

# Opleidingsplan/ coachingsplan 2022



# Inhoud

## Inleiding

Hoofdstuk 1: Visie en Missie	3
Hoofdstuk 2: Wat willen we met opleidingen	4
Hoofdstuk 3: Opleidingsbehoefte en doelen	6
Hoofdstuk 4: Methoden	7
Hoofdstuk 5: Waarborgen van kwaliteit van opleiden.	9
Hoofdstuk 6: Planning	10
Hoofdstuk 7: Borging van de kwaliteit	12
Hoofdstuk 8: Pedagogisch beleid/coaching: de inzet binnen Kinderopvang Elsendorp	13
<b>Bijlage: Verantwoording uren pedagogisch beleid en pedagogische uren</b>	

## Inleiding

Voor u ligt het opleidingsbeleid van kinderopvang Elsendorp. Kinderopvang Elsendorp biedt dagopvang en BSO voor kinderen van 0-12 jaar in de gemeente Gemert-Bakel.

Het opleidingsbeleid is bedoeld om (nieuwe) pedagogisch medewerkers, pedagogisch medewerkers in opleiding en andere belangstellenden informatie te geven over de pedagogische visie van waaruit wij werken en het daaruit vloeiende opleidingsbeleid.

Kwalitatief goede opvang wordt gecreëerd en behouden door middel van de pedagogisch medewerkers. Ontwikkelingsgericht werken met kinderen vraagt veel kennis en vaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Daarom vindt kinderdagopvang Elsendorp het belangrijk om de medewerkers hierin te ondersteunen en de mogelijkheid te bieden om hierin te ontwikkelen.

Ook is er in de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang een akkoord bereikt over extra eisen omtrent scholing van pedagogisch medewerkers. Met behulp van dit plan wil kinderdagopvang Elsendorp inzicht geven in hoe dit in de praktijk wordt vormgegeven.

Kinderopvang Elsendorp is een veilige omgeving waarin kinderen gestimuleerd worden om hun eigen 'ik' te ontwikkelen met als doel een goede voorbereiding op school. Wij bieden niet alleen een veilige, flexibele en verantwoorde opvang voor de kinderen, maar ook ondersteunen en adviseren wij ouders desgewenst bij de opvoeding. In al ons handelen en omgaan met kinderen zijn pedagogische aspecten verweven. Pedagogisch medewerkers zijn ondersteunende mede-opvoeders in nauwe samenspraak met ouders.

Wij beperken ons niet tot één specifieke pedagogische richting. Vanuit onze visie over kinderen en opvoeden, benutten we inspiratie en ideeën uit de verschillende opvoedkundige stromingen en zijn de pedagogisch medewerkers in staat hun handelswijze op het kind af te stemmen. Op die manier kunnen we ook meebewegen met de opvoedkundige stromingen van ouders.

Echter, vormen de pedagogische doelen van Riksen-Walraven de leidraad voor ons pedagogisch handelen. De pedagogische doelen van Riksen-Walraven worden toegelicht in het pedagogisch beleid.

## Hoofdstuk 1: Visie en missie

### Missie

Bij Kinderopvang Elsendorp zijn wij er om de kinderen een veilige en rustgevende, ontwikkelomgeving te geven wanneer de ouders aan het werk zijn. Wij zijn als het ware het verlengstuk van thuis.

### Visie

Door goed naar kinderen te kijken, weet je wat ze nodig hebben. Elk kind is uniek en ontwikkelt zich in z'n eigen tempo. We willen de kinderen die zorg geven waardoor ze verder komen in hun ontwikkeling en opgroeien tot zelfstandige individuen. Dit gebeurt spelenderwijs en door goed naar ouders te luisteren en overleggen helpen we het kind te voorzien in zijn behoeften. Daarnaast vinden we het erg belangrijk dat de kinderen veel buitenspelen en gezond eten. We streven ernaar dat elk kind vrolijk binnenkomt, zich thuis voelt en aan het einde van de dag weer vrolijk naar huis gaat.

Onze kernwaarden:

- Vertrouwen
- Plezier
- Oudercontact
- Huiselijkheid
- Spelenderwijs ontdekken (groei)
- Gezonde Kinderopvang (buitenspelen/gezonde voeding)

## Veranderingen in wet-en regelgeving

### Akkoord innovatie en kwaliteit Kinderopvang IKK

Het ministerie van SZW, BOInK, de Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg en Welzijn en MOgroep zetten in op het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang en het vergroten van mogelijkheden voor innovatie. De Wet IKK is op 30 mei 2017 definitief aangenomen. De inwerkingtreding is 1 januari 2018. De Wet IKK legt de hoofdpunten van de wijzigingen vast. De [nieuwe kwaliteitseisen](#) zijn uitgewerkt in een besluit (Besluit kwaliteit kinderopvang) en ministeriële regelingen. De ingangsdatum is 1 januari 2018. Delen van de nieuwe kwaliteitseisen zullen niet eerder dan 1 januari 2019 in werking treden.

*De hoofdlijnen van het akkoord worden gestut door vier pijlers:*

- *De belangen van het kind staan centraal:*
- *Kinderopvang is veilig en gezond*
- *We bieden stabiliteit en pedagogisch maatwerk.*
- *Hogere eisen aan de professionaliteit van pedagogisch medewerkers.*

## Hoofdstuk 2 Wat willen we met opleidingen

- Voor het beleid beroepspraktijkvorming (BBL en stage) verwijzen wij naar het protocol stage van Kinderopvang Elsendorp

**Kundig;** Wij zijn ervan overtuigd dat trotse en kundige medewerkers het verschil maken. ;

**Kwaliteit!** In ons pedagogisch handelen staat het belang van het kind centraal. Kwaliteit begint bij onze medewerkers. Zij zijn competent en vaardig, voelen zich betrokken bij onze organisatie en krijgen voldoende ruimte zich te ontwikkelen. Wij werken daarom alleen met gediplomeerde medewerkers, voeren een opleidings- en scholingsbeleid en hechten veel waarde aan een stimulerend werkklimaat. .

### Welke overtuigingen motiveren ons;

De medewerker; vaste overtuigingen overboord gooien mocht dat nodig blijken. Men neemt dingen niet zomaar aan en men voert zijn/haar werk niet zomaar uit omdat men dit altijd zo hebt gedaan heeft. Vraag je telkens af waarom je iets doet en wat daarvan het effect is op het kind. Iedere dag starten alsof je werk nieuw is. Wees trots en geniet van het feit dat jij bij Kinderopvang Elsendorp werkt.

Het kind; kinderen leren door kennis te maken met kunst, cultuur, natuur, sporten en bewegen. Kinderen zijn zichzelf, maken eigen keuzes, zodat zij ook later betere keuzes kunnen maken, gebaseerd op interesses die op de Kinderopvang aangewakkerd worden. Hierdoor worden kinderen naast fysiek fit ook fit van geest. Kinderen worden zich bewuster van zichzelf, ontwikkelen hun talenten, leren uitdagingen aan te gaan en versterken hun zelfbeeld.

### We leiden werknemers op om:

Structurele nascholing is onmisbaar, kersverse afgestudeerden zijn start bekwaam en groeien naar vakbekwaam.

Het is kijken naar wat er in je omgeving gebeurt, naar de nieuwe inzichten in wetenschap en pedagogiek en je afvragen wat dit betekent voor de inhoud van je vak.

Medewerkers die zichzelf jaarlijks bijscholen, blijven qua kennis up-to-date en kunnen zich verbreden en/of verdiepen in hun vak.

### Praktijkopleider:

De praktijkopleider is verantwoordelijk voor de begeleiding en opleiding van de studenten en coaching van de werkbegeleiders. De praktijkopleider vult dit in door individuele gesprekken met student en werkbegeleider te voeren en leerling- en werkbegeleidersbijeenkomsten te organiseren.

### Pedagogisch coach:

De pedagogisch coach kan m.b.v. video-interactie, individuele gesprekken, coaching op de werkvloer, inhoudelijke teamvergaderingen, intervisies, persoonlijke ontwikkelingsdoelen vaststellen met medewerkers en de teamdoelen realiseren in samenspraak met de directie..

### Directie

Het management heeft een belangrijke taak in het stimuleren en sturen van het leren van werknemers. De directie is opdrachtgever voor het opleiden van de eigen werknemers. De directie coacht de werknemers en houdt geregeld ontwikkelgesprekken, waarmee de doelen en opleidingsbehoeften van de organisatie en de werknemer op elkaar worden afgestemd. Tevens bewaakt de directie de doelstellingen van de kwaliteit en het opleidingsplan met de daarbij behorende budgetten. Een aanvraag wordt door de directie getoetst waaruit een besluit volgt.

## Hoofdstuk 3 Opleidingsbehoeften en -doelen

In de Wet Kinderopvang (2005) wordt uitgegaan van de vier pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven (2000)

- Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid
- Het bevorderen van persoonlijke competentie van kinderen
- Het bevorderen van de sociale competentie van kinderen
- Socialisatie door overdracht van waarden en normen.

Om de vier pedagogische basisdoelen te kunnen bereiken worden hieronder zes interactievaardigheden beschreven. Pedagogisch medewerkers zouden moeten beschikken over deze vaardigheden om de pedagogische basisdoelen optimaal te kunnen realiseren.

1. Sensitieve responsiviteit: het opmerken van signalen die een kind afgeeft en daarop positief reageren.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is en het de ruimte geven om zoveel mogelijk zelf te doen en ontdekken.
3. Structureren en grenzen stellen: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen. Dit vergroot hun gevoel van veiligheid en zekerheid.
4. Praten en uitleggen: je taalgebruik afstemmen op de mogelijkheden van het kind zowel qua vorm als qua inhoud. , praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Oog houden voor het eigen ontwikkelingstempo van een kind en daarbij inspelen op zijn behoeftes en interesses.
6. Begeleiden van interacties tussen kinderen: een veilige sfeer scheppen waarin je de kinderen stimuleert om vriendschappen te sluiten, conflicten op te laten lossen, te leren omgaan met verschillen. Kortom mogelijkheden scheppen voor interacties tussen kinderen.

**Binnen Kinderopvang Elsendorp spreken we over de volgende opleidingslagen:**

- Studenten
- Start bekwame pedagogisch medewerkers
- Vak bekwame pedagogisch medewerkers
- Specialist (denk aan babyleidster(s), werkbegeleiders, BSO oudere kind)
- Directie

## Hoofdstuk 4 Methoden

Om onze opleidingsdoelen te realiseren, hanteren we de volgende methoden:

### Coaching on the job

Is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactie vaardigheden). Door de open communicatie bij Kinderopvang Elsendorp staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

#### *Hoe pakken we coaching on the job aan?*

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de pedagogisch medewerker wil werken.

Welke vaardigheid wil hij zich eigen maken of welke competentie hij wil versterken?

Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch medewerker bewust van zijn gedrag en zijn mogelijke blinde vlekken. Doordat de coach de pedagogisch medewerker aan het werk ziet in een specifieke situatie, is de feedback meestal een stuk concreter en daardoor herkenbaarder voor de pedagogisch medewerker.

### Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden de pedagogische medewerker geobserveerd op de werkvloer. Er wordt gebruikt gemaakt van observatie formulieren *Beeld in zicht* Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de 6 interactie vaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats. Tijdens het gesprek wordt er terug gekeken op het gewerkte dagdeel. De pedagogisch medewerker mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je het dagdeel ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?)

Door de pedagogisch medewerker aan te vullen d.m.v. de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch medewerker voor zich zelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken. De pedagogisch medewerker maakt zelf een verslag van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd (zie bijlage voorbeeld formulier). We hebben hiervoor gekozen, zodat de medewerker heel kritisch naar zich zelf leert kijken en zich bewust is van haar handelen. De pedagogisch medewerker gaat aan de slag met haar doelen. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt?

De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch medewerker nog meer nodig heeft.

### Team coaching

Tijdens de team coaching wordt er gekeken naar de doelen op korte -, middellang - en lange termijn. Tijdens team bijeenkomsten wordt hier invulling aan gegeven. Dit kan zijn d.m.v. een spel (b.v. inspiratiespel, kwaliteitspel,...) het uitnodigen van een gastspreker, het bekijken van een informatief filmpje, het overbrengen van opgedane kennis van een pedagogisch medewerker die een cursus heeft gevolgd of het volgen van een cursus met het gehele team. We kijken samen waar we enthousiast van worden, om samen de kwaliteit te verhogen binnen onze Kinderopvang.

### Intervisie



Om de transfer van kennis en ervaring te vergroten, voeren pedagogisch medewerkers geregeld intervisiegesprekken aan de hand van concrete cases over de praktijk van alledag. Daarnaast gaan de medewerkers onderling een aantal keren werken op een andere groep. D.m.v. een aantal vragen gaan ze gericht observeren. Tijdens teammomenten gaan we dit bespreken en evalueren.

#### In-company training:

Maatwerktrajecten door (externe/interne) opleiders die in huis worden gegeven voor specifieke opleidingsvragen.

#### Cursus of training buiten de deur:

Voor de ontwikkeling van competenties en als ondersteuning van hoogwaardige en ontwikkelingsgerichte beroepsvaardigheden.

## Hoofdstuk 5 Waarborgen van de kwaliteit van opleiden

Opleidingen en trainingen moeten voldoen aan de volgende minimale kwaliteitseisen:

- De opleidingen sluiten goed aan bij de opleidingsvraag;
- er moet samenhang zijn tussen de opleidingsvraag enerzijds en de doelen anderzijds. De opleidingsactiviteiten moeten qua niveau en werkvormen goed passen bij de werkervaring en het niveau van de doelgroep;
- het effect van de opleidingen moet voor deelnemers, collega's en managers waarneembaar zijn;
- opleidingsinstituten moeten een aantoonbare staat van ervaring hebben in het geven van opleiding. Bij voorkeur werken we met opleidingsinstituten die gecertificeerd zijn door het ministerie van onderwijs, of anders met instituten die specifieke ervaring en kennis hebben van onze branche.
- Trainers moeten gecertificeerd zijn.

De evaluatie van de opleidingen wordt als volgt uitgevoerd:

- Evaluatie met deelnemers op basis van de kwaliteitseisen;
- evaluatie met de praktijkbegeleider, pedagogisch coach en directie;
- op basis hiervan evaluatie met uitvoerders van opleidingen.

## Hoofdstuk 6: planning

### Doelstellingen

*Korte termijn: (1 jaar)*

In het jaar 2022 willen we binnen Kinderopvang Elsendorp werken aan de volgende doelen:

2022	<i>kindercoaching</i>	<i>De kindercoach is er voor hulpvragen die passen binnen de normale ontwikkeling van een kind. Zij is ondersteunend voor de kinderen en ouders</i>	<i>Rheina</i>
2022	<i>ontwikkelcyclus</i>	<i>Alle medewerkers gaan a.d.h.v. ontwikkelgesprekken, 360 graden feedback gesprekken leerdoelen formuleren en hieraan werken</i>	<i>allen</i>
<i>Maart 2022</i>	<i>Effectief communiceren</i>	<i>-leren hoe je op effectieve manier communiceert en een boodschap overbrengt. -leren beter situaties in te schatten. -leren hoe je respectvol feedback kan geven en ontvangen.</i>	<i>Allen, gegeven door Kiki training en Coaching</i>
<i>Mei 2022</i>	<i>Pedagogische kwaliteitsboom</i>	<i>Met behulp van de boom zien ouders, GGD hoe je concreet werkt aan de vier pedagogische basisdoelen vanuit je pedagogisch beleid</i>	<i>Allen, gegeven door Kiki training en coaching</i>
<i>Juli 2022</i>	<i>Training "leren en ontwikkelen"</i>	<i>vervolg op effectief communiceren, gesprekstechnieken toepassen en leervragen leren stellen voor stagiaires en leervragen naar elkaar toe</i>	<i>Allen, gegeven door Kiki training en coaching</i>

november	Kinderehbo	Herhalingslessen kinderehbo	allen
november	BHV	herhaling	2 medewerkers

### Middellange termijn: (2-3 jaar)

Voor het jaar 2023 staat het volgende op de planning;

2023	3F	Alle medewerkers moeten volgens IKK in 2025 in bezit zijn van taalniveau 3F	2 medewerkers moeten nog 3F behalen. "Werkend Leren biedt subsidiemogelijkheden en aanbod"
2023	Studiedag (of 2 avonden) taal/denkgesprekken spelstimulering	Het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen via spel en het daadwerkelijk en blijvend toepassen van de kernelementen voor taal, spel en denken in spelcontexten met jonge kinderen	Allen, gegeven door Kiki training en coaching
2023	Baby's begrijpen	Kennis van het (non-) verbaal communiceren van baby's, de signalen van baby's begrijpen, kennis en vaardigheden bij interactie met baby's	1 dagdeel (avond) via Kiki training en coaching . Baby-leidsters
2023	Werken met kinderen met "lastig" of "speciaal lastig" gedrag	Kennis van gedrag en de factoren die het gedrag beïnvloeden (werking hersenen, aanleg, omgeving) Hoe je het beste kan aansluiten bij de behoefte van het kind? Wat kun je uit gedrag afleiden?	1 dagdeel (avond) 4 medewerkers BSO via Kiki training en coaching
2023	Borgen pedagogische kwaliteitsboom	Op iedere groep is de kwaliteitsboom geïmplementeerd en zijn alle doelen geborgd	allen
2023	Herhaling BHV en kinderehbo		allen

### *Lange termijn: (3-5 jaar)*

- Een omgeving creëren waarin de pedagogisch medewerkers vanuit hun intrinsieke motivatie hun werk doen.
- Een leercultuur stimuleren waarin vakkennis en vaardigheden up to date worden gehouden.

## Hoofdstuk 7: Borging van de kwaliteit

### Draagvlak creëren

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich gehoord en gezien voelen is het erg belangrijk om in gesprek met elkaar te blijven. Om draagvlak te creëren is het van belang om het volgende te doen zoals:

- De pedagogisch medewerkers vroegtijdig informeren en zorgen dat zij voldoende kennis en inzicht hebben,
- De pedagogisch medewerkers erbij betrekken.
- De pedagogisch medewerkers helpen om inzicht te krijgen wat de verandering voor hen betekent en wat zij ermee kunnen doen.
- Elkaar feedback geven en ontvangen.
- De pedagogisch medewerkers taken geven bij het vervullen van het plan of idee.

Door draagvlak te creëren willen we de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen.

## Hoofdstuk 8: Pedagogisch beleid/coaching:de inzet binnen Kinderopvang Elsendorp

### Wettelijke bepaling aantal uren

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk kalenderjaar.

Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0 uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar. Op dit moment is dit niet van toepassing.

Om te berekenen hoeveel wettelijke minimale verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>. Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie.

Kinderopvang Elsendorp heeft op 1 januari 2022 1 locatie met bso en kdv. Dit betekent 2 x 50 beleidsuren. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie	2 x 50 = 100 uur
Coaching pedagogisch medewerkers	9,67x 10 = 97 uur
<b>Totaal</b>	<b>100 + 97 = 197uur</b>

### Invulling van de functie binnen de organisatie

Bij Kinderopvang Elsendorp hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en coach samen te voegen tot 1 functie. Deze functie wordt vervuld door Daisy Engelen. Daarnaast werkt ze op de peutergroep en BSO. Zij is in het bezit van een diploma leerkracht basisonderwijs, een certificaat van Logovak opleidingen: coaching en een certificaat van Coachend leiderschap.

### Scholing voor Coaching Een branche-erkende Scholing voor Coaching omvat de volgende leerdoelen:

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers
- Heeft kennis van en hanteert feedbackregels
- Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers
- Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden
- Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal in
- Kan confronteren – een spiegel voorhouden
- Is in staat om op een transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie.
- Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers signaleren en kan coaching behoeften achterhalen.

- Kan een (individueel/ groepsgericht) coaching plan opstellen.
- Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken met de leidinggevenden.

## Werkwijze

De pedagogisch beleidsmedewerker bij Kinderopvang Elsendorp werkt ook op de groepen. Hierdoor staat ze midden in de praktijk en ervaart ze hoe het werk verloopt. Met de nauwe samenwerking met collega's en door veel met elkaar te delen komen we soms tot nieuwe inzichten. Tijdens team- en groepsoverleggen bespreken we dit en zetten er actie op. Hierdoor blijft het beleid in bij onze Kinderopvang in ontwikkeling. Ook door het lezen van vakliteratuur en nieuwsbrieven van Waarborgfonds en Kenniscentrum Kinderopvang, gezonde kinderopvang en kinderopvang totaal blijven we op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen. Ook zijn we lid van het Gilde. Binnen het Gilde kan je deelnemen aan intervisiebijeenkomsten, verdiepende trainingen en workshops, allemaal gericht op pedagogische kwaliteit. De beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogische beleid van Kinderopvang Elsendorp en draagt zorg voor de implementatie daarvan.

## Ontwikkeling van de pedagogische beleidsmedewerker/coach

De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevenden, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen.

Door het lezen van vakliteratuur en nieuwsbrieven van Waarborgfonds en Kenniscentrum Kinderopvang, gezonde kinderopvang en kinderopvang totaal blijven we op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen. Ook zijn we lid van het Gilde. Binnen het Gilde kan je deelnemen aan intervisiebijeenkomsten, verdiepende trainingen en workshops, allemaal gericht op pedagogische kwaliteit.

## Evaluatie

Om te evalueren of de kwaliteitsverbetering die we voor ogen hebben goed geborgd is binnen Kinderopvang Elsendorp gebruiken we onze doelen. Onze oudercommissie zetten we hierbij in. Op deze manier blijven zij ook goed op de hoogte van alle pedagogische speerpunten/doelen. De oudercommissie komt 2 x per jaar bijeen. Ook tijdens het teamoverleg dat om de maand plaats vindt zetten we onze speerpunten/doelen op de agenda. Op deze manier kunnen we onze speerpunten/doelen evalueren.

## Verantwoording Uren pedagogisch beleids en coachuren zie bijlage