



**Hbo'ers in de vve
Eind 2015 in zicht**



Paulien Muller

Juni 2015

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Hbo'er als vve-coach	3
2.1	Aanstelling	3
2.2	Functie en taken	4
2.3	Positie en inbedding	6
2.4	Meerwaarde en resultaten	7
2.5	Knelpunten	8
3.	Hbo'er op de vve-groep	10
3.1	Aanstelling	10
3.2	Functie en taken	11
3.3	Positie en inbedding	11
3.4	Meerwaarde en resultaten	13
3.5	Knelpunten	14
4.	Ib'er in de vve	15
4.1	Aanstelling	15
4.2	Functie en taken	15
4.3	Positie en inbedding	16
4.4	Meerwaarde en resultaten	17
4.5	Knelpunten	18
5.	Reflectie	19
5.1	Drie varianten vergeleken	19
5.2	Organisatorische inbedding	20
5.3	Blik op de toekomst	20
Bijlage 1: Aanbevelingen vanuit de ervaringen in Amsterdam		22
Bijlage 2: Functieprofielen		24

1. Inleiding

Biedt de hbo'er in de vve meerwaarde? En zo ja, wat zijn daarvoor de noodzakelijke condities?

Dat zijn de kernvragen in deze tweede ronde van de hbo'er-monitor.

De eerste ronde van de hbo'er-monitor vond begin 2013 plaats, een jaar na het ondertekenen van de Bestuursafspraken tussen de G37 en het Rijk over onder meer de inzet van hbo'ers in de voorschoolse voorzieningen. In het voorjaar van 2013 bezochten we zeven gemeenten waar al enige tijd ervaring was opgedaan met de inzet van hbo'ers in de vve: Apeldoorn, Arnhem, Breda, Den Haag, Deventer, Maastricht en Rotterdam. In elk van deze gemeenten gingen we op bezoek bij een vve-instelling, waar we in gesprek gingen met hbo'ers in de vve, hun collega's op de groep en hun leidinggevenden. Het betrof zowel kinderopvangorganisaties als peuterspeelzaalorganisaties als scholen met een nulgroep of drieplusgroep. De bevindingen werden neergelegd in de handreiking 'Hbo'ers in de vve - Leerpunten uit de praktijk'. Deze publicatie is nog steeds gratis te downloaden via de G37-ondersteuningssite: www.vveschakelklassenzomerscholen.nl en via de Sardes-site.

Inmiddels zijn we twee jaar verder en komt het einde van de Bestuursafspraken (eind 2015) in zicht. Een goed moment om te evalueren hoe de hbo'er-functie zich heeft ontwikkeld. Daartoe hebben we opnieuw een gespreksronde gehouden onder hbo'ers in de vve, hun collega's op de groep en hun leidinggevenden. Bij vijf van de zeven casussen is met dezelfde mensen gesproken, op één leidinggevende in Den Haag na die van locatie was veranderd. In Arnhem heeft men er vanwege personele en gemeentelijke veranderingen voor gekozen om ditmaal niet aan de gespreksronde deel te nemen. Daarvoor in de plaats is een voorschoolse organisatie in Maastricht bereid gevonden om hun ervaringen met de inzet van hbo'ers in te brengen. Daarnaast hebben in Maastricht gesprekken plaatsgevonden over de inzet van coaches in een kinderopvangorganisatie. Vanwege personele veranderingen waren bij dit gesprek andere mensen aanwezig dan in de vorige ronde van de monitor.

Op basis van de zeven onderzochte casussen worden in deze rapportage drie varianten van de inzet van hbo'ers in de vve geschetst: hbo'ers als vve-coach, hbo'ers op de vve-groep en hbo'ers in de vve. We maken daarbij de kanttekening dat op basis van zeven situaties geen volledig overzicht kan worden geboden van de situatie van alle hbo'ers in de vve in Nederland. Wel hebben we bij de keuze voor deze zeven casussen gestreefd naar een zo divers mogelijk beeld wat betreft type vve-instelling, grootte van de gemeente en de wijze waarop de hbo'er-functie is vormgegeven. Op basis van de bevindingen bij deze casussen reiken we een aantal leerpunten aan.

2. Hbo'er als vve-coach

Hbo'ers als vve-coach is de meestgehanteerde constructie bij het inzetten van hbo'ers in de vve. De term 'coach' wordt hier gebruikt in de brede zin des woords: de coach ondersteunt de pm'ers bij het creëren van een hoogkwalitatief vve-aanbod en neemt daarbij ook zelf bepaalde taken voor haar rekening, afhankelijk van de behoefte en het kwaliteitsniveau op de groep. Coaches zijn boventallig op de groepen aanwezig.

In deze verkenning zijn de ervaringen meegenomen van vijf vve-aanbieders met vve-coaches in dienst.

2.1 Aanstelling

functienaam	hbo-coach vve, voorschool-specialist, vve-begeleider, vve-hbo'er, vve-begeleider
2 varianten	a) coachfunctie - eventueel gecombineerd met vve-coördinator, staffunctie b) combinatiefunctie pm'er/coach
soort contract	- tijdelijke contracten, gefinancierd door de gemeente - terugkeergarantie voor professionals die voorheen een vaste aanstelling hadden - bij een kinderopvangorganisatie in crisis zijn de helft van hbo'ers verdwenen vanwege overplaatsing of ontslag
omvang en financiering contract	- variërend van 4 uur (voor de ondersteuning van 1 vve-groep) tot 32 uur (voor de ondersteuning van 9 groepen), gefinancierd door de gemeente - 28 uur per week, waarvan 24 uur (6x4) gefinancierd door gemeente - contract als reguliere pm'er, waarvan 4 uur per week op coach-niveau gefinancierd door de gemeente
inschaling	- variërend van reguliere salaris als adjunct-directeur volgens CAO Onderwijs tot regulier salaris als pm'er: CAO Kinderopvang, schaal 6. - Verder CAO Kinderopvang, schaal 7; CAO Welzijn, schaal 8.
werving	- vooral interne werving - 1x werving bij gekoppelde basisschool - externe werving via gemeentelijk kenniscentrum - externe vacature
achtergrond	- vanuit interne functies als locatiemanager, stafmedewerker, pm'er op een vve-groep,

	praktijkcoach - veelal HBO Pedagogiek, ook SPH en/of intern geschoold - vanuit externe werving ook PABO
bijscholing	- meeste coaches hebben al veel interne scholing gehad - OGW-cursus; al dan niet samen met pm'ers - werken met kindvolgsysteem; al dan niet samen met pm'ers - coachingstraject

De salarissen van de hbo'ers met een coach-functie of coach-taak lopen enorm uit elkaar. Ook binnen organisaties is soms sprake van grote verschillen, bijvoorbeeld omdat professionals op basis van hun oude inschaling in de coach-functie terecht zijn gekomen. Zo kan het gebeuren dat twee coaches hetzelfde werk doen, terwijl de één in schaal 7 en de ander in schaal 8 van de CAO Kinderopvang zit.

2.2 Functie en taken

De vve-coaches benadrukken dat hun werk op de groepen een kwestie van maatwerk is. Op een groep die hard van stapel loopt met vve ligt de nadruk op borging en moet de coach de pm'ers soms afremmen. Op een groep die al heel ver is met vve, kunnen volgende kwaliteitsstappen worden gezet, bijvoorbeeld 'van opbrengstgericht werken naar opbrengstgericht spelen'. Bij een groep waar pm'ers op hun tenen lopen vanwege alle kwaliteitseisen, moeten de vve-coaches hen soms eerst taken uit handen nemen, zoals het maken van de groepsplannen.

Ruwweg kunnen we een hiërarchie onderscheiden in onderwerpen waar vve-coaches mee aan de slag gaan, afhankelijk van het vve-niveau op de groep:

0. situatie-analyse	De eerste stap is dat zij zicht proberen te krijgen op de situatie op de groep. De coaches gebruiken hiervoor bestaande instrumenten of checklists. Belangrijk aspect is om de pm'ers mee te nemen in dit proces; het gaat immers om hun functioneren. Zo ontdekken ze dan bijvoorbeeld 'We missen een structureel overleg.'
1. werken aan kwaliteit van uitvoering van het vve-programma	Voordat volgende stappen gezet kunnen worden moet eerst het gehanteerde vve-programma goed worden uitgevoerd. De coaches wijzen erop dat door organisatieveranderingen en / of na verloop van tijd de kwaliteit van uitvoering op de groepen onder druk komt te staan. Met behulp van <i>role modeling</i> , observatie en VIB gaan de coaches dan met de pm'ers aan de slag, bijvoorbeeld om de interactievaardigheden te verbeteren of om (meer) met kleine kringen te gaan werken.
2. werken met een kindvolgsysteem	Bij de ingebruikneming van een kindvolgsysteem ondersteunen de vve-coaches de pm'ers op verschillende manieren. Dat begint met het observeren zelf (Hoe te kijken naar de kindontwikkeling?), vervolgens het plannen van de observaties en registraties, het invullen zelf - en indien het een digitaal systeem betreft het invoeren in de computer. Het analyseren van de gegevens doen de coaches zelf, samen met de pm'ers of ze controleren of het met regelmaat gebeurt. Ook waarschuwen de

	vve-coaches de pm'ers of de organisatie als men teveel hooi tegelijk op de vork wil nemen (bijvoorbeeld teveel leerlijnen, teveel observaties).
3. introductie van opbrengstgericht werken	De invoering van opbrengstgericht werken, en zeker het formuleren van groepsplannen, is voor de meeste vve-groepen een relatief nieuwe werkwijze. Sommige coaches zijn zelf nog met de pm'ers in training om zich deze manier van werken eigen te maken. In de organisaties waar deze werkwijze al is ingevoerd, maken de coaches zelf de plannings, maken zij de plannings samen met de pm'ers of bekijken zij regelmatig de plannings van de pm'ers en geven feedback. Het uiteindelijke doel is dat de pm'ers zelf hun plannings maken, maar voorlopig is dat nog niet bij alle teams en pm'ers haalbaar.
4. borging	Formats maken, evaluatiemomenten inplannen en evaluaties registeren - dat zijn typisch taken die de coaches op zich nemen. Ook zijn zij degenen die regelmatig controleren of afspraken worden nagekomen, zoals het invullen van het kindvolgsysteem en het invullen van overdrachtsformulieren.
5. werken aan kwaliteitsverhoging	Op groepen waar voorgaande zaken goed lopen, ontstaat ruimte voor verdere kwaliteitsverhoging. Bijvoorbeeld door de inrichting te optimaliseren, door een nieuw programma als Logo 3000 te introduceren, of door een nieuwe werkwijze als opbrengstgericht spelen uit te proberen.
Overige thema's:	
Werken aan ouderbetrokkenheid	Pm'ers hadden meestal al een goede relatie met ouders opgebouwd voordat de coach in beeld kwam. Wel worden er steeds hogere eisen gesteld aan ouderbetrokkenheid; bijvoorbeeld de vereiste om de ontwikkelingsstimulering thuis te bevorderen. Coaches denken in zulke zaken met pm'ers mee en faciliteren hen daarin. Bijvoorbeeld door een themabrief voor de ouders op te stellen. Of door de groep over te nemen zodat de pm'ers de handen vrij hebben voor een ouderbijeenkomst. Zij nemen vrijwel nooit de communicatie met ouders over.
Werken aan doorgaande lijn	De coach functioneert in de onderzochte casussen als de sleutelpersoon richting de koppelscholen. Ook is zij degene die samen met de school beleidsstukken op papier zet. 'Contacten met scholen moet je bevechten', zegt een leidinggevende. De vve-coaches hebben hier de tijd voor en weten de scholen aan te spreken op een wijze die effect sorteert, bijvoorbeeld door een formele afspraak te maken in plaats van zaken 'even tussendoor' te bespreken.
Organiseren zorg	'Kun je met ons meekijken naar dit kind?' Dat is vaak één van de eerste vragen waarmee pm'ers naar de coach toekomen: ze hebben één of meerdere kinderen op de groep over wie ze zich zorgen maken of waarmee ze zich geen raad weten. Omdat de coaches regelmatig op de groepen aanwezig zijn, kennen zij de kinderen ook - in tegenstelling tot de unitmanager of een pedagoog die alleen op verzoek op de groep komt.
Werken aan organisatiebeleid	Het ontwikkelen van een format voor groepsplannen, het maken van beeldmateriaal rond een thema, het uitvoeren van een pilot met een

	nieuwe methode - dat zijn aspecten van het werk van de coaches die op het niveau van de groepen ontstaan en als ze goed werken in overleg met de leidinggevenden naar organisatieniveau getild kunnen worden.
Anders	Coaches nemen ook taken op zich die de pm'ers ontlasten, zoals het voorbereiden van een thema, het inkopen van materialen en het meedraaien op de groep. Het achterliggende doel is dat de pm'ers (meer) tijd hebben voor zaken als het bijwerken van het kindvolgsysteem en het voeren van oudergesprekken. Tegelijk geven de coaches aan dat dit geen structurele oplossing is voor de tijdnood die pm'ers ervaren met betrekking tot de uitvoering van vve.

Ook al verschillen de werkzaamheden van de vve-coaches per locatie, toch is het belangrijk dat zij zicht hebben op het totale takenpakket waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen. Daarom was het voor een groep pm'ers/vve-coaches van een kinderopvangorganisatie een essentiële stap om een gezamenlijk takenpakket op te stellen. Voordat het takenpakket was opgesteld verkeerden zij in verwarring over wat zij moesten doen, nadien 'begon het te lopen'.

Aan het aantal uren dat coaches officieel beschikbaar moeten zijn voor elke groep wordt in de meeste gevallen vastgehouden. Afhankelijk van de behoefte van de groep maar ook de stijl van de coach worden die uren wel verschillend ingevuld, bijvoorbeeld door mee te draaien op de groep en te modelleren, door te observeren of door administratieve taken te verrichten. Flexibiliteit is een belangrijk kenmerk van de coaches, en één coach geeft aan dat zij graag de uren die zij in totaal voor 4 groepen krijgt naar eigen inzicht zou willen verdelen. Een andere coach geeft aan dat het soms effectief is om meerdere dagen achtereen naar één groep te gaan in plaats van wekelijks. De coaches vinden op dit moment nog niet dat zij op bepaalde vve-groepen met minder uren zouden toekunnen. Ook op de sterke groepen kan nog genoeg kwaliteitswinst geboekt worden en is voorlopig nog aandacht nodig voor het borgen van het opbrengstgericht werken.

2.3 Positie en inbedding

De coaches nemen een tussenpositie in tussen de pm'ers en de leidinggevenden (de unitmanagers of locatiemanagers en daarboven weer de organisatie). Daarin worden drie rollen genoemd:

Positie tussen pm'ers en leidinggevende in: Drie rollen	
mediërende rol	De coaches zijn degenen die soms naar de pm'ers uitleggen waarom sommige dingen 'moeten'. Bijvoorbeeld: als je kindobservaties opschrijft, is je hoofd daarna weer vrij om met de kinderen te spelen. Of ze laten de pm'ers een nieuwe werkwijze eerst tijdelijk uitproberen, bijvoorbeeld een nieuw format voor een groepsplan, voordat hierover een definitief besluit wordt genomen.
criticaster richting organisatie	De coaches zijn degenen die soms de grenzen aangeven waar de pm'ers dat niet durven of doen. Zij geven aan wanneer er teveel tegelijk van pm'ers wordt gevraagd. Zo gaf een coach naar haar eigen directeur en in de vve-groep van de gemeente aan dat het invoeren van groepsplannen voor zowel taal als rekenen in één

	keer teveel was voor de pm'ers.
signalerende rol naar leidinggevende	De coaches benadrukken dat zij geen controlerende of beoordelende taak hebben richting pm'ers. Tegelijk hebben zij wel een veel beter zicht op wat er op de groepen gebeurt dan de managers, die veel minder op de groepen aanwezig zijn. Als zij constateren dat de vve-kwaliteit in het gedrang komt door het functioneren van een pm'er of een team, signaleren zij dat naar de leidinggevende.

Belangrijk voor hun functioneren zijn drie zaken:

Drie randvoorwaarden voor het functioneren van de vve-coaches:	
1. ondersteuning door de leidinggevende	De coaches zijn niet verantwoordelijk voor het functioneren van de pm'ers, maar zij dragen wel verantwoordelijkheid voor de vve-kwaliteit en de doelen die daarbij gesteld zijn. Als een pm'er of een team niet goed functioneert, kan de coach haar doelen niet behalen. Daarom is zij sterk afhankelijk van de steun van haar leidinggevende.
2. intervisie met collega-coaches	De functie van vve-coach kan wat eenzaam zijn, omdat zij wel op de groepen komen maar daar een andere positie innemen dan de pm'ers. Ook brengt het werk telkens nieuwe uitdagingen met zich mee, zoals de implementatie van opbrengstgericht werken. Het is prettig om dit soort dilemma's en vragen gezamenlijk te bespreken, ideeën uit te wisselen, en gezamenlijke afspraken te maken.
3. pm'ers beschikken over voldoende overleg-tijd	De vve-coaches kunnen de pm'ers alleen ondersteunen als die tijd hebben om met hen te overleggen, bijvoorbeeld om hun wensen kenbaar te maken of om een video-opname gezamenlijk te bespreken. Met name in de kinderdagverblijven is dit een heikel punt. En juist in de informele cultuur van de kinderopvang kan het belangrijk zijn om met regelmaat gestructureerd te overleggen, om nieuwe afspraken over bijvoorbeeld het voeren van oudergesprekken zwart op wit te stellen en te evalueren.

Een vve-coach geeft aan dat zij graag meer inspraak zou hebben in de teamsamenstelling van de vve-groepen waar zij werkt. Nu zijn de besluiten van locatiemanagers over welke pm'ers op welke groepen/locaties werken meestal gebaseerd op praktische overwegingen. Maar geredeneerd vanuit de vve-kwaliteit is een andere keuze soms beter. Daarom zou zij graag inspraak hebben in de personele besluitvorming van de locatiemanagers.

2.4 Meerwaarde en resultaten

De resultaten die door het functioneren van de vve-coaches zijn behaald, worden door de respondenten voornamelijk geformuleerd door veranderingen te benoemen in de werkwijze op de groepen. Zo noemt een coach dat er op de groepen meer wordt gewerkt in kleine groepen, dat er meer aandacht is voor voelactiviteiten, meer aandacht voor gecijferdheid, meer aandacht voor de

multiculturaliteit van kinderen en hun ouders. Ook wordt genoemd dat het denken van pm'ers is veranderd: van aanbodgericht naar kindgericht ('Ik zie dit bij het kind. Wat heeft hij nodig?') Verder hebben de aspecten ouderbetrokkenheid en doorgaande lijn een flinke *boost* gekregen.

Een pm'er vertelt: 'Kinderen krijgen hier zoveel aangeboden: knutselen, voelen, grove motoriek, ze komen met zoveel dingen in aanraking. [...] Eerst werkten we meer groepsgericht, nu meer in kleine groepjes en individueel. Nu werken we extra met die kinderen die het nodig hebben. En kinderen die al heel goed zijn laat je nog meer leren. Een moeder van wie de zoon nu op de basisschool zit, kwam laatst bij ons terug: 'Hij kent alles daar al!'

Zowel de pm'ers als de coaches benadrukken vooral hoe zonde het zou zijn als alles wat in de afgelopen maanden en jaren is opgebouwd door het vertrek van de coaches weer zou instorten.

Een pm'er vertelt: 'Als de coaches zouden wegvallen, zou ik dat zo erg vinden! Het werken met Puk [vve-programma] zou inzakken, ik begrijp dat niet. Het begint bij ons, de pm'ers. Dan stort de vve in. Terwijl we net onze draai hebben gevonden.'

Deze angst wordt versterkt door het feit dat veel kinderopvangorganisaties nog steeds in crisis verkeren en in de eerste plaats bezig zijn met overleven. Zaken als de vve-kwaliteit komen dan noodzakelijkerwijs op de tweede plaats. Er is sprake van locaties die sluiten en pm'ers die afvloeien, wat een negatieve impact kan hebben op de stabiliteit en de kwaliteit van het vve-aanbod. Vve-coaches houden in situaties van economische crisis de basiskwaliteit overeind.

2.5 Knelpunten

- Het functioneren in een combinatiefunctie pm'er/coach werd door verschillende respondenten genoemd als een lastig werkbaar constructie. Coaches in deze constructie vinden het vaak moeilijk om hun directe collega's op de eigen groep of locatie feedback te geven op hun functioneren en om veranderingen door te voeren, zeker als daar weerstand tegen bestaat. Ook staan zij vaak op grotere afstand van de locatiemanager en beoordeelt deze manager tevens hun functioneren als pm'er, wat het lastig kan maken om de ondersteuning van de manager in te roepen. Tenslotte hebben zij minder ruimte en tijd om zich de nieuwe vereisten met betrekking tot vve eigen te maken, waardoor zij relatief weinig 'kennisvoorsprong' hebben op de directe collega's die zij moeten coachen.
- Een ander probleem van werken onder een 'dubbele pet' werd genoemd met betrekking tot eigenaren van kleine kinderdagverblijven die bijvoorbeeld werken als leidinggevende, vve-coach en vve-trainer tegelijk. Ook deze functieverstrengeling is niet bevorderlijk voor de coach-rol.
- Bij coaches die intern zijn geworven als hbo'ers om maar zoveel mogelijk personeel te kunnen behouden in economisch zware tijden, is niet altijd kritisch gekeken of zij beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld wat betreft coaching, pedagogiek en didactiek. Als deze kennis en vaardigheden bij een coach tekort schieten, is haar impact op de vve-kwaliteit vanzelfsprekend beperkt.
- Voor vve-coaches zonder onderwijsachtergrond is het opbrengstgericht werken vaak net zo nieuw als voor de pm'ers die ermee geconfronteerd worden. Als zij samen met de pm'ers geschoold worden in deze werkwijze, kan het lastig zijn om de pm'ers op dit punt direct de

benodigde ondersteuning te bieden. Immers, zij moeten zich deze werkwijze zelf ook eerst eigen maken en dit kost tijd en oefening. De suggestie van enkele coaches is om een eigen OGW-scholingstraject te doorlopen, liefst voorafgaand aan dat van de pm'ers.

- Een belangrijk knelpunt voor vve-coaches, met name in de kinderdagverblijven, is dat pm'ers nauwelijks tot geen tijd hebben voor overleg buiten de uren dat zij op de groep staan. Daarbij komt dat pm'ers in de kinderdagverblijven vaak nauwelijks met doelgroepkinderen te maken krijgen, waardoor zij ook weinig gelegenheid krijgen om te oefenen met bepaalde aspecten van vve, zoals het invullen van het kindvolgsysteem. Er is dus een discrepantie tussen de uren die de vve-coach tot haar beschikking heeft om te begeleiden en de uren die de pm'ers hebben om begeleid te worden. Hieruit kan voortkomen dat coaches oneigenlijke taken op zich gaan nemen, zoals het inrichten van de ruimtes en het aankopen van thema-materialen.

3. Hbo'er op de vve-groep

In twee gemeenten is gesproken met vve-organisaties waar hbo'ers op de groepen stonden, respectievelijk op een 3+-groep en een nulgroep. Hbo'ers direct op de vve-groep zetten is een constructie die met name gebruikt wordt in wijken en vve-locaties waar kinderen met grote taalachterstanden zitten. De hbo'er is in deze constructie dus intallig en de hbo'er en haar mbo-collega draaien gezamenlijk een vve-groep.

3.1 Aanstelling

functienaam	- leerkracht (samen met pm'er) - begeleider vve (samen met pm'er)
soort contract	- jaarcontract, regulier leerkrachtcontract via CAO onderwijs - vaste aanstelling als leerkracht via CAO Onderwijs - jaarcontract, salariering conform CAO Welzijn schaal 7
omvang en financiering contract	- WTF 0,74, gefinancierd door de gemeente via het gemeentelijke kenniscentrum - 3,5 uur per dagdeel voor de hbo'er en 3,25 uur per dagdeel voor de mbo'er, gefinancierd door de gemeente
werving	- vacature via invalpool onderwijs - vanuit gekoppelde school gevraagd - externe werving op basis van vacature
achtergrond	- PABO (al dan niet met specialisatie Het Jonge Kind) - HBO Pedagogiek - Pedagogisch Educatief Medewerker (PEM)
bijscholing	- op eigen initiatief literatuur gelezen over de peuterontwikkeling - cursus OGW - vve-certificering

Er is een verschil in contracturen tussen de hbo'ers en hun collega-pm'ers op de groep. De hbo'ers beschikken over meer uren buiten de contacturen dan de pm'ers. 'Het takenpakket is echter daarop afgestemd', zo staat in het profiel van de pedagogisch medewerker van de 3+-groep te lezen. Hbo'ers in dienst van een schoolbestuur zitten bij de casussen in dit onderzoek ruimer in hun uren dan de hbo'ers die in dienst zijn van een kinderopvangorganisatie.

3.2 Functie en taken

Een fundamenteel verschil tussen beide casussen met een hbo'er op de groep is dat er in de ene casus sprake is van een formele taakverdeling tussen de leerkracht en de pm'er terwijl bij de andere casus de taken bij het team liggen en het team zelf tot een passende taakverdeling komt.

Voorbeeld van taakverdeling tussen pedagogisch medewerker en leerkracht:

- Leerkracht en pedagogisch medewerker dragen beiden zorg voor de uitvoering van de **groepsactiviteiten**.
- Leerkracht en pedagogisch medewerker zijn beiden **mentor** van een aantal kinderen in de groep. Bij de verdeling van de kinderen wordt o.a. gekeken naar beschikbare uren/kinderen die extra aandacht nodig hebben. *In de praktijk zal de leerkracht mentor zijn van meer kinderen aangezien haar WTF groter is dan van de pedagogisch medewerker.*
- De mentor voert alle **formele gesprekken met de ouders en betrokken instanties** en neemt bij mentorkinderen de **toetsen** af en observeert met behulp van het **kindvolgsysteem**.
- Leerkracht **analyseert en interpreteert** alle observatie- en toetsgegevens en stelt op basis daarvan de **groepsplannen** op.
- Leerkracht draagt zorg voor de **doorgaande lijn** (o.a. in de groepsplannen) naar het onderbouwteam en neemt deel aan alle relevante **onderbouwvergaderingen**.
- Pedagogisch medewerker neemt deel aan voor de 3+ groep relevante **studiebijeenkomsten** *indien de WTF dit toelaat.*

De praktijk in beide casussen verschilde uiteindelijk niet zoveel van elkaar. De hbo'er en pm'er hebben in het contact met de kinderen en ouders een gelijke rol en treden beide op als mentor, inclusief het observeren en toetsen van de kinderen dat daarbij hoort. In beide casussen steekt de hbo'er de meeste tijd in overleggen, bijvoorbeeld met de school of het zorgteam, houdt zich meer met het plannen en administreren bezig, en heeft meer kinderen en/of de zwaardere zorgkinderen onder haar hoede. Zoals eerder vermeld hebben zij daar ook meer uren voor tot hun beschikking.

3.3 Positie en inbedding

Een spannend aspect in de constructie van hbo'ers op de groep is de relatie tussen de hbo'er en de collega-pm'er op de groep. 'De psychologische relatie tussen hbo'er en mbo'er is totaal genegeerd in dit proces', stelt een leidinggevende. Met de komst van de hbo'ers op de groepen zijn er verschillen binnen de peuterteams ontstaan, die voorheen homogener van samenstelling waren. De hbo'ers op de groepen zijn veelal jong, autochtoon en hoger opgeleid. Onder de leidsters en pm'ers op de peutergroepen zijn veel vrouwen die dit werk al vele jaren doen en soms bewust geworden zijn binnen de migrantengroepen als 'participatiemaatregel'. Nieuw is ook dat er sprake is van verschillen in salariering en omvang van de contracturen binnen het team.

Op de reguliere vve-groepen zijn de pm'ers gezamenlijk en op gelijke wijze verantwoordelijk voor het vve-aanbod. Op de groepen waar een hbo'er en een mbo'er samenwerken - vanuit een ongelijke startpositie - moet een nieuw evenwicht ontstaan. De casussen in dit onderzoek laten zien dat dit op uiteenlopende wijzen kan gebeuren:

Taakverdeling	Soort relatie	Vergelijkbaar met:	Randvoorwaarden
expliciete taakdifferentiatie	hiërarchisch	relatie leerkracht - onderwijsassistent	<ul style="list-style-type: none"> - duidelijkheid vanaf het begin over hiërarchische aard van de werkrelatie - aansturing van beide professionals door zelfde leidinggevende of goede afstemming tussen twee leidinggevend
gezamenlijk takenpakket	gelijkwaardig	regulier vve-team	<ul style="list-style-type: none"> - open en lerende houding - vermogen tot samenwerking - vriendschappelijke werkrelatie op basis van onderling vertrouwen - aansturing van beide professionals door zelfde leidinggevende of goede afstemming tussen twee leidinggevend

Beide constructies vormen een uitdaging vergeleken met het reguliere werk op de peutergroepen. Deze samenwerking loopt niet vanzelf goed, terwijl juist in het werken met peuters (door het intensieve en onvoorspelbare karakter daarvan) de professionals sterk op elkaar zijn aangewezen en aan een half woord genoeg moeten hebben om effectief te kunnen functioneren.

Samenwerking op basis van een expliciete taakdifferentiatie, in een hiërarchische relatie, is nieuw in het peuterwerk. Een leidinggevende wijst op het risico dat pm'ers zich in zo'n werkrelatie mentaal gaan terugtrekken ('Zij (de leerkracht) zal het wel weten') en geen initiatieven meer nemen. Dit is in het bijzonder ongewenst wanneer de leerkracht weinig kaas heeft gegeten van de peuterontwikkeling of het werken met een groep kinderen, wat kan voorkomen bij hbo'ers die respectievelijk de PABO of Pedagogiek hebben gedaan.

Anderzijds is bij de samenwerking op basis van een gezamenlijk takenpakket en in een gelijkwaardige relatie het risico dat er door de zojuist genoemde verschillen tussen de teamleden, inclusief het verschil in contracturen en salaris, onderlinge irritaties ontstaan. Professionals benadrukken met name de rol die de hbo'er heeft om een goede onderlinge samenwerking tot stand te brengen. Zij zal enerzijds een open, lerende houding moeten kunnen aannemen naar haar collega toe en anderzijds meerwaarde moeten creëren met betrekking tot de vve-kwaliteit en de peuterontwikkeling.

Samenwerking begint bij vertrouwen

Een hbo'er vertelt over de samenwerking met haar collega-pm'er: 'Onze samenwerking begint bij vertrouwen. Vertrouwen in wat ieder van ons kan. En met luisteren naar elkaar. Ik stem af op met wie ik samenwerk: 'Wie ben jij? En wat heb jij van mij nodig?' In principe is de taakverdeling tussen ons dat we allebei de helft van de kinderen doen. In de praktijk doe ik meer administratie; dan vraag ik bijvoorbeeld voor de deadline of ik even zal helpen om het OVM in te vullen. Ik vertrouw erop dat zij doet wat ze kan en dat ze aangeeft wat niet lukt. En zij vertrouwt erop dat ik dat dan doe. En ik vertrouw erop dat zij dan mijn taken op de groep overneemt. Zo hou je de ontspanning erin. Het heeft wat weg van vriendschap, je moet elkaar aardig vinden.'

Daarbij moet worden meegenomen dat de komst van de hbo'ers door veel pm'ers toch in eerste instantie als een blijk van wantrouwen is ervaren: 'Ik voel me de laatste tijd minder thuis in m'n werk. Heb ik de peuters dan niet goed begeleid naar groep 1? Door de komst van de hbo'ers voelde ik me opeens te min.' Als er dan een hbo'er op de groep komt die zich niet open stelt voor de ervaring en de visie van de pm'er en niet bereid is om tot compromissen te komen, dan is de kans groot dat er conflicten ontstaan of dat de pm'er zich terugtrekt en zich bijvoorbeeld ziek meldt.

Daarom is het belangrijk dat zowel de hbo'er als de collega-pm'er een beroep kunnen doen op een leidinggevende die de samenwerking kan begeleiden. En als er sprake is van twee samenwerkende organisaties, zoals een peuterspeelzaalorganisatie en een school, is het belangrijk dat deze met elkaar overleggen. Anders kan het bijvoorbeeld gebeuren dat een hbo'er vanuit de school op een peutergroep wordt geplaatst zonder dat de collega-pm'er hierover is geïnformeerd, zoals bij één van de casussen in dit onderzoek voorkwam.

De wijze waarop de intervisie van de hbo'ers op de groep is vormgegeven hangt af van hoe zij zijn ingebed in de organisatie waarin zij werken. De 'leerkracht' is geheel ingebed in het schoolteam, en heeft daarom ook minder behoefte aan intervisie met andere 'hbo'ers in de vve' dan een hbo'er die op een autonome peuterspeelzaal werkzaam is.

3.4 Meerwaarde en resultaten

De leerkracht (hbo'er) van de 3+-groep wijst op de uitslagen van de peutertoetsen om de meerwaarde van haar werk te omschrijven. De peuters op haar groep groeien heel veel in vaardigheidsscores. Veel kinderen zijn als niet-toetsbaar binnengekomen en maken nu grote sprongen. Ook hoort zij van de leerkrachten van groep 1 terug dat 'haar' peuters op het moment dat in de kleutergroep komen al heel veel hebben geleerd.

Voor zorgkinderen is het grote voordeel dat een traject en bijvoorbeeld extra begeleiding hier op de groep al begint. Tutoring wegzetten en zorg wegzetten zijn aspecten die zij zeer gestructureerd aanpakt. Zij ziet daarin een verschil met reguliere vve-groepen: 'Als leerkracht werk je meer planmatig en gestructureerd.' De andere hbo'er bevestigt dat de kindontwikkeling op haar groep gestructureerder wordt gevolgd. Verder benoemt zij als meerwaarde van haar functioneren, en dat van collega-hbo'ers op de vve-groepen, dat zij op een andere manier naar kinderen kijken dan hun collega-pm'ers. In veel gevallen kijken hbo'ers meer vanuit het perspectief van ontwikkelingsstimulering en collega-pm'ers meer vanuit het perspectief van verzorging en veiligheid. Beide perspectieven houden elkaar idealiter mooi in evenwicht.

Stoeltje pakken

De hbo'er vindt dat de peuters best zelf een stoeltje kunnen pakken en in de kring zetten, dat is goed voor de ontwikkeling van hun zelfstandigheid. De collega-pm'er wil niet dat de peuters zich bezeren door over hun stoeltje heen te vallen. Het compromis dat ontstaat is dat de peuters vanaf 3 jaar zelf hun stoeltje mogen dragen. Voor de tweejarigen zetten de peuterjuffen nog zelf een stoeltje klaar.

Een positief bij-effect van het functioneren van de hbo'er als peuterleerkracht binnen het schoolgebouw is dat haar onderbouwcollega's onder haar invloed anders zijn gaan werken. Ook de

schooldirecteur constateerde tevreden dat spel bij de onderbouw belangrijker was geworden door de samenwerking met de peutergroep. Op de kleutergroepen werd een deel van de tafels verwijderd, werden een watertafel en een schilderbord aangeschaft en werden meer hoeken ingericht. Ook werd door de kleuterleerkrachten anders naar spel gekeken; minder als vrije tijd en meer als gerichte activiteit.

3.5 Knelpunten

- Een leidinggevende benoemt als knelpunt dat zij het moeilijk vindt om geschikte hbo'ers te vinden om op de peutergroepen te plaatsen. Een belangrijke reden hiervoor is dat er geen geschikte vooropleiding op hbo-niveau is voor deze functie.¹ Bij hbo'ers die Pedagogiek hebben gedaan ontbreekt vaak de ervaring in het werken met een groep kinderen. Bij hbo'ers met een PABO-achtergrond ontbreekt vaak de kennis over de peuterontwikkeling.
- Een knelpunt is ook dat vanuit het Onderwijs soms hbo'ers op de peutergroepen geplaatst om formatie-technische redenen. Juist op de peutergroepen is het belangrijk dat de hbo'ers goed gemotiveerd zijn, want de eisen die aan het werken met peuters worden gesteld zijn flink opgeschroefd en de samenwerking met de pm'er vraagt om een open en lerende houding.
- Voor ervaren pm'ers is de komst van een hbo'er op de peutergroep een verandering die mentaal gezien veel van hen vraagt. Voorheen hadden zij met een collega-pm'er de eindverantwoordelijkheid over de groep; nu moeten zij die delen met of deels overdragen aan een collega met een andere opleidingsachtergrond, een andere taakstelling en een ander contract. Dit proces heeft tijd nodig en vraagt om tact van de hbo'er, de leidinggevende en de betrokken organisatie(s).

¹ Als uitzondering wordt genoemd de associate degree opleiding Pedagogisch Educatief Medewerkers (PEM) van de Hogeschool Rotterdam.

4. Ib'ers in de vve

Een specifieke groep hbo'ers in de vve die daar in een ondersteunende functie op de groepen werken om de vve-kwaliteit te verbeteren zijn de intern begeleiders (ib'ers). Meestal werken zij vanuit een gekoppelde school enkele uren per week op de voorschool. Daarnaast worden ook externe ib'ers ingehuurd of aangesteld op de vve-groepen.² In het kader van dit onderzoek bezochten we een voorschoolse organisatie die ib'ers inhuurt voor de ondersteuning op vve-kwaliteit van haar peuterspeelzalen.

4.1 Aanstelling

functienaam	interne begeleider voorschool vve
soort contract	vast contract als leerkracht, CAO Onderwijs
omvang en financiering contract	4,5 uur per week voor 1 vve-locatie, waarvan 2,5 uur voor ib-taken en 2 uur voor vve-coördinatie,
financiering contract	De school vraagt vve-uren aan bij de gemeente en die worden door de ib'er in gezet in de gekoppelde peuterspeelzaal
werving	taak is aan de ib'er toegewezen vanuit de school vanwege haar ervaring als kleuterleerkracht en ib-taken in groep 1-2
achtergrond	PABO + master SEN
bijscholing	wil graag meer weten over de peuterontwikkeling - in het najaar mag zij deelnemen aan een scholing hierover

De ib'er in deze casus combineert haar ib-taken op de voorschool met haar baan als kleuterleerkracht op de school die met deze voorschool gekoppeld is en in hetzelfde gebouw zetelt.

4.2 Functie en taken

Takenpakket

Centraal binnen de taak van deze ib'er staat het werken met en rondom zorgkinderen in de voorschool.

Taken:

- Het vaststellen, bewaken en uitvoeren van de zorgstructuur
- Het observeren van kinderen met opvallend gedrag en een opvallende ontwikkeling (zowel zwakkere als sterkere kinderen)
- Het uitvoeren van nader pedagogisch didactisch onderzoek
- Het ondersteuning geven bij uitvoering van handelingsplannen
- Het voeren van kindgesprekken en groepsbesprekingen

² Zie ook De verbindende schakel (Jepma, Muller & Van der Bolt, 2013). Utrecht: Sardes.

- (ondersteuning geven bij) gesprekken met ouders
- het bijhouden van dossiers en gegevens van zorgkinderen
- (het geven van ondersteuning bij) de warme overdracht
- professionalisering en coaching van pedagogisch medewerkers bij het omgaan met zorgkinderen in de groep en het omgaan met zorggezinnen

Het is belangrijk dat de ib'er zichtbaar is voor zowel pedagogisch medewerkers als ouders. De ib'er dient daarom frequent in de locatie/groepen aanwezig te zijn tijdens de uitvoering van werkzaamheden.

De ib'er in dit onderzoek had in eerste instantie de taak om met de vve-coördinator van de peuterspeelzaal gezamenlijk beleid tussen voor- en vroegschool op papier te zetten met betrekking tot de onderwerpen doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. Nu ligt haar hoofdtaak bij het werken met en rondom zorgkinderen in de voorschool. Daarbij hangt het van de zwaarte van de zorgkinderen en de behoeften van de pm'ers af wat zij daarin precies doet, bijvoorbeeld of zij wel of niet het gesprek voert met de ouders van een zorgkind.

Zij voert structureel met elk team de kindbesprekingen en is aanwezig als de pm'ers 1 keer per 6 weken overleggen met de verpleegkundige van het consultatiebureau.

Een belangrijk aandachtspunt in haar werk is momenteel het ondersteunen van de pm'ers om (meer) gedifferentieerd te werken. Het gehanteerde vve-programma biedt weinig houvast op dit punt.

Coaching van de pm'ers op hun functioneren op de groep doet de ib'er naar eigen zeggen op dit moment nog weinig. Hier is nog ruimte om meer te doen, bijvoorbeeld op punten als het gebruik van de dagritmekaarten of het werken met dagplanningen.

4.3 Positie en inbedding

Deze ib'er spreekt in de wij-vorm als ze over haar werk op de vve-groepen praat; ook al is zij op organisatieniveau niet aan de vve-groep maar aan de school verbonden, toch voelt zij zich ook onderdeel van de voorschool. Het contact met ib'ers op andere peuterspeelzalen is beperkt. De ib'er geeft aan dat zij deze uitwisseling zinvol vindt voor zover het inhoudelijke afstemming betreft, bijvoorbeeld over hoe je pm'ers meer handvatten kunt geven om te differentiëren naar kindniveau. Volgens de leidinggevende werkt het voor deze peuterspeelzaalorganisatie goed dat een professional van buiten de organisatie, die hoger in de hiërarchie staat, de hbo'erpositie bekleedt. Dit werkt voor haar organisatie beter dan dat de pm'ers die in het bezit zijn van een hbo-diploma tot deeltijd-hbo'ers worden 'gepromoveerd'. Dat had teveel onrust en conflict binnen de organisatie geleid. Deze ib'er kent de pm'ers van de voorschool al jaren - zij hebben samen de training van het vve-programma doorlopen. Toen zij begon in haar nieuwe functie, sprak ze uit dat dit werk voor haar nieuw was en dat ze het samen met de pm'ers wilde doen. Nu de samenwerking goed vorm heeft gekregen, zou zij graag een duidelijk mandaat vanuit de peuterspeelzaalorganisatie krijgen 'zodat het niet lijkt alsof ik alleen bepaalde veranderingen zo graag wil'.

Een aspect dat nog niet geregeld is in deze casus, is de aansturing van de ib'er op haar taken in de voorschool. Zij ontvangt haar opdrachten per mail vanuit het schoolbestuur, maar er is niemand die structureel toeziet op haar functioneren daar. Wel moet vanuit de voorschoolorganisatie haar urenbesteding worden goedgekeurd. Dit is belangrijk om te voorkomen dat ib'ers door hun eigen

school worden ingeschakeld voor andere taken, zoals het vervangen van een zieke collega, en daardoor niet hun uren op de peutergroep kunnen maken.

Tegelijk geeft deze ib'er aan dat vrijheid belangrijk is voor haar werk. Bij opdrachten vanuit het bestuur vraagt ze zichzelf altijd af: 'Wat is hiervan het achterliggende doel?' En vanuit dat doel bepaalt ze haar handelen. Dat kan betekenen dat opdrachten niet naar de letter maar naar de geest worden uitgevoerd, bijvoorbeeld in plaats van meer ouderbijeenkomsten organiseren nadenken over de vraag hoe ouders meer betrokken kunnen worden.

Genoemde succesfactoren	
Competenties	Randvoorwaarden
vertrouwdheid met de pm'ers	mandaat vanuit de voorschoolorganisatie
ervaring met het werken met een groep kinderen	vrijheid vanuit de schoolorganisatie om niet naar de letter maar naar de geest van opdrachten te handelen
vaardigheid in het gedifferentieerd werken	aansturing vanuit de schoolorganisatie
kennis van peuterontwikkeling	afstemming tussen voorschool- en schoolorganisatie
<i>helicopter view</i> (Wat is het achterliggende doel?)	

Lastig is dat de ib'er naast haar taak binnen de voorschool op vaste dagen haar eigen kleutergroep draait. Dit beperkt de mogelijkheden om mee te kijken naar kinderen over wie de pm'ers vragen hebben.

4.4 Meerwaarde en resultaten

In één zin is de meerwaarde van de ib'er in de vve dat er nu veel meer wordt doorgepakt op de vve-groepen. De combinatie van het feit dat de ib'er een trede hoger in de onderwijshiërarchie staat in combinatie met haar visie op kindontwikkeling en vaardigheid om te plannen, maakt dat verbeteringen vaker en sneller worden doorgevoerd. Een voorbeeld is de invoering van kindbesprekingen volgens een vaste frequentie, waarbij ook de gespreksstructuur is gestandaardiseerd zodat alle relevante aspecten aan bod komen.

Resultaten
Op kindniveau is de zorg nu concreter en meer gestructureerd en doordacht dan voordat de ib'er op de vve-groepen werkte. Ook is er nu sprake van borging van die extra zorg en begeleiding.
De tijd met kinderen wordt door de pm'ers doelbewuster ingevuld dan voorheen. Dat hangt sterk samen met de planningen die nu completer en meer lange termijn zijn. De ib'er heeft een belangrijke rol in het maken van gedifferentieerde groepsplannen, samen met de pm'ers.
Er worden kwaliteitsverbeteringen op de groepen doorgevoerd, zoals het invoeren van pictogrammen in de speelhoeken of het vergroten van het rekenaanbod aan de kinderen. De ib'er initieert, agendeert en faciliteert dit soort inhoudelijke punten. Als er sprake is van weerstand stelt de ib'er voor: 'Wat is er tegen om het eerst twee weken uit te proberen?'
Bij de pm'ers is het besef gegroeid dat zij de ouders nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen.

Ook op kindniveau zijn resultaten te zien. De ib'er vertelt enthousiast over een jongen die met een door de pm'ers samengestelde Themas naar huis ging, na een ouderbijeenkomst die zij samen met de pm'ers had voorbereid. De jongen maakte binnen één week een enorme sprong in zijn ontwikkeling; dat was voor de ib'er en de pm'ers heel motiverend om te zien.

Indien de ib'er vanuit de vroegschool op de gekoppelde voorschool wordt ingezet is er ook op het punt doorgaande lijn sprake van meerwaarde van deze constructie, en niet alleen met betrekking tot de zorg.

4.5 Knelpunten

- Een uitdaging bij de inzet van ib'ers op de vve-groepen is dat als de ib'er afkomstig is uit de school twee organisaties moeten samenwerken. Daarbij is de voorschoolorganisatie het eerste aanspreekpunt voor de pm'ers terwijl de school zeggenschap heeft over het functioneren van de ib'er. Zowel voor de zeggingskracht die de ib'er heeft op de peutergroepen als voor de bruikbaarheid van haar advies en ondersteuning is het belangrijk dat ook op directieniveau afstemming plaatsvindt en een eenduidig mandaat wordt uitgevaardigd.
- De ib'er moet zich er goed van bewust zijn dat de werkwijze van de school niet automatisch naar de peutergroep kan worden gekopieerd, omdat peuters nou eenmaal geen kleuters zijn. Het is daarom aan te bevelen om de ib'er aanvullend te scholen in de ins en outs van de peuterontwikkeling.
- Ook het coachen van pm'ers en leidsters is voor ib'ers een nieuwe uitdaging, waar zij hun draai in moeten vinden. Deze professionals hebben een andere opleidingsachtergrond en andere kennis en ervaring dan de leerkrachten met wie zij op de basisschool van doen hebben. De ib'er in de onderzochte casus geeft aan dat enerzijds een open en lerende houding van belang is, zeker in het begin, en anderzijds ook doortastendheid en daadkracht nodig is om verbeteringen door te voeren. Een duidelijk mandaat van de leidinggevende helpt daarbij.

5. Reflectie

5.1 Drie varianten vergeleken

In dit onderzoek zijn op basis van een bescheiden casusonderzoek drie varianten van de inzet van hbo'ers beschreven. Deze beschrijvingen zijn verre van uitputtend en volledig. Niettemin zijn er wel accentverschillen aan te geven in de wijze waarop respectievelijk de vve-coaches, de hbo'ers op de groep en de ib'ers te werk gaan.

	Sterke kenmerken	Mogelijke knelpunten	Randvoorwaarden
Hbo'er als vve-coach	+ houdt de basiskwaliteit op de vve-groepen in stand + medieert tussen drukbezette leidinggevend en pm'ers die onder druk staan + bevordert de reflectie van de pm'ers op het eigen handelen	- niet alle coaches hebben kennis van het opbrengstgericht werken; dit vergt fikse bijscholing want is niet eenvoudig - voor de coaches die in een combinatiefunctie tevens op de groep werken, is het lastig om hun taken waar te maken	- ondersteuning door de leidinggevende - intervisie met collega-coaches - pm'ers beschikken over voldoende tijd
Hbo'er op de vve-groep	+ hbo'er en collega-pm'er brengen verschillende kennis en vaardigheden in die elkaar kunnen versterken + daarbij is de hbo'er sterk gericht op de ontwikkelingsstimulering en specifiek de taalvaardigheid	- samenwerking tussen hbo'er en collega-pm'er gaat niet vanzelf goed en verdient aandacht en ondersteuning - gebrek aan een geschikte vooropleiding	- aansturing door zelfde leidinggevende of afstemming tussen leidinggevende van de hbo'er en van de mbo'er - expliciete taakdifferentiatie of een gezamenlijk takenpakket met daarbij appèl op samenwerkingsvaardigheden van de hbo'er
Ib'er in de vve	+ zorgkinderen krijgen directe begeleiding en zorg op maat + stimulans voor het gedifferentieerd en planmatig werken + indien ib'er van gekoppelde vroegschool: stimulans voor doorgaande lijn	- kennis van de peuterontwikkeling niet altijd aanwezig - coaching van pm'ers is een nieuwe uitdaging	- duidelijk mandaat vanuit de voorschoolorganisatie <i>Indien ib'er van gekoppelde vroegschool:</i> - aansturing op functioneren vanuit de school - afstemming tussen leidinggevend en school en voorschoolorganisatie

5.2 Organisatorische inbedding

De wijze waarop hbo'ers in de vve worden ingezet is momenteel nog enorm divers, dat blijkt al uit dit bescheiden onderzoek bij zeven casussen. Illustratief is het verschil in salaris voor professionals die als hbo'er zijn aangesteld, variërend van een onbetaalde extra taak van een pm'er tot een leerkracht in een hoge schaal van de CAO Onderwijs. De impact die de hbo'ers hebben op de vve-kwaliteit verschilt navenant, van professionals in een combinatiefunctie pm'er/coach die het moeilijk vinden om veranderingen in werkwijze bespreekbaar te maken bij hun collega's tot een leerkracht op de peutergroep die haar eigen opbrengstgerichte werkwijze neerzet en de pm'er in dat proces meeneemt.

Mocht de functie van hbo'er in de vve gecontinueerd worden, dan is meer uniformiteit met betrekking tot de benaming, de salariëring en de taken van deze professionals wenselijk. Daarnaast is het belangrijk om - bijvoorbeeld vanuit de Brancheorganisatie Kinderopvang - goed na te denken over de verdere inbedding van de hbo'ers in de vve-organisaties. Nu zijn zij - meestal expliciet op tijdelijke basis - ingeplaatst tussen de pm'ers enerzijds en de leidinggevende en de organisatie anderzijds, meestal zonder dat er aanpassingen zijn doorgevoerd in de profielen of takenpakketten van deze bestaande functies. Een vraag die zich aan het einde van deze experimenteerfase van drie jaar voordoet is of de inzet van hbo'ers in de vve ook consequenties heeft voor bijvoorbeeld de functie van de collega-pm'er op de groep en voor de functie van de leidinggevende. In het geval van de hbo'ers op de groep zal een keuze gemaakt moeten worden voor al dan niet taakdifferentiatie tussen de hbo'er en de pm'er. In het geval van de vve-coaches is een interessante vraag of zij inspraak krijgen in de teamsamenstelling op de vve-groepen.

5.3 Blik op de toekomst

Alle betrokkenen bij dit onderzoek spraken uit hoe jammer het zou zijn als de hbo'ers weer van de vve-groepen zouden verdwijnen. Tegelijkertijd zijn professionals geneigd om zichzelf onmisbaar te maken, ook al is in het geval van de hbo'ers vanuit veel organisaties en gemeenten de opdracht geweest dat zij hun doelen moesten bereiken voor eind 2015, het einde van de Bestuursafspraken. In het geval van de hbo'ers op de groepen is door gemeenten en vve-aanbieders de keuze gemaakt om voor zo lang de financiële middelen dat toelaten peuters met een taalachterstand direct te laten profiteren van de meerwaarde die de combinatie van een hbo'er en een collega-pm'er te bieden heeft. (zie hoofdstuk 3)

Maar ook de vve-coaches en de ib'ers in de vve vervullen bepaalde rollen en taken die niet makkelijk weer door pm'ers kunnen worden overgenomen. Alleen al omdat de eisen die aan de vve-groepen worden gesteld recent flink zijn verhoogd (taalniveau 3F, invoering OGW, intensivering van de ouderbetrokkenheid, intensivering van de doorgaande lijn), terwijl hiervoor nauwelijks extra uren of middelen beschikbaar zijn gesteld. Integendeel, veel organisaties met een peuteraanbod zitten nog steeds in zwaar weer, waardoor er andere prioriteiten worden gesteld dan de vve-kwaliteit.

In brede zin worden de hbo'ers momenteel (nog) als onmisbaar ervaren voor de handhaving van de benodigde vve-kwaliteit. In het onderzoek van Slot (2014) naar de kwaliteit in de kinderopvang wordt gewezen op de belangrijke voorspellende waarde van professionalisering voor de kwaliteit van de kinderopvang. Het gaat dan om professionalisering in brede zin, zoals pm'ers die elkaar observeren, als peuterteam gezamenlijk vakartikelen bespreken, samen naar video-opnames op de

groep kijken, intervisie organiseren. In de casussen die we voor dit onderzoek bestudeerden was deze manier van werken, het creëren van een 'lerende organisatie', nog lang niet overal gemeengoed maar waren de hbo'ers wel degenen die hierin stappen zetten, zoals de coach die VIB introduceert en de hbo'er op de groep die bij collega-pm'ers op haar locatie op de groep gaat kijken en hen uitnodigt voor een tegenbezoek. Voor de vve-kwaliteit zou het goed zijn als deze werkwijze onder aanvoering van de hbo'ers verder wordt doorgezet en uitgebouwd.

Enkele specifieke aspecten waarop de hbo'ers in de vve voorsnog als onmisbaar worden ervaren zijn:

- De stap naar het opbrengstgericht werken is voor veel vve-organisaties en hun pm'ers een moeilijke stap. Het werken met een kindvolgsysteem, de omslag van denken in activiteiten naar denken en doelen en de benodigde kennis van de ontwikkelingslijnen zijn voor veel pm'ers een struikelblok. Leidinggevendenden geven aan dat ook niet alle pm'ers deze werkwijze onder de knie gaan krijgen, dat sommige pm'ers 'aan hun plafond zitten'. In deze situatie is de ondersteuning van de hbo'ers essentieel.
- De hbo'ers in de vve vormen een belangrijke brug met de scholen. Hbo'ers van de peutergroepen 'spreken dezelfde taal' als de leerkrachten en ib'ers. Daardoor komen zij relatief makkelijk tot overleg en tot het maken van afspraken met de scholen over de doorgaande lijn.
- De hbo'ers vormen een stok achter de deur bij de handhaving van de vve-kwaliteit. Bij de uitvoering van vve is vaak sprake van een golfbeweging: direct na een (bij)scholing gaan pm'ers enthousiast met vve aan de slag, maar na verloop van tijd en / of onder invloed van organisatorische veranderingen versloffen zaken weer, zoals het regelmatig evalueren of het noteren van gespreksverslagen. De hbo'ers zorgen voor borging.
- In het basisonderwijs is het werk van de ib'ers volledig ingeburgerd. Er is geen enkele reden waarom deze functie binnen voorschoolse organisaties niet even belangrijk en nodig zou zijn. Integendeel, hoe eerder kinderen zorg en begeleiding op maat krijgen, hoe effectiever.

Zolang de kwaliteitseisen voor het voorschoolse aanbod dat we jonge kinderen, en met name jonge kinderen met risico op ontwikkelingsachterstanden, willen bieden steeds hoger worden opgeschroefd, zal de inzet van hbo'ers nodig zijn om de kloof tussen deze eisen en de praktijk op de peutergroepen te dichten.

Bijlage 1: Aanbevelingen vanuit de ervaringen in Amsterdam

Bron: Oberon (2015). Verder met hbo'ers in de voorschool - Onderzoek inzet hbo'ers in de voorschool.

*** Formuleer een visie op de inzet van hbo'ers op de groep en/of als coach**

Dit geeft richting aan de gewenste verbeteringen en aan de formulering van de taakomschrijving

*** Zorg voor een duidelijke taakomschrijving en taakafbakening**

Bij gebrek aan duidelijkheid pakken hbo'ers op de groep en coaches soms zelf wel hun taken op, maar dit verschilt per persoon en hangt ook af van de ruimte die hiervoor is binnen de organisatie. Over het algemeen wordt het door iedereen als onprettig ervaren als taakafbakening niet duidelijk is.

*** Wees terughoudend met de combinatie van functies**

In een aantal gevallen waren er combinaties van functies, daar was meer aandacht nodig voor de afbakening van taken. Soms is de leidinggevende ook coach. Dit kan wel, maar dan mist de verbindende rol tussen pm'er en leidinggevende. Een aparte coach signaleert zaken die tussen leidinggevende en pm'er spelen en kan daar een rol in hebben. Voor pm'ers is het prettig als de inhoudelijke begeleiding gescheiden is van de formeel leidinggevende.

*** Besteed veel aandacht aan het betrekken van de pm'ers**

Neem de pm'ers zoveel mogelijk mee in het hele proces. Geef goede uitleg aan de zittende pm'ers over de keuze voor een hbo'er. Leg hierbij de nadruk op de competenties in plaats van opleidingsniveau. Pm'ers die al lang werkzaam zijn in de voorschool hebben extra aandacht nodig omdat zij vanwege hun ervaring niet altijd meerwaarde voor zichzelf zien. Laat pm'ers meedenken over het proces en betrek ze bij de keuze voor de specifieke hbo'er die ingezet wordt.

*** Geef medewerkers genoeg tijd**

Organisaties lijken zich niet altijd bewust dat het introduceren van een nieuwe functie ook tijd vraagt voor begeleiding en afstemming van de leidinggevende. En ook leren en coaching ondergaan kost tijd. Een aandachtspunt is dat pm'ers hier ook tijd voor krijgen en niet tegelijkertijd belast zijn met nog andere scholing.

*** Ken je locaties**

Om de coach gericht flexibel in te kunnen zetten, moet de organisatie weten op welke locaties meer inzet nodig is en waar geminderd kan worden. Een beginanalyse voor elke locatie is daarbij een goed instrument, ook bij de overweging op welke groep wel en waar niet een veel meerwaarde te verwachten is van een hbo'er op de groep.

*** Neem matchmaking serieus**

Besteed vanuit de organisatie aandacht aan selectie en kijk of de hbo'er bij het team past. Neem het team als geheel mee in de komst van de hbo'er door te bespreken wat het voor iedereen betekent en geef duidelijkheid wat de hbo'er komt doen. Dit is vooral belangrijk bij een hbo'er die niet al op de locatie werkte. Een startgesprek met leidinggevende, hbo'er en pm'er(s) is handig om de verwachtingen af te stemmen.

*** Organiseer begeleiding en intervisie**

De leidinggevende trekt zich in de meeste gevallen met de komst van de hbo'er wat meer terug van de inhoud. Dit betekent ook dat de hbo'er soms zoekend is naar inhoudelijke begeleiding. In elk geval voor de coaches en hbo'ers is intervisie daarom zeer gewenst, maar mogelijk ook voor de pm'ers.

*** Evalueer zelf de inzet van hbo'ers**

Een minimale variant hiervan is individuele voortgangsgesprekken met de hbo'er. In elk geval één organisatie heeft zelf de ervaringen met de hbo'ers organisatiebreed geëvalueerd en daar lering uit getrokken voor het vervolg van de inzet van de hbo'ers. In het huidige onderzoek bleek dat er op onderdelen een ander perspectief is bij leidinggevenden, hbo'ers zelf en pm'ers. Van belang is dus alle niveaus mee te nemen in de evaluatie.

Bijlage 2: Functieprofielen

HBO-Coaches Vroeg- en Voorschoolse Educatie (VVE)

Voor minimaal 24 uur per week - in totaal 94 uur per week nodig

De HBO-coach VVE wordt ingezet ten behoeve van de ondersteuning van uitvoerend pedagogisch medewerkers op VVE-locaties (peuterspeelzalen en kinderdagverblijven). De coaches hebben in principe vaste locaties die ze coachen. Per groep is hiervoor ongeveer 3,5 uur per week beschikbaar (boventallig).

Hij/zij coacht de collega's in een optimale uitvoering van het programma Kaleidoscoop. Naar aanleiding van de VVE-inspectie zijn opbrengstgericht werken en het vergroten van de ouderbetrokkenheid hierbij belangrijke aandachtspunten.

Het onderhouden van contacten met de basisschool en andere betrokken instanties vormt ook onderdeel van het takenpakket.

De HBO-coach VVE ressorteert hiërarchisch onder de coördinator VVE van [REDACTED]

Kerntaken:

- Levert een bijdrage aan de uitvoering van het VVE beleid van de gemeente [REDACTED] in het algemeen en [REDACTED] in het bijzonder
- Signaleert hiaten / knelpunten in kennis, vaardigheden en houding bij pedagogisch medewerkers en coacht hen waar nodig, gevraagd en ongevraagd
- Maakt hierbij gebruik van passende interventies en instrumenten
- Geeft gerichte werkbegeleiding en draagt specifieke kennis en vaardigheden over aan collega's
- Volgt samen met de pedagogisch medewerkers de inhoudelijke trainingen naar aanleiding van de VVE inspecties (ouderbetrokkenheid, opbrengstgericht werken en werken met stimuleringsplannen)
- Ondersteunt bij de implementatie en borging n.a.v. bovenstaande trainingen
- Biedt ondersteuning op maat zodat bij de VVE-inspectie in 2015 90% van de scores 2 zijn omgezet in een 3
- Coördineert de contacten met de gekoppelde basisscholen en andere externe betrokken instanties
- Rapporteert schriftelijk de voortgang van locaties en individuele medewerkers aan de coördinator VVE van [REDACTED] en aan de leidinggevende van de locatie.

Voor deze functie zoeken we iemand die beschikt over de volgende vaardigheden:

- Sociale vaardigheden voor het motiveren, stimuleren en instrueren van zowel kinderen als collega's
- Sensitiviteit en inlevingsvermogen voor de contacten met ouders, scholen en andere betrokken instanties
- Zelfkritische houding en bereidheid om deel te nemen aan gerichte deskundigheidsbevordering (ook gericht op het onderdeel coaching) en bereidheid om ondersteuning te vragen waar nodig
- Enthousiasme en een positieve instelling en deze kunnen overbrengen
- Zowel zelfstandig als in teamverband goed kunnen functioneren
- Flexibiliteit om te gaan met een nieuwe functie waarvan de inhoud nog niet volledig is uitgekristalliseerd
- Flexibiliteit om op wisselende tijden te werken (ook in de avonduren)
- Theoretische uitgangspunten van VVE kunnen vertalen naar de praktijk

Functie-eisen:

- (afgeronde) HBO-opleiding
- certificaat opleiding Kaleidoscoop
- bij voorkeur certificaat OVM
- afgeronde opleiding tot VIB-er is een pré

- (aantoonbaar) coachende vaardigheden
- Goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid (niveau 3f)
- inzicht in het pedagogisch beleid en het VVE beleid van de organisatie
- bereidheid om minimaal 24 uur per week te werken

Kinderopvang OOK biedt:

- een uitdagende nieuwe functie
- ondersteuning in de vorm van scholing en intervisie
- salaris (schaal 7 of 8, wordt nog nader bepaald)
- Benoeming op projectbasis in eerste instantie voor een schooljaar, en bij gebleken geschiktheid tot einde schooljaar 2014/2015

Meer informatie via [REDACTED] (afwezig ivm vakantie van 4 juli tot 1 aug) of [REDACTED]
tel.nr [REDACTED]

Motivatie en CV voor 1 aug. naar [REDACTED]

Gesprekken vinden in principe plaats in de week van 6 aug.

Een taaltoets kan onderdeel uitmaken van de sollicitatieprocedure

De taken van de coach in het werkveld en de coördinatoren

Het accent bij de coach in het werkveld ligt op de aansturing van de programmatisch-inhoudelijke taak. Bij de interne coördinator ligt het accent op de procesmatige-organisatorische taak ten aanzien van gezondheid en veiligheid, afgezet tegen de wettelijke eisen.

Gemeente en voorschoolorganisaties			Besturen vroegscholen	
Coach in het werkveld	Coördinator intern (voorschool)	Coördinator extern	Coördinatie extern (en vroegscholen)	Coördinator intern (vroegscholen)
1. Toezien op de juiste toepassing en borging van het programma o.m. aanbod is voldoende dekkend, maken van een omslag naar opbrengstgericht werken, inrichten rijke ontwikkelingsomgeving) en het OVM	1. Verzorgen van risico-inventarisaties, hygiëne gebouw en materialen	1. Steunpunt voor de voorscholen.	1. Steunpunt voor de vroegscholen.	1. Ondersteuning leerkrachten bij uitvoeren VVE afspraken.
2. Toezien bij de uitvoering van het pedagogisch werkplan.	2. Begeleiden pm'ers en stagiairs regulier en bij het inwerken van nieuwe medewerkers.	2. Bevorderen van de kwaliteit en de samenhang in de scholingsactiviteiten	2. Adviseert over de kwaliteit en samenhang scholingsactiviteiten t.o.v. het basisonderwijs. Bevordert samenwerking tussen de vroegscholen.	2. Neemt deel aan de bijeenkomsten voor de vroegscholen.
3. Belast met implementeren van beleidsontwikkelingen	3. Voert functioneringsgesprekken		3. Zorgt voor de informatievoorziening t.b.v. het onderwijspersoneel (VVE coördinatoren)	3. Zorgt voor informatievoorziening t.b.v. de leerkrachten in de onderbouw
4. Signalering van trainingsbehoeften en ziet erop toe dat cursussen bezocht worden..	4. Ziet toe op het voldoen aan de wettelijke eisen	3. Opstellen, coördinatie jaarlijkse scholingsplan voorscholen	4. Signaleert trainingsbehoefte en ziet erop toe dat de bijeenkomsten bezocht worden.	4. Ziet er, samen met de directeur, op toe dat cursussen gericht op VVE bezocht worden.
5. Ontwerpen of bijstellen intakeformulier.	5. Informatievoorziening en communicatie t.b.v. ouders (incl. ouderavonden); ziet toe op het voeren van intakegesprekken en administratieve afhandeling (formulieren) in het kader van aanmelding en plaatsing	4. Advisering ouderbeleid	5. Advisering en initiëring ouderbeleid (workshops TOLK, Voorleesexpress) voor voor- en vroegscholen.	5. Regelen ouderbijeenkomsten

6. Levert bijdrage aan het beleid van de doorgaande lijn met de basisschool (bv. inhoudelijk team-overleg, stimuleren dat pm'ers en leerkrachten bij elkaar in de groep te kijken, elkaar feedback geven en samen educatieve activiteiten inroosteren, opstellen document/ verslag) en werkt met de pm'ers de met de basisscholen gemaakte afspraken uit en ziet toe op implementatie.	6. Zorgt voor de informatievoorziening t.b.v. het voorschool-personeel	5. a. Participatie in directieberaden basisonderwijs, specifiek gericht op vve-locaties; 5. b. formuleert concreet het door de gemeente geformuleerde beleid in het kader van de doorgaande lijn, alsmede het per samenwerkingskoppel maken van afspraken over activiteiten en deze qua nakoming te bewaken. De werkzaamheden worden afgestemd in samenwerking met de coördinator intensieve taalklassen.	6. a. Participatie in directieberaden basisonderwijs, specifiek gericht op vve-locaties; 6. b. Verricht afstemmingswerkzaamheden doorgaande lijn (formuleert beleid, bv. met behulp van het stappenplan en afspraken over activiteiten en bewaakt deze qua nakoming)	6. Levert bijdrage aan het beleid van de doorgaande lijn met de voorschool (bv. inhoudelijk team-overleg, stimuleren dat pm'ers en leerkrachten bij elkaar in de groep kijken, elkaar feedback geven en samen educatieve activiteiten inroosteren, opstellen document/ verslag, werkt gemaakte afspraken uit en ziet toe op implementatie.
7. Coördinatie-overleg met manager of bestuur	7. Deelname aan coördinatorenoverleg	6. Contact met certificerende organisaties.		
8. Zorgt voor relevante vernieuwingen	8. Kan als gevolg van omstandigheden de plaats van pm'ers tijdelijk innemen	7. Organisatie jaarlijkse bijeenkomst voor voor- en vroegscholen.	7. Organisatie jaarlijkse bijeenkomst voor voor- en vroegscholen.	
9. Onderhouden van contacten met directeuren van scholen	9. Ondersteunt pm'ers in probleemsituaties.	8. Zorgt voor het aanpassen en verspreiden van de brochure over de voorscholen.		
.	10. Behandelt klachten	9. Voert overleg met de coördinator intensieve taalklassen.	8. Voert overleg met de coördinator voorscholen (extern ██████████)	
10. Neemt deel aan het overleg Stuurgroep vve¹	11. Neemt deel aan het overleg Stuurgroep vve ²	10. Voert het secretariaat van de Stuurgroep vve en is deelnemer	9. Neemt deel aan het overleg Stuurgroep vve en beheerscommissie itk	
11. Coördinatie interne en externe zorg (inroepen hulp bij gedragsproblematiek, fysieke beperkingen e.d.) bij ██████████: ped. stafmedewerker	12. Bevordert samenwerking tussen de voorscholen (teamoverleg e.d.)	11. Adviseert de gemeente over de ontwikkelingen m.b.t. de voorscholen en de doorgaande lijn.	10. Adviseert de gemeente over de ontwikkelingen doorgaande lijn.	
12. Uitvoeren van observaties bij kinderen met significant deviant gedrag – bij ██████████: ped. stafmedewerker	13. Voert budgetbeheer en meldt zaken i.v.m. de goede gang van zaken (materieel).			

¹ Verschilt per voorschoolorganisatie

² Verschilt per voorschoolorganisatie

INTERNE VACATUREMELDING

biedt professionele en kwalitatieve opvang van kinderen van 0 tot 13 jaar en is gecertificeerd volgens de HKZ kwaliteitsnormen (ISO 9001). Er is in 2012 een rijkssubsidie voor de duur van 3 jaar beschikbaar gesteld om professionele ondersteuning voor de pedagogisch medewerkers op VVE groepen (werkend met de methodieken piramide en kaleidoscoop) te realiseren. Dit project loopt nog uiterlijk tot 1 september 2015. Onder aansturing van de voorschool coördinator zijn voorschool specialisten aangesteld om het pedagogisch handelen in de voorschoolse educatie een kwaliteitsboost te geven. Vanwege uitbreiding van werkzaamheden in is er een vacature ontstaan voor de functie van:

VOORSCHOOL-SPECIALIST M/V

voor gemiddeld 17,5 uur per week

(Gemiddeld aantal uren wordt uitbetaald gedurende 52 weken. Inroostering gedurende 40 openingsweken voor gemiddeld 20 uur per week. Gedurende de 12 sluitingsweken compenseer je de teveel gewerkte uren en neem je het vakantieverlof op)

Per direct

De functie

De kwaliteit van leidsters en pedagogisch medewerkers is doorslaggevend voor de kwaliteit van VVE. De voorschoolspecialist zal hen hierbij ondersteunen. Zij zorgen dat pedagogisch medewerkers nog beter in staat zijn om een rijke leeromgeving te creëren en ondersteuning op cognitief en op sociaal emotioneel ontwikkeling te verlenen waardoor de taalontwikkeling bij peuters nog effectiever gestimuleerd wordt. Het gaat om een doelgerichte manier van werken, waarbij niet de activiteit centraal staat maar de ontwikkeling van het kind.

Taken zijn o.a.

- het verbeteren van de doorgaande leer en zorglijn tussen de voorschoolse educatie en het basisonderwijs;
- mede opstellen van het invoeringsplan opbrengstgericht werken;
- vertalen van het invoeringsplan naar een actieplan voor de locatie(s) waarvoor hij/zij verantwoordelijk is;
- ondersteunen bij het invoeren van het kind-volgsysteem en verhogen van de kwaliteit van de uitvoering conform de eisen van de inspectie;
- ondersteunen van collega's bij de dagelijkse uitvoering op de groepen;
- mede bewaken van de juiste uitvoering van de VVE-programma's;
- een actieve inzet bij de methodiek ouderbetrokkenheid;

Voor de functie wordt gevraagd

- Minimaal HBO-niveau, verkregen door o.a. een afgeronde HBO-opleiding in een pedagogische richting;
- Gecertificeerd Video Interactie Begeleider of bereid de opleiding te volgen;
- Kennis van de ontwikkeling van het jonge kind (met name 2 tot 4 jaar);
- Kennis van en inzicht in de processen van kinderopvang én basisonderwijs;
- Werkervaring in het basisonderwijs of kinderopvang/peuterspeelzaalwerk;
- Inhoudelijke kennis op VVE-gebied;
- Uitvoerige kennis van de specifieke methodieken kaleidoscoop of piramide;
- Kennis van opbrengstgericht werken of bereid zijn die op zeer korte termijn te verwerven;
- Uitstekende aantoonbare contactuele en sociale vaardigheden als ook goede mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het overdragen van kennis en informatie;
- Een inspirerende en enthousiaste persoonlijkheid die kan stimuleren, motiveren en overtuigen;

Arbeidsvoorwaarden en informatie

Salaris volgens CAO Kinderopvang. De sollicitatieprocedure verloopt conform de memo d.d. 14 april 2014. Inlichtingen over deze functie zijn te verkrijgen bij voorschool coördinator. Zij is telefonisch bereikbaar via telefoonnummer . De eerste gesprekken zijn op 11 september gepland.

Schriftelijke reacties, voorzien van curriculum vitae, kunt u vóór 8 september 2014 richten aan: o.v.v. vacaturenummer . Of via: (dit heeft de voorkeur).



Projecttaken voor de VVE begeleider

Verantwoordelijkheden:

Je bent VVE begeleider van een aantal aangewezen groepen. Je zorgt er voor dat de pedagogisch medewerkers op deze groepen opbrengstgericht, planmatig en gedifferentieerd werken. Dit voor eind 2015 en volgens de gemaakte bestuursafspraken.

Taakomschrijving:

- Je begeleidt en bewaakt de implementatie van het opbrengstgericht werken in de VVE groepen;
- Je coacht en begeleidt pedagogisch medewerkers van de VVE groepen, zodat zij het VVE programma op kwalitatief hoogwaardige wijze uitvoeren. Je maakt hierbij gebruik van passende interventies en instrumenten en signaleert hiaten en knelpunten in kennis, vaardigheden en houding van deze medewerkers;
- Je introduceert en bewaakt het ontwikkelingsobservatie instrument op de groep;
- Je begeleidt de observaties en de analyses daarvan op de groep;
- Je signaleert knelpunten en initieert verbetertrajecten;
- Je wisselt kennis uit met de andere vve begeleiders.

Competenties:

- Je bent in staat om pedagogisch medewerkers te coachen
- Je hebt bij voorkeur ervaring met video interactie begeleiding;
- Je bent planmatig en resultaatgericht;
- Je bent mondeling en schriftelijk communicatief vaardig;
- Je hebt de capaciteiten en ambitie om verander- en verbeterprocessen in gang te zetten;
- Je hebt reflecterend vermogen;
- Je kunt zelfstandig en flexibel werken;
- Je bent in staat goed samen te werken op verschillende niveaus in de organisatie.

Deelname project

Deelname aan het project is voor de duur van 1 jaar met de mogelijkheid tot verlenging per jaar tot eind 2015. Dit is afhankelijk van: functioneren, het kunnen voldoen aan de voorwaarden van de gemeente, de bezetting van de groep.

Bijlage 2 Profiel pedagogisch medewerker en leerkracht

Pedagogisch medewerker

- beschikt over een diploma op minimaal MBO 3 niveau (SPW/AB/AW/IW/SCW/LKC);
- beschikt over kennis en ervaring met programma's voor taal- en ontwikkelingsstimulering van peuters;
- samen met de onderwijscollega's verantwoordelijk wil en kan zijn voor een inspirerend werkklimaat;
- een verbindende factor tussen school en opvang is en weet dat hij/zij aanspreekpunt is voor school, opvang en ouders;
- communicatief vaardig is en feedback kan geven en ontvangen;
- ondernemend is, gewend initiatief te nemen en open staat voor nieuwe ontwikkelingen in opvang en onderwijs;
- actief en creatief is én gevoel voor humor heeft.
- zich verder wil ontwikkelen op het gebied van VVE.

Omvang:

- Contract voor 20 uur per week, gedurende het gehele schooljaar. Dat is een omvang van 1040 uur. Werktijdfactor 0,56. Feitelijke contacturen zijn 5 keer 3,5 uur x 39,2 = 686 uur. (39,2 weken: omdat er maar 39,2 weken gewerkt wordt (gelijk aan de scholen).
- De overige uren worden ingezet voor voorbereiding, vergaderen en afstemming. Netto blijven er minder uren over in vergeleken met de HBO-er. Het takenpakket is echter daarop afgestemd.

Leerkracht

- beschikt over een diploma PA/PABO
- beschikt over theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden van zowel het primair onderwijs als van de voorschoolse periode
- heeft kennis van voor- en vroegschoolse onderwijsaanbod en doorgaande lijnen
- heeft inzicht in de taak, organisatie en werkwijze van het project
- beschikt over goede communicatieve vaardigheden
- is vaardig op het gebied van samenwerking
- Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden
- beschikt over vaardigheid in het organiseren en uitvoeren van de verschillende werkprocessen

Omvang : WTF0,74. De WTF is uitgewerkt in overzicht NJT (Normjaartaak)

Takenpakket VVE HBO'er

2014

De VVE-HBO'er heeft een coachende en ondersteunende rol bij:		Bijbehorende documenten:
1. De uitvoering van het VVE-programma	<ul style="list-style-type: none"> het werken met [redacted] en is hierbij ondersteunend en inspirerend aandacht voor taal/ontwikkelingsstimulering gedurende de hele dag 	[redacted] (klappers & reader)
2. De uitvoering van het ouderbeleid	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie met de ouders (luisteren/doorvragen) Het volledig invullen van het Formulier plaatsingsgesprek Stimuleren van de ontwikkelactiviteiten thuis (m.n. bij doelgroepkinderen) Deelname door ouders aan activiteiten op de locatie Jaarlijkse evaluatie van het VVE-ouderbeleid (ook met oudercommissie) 	Ouderbeleid locatie Formulier plaatsingsgesprek
3. Ondersteunt bij de ontwikkeling, begeleiding en zorg van de kinderen	<ul style="list-style-type: none"> de juiste manier volgen van de kindontwikkeling via KJK; de planmatige begeleiding van de kinderen en evaluatie ervan Structureel overleg met de jeugdverpleegkundige 	KJK- [redacted] & reader Werkinstructie Kinderen met opvallend gedrag Werkinstructie Meldcode kindermishandeling
4. Verbeteren van de interne kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> Het juist en consequent uitvoeren van methode [redacted] Het pedagogisch klimaat¹ Het educatief handelen² 	Jaarrooster/thema's [redacted] Formulier dagplanning/SLO-doelstellingen Pedagogisch beleid/Werkinstructie inrichting KDV [redacted]
5. Implementeren en borgen van het opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> Vertaalt het [redacted] kwaliteitsverbeterplan naar de situatie op de locatie evalueert de stand van zaken regelmatig 	[redacted] verbeterplan 2014-2015
6. Realiseren van de doorgaande lijn naar basisschool	<ul style="list-style-type: none"> dat voor alle kinderen die naar de basisschool gaan het Gemeentelijke overdrachtsformulier wordt ingevuld op basis van het verzamelformulier 11 ontwikkelingslijnen uit het KJK [redacted] boekje; dat aan de ouders wordt verzocht dit formulier te overhandigen aan de leerkracht op de basisschool dat er warme overdracht plaatsvindt bij doelgroepkinderen en dat naast de ouders een pm aanwezig is bij het intakegesprek 	Gemeentelijk overdrachtsformulier & procedure
De zorgbrugfunctionaris heeft structureel periodiek overleg met de locatiemanager omtrent de voortgang/ e.v.t. knelpunten m.b.t het bovenstaande.		
Stemt af met de [redacted] coach omtrent de invulling van het [redacted] programma		
De zorgbrugfunctionaris let erop dat de VVE-items regelmatig op de agenda van het teamoverleg staan en geëvalueerd worden		

¹ Pedagogisch handelen is respectvol, structureren en grenzen stellen, stimuleren van sociale vaardigheden, respect voor de autonomie van het kind, inrichting van de ruimte is aantrekkelijk en uitdagend.

² Educatief handelen is op elkaar afgestemd (o.a. taakverdeling), hele dag taalontwikkeling, bevorderen interactie tussen kinderen, verrijken spelen, responsieve houding, activiteiten afgestemd op de ontwikkeling van individuele kinderen

Begeleider VVE op groep 0

Het peuterspeelzaalwerk biedt veelzijdige en passende speel- en leermogelijkheden voor peuters op het gebied van de cognitieve, sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling. Bovendien zijn de peuterspeelzalen een wijkgerichte voorziening waar ouders van kinderen tussen de twee en vier jaar elkaar ontmoeten ter bevordering van de opvoedkundige kennis en vaardigheden.

In augustus 2011 is in [REDACTED] gestart met de pilot "groep 0" op meerdere peuterspeelzalen. Dit is een [REDACTED] pilot waarin een aantal voorscholen zijn toegevoegd aan de basisschool. Het doel hiervan is het bestrijden van taalachterstand bij peuters.

Doel van de functie

- Het creëren van optimale ontwikkelingsmogelijkheden voor peuters in overeenstemming met de eigen (on)mogelijkheden van het kind met als gewenst resultaat het vereiste niveau voor instroming naar het basisonderwijs;
- Het opstellen van behandelplannen en het leveren van een bijdrage aan het beleid binnen de organisatie.

Functie-eisen

- Een relevante afgeronde HBO-opleiding (Pedagogiek, Pabo, of Pedagogisch Educatief Medewerker);
- Kennis van observatiesystemen, het maken van ontwikkelingsplannen, het volgen en toetsen van jonge kinderen;
- Analytisch vermogen;
- Goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden;
- Resultaatgericht;
- In het bezit van een VVE-certificaat;
- Certificaat taalniveau 4F;
- Een Verklaring Omtrent Gedrag.

Wij bieden

- Een prettige en uitdagende werkomgeving;
- Een jaarcontract, met eventuele mogelijkheid tot verlenging afhankelijk van financiering en functioneren;

- Salariëring conform CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, schaal 7

Overige informatie

- Per werkweek worden extra uren gewerkt om de (vastgestelde) schoolvakanties vrij te zijn.
- Een taaltoets en een assessment, maken deel uit van de selectieprocedure

Colofon

Titel: Hbo'ers in de vve. Eind 2015 in zicht

Auteur: Paulien Muller

Project: HBO monitor

Sardes projectnummer: TR1230

Opdrachtgever: Ministerie van OCW

Datum: juni 2015