



Oplossingen vind je niet door met je vinger te wijzen, maar door je hand te reiken.

Inhoudsopgave

Inleiding	pagina 3.
Missie & Visie	pagina 3.
Pedagogische uitgangspunten en speerpunten.....	pagina 4.
De inzet binnen de organisatie.....	pagina 5.
Wettelijke bepalingen en verdeling uren	pagina 5,6.
Pedagogische beleidsontwikkeling.....	pagina 7.
Pedagogische coaching.....	pagina 8,9.

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden. De Wet IKK verbeterd de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang.

De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's:

- De ontwikkeling van het kind staat centraal.
- Veiligheid en gezondheid.
- Vaste gezichten en groepen kinderopvang.
- Opleiding en ondersteuning medewerkers kinderopvang.

Sinds 1 januari 2019 is het verplicht om een pedagogisch beleidsmedewerker te hebben. Elke kinderopvang, peutergroep en BSO moet een pedagogisch beleidsmedewerker hebben. Een pedagogisch coach is de spil tussen het beleid en de uitvoering hiervan. Deze helpt medewerkers in de kinderopvang bij het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen hun coaching behoeften.

Dit coachplan is bedoeld om de kwaliteit van te waarborgen en te professionaliseren.

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 geborgenheid en een 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 onze organisatie accepteren en respecteren wij ieder kind met zijn of haar eigen, unieke ontwikkeling.

We hebben oog en oor voor de mogelijkheden en de gevoelens van elk kind. Wij bieden de kinderen de ruimte om zich op eigen wijze en tempo te ontwikkelen. Wij ondersteunen ieder kind passend bij zijn of haar eigen ontwikkelingsfase.

Pedagogische uitgangspunten en speerpunten.

Onze pedagogische uitgangspunten zijn:

- Ieder kind is uniek en dient als zodanig in zijn eigenheid te worden geaccepteerd en gerespecteerd, zodat de mogelijkheden zichzelf te zijn, zo optimaal mogelijk benut worden.
- Ieder kind heeft de behoefte zich te ontwikkelen tot een vrij en zelfstandig mens.
- Het is noodzakelijk voor de vorming van het zelfvertrouwen dat het kind zich veilig, vertrouwd en liefdevol benaderd voelt, in de omgeving en in de relatie met groepsgenootjes en pedagogisch medewerkers.
- Het is belangrijk het kind als individu te benaderen door aan te sluiten bij zijn/haar individuele behoeften en in te gaan op zijn/haar initiatieven, maar ook aandacht te geven aan de groep waarin het kind leert met andere kinderen en volwassenen om te gaan.

Kinderopvang Poppiez hecht veel waarde aan de wijze waarop de 4 basisdoelen van Riksen Walraven gewaarborgd worden.

Het gaat hierbij om de vier basisdoelen die van belang zijn voor de ontwikkeling van het kind:

1. Het geven van een gevoel van emotionele veiligheid.
2. Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competentie.
3. Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competentie.
4. Het geven van een kans om zich waarden en normen, de 'cultuur' van een samenleving, eigen te maken.

De inzet binnen de organisatie.

Van alle pedagogische medewerkers binnen de organisatie wordt verwacht dat zij deelnemen aan het coaching traject.

Pedagogische coach Wendy Wijsbeek en Mariska Hensema zullen individueel worden gecoacht door J. Kok. (J. Kok is een externe coach)

Coaching zal in de vorm van interventies en individueel coaching plaatsvinden. Dit om de vaardigheden die wij hebben geleerd te blijven ontwikkelen na het opleidingstraject.

Invulling van de functie.

Naam coach:	Opleiding:	Certificaat:	Functie:	Coach-locatie:
Wendy Wijsbeek-Doedens	Timpaan Pedagogische Coach en Beleidsmedewerker	HBO-coaching Kinderopvang	Locatie leidinggevende Poppiez Blijham/ Beerta	Poppiez Jachtlaan/ Watertorenstraat
Mariska Boven-Hensema	Timpaan Pedagogisch kwaliteit en coaching.	HBO-coaching Kinderopvang	Locatie leidinggevende Poppiez Watertorenstraat/ Jachtlaan	Poppiez Blijham/ Beerta

Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren.

Er is in de wet IKK geen minimum gesteld aan het aantal coaching uren per beroepskracht. Ook is de wijze van de verdeling van de coaching uren over de beroepskrachten niet voorgeschreven. Het is aan de houder om de verdeling van deze coaching uren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kinderopvang 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 pedagogisch beleidsmedewerker op de vestigingen ingezet wordt. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. Dit wordt schriftelijk vastgelegd. Het aantal uur van de minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kind centra, volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kind centra , per LRK nummer) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers) = verplicht aantal uren inzet pedagogisch coach. Om te berekenen hoeveel verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moeten worden ingezet (minimaal volgens de wet), maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://1ratio.nl/rpb/#>

1 januari 2026 telt kindercentrum Poppiez 7 locaties (LRK nummers).

$7 \times 50 = 350$ uur pedagogische kwaliteit/beleidscoaching

Coaching VE Beleidsmedewerker/coach:

De pedagogisch medewerker wordt meerdere malen per jaar gecoacht op het gebied van VE. We versterken en vernieuwen de kwaliteit door naar het VE-beleid te kijken en

daaruit worden de VE leidsters gecoacht. Ook worden de doelgroep peuters geobserveerd om te kijken waar kansen liggen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen in het pedagogisch handelen op het niveau van de doelgroep peuter. Wanneer er wordt gecoacht leert de leidster samen objectief te kijken waar je individueel of als groep kan ontwikkelen waardoor de PM'ers leren bewuster te handelen. De VE-coach is als extra op de groep (boventallig) op zich puur te richten op het versterken van de kwaliteit. De coach coacht minimaal 10 uur per peuter (met een VE-indicatie) per jaar. Het aantal VE-peuters maal 10 is het aantal uur dat de coach voor de vve opvanglocatie coacht

Pedagogisch Medewerker	Contracturen	Bepaling FTE	Coachuren per jaar
A.O	27	0,75	7,5 uur
D.B	27	0,75	7,5 uur
S.R	32	0,85	8,5 uur
L.B	32	0,85	8,5 uur
I.F	32	0,85	8,5 uur
M.E	27	0,75	7,5 uur
J.T	32	0,85	8,5 uur
T.M	27	0,75	7,5 uur
R.B	27	0,75	7,5 uur
S.G	18	0,50	5 uur
N.D	27	0,75	7,5 uur
J.B	18	0,50	5 uur
D.F	28	0,75	7,5 uur
S.R	27	0,75	7,5 uur
C.B	27	0,75	7,5 uur
D.S	34	1	10 uur
C.M	18	0,5	5 uur
R.V	27	0,75	7,5 uur
I.D	21	0,65	6,5 uur
G.N	32	0,85	8,5 uur
F.R	32	0,85	8,5 uur

G.B	27	0,75	7,5 uur
R.H	18	0,50	5 uur
J.A	32	0,85	8,5 uur
D.H	27	0,75	7,5 uur
V.M	32	0,85	8,5 uur

Leidinggevende	Contracturen	Bepaling FTE	Coachuren per jaar
Mariska Hensema	27	0,75	7,5 uur
Wendy Wijsbeek	27	0,75	7,5 uur

Pedagogische beleidsontwikkeling.

Wij hebben een meer jaren plan om onze pedagogisch kwaliteit te verhogen.

Onderdeel 1) Optimale ontwikkelkansen voor baby's te creëren in een emotionele veilige omgeving.

1. Plan: Alle medewerkers zijn in het bezit van de certificaat werken met baby's.

Om dit te kunnen borgen willen wij de komende 5 jaar organisatie breed gaan coachen op het werken met baby's.

2. Do:

Groepsobservaties, individuele coachgesprekken.

3. Check:

Onderdelen waar wij de kwaliteit op gaan beoordelen;

- Communicatie met baby's: Hoe maak je goed contact, juiste manier tillen van een baby, signalen zien die een baby geeft.
- Spelactiviteiten met baby's: De kwaliteit van spel positief beïnvloeden, spel en de kwaliteit beïnvloeden, begeleiden van interacties tussen baby's.
- Leefomgeving van de baby's: Leefomgeving, groepsruimte.
- Samenwerking met de ouders: Hoe verloopt de samenwerking, overdrachtsmomenten, informatie verzamelen.
(Evalueren van protocollen; wenprotocol, babyprotocol)

4. Act: Het bijhouden van persoonlijke coachplannen met daarbij de passende activiteiten/ onderdelen die daarvoor nodig zijn.

Onderdeel 2) Ontwikkeling stimulering bij de kinderen.

1. Plan: De ontwikkeling stimuleren van kinderen is een belangrijk onderdeel van je werk.

Ontwikkeling stimuleren gebeurt in samenwerking met het kind; aansluitend bij waar op dat moment de aandacht van het kind naar uitgaat. Kindvolgend werken.

2. Do: Groepsobservaties, individuele coachgesprekken.

3. Check: Pedagogisch medewerker stimuleren om meer kansen te zien en aan te grijpen.
(Aansporen tot; meer spelen met de kinderen, meer grondtijd, anders naar kinderen leren kijken, meer inzichten geven en ruimer gaan denken)

4; Act: Aanbieden van extra bijscholing, informatieavond. Bijhouden van persoonlijke coachplannen.

Onderdeel 3) Respect voor autonomie.

1. Plan: Respect voor de autonomie van het kind. Dat wil zeggen dat je respect hebt voor wie het kind is en alles wat het kind kan of wil ontdekken.

2. Do: Groepsobservaties, individuele coachgesprekken, teambesprekingen, scholing.

3. Check: aan de hand van kijklijsten met betrekking tot Respect voor autonomie.

*Bijlage Kijklijst Respect voor autonomie, wat doet de PM'er.

4. Act: Coachgesprek, bijstelling van coachplan.

Pedagogische coaching.

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

Bij individuele coaching wordt de pedagogisch medewerker individueel gecoacht door de pedagogisch coach aan de hand van een persoonlijk leerdoel. Er wordt in groepsverband gecoacht. Er wordt gericht gecoacht op het uitvoeren van het pedagogisch beleidsplan en het beleidsplan veiligheid en gezondheid. Daarnaast coach de beleidsmedewerker op vraag van de locatiemanager.

Individuele coaching (coaching on the job)

Werkwijze: Wij werken met het GROW-coaching plan. Dit houdt in dat er per medewerker, per jaar een coachgesprek is waarin we doelen vastleggen waar de medewerkers aan wil werken. In het plan staat welke stappen de medewerker daarvoor gaat ondernemen en welke begeleiding nodig is om de doelen te bereiken. Bij dit gesprek horen een eerste en eventueel een tweede evaluatie moment, waarin we monitoren of de medewerker de doelen die we opgesteld hebben heeft behaald. Of dat er nog verdere begeleiding nodig is.

We leggen de nadruk op wat goed gaat, wat werkt en welke kwaliteiten kun je hiervoor inzetten.

De pedagogisch coach handelt volgens de volgende uitgangspunten:

1. Verbinding met de pedagogisch medewerker.
2. Het traject ingaan zonder vooroordelen.
3. Feedback wordt gegeven op feitelijk waarneembaar gedrag
4. De medewerker de ruimte geven voor reactie
5. Er is een open communicatie tussen de locatiemanager en de coach/ beleidsmedewerker
6. Communicatieve vaardigheden in acht nemen.

Groepscoaching.

Werkwijze: Het pedagogisch beleid en de pedagogische handelwijze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en dragen zorg voor de optimale ontwikkeling van het kind. De pedagogisch beleidsmedewerker coacht de groep op het pedagogisch handelen aan de hand van de vier pedagogische basisdoelen van Riksen- Walraven en de 6 interactievaardigheden.

Daarnaast kan gecoacht worden op het beleidsplan veiligheid en gezondheid en op vraag van de locatiemanager.

Het gaat hierbij om de vier pedagogische basisdoelen die van belang zijn voor de ontwikkeling van het kind:

1. Het geven van een gevoel van emotionele veiligheid.
2. Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competentie.
3. Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competentie.
4. Het geven van een kans om zich waarden en normen, de 'cultuur' van een samenleving, eigen te maken.

De 6 interactievaardigheden:

- 1) Sensitieve responsiviteit.
- 2) Respect voor autonomie.
- 3) Structureren en leidinggeven.
- 4) Praten en uitleggen.
- 5) Ontwikkeling stimulering.
- 6) Begeleiden van onderlinge interacties.

Het volgende stappenplan wordt doorlopen:

Stap 1: de observatie

Stap 2: feedback

Stap 3: verslaglegging

Stap 4: Evaluatiemoment/vervolg gesprek

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 motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen.

