



Pedagogisch coaching beleid/plan 2024

Voor Sterrebos, de Kuilen en Zuivelbos

Inhoudsopgave

<u>Inhoudsopgave</u>	2
<u>Inleiding</u>	4
<u>Aanpak en werkwijze pedagogisch coach/beleidsmedewerker</u>	5
<u>Insteek voor de pedagogisch coach</u>	6
<u>Insteek voor de pedagogisch medewerkers</u>	9
<u>De inzet binnen Kinderland 't Sproetje</u>	9
<u>Pedagogisch coaching/beleidsprogramma</u>	13
<u>Opdracht 1:</u> Wensen doornemen van houder en plan opstellen Interview met nieuwe medewerkers	14
<u>Opdracht 2:</u> Interactieve vergadering ter ontwikkelingsstimulering	15
<u>Opdracht 3:</u> Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid	19
<u>Opdracht 4:</u> Gelukspel of eigen invulling	19
<u>Opdracht 5:</u> ` Discussiespel	20
<u>Opdracht 6:</u> Casusbespreking	22
<u>Opdracht 7:</u> Herhaling interactievaardigheden + observatie medewerkers	24
<u>Opdracht 8:</u> Eigen invulling naar wens houder of inhalen van opdrachten	24
<u>Opdracht 9:</u> Pop-gesprek	24

Iedere pedagogisch medewerker (werkweek van 36 uur of meer) ontvangt minimaal 10 uur coaching per jaar.

De coaching richt zich op twee pijlers: pedagogisch vakmanschap (interactievaardigheden, kennis van de ontwikkelingsgebieden van kinderen en van bijpassend pedagogisch handelen) en persoonlijk vakmanschap, zoals beroepshouding en competenties.

Al deze zaken komen tijdens de volgende coaching momenten aan bod.

1. Inleiding

Een goede pedagogische kwaliteit op de kinderopvang is van groot belang. Om deze reden is het continue waarborgen van de pedagogische kwaliteit in de Wet Kinderopvang opgenomen in de vorm van het verplicht inzetten van een pedagogisch beleidsmedewerker en -coach.

De eerste levensjaren van het kind zijn van belang voor een gezonde ontwikkeling gedurende de rest van het leven. Gedurende de eerste jaren worden er allerlei verbindingen aangelegd die voorwaardelijk zijn voor een gezonde emotionele, motorische en denkontwikkeling op latere leeftijd. De ontwikkeling van het brein is voor een groot deel afhankelijk van invloeden van buitenaf. Warme, goede interacties met responsieve, liefdevolle volwassenen zijn cruciaal als het gaat om zowel het welbevinden als de gezonde ontwikkeling van jonge kinderen. Kwaliteit van opvang is dus essentieel, en dan met name de pedagogische kwaliteit: de mate waarin de opvang tegemoet komt aan pedagogische doelstellingen.

Vanaf 1 januari 2019 is het voor elke kinderopvangorganisatie verplicht om een pedagogisch coach/beleidsmedewerker aan te stellen. Het doel van deze functies is het coachen van medewerkers vanuit het pedagogisch beleid, ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden.

Bij Kinderland kiezen wij ervoor deze twee taken door twee personen te laten uitvoeren. In dit document noemen wij dit de pedagogisch beleidsmedewerker (voor het beleid) en de pedagogisch coach (voor de coaching.) De pedagogisch beleidsmedewerker kenmerkt zich door het ontwikkelen, vertalen en implementeren van het beleid binnen de organisatie en vertaalt dit als pedagogisch coach naar de concrete werkpraktijk. Tevens heeft de pedagogisch coach een actieve rol in de verbetering van de pedagogische kwaliteit en de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Alle pedagogisch medewerkers hebben recht op coaching, zodat de professionaliteit van de pedagogisch medewerkers een boost krijgt. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan.

Iemand die fulltime werkt moet minimaal 10 uur coaching per jaar ontvangen.

De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen hun coaching behoeften. Het doel van de coaching is het verbeteren van de kwaliteit van het werk, het zelfvertrouwen van de pedagogisch medewerkers te laten groeien en zich meer bewust te laten zijn van hun handelen.

De pedagogisch beleidsmedewerker wordt 50 uur per jaar ingezet bij Kinderland voor het uitvoeren van de beleidstaken.

Dit plan geeft inzicht in de werkwijze van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach en het uitvoeren van de taken binnen Kinderland. Het geeft richting, inspiratie en houvast behorende bij het traject 'pedagogisch coachen en beleid'.

1. Aanpak en werkwijze pedagogisch coach en beleidsmedewerker

Een pedagogisch coach begeleidt het leren. Niet door te onderwijzen maar te ondersteunen in het persoonlijk leerproces. Een coach zet de pedagogisch medewerker in zijn/haar eigen kracht en zet in op zijn/haar sterke punten. De pedagogisch medewerker moet zich kwetsbaar op kunnen stellen. Het vraagt zelfreflectie, het eigen handelen onder de loep nemen en jezelf kritische vragen te durven stellen. De pedagogisch coach helpt die vragen zelf te beantwoorden. Zo wordt de pedagogisch medewerker geholpen om werk gerelateerde (en soms misschien ook persoonlijke) doelen te behalen.

De pedagogisch coach bereidt een coaching plan (jaarplan) voor waarin behoeften/middelen/doelen besproken worden. Het doel van het coaching plan is de pedagogisch medewerkers te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan.

Er wordt aandacht besteedt aan het pedagogisch beleidsplan en het implementeren hiervan, het in kaart brengen en monitoren van het pedagogisch handelen door middel van (video)observaties en POP gesprekken.

De uitgangspunten van de pedagogisch coach zijn: het pedagogisch beleid -en ander beleid- van het kinderdagverblijf. Vervolgens wordt de coaching behoefte van de pedagogisch medewerker bepaald.

Daarnaast is er aandacht voor de zorg- en opvoedvragen die onder pedagogisch medewerkers spelen en wordt de kwaliteit van de leefomgeving en de mate van ontwikkelingsstimulering in kaart gebracht.

De coaching richt zich op twee pijlers: pedagogisch vakmanschap (interactievaardigheden, kennis van de ontwikkelingsgebieden van kinderen en van bijpassend pedagogisch handelen) en persoonlijk vakmanschap, zoals beroepshouding en competenties.

Pedagogische beleid

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan: het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

- Bijstellen pedagogisch beleid
- Bijstellen en opstellen protocollen/ procedures
- Pedagogisch medewerkers informeren over het beleid via teambesprekingen en nieuwsbrief.
- Beleidsmedewerker kan tevens ingezet worden als pedagogisch medewerker.
- Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit
- Volgen wet- en regelgeving.

2. Insteek voor de pedagogisch coach

De pedagogisch coach stelt het coaching plan op, of helpt een ander met het opstellen daarvan.

Zij draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen (ook in complexe situaties).

De pedagogisch coach legt het verband tussen dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat. Dat zijn Talentontwikkeling, Autonomie en respect, Leidinggeven en structuur bieden, Emotioneel steunen, Naast elkaar leren spelen en Taal. Taal is de basis. Als de pedagogisch medewerker altijd aan een kind uitlegt wat hij/zij doet of wat er gebeurt, worden respect, autonomie, taal zelf en het gevoel van veiligheid bevorderd. Van daaruit kan een kind zich optimaal ontwikkelen. Dit laatste komt ook naar voren in het pedagogisch beleidsplan van Kinderland.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

Visie en missie

Visie

Kinderland 't Sproetje laat zich inspireren door ervaringsgerichte stromingen; het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen staat bovenaan, dit is een voorwaarde voor ontwikkeling. Wij richten ons op wat er in de kinderen omgaat, wat hen raakt en hen motiveert. Door daarbij aan te sluiten, zal het kind zo betrokken mogelijk zijn en kan het kind zich beter ontwikkelen. Er wordt daarbij een omgeving gecreëerd met voor kinderen interessante en uitdagende natuurlijke materialen en activiteiten. De ervaringsgerichte dialoog, het gesprek, helpt ons om een goede relatie met elk kind op te bouwen, hen zo goed mogelijk te begrijpen en te begeleiden.

Zoals in de introductie ook is beschreven staat buiten zijn bij Kinderland 't Sproetje voorop. Wij vinden het belangrijk dat de kinderen opgroeien in de natuur en kennismaken met de verschillende seizoenen en aspecten van de natuur. Spelen en ontdekken in de frisse buitenlucht heeft een positief affect op de algemene ontwikkeling van kinderen.

Missie

Het creëren en in stand houden van structurele en hoogwaardige kinderopvang vanuit een maatschappelijk doel en het bevorderen van de ontplooiing van het jonge kind onder deskundige leiding van professionele, sensitieve pedagogisch medewerkers in een plezierige, vertrouwde en veilige omgeving, in het belang van het kind zelf en zijn ouders.

De functie Pedagogisch Coach/inzet coaching

De functie Pedagogisch Coach kenmerkt zich door het als allround coach verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers op het aandachtsgebied (ook bij complexe werksituaties). De Pedagogische Coach fungeert als spil tussen het pedagogische beleid en de uitvoering hiervan. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvang/ peuterspeelzalen.

Coachen van medewerkers

- Helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogische beleid en achterhaalt samen hun coachingsbehoeften. Stelt een (individueel/ groepsgerichte) coachingsplan op en/of faciliteert in het opstellen daarvan.
- Draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de betreffende groep kinderen (ook in complexe situaties). Treedt afhankelijk van de situatie begeleidend, stimulerend of interveniërend op.
- Bewaakt de kwaliteit van het functioneren van medewerkers en bespreekt dit met de leidinggevende.
- Organiseert en geeft trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm.
- Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderprocessen en deskundigheidsbevordering.

Resultaat: Medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.

Adviezen bieden

Signaleert structurele knelpunten in de ontwikkeling van medewerkers, kwaliteit van werkzaamheden en/of processen, methoden en programma's. Vertaalt deze naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid. Resultaat: Adviezen geboden, zodanig dat op de praktijk gebaseerde adviezen zijn voorgesteld en beleidsmakers het beleid daarop kunnen bijstellen.

Doel van de functie

Het coachen van medewerkers vanuit het pedagogisch beleid ten behoeve van het mede verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden

Specifieke functiekenmerken:

- Coachende vaardigheden voor het ondersteunen en stimuleren van medewerkers en het geven van sturing in hun doorontwikkeling;
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het uitdragen van het pedagogisch beleid, het overdragen van kennis, informatie en adviezen en het opstellen van coachingsplannen;
- Sociale vaardigheden zoals overtuigingskracht, bewaren van de eigen werkhouding en gezagsuitoefening voor het coachen, trainen en begeleiden van medewerkers;
- Sensitief vermogen voor het proactief signaleren van en inspelen op de uiteenlopende knel- en verbeterpunten in de ontwikkeling van medewerker.

Inzet coaching

Elke pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Aan het begin van het schooljaar vindt per team een intake-gesprek plaats en wordt de hulpvraag van het team en/of individuele medewerkers in kaart gebracht. Vervolgens wordt er op teamniveau en individueel niveau coaching op maat ingezet.

AVG

De Algemene Verordening Gegevensbescherming Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. Kinderland 't Sproetje heeft binnen haar organisatie maatregelen getroffen om op een zorgvuldige en nauwkeurige wijze om te gaan met alle gevoelige persoonsgegevens van de ouders, medewerkers en de kinderen, die binnen de kaders van de AVG vallen. De medewerkers hebben zelf ook een geheimhoudingsplicht.

De pedagogisch coach/beleidsmedewerker van Kinderland 't Sproetje heeft ook een geheimhoudingsplicht. Uiteraard kunt u overige vragen omtrent de privacy bescherming van gevoelige persoonsgegevens stellen aan de houder van Kinderland Kinderland 't Sproetje.

3. Insteek voor de pedagogisch medewerkers

De pedagogisch medewerker werkt mee aan het coaching plan. Zij kan ook inspraak hebben in het opstellen of het verloop van het plan. Het doel van het coaching plan is de pedagogisch medewerkers te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Kwetsbaarheid
- Het eigen handelen onder de loep nemen
- Jezelf kritische vragen durven stellen
- Inzet
- Positiviteit
- Feedback ontvangen en omzetten

Er is een verschil tussen evalueren en reflecteren. Wanneer je evalueert, kijk je doelgericht terug naar een bepaalde situatie waarbij met name gelet wordt op kwaliteit.

Bij reflecteren ga je meer de diepte in. Een metafoor hiervoor is een ijsberg in het water. Het topje is direct zichtbaar, dit evalueer je. Bij reflecteren kijk je onder de waterlijn. Je kijkt naar datgene wat niet direct zichtbaar is. Je stelt jezelf vragen als; hoe komt het dat ik reageer zoals ik doe? Waarom handel ik zo? Wat deed het met mij? Waar komt het vandaan?

Reflecteren is bewust nadenken over je eigen handelen om op die manier je professionaliteit te vergroten.

4. De inzet binnen Kinderland 't Sproetje

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.

Kinderland 't Sproetje heeft op 1 januari 2023 voor drie locaties 14,6 fte.

Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie $3 \times 50 = 150$ uur

Coaching pedagogisch medewerkers $14.6 \times 10 = 146$ uur

Totaal $150 + 146 = 296$ uur

Een aantal medewerkers werken op meerdere locaties. Hieronder een gemiddeld overzicht per locatie en fte.

Sterrebos: $123 \text{ uur} : 36 = 3.4 \text{ fte}$

De Kuilen: $187 \text{ uur} : 36 = 5.2 \text{ fte}$

Zuivelbos: $218 \text{ uur} : 36 = 6 \text{ fte}$

Invulling van de functies binnen de organisatie

Roos Gerritse zal de functie voor pedagogisch coach en beleidsmedewerker vervullen.

VE- locatie

Voor VE-locaties gelden aanvullende regels, zoals het werken met een beredeneerd aanbod. Deze regels gelden dus niet voor álle kinderdagverblijven. Het gevolg hiervan is dat we in Nederland in de kinderopvang met twee maten meten wat betreft kwaliteit. Verschillende gemeenten zien de meerwaarde van VE voor alle kinderen, maar dit betekent wel een extra investering.

De kosten van de verplichte inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach VE moet vanaf 2022 door gemeenten worden meegenomen in de subsidie aan VE-aanbieders. De volgende verplichtingen gelden:

Doel besluit: Verhogen van de kwaliteit van het aanbod van VE.

Norm: Inzet extra uren van een pedagogisch beleidsmedewerker en/of coach op iedere VE-locatie. Als rekennorm wordt 10 uur per doelgroeppeuter (peildatum 1 januari) per jaar gehanteerd

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogische beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Kinderland 't Sproetje Het pedagogische beleid is breder dan alleen het pedagogische beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

Uitgangspunten

Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet kinderopvang en de bijbehorende toelichting, is gekozen voor de vier opvoedingsdoelen van professor J.M.A. Riksen-Walraven. De opvoedingstheorie van Riksen-Walraven ligt ten grondslag aan de Wet kinderopvang en de Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Ook ons beleid is gebaseerd op deze vier pedagogische basisdoelen.

Deze doelen zijn gericht op het geven aan kinderen van:

1. Een gevoel van emotionele veiligheid.
2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties.
4. De kans zich normen en waarden van de samenleving eigen te maken.

Als uitgangspunten om het pedagogisch handelen van de medewerkers te stimuleren/ontwikkelen hanteren we de 6 interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit: het opmerken van signalen die een kind afgeeft en daarop positief reageren.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is en het de ruimte geven om zoveel mogelijk zelf te doen en ontdekken.
3. Structureren en grenzen stellen: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen. Dit vergroot hun gevoel van veiligheid en zekerheid.
4. Praten en uitleggen: je taalgebruik afstemmen op de mogelijkheden van het kind zowel qua vorm als qua inhoud. , praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen.

5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Oog houden voor het eigen ontwikkelingstempo van een kind en daarbij inspelen op zijn behoeftes en interesses.

6. Begeleiden van interacties tussen kinderen: een veilige sfeer scheppen waarin je de kinderen stimuleert om vriendschappen te sluiten, conflicten op te laten lossen, te leren omgaan met verschillen. Kortom mogelijkheden scheppen voor interacties tussen kinderen.

Pedagogische coaching

De pedagogisch coach stelt het coaching plan op, of helpt een ander met het opstellen daarvan.

Zij draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen (ook in complexe situaties).

De pedagogisch coach legt het verband tussen dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat, zoals hierboven beschreven.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

De pedagogische coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogische medewerkers.

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Ook de pedagogische beleidsmedewerker/coach ontvangt coaching op de uren die ze op de groep werkt.

Iedere maand wordt er tijd ingeroosterd voor coaching.

Bij Kinderland 't Sproetje hanteren we twee manieren van coaching:

1. Coaching on the job
2. Individuele coaching (met eventueel video opname)

Coaching on the job

Is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactie vaardigheden). Door de open communicatie bij Kinderland 't Sproetje staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Hoe pakken we coaching on the job aan?

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de pedagogisch medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil hij zich eigen maken of welke competentie hij wil versterken? Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch medewerker bewust van zijn gedrag en zijn mogelijke blinde vlekken. Doordat de coach de pedagogisch medewerker aan het werk ziet in een specifieke situatie, is de feedback meestal een stuk concreter en daardoor herkenbaarder voor de pedagogisch medewerker.

Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden de pedagogische medewerker geobserveerd op de werkvloer. Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de 6 interactie vaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats.

De pedagogisch medewerker mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je de observatie ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?)

Door de pedagogisch medewerker aan te vullen d.m.v. de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch medewerker voor zich zelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken.

Er wordt een verslag gemaakt van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd.

De pedagogisch medewerker gaat hiermee aan de slag. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt?

De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch medewerker nog meer nodig heeft.

Borging van de kwaliteit

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich gehoord en gezien voelen is het erg belangrijk om in gesprek met elkaar te blijven.

Om draagvlak te creëren is het van belang om het volgende te doen zoals:

- De pedagogisch medewerkers vroegtijdig informeren en zorgen dat zij voldoende kennis en inzicht hebben.
- De pedagogisch medewerkers erbij betrekken.
- De pedagogisch medewerkers helpen om inzicht te krijgen wat de verandering voor hen betekent en wat zij ermee kunnen doen.
- Elkaar feedback geven en ontvangen.
- De pedagogisch medewerkers taken geven bij het vervullen van het plan of idee.

Door draagvlak te creëren willen we de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen. Ontwikkeling van de pedagogische beleidsmedewerker/coach De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevenden, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen.

5. Pedagogisch coaching programma per locatie zelfde

Hieronder staat een mogelijke jaarplanning voor het coachprogramma.
Dit programma kan je uiteraard aanpassen.

Maand	Beleids- Coachactiviteit	Aantal uren
Januari	Opstart jaarplanning en agenda maken + interview nieuwe medewerkers + herhaling doelen Riksen van Walraven Thuisopdracht: herhaling doorlezen van het pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid.	
Februari	Vergadering ter ontwikkelingsstimulering	
Maart	Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid Zie bijlage 2 en 3	
April	Gelukspel	
Mei	Discussiespel	
Juni	Casusbesprekingen	
Juli	Zomervakantie	
Augustus	Zomervakantie	
September	Korte herhaling van de zes interactievaardigheden + pedagogisch leuke kaarten Individuele observatie pedagogisch medewerkers op de interactievaardigheden en daarna evalueren. (Eventueel verdelen over twee keer)	
Oktober	Eigen invulling naar wens van de houder of inhalen van opdrachten	
November	Het POP-gesprek	
December	Feestdagen en vakantie	
Totaal		

Opdracht 1: De opstart en het interview

De opstart:

Bij het eerste coachmoment bespreek je met de houder wat de wensen zijn voor dat jaar. Je bespreekt samen de jaarplanning door voor het coachprogramma.

Het interview:

Het interview wordt op locatie afgenomen met de dictafoon in een aparte ruimte. In overleg met de pedagogisch medewerker wordt het interview daarna uitgewerkt. Het is belangrijk dat de pedagogisch medewerkers zich vertrouwd gaan voelen en hun verhaal kwijt kunnen bij de coach.

Het interview zal dan ook privé zijn, behalve als het werk gerelateerde onderwerpen zijn kan dit besproken worden met de werkgever. Je voert het interview uit met de eventueel nieuwe medewerkers. Mocht je met iedereen al het interview hebben gehouden, kan je er ook voor kiezen om even één op één te zitten met de pedagogisch medewerkers.

Doel van de opdracht:

Het doel van de eerste opdracht is het leren kennen van de pedagogisch medewerkers. Het interview zal individueel worden gehouden om een vertrouwensband op te bouwen. Tijdens het interview komen er verschillende onderwerpen aan bod om elkaar beter te leren kennen.

Wat verwacht de pedagogisch medewerker van mij en wat zijn persoonlijke doelen?
Na het interview zal de pedagogisch coach het interview uitwerken.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Het document van het interview
- Dictafoon op je telefoon

Vragen die de pedagogisch coach aan de pedagogisch medewerker stelt zijn o.a.:

Persoonlijk:

1. Wat wil je mij vertellen over jezelf?
(Denk aan leeftijd, achtergrond, opleiding, gezinssituatie, persoonlijke omstandigheden, eigenschappen, wensen, behoeften.)
2. Wat zijn jouw sterke en zwakke punten?
3. Wat zou je willen verbeteren aan jezelf?
4. Waar ben je trots op?
5. Hoe omschrijf jij jezelf als pedagogisch medewerker op deze groep?
6. Waar mag jouw collega trots op zijn met betrekking tot jouw functioneren binnen de groep?
7. Wat heb je achterwege gelaten bij de eerste vraag? Met andere woorden, wat vind je lastig/wat houdt jou tegen/wat is een beperking voor jou?

Collega's:

8. Wie zijn je collega's en wat kun je mij over hun vertellen?
9. Hoe ervaar jij de communicatie tussen jullie?
10. Wat vind je een sterke/prettige eigenschap in haar manier van werken? Is er ook iets wat beter kan of wat jij graag op een andere manier ziet?
11. Wat is/wordt haar rol binnen het kinderdagverblijf ?
12. Hebben jullie een taakverdeling? Zo ja, wat zijn deze taakverdelingen?
13. Wat vind jij belangrijk in een collega op het gebied van communicatie met jou/omgang met de kinderen/taakverdeling/contact met de ouders/etc.?
14. Voldoet jouw collega aan jouw verwachtingen?

Algemeen:

15. Ben je op de hoogte van de vier pedagogische doelen van Riksen van Walraven?
16. Ben je op de hoogte van het protocol veiligheid en gezondheid?

Pedagogisch coach:

17. Wat verwacht je van mij als pedagogisch coach?
18. Is er iets dat je van mij wilt weten om een goede samenwerking te bevorderen?
19. Hoe kan ik jou helpen/stimuleren om doelen te behalen?
20. Is er iets wat ik volgens jou nog niet gevraagd heb? Wil je zelf nog iets kwijt?

Opdracht 2: Interactieve vergadering ter ontwikkelingsstimulering

Binnen de kinderopvang is het van belang dat kinderen de stimulans en ontwikkelingsmogelijkheden krijgen om zich verder te ontwikkelen. Naast de houding (interactievaardigheden) en de leeromgeving, is de kwaliteit van het activiteitenprogramma en de wijze waarop deze wordt aangeboden van groot belang. Dit kan geboden worden door een juiste inrichting van de ruimte en het aanbod van het juiste speelgoed. Zie ook de pedagogisch kwaliteit van de leeromgeving. Daarnaast hebben ook pedagogisch medewerkers een belangrijke ondersteunende rol in het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen door middel van ongeplande leermomenten en geplande leermomenten. Door het in kaart brengen van de pedagogische kwaliteit in ontwikkelingsstimulering krijg je een beeld van de kwaliteit van het activiteitenprogramma, maar ook van de wijze hoe pedagogisch medewerkers de kinderen stimuleren binnen activiteiten.

Door middel van het werkblad komen we tot aanbevelingen die het pedagogisch klimaat ten aanzien van ontwikkelingsstimulering verhogen. Aan de hand van het werkblad wordt inzichtelijk gemaakt welke activiteiten en in welke mate de pedagogisch medewerkers ondernemen in het stimuleren van de verschillende ontwikkelingsgebieden van kinderen. Er worden vragen gesteld aan de pedagogisch medewerkers betreft het aanbod van geplande en ongeplande activiteiten binnen de verschillende ontwikkelingsgebieden. De aanbeveling wordt in een gezamenlijk overleg besproken met de pedagogisch medewerkers. Hierbij wordt aan de medewerkers gevraagd om mee te denken over activiteiten die ondernomen kunnen worden ter stimulatie van de ontwikkelingsgebieden, zodat deze meegenomen kunnen worden in een activiteitenplanning van het kinderdagverblijf.

Dit coaching moment wordt met alle medewerkers en de pedagogisch coach uitgevoerd, aan de hand van een vragenlijst.

Bijlage 4– Vragenlijst ‘Activiteiten ter ontwikkelingsstimulering’

Ondernomen activiteiten ter ontwikkelingsstimulering.

Motorische ontwikkeling		
Niet	Middelmatig	Wel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt bijna nooit geknutseld met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt ten minste 1 keer per week met de kinderen geknutseld 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt ten minste 3 keer per week met de kinderen geknutseld
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er zijn geen muziekervaringen voor de kinderen (liedjes zingen en luisteren, leren klappen met de muziek, muziekinstrumenten bespelen, dansen) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De PM'ers doen ten minste 3 keer per week een muziekactiviteit met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De PM'ers doen ten minste 1 keer per dag een muziekactiviteit met de kinderen
<ul style="list-style-type: none"> ○ De kinderen spelen slechts één keer per week buiten, ook al laat het weer meer toe. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De kinderen spelen gemiddeld drie keer per week buiten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er worden elke dag buitenactiviteiten aangeboden, mits het weer het toelaat
<ul style="list-style-type: none"> ○ De PM'ers doen nooit een dans/muziek/bewegingsactiviteit met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De PM'ers doen een keer in de twee weken een dans/muziek/bewegingsactiviteit met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De PM'ers doen ten minste 2 keer per week een dans/muziek/bewegingsactiviteit met de kinderen
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er vinden geen sensomotorische activiteiten plaats waarin kinderen kunnen voelen en ontdekken met hun zintuigen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er worden soms activiteiten gedaan die sensomotorische ontwikkeling licht stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er worden verschillende activiteiten gedaan met zand en/of water (poppen wassen, helpen afwassen, sproeier buiten, zand natmaken etc.)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kinderen worden niet gestimuleerd om zelf te doen. De PM'ers nemen vaak handelingen over van kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De kinderen worden de ene keer wel en de andere keer niet aangemoedigd dingen zelf te doen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kinderen worden aangemoedigd dingen zelf te doen (handen wassen, uitkleden, aankleden, schoenen aantrekken)

Cognitieve ontwikkeling		
Niet	Middelmatig	Wel
<ul style="list-style-type: none"> Er is geen reken/cijfermateriaal aanwezig voor kinderen (klok, liniaal, telraam, reken-, vorm- of telpelletjes) 	<ul style="list-style-type: none"> Van elk van de volgende categorieën reken/cijfermateriaal wordt er ten minste 1 aangeboden: <ul style="list-style-type: none"> Tellen Meten Vergelijken hoeveelheden Herkennen van vormen 	<ul style="list-style-type: none"> Van elk van de volgende categorieën reken/cijfermateriaal worden er ten minste 2 aangeboden: <ul style="list-style-type: none"> Tellen Meten Vergelijken hoeveelheden Herkennen van vormen
<ul style="list-style-type: none"> Er worden geen activiteiten aangeboden 	<ul style="list-style-type: none"> Er zijn minimaal drie keer per week activiteiten waarin spelenderwijs cijfers/rekenen aan bod komen 	<ul style="list-style-type: none"> Er zijn dagelijks activiteiten waarin spelenderwijs cijfers/rekenen aan bod komen
<p>waarin cijfers/rekenen aan bod komen</p>		

Taalontwikkeling		
Niet	Middelmatig	Wel
<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers praten alleen tegen kinderen om het gedrag te controleren en de dagelijkse routine te regelen 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers reageren de ene keer door te praten en uit te leggen, de andere keer alleen door controle en dagelijkse routine te regelen 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers hebben gedurende de dag veel gesprekken met de kinderen
<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers lezen geen boeken met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers lezen drie keer per week boeken met de kinderen (individueel of met de groep) 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers lezen dagelijks boeken met de kinderen (individueel of met de groep)
<ul style="list-style-type: none"> Er worden geen liedjes gezongen 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers zingen dagelijks liedjes met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers zingen voor elke eetmoment liedjes met de kinderen
<ul style="list-style-type: none"> Er wordt niet of nauwelijks gepraat met de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> Handelingen worden regelmatig verwoord 	<ul style="list-style-type: none"> De PM'ers voegen woorden toe aan de handelingen die ze gedurende de dag ondernemen
<ul style="list-style-type: none"> Er worden minder dan 3 boekjes aangeboden aan de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> Er worden minder dan 7 boekjes aangeboden aan de kinderen 	<ul style="list-style-type: none"> Er worden ten minste 7 boekjes aangeboden aan de kinderen

Sociaal-emotionele ontwikkeling		
Niet	Middelmatig	Wel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er is geen materiaal voor rollenspel voor de kinderen (poppen, knuffels, speeltelefoon, potten, pannen, verkleedkleden, keukentje, speelhuizen) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er is materiaal voor rollenspelen, echter liggen deze niet georganiseerd in een daarvoor bestemde speelhoek voor rollenspel. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er is een speciale hoek met materialen voor rollenspel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt geen kring georganiseerd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt soms een kring georganiseerd, bij bijzondere gelegenheden of indien de pedagogisch medewerker hier zin in heeft 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt een dagelijkse kring georganiseerd
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er worden geen groepsactiviteiten georganiseerd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt wekelijks een gerichte groepsactiviteit georganiseerd 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er wordt meer dan drie keer per week een groepsactiviteit georganiseerd

Aanbeveling pedagogische kwaliteit in ontwikkelingsstimulering

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Opdracht 3: Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid

Inleiding:

Kinderland 't Sproetje is in het bezit van een pedagogisch beleidsplan en het beleid veiligheid en gezondheid. In dit plan wordt de ziens- en werkwijze omschreven betreft de ontwikkeling en opvoeding van kinderen. Eén van de taken van de pedagogisch beleidsmedewerker is het herschrijven, aanvullen en evalueren van het pedagogisch beleidsplan. Evalueer gezamenlijk het beleid. Komen praktijk en beleid overeen? Missen er essentiële zaken in het beleid? Voldoet het beleid aan de wet- en regelgeving?

Het is van belang dat de pedagogisch medewerkers kennis hebben van het pedagogisch beleid en het beleid veiligheid en gezondheid en dat deze kennis ook zo nu en dan opgefrist wordt.

Beide plannen worden met een medewerker of meerdere medewerkers doorgenomen. De aanpassingen in beide plannen worden ook besproken met de andere medewerkers.

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Het pedagogisch beleidsplan
- Het beleid veiligheid en gezondheid
- De vragenlijsten

Opdracht 4: Gelukspel of eigen invulling

Gelukkig zijn willen we allemaal. Wetenschappelijk is aangetoond dat wij zelf 40% invloed hebben op ons eigen geluk.

Maak spelenderwijs kennis met de factoren die op de pedagogisch medewerkers geluk van invloed zijn. Als energizer, ijsbreker of voor de lol. Het geeft inzichten én de pedagogisch medewerkers leren elkaar beter kennen. Daarnaast maken we eventueel de geluksbal.

Met de geluksbal kan je op spelenderwijs met de pedagogisch medewerkers interactief aan de slag met de onderwerpen uit de geluuskoffer. De bal bevat verschillende termen die binnen het werken met de geluuskoffer centraal staan. Zoals hieronder staat beschreven. In combinatie met de spelkaarten kan het geluksspel worden gespeeld, waarbij de medewerkers kennis maken met de factoren die van invloed zijn op ons geluk. Het spel kan met twee of meer worden gespeeld. Alle vragen zijn gebaseerd op positieve psychologie.

Gebaseerd op de 7 lessen in geluk van de Geluuskoffer;

- Wat is Geluk
- Positief denken
- Dankbaarheid
- Talenten
- Zelfvertrouwen
- Toekomstdromen
- Geluk doorgeven.

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De geluuskoffer en eventueel bal

Opdracht 5: Discussiespel

Inleiding:

In een kinderdagverblijf moet je voortdurend nadenken over het pedagogisch handelen. Wat doe ik in deze situatie? En is dit de enige of de beste aanpak? Het Discussiespel Keuzes & dilemma 's in het kinderdagverblijf helpt je om samen met je collega's na te denken over je werk.

De opdracht:

Dit spel bevat 32 kaartjes, verdeeld over acht thema's. Per thema zijn er vier kaartjes die als vertrekpunt voor discussie kunnen worden gebruikt. Elk thema bestaat uit twee stellingen en twee casussen. Uiteraard zijn er meer en andere situaties denkbaar. Gebruik daarom vooral ook je fantasie en creativiteit op de blanco kaartjes (donkerblauw) en in andere werkvormen.

- Maak aan het begin of einde van iedere teambespreking 5 tot 10 minuten vrij voor het discussiespel. Maak hiervan een vast agendapunt. In 5 tot 10 minuten kan één kaartje worden besproken.
- De voorzitter van het teamoverleg leidt de discussie.
- Zorg dat er minstens twee minuten tijd is voor degene die het kaartje heeft gepakt om een antwoord te formuleren. Eerst moet dat antwoord helder zijn, daarna mag de rest reageren. Strakke regie op de discussie leidt tot een beter resultaat.
- Wil je de regie houden en tegelijk oefenen met luisteren, samenvatten en doorvragen? Vraag iemand anders dan de persoon die het kaartje gepakt heeft om door te vragen en samen te vatten. De anderen luisteren en mogen kort reageren als alle vragen zijn beantwoord.
- Om de discussie te structureren, kun je antwoorden op een flap noteren. Onderstaande vragen refereren naar het model op pagina 9 in deze handleiding en helpen je om de antwoorden te structureren:
 - Wat is het positieve effect van beide polen?
 - Wat zijn nadelige effecten als je teveel nadruk op één van de polen legt (ten koste van de andere pool)?
 - Hoe kun je de positieve effecten van beide polen benutten?

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De handleiding van de opdracht
- De bijlage van de kaarten

In het discussiespel staan acht thema's centraal. Ze zijn gebaseerd op het boek Groepsleidster kinderopvang waarin lastige keuzes en dilemma's staan beschreven. We beschrijven hierna de gewenste aanpak bij de dilemma's

Thema 1:

Zelfstandigheid kind < > Beschermende veiligheid

De pedagogisch medewerker stimuleert de kinderen om zoveel mogelijk activiteiten zelfstandig uit te voeren. Dit houdt in dat ze de kinderen ook blootstelt aan risico's. Hierdoor krijgt het kind de kans om te leren. De pedagogisch medewerker moet wel kunnen inschatten wat een kind wel en niet kan, welk risico genomen kan worden en welk risico te groot is voor het kind en voor anderen.

Thema 2:

Belang individu < > Groepsbelang

De pedagogisch medewerker zal zoveel mogelijk tegemoet willen komen aan de wensen van een individueel kind. Maar er zitten altijd meer kinderen in de groep. Zij moet haar tijd en energie verdelen. Het kan voorkomen dat de wensen van een kind niet overeenkomen met de wensen van andere kinderen. De pedagogisch medewerker zoekt dan creatief naar mogelijkheden om aan ieders wensen te voldoen. Lukt dat niet, dan legt zij duidelijk uit waarom iets niet kan.

Thema 3:

Wensen ouders < > Mogelijkheden organisatie

Het komt voor dat ouders wensen hebben waar de pedagogisch medewerker niet aan kan voldoen vanwege de regels van de organisatie, de groepsgrootte of de financiële mogelijkheden. Omdat ouders betalen voor de opvang, kunnen ze eisen stellen. De pedagogisch medewerker leeft zich in de situatie van de ouders in. Zij legt duidelijk uit wat wel en wat niet kan in de organisatie en waarom dat zo is.

Thema 4:

Normen en waarden ouders < > Eigen normen en waarden

De omgangsvormen, waarden en normen van ouders kunnen afwijken van die van de pedagogisch medewerker. Dit kan gaan over de omgang met kinderen of over de manier waarop met de pedagogisch medewerker wordt omgegaan. De pedagogisch medewerker geeft helder en overtuigend argumenten voor haar manier van werken, maar staat ook open voor de argumenten van de ouders. Zij spreekt ouders op een respectvolle manier aan op hun gedrag, als dat volgens haar indruist tegen algemeen aanvaarde normen. Ze geeft aan wat de gevolgen van het gedrag zijn voor haar of de kinderen.

Thema 5:

Normen en waarden collega's < > Eigen normen en waarden

De omgangsvormen, waarden en normen van collega's kunnen van elkaar afwijken. Dit kan gaan over de omgang met kinderen of over de manier waarop wordt samengewerkt. De pedagogisch medewerker geeft helder en overtuigend argumenten voor haar manier van werken, maar staat ook open voor de argumenten van collega's. Zij spreekt collega's op een rustige, respectvolle manier aan op hun gedrag, als dat volgens haar indruist tegen algemeen aanvaarde normen. Ze geeft aan wat de gevolgen van het gedrag zijn voor haar of de kinderen.

Thema 6:

Beeld ouders < > Eigen beeld

Het komt voor dat de ouders een ander beeld hebben van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind dan de pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerker bouwt een relatie op met de ouders waarin zij naar elkaars observaties luisteren, elkaar advies geven en gezamenlijk tot een beeld komen van de ontwikkeling en het gedrag van het kind. In ernstige gevallen kan er een situatie ontstaan die samen met de leidinggevende, pedagoog en ouders besproken wordt en ertoe leidt dat er bijvoorbeeld contact is over het kind met het zorg adviesteam. Het kan er ook toe leiden dat er een vertrouwensarts wordt ingeschakeld

Thema 7:

De waarheid zeggen < > Zwijgen

Er gaat altijd wel eens iets mis tijdens de opvang. Een kind valt hard, plast onverwacht in de broek of wordt gebeten door een ander kind. De pedagogisch medewerker vindt het vaak moeilijk om aan ouders te vertellen wat er gebeurd is, vooral als het voorkomen had kunnen worden. Toch is het belangrijk dat zij het open en eerlijk vertelt en aangeeft hoe ze met het incident is omgegaan. Anderzijds hebben kinderen ook recht op een zekere mate van privacy. Soms zijn dingen aan het begin van de dag gebeurd en is het niet zinvol of wenselijk dat het kind daar uren later nogmaals aan wordt herinnerd. Of het gaat om een incident dat eigenlijk al direct in de betreffende situatie is afgehandeld. Het is goed om af te wegen welke negatieve gebeurtenissen van een kind je wel of niet aan ouders vertelt.

Thema 8:

Kwaliteit van werk < > Kwantiteit van werk

De pedagogisch medewerker moet prioriteiten stellen in alle werkzaamheden die op haar afkomen, zowel gepland als ongepland. Het is belangrijk om tijd vrij te blijven maken om de kinderen te observeren, te begeleiden en hen te stimuleren om zo veel mogelijk zelf te doen. Ook al kost dat meer tijd. De pedagogisch medewerker houdt zicht op de verschillende processen in de groep en weegt op basis van de beschikbare informatie af wat prioriteit moet hebben. Zij is in staat snel te schakelen tussen de verschillende werkzaamheden. Maar naast pedagogische taken moet ook worden voldaan aan huishoudelijke en administratieve verplichtingen.

Opdracht 6: Casusbesprekingen

Er zijn altijd kindjes waar zorgen, vragen of twijfels over zijn. Of misschien wel een ouder die een bepaalde aanpak behoeft. Dit kan groots zijn, bijv. Meldcode gerelateerd. Maar het kan ook kleiner zijn, zoals een kindje dat bijv. moeilijk in slaap komt.

Hoe gaan de pedagogisch medewerkers om met zo'n situatie? Welke stappen zijn er te nemen? Zijn er nog andere oplossingen? Door met elkaar in gesprek te gaan creëer je openheid en wordt er geleerd van ieders visie.

Een pedagogisch medewerker heeft naast een verzorgende rol, ook een signalerende rol in het leven van de kindjes. Als er met aandacht wordt gekeken naar ieder kind, kunnen er dingen worden opgepakt die anders misschien blijven liggen of pas veel later naar boven komen. Dat is zonde.

Soms kan er door een gesprek met ouder of een kleine handeling al een grote verandering plaatsvinden voor het kind. Hoe mooi is het om (indien nodig) een kindje al op jonge leeftijd ergens mee te kunnen helpen?

Doel van de opdracht:

Het doel van deze opdracht is het in kaart brengen van ontwikkelingsproblemen en hulpvragen bij kindjes en ouders van het kinderdagverblijf. Hierdoor wordt ieder kind daadwerkelijk gezien en indien nodig komen de pedagogisch medewerkers met elkaar tot een Plan van Aanpak.

De pedagogisch medewerkers leren hiermee ook, dat een "probleem" niet ophoudt bij het kinderdagverblijf. Het moet altijd breder worden bekeken; hoe gaat het thuis, of bij opa en oma? Hoe reageren andere mensen er op?

Pm'ers zien zo ook, dat een gesprek met de ouder(s) altijd nuttig is (hoe spannend dat ook kan zijn).

Ten slotte leren zij vertrouwen op elkaar, door gezamenlijk in te zien dat verbetering mogelijk is en dat ze elkaar hierbij kunnen helpen.

De opdracht:

De pedagogisch medewerkers komen samen. Dit kan het gehele team zijn, of bijv. in tweetallen.

In het gesprek of tijdens de vergadering worden de kindjes (en bijbehorende ouders) van de groep nagelopen. Hierbij kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Zijn er zorgen/problemen?
Nee? Door naar het volgende kind.
Ja? Doorloop de volgende vragen.
- Wat speelt er?
- Kan dat objectief worden waargenomen, of is dit subjectief vastgesteld?
- Wat speelt er thuis?
- Wat is hier al mee gedaan?
- Hoe zou het verbeterd kunnen worden?
- Welke tools zijn daarvoor nodig? Denk aan een observatieformulier, handvatten om een gesprek met de ouder te voeren, etc.
- Maak een (kort) plan van aanpak en noteer de afspraken op papier.

Als de pedagogisch medewerkers niks kunnen bedenken, kunnen onderstaande casussen besproken worden.

Casus 1.

Kindje A. huult ontzettend veel op de groep. Gaat af en toe wel spelen, maar wilt vooral op schoot. Als hij zijn zin niet krijgt gaat hij hard huilen en hij kan dit de hele dag vol houden. In bed wordt hij zo boos dat de andere kinderen niet kunnen slapen en het heeft gedurende de dag veel invloed op de kinderen en de pedagogisch medewerkers.

Er is al twee keer een gesprek met moeder geweest. Er is toen afgesproken dat hij echt met regelmaat gebracht wordt en ook volledige dagen, i.p.v. vaak afmelden of korte dagen brengen.

Dit gaat dan tijdelijk goed, maar het verslechterd dan toch weer.

Wat te doen?

Casus 2.

Kindje B. wordt bijna 1 jaar oud, maar lijkt achter te lopen in de motorische ontwikkeling. Een pedagogisch medewerker heeft dit tijdens breng- en haalmomenten al wel eens besproken met moeder, die zegt dat B. thuis wel zit, dingen vast pakt en zich door de ruimte verplaatst. Op de groep doet B. dit allemaal niet. Zij blijft liggen op de plek en de manier waarop zij wordt neergelegd.

Wat te doen?

Opdracht 7: Observeren individuele pedagogisch medewerkers op interactievaardigheden

Inleiding:

We herhalen tijdens dit coaching moment kort de zes interactievaardigheden en bespreken met elkaar met welke interactievaardigheden de medewerkers nog moeite hebben. Tijdens de observatie zal ik me richten op het doel van de medewerkers.

Het doel van deze opdracht is de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers (indien nodig) te verbeteren.

De pedagogisch medewerkers worden tijdens deze opdracht geobserveerd door de pedagogisch coach doormiddel van het document van de kijkwijzer.

Doel van de opdracht:

Het doel van de opdracht is het (indien nodig) verbeteren van de interactievaardigheden binnen het team of individueel niveau.

Om de pedagogisch kwaliteit van de medewerkers in kaart te brengen zal er een video observatie plaatsvinden op de groep.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Camera/ telefoon
- Observatieformulier van kijkwijzer

Voor dit coaching moment zal de pedagogisch coach een video observatie doen op de groep. Dit wordt per pedagogisch medewerker gedaan, om gericht te kunnen kijken naar iemands kunnen.

De pedagogisch coach vult een observatieformulier in.

Na de observatie kijken de pedagogisch coach en de medewerker(s) samen de opname terug.

De pedagogisch medewerker vult daarbij de Kijkwijzer in, om te kijken waar zij sterk in zijn en waar ze beter op zou kunnen letten.

De video observatie wordt gevraagd en ongevraagd uitgevoerd. Het materiaal wordt gebruikt voor interne doeleinden en wordt na gebruik direct vernietigd.

Opdracht 8: Eigen invulling naar wens van houder of het inhalen van opdrachten

Opdracht 9: Het POP-gesprek

Inleiding:

Kinderland wil het beste in de pedagogisch medewerkers naar boven halen. Dat is goed voor henzelf, maar ook voor het kinderdagverblijf. Een persoonlijk ontwikkelingsplan is hiervoor een handig instrument.

Een persoonlijk ontwikkelingsplan bevat concrete afspraken over de loopbaan van de pedagogisch medewerker. Het is in feite een contract waarin we samen vastleggen welke stappen zij gaat zetten om de gewenste doelen te behalen. De taak van de coach is om haar daarin te ondersteunen. Er wordt ook met elkaar gekeken op welke manier de pedagogisch medewerker de ondersteuning nodig heeft.

Bij een persoonlijk ontwikkelingsplan is het de kunst om de individuele doelen van de pedagogisch medewerkers en de eigen bedrijfsdoelstellingen zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

Doel van de opdracht:

Tijdens dit POP-gesprek blikken we ook terug op het afgelopen jaar. De coaching momenten/opdrachten worden nog even nagelopen.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- POP document
- Verslaglegging van de opdracht o

Het persoonlijk ontwikkelingsplan bespreek je in een open en gelijkwaardig gesprek. Daarbij geef je de pedagogisch werknemer alle ruimte om zijn eigen ambities en verbeter- en ontwikkelpunten voor te leggen.

Aan het einde van het POP-gesprek heeft elke pedagogisch medewerker een eigen plan van aanpak, waarmee zij in de praktijk aan haar eigen handelen kan werken.

Dit coaching moment wordt per medewerker uitgevoerd, aan de hand van alle voorgaande verslagen.

Uiteindelijk wordt het plan toegevoegd.

Alle bijlages die nodig zijn bij het coachplan zijn in een apart document bijgevoegd.

