

# Pedagogisch coachplan 2022

VE-coach

Pedagogisch coach

Beleidsmedewerker

Peuteropvang en BSO De Mussen

## Inhoud

Inleiding .....	3
Wettelijke kaders .....	4
Taken .....	5
Specifieke werkwijze pedagogisch coach bij De Mussen .....	6
Kwalificatie-eisen .....	7
BKR .....	7
Pedagogische doelen.....	7
Methodiek teamcoaching .....	7
Methodiek observeren individuele pedagogisch medewerkers .....	8
Gesprek en coachingsplan.....	8
Methodiek observeren individuele pedagogisch medewerkers (VE) .....	9
Coaching beleidsinformatie.....	9
Rapportage en bewaren van gegevens .....	9
Geschil .....	9
Bijlage 1: Team ontwikkelplan (Top) .....	10
Bijlage 2: Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) .....	11
Bijlage 3: Evaluatieformulier n.a.v. coaching gesprek.....	12
Bijlage 4: SMART- doelen maken .....	13
Bijlage 5: Reflecteren STARR(T).....	14

## Inleiding

Vanaf 1 januari 2019 dient er op elk kindercentrum een pedagogisch coach in dienst te zijn (Wet IKK). Daarnaast zijn vanaf januari 2022 alle gemeenten verplicht om hbo- geschoolde medewerkers in te zetten in de voorschoolse educatie (VE).

De wet IKK verbetert de kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderopvang. De kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's:

1. de ontwikkeling van het kind centraal
2. veiligheid en gezondheid
3. stabiliteit en pedagogisch maatwerk
4. kinderopvang is een vak

Naast deze eisen stelt de Wet IKK aan VE-locaties extra eisen met betrekking tot kwaliteit, waardoor er voor een beleidsmedewerker VE een vijftal inhoudelijke thema's speciale aandacht vragen:

- Werken met een beredeneerd aanbod voor VVE;
- Stimuleren van de ontwikkeling van het kind, op de gebieden taal, rekenen, motoriek en de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Volgen van de ontwikkeling en afstemmen van het aanbod op die ontwikkeling;
- Betrekken van ouders bij het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen;
- Vormgeven aan de aansluiting tussen voorschoolse – en vroegschoolse educatie.

In dit coachplan wordt beschreven hoe de pedagogisch beleidsmedewerker, de pedagogisch coach en de VE-coach in de praktijk worden ingezet. Deze disciplines bewaken de kwaliteit op specifieke gebieden. De pedagogisch coach borgt de kwaliteit van de pedagogisch medewerker. De pedagogisch beleidsmedewerker bewaakt de pedagogisch kwaliteitsdocumenten. De VE coach bewaakt de kwaliteit van de VVE op de locatie.

## 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 had in 2020 en 2021 gekozen voor een gecombineerde functie pedagogisch coach/- beleidsmedewerker: het coachen van de pedagogisch medewerkers en het ontwikkelen en/of onderhouden van het pedagogisch beleid. Dit jaar is deze functie gesplitst i.v.m. andere taakverdeling onder de werknemers.

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 (Lisette): 50 uur per jaar x 2 (voorschool en bso) = 100 uur + coachen van de pedagogisch coach = 10 uur = 110 uur in 2022 = 11 uur per maand.
- Pedagogisch coach (Yamina): 5,7 fte x 10 uur per jaar = 58 uur coaching per jaar = 6 uur per maand
- VE-coach (Yamina): 10 uur per doelgroepeuter = 10 x 40 (1-1-2022) = 400 uur per jaar

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 bespreken de pedagogisch (VE-)coach en de beleidsmedewerker hoe ze te werk gaan.

## Pedagogische uitgangspunten en VE-uitgangspunten

### Uitgangspunten pedagogische kwaliteit

De uitgangspunten voor de pedagogische kwaliteit zijn de eisen die gesteld worden in de Wet IKK.

1. de ontwikkeling van het kind centraal
2. veiligheid en gezondheid
3. stabiliteit en pedagogisch maatwerk
4. kinderopvang is een vak

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 handelwijze 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. Dit is ook terug te vinden in ons scholingsplan.

### **Uitgangspunten VE**

De uitgangspunten voor de VE zijn aanvullend op de uitgangspunten voor de pedagogische kwaliteit en gelden voor de peuteropvang.

- Werken met een beredeneerd aanbod voor VVE;
- Stimuleren van de ontwikkeling van het kind, op de gebieden taal, rekenen, motoriek en de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Volgen van de ontwikkeling en afstemmen van het aanbod op die ontwikkeling;
- Betrekken van ouders bij het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen;
- Vormgeven aan de aansluiting tussen voorschoolse – en vroegschoolse educatie.

Ook aan deze eisen werken wij structureel. ‘Werken met een beredeneerd aanbod voor VVE’ is opgenomen in het beleidsplan voor de peuteropvang. Hierin wordt benoemd dat wij werken met Speelplezier, waarbij ervan uitgegaan wordt dat spel de totale ontwikkeling stimuleert.

De werkwijze voor het stimuleren van de verschillende ontwikkelingsgebieden, waaronder taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling, is ook opgenomen in het beleidsplan. Hierin wordt benoemd op welke manier(en) pedagogisch medewerkers deze gebieden stimuleren.

De ontwikkeling wordt per kind gevolgd en vastgelegd in het systeem Groeiwijzer. Over de ontwikkeling worden structureel gesprekken gevoerd met de ouders. Tevens wordt nauw samengewerkt met basisschool de Triangel, die met hetzelfde systeem werkt. Bij onvoldoende ontwikkeling van een kind wordt de intern begeleider van de Triangel ingeschakeld, waarmee wij direct ook werken aan de aansluiting tussen voorschoolse – en vroegschoolse educatie.

Alle bovenstaande punten, zoals het VE-programma dat wij aanbieden, als ook het stimuleren van de verschillende ontwikkelingsgebieden van de peuters, staan uitgebreid beschreven in ons beleidsplan peuteropvang. Hierin is ook uitgebreid opgenomen met welk kind-volgsysteem wij werken, hoe we de ouders betrekken en hoe wij een doorlopende leerlijn bewerkstelligen met samenwerkende scholen. In dit document wordt uitgelegd welke specifieke taken de VE-coach hierin heeft.

## Taken

De beleidstaken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de beleidsmedewerker 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 (VE) 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
- Voorbereiden teamtrainingen (samen met pedagogisch coach)

De coachings-taken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de pedagogisch coach worden hieronder beschreven. Het gaat hierbij om zowel de peuteropvang als de bso.

- 1-op-1-coaching van pedagogisch medewerkers
- Coachen op de groep in het werken volgens pedagogisch beleid
- Teamcoaching in de vorm van kwartaalsessies
- Eén op één coachen m.b.t. persoonlijke en professionele doelen pedagogisch medewerkers

De coachings-taken die vallen onder de verantwoordelijkheid van de pedagogisch VE-coach worden hieronder beschreven. Het gaat hierbij specifiek om de peuteropvang.

- Individuele coachgesprekken met pedagogisch medewerkers omtrent uitvoering van VE-beleid
- Meewerkend coach op de groep
- Ondersteuning bij het uitwerken van thema's
- Overleggen met de beleidsmedewerker over updaten beleidsplan
- Beheer van het kind-volg-systeem
- Inplannen en beheren van de kind-observaties op de groep
- Groeps- en kindbespreking houden
- Ondersteuning bij individuele handelingsplannen kind
- Ondersteunen bij gesprekken met ouders
- Gesprekken voeren met basisscholen

Omdat de pedagogisch en VE-coach zelf ook op de groep staat, wordt zij begeleid en gecoacht door Lisette.

## Specifieke werkwijze pedagogisch coach bij De Mussen

Als pedagogisch coach plant Yamina Markai coachgesprekken en/of observaties in met de medewerkers. Tevens is zij veel op locatie aanwezig en dient zij dus als aanspreekpunt 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 of dit doorsturen naar de beleidsmedewerker. Dit kan bijvoorbeeld door te observeren of bijvoorbeeld een specifieke workshop voor het team te organiseren (samen met beleidsmedewerker). 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.

Vanaf het jaar 2022 zal Yamina Markai ook de functie voor VE-coach vervullen. Zij zal op de VE-groepen het overzicht houden wat betreft de VE-thema's die behandeld worden, de uitvoering van VE-deel van het beleidsplan (gericht op ontwikkelingsstimulering bij de kinderen), de groeps- en kindbesprekingen aansturen en waar nodig ondersteunen bij individuele handelingsplannen en gesprekken met ouders en scholen. Dit doet zij vanuit haar rol als groepsbegeleider. De VE-coach wordt bewust roulerend op alle groepen ingezet, waardoor zij een goed beeld heeft van de



handelswijze per groep en deze op elkaar kan afstemmen. Ook ziet zij op deze manier iedere pedagogisch medewerker en kan zij, indien nodig, de pedagogisch medewerkers aansturen op de punten uit het beleidsplan omtrent VE.

Daarnaast is Lisette de Bruin als beleidsmedewerker niet structureel aanwezig. Zij werkt als externe met flexibele uren en ondersteunt meer of minder wanneer daar behoefte aan is. Zij zal er in ieder geval voor zorgen dat alle benodigde documenten op orde zijn en blijven, controleert de uitvoering hiervan en bespreekt met de pedagogisch coaches en coördinatoren of de documenten op de juiste manier geïmplementeerd zijn en gebruikt worden. Ook helpt zij de pedagogisch coaches met het uitzoeken van vraagstukken en het maken van hulpmiddelen.

## Kwalificatie-eisen

De beleidsmedewerker heeft een diploma (HBO-Pedagogiek) waarbij geen aanvullende opleiding of scholing nodig is op het terrein van coaching of pedagogiek.

De pedagogisch coach/ VE-coach heeft een diploma gespecialiseerd pedagogisch medewerker (2021) en heeft daarnaast geen aanvullende opleiding of scholing meer nodig op het terrein van coaching of pedagogiek.

## BKR

De pedagogisch coach telt niet mee in de BKR. De pedagogisch coach is aanwezig vanuit een observerende rol. De pedagogisch coach kan wel ingezet worden op de groep. Daarom wordt de pedagogisch coach gecoacht door de beleidsmedewerker.

De VE-coach telt wél mee in de BKR en coacht terwijl zij meedraait op de groep.

## 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.

Binnen deze doelen wordt voor de VE ook specifiek gekeken naar het ontwikkelen van verschillende competenties en de samenwerking met scholen en ouders.

## Methodiek teamcoaching

De pedagogisch coach zal de samenwerking tussen de verschillende disciplines en verschillende pedagogisch medewerkers stimuleren om tot gelijke handelswijze te komen. Dit houdt in dat er per kwartaal een groot teamoverleg tussen alle medewerkers van de kinderopvang plaatsvindt. Om deze teamsessies op te zetten zullen de pedagogisch coach en beleidsmedewerker samenwerken. De beleidsmedewerker zal de teamsessies opzetten aan de hand van nieuwe eisen, wetgeving of vragen die uit het team komen. De pedagogisch coach zal de sessies uitvoeren. 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, stellen de verschillende teams (peuteropvang en bso) een teamontwikkelplan op dat elke teamvergadering besproken en eventueel bijgesteld wordt. In het teamontwikkelplan worden ook VE-doelen opgenomen, om ook deze kwaliteit blijvend te verbeteren. Ook hebben de pedagogisch medewerkers individuele doelen n.a.v. de observaties op de groep. Deze individuele doelen worden met elkaar gedeeld tijdens de kwartaalsessies, zodat er van elkaar geleerd wordt, men weet van elkaar wat hun doelen zijn en er op gelijke manier gewerkt kan worden in zowel peuteropvang als bso. Waar nodig zullen extra 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 dezelfde observatielijsten gebruikt worden, maar worden er andere velden ingevuld.

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.





## Methodiek observeren individuele pedagogisch medewerkers (VE)

Tijdens teamoverleggen zal er structureel besproken worden wat de pedagogische VE-coach is opgevallen in de werkwijze op de verschillende groepen. Aan de hand van deze overleggen kan het teamontwikkelplan steeds aangepast worden. Dit plan is een structureel handvat voor het in oog houden van de pedagogische kwaliteit en de VE-kwaliteit. De VE-coach houdt gedurende de weken daarna deze doelen in de gaten en stuurt hierop aan. Zij betreft waar nodig de pedagogisch coach en beleidsmedewerker.

Ook worden tijdens teamoverleggen de voortgang en ontwikkeling van de individuele kinderen besproken. De VE-coach bespreekt wie extra hulp nodig heeft en in overleg wordt bepaald wie de hulp gaat geven, wie dit vastlegt in een handelingsplan en of er anderen ingeschakeld moeten worden in dit proces.

## 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 toetst 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 vervolggесprek:	

## 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?