



**'t Schatjes
Schoffies
paradijs**

24 uurs kinderopvang

Inleiding

Vanuit het IKK (Instituut Kwaliteit Kinderopvang) is vastgesteld dat per 1 januari 2019 op elk kindercentrum een pedagogisch beleidsmedewerker in dienst dient te zijn. De eis is ingevoerd om de geboden kwaliteit in de praktijk van de kinderopvang te verhogen. De functie van de pedagogisch beleidsmedewerker bestaat uit twee functieonderdelen de ontwikkeling van het pedagogisch beleid en het coachen van de pedagogisch medewerkers.

In dit document gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach. De volgende documenten zijn een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de pedagogische beleidsmedewerker en de pedagogische coach als doel het verbeteren van de pedagogische kwaliteit.

Missie

Bij Het Schatjes en Schoffies paradijs werken wij samen met ouders aan de opvoeding en ontwikkeling van kinderen. In de eerste levensjaren van een kind ontwikkeld een kind veel nieuwe vaardigheden. Wij dragen een steentje bij aan het grootbrengen van uw kind door oog te hebben voor de vier opvoedingsdoelen uit de wet.

Hierbij maken wij gebruik van verschillende interactievaardigheden. Kinderen kunnen zich alleen ontwikkelen als zij zich veilig en vertrouwd voelen in de omgeving waar zij zijn. Wij vinden het daarom van groot belang dat medewerkers een goede band met ieder kind opbouwen. Daarbij houden wij de volgende punten voor ogen: Wij hebben oog voor signalen van kinderen en reageren hier op een passende manier op. Wij hebben respect voor de eigenheid van het kind en voor wat het kind wil. Door een kind het gevoel te geven dat hij er mag zijn en dat het er toe doet wat hij wil, ontwikkeld hij zelfvertrouwen.

Wij bieden structuur door het aanbieden van een vast dagritme met herkenbare momenten voor uw kind. Zodat als hij later op dag binnen komt toch duidelijk is wat er die dag gaat gebeuren. Wij praten met kinderen en geven uitleg waar dat nodig is. Met als doel dat kinderen contact kunnen maken met hun omgeving en deze leren begrijpen. Zodat zij taal steeds meer kunnen gebruiken als communicatiemiddel.

Wij stimuleren de ontwikkeling op de verschillende gebieden, sociaal, emotioneel, cognitief, creatief en motorisch. Wij begeleiden onderlinge interacties zodat kinderen sociaal worden en daarmee voorbereid worden op de toekomst

Visie

Onze pedagogisch medewerkers dragen zorg voor de voorwaarden waaronder een kind zich kan ontwikkelen, door structuur, veiligheid en vertrouwen te bieden. De pedagogisch medewerkers zijn in het bezit van de juiste kwalificaties voor het werken in de kinderopvang. Zij hebben oog voor de verschillende ontwikkelingsgebieden en fasen van kinderen. Pedagogisch medewerkers stimuleren de kinderen in hun ontwikkeling.

Doelstellingen

Pedagogische doelstellingen; In de Wet Kinderopvang staat beschreven dat verantwoorde kinderopvang bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige omgeving. Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet Kinderopvang wordt er gewerkt naar de 4 opvoedingsdoelen:

1. Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid:

Een veilige en gezonde omgeving is de basis van waaruit ieder kind zich kan gaan ontwikkelen. Het Schatjes en Schoffies paradijs moet een plek zijn waar kinderen met plezier naar toe gaan. Een kind dat zich op zijn gemak voelt beleeft plezier, geniet van dingen en ontwikkelt zich goed op emotioneel gebied. Wij stimuleren deze ontwikkeling door op een sensitieve en responsieve manier met de kinderen om te gaan. Anders gezegd, pedagogisch medewerkers zijn gevoelig voor signalen, vangen deze op en reageren op een passende manier.

2. Het bevorderen van persoonlijke competentie van kinderen :

De kinderen worden serieus genomen en geaccepteerd zoals ze zijn. Persoonlijke competenties hebben voornamelijk betrekking op zelfstandigheid, zelfvertrouwen, creativiteit, veerkracht en flexibiliteit. Geeft een kind bijvoorbeeld aan alleen te willen spelen dan wordt daar ruimte voor gecreëerd. Samen spelen vinden we belangrijk, maar er moet ook ruimte zijn om iets alleen te doen. Sommige kinderen hebben gewoon even de behoefte om even alleen te zijn.

De baby's zijn vooral individueel bezig. Ze beleven plezier aan elkaar door o.a. naar elkaar te kijken, te luisteren en elkaar aan te raken. De pedagogisch medewerker stimuleert het samen liedjes zingen, boekjes lezen, spelletjes doen en knutselen. Het verschonen en voeden zijn de momenten dat de kleine baby's extra aandacht krijgen, door met ze te knuffelen, te praten en spelletjes te doen. Er wordt door de pedagogisch medewerkers dan ook echt even de tijd genomen om dit te doen, even een moment samen, één op één. Even lekker de volledige aandacht.

Bij de grotere kinderen wordt het groepsgebeuren belangrijker. De kinderen zijn meer gericht op het met elkaar samenzijn in de groep. Ze leren dat ze niet alleen aan zichzelf moeten denken maar ook rekening moeten houden met de andere (kleinere) kinderen.

3. Het bevorderen van de sociale competentie van kinderen:

In het algemeen zie je dat de oudere kinderen vaak zeer zorgzaam zijn voor de jongere, met sommige activiteiten laten de pedagogisch medewerkers grote kinderen hun helpen, bijvoorbeeld met schilderen, het voordoen van aan- en uitkleden, een plasje op de wc.

De pedagogisch medewerker stimuleert de oudere kinderen om mee te helpen met de verzorging van de kleine baby's door ze bijv. het speentje te laten geven of te troosten door het wipstoeltje te wiegen. Kinderen ontwikkelen ook vriendschappen met elkaar. Ze herkennen hun groepsgenootjes en bij binnenkomst zijn de kinderen blij elkaar te zien.

Natuurlijk bestaat er ook al bij de kleinste een voorkeur voor een vriendje, wel wordt er opgelet dat sommige kinderen niet altijd bij elkaar zitten om de groepssfeer niet te versterken en niet te beïnvloeden op een negatieve manier, het is gebruikelijk bij ons dat de pedagogisch medewerker bij een activiteit de kinderen in wisselende samenstelling opsplijst zodat er meer contacten ontstaan tussen de leeftijdsgenootjes

4) Socialisatie door overdracht waarden en normen :

In onze doelstelling zoals geformuleerd in de inleiding van dit plan, maar ook in de voorgaande stukjes zijn al heel wat normen en waarden voorbij gekomen waaronder:

- Waarderen en respecteren van jezelf en van anderen
- Sociaal zijn
- Eerlijk zijn
- Zorgvuldig omgaan met spullen
- Respect voor privacy

De meeste van deze normen en waarden worden spelenderwijs aan de kinderen meegegeven (het bord met fruit gaat rond en iedereen pakt steeds een stukje, we doen een spelletje en iedereen die wil mag meedoen). Ook door het geven van het goede voorbeeld leren kinderen veel. Toch moeten wij soms grenzen stellen aan wat kinderen mogen en blijft corrigeren nodig. Deze grenzen moeten duidelijk zijn voor de kinderen en ook aan hen uitgelegd worden.

Om veiligheidsredenen moeten overmoedige kinderen (die zelf het gevaar niet zien van wat ze doen) tegen zichzelf beschermd worden.

Kinderen mogen niet alleen op het aankleedkussen klimmen, al zullen er best kinderen zijn die dat kunnen. Ook is het belangrijk dat de grotere kinderen rekening houden met de kleintjes enz.

Wanneer dingen gevaar op leveren voor kinderen

zal de boodschap kort en duidelijk zijn: Dit mag niet. In minder gevaarlijke situatie zal de pedagogisch medewerker het kind vanuit zichzelf toespreken: Ik wil niet dat jij dit doet, want.

De inzet binnen de organisatie

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 jaar. 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.

Om te berekenen hoeveel wettelijk minimaal 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.

Het Schatjes en Schoffiesparadijs heeft op 1 januari 2023 6 locaties. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig: 300 uur aan beleid. In 2023 zijn er pedagogisch medewerkers in dienst voor een totaal aan 29,5 fte.

De berekening die hiervoor gebruikt is: (50 uur x het aantal kindercentra 6= **300**) + (10 uur x het aantal fte (29,5) pedagogisch medewerkers = **295**). = **595 uur totaal**.

-300 uur Beleid.

-295 uur Coaching

De pedagogisch coach

De pedagogisch coach wordt ingezet om de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers in hun werk te stimuleren. Zij coacht de medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden en persoonlijke ontwikkeling. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn. Hierbij stimuleert de pedagogisch coach de pedagogische medewerkers effectief en begeleidt zij hen in de kwaliteit van hun pedagogisch handelen.

De coach zal de volgende taken op zich nemen:

- Team coaching: Per maand zal tijdens het teamoverleg team coaching plaats vinden over "Kijken naar het kind" en observeren. Hier word ongeveer een half uur per teamoverleg voor vrij gemaakt. De coach maakt een plan van wat er besproken wordt, dit is afhankelijk van waar behoefte aan is.
- VIB: Alle medewerkers worden dit jaar minimaal 1 keer begeleid d.m.v. VIB. De coach evalueert de film opnames met de medewerkers.
- Coaching on the job: de coach zal n.a.v. de VIB ook meedraaien op de groep waarbij medewerkers bij hun persoonlijke doelen gecoacht worden.
- Een op een coaching: Medewerkers krijgen een op een coaching n.a.v. de persoonlijke doelen.

Afhankelijk per persoon en situatie wordt er gekeken hoeveel coaching er per persoon en groep nodig is.

Beleidsmedewerker

De pedagogisch beleidsmedewerker houdt zich bezig met de (door)ontwikkeling van het pedagogisch beleid. De pedagogisch beleidsmedewerker heeft als taak de doelen die gesteld zijn in het pedagogisch beleidsplan in te voeren en te bewaken, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. Dit betekent dat er op regelmatige basis bijeenkomsten plaatsvinden waarin het pedagogisch beleid centraal staat.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatie specifieke werkplannen/protocollen.

In 2023 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan
- Bijstellen en opstellen protocollen/procedures
- Volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en protocollen.
- Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.
- Academy introduceren aan pedagogisch medewerkers
- Een gevarieerder activiteiten aanbod (ontwikkelingsgericht, themagericht)
- De vier pedagogische doelen van Riksen en Walraven, zoals beschreven in ons beleid.
- Brandveiligheid
- Meldcode kindermishandeling

Pedagogisch beleidsontwikkeling

De pedagogisch coach geeft beleidsmatige adviezen en schrijft het beleid, waardoor instructies en protocollen Het Schatjes en Schoffies paradijs geoptimaliseerd en geëvalueerd worden. Zij ondersteunt en coacht de medewerkers bij het uitdragen van de pedagogische visie en het pedagogisch beleid.

De pedagogisch coach implementeert dit beleid naar concrete situaties op de groep en coacht de medewerkers en signaleert ontwikkelingen, knel- en verbeterpunten. De pedagogisch coach ontwikkelt richtlijnen om de kwaliteit van het schatjes en schoffies paradijs te meten en de pedagogisch medewerkers te trainen. Het doel is dat de medewerkers vaardigheden mee krijgen om optimaal hoogwaardig kwaliteit te leveren op de werkvloer.

Uitgangspunten

1. Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als het kind contact zoekt.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.
3. Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.

Individuele coaching

Tijdens coaching on the job zal de pedagogisch coach observaties maken of gebruik maken van VIB. Bij een observatiemoment worden de volledige werkzaamheden van de medewerker geobserveerd. Er zal onder andere worden geobserveerd of de medewerker het pedagogisch beleid naar behoren uitvoert, hoe de interactievaardigheden worden ingezet en hoe er wordt gewerkt met de vier pedagogische doelen.

Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker

Bij individuele coaching hoort een persoonlijke plan. Hierin worden bijvoorbeeld contactmomenten, voortgang en afspraken schriftelijk vastgelegd. In de POP worden de ontwikkeldoel(en), de manier waarop de medewerker hieraan gaat werken en de tijdsperiode uitgewerkt. Door middel van de POP wordt de medewerker betrokken bij het opstellen van haar eigen ontwikkelplan en zal deze toepasbaar zijn in haar werkzaamheden op de groep.

Tijdens het gesprek wordt er, samen met de pedagogisch coach, een begin gemaakt aan de POP en worden er naar aanleiding van de besproken punten, één of meerdere doelen opgesteld en worden de mogelijkheden om deze doelen te behalen besproken. De medewerker stelt na het gesprek zelf de POP op en levert deze binnen 2 weken in bij de pedagogisch coach. De POP zal worden gecontroleerd door de Pedagogisch Coach om er zeker van te zijn dat de medewerker genoeg handvaten heeft om aan de doelen te werken.

Team coaching

Door team coaching gaat de coach het onderwerp op een luchtige en speelse manier onder de aandacht brengen. Dit is mogelijk door bepaalde werkvormen. Deze vormen gaat de coach de Pm-er meer bewust maken dat het belangrijk is te observeren en te kijken naar de kinderen. Hoe kunnen we gedurende dag meer signalen zien en hier sneller op in te spelen. Ook gaat de coach samen met PM-er (individueel en in team) bekijken welke manieren er geobserveerd wordt, waar verbetering mogelijk is en welke mogelijkheden er nog kunnen worden toegepast.

Pm-ers leren op deze manier van en met elkaar, leren van elkaar feedback te geven en krijgen handvaten aangereikt die zij zelf en in teamverband in de praktijk kunnen gaan toepassen.

Informatie verstrekken

Gedurende de team coaching en in de werkvormen gaat de coach, de PM-ers informatie geven over het kijken en observeren. De intentie is echter dat de PM-er hier zoveel mogelijk over gaat nadenken, met ideeën en oplossingen komt en te kijken welke winst erin te behalen is. De beleidsmedewerker/coach heeft hier een ondersteunende rol in. Dit ter verbetering van de zelfstandigheid en betrokkenheid van de Pm-er.

Gedurende het groepsoverleg gaan de PM-ers, samen kijken welke kinderen er geobserveerd moeten worden. Welke kinderen hebben meer uitdaging, verdieping op stimulans nodig, bij een of meerdere van de vier pedagogische basisdoelen.

Video interactie begeleiding *Kijken naar het kind*

Door het kind te filmen en het beeld terug te kijken, heb je op dat moment alleen oog voor het kind en wat het kind voor gedrag laat zien. Er is hierdoor veel meer focus op lichaamstaal, mimiek, taal etc. De mentor van het kind gaat het kind 5 tot 10 minuten filmen, op het moment dat zich een situatie voordoet. Vervolgens gaat de mentor van het kindje samen met een collega het filmpje bekijken en kijkt naar wat er opvalt, bespreekt de stappen die er genomen moeten worden om het welbevinden van het kind te verbeteren. Vervolgens gaat de pedagogischcoach samen met de mentor het filmpje bekijken en de punten bespreken. Er wordt hierna en indien nodig een actieplan opgezet. Bij de VIB wordt er ook gekeken naar (beleid) informatie. De Pm-ers zullen op de hoogte moeten zijn van ons pedagogisch beleid en werkplan om op de juiste manier te kunnen handelen. De pedagogisch coach gaat per situatie samen met de PM-er bekijken welke informatie er nodig is, en waar je dit kunt vinden. De acties die hiervan uit ontstaan zullen later worden besproken.

Observeren

Hier gaat de mentor een kind filmen aan de hand van de observaties (doen, praten en bewegen) Bijv.: Een kind kan zich zelfstandig aankleden. Vervolgens worden dezelfde stappen zoals eerder beschreven staan gevolgd. Eerst samen met een collega het filmpje bekijken en bespreken en daarna met de coach.

Elke situatie en elk kind is anders waardoor de volgorde van werken per kind of medewerker anders kan zijn. Soms heb je een soort onderbuikgevoel, en kun je niet benoemen wat er speelt. Door eerst een filmpje te maken, krijg je vaak meer inzicht als je deze terug kijkt op een rustiger moment.

Wanneer alle medewerkers meer bewust en gericht kijken naar de kinderen, signalen leren oppikken, sneller handelen en het meer bewust worden van het handelen zal dit leiden tot vrolijke en meer tevreden kinderen. Er zal meer rust op de groepen zijn waardoor er een positieve groepsdynamiek ontstaat. Wanneer kinderen lekker in hun vel zitten is er ruimte voor kinderen om te leren. Hiermee ontstaan er mogelijkheden voor kinderen tot de vier basisdoelen.

Uren beleid en coaching

Beleidsmedewerker		Uren per jaar beleid
Locatie Wisselweg	KDV	50
Locatie Wisselweg	BSO	50
Locatie Andantestraat	KDV	50
Locatie Andantestraat	BSO	50
Locatie Fugaplantsoen	KDV	50
Locatie Beemdgrasstraat	Sport BSO	50
Totaal		300

Pedagogisch Coaching	Wat	Uren totaal Fte medewerkers	Uren per jaar coaching	Uren per maand afgerond
Locatie Wisselweg	KDV	10,6	106	9
Locatie Wisselweg	BSO	4,9	49	4
Locatie Andantestraat	KDV	6,9	69	6
Locatie Andantestraat	BSO	2,2	22	2
Locatie Fugaplantsoen	KDV	4	40	4
Locatie Beemdgrasstraat	Sport BSO	0,9	9	1
TOTAAL Afgerond		29,5	295	26

Jaarplanning 2023

*PB = pedagogisch beleid

*PC= Pedagogisch coaching

Wanneer	Activiteit	Thema	Wie	Uren
Januari	PB: Aanpassingen beleid doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan.	Beleid/protocollen	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	'Kijkend naar het kind'' Observeren Pedagogische doelen (het bieden van fysieke en emotionele veiligheid)		
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden.(sensitieve responsiviteit)	KDV BSO	10 4
	PC: Observaties	Interactievaardigheden/ Pedagogische doelen		
Februari	PB: Evalueren bijstellen /protocollen/ werkplannen en procedures	Beleid.	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	Activiteiten aanbod ontwikkelingsgericht/ themagericht.		
	PB: BHV	Brandveiligheid		
	PC: Start individuele Coachgesprekken	POP wordt geïntroduceerd	KDV BSO	10 4
	PC: Coaching on the job.	Kind observaties " Doen praten en bewegen'		
Maart	PB: Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.	Observatie.	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	Beleid + Pedagogische doelen: "Het bevorderen van persoonlijke competentie"		
	PC: Individuele coachgesprekken	POP	KDV BSO	10 4
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden(Respect voor autonomie)		
	PC: Start VIB	Film observaties/ pedagogisch handelen.		

April	PB: Teamvergadering.	Beleid + 4 Pedagogische doelen: "Het bevorderen van sociale competentie"	KDV BSO	4,5 4,5
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden (praten en uitleggen)	KDV BSO	10 4
	PC: Teamcoaching	TOP= Team ontwikkelplan opstellen		
Mei	PB: Evalueren en bijstellen Protocollen/werkplannen en procedures	Beleid	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	Beleid + "kijkend naar het kind" Observeren		
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden (Structuren en grenzen stellen)	KDV BSO	10 4
	PC: VIB	Film observaties/ pedagogisch handelen		
Juni	PB: Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/ werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.	Observaties	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	Meldcode kindermishandeling		
	PC: Individuele Coachgesprekken	POP	KDV BSO	10 4
	PC: Coaching on the job.	Interactievaardigheden(praten en uitleggen)		
	PC: Teamcoaching	TOP= Team ontwikkelplan opstellen		
Juli	PB: Aanpassingen beleid doorvoeren in Beleidsplan	Beleid	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	Beleid + Zomer activiteitenplanning		
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden. (ontwikkelingsstimulering)	KDV BSO	10 4
	PC: Teamcoaching	TOP= Team ontwikkelplan		
Augustus	VAKANTIE			
September	PB: Evalueren bijstellen werkplannen/protocollen en procedures	Beleid	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	"Kijkend naar het kind" Observeren + Beleid		
	PC: Coaching on the job	Interactievaardigheden. (begeleiden van interacties)	KDV BSO	10 4

Oktober	PB: Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/ werkplannen & het gezondheid en veiligheidsbeleid.	Observaties	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering:	Beleid: inrichting groepen/ Themahoeken		
	PC: Individuele coaching	POP	KDV BSO	10 4
	PC: Coaching on the job	Oudercontacten		
November	PB: Bespreken pedagogisch beleid met oudercommissie	beleid	KDV BSO	4,5 4,5
	PB: Teamvergadering	'Kijkend naar het kind'' Observeren + pedagogische doelen: De socialisatie van kinderen door overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen.		
	PC: Individuele coachgesprekken	POP	KDV BSO	10 4
	PC: Evaluatie coachingsplan 2023	Nieuwe doelen coachingsplan 2024 opstellen		
	PC: Teamcoaching	TOP= Team ontwikkelplan evalueren		
December	PB: Aanpassingen Beleid evalueren/bijstellen	Beleid aanpassen 2024	KDV BSO	5 5
	PC: VIB	Film observaties/ pedagogisch handelen	KDV BSO	10 5
	PC: Coaching on the job	Spel en activiteiten.		
*minstens elke maand	Deskundigheidsbevordering beleidsmedewerker/coach.	Deskundigheidsbevordering.	PB	12
	Beleidsmedewerker volgend opleidingen/trainingen en lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving			
	Overleg/vergadering/workshop/ met directie		PB/ PC	12
	Verslaglegging van observaties en coachgesprekken.		PC/ PB	18
	Totaal Aantal verwachte uren aan	Beleid en Coaching		PB: 100 PC: 155 Overig 42 Totaal: 297

Borging van de kwaliteit

Het coachingsplan en gespreksverslagen worden bewaard in het digitale systeem van de Academy van de medewerker.

Medewerkers zullen het verslag uiterlijk 3 weken na het coachings gesprek op papier ontvangen en hebben altijd recht tot inzage in dit verslag.

Geschi

Tijdens de observaties en gesprekken bespreekt de pedagogisch coach haar observaties en feedback met de medewerker. Dit is een gesprek op gelijke voet waarbij de medewerker en pedagogisch coach samen kijken naar de mogelijkheden voor verbetering en verdere ontwikkeling. Het coachings gesprek is een samenwerking tussen de medewerker en de pedagogisch coach waarbij er samen wordt gekeken naar wat er goed gaat, wat er beter kan en hoe de medewerker het beste uit zichzelf kan halen en zich verder kan ontwikkelen. De mogelijkheid bestaat dat de medewerker en de pedagogisch coach sterk van mening verschillen over een bepaald geobserveerd item. Een open gesprek kan in veel gevallen al een oplossing bieden. Het is daarom belangrijk dat de medewerker een meningsverschil direct kenbaar maakt bij de pedagogisch coach, dit kan dan direct besproken worden.

Samenhang met het scholings-/opleidingsplan

Binnen Het Schatjes en Schoffies Paradijs hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. In dit opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Denk hierbij aan kinder-EHBO, interne cursus. Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid

Team ontwikkelplan (TOP) en Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

De kwaliteit van de PM-er is belangrijk. Een pedagogisch coach, coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse werkzaamheden. Het doel hierbij is het continue verbeteren van de kwaliteit van de werkzaamheden en ontwikkeling van de medewerkers.

Iedere PM-er ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

De pedagogische beleidswerker ontwikkelt het beleid. De beleidsmedewerker en coach hebben de taak de kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van de beleidsvoornemens, zodat iedere PM-er werkt volgens dezelfde visie.

Er is in de organisatie aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere Pm-er eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van het individu. De nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend.

Vanuit de organisatie doelen stellen de teams hun eigen teamdoelen en persoonlijke doelen. De coach begeleidt de medewerkers bij het opstellen van hun team- en persoonlijk plan en bewaakt de voortgang. Ook biedt zij gewenste ondersteuning.

Instructie:

- De houder vertaalt de doelen naar doelen van de "eigen vestiging".
- In overleg met de coach kiest een team een pedagogisch doel, welke is afgeleid van het pedagogisch beleidsplan, en sluit aan bij de doelen van het team.
- Het team doel wordt uitgewerkt.
- De coach bespreekt met het team of er ondersteuning/ scholing/ training wenselijk is.
- Iedere PM-er kiest een persoonlijk ontwikkeldoel.
- De coach bespreekt met het team of er ondersteuning/ scholing/ training wenselijk is.
- Vier keer per jaar wordt geëvalueerd over de voortgang.
- Aan het eind van het jaar evalueren we de doelen, team en persoonlijk. Zijn de doelen gerealiseerd.

Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau

Naam:

Groepsdoelen:

TAAKVERDELING

Taak/ Actie	Eigenaar	Tijdspad	Opmerkingen

Evaluatie per kwartaal

Voorbeeld evaluatievragen:

Hoe ver zijn we met?

Is voor iedereen de taak uitvoerbaar?

Welke knelpunten komen we tegen?

Wat levert het de kinderen op?

Wat levert het jullie op?

Moeten we het doel bijstellen?

1:

2:

3:

4:

Eindevaluatie; beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Handtekening coach voor gezien:

Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Naam:

Persoonlijk ontwikkeldoel(en)

Acties

Wat ga je doen en op welke wijze? Denk hierbij aan het verkrijgen van kennis/vaardigheden en houdingsaspecten

Taak/ Actie	Omschrijving	Tijdspad	Opmerkingen

--	--	--	--

Evaluatie per kwartaal

Voorbeeld evaluatievragen:

Hoe ver ben je met?

Zijn je acties uitvoerbaar?

Welke knelpunten kom je tegen?

Wat levert het je nu op?

Heb je het doel moeten bijstellen?

Wat heb je ervan geleerd?

Welke vragen heb je nog?

1:

2:

3:

4:

Eindevaluatie; beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Handtekening Coach voor gezien:

Evaluatieformulier n.a.v. Coaching gesprek

Naam:

Datum:

Coaching vraag:	
Afspraken + afgerond wanneer?	
Wat of wie heb je nodig? (wie kan je helpen?)	
Notities	
Datum vervolg gesprek	

Bijlage 2: **Smart**

Specifiek:

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen

- Wat willen we bereiken?
- Wie is erbij betrokken?
- Waar gaat het geburen?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Maak het doel actiegericht!

Meetbaar

De meetbaarheid wordt meestal in getallen aangegeven. Dus hoe vaak, hoeveel.....

Acceptabel

De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen daarbij zijn:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te bereiken?
- Is het actie gericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties, maar om het resultaat....

Realistisch

Is het doel haalbaar, en geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn, maar ook niet te moeilijk. Vragen zijn:

- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Tijd

Een goed doel moet minimaal een datum hebben. Vaak worden er meerdere data genoemd zoals start-eind-tussenstand. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

Bijlage 3: Reflecteren STARR(T)

STARR(T)

STAP 1.) Beschrijf de *situatie*.

Geef antwoord op de volgende vragen:

Wat was de situatie?

Wie was hierbij betrokken?

Waar speelde dit zich af?

Stap 2.) Beschrijf wat je *taak* is/was.

Wat was je taak?

Welke rol speelde jij?

Stap 3.) Beschrijf welke *actie* je ondernam.

Hoe heb je dit aangepakt?

Hoe reageerde je?

Stap 4.) Beschrijf het *resultaat* van je handelen.

Wat was het resultaat van je handelen?

Hoe werd hierop gereageerd door de anderen?

Stap 5.) *Reflecteer* op de situatie

Was je tevreden met het resultaat?

Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

Stap 6. Transfer/ toepassing

Hoe zou je het geleerde (verder) willen toepassen in de toekomst?