



Kindercentrum 't Rovertje

Coachingsplan Pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach IKK en VVE

Proceseigenaar: Directeur en Staffunctionaris Kwaliteit en Pedagogisch beleid

Versie nummer: 04

Uitgiftedatum: 17-01-2022

Doelstelling

Kindercentrum 't Rovertje vindt het belangrijk en stelt zich tot doel dat pedagogisch medewerkers zich professioneel blijven ontwikkelen en hun deskundigheid en talenten inzetten ter verdieping en verbetering van de pedagogische kwaliteit.

Om dit te bewerkstelligen en te waarborgen bieden we deskundigheidsbevordering, individuele coaching en groepscoaching vanuit pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie aan.

Pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie

De Pedagogisch beleidsmedewerker heeft tot taak pedagogisch beleidsvoornemens te ontwikkelen, door te ontwikkelen en te implementeren, voor de dagopvang, speelleergroepen en buitenschoolse opvang.

Voor de speelleergroepen met voorschoolse educatie (VVE) met extra aandacht voor de verhoging en borging van de kwaliteit van voorschoolse educatie.

Taken ten aanzien van pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie:

- Door ontwikkelen Pedagogisch beleidsplan Dagopvang en Pedagogisch beleidsplan BSO
- Door ontwikkelen meldcode Kindermishandeling en Huiselijk geweld
- Door ontwikkelen Beleid Veiligheid en Gezondheid
- Het aanbieden en volgen en van scholing/training met pedagogisch medewerkers
- Coachen in de groep, het geven van instructie
- Ontwikkelen en borgen kindvolgsysteem
- Samenwerking in doorgaande lijn in kindercentrum met basisschool
- Het initiëren en uitvoeren van teamoverleggen, locatieoverleggen en intervisies
- Ontwikkelen, implementeren en borgen beleid, protocollen en werkinstructies
- Informeren en overleggen beleid en protocollen oudercommissie en ouders en advies vragen over onderwerpen waar de oudercommissie adviesrecht heeft
- Wet en regelgeving IKK volgen
- Coachen, implementeren, volgen en evalueren van richtlijnen en maatregelen Protocol Kinderopvang & COVID 19 met Beslisboom

Bovenstaande taken verder toegespitst op Voorschoolse educatie:

- Doorontwikkelen Pedagogisch beleidsplan speelleergroepen met VVE (VVE werkplan verwerken in Pedagogisch beleidsplan)
- Coachen in het werken met het programma VVE Startblokken
- Het volgen van de ontwikkeling van peuters en afstemmen van het aanbod op die ontwikkeling in samenwerking met de pedagogisch medewerkers
- Observeren en coachen van de pedagogisch medewerker bij het doelgericht, planmatig en thematisch werken.
- Een bijdragen leveren aan jaarlijks Opleidingsplan VVE.
- Coachend deelnemen aan kindbesprekingen.
- Pedagogisch medewerkers coachen in het observeren en registreren.
- Ouderparticipatie: in samenwerking met pedagogisch medewerkers betrekken van de ouders bij het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen.
- Ondersteuning bij vroegsignalering en de zorg voor individuele kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (observeren, adviseren, ondersteunen in



- oudergesprekken) en mede onderhouden van contacten met externe (zorg)partijen.
- Vormgeven aan de inhoudelijke aansluiting tussen voorschoolse en vroegschoolse educatie en aan een zorgvuldige overdracht van het kind naar de basisschool.
 - Onderhouden contacten externe organisaties

Het coachingsdoel voor 2022 (in vervolg op 2021):

We werken volgens de visie, beleid, protocollen en werkinstructies van 't Rovertje.

Om de pedagogisch medewerkers hier in te coachen is de basiswerkwijze van 't Rovertje verdeeld over 2022:

- Januari, februari, maart, april: Pedagogisch beleid
- Mei, juni, juli: Meldcode Kindermishandeling en Huiselijk geweld
- September, oktober, november: Beleid Veiligheid en Gezondheid met Hygiëncode en voeding.

Vanuit de gezamenlijke start komt de basiswerkwijze onder de aandacht van elk team en kan elk team zich hier op focussen. Op deze wijze kunnen we de regelkring borgen: werken we zoals we dit afgesproken en beschreven hebben, evalueren, zo nodig wijzigen.

Bovendien kunnen we helder krijgen waar extra ondersteuning nodig is binnen het team, bij een individuele pedagogisch medewerker of in het werken volgens de basiswerkwijze. Hier kan dan vervolgens op ingespeeld worden met een plan van aanpak door pedagogisch beleidsmedewerker, pedagogisch coach en/of manager. De pedagogisch beleidsmedewerker geeft een terugkoppeling aan de managers ten aanzien van de coaching. De managers hebben de mogelijkheid om de pedagogisch beleidsmedewerker te instrueren in te zoomen op een team, pedagogisch medewerker of werkwijze.

Individuele coaching

Binnen kindercentrum 't Rovertje is voor het stimuleren van de eigen professionele ontwikkeling en talenten een coaching traject ingevoerd dat we "**Aan het roer van je eigen succes**" noemen.

Het Ontwikkelplan "Aan het roer van je eigen succes" is als **bijlage 1** toegevoegd. Uitgangspunten voor de eigen professionele ontwikkeling binnen het ontwikkelplan zijn:

1. Medewerkers hebben zelf de regie.

Pedagogisch medewerkers kiezen een ontwikkeldoel dat bij hun talenten en ambities past. Pedagogisch medewerkers gaan uit van de kwaliteiten die zij bezitten of willen ontwikkelen en verdiepen. Juist door kwaliteiten te versterken en in te zetten in de praktijk heeft dit een positief effect op de pedagogisch medewerker zelf en op de organisatie. De pedagogisch coach ondersteunt de pedagogisch medewerker, de pedagogisch 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.

De volgende competenties zijn intern als basis competenties voor 't Rovertje benoemd en 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

Binnen 't Rovertje willen we als professional kwaliteit leveren:

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

Door gericht te coachen en gericht deskundigheidsbevordering in te zetten borgen we dat pedagogisch medewerkers blijven leren en zich ontwikkelen. Hierdoor verbetert ook de kwaliteit van het aanbod en de opvang. We besteden aandacht aan het werk – en denkniveau en ook hebben we aandacht voor gedragsverandering van medewerkers op alle niveaus en de invloed daarvan op collega's in samenwerkingsprocessen.

Wat vinden we belangrijk:

Kritisch en bewust:

De kinderopvang heeft pedagogisch medewerkers nodig die kritisch en bewust reflecteren op het eigen handelen en op het handelen in de groep. 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 de 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, het gaat automatisch. 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 leer- en ontwikkelstijlen, ervaring en deskundigheid van de individuele pedagogisch medewerker. De ene pedagogisch medewerker wil alles sterk analyseren, de ander wil vooral uitproberen. De een wil alles nog eens overdenken, de ander wil graag aan de slag. Er zijn pedagogisch medewerkers die starten en er zijn pedagogisch medewerkers met een aantal jaren ervaring. Tijdens de coaching van de pedagogisch medewerker is de leer- en ontwikkelstijl, ervaring en deskundigheid van de individuele pedagogisch medewerker onderdeel van het coachingstraject.



Kwaliteit dat ben je zelf!

Natuurlijk is het fijn als de groep mooi, passend en functioneel is ingericht met een Pedagogisch beleidsplan als kader: dat zijn belangrijke randvoorwaarden. Het allerbelangrijkste dat voor ons de basis vormt van kwaliteit is "kwaliteit , dat ben je zelf!" .

Door als pedagogisch medewerker 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 en waarborg je de kwaliteit.

Door regelmatig feedback te vragen en te geven werk je met collega's samen, leer je van elkaar, kun je elkaar aanvullen en elkaar ondersteunen . 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 Rovertje

Binnen ons Kindercentrum zijn twee gecertificeerde pedagogisch coaches werkzaam die elk een aantal pedagogisch medewerkers ondersteunen bij het gekozen ontwikkelingsdoel (ontwikkeltraject "Aan het roer van je eigen succes").

- Pedagogisch coach en pedagogisch medewerker:

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

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

- Pedagogisch beleidsmedewerker/pedagogisch coach vanuit staffunctie Kwaliteit en pedagogisch beleid:

Alice Schrömpges : Fontys HBO opleiding Leraar speciaal onderwijs met als afstudeerrichting Pedagogisch coach in de Kinderopvang. Gekwalificeerd VIB-er.

Contracturen: 24 uren per week beschikbaar voor coaching en beleidsontwikkeling.

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 2022

Kindercentrum 't Rovertje heeft op 1 januari 2022 op basis van de LRK nummers in totaal 11 locaties. Dit betekent voor Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie IKK: 11 x 50 uur = 550 uur op jaarbasis beschikbaar en inzetbaar.

Voor 2022 worden deze uren als volgt per locatie ingezet:

- Locatie 't Drakenest (DO): 39 uur



- Locatie Rovershol (BSO): 39 uur
- Locatie 't Roversnest (DO): 39 uur
- Locatie Meander (DO en SLG): 160 uur (2 groepen DO 39 uur per groep en 2 speelleergroepen 39 uur per groep)
- Locatie Meander (BSO): 39 uur
- Locatie Pinkeltje (SLG): 39 uur
- Locatie 't Draeckske (SLG): 39 uur
- Locatie de Boemeltrein (SLG): 39 uur
- Locatie de Schatrovers (BSO): 39 uur
- Locatie Struikrovers (BSO): 39 uur
- Locatie de Blokhut (BSO): 39 uur

Kindercentrum 't Roversnest heeft 5 speelleergroepen met VVE waarvoor extra uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/pedagogisch coach VVE beschikbaar is. Het aantal in te zetten uren op jaarbasis is 10 uur per doelgroeppeuter met 1 januari 2022 als peildatum.

Dit betekent voor het aantal in te zetten uren Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie IKK en VVE

- SLG 't Draeckske (locatie 't Draeckske): 2 doelgroepkinderen x 10 uur = 20 uur + 39 uur = 59 uur
- SLG 't Kwetternest (locatie Meander): 7 doelgroepkinderen x 10 uur = 70 uur + 39 uur = 109 uur
- SLG Ratjetoe (locatie Meander): 2 doelgroepkinderen x 10 uur = 20 uur + 39 uur = 59 uur
- SLG de Boemeltrein (locatie de Boemeltrein): 10 doelgroepkinderen x 10 uur = 100 uur + 39 uur = 139 uur
- SLG Pinkeltje (locatie Pinkeltje): 8 doelgroepkinderen x 10 uur = 80 uur + 39 uur = 119 uur.

Op 1 januari 2022 zijn 33 pedagogisch medewerkers voor 719 uur werkzaam (vast en flexibel) in de groepen DO, SLG en BSO. Dit betekent voor het aantal uren coaching per pedagogisch medewerker:

- $719 \text{ uur} : 36 = 19,97 \text{ fte}$
- $19,97 \text{ fte} \times 10 \text{ uur} = 199,7 \text{ uur}$
- $199,7 \text{ uur} : 33 \text{ pedagogisch medewerkers} = 6,05 \text{ uur}$
- afgerond gemiddeld 6 uur per pedagogisch medewerker.



Bijlage 1:

“Aan het roer van je eigen succes!”

“Aan het roer van je eigen succes” is een ontwikkeltraject voor pedagogisch medewerkers dagopvang en BSO.

Aan de hand van ontwikkelgesprekken gaan pedagogisch medewerkers met de pedagogisch coach in gesprek over hun eigen pedagogische ontwikkeling en de stappen die ze daarin willen zetten, hoe ze verder willen groeien: wat wil ik bereiken en waar wil ik naar toe? Op pedagogisch denken en handelen vanuit de pedagogische praktijk.

De pedagogisch coach heeft een coachende, ondersteunende rol en is er voor de pedagogisch medewerker. De functies van de pedagogisch coaches zijn daaraan ondergeschikt. Het is een gelijkwaardig gesprek met de intentie om de pedagogisch medewerker op weg te helpen, vragen duidelijk te krijgen en te zoeken naar wat de pedagogisch medewerker nodig heeft om zijn eigen ontwikkelproces vorm te geven. Iedere pedagogisch medewerker is op haar eigen tempo bezig met de eigen ontwikkeldoelen.

“Aan het roer van je eigen succes” betekent dat de regie bij de pedagogisch medewerker ligt en de rol van de pedagogisch coach ondersteunend is aan de ontwikkeling van de pedagogisch medewerker, de doelen en plannen die de pedagogisch medewerker wil gaan uitvoeren.

Traject

De gesprekkencyclus verspreidt zich over een jaar. Het eerste gesprek, de “kick off” is het startgesprek. Aansluitend wordt een tussenevaluatiegesprek gepland, af te stemmen tussen pedagogisch medewerker en pedagogisch coach, vervolgens wordt het eindevaluatiegesprek gepland waarbij samen geëvalueerd wordt of het ontwikkeldoel behaald is of dat het vervolg nodig heeft.

Pedagogisch coach en pedagogisch medewerker maken afspraken over hoe de ontwikkeling te kunnen volgen en wat het eindresultaat van het ontwikkeldoel is. Er is ruimte om tussentijds te klankborden of vragen te stellen. Vervolgens begint de gesprekkencyclus weer opnieuw, als het eindresultaat behaald is met een nieuw pedagogisch ontwikkeldoel.

Het ontwikkelgesprek duurt 45 minuten met een maximale uitloop tot een uur.

Het ontwikkeldoel

De pedagogisch medewerker formuleert haar eigen pedagogische ontwikkeldoel. Het ontwikkeldoel is gerelateerd aan de pedagogische werkzaamheden en de pedagogische praktijk van de pedagogisch medewerker en komt voort uit:

- De functie-omschrijving pedagogisch medewerker DO en/of BSO (als bijlage toegevoegd):
 - Kinderen begeleiden (DO en BSO)
 - Activiteiten organiseren (BSO)
 - Kinderen verzorgen (DO en BSO)
 - Informatie uitwisselen over kinderen en werkzaamheden (DO en BSO)
 - Ruimten en materiaal beschikbaar houden (DO en BSO)
 - Deskundigheid bevorderen (DO en BSO)



- De competenties van "Aan het roer van je eigen succes", "Ik ontwikkel bewust mijn eigen kwaliteiten en ik mag hierin zijn wie ik ben" (als bijlage toegevoegd):
 - Steunen en stimuleren van de ontwikkeling van kinderen
 - Communicatief vermogen
 - Samenwerken
 - Creativiteit
 - Organiserend vermogen
 - Eigen reflectie en zelfontwikkeling
- Het Pedagogisch beleidsplan (op website www.rovertje.nl staat bij elke groep de laatste versie en het is in elke groep beschikbaar):
 - Het Pedagogisch beleidsplan Dagopvang
 - Het Pedagogisch beleidsplan speelleergroep de Boemeltrein
 - Het Pedagogisch beleidsplan speelleergroep 't Draeckske
 - Het Pedagogisch beleidsplan speelleergroep Pinkeltje
 - Het Pedagogisch beleidsplan BSO

Het Ontwikkelcontract:

De pedagogisch coach nodigt de pedagogisch medewerker uit voor het Startgesprek. De pedagogisch medewerker bereidt zich voor op het Startgesprek: gaat nadenken over haar pedagogisch ontwikkeldoel, haar kwaliteiten en talenten binnen haar pedagogisch vakgebied waar ze mee aan de slag zou willen gaan. Denkt daarbij ook aan wat ze nodig heeft om haar doel te bereiken en met welk resultaat. Om dit proces te ondersteunen ontvangt de pedagogisch medewerker een aantal voorbereidende vragen van de pedagogisch coach. De pedagogisch medewerker formuleert het ontwikkeldoel met de bijbehorende competentie(s).

Tijdens het startgesprek wordt het ontwikkelcontract als leidraad voor het startgesprek gebruikt (het ontwikkelcontract is bijgevoegd):

- Wat ik deze periode wil leren is:
- Hoe is het nu?
- Hindernissen?
- Kwaliteiten/hulpbronnen:
- Wat ik precies ga doen om dit aan te pakken is:
- Het resultaat van mijn ontwikkeling is:
- Mijn ontwikkeling levert mij de volgende voordelen op:
- Samen ontwikkelen?

Na het startgesprek werkt de pedagogisch medewerker het ontwikkelcontract uit aan de hand van het gevoerde gesprek met de pedagogisch coach en stuurt het binnen een week naar de pedagogisch coach.

Het ontwikkelcontract wordt de leidraad voor het persoonlijk traject.

De pedagogisch medewerker maakt afspraken met de pedagogisch coach voor de vervolgesprekken. Naar aanleiding van de vervolgesprekken worden afspraken en doelen door de pedagogisch medewerker vastgelegd in het Verslag ontwikkelgesprek (zie bijlage). Een week na het gesprek levert de pedagogisch medewerker het Verslag ontwikkelgesprek in bij haar pedagogisch coach.

De pedagogisch coach

De rol van de pedagogisch coach is ondersteunend, eventueel adviserend en stimulerend.



Het doel van het coachen is om helder te krijgen wat de pedagogisch medewerker wil leren, in ontwikkeling zetten of wil verdiepen, het ondersteunen en stimuleren van de pedagogisch medewerker om hier mee aan de slag te gaan en het volgen van de ontwikkeling van de pedagogisch medewerker.

De pedagogisch coach:

- Stelt coachende vragen zodat het ontwikkeldoel helder wordt: wat wil de pedagogisch medewerker leren, in ontwikkeling zetten of verdiepen om naar welk resultaat toe te werken.
- Bespreekt het resultaat voor: wat is er anders als je het ontwikkeldoel hebt bereikt? Hoe kan de pedagogisch coach de ontwikkeling zien en volgen?
- Volgt of het ontwikkeldoel voortkomt uit het pedagogisch denken en handelen en uit de pedagogische praktijk en vanuit de functieomschrijving pedagogisch medewerker, de competenties of het Pedagogisch beleidsplan.
- Coacht de pedagogisch medewerker om het ontwikkeldoel om te vormen naar concrete en haalbare stappen.
- Bespreekt met de pedagogisch medewerker welk tijdspad uit te zetten: hoeveel tijd en hoe lang denk je nodig te hebben om welke stappen te kunnen zetten? Bespreekt wat het eindresultaat is van het ontwikkeldoel.

De pedagogisch coaches hebben gezamenlijk intervisie om met elkaar te sparren, elkaar te ondersteunen, casussen te bespreken en elkaar te coachen.

De leidinggevende

De pedagogisch medewerker informeert schriftelijk de leidinggevende, na het startgesprek met de pedagogisch coach, welk ontwikkeldoel ze geformuleerd heeft. De leidinggevende stemt met de pedagogisch medewerker en de pedagogisch coach af of het een passend ontwikkeldoel is.

De leidinggevende heeft de mogelijkheid om de ontwikkeling en het functioneren van de pedagogisch medewerker mee te volgen.

De leidinggevende voert functioneringsgesprekken met de pedagogisch medewerker. Het ontwikkeldoel is onderdeel van het functioneringsgesprek.