

# Pedagogisch coachplan 2021

## Peuteropvang en BSO De Mussen

## Inhoud

Inleiding .....	3
Wettelijke kaders .....	4
Taken .....	4
Specifieke werkwijze pedagogisch coach bij De Mussen .....	5
Kwalificatie-eisen .....	5
BKR .....	5
Pedagogische doelen.....	5
Methodiek teamcoaching .....	6
Methodiek observeren individuele pedagogisch medewerkers .....	6
Gesprek en coachingsplan.....	6
Coaching beleidsinformatie.....	7
Rapportage en bewaren van gegevens .....	7
Geschil .....	7
Bijlage 1: Team ontwikkelplan (Top) .....	8
Bijlage 2: Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) .....	9
Bijlage 3: Evaluatieformulier n.a.v. coaching gesprek.....	10
Bijlage 4: SMART- doelen maken .....	11
Bijlage 5: Reflecteren STARR(T).....	12
Bijlage 6: Planning pedagogisch coach juli-december 2020 (Lisette) .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

## Inleiding

Vanaf 1 januari 2019 dient er op elk kindercentrum een pedagogisch coach in dienst te zijn (Wet IKK). De wet IKK verbetert de kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's:

1. de ontwikkeling van het kind centraal (koppelen aan observeren materiaal/ruimte/kansen)
2. veiligheid en gezondheid (koppelen aan observeren gedrag)
3. stabiliteit en pedagogisch maatwerk (koppelen aan team)
4. kinderopvang is een vak (koppelen aan workshops/trainingen)

Wij werken structureel aan deze eisen. De ontwikkeling van het kind centraal wordt verwerkt in het observeren van pedagogisch medewerkers en inspectie van de omgeving door de pedagogisch coach.

De veiligheid en gezondheid van onze kinderen wordt goed in de gaten gehouden door onze pedagogisch medewerkers door middel van gestructureerde kindobservaties en wordt maandelijks besproken in het teamoverleg a.d.h.v. het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

Stabiliteit en pedagogisch maatwerk wordt in de gaten gehouden door kinderopvang brede overleggen te hebben, waarbij we de werkwijze van de voorschool en de bso op elkaar aan laten sluiten voor een doorlopende leerlijn. Ook bespreken we onze handswijze met elkaar, zodat we op een gelijke manier met kinderen omgaan. Ook vindt de warme overdracht tussen de voorschool en de bso plaats in deze overleggen.

Kinderopvang is een vak wordt aangeboden in de vorm van workshops en trainingen. Elk jaar zullen er nieuwe trainingen opgezet worden, waardoor alle pedagogisch medewerkers geschoold zijn en blijven.

In dit document gaan we verder 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.



## 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 coaching uren over de beroepskrachten niet voorgeschreven. Wel moet elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangen. De verdeling van de uren zijn met het management besproken en zijn hieronder vastgelegd. Deze zijn inzichtelijk voor beroepskrachten en ouders.

Kinderopvang De Mussen heeft gekozen voor een gecombineerde functie pedagogisch coach/- beleidsmedewerker: het coachen van de pedagogisch medewerkers en het ontwikkelen en/of onderhouden van het pedagogisch beleid. Elk jaar wordt vastgesteld hoeveel uur een pedagogisch coach minimaal ingezet moet worden. Dit wordt berekend aan de hand van het aantal fte's per groep, volgens de rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra, per LKR nummer) + (10 uur x aantal FTE pedagogisch medewerkers).

De urenverdeling voor de pedagogisch coach in 2020 is als volgt:

Beleidsmedewerker: 50 uur per jaar x 2 (voorschool en bso) = 100 uur = 10 uur per maand

Coaching: 6,7 fte x 10 uur per jaar = 67 uur coaching per jaar = 7 uur per maand

De uren zijn gebaseerd op een jaar met 40 werkweken.

Jaarlijks wordt bekeken welke hulpvragen er vanuit de pedagogisch medewerkers zijn en welke onderdelen aandacht behoeven n.a.v. het inspectierapport. Aan de hand van deze gegevens bespreekt de pedagogisch coach hoe ze te werk gaat.

## Taken

De beleidstaken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de pedagogisch coach zijn:

- Volgen van wet- en regelgeving van kinderopvang
- Voorbereiden van veranderingen in beleid
- Informeren van MT over veranderingen wet en regelgeving
- Informeren van MT over veranderingen beleid
- Advies MT implementeren in beleid
- Pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie
- Ontwikkeling nieuw beleid
- Ontwikkeling hulpmiddelen voor teams
- Bespreken beleid met pedagogisch medewerkers
- Bespreken implementatie en uitvoering van beleid met pedagogisch medewerkers
- Inspecteert locaties op veiligheid en kwaliteitseisen

De coachings-taken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de pedagogisch coach worden hieronder beschreven.

- Coachen op de groep in het werken volgens pedagogisch beleid
- Teamcoaching
- Eén op één coachen m.b.t. persoonlijke en professionele doelen pedagogisch medewerkers
- Groeps- en kindbespreking houden
- Ondersteuning bij individuele handelingsplannen kind
- Ondersteunen bij gesprekken met ouders



## Specifieke werkwijze pedagogisch coach bij De Mussen

De pedagogisch coach en is vanaf 1 januari een half dagdeel per week (soms op afstand) werkzaam voor alle pedagogisch medewerkers. Zij kunnen met alle vragen bij de pedagogisch coach terecht. De pedagogisch coach zal deze vragen gaan uitzoeken en bedenken hoe een vraag opgelost kan worden. Dit kan bijvoorbeeld door te observeren of bijvoorbeeld een specifieke workshop voor het team te organiseren. Daarnaast wordt er gedurende dit dagdeel tijd gemaakt voor persoonlijke gesprekken en observeren op de groep. De coach moet dus coachen, motiveren, stimuleren, ondersteunen en adviseren op allerlei gebieden in de kinderopvang. De coach bij de Mussen werkt vraaggericht. De medewerkers stellen doelen op, waarop de pedagogisch coach ondersteuning zal bieden.

In het jaar 2021 zal Yamina Markai afstuderen voor de opleiding Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker. Zij heeft haar opleiding tot pedagogisch coach al afgerond. Deze twee opleidingen bij elkaar, geven haar de bevoegdheid om pedagogisch medewerkers in de kinderopvang te coachen. Yamina wordt daarom door de huidige pedagogisch coach (Lisette de Bruin) ingewerkt om de pedagogisch medewerkers te coachen. Dit zal in eerste instantie samen gaan en later in 2021 zal Yamina de coaching van de medewerkers zelf oppakken.

Daarnaast is Lisette de Bruin als beleidsmedewerker een half dagdeel per week aan het werk, waarbij beleid herzien wordt, trainingen geschreven worden, documenten opgesteld worden, hulpmiddelen gemaakt worden, enz.

## Kwalificatie-eisen

De huidige pedagogisch coach heeft een diploma waarbij geen aanvullende opleiding of scholing nodig is op het terrein van coaching of pedagogiek.

De nieuwe pedagogisch coach rondt in 2021 gespecialiseerd pedagogisch medewerker af en heeft daarnaast geen aanvullende opleiding of scholing meer nodig op het terrein van coaching of pedagogiek. Wel zal zij ingewerkt worden op het coachen van de medewerkers.

## BKR

De pedagogisch coach telt niet mee in de BKR. De pedagogisch coach is aanwezig vanuit een observerende rol. Hiermee vervalt de verplichting dat deze medewerkers zelf ook gecoacht moeten worden.

## Pedagogische doelen

Kinderdagverblijf De Mussen heeft het pedagogisch beleid gebaseerd vanuit de vier pedagogische basisdoelen van Ricksen-Walraven, zoals genoemd in het nieuwe besluit Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang 2017 (Staatsblad, 2017, p.p. 32):

1. Het bieden van emotionele veiligheid.
2. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van de sociale competenties.
4. Kinderen gelegenheid bieden om zich normen en waarden, de cultuur van de samenleving eigen te maken.



## Methodiek teamcoaching

De pedagogisch coach zal de samenwerking tussen de verschillende disciplines en verschillende pedagogisch medewerkers stimuleren om tot gelijke handwijze te komen. Dit houdt in dat er per kwartaal een groot teamoverleg tussen alle medewerkers van de kinderopvang plaatsvindt. De pedagogisch coach zal de teamsessies opzetten, aansturen en uitwerken. De pedagogisch coach zal in een teambespreking bijvoorbeeld bespreken waarom vroegtijdig signaleren belangrijk is en hoe de pedagogisch medewerkers zelf hun kinderen kunnen observeren. Zo leren de medewerkers met elkaar, van elkaar en wordt er gewerkt aan de binding in het team. Aan de hand van dit overleg wordt er door de pedagogisch coach een Team Ontwikkel Plan (TOP) opgesteld, van waaruit de verschillende teams zullen gaan werken. Waar nodig zullen workshops of trainingen ontwikkeld worden voor het team.

## Methodiek observeren individuele pedagogisch medewerkers

Bij een observatiemoment zal er gebruik worden gemaakt van het veldinstrument observatie pedagogische praktijk (NJI, GGD, 2014). Met deze observatievragenlijst kunnen de volledige werkzaamheden van de medewerker worden geobserveerd. Er zal onder andere worden geobserveerd of de medewerker het pedagogisch beleid naar behoren uitvoert. Daarbij zal er natuurlijk gekeken worden naar de pedagogische doelen. Wat er in ieder geval terugkomt in de observaties:

- Pedagogisch medewerker-kind interactie: hoe de pedagogisch medewerker en het kind met elkaar omgaan
- De groep: de rol en invloed van de groep kinderen en volwassenen
- De binnen- en buitenruimte: de inrichting en gebruik van de ruimte
- Activiteiten: wat het kind kan doen of ondernemen (ontdekken, onderzoeken, uitproberen)
- Spelmateriaal: alles waar het kind mee kan spelen

Voor de peuteropvang en de bso zullen verschillende observatielijsten gebruikt worden.

De eerste observatie bij een pedagogisch medewerker zal algemeen zijn. Hierbij wordt gekeken naar alle punten in het formulier. Volgende observaties of gesprekken zullen gericht zijn op de persoonlijke leerdoelen van de medewerkers n.a.v. gesprekken tussen de coach en de medewerkers.

## Gesprek en coachingsplan

Na de observatie worden de gegevens door de pedagogisch coach uitgewerkt. Vervolgens zal er een individueel evaluatiegesprek plaatsvinden. Hierbij wordt benoemd wat goed gaat en wat (nog) niet volgens het beleid en de pedagogische uitgangspunten gaat. De pedagogisch coach zoekt de balans tussen wat mag groeien en ontwikkelen, maar benoemt ook de kwaliteiten van de pedagogisch medewerkers. In dit gesprek worden doelen opgesteld door de pedagogisch medewerker.

De pedagogisch medewerker mag zelf meedenken hoe hij/zij aan deze doelen wil gaan werken. De doelen worden uitgewerkt in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Hierin wordt ook benoemd hoelang een pedagogisch medewerker nodig denkt te hebben om zijn/haar doelen te behalen en op welke manier hij/zij deze wil behalen. De pedagogisch medewerker schrijft zelf zijn/haar POP en levert deze binnen 2 weken na het evaluatiegesprek aan bij de pedagogisch coach. De coach zal het document controleren en akkoord geven. Gesprekken zullen zoveel mogelijk buiten de groepsuren gevoerd worden. Wanneer er toch onder de groepsuren een gesprek plaatsvindt, zal dit alleen gebeuren wanneer dat mogelijk is met kindaantallen/pedagogisch medewerkers.



## Coaching beleidsinformatie

De pedagogisch medewerkers werken volgens het pedagogisch beleid. Hierin staan de visie, pedagogische doelen, de organisatie, de opvang vormen, de werkwijze, het verzorgingsbeleid, het veiligheidsbeleid, de rol en de communicatie met ouders beschreven. De pedagogisch coach begeleidt de pedagogisch medewerkers in het werken volgens dit pedagogisch beleid en toets het beleid aan de dagelijkse praktijk en de nieuwe ontwikkelingen binnen de kinderopvang. Andersom verwerkt de pedagogisch coach de ervaringen, observaties en gesprekken in evaluaties die in het managementoverleg aan bod komen om zo het beleid te optimaliseren.

## Rapportage en bewaren van gegevens

Het coachingsplan en gespreksverslagen worden bewaard door de pedagogisch coach. Ook worden de documenten naar de werk-email van de betreffende medewerker gestuurd. Wanneer er een beoordelingsgesprek met het MT plaatsvindt, kunnen de documenten door het MT opgevraagd worden bij de pedagogisch coach.

## Geschil

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 coachingsgesprek 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. Mocht dit voor de medewerker niet tot een bevredigende oplossing zorgen, dan kan de medewerker dit melden bij de locatiedirecteur. Zij kan mediëren bij het oplossen van het meningsverschil.



## Bijlage 1: Team ontwikkelplan (Top)

Team ontwikkelplan (TOP)

Naam team:

Teamdoel(en) SMART:

Taakverdeling:

Wie doet wat en op welke wijze?

Taak/Actie (omschrijving)	Eigenaar:	Tijdspad:	Opmerkingen:

Evaluatie per half jaar:

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?

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Teamevaluatie met de START methode (bijlage 5), aangestuurd door de pedagogisch coach.



## Bijlage 2: Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Naam pedagogisch medewerker:

Naam pedagogisch coach:

Persoonlijk ontwikkel doel(en):

1. SMART:

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/ half jaar

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?

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen:

De pedagogisch coach reflecteert samen met jou je doelen volgens de START methode (zie bijlage 5).



Bijlage 3: Evaluatieformulier n.a.v. coaching gesprek

Naam pedagogisch medewerker:

Naam pedagogisch coach:

Datum gesprek:

Coachingsvragen	
Afspraken + wanneer afgerond	
Wat of wie heb je nodig (informatie, wie kan je helpen etc.	
Notities:	
Datum vervolgggesprek:	

## Bijlage 4: SMART- doelen maken

### Specifiek

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

- Wat willen we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Waarom willen we het bereiken?

### Meetbaar

Hoe weet je of je doel bereikt is? Je doel moet meetbaar zijn. Werk bijvoorbeeld met getallen. Ik wil 3x... of ik wil 5 kindjes stimuleren om...

### Acceptabel

Is je doel acceptabel? Is het iets dat je zelf graag wil? Motiveert het je? De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen zijn daarbij?

- Is het voor jezelf motiverend?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen (willen mensen in je team je helpen)?
- Is het actiegericht en leidend tot 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 binnen de Mussen?
- Is het doel haalbaar voor jezelf (tijd, inspanning?)
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Is er geld voor nodig en zo ja, krijg je dat?

### Tijd

Wanneer wil je je doel afgerond hebben? Werk met een deadline en dus met een datum.

### Voorbeeld SMART-doel

*'Aan het einde van 2021 heeft elke medewerker van kinderopvang De Mussen 2 coachingsgesprekken gehad met de pedagogisch coach.'*

## Bijlage 5: 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 Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was je taak?
- Welke rol speelde jij?

#### Stap 3

Beschrijf welke actie jij ondernam Geef antwoord op de volgende vragen:

- Hoe heb je dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

#### Stap 4

Beschrijf het resultaat van je handelen Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hierop gereageerd door anderen?

#### Stap 5

Reflecteer op de situatie Geef antwoord op de volgende vragen:

- 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?