

# Coaching plan & protocol

Pedagogisch beleidsmedewerker en coach



## **Inleiding**

Vanuit het IKK (Instituut Kwaliteit Kinderopvang) is vastgesteld dat per 1 januari 2019 op elk kindercentrum een pedagogisch coach/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 coach/beleidsmedewerker bestaat uit twee functieonderdelen de ontwikkeling van het pedagogisch beleid en het coachen van de pedagogisch medewerkers.

## **Missie**

Wij dragen zorg voor een verantwoorde, professionele BSO, waarin ieder kind zich veilig voelt en zich optimaal verder kan ontwikkelen. Het kind wordt gestimuleerd, zowel individueel als in groepsverband en de sociale contacten worden bevorderd. De vier pedagogische opvoedingsdoelen die in de Wet kinderopvang genoemd worden, zijn uitgangspunt van ons pedagogisch beleidsplan.

Dit betekent dat we ervoor zorgen dat we de kinderen: Een gevoel van emotionele veiligheid bieden (ervoor zorgen dat ze zich prettig voelen, het naar hun zin hebben).

De gelegenheid geven om de persoonlijke competenties te ontwikkelen (ontwikkelen van zelfstandigheid, zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, creativiteit). De gelegenheid geven om de sociale competenties te ontwikkelen (oefenen van sociale kennis en vaardigheden, zoals communicatie, samenwerken, andere helpen en omgaan met conflicten). De gelegenheid geven om zich waarden en normen eigen te maken (de cultuur van de samenleving).

## **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 de BSO. Zij hebben oog voor de verschillende ontwikkelingsgebieden en fasen van kinderen. De pedagogisch werkers nemen een begeleidende rol aan. Bij het aanbieden van activiteiten spelen zij in op de behoeften van de kinderen. Wij stimuleren de kinderen om activiteiten te ondernemen, zowel uit eigen beweging voortkomend als wel door het aanbieden van activiteiten. De werkzaamheden en activiteiten van de medewerkers kunnen daarbij ondersteunend of een helpend voorbeeld zijn.

## **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:**

Het ervaren van emotionele veiligheid bij kinderen vindt plaats wanneer er gereageerd wordt op zijn signalen en behoeftes. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het rekening houden met karakter, eigenheid, stemming, ontwikkelingsfase en het inspelen op emoties.

### **2. Het bevorderen van persoonlijke competentie van kinderen:**

Persoonlijke competenties hebben voornamelijk betrekking op zelfstandigheid, zelfvertrouwen, creativiteit, veerkracht en flexibiliteit. De belangrijkste middelen voor

kinderen om grip te krijgen op hun omgeving is door middel van exploratie en spel. Exploratie zorgt voor nieuwe handelingsmogelijkheden bij het kind.

### **3. Het bevorderen van de sociale competentie van kinderen:**

De ontwikkeling van sociale competenties betreft voornamelijk sociale kennis en vaardigheden, zoals communiceren en samenwerken maar ook het aangaan van conflicten met anderen en het bedenken van oplossingen hierin. Voor kinderen van belang om hier op jonge leeftijd, zo vroeg mogelijk, mee te beginnen en mee bezig te zijn. Het aanleren van deze sociale competenties zorgt ervoor dat het kind op latere leeftijd hier bewuster mee om kan gaan.

### **4. Socialisatie door overdracht waarden en normen:**

Normen en waarden zijn voor ieder mens anders. Wat iemand belangrijk vindt of niet, is voor iedereen anders. Bij de opvoeding van het kind spelen normen en waarden een belangrijke rol. Via verbale en non-verbale communicatie laten mensen blijken wat ze van een situatie vinden. Zo ook kinderen. Het oppikken van deze communicatie bij kinderen is van uiterst belang voor onze pedagogische medewerkers. Daardoor raken zij meer in verbinding met het kind en kunnen zij inspelen op de wensen en behoeften van het individu. Op deze manier wordt de ontwikkeling van het kind gestimuleerd.

## **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.

Ons Kindercentrum heeft op 1 januari [2022] 1 locatie. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig: is 64 uur: 50 uur pedagogisch beleid (1 locatie) en 14 uur pedagogisch coach (1,4 ft).

## **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

### **Beleidsmedewerker**

Hiernaast houdt de pedagogisch coach zich in de rol van pedagogisch beleidsmedewerker bezig met de (door)ontwikkeling van het pedagogisch beleid. De pedagogisch coach 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 (circa 4 keer per kalenderjaar) bijeenkomsten plaatsvinden waarin het pedagogisch beleid centraal staat.

De bijeenkomsten kunnen in het teken staan van één van de pedagogische basisdoelen maar kan ook gericht zijn op een thema, welke de pm-ers vooraf aan kunnen aangeven.

De medewerker en coach werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is.

### **Pedagogische beleidsontwikkeling**

De pedagogisch coach geeft beleidsmatige adviezen en schrijft het beleid, waardoor instructies en protocollen van Ons Kindercentrum 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 Ons Kindercentrum te meten en de pedagogisch medewerkers te trainen. Het doel is dat de medewerkers vaardigheden meekrijgen 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.

## **Pedagogisch coaching:**

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met tijdelijk contract en/of flexibele inzet.

### **Individuele coaching**

Tijdens de observaties kunnen er verschillende observatiemethodes worden gebruikt. Bij een observatiemoment kan er gebruik worden gemaakt van het scoreformulier interactievaardigheden NCKO-kwaliteitsmonitor, kijklijsten interactievaardigheden, beschrijvend observeren etc. Bij deze observatie instrumenten kunnen de volledige werkzaamheden van de medewerker worden geobserveerd. Er zal onder andere worden geobserveerd of de medewerker het pedagogisch beleid naar behoren uitvoert. De vier pedagogische middelen die we bij Ons Kindercentrum gebruiken zullen in de observatielijsten terugkomen, te weten;

- 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

Naar aanleiding van eerdere observatie- en coaching- momenten kan er gericht worden gekeken naar specifieke werkzaamheden en onderdelen van het handelen van de medewerker. De observatie zal ongeveer 60 minuten in beslag nemen.

### **Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker**

Bij individuele coaching hoort een persoonlijk plan. Hierin worden bijvoorbeeld contactmomenten, voortgang en afspraken schriftelijk vastgelegd. In de POP/PAP worden de ontwikkeldoel(en), de manier waarop de medewerker hieraan gaat werken en de tijdsperiode uitgewerkt. Door middel van de POP/PAP 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/PAP 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 tijdens het gesprek zelf de POP/PAP op en bespreekt dit met de pedagogisch coach. De POP/PAP 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.

*Jaarkalender*

<b>Wanneer</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Wie</b>	<b>Uren</b>
<b>Januari</b>	Jaarplan versturen/op de website plaatsen 0-meting voorbereiden en uitvoeren Ontwikkelen teamtraining februari	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Februari</b>	Individuele coachingsgesprekken voeren Groepscoachingsgesprek voeren Teamtraining op basis van een thema (4x per jaar) Kind besprekingen	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Maart</b>	Persoonlijke/teamcoachingsplannen uitwerken  Evalueren/bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>April</b>	Ontwikkelen teamtraining juni	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Mei</b>	Voortgangsgesprekken individueel en team	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Juni</b>	Teamtraining op basis van een thema (4x per jaar) Kind besprekingen	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Juli</b>	Ontwikkelen teamtraining september	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Augustus</b>	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>September</b>	Teamtraining op basis van een thema (4x per jaar) Kind besprekingen Individueel/teamscoachingsgesprek	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>Oktober</b>	Ontwikkelen teamtraining november	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	

<b>November</b>	Teamtraining op basis van een thema (4x per jaar) Kind besprekingen Bespreken pedagogisch beleid Ilonka/Patty	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	
<b>December</b>	Jaarplan maken	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	

### **Borging van de kwaliteit**

Het coachingsplan en gespreksverslagen worden bewaard in het digitale dossier van de medewerker. Medewerkers zullen het verslag uiterlijk 3 weken na het coachingsgesprek per mail ontvangen en hebben altijd recht tot inzage in dit verslag.

### **Ondersteuning op de groep**

De medewerkers op de groep hebben bij sommige kinderen soms extra ondersteuning nodig of hebben andere pedagogische vragen. Mogelijke oplossingen zullen eerst met collega's worden besproken. Mocht het op deze manier niet lukken om de problemen te verminderen en er meer ondersteuning nodig zijn. Dan kan de pedagogisch coach ingeschakeld worden. De pedagogisch coach zal in gesprek gaan met de mentor en dicht betrokken leidsters, op de groep observeren of allebei. Wanneer een gesprek wordt gevoerd zal deze volgens het GROW-model worden gevoerd:

- Goal (Doel): Welk doel moet er worden bereikt (op korte of lange termijn)?
- Reality (Huidige situatie): Wat is de huidige situatie?
- Options (Opties): Welke mogelijkheden zijn er om het probleem te verhelpen? Tijdens het gesprek kan iedereen met ideeën komen.
- What/Will (Conclusie): Als laatst zal er worden gekeken over wie, wat, wanneer en hoe gaat doen. Welke stappen worden er precies gezet, wie helpt er mee, en binnen welke tijd wordt er nogmaals geëvalueerd om te kijken of er verbetering is opgetreden binnen de situatie.

Er is voor deze gespreksvorm gekozen omdat er via deze methode een gesprek ontstaat waarbij alle betrokkenen met ideeën komen. Op deze manier denken de medewerkers mee over het probleem en wordt er een plan gevormd welke volledig aansluit op het probleemgebied en de werkwijze van de medewerkers. Een observatie zal plaatsvinden op de groep wanneer het problematische gedrag het meest voorkomt. Nadat de pedagogisch coach het kind en de medewerkers heeft geobserveerd. Zal er een korte mondelinge evaluatie volgen met de eerste tips. Naderhand zal de pedagogisch coach een verslag opstellen met de geobserveerde gedragingen en feedback. Aan de hand van de observatie en feedback kan worden besloten om een gesprek in te plannen of om op een latere datum kort te evalueren of het probleem opgelost is.

Het is van belang om de collega's op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen binnen de locatie en zal dus in de verschillende aspecten van de ontwikkelingen van deze ondersteuning mee moeten worden genomen. De verslagen zullen in het digitale dossier van het kind worden bewaard.



### **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.

### **Samenhang met het scholings-/opleidingsplan**

Binnen Ons Kindercentrum 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 en externe cursussen. Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid.