

# Studiegids bijscholing

*HBO'er in de voorschool*

Definitief oktober 2015



## Colofon

### Opdrachtgever:

Gemeente Amsterdam: Team Voor- en Vroegschoolse Educatie

### Samenwerkende organisaties:

Het ABC

Nederlands Jeugdinstituut

Hogeschool iPabo

### Stuurgroep:

Heleen Bouwmans      Het ABC

Carolien Gelauff      Nederlands Jeugdinstituut

Susan Herrings      iPabo

### Ontwikkelaars:

Ineke van der Schuyt      Het ABC

Japke Schonewille      Nederlands Jeugdinstituut

Anke van Seters      iPabo

### Trainers Pilot:

Ineke van der Schuyt

Lijgiën Bos

Marlies van Dolderen

Esther van den Berg

Klaartje Kuitenbrouwer

Anneke Zielhorst

Japke Schonewille

Ellen van Eersel

Anke van Seters

Petra Schorn

©Gemeente Amsterdam 2015. Alle rechten voorbehouden, niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm, elektronische apparatuur, geluidsband of welke wijze dan ook, en evenmin in een retrieval-systeem worden opgeborgen, zonder schriftelijke toestemming van de gemeente Amsterdam.

## Inhoud

Colofon .....	2
Algemene informatie.....	4
Opzet van de studiegids .....	4
Taakomschrijvingen.....	5
Context van deze bijscholing in relatie tot andere VVE-trajecten .....	5
Opzet en studiebelasting.....	6
Inhoudelijke uitgangspunten.....	7
Visie op hoe te leren.....	7
Visie op wat te leren .....	8
Opbouw van de bijscholing .....	10

## Algemene informatie

De gemeente Amsterdam, heeft aan het ABC, Hogeschool iPabo en het Nederlands Jeugdinstuut de opdracht verstrekt een bijscholing te ontwikkelen en uit te voeren voor de inzet van HBO'ers op voorschoolgroepen en van HBO'ers als coach van voorschoolgroepen.

De bijscholing is ontwikkeld in het kader van gemeentelijk beleid. Door de inzet van HBO'ers in de voorschool wil de gemeente Amsterdam bereiken dat de kwaliteit van het aanbod op de voorschool wordt verbeterd (o.a. door opbrengstgericht te werken) en dat de doorgaande educatieve leerlijn met de vroegscholen wordt versterkt.

Er zijn meerdere mogelijkheden om HBO'ers in te zetten bij voorschoolse educatie. De gemeente Amsterdam heeft voor twee varianten gekozen:

- HBO'ers die werken als pedagogisch medewerker op de groep met functiedifferentiatie
- HBO'ers die als coach van meerdere voorschoolgroepen fungeren.

Voor deze twee varianten hebben Het ABC, iPabo en NJi een bijscholing ontwikkeld. Hierin krijgt zowel de inhoud van en reflectie op de (nieuwe) rol veel aandacht. Daarnaast wordt de inhoud van voor- en vroegschoolse educatie kwalitatief versterkt, waarbij opbrengstgericht werken *als middel* centraal staat. Gezien het HBO-niveau van de functies wordt daarnaast in de bijscholing ruimte geboden aan zelfreflectie en zelfsturing, onder andere door de inzet van begeleide intervisie en door het bieden van individuele coaching. In dit document geven wij een toelichting op het gekozen model van leren.

Deze studiegids is bestemd voor organisaties die HBO'ers in dienst hebben of hen willen opleiden en voor deelnemers die de bijscholing HBO'er in de voorschool gaan volgen.

## Opzet van de studiegids

Deze studiegids bestaat uit:

- Algemene informatie  
Hierin wordt informatie gegeven over de totstandkoming en de bedoelingen van de bijscholing en worden de bijbehorende materialen beschreven.
- Inhoudelijke uitgangspunten  
Dit hoofdstuk betreft de uitgangspunten waarop de training is gebaseerd
- Werkwijze van de bijscholing  
Dit hoofdstuk bevat de omschrijving van de opzet en de verschillende onderdelen van de training.

## Taakomschrijvingen

De ontwikkeling van de bijscholing voor HBO'er in de voorschool vindt nadrukkelijk plaats in de context van gemeentelijk beleid. De gemeente Amsterdam is opdrachtgever en heeft geformuleerd welke verwachtingen de gemeente heeft van de inzet van de HBO'er op de groep en de HBO'er als coach:

### Taakomschrijving HBO'er op de groep

De HBO'er op de groep houdt zich met name bezig met:

- een VVE-programma op kwalitatief hoogwaardige wijze uitvoeren
- opbrengstgericht werken op de groep implementeren en monitoren
- maken van analyses van toets- en observatiegegevens
- opstellen van handelingsplannen per kind
- begeleiden van/feedback geven aan andere pedagogisch medewerkers op de groep
- de doorgaande lijn met het basisonderwijs bewaken en versterken
- ouderbetrokkenheid stimuleren
- voorbeeldrol vervullen op de groep
- knelpunten signaleren en verbetertrajecten initiëren.

### Taakomschrijving HBO'er als coach

De HBO'er als coach houdt zich met name bezig met:

- coachen van pedagogisch medewerkers op de groep
- observeren en adequaat terugkoppelen aan leiding voorschoollocatie
- (verder) vormgeven van opbrengstgericht werken op de voorschoolgroep
- versterken van de doorgaande lijn van voorschool naar vroegschool
- bewerkstelligen dat het aanbod aan de kinderen opklimt in moeilijkheidsgraad en zorgen dat het aanbod gedifferentieerd is
- verbeteren van de interne kwaliteitszorg
- in staat om niet alleen op groepsniveau maar ook op instellingsniveau te denken.

### Context van deze bijscholing in relatie tot andere VVE-trajecten

Om hun nieuwe rol adequaat op te kunnen pakken, moeten de HBO'ers op de groep en de HBO'ers als coach op de hoogte zijn van het kwaliteitskader VVE en de verschillende nascholing en VVE-programma's waarmee in de voorscholen wordt gewerkt.

## **Opzet en studiebelasting**

### **Opzet van de bijscholing**

De bijscholing kent de volgende onderdelen:

- 4 trainingsbijeenkomsten
- 7 werkbijeenkomsten
- 4 maal begeleide intervisie in kleine groepjes
- 2 maal individuele coaching
- Tijdens het gehele traject – dat ongeveer tien maanden in beslag neemt – werken de deelnemers aan praktijkopdrachten en (onderdelen van) het verbeterplan
- Een eindpresentatie naar aanleiding van het verbeterplan, dat in de laatste werkbijeenkomst wordt gepresenteerd
- Een eindgesprek naar aanleiding van het verbeterplan en het portfolio.

### **Studiebelasting**

Voor de uitvoering van de praktijkopdrachten is het volgende afgesproken:

- Per bijeenkomst 4 uur voor praktijkopdrachten en zelfstudie
- Ongeveer 20 uur voor het verbeterplan
- Totaal 60 uur tijdsinvestering .

Groepen starten bij een minimale deelname van 12 deelnemers per groep.

# Inhoudelijke uitgangspunten

## Visie op *hoe* te leren

### Intentioneel leren

Leren kan worden gezien als een relatief permanente verandering in de kennis of in het gedrag van de mens door een ervaring (Mayer, 2007). Deze definitie bestaat uit drie onderdelen:

1. De duur van de verandering is er een van de lange termijn
2. De focus van de verandering is gericht op de inhoud en structuur van kennis in het geheugen of het gedrag van de lerende
3. De oorzaak van deze verandering is de ervaring van de lerende.

Boekaerts en Simons (1995) zeggen dat iemand iets heeft geleerd, wanneer er een relatief stabiele verandering in zijn of haar gedrag (...) geconstateerd kan worden die het gevolg is van leeractiviteiten en die een zekere mate van wendbaarheid heeft. Er is sprake van leren wanneer iemand meer kennis heeft verworven, een regel heeft leren toepassen, een vaardigheid heeft verworven, vooruitgang heeft geboekt, een andere houding heeft aangenomen, al naar gelang het leerdoel.

We leren niet alleen kennis maar ook vaardigheden. Net als bij het leren van kennis gaat het bij een vaardigheid om de wendbaarheid van de geleerde vaardigheid, niet om techniekjes. Een gerecht klaarmaken volgens een instructie (techniek) maakt je nog geen kok (vaardigheid). Bij het aanleren van een vaardigheid zijn trouwens ook altijd kennis en begrip vereist

Afhankelijk van het leerdoel (kennis, vaardigheden, attitude) zijn bepaalde trainingsvormen meer of minder effectief. Voor bijvoorbeeld het verwerven van kennis is 'instructie' een goede leerstrategie en zijn een college of een cursus een passende vorm. Maar voor het verwerven en leren toepassen van vaardigheden is de leerstrategie meer participatiegericht en zijn training, intervisie en coaching passende trainingsvormen.

In de bijscholing ligt het accent op het verwerven en toepassen van nieuwe vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, coachen en reflecteren. Daarvoor kunnen trainingsvormen als werkbijeenkomsten, (begeleide) intervisie en (individuele) coaching het beste worden ingezet. Tegelijkertijd is er natuurlijk ook sprake van het opdoen van kennis en inzichten: wat houdt een vaardigheid in en waarom is die vaardigheid van belang in mijn rol als HBO'er op de groep / als coach? Dit komt in de trainingsbijeenkomsten aan bod.

## **Afwisseling in trainingsvormen**

Wij hebben voor een afwisseling in trainingsvormen gekozen die elkaar – zo is althans de achterliggende gedachte – versterken.

In de trainingsbijeenkomsten ligt de nadruk op het verhelderen en expliciteren van de specifieke rol en taak van de HBO'er op de groep en de HBO'er als coach, waarbij de te verwerven vaardigheden liggen op het terrein van samenwerken, communiceren, coachen en reflecteren.

In de werkbijeenkomsten gaan deelnemers vanuit hun rol praktijkgericht aan de slag op basis van inhoudelijke onderwerpen die essentieel zijn bij het werken met jonge kinderen. Het VVE-instrument voor Observatie en Coaching is hierbij leidend.

Tijdens de (voor)laatste werkbijeenkomst presenteren de deelnemers hun verbeterplan. Het werken aan het verbeterplan vindt gedurende het gehele traject plaats.

Daarnaast vinden nog begeleide intervisie in kleine groepjes (4x) en individuele coaching op de werkvloer (2x) plaats, alle in het licht van het versterken van de vaardigheden in de context van de nieuwe rol.

## **Visie op wat te leren**

In de bijscholing ligt het accent op de nieuwe rol die de HBO'er op de groep en de HBO'er als coach innemen op de werkvloer. De centrale vraag is: hoe pakt de HBO'er deze nieuwe rol op?

De inhoudelijke onderwerpen die in de bijscholing aan bod komen, zoals kennis van de brede ontwikkeling van het jonge kind of opbrengstgericht werken, worden steeds aan de nieuwe rol gekoppeld. Het gaat dus om vragen als: hoe deel ik mijn kennis over de ontwikkeling van jonge kinderen met mijn collega op de groep en wat gaan we met die kennis doen? Of: hoe coach ik de pedagogisch medewerkers in het versterken van opbrengstgericht werken?

### **Specifieke kennis rondom de brede ontwikkeling van het jonge kind**

Uit verschillende onderzoeken van de afgelopen jaren (waaronder Leseman en de Haan, 2010 en de laatste NCKO-monitor) is gebleken, dat het ontbreekt aan specifieke kennis omtrent de brede ontwikkeling van het jonge kind en hoe deze kennis te stimuleren bij professionals binnen de VVE dan wel binnen de opleidingen.

### **Opbrengstgericht werken**

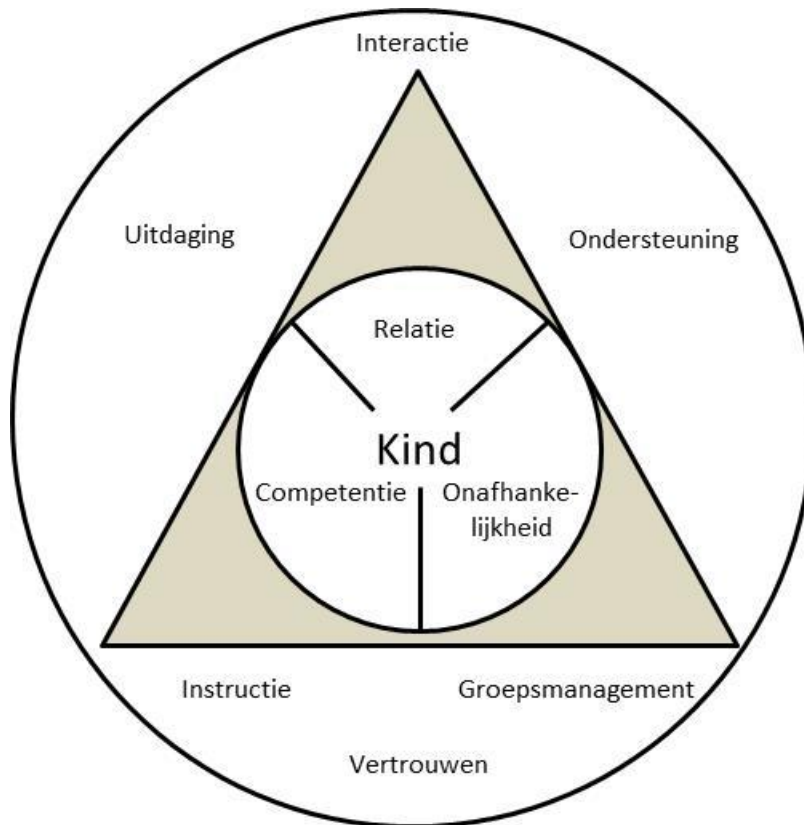
Opbrengstgericht werken is een middel voor professionals om ontwikkelingskansen van kinderen te vergroten, door doelgericht en bewust aan te sluiten bij wat een kind nodig heeft, door te weten hoe je ontwikkeling het beste kunt stimuleren en door te reflecteren op het eigen handelen (Beets Kessens, HKJ, mei 2013)

Dit vraagt in de eerste plaats kennis van de brede ontwikkeling van het jonge kind en weten hoe daar in het eigen handelen op aan te sluiten. Het bewust handelen van de leidster is de sleutel tot de opbrengst,



een inspirerende leeromgeving en betekenisvolle spelactiviteiten leiden tot ontplooiingsmogelijkheden voor de kinderen.

Ideaal gezien zou opbrengstgericht werken voor kinderen ook op moeten leveren, dat ze beter in staat zijn eigen initiatieven te ontwikkelen. Hiervoor willen wij het adaptieve model van Luc Stevens als onderlegger toepassen. Dit model kan helpen een goede balans te realiseren in leerkrachtinitiatief (OGW) en kind initiatief.



Figuur 1. Adaptieve model van Stevens

# Opbouw van de bijscholing

## Trainings- en werkbijeenkomsten

- Er zijn 4 trainingsbijeenkomsten en 7 werkbijeenkomsten
- In de trainingsbijeenkomsten ligt de nadruk op het trainen van vaardigheden op het gebied van effectieve communicatie, samenwerking en coaching
- De werkbijeenkomsten hebben een interactief karakter door wisselende werkvormen en uitwisseling van kennis en ervaring tussen de deelnemers. Daarbij ligt de nadruk op het leren reflecteren op de eigen specifieke rol van HBO'er en deze kunnen verbinden aan de inhoud van de praktijk voor VVE
- Tussen de bijeenkomsten in werken de deelnemers aan een opdracht voor de eigen praktijk en bouwen hiermee een portfolio op
- Het voor deze bijscholing ontwikkelde VVE- instrument voor Observatie en Coaching vormt de inhoudelijke leidraad voor de werkbijeenkomsten.

## Begeleide intervisie

Gedurende de bijscholing wordt er begeleide intervisie georganiseerd. De trainer die de intervisiegroep begeleidt is ook degene die de individuele coaching doet bij de deelnemers aan de intervisiegroep. Tijdens de intervisie wordt geleerd en gereflecteerd op elkaars casus en op de nieuwe rol binnen de organisatie / locatie waar de deelnemer werkt.

## Individuele coaching

Gedurende de bijscholing vindt twee keer coaching in de eigen praktijk plaats om heel specifiek op individuele leervragen en praktijksituaties in te kunnen gaan.

## Verbeterplan

Het traject wordt afgesloten met het opstellen van een verbeterplan waarin het onderzoeksmatig denken en handelen van de HBO'er wordt versterkt. Het verder ontwikkelen van de eigen rol als HBO'er (op de groep/coach) maakt deel uit van het verbeterplan.

## Eindgesprek

Het eindgesprek wordt gevoerd aan de hand van het portfolio dat de deelnemer gedurende het traject heeft opgesteld.

## Certificering

Wanneer aan de voorwaarden is voldaan, ontvangt de deelnemer aan het einde van de bijscholing een certificaat.