1 Samenvoegen op woensdagen en tijdens vakanties (BSO) | 23 |
| 5.4 Incidentele extra plaatsing | 23 |
| 5.4.1 Incidentele plaatsing op extra stamgroep | 24 |
| 5.5 Vakantieperiode en andere schoolvrije dagen (alleen voor BSO) | 24 |
| 5.6 Afwijken van de BKR: 3uursregeling | 24 |
|  HOOFDSTUK 6: HET CONTACT MET OUDERS | 26 |
| 6.1 Communiceren met ouders | 26 |
| 6.2 De verschillende gespreksmomenten | 26 |
|  HOOFDSTUK 7: DE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS | 28 |
| 7.1 Profielschets van onze pedagogisch medewerker | 28 |
| 7.2 Verklaring Omtrent het Gedrag | 29 |
| 7.3 Ondersteuning van de pedagogisch medewerkers | 29 |
| 7.4 Professionalisering en deskundigheidsbevordering | 32 |
| 7.5 Vaste inval- en uitzendkrachten | 32 |
| 7.6 Stagiaires | 32 |
| 7.7 Oppas aan huis | 33 |
| 7.8 Tot slot | 33 |



INLEIDING

Voor u ligt het pedagogisch beleidsplan van Kinderdagverblijf de Bibelebontseberg, Buitenschoolse opvang De Beukelseberg en TSO Het Middaguurtje. Deze afdelingen vallen alle drie onder de Stichting KCWA: Stichting Kindercentrum Watergraafsmeer Amsterdam.

In dit pedagogisch beleidsplan staan de uitgangspunten beschreven, die het kader vormen voor het werken in onze opvangcentra. Dit kader is zowel bedoeld voor de pedagogisch medewerkers van de opvang, als voor de ouders.

Voor de ouders

Wij vinden het heel belangrijk dat ouders¹ en hun kind(eren) zich prettig voelen in en bij het idee van het kindercentrum. Door het beleid openbaar te maken, hopen we u als ouder inzicht te geven vanuit welke visie en benadering we als organisatie u tegemoet komen.

Voor de pedagogisch medewerkers

Voor de organisatie is het pedagogisch beleidsplan een belangrijk beleidsdocument. Het geeft medewerkers inzicht in de kwaliteit, de werkwijze en het opvoedingsklimaat dat wij als organisatie willen bieden. Het beleid is zo geschreven dat het voor iedereen leesbaar is. Het is bedoeld als houvast en toetsinstrument: 'doen we het zoals we het moeten doen?'. Het is belangrijk dat het beleid een 'levend document' blijft voor de medewerker. Het is belangrijk dat de werkwijze in het beleid tastbaar en herkenbaar blijft. Op basis van gesprekken en discussies zal het beleid altijd kunnen worden aangescherpt en verbeterd.

Leeswijzer

Het pedagogisch beleidsplan begint in Hoofdstuk 1 met de visie van de organisatie op pedagogische kwaliteit. In hoofdstuk 2 werken we onze 4 pedagogische basisdoelen uit. Hoofdstuk 3 geeft een beeld van de specifieke thema's die actueel zijn binnen het kinderdagverblijf, de tussenschoolse en de buitenschoolse opvang. Hoofdstuk 4 is een kort hoofdstuk dat beschrijft hoe de pedagogische kwaliteit op de TSO gewaarborgd blijft; bij de TSO is de opvang een onderdeel van de schooldag. In hoofdstuk 5 wordt uitgebreid beschreven hoe de groepen van alle BSO- en KDV-locaties eruit zien. Hoofdstuk 6 besteed aandacht aan de communicatie met ouders. Tot slot staat in Hoofdstuk 7 de pedagogisch medewerker als professional centraal. Er wordt o.a. ingegaan op de manier waarop pedagogisch medewerkers ondersteuning krijgen in hun werk.

Dit pedagogisch beleidsplan is overkoepelend, en beschrijft de grote lijnen op basis waarvan de hele organisatie werkt. De praktische vertaling van het beleidsplan wordt beschreven per afdeling en per locatie. Hierin worden locatie specifieke details vermeld. Deze documenten noemen we de pedagogisch werkplannen.



HOOFDSTUK 1: VISIE VAN ONS KINDERCENTRUM

1.1 Pedagogische kwaliteit

Kindercentrum Watergraafsmeer Amsterdam biedt opvang aan kinderen in de leeftijd van 0 jaar tot 13 jaar. De organisatie wil hiermee ouders in staat te stellen om verzorging, opvoeding en het verrichten van betaald werk en/ of andere activiteiten te combineren.

Wij zorgen voor verantwoorde en professionele kinderopvang, waarin ieder kind zich veilig voelt, zich optimaal kan ontwikkelen en waarin het kind gestimuleerd wordt om tot ontwikkeling te komen, zowel individueel als in groepsverband.

Als kindercentrum zijn we dagelijks continue bezig met de opvoeding en ontwikkelingsstimulering van kinderen van 0 tot 13 jaar. Naast de ouder(s)/verzorger(s) thuis en eventueel de leerkracht op school zijn wij 2^e of 3^e opvoeder in lijn. We voelen ons heel verantwoordelijk voor de ontwikkeling van ieder kind dat bij ons opgevangen wordt.

Daarbij geloven wij dat wij als kinderopvangorganisatie een *professionele meerwaarde* kunnen zijn op de thuis/gezinssituatie.

1.1.1 Leren in een groep

Een kind komt tijdens de opvangperiode terecht in een (veel) grotere groep dan hij van thuis gewend is. Binnen deze grotere groepssetting kan een kind bij uitstek zijn sociale en persoonlijke competenties ontwikkelen. Daarbij leert een kind zich te ook socialiseren in groepsverband, en maakt hij kennis met de rijkdom van diverse culturen en achtergronden.

1.1.2 Pedagogisch onderlegd

Bij KCWA werken *uitsluitend pedagogisch geschoolde medewerkers* die hun vak hebben gemaakt van de begeleiding van de ontwikkeling van kinderen. Uitzondering hierop is een stagiair die de Beroeps Begeleidende Leerweg volgt en die voor 100% formatief inzetbaar is. Zij ondersteunen ieder kind in het verwerven van bovengenoemde competenties en het zich eigen maken van de heersende normen en waarden. De professionele begeleiding is daarnaast uiteraard gericht op het waarborgen van een fysiek en emotioneel veiligheidsgevoel bij ieder kind, waardoor ieder kind op eigen wijze volledig tot ontplooiing kan komen.

1.1.3 Kindbeeld

In de organisatie staat het volgende kindbeeld centraal:

“Het kind wil graag leren en leert in contact met de ander en de wereld om zich heen. Het kind ontwikkelt zichzelf als het in vrijheid mag onderzoeken en ontdekken. Elk kind mag dat op zijn eigen manier doen. Het is een persoon met eigen mogelijkheden en kracht. In creatieve activiteiten kan een kind zich volledig vrij uiten. Het kind geeft zelf aan waar het behoefte aan heeft. Het kind kan er op vertrouwen dat de betrokken volwassene hem tijdig zal begrenzen als dit nodig is om een gezonde ontwikkeling te waarborgen. Let wel, het kind mag risico's nemen; van fouten leert het kind”

KDV De Biblebontseberg, TSO Het Middaguurtje en BSO De Beukelseberg staan voor een veilige en krachtige leeromgeving waar het kind door zijn belevenissen en experimenten tijdens het spelen, kennis en vaardigheden mag en kan verwerven.

Op basis van ons kindbeeld begeleiden en stimuleren we het kind vanaf zijn komst op het kinderdagverblijf naar een zelfstandig, zelfredzaam kind van 12 jaar dat zich zelf waardeert en vertrouwt.



HOOFDSTUK 2: KWALITEIT IN DE PRAKTIJK

In dit hoofdstuk zullen wij de vier pedagogische basisdoelen uit de Wet Kinderopvang vertalen naar onze eigen organisatie. Deze vertaling is nauw verbonden met ons kindbeeld, omschreven in het vorige hoofdstuk.

Al onze pedagogisch medewerkers streven er naar de volgende vier basisdoelen te bereiken in het begeleiden van kinderen:

1. Een gevoel van – fysieke en emotionele- veiligheid.
2. Ontwikkeling van persoonlijke competenties.
3. Ontwikkeling van sociale competenties.
4. Socialisatie, of wel: de kans om zich waarden en normen, de 'cultuur' van de samenleving, zich eigen te maken.

2.1 Fysieke en emotionele veiligheid

Het eerste doel ligt *ten grondslag* aan de overige drie doelen. Alleen een emotioneel veilig kind dat zich gezien en gehoord voelt, zal zich optimaal kunnen ontwikkelen. De taak van onze medewerkers is dus primair het eerste doel te bereiken en te behouden, voordat hij/zij zich bezig gaat houden met de ontwikkelingsstimulering gekoppeld aan de overige drie doelstellingen.

2.1.1 Fysieke veiligheid

Om de fysieke veiligheid van de kinderen te kunnen garanderen, zorgen we dat al onze binnen- en buitenruimtes veilig en schoon zijn. De speelmaterialen die in deze ruimtes te vinden zijn, zijn ook veilig en schoon. De ruimtes en materialen zijn zo vormgegeven dat het risico op ongelukken tot een minimum is gereduceerd. Zo is er voldoende loopruimte, hoeken van kasten en tafels zijn rond in plaats van hoekig, de vloer is geveegd, alles wat scherp is (bijvoorbeeld bestek), is opgeborgen en buiten bereik van kinderhanden. Tot slot is het speelgoed leeftijdsadequaat: op de babygroepen vind je zachte blokken van stof, er zijn geen kleine detailobjecten te vinden. Op de peutergroepen zijn de zachte blokken vervangen voor duplo. Pas op de kleutergroepen ligt er lego in de kast, en mogen de kinderen met kraaltjes, knopen en draad aan de slag.

Er is voor ieder kind voldoende ruimte om te bewegen. Daarnaast investeren wij in gezonde voeding. We gebruiken de algemene voedingsadviezen van de GG&GD als richtlijn. Bij de dag- en buitenschoolse opvang serveren wij fruit en groente, dat standaard vers is, en zoveel mogelijk biologisch.

Er zijn tot slot regels, afspraken en protocollen die voor zorgen dat hygiëne gewaarborgd blijft, en onverantwoorde risico's worden voorkomen.

Per 2018 werken wij met een veiligheids- en gezondheidsbeleid per locatie. Hierin staat beschreven welke risico's er zijn en hoe deze afgedekt worden. Daarnaast zijn er speciale regels ontworpen om veilig ophalen en veilig buitenspelen te garanderen (zie Handboek). Zowel kinderen als medewerkers, als stagiaires en vaste invallers zijn van deze regels op de hoogte. De vaste medewerkers zien erop toe dat deze regels worden nageleefd.

Tijdens de openingstijden van de locatie zijn er minstens 2 medewerkers aanwezig die in het bezit zijn van een geldig certificaat EHBO bij Kinderen. Elk jaar krijgen de medewerkers een training om de kennis op te frissen, en aan te vullen met nieuwe ontwikkelingen. Bij een ongeluk treden deze medewerkers niet alleen op als behandelaars, maar hebben zij ook een informerende rol. Zij lichten de 1^e BHV-er van de dag in, en vragen indien nodig om extra hulp. De 1^e BHV-er van de dag kan in ernstige, spoedeisende gevallen de coördinatie van de EHBO-er overnemen. Stafleden kunnen ook worden ingeschakeld voor extra hulp.

2.1.2 Emotionele veiligheid

Kindercentrum Watergraafsmeer heeft als doel om ieder kind dat zij opvangt, zich thuis te laten voelen. Het kind voelt zich op zijn gemak bij de pedagogisch medewerkers, de andere kinderen en in de ruimtes waar de opvang plaatsvindt.

Aan een kind dat zich emotioneel veilig voelt, kun je zien dat lekker in zijn vel zit. Het kind maakt een ontspannen indruk: het durft zich vrij te bewegen in de ruimte, het gaat op eigen initiatief op onderzoek uit. Het kan zelfstandig spelen zonder voortdurend hulp te vragen aan de pedagogisch medewerker. Het kind maakt goed contact met de pedagogisch medewerkers en zijn groepsgenoten. Het kind durft zijn gedachten en gevoelens te laten horen en zien, in de groep en in contact met de pedagogisch medewerker. Het laat zich ook troosten als het verdriet heeft. Het kind voelt zich gezien, gewaardeerd en gerespecteerd om zijn unieke persoonlijkheid. Het neemt gemakkelijk afscheid aan het eind van de dag.

Dit gevoel van emotionele veiligheid is er niet zomaar. De pedagogisch medewerker speelt een onmiskenbare rol in het creëren van deze veiligheid.

- **De medewerker is sensitief-responsief**

Het begint al bij het begroeten van het kind, iedere dag. Elk kind dat op de kinderopvang of buitenschoolse opvang binnenkomt, wordt persoonlijk begroet door de medewerker van zijn stamgroep. De medewerkers van de Tussenschoolse opvang gaan zelf op de kinderen af, om hen te begroeten.

Dit gebeurt fysiek: een aai over de bol, een hand, en/of verbaal: de medewerker vraagt het kind belangstellend hoe het gaat, en reageert actief, positief en betrokken op het verhaal van het kind. De pedagogisch medewerker vraagt (bij het KDV) de ouder (en bij de TSO), de leerkracht, om zijn/haar indruk. Het contact met de ouder of leerkracht staat echter een goede begroeting of afscheid van het kind niet in de weg. Ieder kind voelt zich persoonlijk welkom geheten en gezien.

De medewerker is in staat de lichaamstaal van zijn kinderen te begrijpen, en op tijd in te schatten hoe een kind zich voelt. De medewerker kan ook inschatten of een kind wel of geen aandacht wil. De medewerker neemt ieder kind serieus in zijn emoties.

Mariska (1,5jaar) is heel stil sinds het afscheid van haar moeder vanmorgen. Ze heeft weinig zin in het fruit dat haar wordt aangeboden en zegt geen woord aan tafel. Khadija komt tijdens het eten naast haar zitten. Mariska kijkt haar aan en tranen wellen op. "Ik zie tranen in je ogen. Ben je verdrietig?" zegt Khadija. "Mama!" barst Mariska los.

Khadija stelt zich sympathiek en betrokken op. Ze neemt Mariska serieus: ze handelt direct als ze ziet dat Mariska niet lekker in haar vel zit. Khadija luistert op een actieve manier naar Mariska. Ze geeft Mariska de ruimte om haar emoties in alle hevigheid te ventileren, en zal haar helpen om haar gevoelens te benoemen. Onze pedagogisch medewerkers begeleiden en ondersteunen de kinderen op een dergelijke manier in al hun emoties, of dat nu pijn, woede, verdriet, verbazing, angst en/of blijdschap is. Bij vooral jonge kinderen hebben medewerkers een belangrijke rol in het vertalen en verwoorden van de getoonde gevoelens.

- **De medewerker heeft respect voor de autonomie**

De basishouding van iedere pedagogisch medewerker is er een van openheid en nieuwsgierigheid. Er is geen sprake van vooringenomenheid. De medewerker beschouwt een kind als een apart individu en sluit zodoende aan bij de eigenheid van het kind. De medewerker ziet het kind voor 'vol' aan, en houdt rekening met zijn gevoelens, wensen en ideeën. Zo mogelijk gaat de medewerker daarover in gesprek met het kind. Hij/zij luistert op een actieve manier naar het kind, en stelt open vragen. Hij/zij vult niets voor het kind in tijdens een verhaal. Het is belangrijk dat een kind een eigen inbreng kan hebben, opdat hij zich niet volledig afhankelijk voelt van de agenda van de volwassene. Zo kan een kind tot zijn recht komen. Zodoende hebben onze medewerkers over het algemeen een volgende rol. Ze observeren het kind, spelen met het kind, en signaleren behoeftes om meer of anders te leren/doen. De medewerker biedt het kind vervolgens mogelijkheden aan bij spel- en tafelmomenten, maar laat het kind zoveel mogelijk zelf keuzes maken. Hoe ouder een kind wordt, hoe meer het zelf zal willen en kunnen doen. Het is daarom goed om kinderen de mogelijkheid en de ruimte daarvoor te geven. De pedagogisch medewerkers streven er naar dat ieder kind de kans krijgt nieuwe dingen uit te proberen en zelf oplossingen te bedenken voor problemen waar hij tegenaan loopt. Kinderen mogen experimenteren en ze mogen ook zeker fouten maken. Wanneer het een kind zelf lukt om een probleem op te lossen zal hij trots zijn op zichzelf en zo zelfvertrouwen en een positief gevoel over zichzelf opbouwen. Dit zal leiden tot een positief zelfbeeld.

- **De medewerker biedt structuur en grenzen**

Kinderen hebben behoefte aan een min of meer voorspelbare omgeving en een herkenbare structuur van de dag. Hoe jonger het kind, hoe moeilijker het voor hem of haar is om zicht te krijgen op de volgorde van

gebeurtenissen, op heden/toekomst/verleden. Bij het ontbreken van voorspelbaarheid zal een kind zich onrustig, angstig en mogelijk bedreigd voelen.

Kinderen en ouders kunnen er op rekenen dat ze, op de dagen dat ze naar de opvang gaan, vaste, vertrouwde groepsleiding hebben. De invallers worden zoveel mogelijk op dezelfde groepen en locaties ingezet, opdat het kind nauwelijks met vreemde groepsleiding te maken heeft. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 7 (7.7 Vaste inval- en uitzendkrachten)

Verder geeft de pedagogisch medewerker aan het begin van de opvangperiode het kind voldoende informatie over wat er die dag/dat dagdeel gebeuren gaat. Dit zorgt ervoor dat het kind weet waar het aan toe is en niet opgeschrikt kan worden door onaangekondigde wendingen tijdens de opvang. Gedurende de opvangperiode wordt deze informatie herhaald, of aangevuld. Met voorspelbaarheid en openheid willen we ieder kind het gevoel geven dat het serieus wordt genomen, en dat het de groepsmedewerker kan vertrouwen.

Datzelfde gevoel van vertrouwen beogen we ook bij het bieden van grenzen. Eerder beschreven we hoe kinderen bij ons mogen experimenteren en fouten mogen maken. We nemen over het algemeen een volgende houding aan. Toch zijn er situaties waarbij de medewerker bewust besluit om bij te sturen of te begrenzen. Dan moeten we een kind beschermen tegen zijn onvolledige inzicht in de situatie, denk bijvoorbeeld aan: een stoeipartij die tot vechten uit kan lopen of een broze plank die niet voldoende stevig is om als brug te gebruiken. Een medewerker begrenst een kind niet om een kind af te straffen, maar om hem te helpen de wereld om hem beter te leren begrijpen. Door consequent en respectvol grenzen te stellen aan het gedrag van kinderen, weten kinderen wat je van hen verwacht en wat wel en wat niet mag. Door zelf het goede voorbeeld te geven, gedragsregels regelmatig te herhalen, gewenst gedrag te benoemen en te belonen, kan gewenst gedrag in stand blijven. Wanneer een kind iets doet, wat niet mag, wordt er kort uitgelegd waarom dat gedrag niet geaccepteerd wordt. Ook wordt er even stilgestaan bij de gevolgen van deze daden voor een ander en voor de gevoelens van een ander. Medewerkers helpen kinderen op deze manier empathie en een geweten te ontwikkelen. Een medewerker die eerlijk en consequent handelt, wekt veel vertrouwen bij kinderen.

- **Wennen**

Wenkinderen krijgen altijd extra aandacht. Bij het introduceren van nieuwe kinderen op de groep, wordt er een vast wenbeleid gehanteerd. (Zie Handboek) De uitvoering van dit wenbeleid wordt gecoördineerd door de mentor van het kind.

- **Mentorschap**

Ieder kind op het Kinderdagverblijf en de Buitenschoolse opvang heeft een eigen mentor. Deze mentor wordt toegewezen aan het kind wanneer het kind start op de groep, dit horen ouders tijdens het kennismakingsgesprek. Een mentor is altijd een vaste medewerker van de desbetreffende groep en dus wekelijks een of meerdere dagen betrokken bij de ontwikkeling van het kind. Logischerwijs is de mentor diegene die de ontwikkeling van het kind planmatig volgt en administreert. (Zie Hoofdstuk Pedagogiek en Ontwikkeling) De mentor fungeert als aanspreekpunt voor ouders, collega's, en bij 7+ kinderen, ook voor het kind. Tot slot is de mentor ook het contactpersoon voor het kind, in de overdracht naar het lager onderwijs.

2.2 Persoonlijke competentie

Vandaag zijn er weinig kinderen op de groep. Lotje (6jaar) mag voor het eerst de 'gastvrouw' zijn en limonade schenken. Lotje vindt het nogal moeilijk om in het middelpunt te staan en is vaak onzeker. Pedagogisch medewerker Jasmina wil Lotjes (competentie) 'zelfvertrouwen' stimuleren door een afleidende methode. Door Lotje de rol van gastvrouw te laten spelen, gaat de aandacht die de kinderen voor Lotje hebben, niet direct niet over haar persoonlijk. De limonade leidt af. Toch staat Lotje indirect wel in het middelpunt. Elk kind dat limonade heeft gekregen, bedankt Lotje persoonlijk. Als de ronde helemaal gelopen is, bedankt Jasmina Lotje nog eens expliciet voor haar gastvrouwschap. Dat heeft ze goed gedaan. Lotje glimt en huppelt naar haar plaats.

Het tweede pedagogisch basisdoel gaat over het bevorderen van de ontwikkeling van de persoonlijke competentie van het kind. Onder persoonlijke competentie verstaan we zowel de ontwikkeling van persoonlijkheid, als de ontwikkeling van talenten. *Een kind dat zich competent voelt, heeft een gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen, en gelooft in zijn eigen kunnen.* Het kind heeft ook plezier in het eigen kunnen. Nieuwe uitdagingen worden niet uit de weggegaan; het kind is niet bang om iets aan te pakken.

De pedagogisch medewerker speelt een belangrijke rol in het bevorderen van de ontwikkeling van de persoonlijke competentie. Het allerbelangrijkste is dat de medewerker zowel het individuele kind als de groep een compleet en divers aanbod aan activiteiten en materialen aanbiedt. Het sluit aan op de verschillende leeftijden en interesses binnen de stamgroep. De medewerker heeft een wisselende rol in het begeleiden van activiteiten: het ene moment kiest de medewerker voor sturing, dan voor spelverrijking of vrijlaten bij het spelen.

De medewerker zorgt ervoor dat de georganiseerde activiteiten en zelfgekozen (vrijspelen) activiteiten verspreid worden uitgevoerd, en met voldoende deelnamemogelijkheid voor iedereen. Iedereen kan aan bod komen en iedereen heeft een plek om de activiteit te doen. Er geldt ook dat onze medewerkers elk kind de vrije keuze geven in wat hij wil doen; zo kan een kind zelf kiezen in welk gebied hij zich wil ontwikkelen. In het bijzonder bieden we ervaringen aan binnen drie zorgvuldig geselecteerde domeinen: Kunst, Natuur en Bewegen. Al onze medewerkers hebben affiniteit met minstens één domein. We streven er naar om onze kinderen wekelijks meerdere ervaringen en belevenissen binnen deze domeinen aan te bieden. Kinderen leren hierbij niet alleen meer over het onderwerp, maar leren ook iets over zichzelf en hun interesses, gedachten, talenten en vaardigheden. In de ervaring ontmoet het kind zichzelf.

Ons kindercentrum hecht veel waarde aan de bevordering van de ontwikkeling van persoonlijke competentie. Zo kan een kind zich in (creatieve) activiteiten vrij, en volledig eigen uiten. Een kind verwerft in het samenspel met groepsgenoten daarnaast ook kwaliteiten waar in de gezinssituatie of op school niet altijd voldoende ruimte en/of tijd voor is: zelfstandig zijn, zelfvertrouwen hebben, je flexibel opstellen, je aanpassen aan de omstandigheden, keuzes maken, problemen aanpakken en doorzetten.

2.3 Sociale competentie

Het derde pedagogische basisdoel gaat over het ontwikkelen van de sociale competentie van kinderen. Het kind leert in dit ontwikkelingsproces contacten en relaties aan te gaan met andere mensen om zich heen. Daartoe heeft het kind een scala aan sociale kennis en vaardigheden nodig: het zich in een ander kunnen verplaatsen, positief en respectvol kunnen communiceren, anderen hulp aanbieden, conflicten voorkomen en oplossen. Een kindercentrum is bij uitstek de plek waarin kinderen hun sociale competentie kunnen ontwikkelen. Er is – in vergelijking met de school- en thuissituatie- meer vrijheid en ruimte om met anderen om te leren gaan. Er is ruimte om vriendschappen te sluiten, juist ook met kinderen van andere klassen (TSO), scholen (BSO), of met een andere sociaal-culturele achtergrond. Er is ruimte om ruzie te maken, en dit (zelfstandig of met hulp) weer op te lossen. Er is ruimte om de leiding te leren nemen over een groepje, de verantwoordelijkheid te leren dragen over jongere kinderen of juist te leren van het gedrag en kennis van oudere/andere kinderen. Binnen de groep worden persoonlijke mogelijkheden, grenzen, aardigheden en onaardigheden in relatie tot andere kinderen geoefend. In onze groepen leren kinderen hun eigen emoties en behoeften naar andere te communiceren.

Floor (3 jaar) zegt tegen Marieke: "Ik vind je lief. Wil je mijn vriend zijn?"

Door middel van kringgesprekken, groepsopdrachten, en kleine taakjes zorgt de medewerker voor een positieve groeps sfeer, waarbij kinderen respectvol met elkaar omgaan. De medewerker ziet er op toe dat afspraken en groepsregels worden nageleefd; Er zijn duidelijke huis- en groepsregels. Bij de Tussenschoolse Opvang sluiten deze regels zo veel mogelijk aan op de regels van de school.

Gevaarlijk, intimiderend, agressief of egoïstisch gedrag is niet toegestaan. Respect voor elkaar en de gezamenlijke leefruimte staat voorop.

Ahmed (7jaar) huult. Bob heeft een arm om heen geslagen. De hele groep is stil. Victor, de pedagogisch medewerker, vraagt wat er aan de hand is. Bob vertelt dat Ahmeds nieuwe petje is afgepakt, door de grote jongens uit groep 8. "Terwijl Ahmed niets deed!" voegde Rashida verontwaardigd aan toe. "Wie wil er een glaasje water voor Ahmed halen?" 6 vingers vliegen de lucht in. Victor wijst Pieter aan, en vraagt dan: "Wie weet, hoe je dat noemt, wat die jongens uit groep 8 doen?" 'Pesten!' 'Dat is pesten!' roepen de kinderen door elkaar heen. De rest van de tijd aan tafel gaat het gesprek over pesten, over wat je er tegen kan doen als je wordt gepest, en waarom pesten zo naar is. Aan het eind van het kringgesprek heeft Ahmed zijn tranen gedroogd. De kinderen hebben met elkaar besloten dat Pieter, Bob, Ahmed, Rashida en nog 3 andere kinderen samen op de jongens af zullen stappen om het petje terug te vragen.

In het voorbeeld is er sprake van een positieve groep: de kinderen hebben respect voor elkaar, voelen zich veilig bij elkaar, helpen en steunen elkaar graag. De medewerker heeft een begeleidende en bewakende rol.

Marije (3jaar) is druk aan het bakken in de huishoek. Chris (3jaar) komt naast haar staan, duwt haar opzij en neemt de pan zonder te vragen van Marijke over. Marije wordt boos en begint te stampvoeten. Melissa, de pedagogisch medewerker, reageert direct door naar de hoek toe te stappen. Ze zakt door haar knieën, en gaat op haar hurken tussen Chris en Marije zitten. "Hey Chris, wat zie ik nou? Wil jij ook graag bakken?" Chris knikt, een tikkeltje verlegen. Melissa draait zich naar Marije: "En jij werd heel boos toen Chris jou opzij duwde. Klopt dat? Marije knikt. "Wat zou Chris moeten doen, als hij met jou wil spelen, Marije?" vervolgt Melissa. Marije zegt zacht: "Vragen?" "Hartstikke goed, Marije! Zegt Melissa met een glimlach op haar gezicht. "Als Chris wil spelen met jou, moet hij vragen: 'Mag ik meespelen?' Snap je dat Chris? Duwen of speelgoed afpakken is niet de goede manier om te vragen of je mag meespelen. Dus wat doe je dan nu?" Chris: "Mag ik meespelen?" Marije knikt tevreden.

In het voorbeeld kiest Melissa ervoor om Chris te benaderen op wat hij graag wil, in plaats van hem te 'straffen' voor zijn onvriendelijke gedrag (duwen, en speelgoed afpakken)

Ze benoemt het gedrag van beide kinderen, en helpt hen na te denken over hoe ze het de volgende keer beter kunnen aanpakken. Ze kiest geen partij voor een van de kinderen. Ze neemt beide kinderen serieus in hun behoeften en gedrag en laat de kinderen hardop denken en oefenen. Melissa heeft er tot slot voor gezorgd dat de spelsituatie niet escaleerde, en veilig, prettig en leerzaam is gebleven voor beide kinderen. Melissa is een voorbeeld-medewerker: ze blijft positief, duidelijk en stimuleert daar waar het in de interactie spaak loopt.

Soms vinden kinderen het heel moeilijk om zich aan de omgangsregels te houden. Ze pesten, of blijven ruzie zoeken met andere kinderen. Er zijn ook kinderen die het heel moeilijk vinden om aansluiting te vinden en door problemen of stoornissen zich minder makkelijk sociaal ontwikkelen.

Kinderen met probleemgedrag zijn echter ook gewoon kinderen. Ze hebben vertrouwen en extra ondersteuning nodig van de pedagogisch medewerker. Het hangt van de situatie en het kind af hoe de medewerker zal handelen: in het ene geval zal deze consequent en corrigerend moeten optreden, in het andere geval misschien juist vragend en met positieve coaching. Mocht een medewerker merken handelingsverlegen te zijn, dan kan hij/zij de hulp van de kwaliteitsfunctionaris inschakelen. (zie ook Hoofdstuk 7, 7.5 Ondersteuning van pedagogisch medewerkers)

2.4 Overdracht van normen en waarden

Alle kinderen van de 8+ groep zitten aan tafel. Merel de pedagogisch medewerker zit aan het hoofd. Bart laat een harde boer.
Merel: *Bah Bart, dat is onbeleefd!*
Sassan: *Het stinkt!*
Merel: *Weten jullie wat dat is? Onbeleefd gedrag?*
Sassan: *(zegt zachtjes) Dat je iets doet wat niet mag...dat niet netjes is.*
Merel: *Precies. Boeren laten is niet netjes. Als je een boer moet laten, houd je je hand voor je mond, en probeer je het zachtjes te doen. En daarna zeg je 'Pardon' of 'Sorry'. (ze doet het voor, de kinderen lachen) Wie weet er nog meer wat onbeleefd is?*
Thijn: *Poep door de brievenbus doen!*
De groep lacht hard.
Merel: *Jaa...dat is inderdaad heel onbeleefd! (ze lacht. Iemand anders nog, en het mag ook iets minder erg zijn?)*
Lieven: *Als je door iemand heen praat terwijl hij nog aan het praten is.*
Merel: *Heel goed Lieven. Mariska?*
Mariska: *Als je voordringt in de rij.*
Merel: *Ja dat is ook onbeleefd. Ik zie een heleboel vingers. Billy eerst en daarna Laura. Billy, wat vinden we nog meer onbeleefd?...*

Het eetmoment is een sociale situatie die zich bij uitstek leent voor groeps gesprekken. Een dergelijk gesprek wordt door onze pedagogisch medewerkers o.a. benut om te werken aan ons vierde, en laatste pedagogische basisdoel: het overdragen van normen en waarden.

- **Socialisatie**

Wij willen dat kinderen de kans krijgen om zich de waarden en normen -van de 'cultuur' en samenleving waarvan zij deel uitmaken- eigen te maken. Ze leren bijvoorbeeld dat en hoe ze respect tonen voor een ander, en dat er regels zijn waarnaar je je moet gedragen omdat iedereen daar in het sociale verkeer baat bij heeft.

De groepssetting biedt allerlei mogelijkheden tot socialisatie en cultuuroverdracht. Merel, de pedagogisch medewerker, is hier bewust mee bezig. Ze gebruikt een incident (Bart boert) om een groter onderwerp te bespreken (onbeleefd gedrag). Ze stelt een vraag aan de hele groep, en nodigt de kinderen uit om mee te denken. Ze keurt niet af (grapjes over poep), maar stuurt enkel het gesprek bij, om zo precies te bespreken waar zij van wil dat de kinderen over nadenken. Ze doet ook voor hoe je wel beleefd kan zijn (zacht boeren, hand voor de mond etc.). Merel reflecteert en roert 'discussie' aan: ze is gesprekleider en rolmodel in een.

Onze medewerkers zijn zich zeer bewust van deze voorbeeldfunctie. Ze leven de huis- en groepsregels, plus de gangbare maatschappelijke normen&waarden consequent en op de juiste manier na.

- **Cultuuroverdracht**

En ander aspect van het socialisatieproces is de cultuuroverdracht. Kinderen leren tradities, feesten, rituelen, religieuze uitingen en kledingcodes kennen.

*"Nog een paar weken", zegt Maddy, "en dan is het kerstmis".
"Bij ons niet hoor", zegt David (4jaar), "dan is het Chanoeke."*

Kindercentrum Watergraafsmeer ziet het als een maatschappelijke plicht en verantwoordelijkheid om kinderen kennis laten maken met de diversiteit en de rijkdom van onze multiculturele samenleving. Zo zitten kinderen met verschillende culturele achtergrond en religieuze overtuiging bij elkaar in een stamgroep, en zo is ook ons werknemersteam een afspiegeling van onze multiculturele samenleving.

*Ilona (medewerker op een babygroep) is jarig.
Ze trakteert haar kinderen op bakka bana.
"In Suriname, vinden kinderen bakka bana het lekkerst wat er is!"*

Het mag duidelijk zijn dat cultuuroverdracht niet alleen plaats vindt in gespreksvorm. Juist door zintuiglijke ervaring leert een kind veel over aspecten van zijn eigen of andermans cultuur. Voorbeelden te over: bij het Wereldkampioenschap Voetbal kleden alle kinderen zich oranje aan en iedereen mag zich schminken, bij Sinterklaas bakken we pepernoten, kinderen zien dagelijks medewerkers met een hoofddoekje om, kinderen leren via de traktaties en kookactiviteiten de gerechten van de eigen en andere cultuur kennen.



HOOFDSTUK 3: ONTWIKKELINGSGERICHT WERKEN - thema's

3.1. Mentorschap: het structureel volgen van een kind

Zowel bij het kinderdagverblijf als bij de BSO heeft ieder kind een eigen mentor. Bij het kinderdagverblijf is de mentor niet alleen het vaste aanspreekpunt voor kind, ouder, collega's en evt. school. De mentor is ook verantwoordelijk voor het planmatig volgen en registreren van de ontwikkeling van zijn mentorkinderen. Tijdens het kennismakingsgesprek worden ouders geïnformeerd wie de mentor van hun kind is.

Bij ons Kinderdagverblijf maken de medewerkers daarvoor gebruik van Pravoo.

Dit is een digitaal ontwikkelvolgsysteem waarmee de medewerker zijn observaties gestructureerd kan verwerken. Op basis van de registraties kunnen de medewerkers hun begeleidingsdoelen voor hun mentorkind actualiseren. Ook worden de registraties minimaal eenmaal per jaar met ouders gedeeld en besproken.

Tijdens de overgang van het kind naar de peutergroep, buitenschoolse opvang òf naar de lagere school gaat het digitale kinddossier inclusief overgangsverslag mee naar de nieuwe mentor/leerkracht. Ouders moeten hier eerst toestemming voor hebben gegeven en het bijbehorende formulier hebben ondertekend. (Zie ook wenbeleid, Handboek.)

3.2. Warme overdracht

Bij sommige kinderen is er sprake van bijzonderheden in het gedrag, de thuissituatie of in de rijping. Bij de overgang naar de lagere school wordt het kinddossier niet alleen digitaal overgedragen, maar vindt er –mèt toestemming van de ouders- ongeveer 6 weken voor start op school een warme overdracht plaats. Bij dit gesprek schuiven in elk geval de mentor van het kind, de aankomende leerkracht en de IB-er van de onderbouw aan. (Zie WI Warme overdracht, Handboek)

3.3. Zorg voor de allerkleinsten

Kinderen tussen de 0 en 1 jaar oud hebben maximaal 2 vaste 'gezichten' per week. Ze zijn nog zo kwetsbaar dat veel wisselende gezichten teveel onrust zou creëren. Dit komt hun welzijn en ontwikkeling niet ten goede.

Concreet betekent dit, dat als het kind aanwezig is, er altijd minimaal één vast gezicht van het kind op de groep werkt. Er kunnen dus meer pedagogisch medewerkers, al dan niet structureel, op de betreffende groep werken, naast de 'vaste' gezichten. De vaste gezichten worden bepaald per kind, niet op groepsniveau.

- ➔ Alle kinderen op het kinderdagverblijf (en dus ook de 0-jarigen) hebben in principe 2 vaste gezichten bij ons. Dit komt omdat er op elke groep structureel 3 vaste medewerkers staan.
- ➔ In de vakanties proberen we zoveel mogelijk de vaste gezichten op de groepen te continueren. Dit doen we door de medewerkers niet tegelijkertijd op vakantie te laten gaan. Er is dan maximaal 1 van de vaste gezichten afwezig. Vaak kan dan nog steeds worden voldaan aan de 2 vaste gezichten regel. Kan dit niet, dan zal op die momenten de derde vaste beroepskracht van de groep het vaste gezicht voor het kind zijn.
- ➔ In het geval van langdurig ziekteverlof of zwangerschap zal er een medewerker voor langere tijd worden ingezet. Zij zal dan, indien nodig, voor de duur van het verlof het vaste gezicht worden voor de kinderen.
- ➔ Mocht er een beroepskracht (onverwacht) ziek zijn, dan spreken van een incidentele situatie. Er zal dan worden gekeken naar een oplossing waarbij de sociaal emotionele veiligheid van de kinderen zo veel mogelijk kan worden gewaarborgd. Zo kunnen we de derde vaste medewerker vaker inzetten. Indien dit niet mogelijk is, dan kunnen we putten uit onze vaste invalpool. In dat geval voldoen we formeel niet aan de '2 vaste gezichten-regel', maar zorgen er wel voor dat er een bekend gezicht op de groep staat.

3.4 Spel en speelgoed

Spelen is essentieel voor de ontwikkeling van een kind. Door middel van spel en materialen ontdekt een kind zichzelf, zijn eigen kunnen en de wereld om zich heen. Ieder kind mag dat op zijn eigen tempo en op zijn eigen wijze doen. In de basis werken we kind-volgend. De behoeften van een kind zijn leidend voor het speelmoment. De medewerkers bieden diverse materialen en activiteiten aan opdat het kind de mogelijkheid krijgt, zich op de manier die bij hem past, te uiten en te ontplooien. Het ene kind zal zich verbaal het makkelijkst uiten, het andere kind komt bijvoorbeeld meer tot ontplooiing via dans, muziek of klei.

Daarnaast vinden wij het belangrijk om een kind de rijkdom van de wereld om hem heen te laten ervaren. We bieden cultureel-diverse activiteiten, om een kind te laten proeven van de rijkdom van de multiculturele samenleving.

Ook vinden we het heel belangrijk dat een kind veel buiten speelt en ervaart dat de natuurlijke omgeving hele andere mogelijkheden biedt dan binnenspeelgoed. Niet alleen kunnen seizoenen of weertypen uitgangspunten zijn voor spelletjes en activiteiten, spelen met zand, bladeren, modder en takken doen een appel op de zintuiglijke en creatieve ontwikkeling van kinderen. We laten kinderen op speelse wijze kennismaken met zaaïen, bloeien en oogsten. We leren dat: 'Melk uit een koe komt, en niet uit de supermarkt' en dat 'Het ene voedsel voedt, en het andere voedsel vult'. Samen zorgen we voor de wereld om ons heen, zodat we er nog lang van kunnen genieten. In ons activiteitenaanbod werken we daarom ook met kosteloze en natuurlijke materialen, en doen we samen met de kinderen aan recycling.

3.5 Van binnen naar Buiten naar Binnen

Buitenspelen vinden wij als kinderopvangorganisatie heel belangrijk. Mits het niet stortregent, hagelt of stormt, gaan de medewerkers dagelijks met de kinderen naar buiten.

De medewerker houdt toezicht op de kinderen in de afgebakende buitenspeelruimte, maar neemt bovenal actief deel aan het buiten zijn. De medewerker toont zich betrokken en speelt daar waar passend is mee met de kinderen. De medewerker daagt kinderen uit en stimuleert ze om tot nieuwe ontdekkingen te komen. De medewerker organiseert ook met regelmaat activiteiten in de buitenruimte.

We vinden het niet alleen belangrijk dat kinderen dagelijks de buitenlucht in gaan, we proberen het buitengevoel ook de kinderopvangruimtes in te halen.

TOELICHTING: Alle kinderen van 0 t/m 6 jaar mogen alleen onder begeleiding van gekwalificeerde pedagogisch medewerkers buitenspelen. Alleen de kinderen van 7 jaar of ouder, die geplaatst zijn op een van onze BSO Scouting locaties mogen onder voorwaarden alleen buitenspelen. Deze voorwaarden zijn vervat in speciale buitenspeelregels van locatie Scouting. Meer informatie over de visie op buitenspelen is te vinden in het Beleid Buitenspelen, zie Handboek.

In de herfst verzamelen we bladeren, voor herfstschilderijen en herfsttafels. In de lente en zomer sieren boeketjes de vensterbanken en worden bloemen gedroogd en opgehangen. In de winter wordt geknutseld met takjes, kastanjes, eikels, en doen de oudere kinderen experimentjes met ijs en sneeuw. En door het hele jaar heen proeven we van de oogst van onze BSO Boerderij!

3.6 Activiteitenaanbod

Naast de vrije speelmogelijkheden streeft Kindercentrum Watergraafsmeer er naar ook leeftijdsadequate activiteiten aan de kinderen aan te bieden. Ons kindercentrum wil kinderen laten kennismaken en laten ervaren hoe rijk en divers de wereld om hen heen is. Het kan om eenmalige activiteiten gaan, of langere projecten die voor een periode wekelijks terug komen. Onze ervaringsdomeinen Kunst, Natuur en Bewegen spelen een grote rol in de keuze voor deze activiteiten en projecten.

De verschillende aangeboden activiteiten sluiten aan bij de behoefte, ontwikkelingsvraag en leefwereld van de kinderen. Kinderen zijn vrij om een eigen activiteit te kiezen of eventueel met een andere groep mee te doen.

Een groep kinderen van 8 en 9 jaar is bezig met het maken van Kerstkaarten voor kinderen die tijdens de feestdagen in het ziekenhuis zullen verblijven. Marijke, van 5 jaar, komt aangelopen en vraagt of ze mee mag doen. "Natuurlijk mag je mee doen!" zegt medewerker Inge. Inge geeft Marijke het benodigde materiaal. Dan gaat ze naast Marijke zitten en helpt haar –terwijl ze uitlegt- op weg. Als Marijke aan het knippen is, klopt Inge Lars op zijn schouder: "Wat een leuk rendier Lars, goede kleur, dat paars! Ga je er nog zo een maken, en dan in een andere kleur?" Lars knikt enthousiast: "Ik wil er nog 5 maken, in alle kleuren van de regenboog!"

Sinds februari 2019 bieden we kinderen van de BSO zwemles voor het A-diploma bij zwemschool De Druppel. Er gaan maximaal 10 kinderen van 4 t/m 6 jaar mee zwemmen. Er gaan twee begeleiders mee, waarvan één gekwalificeerde pedagogisch medewerker en één stagiaire of groepshulp. We vervoeren de kinderen met personenbus of elektrische bakfiets. In de toekomst vervoeren we de kinderen – als de wet dit weer toelaat - mogelijk weer met de stint. We volgen hierbij de interne werkinstructies. De begeleiders nemen een telefoon mee om in geval van calamiteiten de achterwacht te kunnen bellen. Het omkleden gebeurt in een gezamenlijke kleedkamer onder begeleiding van onze medewerkers. De begeleiders helpen waar nodig en houden toezicht. De kleedkamer wordt niet afgesloten. De zwemlessen worden verzorgd door een zweminstructeur. Tijdens de zwemles blijft er minimaal één beroepskracht aanwezig in de zwemschool. Er is een contract met de zwemschool, waarin ook de afspraken rondom verantwoordelijkheid over de kinderen is vastgelegd. Er blijven voldoende beroepskrachten achter op de locatie voor de kinderen die niet gaan zwemmen.

3.7 Actieve Spelbegeleiding

Tijdens het spelen van kinderen kiest de pedagogisch medewerker in principe uit drie begeleidingsvormen. Het is wel gebruikelijk dat de medewerker gedurende een periode (regelmatig) wisselt van stijl. De begeleidingsvorm bepaalt de medewerker op basis van zijn kennis over het kind/de groep en zijn observaties in het moment zelf. Hij past zijn stijl dus aan aan de behoeftes en het gedrag van het kind.

Bij *sturing* geeft de medewerker niet alleen een duidelijk kader en opdracht aan de kinderen, hij begeleidt het uitvoeren van de activiteit ook heel intensief. Het kind volgt de aanwijzingen van de medewerker direct op; de medewerker neemt het kind als het ware aan de hand.

Bij *spelverrijking* gaat om situaties waar kinderen duidelijk verder en meer willen leren, maar zonder een extra steuntje in de rug net niet weten 'hoe'. De medewerker helpt het kind over die drempel heen, geeft hem een paar aanwijzingen en/of voorbeelden en laat het kind dan vrij in zijn verdere ontdekkingstocht.

Liza (2,5 jaar) wil een puzzel maken. Ze heeft de puzzel op zijn kop gedraaid zodat alle stukjes eruit zijn gevallen. Nu staart ze bedremmeld naar het resultaat. Brenda komt bij haar zitten. Samen vinden ze de juiste vakken voor de stukken. Ze bewonderen de puzzel even. Dan gooit Liza de puzzel weer om. 'Ga maar proberen Liza! Ik weet zeker dat je het nu kan!' zegt Brenda en geeft Liza een knuffeltje. Liza gaat blij aan de slag.

Bij *vrijlaten* bij het spelen kiest de medewerker voor een positie op afstand. Na een kader aangegeven te hebben, laat de medewerker de kinderen vrij om te ontdekken, experimenteren en risico's te nemen. Onze medewerkers laten de kinderen bewust fouten maken. We willen kinderen het gevoel meegeven dat ze niet alles meteen hoeven kunnen en goed te doen. Daarnaast vertrouwen wij erop dat kinderen vaak uitstekend in staat zijn, om hun eigen fouten te corrigeren. Ze leren zichzelf de goede wegen te bewandelen. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van zelfwaardering: "Hoera, ik kan dit nu!" De pedagogisch medewerker houdt wel in de gaten dat het kind bij herhaling van fouten, niet diepgefrustreerd raakt en zijn zelfvertrouwen kwijt raakt. Zodra het kind (non-verbaal) aangeeft een fout niet meer zelfstandig te kunnen of willen herstellen, kiest de medewerker voor een andere positie: sturend of spel verrijkend.

3.8 Straffen en belonen

Als het gaat om straffen en belonen kiest de organisatie er bewust voor geen specifieke methode te hanteren. Wij benoemen bij voorkeur het gewenste gedrag, in plaats van ongewenst gedrag; we hopen zo goed gedrag te stimuleren, en strafbaar gedrag te voorkomen. De medewerker probeert ieder kind middels structuur, regels, afspraken en gesprekken in de ontwikkeling van gewenst gedrag te ondersteunen.

Soms komt het voor dat een kind – ondanks bovenstaande maatregelen en eventuele waarschuwingen- toch (meerdermalen) ongewenst gedrag vertoont. De medewerker benoemt de grens die is overschreden, en noemt

een passende consequentie.

Melanie: "Nu smeer je voor de derde keer smeerkaas op de tafel, Rianne. Ik heb je net twee keer gewaarschuwd en gezegd dat eten niet bedoeld is om mee te spelen. Voordat je zo gaat spelen, zal je mij eerst helpen met het schoonmaken van de tafel."

De consequentie die dan volgt, is altijd passend bij het gedrag en duurt nooit langer dan enkele minuten. Consequenties kunnen zijn: plein schoonvegen, meehelpen opruimen/afwassen/schoonmaken, een minuutje alleen zitten, excuusbrief- en/of tekening maken et cetera. Een kind wordt daarna altijd positief benaderd, en gestimuleerd op een gewenste manier weer aan het groepsproces deel te nemen. Ouders worden tijdens de overdracht aan het einde van de dag geïnformeerd over het voorval.

3.9 Plagen en pesten

Er is een fundamenteel verschil tussen pesten en plagen.

Onder plagen verstaan wij op een speelse manier iemand anders prikkelen met verbale en fysieke grapjes. Kinderen kunnen elkaar heen en weer plagen, maar er is altijd sprake van gelijkwaardigheid. Plagen is nooit kwetsend bedoeld, sterker nog, bij plagen is er nooit sprake van een machtsmisbruik.

Plagen gebeurt regelmatig in groepen kinderen, zowel tussen de kinderen onderling als tussen medewerker en kind. Het is onderdeel van een groepsdynamisch proces, waarbij grenzen worden uitgetest, en waar kinderen en volwassenen elkaar in vertrouwen uitdagen.

Plagen kan soms *doorslaan* in pesten.

Maar pestgedrag kan ook *zomaar* ontstaan binnen een groep.

Wij geloven dat pesten vaak meer te maken heeft met een negatieve groepssfeer, dan met een individu. Binnen een negatieve groep is er immers altijd sprake van hiërarchie, en moet die ongelijkwaardigheid koste wat kost behouden worden.

Al onze medewerkers zijn zeer alert op groepsprocessen. Iedere medewerker investeert in een positieve groep, en bewaakt de grenzen en positieve normen en waarden van de groep zodra er nieuwe kinderen in de groep komen. In de groepsbesprekingen met de Manager, komt de groepsdynamiek regelmatig ter sprake.

Mocht een medewerker of een kind toch pestgedrag waarnemen, dan reageert de medewerker zeer direct. De pester, de gepeste, maar ook de rest van de groep worden direct aangesproken. De medewerker brengt ook ouders op de hoogte. Het pestgedrag wordt openlijk besproken en afgekeurd. Om de groepsdynamiek weer gezond te krijgen, wordt altijd naar zo passend mogelijke oplossing gezocht. De medewerker krijgt hierbij steun van de Manager. Voor informatie zie Werkinstructie *Anti pestbeleid*.

3.10 Omgaan met opvallend gedrag

Het komt soms voor dat een kind opvalt met zijn gedrag. Het gedraagt zich bijvoorbeeld sinds een maand anders dan de medewerkers van hem of haar gewend zijn. Of het kind functioneert niet goed binnen de groep: is onrustig, schreeuwt, slaat soms andere kinderen et cetera. De pedagogisch medewerker heeft een ondersteunende en preventieve taak in de opvoeding van een kind. Door het opvallende gedrag vroeg te signaleren kunnen vertragingen in de ontwikkeling snel opgespoord en verholpen worden zodat ze niet uitgroeien tot een probleem. Medewerkers kunnen hierbij gebruik maken van de Werkinstructie 10.06.01.

Omgaan met opvallend gedrag.

De medewerker kan bij het observeren gebruik maken van het digitale kindvolgsysteem Pravoo.

Een medewerker onderneemt altijd actie bij een 'niet-pluis'gevoel; hij bespreekt zo snel mogelijk zijn onderbuikgevoel, observaties en bevindingen op basis van de bovenstaande meetinstrumenten/procedures met zijn manager. Samen met zijn manager zet de medewerker een plan van aanpak op, waarin ook een of meerdere oudergesprekken worden opgenomen.

In veel gevallen volstaat de afstemming tussen medewerkers onderling en medewerkers met ouders. Een kind met opvallend gedrag kan dan zodanig begeleid worden dat extra maatregelen of ingrepen niet nodig zijn. Als de zorgen toch blijven kan de mentor van het kind een kindbespreking aanvragen bij de Kwaliteitsfunctionaris. Daarnaast kan er worden besloten om advies in te winnen bij derden. Kindercentrum Watergraafsmeer werkt o.a. samen met het Ouder- en Kindteam Amsterdam Watergraafsmeer, Okido, het Kabouterhuis, Punt P, GGD Amsterdam en een onafhankelijke orthopedagoog. Ook doet KCWA beroep op de consultatie van Veilig Thuis, een onafhankelijke huisarts en een gezinscoach gevestigd in de Watergraafsmeer, indien nodig of wenselijk wordt geacht.

Deze raadpleging of verzoek om extra ondersteuning gebeurt in principe niet zonder dat ouders daarvan op de hoogte zijn. Daarnaast kan de medewerker/mentor de ouders verzoeken om een afspraak te maken voor een (bijzonder) oudergesprek, waarbij het pedagogisch handelen van de ouders en de medewerkers zoveel mogelijk op elkaar wordt afgestemd. Ook wordt er besproken of ouders al externe hulp hebben ingeschakeld, of dit mogelijk van plan zijn om te doen. Het kan voorkomen dat op advies van de Kwaliteitsfunctionaris of manager ouders wordt geadviseerd om zelf een deskundige in te schakelen.

3.11 Media beleid

De huidige maatschappij is niet meer voor te stellen zonder moderne media. Computers, Ipads en telefoons bepalen voor een belangrijk deel onze communicatiemogelijkheden en onze kennisvoorziening; ons leven wordt steeds meer gedigitaliseerd. Kinderen kunnen niet worden weggehouden van technologische ontwikkelingen en de virtuele mogelijkheden. Sterker nog, op scholen wordt dagelijks gebruikgemaakt van het digibord, tablets en computers.

Op de Tussenschoolse opvang wordt in principe niet gebruik gemaakt van de digi-borden tijdens het middaguur. Gedurende de schooldag komen kinderen al voldoende in aanraking met digitale lesmethoden. Daarom steekt de TSO in op een andere leer-speelervaring. We vinden het belangrijk dat kinderen tijdens het middaguur ontspannen een boterham kunnen eten, en zich kunnen uitleven met andere kinderen en (buitenspeel)materialen. Voor sommige zeer onrustige groepen kan er met de leerkracht en de directie van de school worden afgestemd over een specifiek gebruik van het digibord tijdens het lunchmoment. De beelden die worden bekeken zijn uitsluitend educatief van aard.

BSO De Beukelseberg hanteert een op maat gesneden multimediebeleid, waarbij kinderen vanaf 7 jaar onder toezicht en begeleiding van de pedagogisch medewerker gebruik kunnen maken van de computer.

Kinderdagverblijf de Biblebontseberg kiest er bewust voor kinderen tot 4 jaar niet bloot te stellen aan computers, i-pads en televisieschermen. Wij vinden dat een jong kind zoveel mogelijk andere ervaringen op moet doen. Het is aan de ouders om te bepalen in hoeverre zij hun kind laten kennismaken met de digitale mogelijkheden.



HOOFDSTUK 4: OPVANG IN DE KLAS – Tussenschoolse Opvang

4.1 Pedagogisch doel

Na een intensieve schoolochtend speelt het middaguur een essentiële rol om voldoende energie te geven voor de tweede helft van de schooldag. Daarom is het voornaamste doel van Tussenschoolse Opvang Het Middaguurtje om kinderen een evenwichtige middagpauze te geven, met een goede balans tussen een rustig lunchmoment (fysiek opladen) en vrolijk, ontspannend spelplezier (fysiek en mentaal ontladen). Omdat de vaste leerkracht voor een uur het klaslokaal en de groep verlaat, dreigt het gevaar dat het middaguur een stijlbreek vormt met de rest van de schooldag. Een gebrek aan continuïteit kan de emotionele veiligheid van kinderen op een vervelende manier beïnvloeden. Kinderen weten niet goed waar ze aan toe zijn, voelen zich mogelijk niet veilig, er ontstaat onrust in de groep. Om er voor te zorgen dat er een veilige sfeer en positieve groepsdynamiek blijft, werken we daarom volgens een aantal voorwaarden:

4.1.1 Eigen klassenverband

De kinderen blijven tijdens het middaguur in principe in hun eigen klaslokaal en met hun eigen klas. Alleen als er twee klassen zijn met minder dan 10 overblijfkinderen, zal er worden samengevoegd. De kinderen blijven over in de klas met de jongste kinderen; deze hebben de vertrouwde omgeving van het klaslokaal het hardst nodig in het behoud van hun gevoel van veiligheid. Mochten er twee parallelklassen samenvoegen, dan zal de samenvoeging worden bepaald op basis van de hoeveelheid kinderen per klas en de grootte van de twee klaslokalen.

4.1.2 Vaste overblijfkraften

Iedere klas krijgt aan het begin van het schooljaar zijn eigen vaste overblijfkraften toegewezen. Dit zijn er twee, of maximaal drie per groep. Omdat de leerkracht al wisselt met de overblijfkraft, vinden we het belangrijk dat verdere wissels van gezichten beperkt blijven tot het minimum. Bij voorkeur werken de overblijfkraften op alle TSO-dagen op dezelfde groep. Deze continuïteit creëert de mogelijkheid om een vertrouwensband te laten ontstaan tussen A. de kinderen en de overblijfkraften, en B. de overblijfkraften en de leerkracht.

4.1.3 Overdracht

Een overblijfkraft komt halverwege de schooldag in een klas binnen. Hoe goed de overblijfkraft de groepsdynamica van de eigen klas ook kent, een sfeer is variabel. Daarom is vinden wij het essentieel dat overblijfkraften en leerkrachten kort de tijd nemen voor een korte overdracht, zowel aan het begin van het overblijfuur als aan het eind. Tijdens deze overdracht staan de sfeer in de groep en bijzonderheden ten aanzien van kinderen en groepjes kinderen centraal. Door middel van de overdracht weet zowel de overblijfkraft als de leerkracht waar hij aan toe is, voordat hij/zij de groep overneemt. Het voorkomt verrassingen en maakt adequaat begeleiden mogelijk.

4.1.4 Aansluiting bij de school

Het pedagogisch beleid van Kindercentrum Watergraafsmeer is leidend in de werkwijze van TSO het Middaguurtje. Voortvloeiend uit onze visie op het belang van continuïteit vinden we het heel belangrijk om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de pedagogische aanpak van de school, mits deze niet in het geding komt met de eigen pedagogische aanpak. Een prettige groepsbegeleiding wordt namelijk mede mogelijk gemaakt door duidelijkheid en continuïteit in de regels, en gelijke verwachtingen. Tijdens het middaguur blijven daarom de regels van de school van kracht, eventueel aangevuld met specifieke TSO-regels. Mocht de pedagogische visie en/of aanpak van de school indruisen tegen de aanpak/visie van het kindercentrum, dan zal de Manager van de TSO samen met het bestuur van de school bespreken hoe de verschillen het beste overbrugt kunnen worden.

4.2 Deskundigheid

Het team van Het Middaguurtje is een groep vaste overblijfkraften bestaande uit vrijwilligers en pedagogisch medewerkers. Zij worden op praktische zaken aangestuurd door een TSO-coördinator, en op inhoudelijke zaken ondersteund en begeleid door de Manager van TSO Het Middaguurtje. Alle medewerkers van de Tussenschoolse opvang volgen per schooljaar 4 trainingen die gericht zijn op deskundigheidsbevordering van de medewerker. Deze trainingen zijn o.a. gericht op Positief Opvoeden, Omgaan met lastig gedrag en EHBO.

4.3 Activiteiten

Naast het opladen met een boterham en wat drinken, biedt het middaguur ook ruimte voor wat ontlading en ontspanning. In principe wordt er veelal buiten gespeeld, maar er is ook ruimte voor binnenactiviteiten. We vinden het heel belangrijk dat medewerkers aansluiten op de spel- en ontdekbehoefte van de kinderen. Daarnaast kunnen de medewerkers ook zelf activiteiten aanbieden; kinderen mogen kiezen of ze hier aan mee doen. De activiteiten die worden aangeboden zijn conform de visie op spel, speelgoed en activiteiten. (Zie Handboek)

In het pedagogisch werkplan wordt de pedagogische situatie op de Tussenschoolse Opvang verder uitgewerkt.



HOOFDSTUK 5: DE GROEP & DE BKR

Het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang hebben in totaal 23 groepen.

Een stam- of basisgroep is de groep waar een kind, elke dag dat hij naar de opvang komt, als allereerst wordt opgevangen. Om in 'huiselijke termen' te spreken: de groep is het thuis van het kind. Bij met name de buitenschoolse opvangsgroepen verlaten de kinderen hun 'thuis' nog wel eens, om 'bij de burens' (lees: een andere groep binnen dezelfde locatie) te gaan spelen. Echter, voor rustmomenten, groepsgesprekken, eten & drinken, en het binnenkomen en vertrekken van de opvang, komt het kind altijd weer terug naar de stamgroep.

5.1 BKR per groep

Hieronder volgt een overzicht van alle groepen. Per groep vermelden we de naam, de locatie waaronder de groep valt, het plaatsingsbeleid dat wordt gehanteerd, de grootte van de groep en de leeftijdsopbouw. Met plaatsingsbeleid bedoelen we de BKR (Beroepskracht-Kind-Ratio): hoeveel kinderen mogen er maximaal van een bepaalde leeftijdscategorie geplaatst worden op een groep. En hoeveel medewerkers werken er dan op dat maximum aantal kinderen?

- **Kinderdagverblijfgroepen**

| Naam groep | Locatie | Groepsgrootte | Leeftijdsopbouw | Aantal medewerkers | Beleid/Werkwijze |
|-----------------------|---------------------|------------------|-----------------|--------------------|------------------|
| Koekiemonsters | WB 42a | Max. 12 kinderen | 8 wk-24mnd | 3 | Open deuren |
| Brulapen | WB 42a | Max. 8 kinderen | 8 wk-24mnd | 2 | Open deuren |
| Dolfijntjes | WB 42a | Max. 8 kinderen | 8 wk-24 mnd | 2 | Open deuren |
| Rupsjes | WB 42a | Max.12 kinderen | 8 wk-4 jaar | 2 | Open deuren |
| Boefjes | WB 42a | Max.12 kinderen | 8 wk-4 jaar | 2 | Open deuren |
| | | | | | |
| Teigetjes | WB 151sous | Max.16 kinderen | 2-4jaar | 2 | Open deuren |
| Pandaberen | WB 151sous | Max.16 kinderen | 2-4jaar | 2 | Open deuren |
| Stampertjes | WB 151sous | Max.16 kinderen | 2-4jaar | 2 | Open deuren |
| Teddyberen | WB 151sous | Max. 8 kinderen | 8 wk-24mnd | 2 | Open deuren |
| | | | | | |
| Bijtjes | Brede School Dalton | Max.12 kinderen | 0-4jaar | 2 | Open deuren |

- **Buitenschoolse opvanggroepen**

| Naam groep | Locatie | Groepsgrootte | Leeftijdsopbouw | Pedagogisch Medewerkers | Beleid/Werkwijze |
|---------------------|--|---|-----------------|---|------------------|
| Koalaberen | Ringdijk | Max. 20 ki. | 4-8 jaar | 2 | Open deuren |
| | | | | | |
| Grizzlyberen | WB 151bel | Max. 20 ki. | 4-8 jaar | 2 | Open deuren |
| Bruine Beren | WB 151bel | Max. 20 ki. | 4-8 jaar | 2 | Open deuren |
| IJsberen | WB 151bel | Max. 20 ki. | 4-8 jaar | 2 | Open deuren |
| | | | | | |
| Bromberen | Scouting Gijsbrecht, Park Frankendael | Max. 30 ki. <i>opgesplitst in 2 stamgroepen</i> | 7-14 jaar | 2 <i>+ 1 extra Volwassene</i> | Open deuren |
| Zwarte beren | Scouting Frankendael, Park Frankendael | Max. 40 ki., <i>opgesplitst in 2 stamgroepen</i> | 7-14 jaar | 3 (<i>opgesplitst in 2 x2 pedag. Medewerkers</i>) | Open deuren |

| | | | | | |
|----------------------|---------------------|------------------------|-----------|--------------------|-------------|
| | | <i>van max. 20 ki.</i> | | | |
| Draken | Brede School Dalton | Max. 20 ki. | 4-6 jaar | 2 + evt. stagiaire | Open deuren |
| Weerwolven | Brede School Dalton | Max. 20 ki. | 8-12 jaar | 2 | Open deuren |
| Haaien | Brede School Dalton | Max. 20 ki. | 6-12 jaar | 2 | Open deuren |
| | | | | | |
| BSO Jeugdland | Jeugdland | Max 20 ki. | 6-12 jaar | 2+ evt. stagiaire | Open deuren |

WB 42a = Adres Willem Beukelsstraat 42a

WB 151bel = Adres Willem Beukelsstraat 151 bel-etage

WB 151sous = Adres Willem Beukelsstraat 151 souterrain

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een gesloten- of een open deurenbeleid.

Met *gesloten deuren beleid* bedoelen we dat kinderen altijd op hun eigen groep blijven; ze eten, drinken, spelen en slapen (0-4jaar) daar. Natuurlijk gaan de kinderen ook naar buiten, maar dit doen ze in eigen groepsverband. Ze splitsen niet op in verschillende groepjes, die op het zelfde moment iets anders doen.

Daarnaast blijven ze in contact met hun eigen groepsleiding, en zullen niet onder toezicht van andere groepsleiding worden gesteld.

- **Open deurenbeleid**

Op alle locaties van Kindercentrum Watergraafsmeer wordt een open deurenbeleid gehanteerd.

Op het Kinderdagverblijf splitst de stamgroep zich op gezette momenten van de dag op, om uiteen te gaan in verschillende activiteiten of bezigheden. Zo kan het voorkomen dat 8 kinderen met de ene medewerker gaan knutselen in het atelier, terwijl de andere medewerker met de overige kinderen op de groep blijft, waarvan er ook een paar slapen. Ook gaan kinderen op afspraak op andere, nabijgelegen 'buur'groepen spelen. Hierbij staat de behoefte van het kind (en de nieuwsgierigheid en de zin) altijd voorop. Een kind dat niet wil, of niet durft, of er gewoon nog niet aan toe is, om bij de burens te gaan spelen, blijft lekker op zijn eigen groep. Het primaire doel van het opendeurenbeleid is dat kinderen de ruimte krijgen om zich op eigen niveau en naar eigen interesse te ontwikkelen. Een medewerker kan besluiten gericht in groepjes te werken, om met gedifferentieerd aanbod beter aan te sluiten op de verschillende ontwikkel- en interesseniveaus.

Op de Buitenschoolse Opvanglocaties betekent het open deurenbeleid in feite, dat de kinderen nádat ze zijn binnengekomen op locatie, en hebben gegeten en gedronken, mogen kiezen op welke groep of plek ze (wel binnen hun eigen locatie)ze willen spelen. De kinderen kunnen kiezen voor vrij spel in een van de themahoeken, of meedoen aan georganiseerde activiteiten (sport, cognitieve spelletjes, bewegingsspelletjes, koken, knutselen, muzische activiteiten, buitenactiviteiten).

Nadat de medewerker van de stamgroep alle wensen van de kinderen heeft geïnventariseerd, stemt de groepsleiding onderling af wat de wensen en de plannen zijn. Vervolgens verdeelt de groepsleiding de verantwoordelijkheden: wie waar de groepjes kinderen begeleidt.

Daarna wordt de kinderen verteld

- of ze direct zelfstandig naar de speelplek toe mogen (een naastgelegen groep, naastgelegen speellokaal of gezamenlijke ruimte) alwaar een medewerker ze opvangt.
- of dat ze onder begeleiding van de medewerker(s) naar de gekozen plek toe zullen gaan (naar buiten, naar de gymzaal, naar het atelier)

Zo betekent het dat je als de groepsleiding de verantwoordelijkheid kan krijgen voor kinderen uit andere stamgroepen (die binnen jouw toezicht spelen). Deze kinderen begeleid je op eenzelfde, gelijkwaardige manier als de kinderen uit je stamgroep.

Ook het buitenspelen kan gemengd gebeuren. De stamgroepen vertrekken –op afspraak- na elkaar, of in 1 lange

rij van maximaal 30 kinderen, met 3 medewerkers. Eenmaal aangekomen op de buitenspeelplaats, wordt het terrein mondeling afgebakend 'waar mag je wel spelen, en waar niet' 'Wat doe je als je ergens ander wilt gaan spelen'. Vervolgens mixen de stamgroepen door elkaar. Het toezicht en begeleiding van de kinderen wordt een gedeelde verantwoordelijkheid van alle aanwezige groepsleiders. De leiding spreekt onderling af wie waar meespeelt, en begeleidt op afstand. Dit geldt zowel voor de Buitenschoolse Opvang als voor het Kinderdagverblijf.

Bij het werken met een open deuren beleid is communicatie tussen de leiding onderling essentieel. De groepsleiding houdt elkaar standaard op de hoogte van bijzonderheden of aandachtspunten. Bij speciale situaties of voorvallen volgt er altijd een overdracht op de dag zelf, met de mentor van het kind. Zo kan deze naar ouders toe een volledige dag-overdracht doen.

5.2 Groepen groter dan 30 kinderen

Primair, dragen de medewerkers er zorg voor dat alle kinderen tijdens een buitenspeelmoment of opendeurenperiode in kleinere groepen activiteiten en spel ontplooiën. De medewerkers verdelen zichzelf over de verschillende activiteiten.

5.2.1 Buitenspelen met meer dan 30 kinderen

Bij de TSO en BSO, kunnen er op het speelplein en bij het buitenspelen in Park Frankendael, meerdere stamgroepen en klassen samen komen. Dat betekent dat er, weliswaar verspreid, in totaal meer dan 30 BSO-kinderen buitenspelen.

De medewerkers zijn er bij het buitenspelen op alert dat kinderen zo veel mogelijk verspreid spelen, en dat activiteiten elkaar niet raken. Wij geven er sterk de voorkeur aan per activiteit of spellocatie (speeltuin) een maximum van 20 kinderen toe te laten. Als kinderen zichzelf niet verdelen, worden kinderen verdeeld in groepen, en/of krijgen een bepaalde buitenspeelgebied toegewezen.

Tijdens het buitenspelen geldt hetzelfde principe als tijdens het opendeurenbeleid: alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor alle spelende kinderen. De medewerkers blijven in goed contact met elkaar, en verdelen zich effectief over de buitenspeelplaats, opdat begeleiding en toezicht zo optimaal mogelijk zijn.

5.2.2. Buitenspelen van 8+ kinderen (BSO)

8+ kinderen op de BSO krijgen meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Zij hebben de vrijheid om te wisselen van groep en/of spellocatie buiten. Dit dienen ze altijd te melden binnen, bij de leiding, en schriftelijk op een plattegrond die binnen ligt. Dit is een belangrijk controlemiddel voor de pedagogisch medewerkers om bij te houden waar en hoe de kinderen buitenspelen. De medewerkers van BSO Frankendael en Gijsbrecht staan voortdurend met elkaar in contact, om te monitoren waar de kinderen van de twee locaties zich bevinden en waar de collega's zijn. De medewerkers van de andere stamgroepen zijn hoofdzakelijk verantwoordelijk voor hun eigen basisgroep, maar zullen niet schromen in te grijpen als er wat met een kind uit een andere stamgroep gebeurt. We dragen met zijn allen de verantwoordelijkheid voor elkaar.

Indien de veiligheid (emotioneel of fysiek) van de basisgroep in het geding komt, zal de stamgroepsleiding besluiten de basisgroep bij elkaar te roepen. De basisgroep gaat dan of terug naar de eigen groepsruimte, en krijgt een eigen aangewezen, afgebakend spelgedeelte toegewezen, waar ze onder (bege)leiding van de groepsleiding speelt.

5.3 Samenvoegen stamgroepen

Op rustige dagen (lees: dagen dat de stamgroepen structureel dermate klein zijn, en er de situatie ontstaat dat er slechts 1 pedagogisch medewerker nodig is voor het aantal kinderen van 1 stamgroep) kan worden besloten twee stamgroepen structureel samen te voegen tot 1 nieuwe stamgroep. Op deze manier creëren we een volle stamgroep, met de stabiele begeleiding van twee vaste medewerkers, die elkaar kunnen ondersteunen.

Deze samenvoeging gebeurt onder de volgende voorwaarden:

- de originele stamgroepen zijn beide babygroepen, of
- de originele stamgroepen zijn beide verticale groepen, of
- de originele stamgroepen zijn beide peutergroepen
- de originele stamgroepen zijn beide gelokaliseerd in hetzelfde pand

- de originele stamgroepen liggen bij voorkeur naast of tegenover elkaar, opdat ze ruimtelijke afstand niet groot is
- de nieuwe stamgroep wordt gelokaliseerd in 1 van de twee groepsruimten van de originele stamgroepen
- de nieuwe stamgroep wordt geleid door minstens 2, bij voorkeur vaste stamgroepmedewerkers, elk 1 van iedere originele stamgroep.
- de beroepskracht-kind-ratio wordt niet overschreden.
- de sociaal-emotionele veiligheid van ieder individueel kind én van de totale groep blijft gewaarborgd bij samenvoeging
- voor de ‘verhuizende’ groep kinderen worden er ‘punten van herkenning’ gecreëerd, bijvoorbeeld: er wordt groepseigen speelgoed meegenomen.
- de slaapruidtes blijven behouden
- in de situatie dat er slechts 1 kind aanwezig is van 1 slaapruidte, zal dit kind niet in zijn eentje te slapen worden gelegd op de slaapruidte. In dit geval wordt het kind bij de andere kinderen te slapen gelegd, in een voor zijn leeftijd geschikt bed. Het kind krijgt zijn eigen knuffels en/of slaaptexiel mee.
- De ouders van de beide originele stamgroepen gaan van te voren contractueel akkoord met de opvang in 2 verschillende stamgroepen.

Mocht er incidenteel (bij nood) moeten worden samengevoegd dan tekenen ouders hiervoor.

5.3.1 Samenvoegen op woensdagen en tijdens vakanties (BSO)

Op woensdagen voegen de BSOgroepen samen op de Willem Beukel locatie. Dit heeft te maken met het feit dat er weinig kinderen komen op deze dagen. Zodoende bestaat er op de woensdag en op de vrijdag een ‘woensdag’- en een ‘vrijdag’groep, met een eigen vaste leiding. Op deze dagen wordt er ook met een open deurenbeleid gewerkt; de stamgroep splitst na het eten op in kleinere ploegjes.

Tijdens de vakantie worden de BSO kinderen op 3 locaties opgevangen: BSO Brede School, BSO Scouting en BSO Willem Beukel. Dit staat standaard in het contract, ouders tekenen hier dus voor.

Tijdens de vakantieopvang worden de groepen tijdens het eten nooit groter dan 20, en bij uitstapjes nooit groter dan 15. Er wordt ingedeeld naar leeftijd, hetgeen betekent dat kinderen van de reguliere stamgroepen eigenlijk altijd bij elkaar geplaatst worden.

Kinderen – zeker de jongsten – worden altijd met minimaal 1 bekende, bij voorkeur vaste, stamgroepmedewerker in 1 groep gedeeld bij uitstapjes.

5.4 Incidentele extra plaatsing en ruildagen

Ieder kind dat bij ons staat ingeschreven, wordt opgevangen op een vaste stamgroep, op vooraf afgesproken dagen. Het is altijd mogelijk om een extra dag/dagdeel opvang aan te vragen. Het kind kan geplaatst worden als de medewerker/kindratio niet wordt overschreden. Een kind die een extra dag of dagdeel (ochtend of middag) komt, wordt in principe altijd geplaatst in zijn/haar vaste stamgroep. Zo blijft de emotionele veiligheid van het kind en de continuïteit van de opvang gewaarborgd.

Het is voor ouders mogelijk dagen te ruilen, mits er voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- De beroepskracht-kind-ratio op de groep laat het toe.
- Er wordt geruild binnen dezelfde week, de week voorafgaand of de week erop*.
- Het is niet mogelijk met terugwerkende kracht dagen te ruilen.
- Het is niet mogelijk om cao vastgestelde vrije dagen, de kerstsluiting of de studiedag te ruilen.

Als ouders gebruik willen maken van een ruildag, dan kunnen zij dit aanvragen bij de medewerker van de groep van het kind. De medewerker checkt de voorwaarden en laat ouders weten of er geruild kan worden.

* VOORBEELD: Er wordt een dag geruild in de periode tussen de maandag van week 1 t/m de vrijdag van week 2

5.4.1 Incidentele plaatsing op extra stamgroep

Soms is er geen plek meer op de eigen stamgroep. Met vooraf gegeven schriftelijke toestemming van de ouder kan een kind -gedurende een tussen de organisatie en ouder overeengekomen periode- 1 volledige dag of 1 dagdeel (ochtend of middag) worden opgevangen in één andere stamgroep dan de eigen, vaste stamgroep.

Deze incidentele plaatsing wordt uitsluitend aangevraagd door de ouder. In dit geval gaat het om situaties waarbij een ouder onverwacht een extra (halve) opvangdag nodig heeft, voor een tijdelijke periode.

Bij deze bijzondere plaatsing wordt samen met de ouders en medewerkers gekeken of de plaatsing de sociaal-emotionele veiligheid van het kind niet in het geding brengt, en wat er nodig is om het kind comfortabel te laten zijn op de extra groep.

Er wordt *niet* extra geplaatst als het kind in een wen/overgangperiode zit.

5.5 Vakantieperiode en andere schoolvrije dagen (alleen voor BSO)

Tijdens lagere schoolvakanties en ATV-dagen (Buitenschoolse opvang) worden er vaak uitstapjes met de kinderen ondernomen, waarbij we gebruik maken van het openbaar vervoer in en rondom de stad. Om tijdens deze uitstapjes de veiligheid van de kinderen te blijven kunnen garanderen, hanteren wij hierbij strengere regels wat betreft de medewerker/kind ratio. Wij hebben extra medewerkers beschikbaar (Boventalligen) die voor uitstapjes kunnen worden ingezet. Bij de indeling van groepen wordt gekeken naar het soort uitstapje en de risico's die gepaard gaan met dit uitstapje. Vervolgens wordt er minimaal de benodigde hoeveelheid medewerkers op geplaatst, en indien nodig, meer. (Zie *WI 07.04.01 Uitstapjes* in het Handboek)

5.6 Afwijken van de BKR: 3uursregeling

Bij minimaal tien uur aaneengesloten opvang kan worden afgeweken van de BKR (beroepskracht-kind-ratio) gedurende maximaal drie uur per dag. Die uren hoeven niet aaneengesloten te zijn. Er kunnen tijdens die uren minder pedagogisch medewerkers worden ingezet. Voorwaarde is dat minimaal de helft van het op grond van de BKR vereiste aantal pedagogisch medewerkers wordt ingezet.

KDV

Op het Kinderdagverblijf nemen de beroepskrachten in de middag driekwartier pauze. Dit betekent dat er 's middags in totaal anderhalf uur wordt afgeweken van de BKR. De pauzes worden opgenomen tussen 12:30 en 14:00.

Daarnaast staan de beroepskrachten tussen 7:45 en 9:15 alleen, net als tussen 17:00 en 18:30. Ervaring leert ons dat er niet van de BKR wordt afgeweken van 7:45 tot 8:30 en van 17:45 en 18:30.

Op deze manier voldoen we aan de 3-uursregeling.

- Er wordt *niet afgeweken* van de BKR:
 - Tussen 7:45 - 8:30 en 9:15 - 12:30
 - Tussen 14:00 en 17:00 en 17:45 – 18:30
- Er wordt *afgeweken* van de BKR:
 - Tussen 8:30 en 9:15, tussen 12:30 en 14:00 en tussen 17:00 en 17:45.

In totaal wordt niet meer dan 3 uur afgeweken van de BKR.

We maken de afwijking van de BKR inzichtelijk door het bijhouden van de presentielijsten en het personeelsrooster. Op de presentielijsten wordt dagelijks door de beroepskrachten bijgehouden hoe laat de kinderen binnenkomen en weer worden opgehaald. Op het personeelsrooster zal terug te vinden zijn welke beroepskrachten zijn ingezet en welke tijden zij hebben gewerkt.

Ouders kunnen terug vinden wanneer we afwijken van de BKR in ons beleid, deze is te vinden op de website en op de Ipad die op elke groep aanwezig is.

BSO

Op de BSO wordt tijdens de vakantieopvang minimaal 10 uur opvang geboden. Er kan dan worden afgeweken in de ochtend. Dit is van 7:45 tot 9:30. Er wordt de verdere dag niet afgeweken van de BKR.

5.6.1 Afwijken van de BKR: alleen staan

Op het Kinderdagverblijf komt het nooit voor dat een medewerker alleen op de locatie aanwezig is.

Op de BSO wil het nog wel eens voorkomen dat een medewerker wel eventjes alleen staat. Dit komt voor op de momenten dat hij/zij als eerste op de locatie is, na het ophalen van een groep kinderen van school. Het gebeurt ook dat een medewerker even alleen staat, als zijn/haar collega net een groep kinderen aan het wegbrengen is naar een andere locatie.

Een medewerker staat niet langer dan een half uur alleen tijdens reguliere schooldagen. Echter, op alle locaties zijn er –naast de pedagogisch medewerker- nog andere mensen aanwezig, zij het van aangrenzende school (Lidwinaschool en Brede School) of van het secretariaat van het Kindercentrum. Een medewerker kan altijd beroep op deze mensen doen. Deze mensen kunnen binnen luttele seconden, of anders binnen maximaal 5 minuten aanwezig zijn.

N.B. Bij de BSO Scouting openen twee medewerkers allebei een gebouw, en staan zodoende ook een half uur alleen. De gebouwen liggen enkele meters uit elkaar. Daarnaast hebben de medewerkers ook altijd de mogelijkheid om telefonisch een beroep op elkaar te doen. In geval van nood, gaat de ene medewerker met zijn groepje kinderen naar het gebouw van zijn collega.

5.6.2 Afwijken van de BRK: Pauze en Achterwacht bij studie –en vakantiedagen

De medewerkers van het KDV hebben tussen 12.30u en 14u pauze, in twee shifts van drie kwartier.

De medewerkers van de BSO hebben er de uitdrukkelijke voorkeur aangegeven geen pauze te houden tijdens hun werkdagen in de vakantie of op studiedagen. Reden hiervoor is dat zij het niet verantwoord vinden om zich tijdens uitstapjes of activiteiten af te zonderen, en hun collega met een groep alleen te laten. OR en directie hebben hier naar beraad op ingestemd. Zodoende zijn de medewerkers na aanvang dienst, de hele dag actief aanwezig.

Zoals gezegd is de Manager altijd beschikbaar als achterwacht. Zij staat telefonisch in contact met alle opvanglocaties. In de vakantieperiodes en op studiedagen houdt zij zich tussen 8.45u en 10u voortdurend op de hoogte van de hoeveelheid kinderen op iedere locatie. Indien de beroepskracht-kind-ratio dreigt te worden overschreden zal de Manager extra personeel (boventalligen) inzetten. In principe kan zowel de Manager als het ingezette personeel met 10 minuten op iedere locatie aanwezig zijn. Mocht de Manager afwezig zijn, dan wordt hij vervangen door de directeur.



HOOFDSTUK 6: HET CONTACT MET OUDERS

Het contact met ouders is fundamenteel voor het slagen van een goede opvang van ieder kind. Ouders hebben in principe de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van hun kind. Maar op het moment dat zij hun kind overdragen aan de medewerkers van onze opvangorganisatie, dragen ze tijdelijk de opvoedverantwoordelijkheid over.

Wij hebben als streven de twee opvoedingsmilieus (thuis en de buitenschoolse opvang) op elkaar af te stemmen. We vinden het belangrijk om continue in dialoog te blijven met ouders. In het gesprek met ouders over opvoedmethode en -stijl willen we in de eerste instantie graag weten hoe er thuis gehandeld wordt. Daarnaast hopen we elkaar te inspireren en van elkaar te leren.

6.1 Communiceren met ouders

De organisatie hecht groot belang aan een zorgvuldige en professionele overdracht van informatie over kinderen naar de betrokken ouders.

Bij het Kinderdagverblijf vindt er bij binnenkomst en vertrek van de kinderen altijd een uitwisseling van informatie plaats. De pedagogisch medewerker neemt hier in principe het initiatief in, en ouders krijgen altijd de ruimte om bijzonderheden, opmerkingen of vragen voor te leggen aan de aanwezige medewerker.

Bij de tussenschoolse school verloopt het contact met de ouders in principe indirect; via de leerkracht. De leerkracht brengt mondelinge en schriftelijke boodschappen namens de ouder over, en voegt natuurlijk zelf observaties toe. In het geval van bijzonderheden vinden we het heel belangrijk een goed contact te onderhouden met de ouder. Dit kan telefonisch of per mail zijn, indien nodig is er ook ruimte voor een live gesprek om zaken af te stemmen of vragen te beantwoorden.

Bij de buitenschoolse opvang verloopt het contact met ouders via de overdracht bij het ophalen van het kind, aan het eind van de dag. Net als bij het kinderdagverblijf neemt de pedagogisch medewerker in principe het initiatief hier in, en ouders krijgen altijd de ruimte om bijzonderheden, opmerkingen of vragen voor te leggen aan de aanwezige medewerker. (Zie ook *WI 11.05.02 Overdracht*, Handboek)

6.2 De verschillende gespreksmomenten

Omdat op het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang het kind gedurende langere tijd onder de hoede is van de pedagogisch medewerkers, vinden we het belangrijk om op gezette momenten te evalueren hoe het gaat. In oudergesprekken wordt o.a. gesproken over de observaties van de pedagogisch medewerker van het kind. De gesprekken zijn bedoeld om indrukken en informatie uit te wisselen, met elkaar te vergelijken en gezamenlijk tot een specifieke opvoedaanpak van het kind te komen. De ouder wordt daarnaast altijd gevraagd mee te denken in het oplossen of verklaren van lastig gedrag, indien dit voorkomt.

TOELICHTING: Kennismakingsgesprek

In dit gesprek vindt er een uitwisseling plaats van belangrijke informatie over het kind: hoe is de thuis situatie van het kind, wat is het karakter van het kind, heeft het kind aandachtspunten in gedrag of bijvoorbeeld bij het eten (allergieën.). Bij nieuwe baby's wordt gevraagd naar het voedingsschema. Ook wordt de ouder geïnformeerd over de normale gang van zaken op de opvang: hoe zit een dag op de opvang eruit, hoe verloopt het ophalen van de kinderen op school (alleen bij BSO), hoe is de groep ingedeeld en ingericht en wat zijn groeps- en huisregels. De ouder krijgt een informatieboekje mee waarin alle informatie nog eens beknopt beschreven staat. Ook wordt in dit gesprek duidelijk afgesproken wanneer en op welke tijden het kind en de ouders gaan 'wennen' op de groep.

- **De kennismaking**

Wanneer een kind nieuw in één van onze groepen wordt geplaatst, dan zal er omstreeks twee weken voordat de plaatsing aanvangt een kennismakingsgesprek plaatsvinden met een van de pedagogisch medewerkers van de groep. In dit kennismakingsgesprek verleent de ouder ook toestemming voor het observeren van het besproken kind en bijhouden van de waarnemingen in het kindvolgsysteem.

- **Het driemaanden-gesprek**

Na drie maanden vindt op het KDV een korte evaluatie plaats: "hoe is het de eerste periode verlopen?" "Gaan we zo verder, of moeten dingen anders worden aangepakt?"

Zie Protocol 'Wenbeleid KDV'.

- **Het oudergesprek**

Het oudergesprek wordt minimaal eenmaal per jaar aangeboden aan ouders die dit wensen.

Het kan zijn dat er meerdere oudergesprekken per jaar plaatsvinden, omdat ouders of pedagogisch medewerkers aangeven dat ze meer gesprekken willen.

De medewerker heeft een observatie gedaan. De uitkomsten hiervan en van eventuele eerdere observaties en registraties dienen als uitgangspunt voor het gesprek. Bij het Kinderdagverblijf ligt de nadruk op de ontwikkelstappen die het kind heeft gemaakt. Bij de oudergesprekken op de BSO is het kindvolgsysteem niet aan de orde. Dan komen de onder andere volgende onderwerpen aan bod:

- hoe gaat het met het kind op de groep- contact met groepsgenoten en de medewerkers
- hoe gaat het met het kind thuis
- hoe gaat het met het kind op school? (BSO)
- wat zijn de interesses van het kind
- wie zijn zijn speelkameraadjes
- evt. opvallend gedrag/aandachtspunten

- **Het overgangsgesprek**

Als een kind doorstroomt naar een andere groep (met oudere kinderen), worden de ouders hiervan per post op de hoogte gesteld. De medewerker van de volgende groep geeft de ouder altijd de mogelijkheid een overgangsgesprek te doen. De ouder kan hier van gebruik maken, als hij daar behoefte aan heeft. Dit overgangsgesprek gaat verder dan het standaard kennismakingsgesprek. In het overgangsgesprek worden de specifieke kenmerken en aandachtspunten van het kind besproken. Soms wordt er een plan van aanpak gemaakt om het kind zo goed mogelijk te begeleiden.



HOOFDSTUK 7: DE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS

Het team van zowel Kinderopvang De Bibelebontseberg Berg als Buitenschoolse opvang De Beukelseberg bestaat uit pedagogisch medewerkers van verschillende opleidingsniveaus en studierichtingen. Dit varieert van MBO en SPW niveau 3, tot HBO/WOniveau). Het team van TSO Het Middaguurtje bestaat uit een mix van pedagogisch medewerkers met vrijwilligers. Tijdens de sollicitatieprocedure worden de aspirant-groepsleid(st)ers naast hun vakbekwaamheid en visie, zo veel mogelijk geselecteerd op extra specialismen en kwaliteiten. Idealiter heeft elke medewerker een eigen specialiteit zoals verzorging, beeldende vorming, theater, dans, fotograferen, knutselen, bouwen en/of tekenen.

De keuze voor de samenstelling van onze team is verbonden onze visie op activiteiten en spelen. Doordat de pedagogisch medewerkers verschillende opleidingen genoten hebben, kunnen zij de kinderen vanuit hun eigen specialiteit iets extra's aanbieden. Zij zijn in staat om zelf activiteiten te organiseren en uit te voeren met (een deel van) de kinderen. De medewerkers kunnen elkaar enorm verrijken, omdat ze elkaar vanuit hun specifieke specialiteiten aanvullen en inspireren (tot kruis bestuivende activiteiten).

Daarnaast zien wij een verscheidenheid aan culturele en religieuze achtergronden als een meerwaarde voor onze teamsamenstelling. Kindercentrum Watergraafsmeer wil daarmee een kleine afspiegeling van de maatschappelijke diversiteit zijn.

7.1 Profielschets van onze pedagogisch medewerker

- **Positieve benadering van het kind**

Ons profiel van een pedagogisch medewerker (en vrijwilliger) wordt primair gekenschetst door een positieve houding en een positieve benadering naar kinderen toe. De medewerker stelt zich in de basis naar ieder kind open en nieuwsgierig op. Sterker nog: de medewerker beschouwt ieder kind als individu met een eigen kracht en belevingswereld.

De medewerker neemt een betrokken en professionele houding aan in het opbouwen van een band met het kind. Hij/zij ondersteunt het kind door hulp en/ of stimulans te geven om zelfstandig te worden. Aan de eigenheid van het kind wordt positieve aandacht besteed, om op die manier een goede bijdrage te leveren aan het zelfbeeld van het kind. Het kind merkt dat er vertrouwen wordt gesteld in zijn of haar mogelijkheden. Dit heeft niet alleen een positief effect op de ontwikkeling van de persoonlijke competentie van het kind, het draagt ook bij aan het emotionele veiligheidsgevoel.

Een groepje van 6 twee- en driejarigen is pietengymnastiek aan het doen. Juf Deborah geeft de opdrachten. 'Als ik in mijn handen klap, springen we allemaal zo hoog mogelijk'. Beer zet af, maar durft zijn voeten niet van de vloer te laten. In plaats daarvan gooit hij zijn armpjes in de lucht en gooit zijn knie flink omhoog. Hij maakt zijn ogen groot, en zijn mond staat een beetje open. Als zijn beenweer op de grond staat kijkt hij Deborah afwachtend aan. Zij zegt lief: 'Heel goed gedaan Beer! Dat was een mooie sprong die jouw knie daar maakte!'

Goed kijken en luisteren is de basis voor een goed contact tussen groepsleid(st)er en kind. Door in te spelen op wat kinderen aangeven en waar ze echt mee bezig zijn, kun je gesprekken voeren over de dingen die hen echt bezighouden. De medewerker weet wat ieder kind graag onderneemt, en speelt daar op in: de medewerker stimuleert initiatief, en beantwoordt vraag naar meer kennis. De medewerker is uitstekend in staat de (non-)verbale signalen op te pikken die er op wijzen waar een kind behoefte aan heeft.

- **De balans tussen aandacht voor het individu & de groep**

Werken met kinderen in groepsverband is voortdurend zoeken naar een evenwicht. Het is een wisselwerking tussen nemen en geven, sturen en ruimte geven, grenzen stellen en grenzen verleggen, aandacht voor het

individuele kind en tegelijkertijd aandacht voor de hele groep. Bij de selectie van pedagogisch medewerkers en vrijwilligers wordt gekeken naar kandidaten die individueel aandacht aan kinderen kunnen geven en de groepsdynamiek niet uit het hoog verliezen. Het open staan voor de ideeën, wensen en gevoelens van kinderen is in het pedagogisch werk even belangrijk als het stellen van grenzen en het bieden van structuur aan een groep. De medewerker zorgt dat regels, afspraken en structuur gehandhaafd worden. Daarmee garandeert de medewerker namelijk een sfeer van veiligheid, waar ieder kind zich in kan ontplooien. Zowel individuele aandacht als groepsmanagement heeft een stimulerend effect op de *persoonlijke groei* (identiteitsvorming) van het kind: een kind zal groeien als uniek persoon, maar ook als mens in een groep.

- **Zelfbewustzijn en reflectie**

Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij op een bewuste manier in relatie staat met het kind. Dit betekent dat pedagogisch medewerkers openstaan voor andere ideeën, andere meningen en culturen. Daarnaast toont iedere medewerker inzicht in het eigen handelen in interactie met kinderen, ouders en collega's. Je kunt reflecteren op je eigen werk. Dat betekent dat onze medewerkers het waarom van hun handelen indien nodig ter discussie durven stellen, om zo hun houding en werkwijze te verbeteren.

- **Kennis van zaken**

Wij verwachten van onze nieuwe medewerker dat hij/zij kennis van zaken heeft, die het pedagogisch werk aangaan. De nieuwe medewerker wordt gedurende de eerste maand van zijn contractperiode ingewerkt op zowel praktisch ('waar staat wat?')niveau als inhoudelijk niveau. Er wordt van de medewerker verwacht dat hij/zij zich verdiept in het Handboek, waar alle werkinstructies, protocollen en procedures ten behoeve van het pedagogisch werk in staan. Gedurende een periode van 4 tot 6 maanden wordt de kennis hierover getoetst door middel van een multiple choice vragen lijst, mondelinge gesprekken en observaties. Als de evaluaties van deze toetsmomenten heel slecht zijn, wordt afgezien van verdere samenwerking. Als blijkt dat de medewerker de toetsmomenten redelijk heeft doorstaan, maar enkele 'kennisgebieden' nog niet goed begrijpt, zal hier extra aandacht aan besteed worden.

Alle medewerkers worden daarnaast voortdurend getraind en gecoacht op (de juiste uitvoering van) werkinstructies, beleid en procedures.

- **Nederlands als voertaal**

De voertaal binnen de gehele organisatie is Nederlands.

Nieuwe medewerkers of stagiaires worden geselecteerd op het beheersen van de Nederlandse taal in woord en geschrift. 3F is daarbij het gewenste niveau. Medewerkers die al vóór 2018 bij het KDV of de BSO werkten, zijn vanaf januari 2018 bezig met het verbeteren van hun spreek- en gespreksvaardigheidsniveau naar het niveau 3F. Dit geldt alleen voor de medewerkers die nog niet aantoonbaar kunnen maken dat zij het niveau van 3F beheersen.

7.2 Verklaring Omtrent het Gedrag

Ten behoeve van een veilige kinderopvang moeten al onze medewerkers die bij ons in dienst zijn in bezit zijn van een verklaring omtrent het gedrag (VOG). De VOG toont voor ons aan dat een persoon geen strafbare feiten op zijn/haar naam heeft staan die een belemmering vormen bij het werken in de kinderopvang. Deze verplichting geldt ook voor stagiaires en uitzendkrachten. Uitzendkrachten dienen hun VOG altijd bij zich te hebben.

Een VOG was tot voor kort een momentopname. Mensen konden zich na afgifte toch schuldig maken aan een strafbaar feit, en daardoor een bedreiging worden voor de veiligheid van kinderen. Zolang dit niet bekend was bij de toezichthouder of de organisatie, konden zij in de kinderopvang blijven werken. Daarom is er door de overheid besloten dat alle mensen die in de kinderopvang werken, vanaf 1 maart 2013 continue gescreend worden. Dit betekent dat strafrechtelijke gegevens in het Justitieel Documentatie Systeem dagelijks worden vergeleken met een bestand van mensen die werken in de kinderopvang.

Alle medewerkers die voor 1 maart 2013 werkzaam waren bij KCWA, zullen een nieuwe VOG aanvragen (per oktober 2013; in verband met de grote verwerking van alle aanvragen). Vanaf dat moment worden zij ook opgenomen in de continue screening.

7.3 Ondersteuning van de pedagogisch medewerkers

Het eerste aanspreekpunt van de pedagogisch medewerkers op de vloer, is hun eigen *Unit-coördinator*. De Unit-coördinator is verantwoordelijk voor de praktische organisatie van de locatie; denk aan het bijhouden van

roosters, administratie, en aanschaf van speelgoedmaterialen. De coördinator incasseert alle vragen en opmerkingen van de medewerkers, en beantwoordt, verwijst de medewerker door of helpt mee oplossen. De Unit-coördinator biedt de pedagogisch medewerker praktische ondersteuning in de uitvoering van het werk.

Op de groep van Janneke (pedagogisch medewerker) is veel speelgoed incompleet en/of verouderd. Het is tijd voor een nieuw speelgoedaanbod. Janneke stapt op Maria af, haar Unit-coördinator. Ze maken samen een inventarisatie van wat nog goed is, en een bestedingsplan voor nieuwe spelen. Maria kan Janneke precies vertellen hoeveel budget er nog voor haar beschikbaar is.

Inhoudelijk worden de pedagogisch medewerkers ondersteund door hun *manager*. De Manager is verantwoordelijk voor het functioneren van iedere medewerker. De manager stuurt de medewerkers aan volgens de visie, beleidstukken en codes zoals deze zijn geschreven voor KCWA. De manager voert twee maal per jaar functioneringsgesprekken met iedere medewerker, en doet indien nodig extra ondersteuningstrajecten met de medewerker mocht diens houding/gedrag/vaardigheden structureel te wensen overlaten. Concreet betekent dit dat de manager extra gesprekken voert met de medewerker, of individueel komt coachen op de werkvloer. De manager stimuleert de werknemer altijd kritisch naar de eigen werkhouding en handelen te kijken, en middels zelfreflectie en feedback van anderen tot beter functioneren te komen.

Met regelmaat (1x per 2 maanden) zitten de pedagogisch medewerkers van de BSO en het KDV met hun manager samen in overleg. Dit wordt een groepsoverleg genoemd, afgekort 'groeps'. In deze groepsen staan twee onderwerpen centraal: 1. De kinderen, en hun welbevinden, en 2. Het pedagogisch handelen en de samenwerking op de groep.

TOELICHTING: **Werkbesprekingen**

In de werkbesprekingen wordt in de eerste plaats de samenwerking van de medewerkers met elkaar onder de loep genomen. Hoe verloopt het? Waar zitten de knelpunten? Hoe kom je als team op 1 lijn, terwijl je toch allemaal verschillend bent en ook verschillende visies en kwaliteiten in brengt? Een werkbespreking is ook de plek om in te gaan op het pedagogisch beleid, en deze te vergelijken met de praktijk op de vloer. Ook locatiebeleid wordt besproken en aangepast, en groepsregels worden bediscussieerd en mogelijk aangescherpt. De Manager is er verder verantwoordelijk voor dat de medewerkers tijdens deze overleggen op de hoogte worden gehouden van organisatorische veranderingen en ontwikkelingen. Tot slot worden tijdens groepsbesprekingen ook projecten voorbereid, denk aan activiteitenclusters.

TOELICHTING: **Kindbesprekingen**

In de kindbesprekingen bespreken de medewerkers in de eerste plaats de kinderen die opvallen. Waarom vallen ze op? De Manager probeert samen de medewerkers uit een te zetten waar de problemen zitten, en hoe de huidige aanpak is. Vervolgens wordt er besproken wat er verbeterd of aangepakt moet worden. Ook oudercontacten worden voorbereid en nabesproken. Verder kan het in kindbesprekingen ook gaan over groepsdynamiek, groepsregels, mentorschap, en natuurlijk ook over kinderen die niet speciaal opvallen. Het is juist goed om eens in de zoveel tijd ook stil te staan bij kinderen die ogenschijnlijk heel goed varen op de opvang. Medewerkers wisselen observaties uit, en kunnen elkaar inspireren met nieuwe inzichten en/of ideeën.

In deze groepsen kunnen situaties ter sprake komen waarbij pedagogisch medewerkers, door over een bepaalde gebeurtenis te praten, inzicht krijgen in hun eigen handelen. De Manager heeft een coachende en adviserende rol met betrekking tot het handelen in een bepaalde situatie. Naast de groepsbesprekingen worden er 4 a 6 keer per jaar teamvergaderingen georganiseerd. De Manager zit deze voor, en bespreekt met alle medewerkers van een afdeling (KDV, TSO en BSO) actuele zaken die de organisatievoering van KCWA en de afdeling aangaan.

Ook voeren de pedagogisch medewerkers buiten de groep individuele gesprekken met hun Manager. Bij functioneringstrajecten gebeurt dit zoals reeds genoemd op initiatief van de Manager. Maar het kan ook zo zijn, dat de medewerker zelf om een gesprekje vraagt. De medewerker kan met al zijn vragen over pedagogisch handelen bij de Manager terecht.

Yorik is pedagogisch medewerker van een groep kinderen van 6 tot 8 jaar. Hij klopt bij Laila, zijn manager, aan. Hij liep de dag ervoor tegen een dilemma aan, en hij wil zijn keuze –die hij uiteindelijk heeft gemaakt- met haar bespreken. Heeft hij nu het goede gedaan?

De situatie die hij schetst is als volgt: Het is vakantieopvang en lekker weer. Yorik is met de kinderen naar buiten geweest na de lunch van 12.00u. Ze hebben sportactiviteiten gedaan. Als ze om 15.30u weer binnenkomen, wilde Yorik, volgens de afgesproken dagstructuur, crackers en fruit aanbieden. Maar de groep vraagt om brood: ze hebben berehonger. Yorik vindt het een lastig dilemma: wat moet hij nu zwaarder laten wegen? De afgesproken dagstructuur of de behoeften van de groep?

Laila vraagt hem nieuwsgierig wat hij gedaan heeft. “Ik heb toch besloten om een uitzondering te maken: we hebben boterhammen gegeten. Want als ik volgens ons kindbeeld handel, dan wil ik vertrouwen op de behoeften die de kinderen aangeven.” Yorik vertelt dat hij duidelijk tegen de kinderen heeft gezegd dat het brood een uitzondering op de regel is. Hij heeft de uitzondering gemaakt om dat hij heel goed snapt dat ze grote honger hebben gekregen van het fanatieke sporten. Laila knikt tevreden, en vraagt tot slot: “Heb je deze keuzes ook met je collega’s besproken?”. “Nee, nog niet” zegt Yorik. “Laten we dat vandaag in onze groepsbespreking dan doen,” zegt Laila, “het is een mooie casus voor iedereen. Het is namelijk ook belangrijk dat je niet alleen de kinderen uitlegt waarom je een uitzondering maakt, maar ook je collega’s”.

Bij calamiteiten stelt de medewerker zowel zijn unit-coördinator als zijn manager zo snel mogelijk op de hoogte. Beiden ondersteunen de medewerker in de omgang met de calamiteit, en zullen zo nodig taken overnemen, bijvoorbeeld gesprekken met ouders.

Verder krijgen de medewerkers ondersteuning van de Kwaliteitsmedewerker. Deze functionaris is primair verantwoordelijk voor het ontwikkelen, vernieuwen en implementeren van beleid. Samen met de Beleidsmedewerker vormt zij de afdeling Kwaliteit. De kwaliteitsmedewerker informeert en traint de medewerkers tijdens teamvergaderingen, thema-avonden en –ochtenden en interne trainingen en workshops.

De Kwaliteitsmedewerker komt met regelmaat langs op iedere groep voor een interne audit. Ook voert de functionaris 2 x per jaar controles op iedere groep uit. De functionaris observeert en coacht de medewerkers op hun veilig, hygiënisch en pedagogisch handelen. Na deze controles brengt de kwaliteitsmedewerker schriftelijk en mondeling verslag uit aan de Manager van de betreffende B.V. De Manager kan besluiten in de groepsbesprekingen of teamvergaderingen dieper in te gaan op de genoemde signalen uit de observaties.

Ook toetst de afdeling Kwaliteit de medewerkers minstens 2 x per jaar op hun kennis en vaardigheden middels mondelinge en schriftelijke toetsing. Bij onvoldoende resultaat komt de desbetreffende medewerker in een functioneringstraject terecht om de ontbrekende kennis op te vijzelen.

Bij bijzondere pedagogische vraagstukken kan een medewerker via de Manager een beroep doen op een orthopedagoog die bij onze organisatie is aangesloten. Deze orthopedagoog kan ondersteuning bieden in de vorm van observatie, procesbegeleiding en advies.

De medewerker kan bij calamiteiten verder terecht bij *directeur* en de *vertrouwenspersoon* van het KCWA.

Tot slot kan een medewerker van het KDV en de BSO ondersteuning verwachten van de *groepshulp* (KDV); deze neemt huishoudelijke en praktische taken op de groep (wassen, was vouwen, afwassen, spenen uitkoken, boodschappen doen) uit handen neemt van de medewerkers zodat ze zich zo veel mogelijk op de pedagogische begeleiding van de kinderen kunnen richten.

Op rustige dagen (i.v.m. vakanties, of doordat er geen zieken zijn) kunnen ook de Boventallige Medewerkers worden ingezet om de vaste medewerkers te ontlasten, en te assisteren.

Er is tevens elke werkdag een *achterwacht* aangesteld, die binnen 10 minuten op de werkvloer aanwezig kan zijn in het geval van calamiteiten. Deze pool van achterwachten worden gevormd door de manager, en de directie. Bij vakantie of ziekte van een van deze achterwachten, neemt een van de anderen waar.

7.4 Professionalisering en deskundigheidsbevordering

Om de deskundigheid van pedagogisch medewerkers op niveau te houden en te bevorderen, organiseert de Manager elk jaar een studiedag. Er worden specifieke thema's en methodes behandeld die ondersteuning aan het werk kunnen bieden zoals: 'Hoe communiceer je met ouders?', 'Hoe begeleid je kinderen op een verantwoordelijke manier met media om te gaan? De TSO organiseert haar eigen studiedag, specifiek gericht op onderwerpen die op de opvang op school van toepassing zijn. Uiteraard geldt dat de keuze voor de invulling van de studiedag altijd afhankelijk is, van wat er binnen de opvang afspeelt en/ of waar het personeel behoefte aan heeft.

Naast deze theoretische thema's worden voor alle afdelingen ook concrete cursussen/ workshops georganiseerd zoals, bijvoorbeeld een cursus knutselen of een kook cursus.

Verder worden er ook teambuilding-dagen en/of -avonden georganiseerd om het vertrouwen voor elkaar in de samenwerking te verhogen, en de persoonlijke kwaliteiten van iedere medewerker beter uit te lichten.

Ook zijn er jaarlijks een aantal thema-avonden, een soort studiedagen in het klein. Hier worden kleine, actuele thema's besproken. In de groepsbesprekingen worden deze thema's verder uitgewerkt en besproken.

Op verzoek kunnen medewerkers bijscholing krijgen. Maar vaak genoeg worden medewerkers ook uitgenodigd voor een workshop, bijvoorbeeld: 'Communicatie' of "Kinderen die opvallen". De pedagogisch medewerkers hebben de gelegenheid om naar de jaarlijkse Kinderopvang beurs te gaan en / of buitenshuis een cursus te volgen.

- **Video Interactie Begeleiding**

Sinds november 2016 wordt er binnen de organisatie ook gebruik gemaakt van Video Interactie Begeleiding. De kwaliteitsfunctionaris filmt na overleg en/of op verzoek van manager/ouders/medewerkers een specifieke medewerker. De begeleiding richt zich op het bevestigen, bekrachtigen en uitbouwen van de aanwezige kwaliteiten van de medewerker tijdens de interactie met kind(eren). Er wordt bij de reflectie gebruik gemaakt van videobeelden. (Zie ook VIBbeleid, Handboek)

- **EHBO & BHV**

Tijdens de openingsuren is er op elke locatie minimaal één volwassene aanwezig die een geldig en geregistreerd certificaat heeft voor kinder-EHBO. Daarnaast zijn er een aantal BHV-ers aanwezig.

7.5 Vaste inval- en uitzendkrachten

KDV De Biblebontseberg, TSO het Middaguurtje en BSO de Beukelseberg hebben een vaste ploeg aan invalkrachten. Dat wil zeggen dat we een aantal medewerkers in dienst hebben die tijdens vakantie dagen en/ of ziekte van het personeel opgeroepen kunnen worden om in te kunnen vallen. Er is gekozen voor een eigen inval ploeg, om de continuïteit aan vast personeel op de groepen te kunnen waarborgen. Deze invalkrachten zijn bekend met het beleid en de regels van de instelling en de groepen. Zij zijn bekend met de kinderen, ouders en het personeel. Het schept, zowel voor kinderen, ouders en het personeel, een vertrouwd en veilig gevoel. Bij het inzetten van een inval kracht op de groep wordt er altijd eerst naar een vaste invalkracht uit onze eigen inval ploeg gezocht.

Het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang werken verder samen met een uitzendbureau die gespecialiseerd is in het inhuren van personeel in de zorg en kinderopvang sector. Tijdens het aanvragen van een uitzendkracht zal altijd gevraagd worden naar iemand die bekend is met ons opvangcentrum.

7.6 Stagiaires

KDV de Biblebontseberg en BSO de Beukelseberg zijn beide gecertificeerd als een erkend Leer-werkbedrijf. Zij bieden elk schooljaar plaats voor het begeleiden van meerdere stagiaires die een BOL² route MBO- niveau 3 of 4 volgen. Daarnaast is er ook altijd ruimte voor snuffelstagiaires en hebben wij BBL³-ers in dienst.

² BOL - Beroeps Opleidende Leerweg (school – stage lopen)

³ BBL – Beroeps Begeleidende Leerweg

- **Inzet BOL-stagiaires**

BOL-stagiaires zijn studenten van een MBO-niveau 3 of 4 opleiding, die opleidt tot de functie van Pedagogisch Medewerker. In het kader van het onderdeel beroepspraktijkvorming lopen zij bij ons een periode stage. Zij worden begeleid door vakbekwame medewerkers, die op dezelfde groep werken, als de stagiaire. De manager is als eindverantwoordelijke verantwoordelijk voor een goede stagebegeleiding.

De BOL-stagiaire kan in de laatste fase van de studie, afhankelijk van zijn/haar competenties, worden ingezet op de groep. Dat betekent concreet dat er op basis van de ontwikkelingen en de POP van de stagiaire, in overleg met de schoolbegeleiding en de manager, wordt bepaald wat de stagiaire wel en niet mag doen aan werkzaamheden. Deze bepalingen worden schriftelijk vastgelegd en minstens twee keer per jaar geëvalueerd.

Taken/ werkzaamheden stagiaires (afhankelijk van de onderdelen van de studie en leerjaar):

- Overdacht met ouders (eerstejaars zullen dit nog niet gelijk mogen doen)
- Activiteiten voorbereiden en uitvoeren
- Verzorging van de kinderen
- Huishoudelijke taken

BOL-stagiaires mogen alleen worden ingezet op hun eigen stagelocatie. Daarnaast mogen BOL-stagiaires nooit alleen op de groep staan. Hier gelden enkele CAO-bepaalde uitzonderingen op: bij ziekte van een pedagogisch medewerker, tijdens pauzes, tijdens schoolvakanties, bij het afleggen van Proeve van Bekwaamheid als onderdeel van de eigen opleiding. Deze bovengenoemde CAO-bepalingen gelden overigens niet voor een eerstejaars BOL-stagiaire.

Wij zijn er als organisatie geen voorstander van, een BOL-stagiaire alleen te laten werken. Alleen op individuele basis kan een manager besluiten, een stagiaire op basis van een van deze bepalingen toch in te zetten.

Snuffelstagiaires zijn scholieren die vanuit hun middelbare school een (korte) stage lopen. Dit is puur om te kijken of dit werkveld iets voor ze is en om een indruk te krijgen van de werkzaamheden. Zij hebben meestal geen opdrachten vanuit school. Een snuffelstagiaire wordt naar aanleiding van een kennismakingsgesprek met de afdeling kwaliteit gekoppeld aan een pedagogisch medewerker die de stagiaire begeleidt. De snuffelstagiaire voert zelfstandig geen taken uit totdat de begeleider haar opdracht geeft/ ziet dat hij/zij hier klaar voor is. Dit gebeurt altijd onder toezicht van de begeleider. Taken kunnen zijn:

- Eetmoment voorbereiden
- Kinderen aankleden/verschonen
- Activiteit voorbereiden en uitvoeren met kinderen

- **Inzet BBL-stagiaires**

Naast de BOL-stagiaires zetten wij ook BBL-stagiaires in. BBL-stagiaires zijn studenten van een MBO-niveau 3 of 4 opleiding, die opleidt tot de functie van Pedagogisch Medewerker. In tegenstelling tot BOL-stagiaires zijn BBL-stagiaires in dienst van onze organisatie. Voor een BBL-stagiaire wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Naar aanleiding van de behaalde resultaten op school en in de praktijk loopt de belastbaarheid en de formatieve inzetbaarheid op van 0 tot 100%.

7.7 Oppas aan huis

Pedagogisch medewerkers in dienst bij Kinderdagverblijf De Biblebontseberg of Buitenschoolse Opvang de Beukelseberg zijn niet toegestaan om als (avond)oppas bij gezinnen te werken die ook klant zijn bij het kinderdagverblijf of de buitenschoolse opvang.

Wij als kinderopvangorganisatie willen het contact met ouder en kind graag professioneel houden. Daarom kiezen we ervoor en de formele opvangsituatie gescheiden houden van de privésituatie thuis.

7.8 Tot slot

Wij vragen al onze medewerkers, stagiaires en vaste invallers mee te denken over hun handelen. Hiermee willen wij als organisatie de deskundigheid van onze pedagogisch medewerkers vergroten. Namelijk, hun kennis, ervaring, vaardigheden en houding zijn uiteindelijk bepalend voor de kwaliteit van onze opvang. Daarom vinden wij het belangrijk om, naast het bieden van goede zorg aan kinderen, voldoende aandacht te besteden aan de begeleiding van ons personeel.