

Coachplan

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

KDV de Boerderij Stadskanaal

Inhoudsopgave

Inleiding

1. Wettelijke kaders
2. Coaching plan
3. Werkwijze van het hoofddoel
4. Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau
5. Persoonlijk ontwikkelplan (POP)
6. Taakverdeling en uitwerking coachingstraject
7. Borging
8. Informeren medewerkers en ouders
9. Inzet pedagogisch Coach en Beleidsmedewerker
10. Bijlagen:
 - 1) Team ontwikkelingsplan (TOP) origineel
 - 2) Persoonlijk ontwikkelplan (POP)
 - 3) SMART

Inleiding

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden.

De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak.

De wijzigingen komen voort uit het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang dat minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland, BOinK, de FNV Zorg en Welzijn en het CNV Zorg en Welzijn in 2016 sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang zich achter het akkoord geschaard.

In dit document gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach.

De volgende documenten zijn een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach met als doel het verbeteren van de pedagogische kwaliteit.

KDV de Boerderij StadsKanaal

1. Wettelijke kaders:

Er is in de wet IKK geen minimum gesteld aan het aantal coachingsuren per beroepskracht. Ook is de wijze van verdeling van de coachingsuren over de beroepskrachten niet voorgeschreven.

Het is aan de houder om de verdeling van deze coachingsuren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kindercentrum of –centra werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling zal elk jaar in het coachplan vastgelegd worden.

Op 1 januari van elk jaar stelt de kinderopvangondernemer vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. De ondernemer bepaalt wanneer de pedagogisch beleidsmedewerker op de vestigingen ingezet wordt. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. De wijze van werken schrijven we uit in dit coachplan.

Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel: $(50 \text{ uur} \times \text{het aantal kindercentra, per LKR nummer}) + (10 \text{ uur} \times \text{aantal fte pedagogisch medewerkers})$. *(1fte staat gelijk aan 1 medewerkers met 36-urige werkweek)*

Beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2020

Aan de hand van bovengenoemde berekening zijn er in 2020 de volgende uren beschikbaar:

Beleidsmedewerker:

⇒ Locatie KDV & BSO: 100 uur per jaar

Coaching:

⇒ Locatie KDV & BSO: 70 uur per jaar

2. Coaching plan:

Binnen kinderdagverblijf de Boerderij zijn 4 gespecialiseerde medewerkers getraind, ze vervullen allen de functie van pedagogisch coach en beleidsmedewerker.

Wat willen wij als coach bereiken:

De pedagogisch medewerkers zullen allemaal worden onderverdeeld bij 1 van de coaches. De coaches zelf zullen ook gecoacht worden door een collega coach en zullen tussentijds intervisie met elkaar houden.

Binnen kinderdagverblijf de Boerderij wordt er van iedere pedagogisch medewerker verwacht dat hij/zij deelneemt aan het coachingstraject! Vanuit een positieve en luisterende houding willen de coaches een open communicatie en begeleidingstraject aangaan met de pedagogisch medewerkers. Het creëert een veilige omgeving waarin medewerkers zich gehoord en gezien weten. Zo ontstaat ruimte om te kunnen groeien.

De pedagogisch coach werkt nauw samen met de 'vaste' beleidsmedewerker, zij zullen voortdurend kijken naar het pedagogisch beleid en de manier van uitwerking op de werkvloer. De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het verwezenlijken van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

Wij coaches vanuit onze pedagogische -en beleidsmatige doelen, deze splitsen wij op naar teamdoelen en naar individuele doelen.

Pedagogische doelen uit het beleid

Kinderdagverblijf de Boerderij hecht veel waarde aan de wijze waarop de emotionele veiligheid van kinderen wordt gewaarborgd, mogelijkheden voor kinderen tot de ontwikkeling van hun persoonlijke- en sociale competenties worden geboden en de wijze waarop de overdracht van normen en waarden aan kinderen plaatsvindt. Het gaat hierbij om de vier pedagogische basisdoelen voor opvoedsituaties:

1. Het bieden van emotionele veiligheid voor het kind;
2. Het bieden van mogelijkheden voor de kinderen om persoonlijke competenties te ontwikkelen;
3. Het bieden van mogelijkheden voor de kinderen voor het ontwikkelen van sociale competenties;
4. Overdracht van waarden en normen.

Zie ons pedagogisch beleid voor de uitwerking van onze vier pedagogische basisdoelen.

Het hoofddoel waar we ons in 2020 op gaan richten is **“kijken naar het kind”**.

3. Werkwijze van het hoofdoel:

Het hoofdoel “**kijken naar het kind**” hebben wij opgesplitst in meerdere subdoelen die we willen uitdiepen.

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering (zie TOP)*
2. *Uitdagend spelen in de speelhoeken*

We willen dit jaar gericht naar het kind gaan kijken. We kijken vaak naar de ontwikkeling van kinderen en observeren ze regelmatig, maar wat is het uiteindelijke doel dat we ermee willen bereiken?

Met het jaardoel wat we dit jaar gaan uitdiepen, gaan we door verschillende kwartaaldoelen te combineren, gericht kijken naar het kind en anticiperen we op hun ontwikkelingsvraag. Ook zullen we de pedagogische kwaliteit van het handelen van de pedagogisch medewerker trainen door bewust te kijken naar de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerker.

Vragen als; wat heeft het kind, de groep en/of pedagogisch medewerker nodig, welke aanpassingen en/of materialen zijn hiervoor nodig? Maar ook welke pedagogische ondersteuning zijn de medewerkers nodig om deze pedagogische kwaliteit te kunnen bieden en te onderbouwen.

Om de pedagogisch medewerkers te ondersteunen bij ons jaardoel, zal het team gerichte scholing aangeboden krijgen, om van daaruit te werken aan goede pedagogische kwaliteiten en inzichten. Ook verwachten we van de pedagogisch medewerkers dat zij deelnemen aan het groot en klein teamoverleg, waarin we de kwartaaldoelen opnemen in onze agenda als verdiepingspunt.

De pedagogisch coach en/of beleidsmedewerker zal in het groot en klein teamoverleg ook een aandeel hebben. Doordat de pedagogisch coach individuele coaching gesprekken heeft met de pedagogisch medewerker zal zij in staat zijn gerichte informatie te geven die goed aansluit bij de persoonlijke behoefte(s) van de medewerker. Daarnaast helpt de coach de medewerker bij het kunnen groeien in het dagelijks.

In ons jaaroverzicht staat beschreven wanneer we teamoverleg, scholing e.d. hebben. De medewerkers kunnen zelf inzien wanneer ze aan welk onderdeel deel moeten nemen. Elke medewerker zal in een eigen ontwikkelplan omschrijven welke behoefte er is aan scholing en kwaliteitsinformatie, om zo op een goede manier het coachingstraject te ondergaan.

4.1 Team ontwikkelingsplan (TOP) op groepsniveau

Teamdoel(en): per groot teamoverleg

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering*
Uitdagend spelen in de speelhoeken
2. *Training: Speels leren*

Uitwerking van het hoofddoel:

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering*

Sinds enkele jaren wordt de pedagogische kwaliteit van het handelen van de pedagogisch medewerker afgemeten aan de kwaliteit van haar interactievaardigheden.

In de methode waarmee we zullen gaan werken hebben we gekozen voor een voortdurende verbinding tussen theorie en praktijk door een combinatie van de volgende elementen:

- ⇒ Theoretische uitleg over de interactievaardigheden;
- ⇒ Veel praktijkvoorbeelden;
- ⇒ Concrete handelingsinstructies (kijklijsten);
- ⇒ Kijkoefeningen aan de hand van filmbeelden van pedagogisch medewerkers in actie.

Het belang van goede interactie

In hoeverre de pedagogische doelen worden bereikt, hangt voor het belangrijkste deel af van onze manier van communiceren.

De kwaliteit van de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen bepaalt voor een heel groot deel de pedagogische kwaliteit van het kindercentrum.

Hoe beter de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen, hoe beter het welbevinden en de ontwikkeling van met name de jongere kinderen.

Wat is een goede interactie?

Goede interactie is, interactie die op een *kind volgende manier* bijdraagt aan het bereiken van de vier pedagogische basisdoelen. We onderscheiden de volgende zes interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit (emotionele ondersteuning)
2. Respect voor autonomie
3. Structureren en positief leidinggeven
4. Praten en uitleggen
5. Ontwikkeling stimuleren
6. Interacties tussen kinderen onderling

Tijdens de teamvergaderingen zullen we dus werken aan onze interactievaardigheden. Daarbij zullen we de gerichte scholing gaan volgen: Speels leren!

4.2 Training Speels leren

Inspirerend en praktijkgericht

De training Speels Leren is een inspirerend en praktijkgericht programma. Met als doel dat kinderen zich optimaal ontwikkelen in een lerende en stimulerende omgeving.

Effectief

Speels Leren baseert zich op de visie van ontwikkelingspsycholoog Elly Singer. Taal en interactie zijn het meest effectief als pedagogisch medewerkers:

- Zorgen voor een uitdagende omgeving, waarin spelen en talige interacties worden uitgelokt;
- Beschikbaar zijn;
- Meespelen;
- Speels leiding geven.

Spelbetrokkenheid

“Beschikbaar zijn” betekent dat de pedagogisch medewerker rustig en betrokken bij de kinderen zit. Hij of zij is het veilige baken in de groep. Kinderen kunnen dichtbij de pedagogisch medewerker spelen. Ze weten waar ze hem of haar kunnen vinden voor een knuffel als het jonge kinderen betreft, en om iets te laten zien voor oudere kinderen. De pedagogisch medewerker voegt op een natuurlijke en speelse manier elementen toe aan hun spel. Er is een evenwicht tussen de initiatieven van de pedagogisch medewerker en die van de kinderen. Als het nodig is neemt de pedagogisch medewerker de leiding op een duidelijke en speelse manier. De inrichting van de ruimte is aantrekkelijk en verandert regelmatig. Kinderen zullen zo aandachtiger en geconcentreerder spelen. Door de grotere spelbetrokkenheid – die we meten met de schaal van onderwijskundige Laevers – leren ze meer en beklijft wat ze leren beter.

Training Speels leren

De inhoud van de training is gericht op pedagogisch medewerkers.

De training Speels Leren start met een managementbijeenkomst. U wordt geïnformeerd over de inhoud van het trainingsprogramma en over hoe u de opbrengsten van de trainingen kunt inpassen in uw eigen visie op een lerende organisatie.

Trainingsbijeenkomsten (3 x 2,5 uur)

In de trainingsbijeenkomsten verdiepen we ons in de inrichting van de omgeving en het beschikbaarheid zijn voor de kinderen. De pedagogisch medewerker stelt zelf hypothesen (*een veronderstelling die nog niet bewezen is*) op en toetst die via experimenten in de praktijk. We staan stil bij het observeren van kinderen en bij hun ontwikkeling. We voeren ontwikkelingsgerichte en talige activiteiten uit. We verdiepen ons in het VVE-programma Uk & Puk, in interactief voorlezen en in binnen en buiten spelen. We maken videoanalyses van praktijksituaties en we delen de ervaringen met elkaar. Naast de trainingsbijeenkomsten voert de pedagogisch medewerker praktijkopdrachten uit op de werkvloer. We oefenen met de drie pedagogische posities van “Beschikbaar zijn”, “Meespelen” en “Speels leiding geven”. In de training Speels Leren zijn theorie en praktijk van alledag naadloos met elkaar verbonden.

Wat maakt dit programma uniek en doeltreffend?

1 Effectief in de praktijk

Speels leren baseert zich op 'spelend leren', een methode ontwikkeld door Elly Singer. Deze methode is in de praktijk getoetst en wetenschappelijk onderzocht. De kern is: in een veilige, speelse, aandachtige omgeving hebben taal- en interactievaardigheden een optimaal effect op de ontwikkeling van kinderen. We meten de effecten en maken die zichtbaar.

2 Leren door doen

In de training Speels Leren werken cursisten vanuit eigen hypothesen. Via praktijkopdrachten en –bijeenkomsten leren zij al doende meer dan wanneer alles wordt 'voorgekauwd'. De benodigde achtergrondkennis doen zij op in de training via onder andere een e-learning module en diverse naslagwerken

3 Terug naar de basis

Speels Leren richt zich op de essentie van kinderopvang: pedagogisch handelen dat op een natuurlijke manier aansluit bij het spelen van kinderen. Dat biedt rust, concentratie, aandacht en daardoor meer kansen om te leren en je te ontwikkelen.

KDV de Boerderij Stadskanaal

5. Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is erg belangrijk. Een pedagogisch coach coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse werkzaamheden. Het doel voor de pedagogisch medewerker is hierin; dat zij nieuwe inzichten krijgen, zichzelf continue kunnen verbeteren in hun groei en het eigen handelen kunnen reflecteren. Door deze manier van werken vergroten we de pedagogische kwaliteit. Iedere medewerker ontvangt daarom jaarlijks individuele coaching (en coaching on the job). Het is daarom van belang dat iedere pedagogische medewerker een eigen ontwikkelplan opstelt waarin persoonlijke leervragen komen en het ontwikkelproces hierin. Het persoonlijke ontwikkelingsplan sluit aan bij het jaardoel(en). Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van hun eigen leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van de medewerker. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend.

Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

Persoonlijk ontwikkel doel(en):

a.d.h.v. het jaardoel(en) van de organisatie

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering*
2. *Uitdagend spelen in de speelhoeken*

Het werken met persoonlijke leervragen, geeft de medewerker een duidelijk beeld van eigen pedagogisch handelen. Hierin staat centraal wat de medewerker nog aan kennis wil leren en/of wil verbreedden. Doordat de medewerker zelf een ontwikkelplan zal gaan opstellen, zal de kwaliteit van de werkwijze verbeteren en het geeft meer zelfinzicht. De pedagogisch coach zal de medewerker hierin begeleiden d.m.v. persoonlijke coaching gesprekken.

Om de pedagogisch medewerker te ondersteunen bij de persoonlijke leervragen, zal de medewerker gerichte scholing krijgen, om eigen kennis en inzichten te ontwikkelen naar een kwalitatief pedagogisch handelen.

De organisatie gaat een bibliotheek aanleggen waarin boeken te vinden zijn; -met theoretisch en pedagogische onderbouwing -met visies op verschillende methodes -en kennis over een aantal ontwikkelingspsychologen. Op deze wijze verwachten wij van de pedagogische medewerkers zelf dat zij ook werken aan eigen kennis verbreding.

De organisatie verwacht van de pedagogisch medewerker dat zij aanwezig zijn en actief deelnemen aan het groot en klein teamoverleg en het bijbehorende coachingstraject.

In het groot teamoverleg zal steeds een onderdeel van het jaardoel uitgelicht worden en in groepjes zal aan de uitwerking gewerkt worden.

In het klein teamoverleg zal er gewerkt worden aan teamcoaching. Dit kan o.a. videotraining van het groepsgebeuren zijn of kind bespreking over 'zorgkinderen'. Tijdens het coaching gesprek zal er gekeken worden naar de persoonlijke groei (vraag) van de medewerker en of de gestelde leerdoelen behaald zijn.

Met het werken op deze wijze, denken wij dat het teamdoel en de persoonlijke doelen haalbaar zullen zijn, omdat er elk jaar gerichte scholing en coaching plaatsvindt. Omdat kwalitatieve kinderopvang bieden een belangrijk onderdeel is van het werk, geeft dit voldoende uitdaging om ermee aan de slag te gaan. De pedagogisch medewerker zal bij knelpunten worden uitgedaagd door de coach om nieuwe ingevingen te ontdekken die helpen bij de uitvoering. Zo zal de spanning/stress laag blijven en iedere pedagogisch medewerker zichzelf kunnen uitdagen.

6. Taakverdeling en uitwerking coachingstraject

Acties: Wie doet wat en op welke wijze?			
Taak/ Actie (omschrijving)	Eigenaar	Tijdpad	Opmerkingen
Intakeformulier invullen Hulpvraag vaststellen	Pedagogisch medewerker	Voor het eerste coaching gesprek of voor elk kwartaaldoel	
Gerichte scholing volgen -Speels leren	Pedagogische medewerker/ Coach en beleidsmedewerker	Min. 1 keer per jaar	Speels leren Training 3 avonden van 2,5 uur
Zelfstudie in de bibliotheek	Pedagogisch medewerkers/ Coach	Gedurende het hele jaar	Met een *aanduiding zijn verplicht Verder boeken die worden aanbevolen door de Coach of Beleidsmedewerker
Deelname aan cursussen (e-module)	Pedagogische medewerker/ Coach en beleidsmedewerker	Per kwartaaldoel	In groot teamoverleg (i.d.n in klein team-overleg uitdiepen)
Videotraining (VIB)	Coach individueel VIB Beleidsmedewerker/ Coach VIB- groepsproces kwaliteitsmeting op de groep	1 keer per jaar Min. 1 keer per jaar	Binnen coachingstraject Onder werktijd, dus niet boventallig gepland
Coachingstraject gespreksmomenten creëren <i>-om leervragen naar doelen te vertalen (persoonlijk ontwikkelingsplan)</i>	Coach Pedagogisch medewerker/ Coach	2 bepaalde momenten in een jaar	Individuele coaching gesprekken
Neemt deel aan het groot teamoverleg, Brengt beleidstukken in En zorgt voor pedagogisch klimaat behoud	Alle medewerkers van de Boerderij Beleidsmedewerker/ coach	5 bepaalde momenten in het jaar	Verdieping van beleid naar toepassen in de praktijk
Neemt deel aan het klein teamoverleg, brengt 'zorgen'	Pedagogische medewerker/ 1 ^o gedeelte van het team de coach	9 bepaalde momenten in het jaar	Team coaching in kwaliteit op de werkvloer

kinderen met leervragen in			Indien er gefilmd is of er behoefte is aan pedagogische onderbouwing voor de op werkvloer
Of verdieping in methodisch werken of VIB-training	Beleidsmedewerker/ Coach		
Verder nog uit te werken:			

7. Borging:

Aan het eind van dit proces zal er een beleid geschreven worden over de onderdelen die uit het jaardoel ‘kijken naar het kind’ gekomen zijn. We kunnen ervoor kiezen om een algemeen beleid te schrijven of per kwartaal-doel een beleid te schrijven, dit kan per jaar verschillen afhankelijk van het jaardoel(en).

In elk teamoverleg wordt een protocol besproken, beleidsplannen gemaakt/ doorgenomen en gedaan aan ‘zorg’ kind besprekingen. Hier zullen de beleidsplannen en protocollen in mee genomen worden die uit een jaardoel voortvloeien. Door veranderde situaties, wetswijzigingen, een andere kijk op visie of andere redenen kan het zijn dat we het beleid aanpassen. Hierdoor blijft het een levendig beleid.

8. Informeren medewerkers en ouders:

Elk jaar als we een nieuw jaardoel bepalen, zullen wij de ouders inlichten over de invulling ervan. We maken elk jaar een folder waarin omschreven staat aan welk jaardoel we gaan werken en hoe we hiermee aan het werk zullen gaan. Tevens staat erin omschreven welke doelen we willen bereiken en welke studie hierbij zou passen. Deze folder is bedoeld voor alle medewerkers, alle ouders en de oudercommissie.

Tevens werken wij met een nieuwsbrief, hierin zullen ook beleidsmatige stukken en of veranderingen binnen de kinderopvang gemeld worden.

9. Inzet pedagogisch Coach en Beleidsmedewerker:

Mogelijke taken pedagogisch beleidsmedewerker:

- Beleidsstukken onder de pedagogisch medewerkers brengen (groot teamoverleg)
- Kwartaaldoel uitdiepen en passende theorieën bespreken
- Videotraining (VIB) in groepsverband (bespreken in het klein teamoverleg)
- Bijstellen pedagogisch beleid
- Bijstellen en opstellen protocollen/procedures (uitkomsten jaardoelen)
- Ontwikkelen en realiseren scholingsplan
- Evalueren en bijstellen pedagogisch stukken algemeen
- Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit: beleid/jaardoel formuleren/ jaardoelfolder om anderen te informeren /website (Geert informeren)
- Nieuwsbrieven rondom de pedagogiek en de pedagogische jaardoelen
- Beleidstukken delen met oudercommissie
- Aanschaf materialen en groepsruimte aankleding om pedagogisch te werken
- Ondersteuning bieden bij hulpvragen op de werkvloer, maar ook maandelijks meekijken/observeren op de groepen en videotraining (VIB) in groepsverband (bespreken in het klein teamoverleg)
- Zorgen voor pedagogisch onderbouwing in de bibliotheekboeken keuze

Mogelijke taken pedagogisch coach:

- Individuele coaching +verslaglegging
- Videotraining (VIB) individueel voor uitdiepen leervraag
- Videotraining (VIB) in groepsverband (bespreken in het klein teamoverleg)
- Team coaching onderdeel in groot teamoverleg
- Voorbereiden kwartaaldoel vaststellen elk jaar
- Onderdeel 'zorgen' kind bespreking begeleiden in klein teamoverleg (i.d.n.)
- Aanbeveling van gerichte studieboeken bij een leervraag van de medewerkers
- Ondersteuning bieden bij individueel ontwikkelingsplan
- Het leerproces on the job volgen van de medewerkers die zij coachen
- Ondersteuning bieden bij hulpvragen op de werkvloer, dit kan ook meekijken zijn of VIB in groepsverband
- Overleg met de beleidsmedewerker over ondersteuningsmogelijkheden voor leervragen van medewerkers
- Aandragen van aanpassingen voor het pedagogisch beleid en/of protocollen
- Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit: beleid/jaardoel formuleren/ jaardoelfolder om anderen te informeren

Bijlagen 1-3

KDV de Boerderij Stadskanaal

Bijlage 1

Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau

Groepsnaam :

Teamdoel(en): per kwartaal

Omschrijf wat jullie willen verbeteren, op welke wijze met welke activiteiten en wat je nodig bent.

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering*
2. *Uitdagend spelen in de speelhoeken*

Evaluatie per kwartaal:

Tijdens het groot en klein teamoverleg zullen we evaluatiemomenten op de agenda zetten. Waar we onderstaande vragen zullen uitwerken en kijken of het doel is behaald en wat we eruit hebben kunnen halen. Als blijkt dat een doel niet/ of niet voldoende behaald is, zullen we doorgaan met de uitwerking totdat het doel behaald is.

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 heeft het ons tot nu toe opgeleverd?
- Moeten we ons doel ook bijstellen?
- Wat hebben we er van geleerd?
- Welke vragen hebben we nog?
-

1.

2.

3.

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Reflecteer met de START methode of met het model van Korthage (zie bijlage)

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

KDV de Boerderij Stadskanaal

Bijlage 2

Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Naam medewerker:

Persoonlijk ontwikkel doel(en):

a.d.h.v. het jaardoel(en) van de organisatie

1. *Interactie vaardigheden; een kind volgende benadering*
2. *Uitdagend spelen in de speelhoeken*

Evaluatie per kwartaal:

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver ben je met
- Zijn je acties uitvoerbaar?
- Welke knelpunten kom je tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het jou tot nu toe opgeleverd?
- Moeten je je doel bijstellen?
- Wat heb je er van geleerd?
- Welke vragen heb je nog?
-

1.

2.

3.

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Reflecteer met de START methode of met het model van Korthage. (zie bijlage)

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

.....

Bijlage 3: SMART

Specifiek

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

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

Maak het doel actiegericht.

Meetbaar

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

Acceptabel

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

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf maar om het resultaat!

Realistisch

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

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Tijd

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