

# Coachplan 2023

Pedagogisch beleidsmedewerker en coach

**POPPIEZ**  
kindercentrum 0-13

## Inleiding

De pedagogisch beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken binnen onze organisatie. Denk hierbij aan het algemene beleidsplan, de locatie specifieke werkplannen op de locatie en het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan. Ook evalueren zij de haalbaarheid in de uitvoering van het plan. Pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn.

Dit coachplan is bedoeld om de pedagogische kwaliteit in de opvang van Kindercentrum Poppiez te borgen en te verhogen. Pedagogisch medewerkers krijgen door middel van coaching en scholing meer inzicht in hun pedagogisch handelen om eigen kwaliteiten verder te ontwikkelen.

Pedagogische coaching, specifiek gericht op de pedagogische kwaliteit in de opvang. Pedagogisch coaches helpen medewerkers de vertaalslag te maken van het beleid naar de praktijk. Daarnaast helpen ze medewerkers inzicht krijgen in hun eigen handelen.

Het coachplan is gemaakt voor een jaar en wordt ieder jaar bijgesteld. Tussentijds evalueren wij of het beleid aangepast moet worden, bijvoorbeeld door iets toe te voegen aan het beleid.

# Strategie

## Missie

De knelpunten in werkzaamheden, op de groep, kennis en vaardigheden te signaleren en aan deze knelpunten te werken om zo de kwaliteit van het kindercentrum te verhogen en te borgen.

## Visie

### Ieder kind is uniek!

Een kind heeft een geborgen en liefdevolle omgeving nodig om zich veilig en vertrouwd te kunnen voelen. Je veilig en vertrouwd voelen is nodig om de wereld om je heen te kunnen ontdekken en je te kunnen ontwikkelen.

Bij POPPIEZ accepteren en respecteren ieder kind met zijn/haar eigen, unieke ontwikkeling.

We hebben oog en oor voor de mogelijkheden en de gevoelens van elk kind. We bieden een veilige en vertrouwde omgeving en binnen deze omgeving wordt elk kind gericht bij zijn/haar ontwikkeling ondersteund.

We bieden kinderen de ruimte om zich op eigen wijze en in eigen tempo te ontwikkelen!

## Pedagogische speerpunten/thema's

Het pedagogisch beleid is gebaseerd op de vier pedagogische basisdoelen die in de wet kinderopvang beschreven zijn (prof. J.M.A. Riksen-Walraven). 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 waarden en normen van de samenleving eigen te maken.

### Emotionele veiligheid

Kinderen (van alle leeftijden) moeten zich veilig, beschermd en op hun gemak voelen, zowel thuis als op de opvang. Als het kind zich niet veilig voelt belemmert dit het spelen en leren. Vanuit een veilige basis durven en kunnen zij de wereld gaan ontdekken.

### Persoonlijke competenties

Elk kind is een individu met een eigen karakter. Eigenschappen en vaardigheden die het kind bezit of al doende leert zijn persoonlijke competenties. Voorbeelden hiervan zijn; zelfstandigheid, zelfvertrouwen en creativiteit. Kinderen worden in hun ontwikkeling gestimuleerd, zoals de lichamelijke ontwikkeling (bijv. Leren lopen), de verstandelijke ontwikkeling (bijv. Leren praten), en de emotionele ontwikkeling (bijv. Leren opkomen voor zichzelf).

### Sociale competenties

Net als bij de persoonlijke competenties heeft het te maken met het eigen karakter. Hoe gaan kinderen met zichzelf, hun omgeving en anderen om. Met name hoe wordt hun dit "aangeleerd". Kinderen leren van en door elkaar en ook de volwassenen (ouders/verzorgers) hebben hier een voorbeeldfunctie te vervullen.

### Normen en waarden

Het aanleren van normen en waarden tijdens de kinderjaren is van groot belang. Het kind leert wat wel en/of niet mag, om zich sociaal acceptabel te gedragen binnen de samenleving (thuis of op de opvang).

## De inzet binnen de organisatie

### Wettelijke bepaling aantal uren

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk jaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0-uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar.

Om te berekenen hoeveel wettelijk minimaal verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>. Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie.

Kindercentrum Poppiez heeft op 1 januari 2022, 3 locaties en 10,6 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	8 x 50 = 400 uur
<u>Coaching pedagogisch medewerkers</u>	<u>17,5 x 10 = 175 uur</u>
<b>Totaal</b>	<b>(400 + 175) uur</b>

### Invulling van de functie binnen de organisatie

Bij Kindercentrum Poppiez zijn 3 gediplomeerde coaches aanwezig. Alle medewerkers van kindercentrum Poppiez worden onder de coaches verdeeld en daarnaast coaches de 3 coaches elkaar. Dit is omdat de 3 coaches ook als leidster op de groep werken. Van elke pedagogisch medewerker wordt verwacht dat zij deelneemt aan het coachingstraject.

Naam coach:	Opleiding:	Diploma/Certificaat
Mariska Erdman	Windesheim	HBO Basis cursus Coaching Voor De Kinderopvang
Andrea Oostland	Windesheim	HBO Basis cursus Coaching Voor De Kinderopvang
Yvet Bakker	Windesheim	HBO Basis cursus Coaching Voor De Kinderopvang
Mariska Hensema-Boven	Timpaan	HBO Coaching/beleid voor de kinderopvang

De leidinggevende en beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken rondom pedagogiek binnen onze organisatie. Denk hierbij aan het algemene beleidsplan, de locatie specifieke werkplannen op de locatie en het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan.

## Verdeling van de uren over de locaties

Bij Kindercentrum Poppiez hebben we op jaarbasis 400 uren formatie voor pedagogische beleidsontwikkeling en 175 uren formatie voor coaching van onze pedagogisch medewerkers.

In 2021 worden deze uren als volgt over de verschillende locaties verdeeld:

Locaties Winschoten	160 uur pedagogische beleidsontwikkeling en	88 uur coaching
Locatie Blijham	120 uur pedagogische beleidsontwikkeling en	38 uur coaching
Locatie Beerta	120 uur pedagogische beleidsontwikkeling en	49 uur coaching
<b>Totaal</b>	<b>400 uur</b>	<b>175 uur</b>

Bij de afwegingen over de verdeling van de uren voor pedagogische beleidsontwikkeling over de verschillende locaties hebben we besloten:

relatief meer uren te besteden aan locatie Winschoten, vanwege meerder beleidswerkzaamheden, wat betrekking heeft tot alle locaties van Kindercentrum Poppiez en de locatie in Winschoten meerdere groepen heeft.

Bij de bepaling van het aantal coaching uren per locatie hebben we met name rekening gehouden met de vak volwassenheid van medewerkers en teams. Daar waar het aan de orde is, is ook meegewogen of er op een bepaalde locatie een specifieke individuele coaching behoefte is. Bij de verdeling van de coaching uren zorgen we er voor dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.

## Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Kindercentrum Poppiez. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

## Uitgangspunten

Onze pedagogische competenties staan altijd centraal.

1. Een gevoel van emotionele veiligheid. Binnen Poppiez horen de kinderen zich veilig en op hun gemak te voelen. Vanuit deze veilige basis durven en kunnen zij de wereld gaan ontdekken.
2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties. Ieder is een individu met hun eigen karakter. De kinderen leren spelenderwijs op vele gebieden. We dagen ze uit wanneer ze meer willen en kunnen.
3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties. We kijken naar hoe kinderen met anderen en zichzelf omgaan. Kinderen leren en van elkaar ook door volwassenen.
4. De kans zich waarden en normen van de samenleving eigen te maken. Het aanleren van normen en waarden zijn van groot belang. Het kind leert wat wel en niet mag. Dit wordt op een positieve manier gestimuleerd.

## Werkwijze

De beleidsmedewerkers maakt keuzes samen met de leiders. Aan de hand van de coaching gesprekken wordt er gekeken waar de organisatie in kan verbeteren en worden de verbeterpunten overlegt. Samen wordt hier een plan voor opgesteld en gaan we hiermee aan de slag. Bepaalde punten worden beslist door de locatiemanager/beleidsmedewerker waar geen inspraak uit het team kan worden gegeven. Met het team wordt besproken of zoals in het beleidsplan wordt beschreven werkbaar is en of dit tussentijds moet worden aangepast of verbeterd. Tijdens team overleg worden ook de competenties besproken. Draagt iedereen hier aan bij? Welke uitgangspunten zijn belangrijk.

## Pedagogisch coaching

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

### Individuele coaching

#### Werkwijze

In ons bedrijf kiezen wij voor de GROW- methode.

GROW staat voor :

- G-goal(doelstelling)
- R-reality(actuele situatie)
- O-options(opties verkennen)
- W-will (motivatie,actieplan,conclusie)

Dit, omdat we het belangrijk vinden om het doel gelijk duidelijk te hebben. Zo weet de ander waar hij aan toe is. De GROW- methode is ook duidelijk en overzichtelijk. Zo vinden wij de kracht van de GROW- methode dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een duidelijke eindresultaat. Doordat de gecoachte zelf actief is in het verhelderen van een probleem en generen van ideeën, wordt de output beter. De pedagogisch medewerker komt als ware zelf tot oplossingen. Pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn

Ook houden de coaches rekening met de communicatiestijl van ieder persoon. Naar aanleiding van de communicatiestijltest zal de coach de stijl met de medewerker bespreken. Zo krijgt de medewerker kennis van zijn communicatiestijl en daarmee ook kennis over de kwaliteiten en valkuilen. Als bedrijf willen wij hiermee bereiken dat collega's op de werkvloer tijdens de communicatie elkaar beter kunnen begrijpen. Ook houden de coaches tijdens de coachgesprekken rekening met de communicatiestijl van de pedagogisch medewerker.

### Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker

Na aanleiding van het coachgesprek wordt er een persoonlijk plan gemaakt. Hierin wordt de begin situatie, doel en plan van aanpak in verwerkt. De medewerkers dragen zorg voor hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan. De coach ondersteunt hierbij tijdens de coachgesprekken. De coach en de medewerker spreken af wanneer ze een gesprek plannen om de voortgang te bespreken. Medewerkers kunnen ten aller tijden een extra gesprek aanvragen. De coach maakt na afloop van een gesprek een verslag met hier in onder andere de gemaakte afspraken. Dit verslag mag nooit door derden worden ingezien.

## **Team coaching**

### **Werkwijze**

Communicatie binnen het team is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal in de kwaliteit van de opvang. De teamcoach richt zich specifiek op een gedeelde visie op de opvang, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie en de samenwerking met ouders en school.

Tijdens een teamoverleg bespreken we punten uit het beleid. Eén aangewezen coach licht tijdens een overleg een punt uit. De aangewezen coach leidt het teamoverleg en bespreekt samen met het team hoe we samen kunnen werken, om de kwaliteit te kunnen verbeteren en hoe wij die kunnen borgen.

Tijdens een teamoverleg stellen we doelen voor het hele team, uiteraard kan dit doel betrekking hebben tot een persoonlijk doel van een medewerker.

Elk team overleg wordt er een andere coach aangewezen om het overleg te leiden en kijken we terug op de gestelde doelen en bespreken de voortgang.