



Inzet pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Een uitgebreide beschrijving is te lezen in ons kinderdagverblijf.

Chr. Kinderdagverblijf De Boerderij

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

Chr. Kinderdagverblijf De Boerderij

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 nieuwe **wetsvoorstel 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 aangesloten.

In dit verkorte coachplan gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach. Dit coachplan is tevens leidraad om individueel en als team te werken aan het doel; *het verbeteren van de pedagogische kwaliteit binnen onze organisatie.*

Chr. Kinderdagverblijf De Boerderij

1. Wettelijke kaders:

Uitgangspunt voor dit coachingsplan zijn de wettelijke eisen met betrekking tot specialistische coaching, zoals opgenomen in de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK). De Wet schrijft voor dat er per 1 januari 2018 binnen De Boerderij een 'pedagogisch coach en beleidsmedewerker' beschikbaar is voor pedagogische beleidsontwikkeling én voor coaching van de pedagogisch medewerkers. *Voorwaarde is dat deze beleidsmedewerker/coach voldoet aan de kwalificatie-eisen die voor beide rollen gelden.*

Binnen KDV de Boerderij bieden we alle pedagogische medewerkers (*lees ook vervoermedewerkers*) pedagogisch coaching, aansluitend op de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte.

Binnen onze organisatie zijn vier pedagogische coaches aanwezig, waarvan één voornamelijk werkzaam als beleidsmedewerker.

In het begin van elk jaar stelt het management vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de pedagogisch coaching.

Het is aan het management om de verdeling van deze coaching uren te bepalen naar behoefte, de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij KDV de Boerderij werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling zal elk jaar in het coachplan vastgelegd worden.

Beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2021

Aan de hand van bovengenoemde berekening zijn er in 2021 de volgende uren beschikbaar:

Beleidsmedewerker:

⇒ Locatie KDV & BSO: 100 uur per jaar

Coaching:

⇒ Locatie KDV & BSO: 70 uur per jaar

2. Coaching plan:

Met dit pedagogisch coachplan willen we ervoor zorgen dat pedagogisch medewerkers specifieke kennis en vaardigheden aangereikt krijgen met betrekking tot de uitvoering van het pedagogisch beleid in de praktijk, welke zij mede onderhouden en versterken.

Iedere pedagogisch medewerker (*lees ook vervoersmedewerkers*) heeft recht op coaching. Vanuit een positieve en luisterende houding willen de pedagogisch coachen en 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 in Kwalitatieve Kinderopvang. Binnen de Boerderij kunnen wij dit waarborgen door o.a. de inzet van pedagogisch coaching, het hanteren van bij en nascholingsbeleid, zowel individueel als in groesverband en inzage in eigen bibliotheek om te werken aan kennisverbreding van de doelgroep.

Ieder jaar zullen wij een nieuw coachplan opstellen vanuit onze vier pedagogische basisdoelen uit het beleid:

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.

De beleidsmedewerker en coachen zullen hieruit een hoofddoel formuleren waar dit jaar behoefte aan is. Aan dit hoofddoel zullen we individueel gaan coachen en de theorie in groepsverband behandelen, zowel in het teamoverleg als in een cursus die gerelateerd is aan het hoofddoel.

Aan het einde van het jaar zullen de pedagogisch coachen en beleidsmedewerker het afgelopen jaar evalueren of er aanpassingen of wijzigingen moeten komen.

3. Werkwijze van het hoofddoel:

Het hoofddoel van het jaar 2021 is: Speels, liefdevol en vakkundig.

Met het jaardoel wat we dit jaar gaan uitdiepen, gaan we door verschillende kwartaaldoelen te combineren, gericht kijken naar het kind en vanuit deze kennis 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. Hierin zullen we verschillende ontwikkelingstheorieën belichten. 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, te onderbouwen en te waarborgen.

Om de pedagogisch medewerkers te ondersteunen bij ons jaardoel, zal het team gerichte scholing aangeboden krijgen, om van daaruit te werken aan goede pedagogische kwaliteit 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.

Dat betekent dat de coach zelf ook de nodige kennis in huis moet hebben om gericht te kunnen coachen! Vanuit deze kennis helpt de coach de pedagogisch medewerker bij het kunnen groeien in het dagelijks handelen binnen Kwalitatieve Kinderopvang.

Chr. Kinderdagverblijf De Boerderij

4. Team ontwikkelingsplan (TOP) op groepsniveau

Vanuit het hoofddoel Speels, liefdevol en vakkundig zullen we kwartaaldoelen maken. Deze kwartaaldoelen beslaan kleine theorie onderdelen waarin we ons gaan verdiepen in materie. Dit zal een onderdeel **theorie** zijn waarin we o.a. de pedagogische methodes gaan belichten, interactievaardigheden uitdiepen. **Praktijkgericht**, casussen en oefenopdrachten gaan uitvoeren en wat verder op ons pad komt aan bruikbare leerstof, materialen en/of eigen videomateriaal.

Door deze kwartaaldoelen te behandelen zullen we voortdurend stil staan bij het verbinden tussen theorie en de praktijk door een combinatie van de volgende elementen:

- ⇒ Theoretische uitleg over o.a. de interactievaardigheden, nabij-beschikbaar-leidinggevend spelen en bewust aandacht aan doelen besteden;
- ⇒ Veel praktijkvoorbeelden;
- ⇒ Kijk oefeningen a.d.h.v. filmbeelden van de pedagogisch medewerkers in actie.

De kwaliteit van de eigen kennis en de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen bepaalt voor een heel groot deel de pedagogische kwaliteit van onze kinderopvang.

5. Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is erg belangrijk. Een pedagogisch coach, coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse kwaliteit van werkzaamheden. Het doel hierbij is het continue verbeteren van het eigen handelen van de pedagogisch medewerkers in de Kwalitatieve Kinderopvang.

Het management verwacht dan ook dat alle medewerkers binnen De Boerderij actief hun eigen kennis verbreden door zich in leerstof van de doelgroep te verdiepen. Zodat ze alleen en ook samen met de coach persoonlijke leervragen in beeld krijgen en van hieruit kunnen werken naar verandering van hun eigen kwaliteit.

De pedagogisch medewerkers zullen in hun POP de eigen leervragen noteren en bijhouden hoe ze eraan gewerkt hebben. Dit bespreken ze samen met de coach en samen zorgen ze voor de nodige verdieping om een leervraag te beantwoorden/ behalen.

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

De pedagogisch beleidsmedewerker

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt samen met het team het pedagogisch beleid, andere beleidsvormen en protocollen. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het moet ook op de juiste manier overgedragen worden naar de pedagogisch medewerkers. Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische doelen en visie.

Mogelijke taken pedagogisch beleidsmedewerker:

- Intervisie beleidsstukken onder de pedagogisch medewerkers brengen (presentatie/trainingen)
- Volgen van wet-en regelgeving op dit terrein
- 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 pedagogische doelen en kwaliteit zichtbaar maken: beleid/jaardoel formuleren/ op website aanvullen/ vernieuwen.
- 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 groesverband (bespreken in het klein teamoverleg)
- Zorgen voor pedagogisch onderbouwing in de bibliotheekboeken keuze
- Samenwerking in de doorgaande lijn
- Actualiseren van het kindvolgsysteem

De pedagogisch coach

Pedagogisch coaching is het proces waarbij de pedagogisch coach een ander persoon uitdaagt zijn kennis te verbreden, naar eigen handelen te kijken en hierin de kwaliteit toe te passen in de praktijk. Een coach helpt met het bereiken van vooraf gestelde doelen. Het uitgangspunt is dat het beste wat iemand in zich heeft maximaal benut wordt. Eén van de belangrijkste kenmerken van coaching is, dat er sprake moet zijn van een open en gelijkwaardige relatie. Het gaat om het vergemakkelijken van inzicht, leren en ontwikkelen. De wil, het verlangen, de motivatie en de houding van de persoon spelen een belangrijke rol. De persoon is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen verandering. In coaching zoek je de balans tussen datgene wat mag groeien en ontwikkelen en datgene wat al krachtig is.

Mogelijke taken pedagogisch coach:

- Individuele coaching gesprekken + verslaglegging
- Casusbespreking (groot, klein teamoverleg of individueel coaching)
- Video interactie begeleiding (VIB) individueel of groepsverband (klein of groot team)
- Vaardigheidstraining met oefensituaties
- 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
- (Meewerkend) coach op de groep (gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen)
- Ondersteuning bieden bij hulpvragen op de werkvloer, dit kan ook meekijken zijn of VIB terugkijken met bespreking
- Intervisiebijeenkomsten /training /presentaties over verschillende thema's uit het pedagogisch beleid
- Voorbereiden jaardoel en kwartaaldoelen vaststellen elk jaar
- Overleg met de beleidsmedewerker over ondersteuningsmogelijkheden voor leervragen van medewerkers
- Aandragen van aanpassingen voor het pedagogisch beleid en/of protocollen
- Activiteiten rondom het zichtbaar maken van de pedagogische kwaliteit en doelen: jaardoel formuleren/ jaardoelfolder maken om collega's en ouders te informeren

Naast het samen ontwikkelen van het beleid zorgt de coach ervoor dat het beleid ook wordt uitgedragen op de werkvloer door de pedagogisch medewerkers. De coach creëert een omgeving waarbij het verbeteren van de pedagogische kwaliteit, de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers voorop staat. Een coach begeleidt en ondersteunt de medewerker(s) bij de dagelijkse praktijkwerkzaamheden en waar ze eventueel 'vastlopen'. De pedagogische basisdoelen en interactie-vaardigheden staan hierbij centraal op basis van persoonlijke behoefte of inzichtelijk in gebreke.

Iedere pedagogisch medewerker heeft jaarlijks recht op een aantal uur coaching. Iedere pm'er weet van tevoren door welke pedagogisch coach hij/zij gecoacht wordt. Jaarlijks wordt hiervoor een lijst opgesteld en beschikbaar gesteld.

Elke pm'er heeft minimaal een voorgesprek, een coachingsgesprek en een evaluatiegesprek. Aan de hand van de coaching/groeps gesprekken kan er een andere coaching vraag naar voren komen die voor het hele team geschikt is.

Jaarlijks wordt er geëvalueerd hoe het coachingsplan en beleid ervaren zijn en of het bijgesteld moet worden

7. Borging

Aan het eind van dit proces kan er *indien nodig* een beleidsstuk geschreven worden over de onderdelen die uit het jaardoel of leervragen naar voren gekomen zijn. We kunnen ervoor kiezen *indien nodig* om een algemeen beleid te schrijven of per kwartaal-doel of leervraag een beleid te schrijven, dit kan per jaar verschillen afhankelijk van het jaardoel en/of leervragen.

In het teamoverleg kunnen protocollen besproken worden, beleidsplannen gemaakt/ doorgenomen worden en wordt er gedaan aan 'zorg' kind besprekingen. Hier zullen de beleidsplannen en protocollen in meegenomen worden die uit een jaardoel of leervraag voortvloeien.

Door veranderde situaties, wetwijzigingen, een andere kijk op visie of andere redenen kan het zijn dat we het beleid aanpassen. Hierdoor blijft het een levendig beleid.

8. Informeren van medewerkers en ouders

We bepalen elk jaar een nieuw jaardoel. En elk jaar passen wij ons coachplan aan. De ouders informeren wij door; het coachplan elk jaar op de website te plaatsen. Zo zien ouders die de opvang reeds nuttigen, maar ook nieuw staande ouders, waar we aan werken en hoe we hier vorm aan geven.

De medewerkers informeren wij door; het coachplan te bespreken in het groot teamoverleg. Daarna zullen zij met de eigen coach het coachplan verder vorm gaan geven. Tevens heeft iedere pedagogische medewerker een coachmap. Deze wordt elk jaar voorzien van recente informatie.

De oudercommissie informeren wij; door het coachplan voor te leggen binnen de OC-vergadering. Tevens krijgen ze het plan om in eigen (map) beheer te houden.

Chr. Kinderdagverblijf De Boerderij