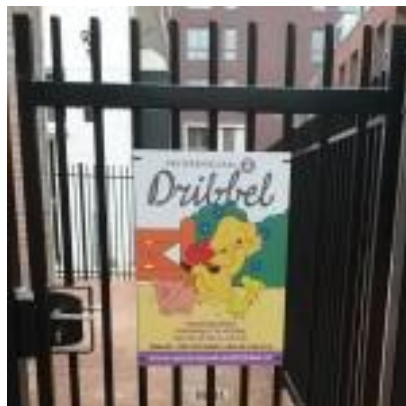


# Peuterspeelzaal Dribbel



**Beleid: Inzet pedagogische coach**

Marloes Langerak- Lijmbach september 2019

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Wettelijke kaders	4
2. Team ontwikkelplan (TOP) en persoonlijk ontwikkelplan (POP)	5
3. Borging	7
4. Inzet pedagogische coach	8
5. Team ontwikkelplan en persoonlijk ontwikkelplan	9
6. Jaarkalender Coaching activiteiten	14
7. Matrix individuele coaching voor alle pedagogisch medewerkers	16
Bijlage 1: Evaluatieformulier n.a.v. coachingsgesprek	17
Bijlage 2: SMART evaluatieformulier	18
Bijlage 3: Reflecteren STARR(T)	19
Bijlage 4: Brochure Ministerie	20

## **Inleiding**

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden.

De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak.

De wijzigingen komen voort uit het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang dat minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland, BOinK, de FNV Zorg en Welzijn en het CNV Zorg en Welzijn in 2016 sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang zich achter het akkoord geschaard.

In dit document gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van de pedagogische coach.

De volgende documenten zijn een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de pedagogische coach met als doel het verbeteren van de pedagogische kwaliteit.

## 1. Wettelijke kaders:

Er is in de wet IKK geen minimum gesteld aan het aantal coachingsuren per beroepskracht. Ook is de wijze van verdeling van de coachingsuren over de beroepskrachten niet voorgeschreven.

Het is aan de houder om de verdeling van deze coachingsuren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kindercentrum werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling dient in het **coachplan** schriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk is voor beroepskrachten en ouders.

Op 1 januari van elk jaar stelt de kinderopvangondernemer vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. De ondernemer bepaalt wanneer de pedagogische coach op de vestiging ingezet wordt. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. **Dit wordt schriftelijk vastgelegd.**

Het aantal uur minimale inzet van de pedagogische coach op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra, per LKR nummer) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers).

### Voor meer informatie zie brochure:

<https://www.veranderingenkinderopvang.nl/documenten/brochures/2018/11/08/brochure-pedagogisch-beleidsmedewerker>

### Beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2019

Aan de hand van bovengenoemde berekening zijn er in 2019 de volgende uren beschikbaar:

#### Coaching:

- Locatie Peuterspeelzaal: ....uur per jaar (.....uur per maand)

### Pedagogische doelen

Peuterspeelzaal Dribbel hecht veel waarde aan de wijze waarop de emotionele veiligheid van kinderen wordt gewaarborgd, mogelijkheden voor kinderen tot de ontwikkeling van hun persoonlijke- en sociale competentie worden geboden en de wijze waarop de overdracht van normen en waarden aan kinderen plaatsvindt. Het gaat hierbij om de vier basisdoelen voor opvoedsituaties:

1. het bieden van emotionele veiligheid voor het kind;
2. het bieden van mogelijkheden voor de kinderen om persoonlijke competenties te ontwikkelen;
3. het bieden van mogelijkheden voor de kinderen voor het ontwikkelen van sociale competenties;
4. overdracht van waarden en normen.

Het doel waar we ons in 2019 op richten is "Kijken naar het kind". Dit splitsen we op in:

- a) Kijken naar het kind
- b) Observeren voor het kind-volg-systeem

## 2. Team ontwikkelplan en persoonlijk ontwikkelplan

### Kijken naar het kind

Bij Peuterspeelzaal Dribbel zien we kinderen als individu. Elk kind mag zijn wie hij/zij is en daar gaan we op een respectvolle manier mee om. Om een kind te leren kennen en om in te kunnen spelen in de behoeftes en gevoelens van kinderen is het belangrijk dat je bewust naar een kind kijkt en luistert. Met name voor kinderen die nog niet kunnen praten is het belangrijk dat je goed naar het kind kijkt en kleine signalen oppikt die het kind afgeeft. Dit kan verbaal of non-verbaal zijn.

In deze leeftijd is het belangrijk dat pedagogisch medewerkers met elk kind contact maakt in de zin van persoonlijke aandacht d.m.v. samen een leuke activiteit doen, gesprekjes voeren of er gewoon voor ze zijn.

Hiermee biedt je emotionele veiligheid. Dat geeft een kind zelfvertrouwen en versterkt een positief zelfbeeld.

De beste methode om naar een kind te kijken is door observatie. Gedurende dag kijken we naar de kinderen en vaak denken we goed te observeren maar toch missen we informatie. Dit heeft te maken doordat we tijdens de dag druk bezig zijn, kinderopvang is opvoeden in groepsverband (drukte), veel geluid op de groep en onze persoonlijke gedachten. Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust te maken gaan we de volgende stappen nemen:

1. Teamcoaching
2. Informatie verstrekken
3. Coaching/beleidsinformatie
4. Coaching op de werkvloer

#### 1. Teamcoaching:

Door teamcoaching gaat de coach het onderwerp op een luchtige en speelse manier onder de aandacht brengen. Dit is mogelijk d.m.v. bepaalde werkvormen. In deze werkvormen gaat de coach de pedagogisch medewerkers meer bewust maken waarom observeren en goed kijken naar kinderen zo belangrijk is. Hoe kunnen we gedurende de dag eerder en beter signalen zien en hier op in spelen.

Ook gaat de coach samen met de pedagogisch medewerkers (individueel en in groepsverband) bekijken op welke manieren er geobserveerd wordt, waar verbetering mogelijk is en welke mogelijkheden er nog toegepast kunnen worden. Pedagogisch medewerkers leren op deze manier van en met elkaar, leren elkaar feedback te geven en krijgen handvaten aangereikt die zij zelf en in teamverband in de praktijk kunnen gaan toepassen.

#### 2. Informatie verstrekken:

Gedurende de teamcoaching en in de werkvormen gaat de coach medewerkers informatie meegeven over het kijken naar kinderen en observeren. De intentie is echter dat de pedagogisch medewerkers hier zelf zoveel mogelijk over gaan nadenken, met ideeën en oplossingen komen en samen gaan kijken waar winst te behalen valt. De coach heeft hier een ondersteunende rol in.

Hiermee willen we meer zelfstandigheid en betrokkenheid realiseren bij de pedagogisch medewerkers.

Gedurende het groepsoverleg gaan pedagogisch medewerkers samen kijken welke kinderen er geobserveerd gaan worden. Welke kinderen kunnen extra gestimuleerd worden of hebben meer uitdaging of verdieping nodig bij één of meerdere van de vier pedagogische basisdoelen.

### **3.Coaching**

#### *Kijken naar het kind:*

De coach gaat samen met de mentor van de betreffende kinderen, per kind, een plan van aanpak gaan maken. Wat speelt er, wat valt op, welk gedrag laat het kind zien, wat wil het kind, hoe voelt het kind zich, wat hebben we allemaal al gedaan, wat gebeurde er, hoe reageerde het kind/jij/een collega/ander kind hierop, wat heeft een kind nodig etc. De pedagogisch medewerker leert zo meer bewust te worden betreft het kijken naar kinderen, gaat hier meer bewust mee om en zal dit door de coaching meer en beter gaan toepassen in de dagelijkse praktijk.

#### *Observeren:*

De coach gaat samen met de pedagogisch medewerker kijken hoe zij nu observeert en een individueel coachingsplan opstellen. Er wordt o.a. gekeken naar: Hoe pakt ze dit aan, hoe bereidt ze de observaties voor, welke afspraken worden er gemaakt, op welk moment wordt er geobserveerd, hoe gaat dit, wat gaat goed of minder goed, wat wil je anders, wat is de reden hiervoor, etc.

De pedagogisch medewerker zal ook door de coaching hierin meer bewust worden van haar manier van observeren. Zal afspraken met zichzelf en het team maken en leert zichzelf een bepaalde volgorde van observeren aan.

### **4.Video interactie begeleiding (VIB):**

#### *Kijken naar het kind:*

Door een kind te filmen en het beeld terug te kijken heb je op dat moment alleen oog voor het kind en wat het kind aan gedrag (verbaal en non-verbaal) laat zien. Er is veel meer focus op lichaamshouding, mimiek, taal, etc. De mentor van het kind gaat het kind 5 a 10 minuten filmen op het moment dat een situatie zich voordoet. Vervolgens gaat de mentor het filmpje samen met een collega bekijken. Samen gaan ze kijken of dingen opvallen en bespreken welke stappen er genomen kunnen worden om het welbevinden van het kind te kunnen verbeteren. Vervolgens gaat de coach samen met de mentor het filmpje bekijken en bespreken wat er opgevallen is, wat gaat er goed, waar kan het kind extra hulp bij gebruiken, wat kunnen wij doen zodat het kind zich gehoord en begrepen voelt, wat heeft de medewerker nodig om het kind te helpen, wat kunnen wij doen zodat het kind voldoende uitdaging geboden krijgt, welke actiepunten zijn er uitgezet wat heeft de mentor daarvoor nodig?

Bij de VIB wordt ook gekeken naar (beleids-) informatie. Medewerkers zullen op de hoogte moeten zijn van het pedagogisch beleid en werkplan om op een juiste manier te kunnen handelen. De coach gaat per situatie samen met de pedagogisch medewerkers bekijken welke informatie er nodig is en waar kan je dit vinden? Dit wordt vervolgens samen met de pedagogisch medewerkers doorgesproken of er worden acties besproken.

#### *Observeren:*

Hier gaat de mentor een kind filmen aan de hand van het kind-volg-systeem. Vervolgens worden dezelfde stappen zoals hierboven beschreven staan gevolgd: Eerst samen met een collega het filmpje bekijken en bespreken en daarna met de coach.

Elke situatie en elk kind is anders waardoor de volgorde van werken per kind of medewerker anders kan zijn. Soms heb je een onderbuikgevoel maar kan je niet benoemen wat er speelt. Op zo'n moment kan eerst een filmpje maken meer inzicht geven.

Wanneer alle medewerkers meer bewust en gericht naar kinderen gaan kijken, signalen leren oppikken, sneller leren handelen en meer bewust worden van hun handelen zal dit leiden tot vrolijke en meer tevreden kinderen. Er zal meer rust op de groepen zijn waardoor er een positieve groepsdynamiek ontstaat. Wanneer kinderen lekker in hun vel zitten is er ruimte voor kinderen om te leren. Hiermee ontstaan er mogelijkheden voor kinderen tot de ontwikkeling van de vier basisdoelen.

### **3. Borging**

Aan het eind van dit proces zal er een beleid geschreven worden “kijken naar kinderen”, en het beleid “observeren” wordt aangepast. In elk teamoverleg wordt een protocol of beleidsplan doorgenomen en besproken. Hier zullen de beleidsplannen “kijken naar kinderen” en “observeren” ook in meegenomen worden. Door veranderende situaties, wetwijzigingen, een andere kijk op visie of andere redenen kan het zijn dat we het beleid aanpassen. Hierdoor blijft het een cyclisch document.

#### **4. Inzet pedagogische coach**

Inzet en taken coach

De coach zal de volgende taken op zich nemen:

- Teamcoaching: Om de maand zal tijdens het teamoverleg teamcoaching plaats vinden over “Kijken naar het kind” en observeren. Hier wordt ongeveer een half uur per teamoverleg voor vrij gemaakt. De coach maakt een plan betreft wat er exact besproken wordt. Dit is afhankelijk van waar behoefte aan is.
- VIB: Alle medewerkers worden dit jaar minimaal 4x begeleid d.m.v. VIB. De coach bespreekt de filmpjes samen met de medewerkers.
- Coaching op de groep: De coach zal n.a.v. de VIB ook meedraaien op de groep waarbij medewerkers bij hun persoonlijke doelen gecoacht worden.
- Eén op één coaching: Medewerkers krijgen één op één coaching n.a.v. de persoonlijke doelen.

Afhankelijk per persoon en situatie wordt er gekeken hoeveel coaching er per persoon en groep nodig is.



## 5. Team ontwikkelplan (TOP) en Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

### Inleiding

De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is belangrijk. Een pedagogische coach coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse werkzaamheden. Doel hierbij is het continue verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers.

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

De pedagogische coach 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. De pedagogische coach heeft de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

Er is in de organisatie aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van het individu. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend.

Vanuit de organisatie doelen stellen de teams hun eigen teamdoelen en persoonlijke doelen. De pedagogisch coach of leidinggevende begeleidt de medewerkers bij het opstellen van hun team- en persoonlijk plan en bewaakt de voortgang. Ook biedt zij de gewenste ondersteuning.

### Instructie

- Vanuit het scholingsplan wordt door iedere medewerker kennis genomen van de organisatiedoelen.
- De leidinggevende vertaalt de doelen naar doelen voor de 'eigen' vestiging.
- In overleg met de leidinggevende/pedagogisch coach kiest een team op groepsniveau welk pedagogisch teamdoel, afgeleid van het scholingsplan voor het team gekozen wordt. Het doel sluit aan het scholingsplan en bij de ontwikkeldoelen van het team.
- Het teamdoel wordt SMART uitgewerkt (zie format) en ter goedkeuring voorgelegd aan de leidinggevende/pedagogisch coach.
- De leidinggevende/pedagogisch coach bespreekt met het team of er ondersteuning/scholing/training wenselijk is.
- Vervolgens kiest iedere pedagogisch medewerker een persoonlijk ontwikkeldoel.
- Dit ontwikkeldoel sluit aan bij het scholingsplan en bij de ontwikkeldoelen van het team.
- Het persoonlijk ontwikkeldoel wordt SMART uitgewerkt (zie format) en ter goedkeuring voorgelegd aan de leidinggevende/pedagogisch coach.
- De leidinggevende/pedagogisch coach bespreekt met de pedagogisch medewerker of er ondersteuning/scholing/training wenselijk is.
- Vier keer per jaar wordt er een geëvalueerd over de voortgang (zie format).
- Aan het eind van het jaar evalueer je. Zijn de teamdoelen en persoonlijke ontwikkeldoelen gerealiseerd? (zie format)

## Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau

Naam :

Teamdoel(en):

1.

S:

M:

A:

R: T:

---

2:

S:

M:

A:

R: T:

---

Taakverdeling:

*Wie doet wat en op welke wijze?*

<i>Taak/Actie (omschrijving)</i>	<i>Eigenaar:</i>	<i>Tijdspad:</i>	<i>Opmerkingen:</i>

Evaluatie per kwartaal:

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver zijn we met.....?
- Is voor iedereen de taak uitvoerbaar?
- Welke knelpunten komen we tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het ons tot nu toe opgeleverd?
- Moeten we ons doel ook bijstellen?
- Wat hebben we er van geleerd?
- Welke vragen hebben we nog?
- .....

---

1.

---

2.

---

3.

---

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Reflecteer met de START(T) methode bijlage 3

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

.....

Naam :

Persoonlijk ontwikkel doel(en):

1.

S:

M:

A:

R: T:

---

2:

S:

M:

A:

R: T:

---

Acties:

*Wat ga je doen en op welke wijze? Denk hierbij aan het verkrijgen van kennis/vaardigheden en houdingsaspecten*

<i>Taak/Actie (omschrijving)</i>	<i>Tijdspad:</i>	<i>Opmerkingen:</i>

Evaluatie per kwartaal:

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver ben je met .....
- Zijn je acties uitvoerbaar?
- Welke knelpunten kom je tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het jou tot nu toe opgeleverd?
- Moeten je je doel bijstellen?
- Wat heb je er van geleerd?
- Welke vragen heb je nog?
- .....

---

1.

---

2.

---

3.

---

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Reflecteer met de START(T) methode zie bijlage 3

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

.....

## 6. Jaarkalender coaching activiteiten

Taken pedagogische coach:	Nodige geschatte aantal uren:	Daad- werkelijke uren:	Toelichting:

### Pedagogisch coach:

Totaal minimaal in te zetten uren: .....

### Mogelijke taken pedagogisch coach:

- Individuele coaching
- Teamcoaching
- Video interactiebegeleiding
- Intervisiebijeenkomsten
- Kind besprekingen begeleiden
- Aanbieden van Scholing/training
- Ondersteunen bij individuele handelingsplannen kind
- Ondersteunen bij gesprekken met ouders
- (Meewerkend) Coaching op de groep
- Blended learning (e-learning in combinatie met één of meerdere (intervisie) bijeenkomsten
- Enz....

## Overzicht planning coaching

Peuterspeelzaal												
	Tessa	Mallory	Marloes									Totaal
Januari												
Februari												
Maart												
April												
Mei												
Juni												
Juli												
Augustus												
September												
Oktober												
November												
December												

1 op 1  
 VIB: video interactie begeleiding  
 Team: teamcoaching  
 Groep: groepscoaching

**7. Matrix individuele coaching voor alle pedagogisch medewerkers**

<b>Namen pedagogisch medewerkers</b>							
<b>Maand:</b>							
<b>Totaal aantal uren gehele team:</b>							<b>Totaal:</b>



## Bijlage 1: Evaluatieformulier n.a.v. coachingsgesprek

Naam:

Datum gesprek:

Coachingsvraag	
Afspraken + wanneer afgerond	
Wat of wie heb je nodig (informatie, wie kan je helpen etc.)	
Notities	
Datum vervolggesprek	

## Bijlage 2: SMART

### **Specifiek**

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen

- Wat willen we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Maak het doel actiegericht.

### **Meetbaar**

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen. Dus hoe vaak, hoeveel, .....

### **Acceptabel**

De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen zijn daarbij?

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf maar om het resultaat!

### **Realistisch**

Is het doel haalbaar, geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn maar ook niet te moeilijk. Vragen zijn:

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

### **Tijd**

Een goed doel moet minimaal één datum hebben. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start- eind- en tussendata. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

### Bijlage 3: Reflecteren STARR(T)

#### STARR(T)

**Stap 1).** Beschrijf de **situatie** Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was de situatie?
- Wie was hierbij betrokken?
- Waar speelde dit zich af?

**Stap 2.)** Beschrijf wat je **taak** is/was Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was je taak?
- Welke rol speelde jij?

**Stap 3.)** Beschrijf welke **actie** jij ondernam Geef antwoord op de volgende vragen:

- Hoe heb je dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

**Stap 4.)** Beschrijf het **resultaat** van je handelen Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hierop gereageerd door anderen?

**Stap 5.) Reflecteer** op de situatie Geef antwoord op de volgende vragen:

- Was je tevreden met het resultaat?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

#### **Stap 6. Transfer/ toepassing**

- Hoe zou je het geleerde (verder) willen toepassen in de toekomst?

#### Bijlage 4: Informatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een brochure ontwikkeld waarbij de meest actuele informatie over de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker / coach overzichtelijk onder elkaar worden gezet.



<https://www.veranderingenkinderopvang.nl/documenten/brochures/2018/11/08/brochure-pedagogisch-beleidsmedewerker>