

Kindercentrum 't Rovertje

Protocol Pedagogisch Coaching IKK
Versie nummer: 03 Uitgiftedatum: 02-01-2021
Documenthouder: Katinka Felten

Protocol Pedagogisch Coaching 2021

Doelstelling

Medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal! Kindercentrum 't Rovertje vindt het belangrijk dat medewerkers zich ontwikkelen en hun talenten inzetten ter verbetering van de pedagogische kwaliteit.

Hiervoor wordt deskundigheidsbevordering geboden en daarnaast coachen we medewerkers. In 2016 is voor het stimuleren van de eigen ontwikkeling een coaching programma ingevoerd dat "aan het roer van je eigen succes" heet.

Deze formule is eind 2018 opnieuw bekeken en vertaald naar het beleid dat mede door de wet IKK in 2019 maakt dat coaching van medewerkers verplicht is gesteld.

We zijn overgestapt naar "aan het roer van je eigen succes 2.0" !

De bevindingen en aanbevelingen die we hebben opgedaan door de praktijkervaring in de afgelopen twee jaren zijn verwerkt in deze versie voor 2021. Als **bijlage 1** bij het protocol pedagogisch coaching is toegevoegd het Protocol coachen in de groep door de pedagogisch beleidsmedewerker. Als **bijlage 2** is toegevoegd het jaaroverzicht 2021.

Als **bijlage 3** is toegevoegd het ontwikkelplan 'aan het roer van je eigen succes'

Uitgangspunten

We vinden een aantal punten belangrijk als het gaat om het werken aan persoonlijke ontwikkeldoelen.

1. Medewerkers hebben zelf de regie.

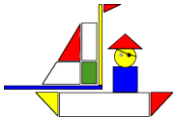
Medewerkers kiezen een ontwikkeldoel dat bij hun talenten en ambities past. Bij voorkeur maken medewerkers gebruik van de kwaliteiten die zij bezitten. Juist door deze te versterken en in te zetten in de praktijk heeft dit een positief effect op de medewerker zelf en op de organisatie. De coach ondersteunt de medewerker, de medewerker moet het zelf doen!

2. Het doel sluit aan bij de competenties behorend bij de functie pedagogisch medewerker en is toepasbaar in en vanuit de eigen praktijk en het pedagogisch beleidsplan.

Alle medewerkers ontvangen de uitgewerkte competenties aan het begin van het coaching traject.

Een werkgroep waarin zowel leidinggevend, pedagogisch medewerkers en staffunctionaris vertegenwoordigd waren heeft de volgende competenties uitgewerkt:

- Steunen en stimuleren van de ontwikkeling van kinderen
- Communicatief vermogen
- Samenwerken
- Creativiteit
- Organiserend vermogen
- Eigen reflectie en zelfontwikkeling



3. Kwaliteit dat ben je zelf

Kwaliteit leveren dat willen we allemaal:

- Vanuit onszelf
- Voor de kinderen
- Voor de ouders
- Vanuit het kindercentrum

Door gericht te coachen en gericht deskundigheidsbevordering in te zetten borgen we dat medewerkers blijven leren en zich ontwikkelen. Hierdoor verbetert ook de kwaliteit van het aanbod.

Hierbij besteden we aandacht aan het werk – en denkniveau maar ook hebben we aandacht voor gedragsverandering van medewerkers op alle niveaus en de invloed daarvan op collega's in samenwerkingsprocessen.

Een aantal uitgangspunten zijn hierbij van belang:

Kritisch en bewust

De kinderopvang heeft (pedagogisch) medewerkers nodig die kritisch en bewust staan bij het eigen handelen. Door samen kritisch en creatief na te denken, werken we aan kwaliteit. Door ideeën, vragen en inzichten samen te bespreken en te delen helpen we elkaar op weg. Door onszelf en ons vak verder te ontwikkelen bouwen we aan kwaliteit.

Blijven nadenken over je werk:

Professioneel werken betekent dat je altijd nadenkt over wat je doet. Het betekent dat je tijd blijft maken om de keuzes in je werk en hun consequenties te doordenken. Hoe ziet ons totale aanbod eruit? Doen we de goede dingen? Doen we die dingen goed? Welk doel wil ik bereiken, waarom, hoe, met wie?

Waarom doen we eigenlijk zoals we doen?

We hebben vaak afspraken en gewoontes waarover geen vragen meer worden gesteld. Bij kritische reflectie vraag je je samen af:

- Waarom doe ik zoals ik doe? Wat is "mijn waarheid" in deze situatie?
- Hoe komt het dat we in ons team de dingen doen zoals we ze doen?
- Wie profiteert hier van en wie niet? En waarom?
- Welke andere manieren zijn er om dit te doen en te begrijpen?

Kritische reflectie is niet hetzelfde als kritiek geven. Het is een vorm van doorvragen die dieper gaat dan gewoon ergens bij stilstaan.

Iedereen is anders, geen ontwikkeling is hetzelfde.

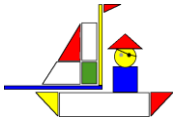
We houden rekening met verschillende leerstijlen. De ene medewerker wil alles sterk analyseren, de ander wil vooral uitproberen. De een wil alles nog eens overdenken, de ander wil graag aan de slag. Tijdens de individuele coaching van medewerkers is de leerstijl van de medewerkers een aandachtspunt.

Kwaliteit dat ben je zelf!

Natuurlijk is het fijn als je groep mooi en functioneel is ingericht en zijn dat randvoorwaarden maar het allerbelangrijkste dat voor ons de basis vormt van kwaliteit is "kwaliteit, dat ben je zelf!" .

Door aan jezelf te werken, activiteiten te ontplooiën waar je plezier in hebt en goed in bent breng jij de kwaliteit in je groep naar een hoger niveau.

Door regelmatig feedback te vragen en te geven werk je met collega's samen en leer je van elkaar. Door mee te denken en te adviseren, je stem te laten horen en ideeën te delen oefen je invloed uit op de kwaliteit binnen de organisatie.



Werkwijze coaching Kindercentrum 't Roversloot

Binnen ons Kindercentrum zijn drie gecertificeerde coaches aanwezig die elk een aantal pedagogisch medewerkers jaarlijks zal ondersteunen bij het gekozen ontwikkelingsdoel. Twee van deze drie zijn voor 2021 aangewezen om de daadwerkelijke coaching te bieden aan onze pedagogisch medewerkers.

Alice Schrömpges : Fontys HBO opleiding Leraar speciaal onderwijs met als afstudeerrichting Pedagogisch coach in de Kinderopvang. Gekwalificeerd VIB-er.
Contracturen: 24 uren per week en beschikbaar voor coaching en beleidsontwikkeling.

Fia Killaars : HBO Pedagogisch coach basiscursus Windesheim (FCB gecertificeerd mei 2019)

Contracturen : 30 per week waarvan gemiddeld
6 uren beschikbaar voor coaching/
implementatie beleid

Alice Schrömpges is als staffunctionaris kwaliteit en pedagogiek verbonden aan het kindercentrum. Als beleid/staffunctionaris is zij beschikbaar voor de pedagogische beleidsontwikkeling én voor coaching van de pedagogisch medewerkers.

Fia Killaars is na diplomering in mei 2019 aangesteld als pedagogisch coach waarbij het aantal uren jaarlijks bepaald zal worden aan de hand van de formatie pedagogisch medewerkers en de verdeling met de andere pedagogisch coach.

Aantal uren coaching / beleidsontwikkeling

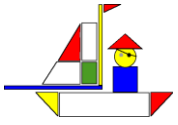
De peildatum voor het bepalen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk jaar.

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn (aantal locaties = lrk nummers)

Voor coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn (op basis van vast personeel en flexibele krachten). Voor deze laatste groep berekenen we het aantal uren op basis van de gemiddelde inzet het voorgaande jaar.

Het aantal uren voor pedagogisch beleidsontwikkeling en voor coaching mag naar eigen inzicht over de locaties worden verdeeld zolang elke pedagogisch medewerker jaarlijks een vorm van coaching ontvangt.

Ook mag een coach als "meewerkend coach" worden ingezet en in die situaties ook mee gerekend worden in de BKR (beroepskracht kind ratio).



Locaties en uren Kindercentrum 't Rovertje 2021

Kindercentrum 't Rovertje heeft op 1 januari 2021 op basis van de LRK nummers in totaal 11 locaties te weten:

Locatie 't Drakenest (DO)

Locatie Rovershol (BSO)

Locatie 't Roversnest (DO)

Locatie Meander (DO en SLG)

Locatie Meander (BSO)

Locatie Pinkeltje (SLG)

Locatie 't Draeckske (SLG)

Locatie de Boemeltrein (SLG)

Locatie de Schatrovers (BSO)

Locatie Struikrovers (BSO)

Locatie de Blokhut (BSO)

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie = 11 x 50 uur = 550 uur op jaarbasis beschikbaar.

Coaching pedagogisch medewerkers = 21,3419,2 FTE x 10 uur = 213,5 uur beschikbaar.

Op basis van 36 medewerkers is dit gemiddeld 5,93uur per p.m. We ronden dit af naar zes uur gemiddeld.

Voor de werkwijze coaching "aan het roer van je eigen succes" verwijzen we naar bijlage 1

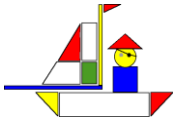
Voor de werkwijze coaching pedagogisch beleid verwijzen we naar bijlage 2

In het Managementteamoverleg is dit maandelijks een agendapunt en worden de vorderingen besproken.

De coaches komen gemiddeld vier keer per jaar bij elkaar voor intervisie/collegiale consultatie.

Voorbeelden van pedagogische beleidsontwikkeling

- Update pedagogisch beleidsplan per locatie
- Ontwikkeling nieuw/ nieuwe onderdelen pedagogisch beleid
- Ontwikkeling hulpmiddelen voor de teams
- Volgen wet - en regelgeving op dit terrein.
- Bijscholing van de pedagogisch beleidsmedewerker
- Scholing geven aan de medewerkers door de pedagogisch beleidsmedewerker.
- Bespreken van pedagogisch beleid met oudercommissie/ ouders
- Beleidsontwikkeling rondom IKC vorming/ samenwerking onderwijs
- Samenwerking en doorgaande lijn



- Beheer en/of actualisatie kindvolgsysteem
- Ontwikkeling vve-beleid
- Evaluatie pedagogisch beleid
- Etc.

Voorbeelden van vormen van coaching zijn:

- Individuele coaching gesprekken
- Intervisiebijeenkomsten
- Teamcoaching
- Vaardigheden – training met oefensituaties / praktijk
- VIB (video interactie begeleiding)
- (meewerkend) coach op de groep
- Blended learning (e-learning in combinatie met één of meerdere intervisiebijeenkomsten)
- Etc.