

# Plan voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/ coach



Oktober 2022



Opgesteld door:  
M.J. Hamersma-Ploegstra  
Versie 2022.1  
29-10-2022

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Wettelijke kaders
3. Pedagogische doelen
4. Kijken naar het kind
  - Teamcoaching
  - Informatie verstrekken
  - Coaching
  - Video Interactie Begeleiding
  - Coaching methodiek
5. Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach
6. Bijlage: GROW Coachingsplan

## **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.

### *Kinderopvang is een vak*

Kwalitatief goede opvang valt of staat met goede medewerkers. Ontwikkelingsgericht werken met kinderen vraagt veel kennis en vaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Daarom zijn in het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang afspraken gemaakt over extra eisen aan scholing van pedagogisch medewerkers.

De Wet schrijft voor dat er per 1 januari 2019 in elke kinderopvanglocatie formatie 'pedagogisch beleidsmedewerker' beschikbaar is voor pedagogische beleidsontwikkeling én voor coaching van de pedagogisch medewerkers. De uitvoering van beide rollen kan worden belegd bij twee functionarissen (een pedagogisch beleidsmedewerker voor de beleidsontwikkeling en een coach voor de coaching), maar kan ook door één functionaris in een gecombineerde functie uitgevoerd worden. Ook is het mogelijk de rol van pedagogische beleidsontwikkeling en/of coaching te beleggen bij bijvoorbeeld de locatiemanager, stafmedewerker of de houder, op voorwaarde dat deze voldoet aan de kwalificatie-eisen die voor beide rollen gelden.

In dit document wordt uiteengezet op welke wijze de pedagogisch beleidsmedewerker en coach wordt ingezet bij Kinderdagverblijf De Speelhoeve

## 2. 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.

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 minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel:  $(50 \text{ uur} \times \text{het aantal kindercentra, per LKR nummer}) + (10 \text{ uur} \times \text{aantal fte pedagogisch medewerkers})$ , aldus de rekentool van de Rijksoverheid:

<https://www.1ratio.nl/rpb/#/>

Deze uren bestaan uit:

- Minimaal 50 uur per jaar (50 uur x aantal kindercentra) voor de ontwikkeling en implementatie van pedagogisch beleid
- Minimaal 40 uur per jaar (10 uur x aantal fte) voor de coaching van beroepskrachten

De berekening van de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis op de peildatum januari 2020 is als volgt:

### > Kindercentra

Voer het aantal kindercentra in:

### > Beroepskrachten (in fte)

Voer het aantal beroepskrachten (in fte) in werkzaam bij de kindercentra:

### Pedagogisch beleidsmedewerkers

 Aantal uren inzet pedagogisch beleidsmedewerker: minimaal **90** uur per jaar

Bij Kinderdagverblijf De Speelhoef is de rol van pedagogische beleidsontwikkeling en/of coach belegd bij de locatiemanager, Marianne Hamersma-Ploegstra.

De verdeling van de uren die ingezet worden op beide gebieden wordt weergegeven in hoofdstuk 5. Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach

### **3. Pedagogische doelen**

Kinderdagverblijf De Speelhoeve 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 2020 op richten is “Kijken naar het kind”. Dit splitsen we op in:

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

#### **4. Kijken naar het kind**

Bij Kinderdagverblijf De Speelhoeve 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. Een baby kan nog niet via woorden duidelijk maken dat het bijvoorbeeld honger heeft, via lichaamstaal wel. Door te kijken naar een baby die huilt kan dit inzicht geven in de redenen waarom de baby huilt of boos is. Je leert een huiltje herkennen en kan hierop inspelen en leert hoe je daar het best op kunt reageren.

De beste methode om naar een kind te kijken is door observatie. Gedurende de dag kijken we naar de kinderen en vaak denken we goed te observeren maar toch missen we wel eens informatie. Dit kan te maken hebben met de groepsdynamiek, geluiden op de groep of persoonlijke invulling van 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 beleidsmedewerker/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 beleidsmedewerker/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**

De beleidsmedewerker/coach gaat met de pedagogisch medewerker kijken hoe zij observeert en stellen samen een individueel coachingsplan op. 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 door de coaching meer bewust worden van haar manier van observeren. Ze zal afspraken met zichzelf en het team maken en leert zichzelf een bepaalde volgorde van observeren aan.

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

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 beleidsmedewerker/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 ons pedagogisch beleid en werkplan om op een juiste manier te kunnen handelen. De beleidsmedewerker/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 en gaat de pedagogisch medewerker zelf informatie nazoeken, dit wordt op een later moment samen besproken.

- **Observeren:**

Hier gaat de mentor een kind filmen aan de hand van het kind-volg-systeem. Bijvoorbeeld: "Een kind kan zich zelfstandig aankleden". Vervolgens worden dezelfde stappen zoals hierboven beschreven staan gevolgd: samen met de beleidsmedewerker/coach het filmpje bekijken en bespreken. 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.

**Coaching methodiek**

Kinderdagverblijf De Speelhoeve maakt gebruik van de coaching methodiek “Interactievaardigheden” van Anneke Strik. Door middel van kijklijsten wordt op elke pedagogisch doel de pedagogisch medewerker geobserveerd en van feedback voorzien.

De pedagogisch medewerkers maakt vervolgens een persoonlijk GROW coachingsplan waarin hij vastlegt wat de leerdoelen zijn en hoe deze bereikt moeten worden (Bijlage 1).



#### **4. Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach**

##### ***Inzet en taken beleidsmedewerker***

De inzet van de uren voor de beleidsmedewerker kunnen als volgt beschreven worden:

- Bijscholing/lezen vakliteratuur	12 x 1 uur =	12
- Bepalen beleid kind-volg-systeem en opleiding personeel	12 x 1 uur:	12
- Voorbereiding teamoverleg:	8 x 1 uur =	8
- Bespreken beleidszaken met medewerkers tijdens teamoverleg	8 x 2 uur =	16
- Bespreken beleidszaken met oudercommissie:	4 x 2 uur =	8
- Ouders informeren via nieuwsbrief	6 x 3 uur =	<u>18</u>

**Totaal (minimaal 50):** **74**

##### ***Inzet en taken coach***

De inzet van de uren van de pedagogisch coach kunnen als volgt beschreven worden:

- Teamcoaching: Tijdens het teamoverleg zal teamcoaching plaats vinden over "Kijken naar het kind" en observeren. Hier wordt ongeveer een uur per teamoverleg voor vrij gemaakt.	8 x 1 uur =	8
- VIB: Alle medewerkers worden dit jaar minimaal 1x begeleid d.m.v. VIB. De coach bespreekt de filmpjes samen met de medewerkers.	8 x 2 uur =	16
- Eén op één coaching: Medewerkers krijgen één op één coaching n.a.v. de persoonlijke doelen (GROW Coachingsplan) .	8 x 5,5 uur =	<u>44</u>

**Totaal (minimaal 40):** **68**

## 6. BIJLAGE 1: Persoonlijk Coachplan

<b>GROW COACHINGSPLAN</b>	
Naam:	
Locatie/groep:	
Datum:	
Coachingsvraag: Wat wil ik bereiken? (gekoppeld aan een interactievaardigheid)	
Wat ga ik doen om dit te bereiken?	
Hoe ga ik het doen?	
Wie kan mij hierbij helpen?	
Wat zie ik als mijn vraag beantwoord is? Wat hoop ik dus te bereiken en waar zie ik dat aan? Wat merk ik bij het kind/de groep?	
Hoe ga ik evalueren? Met wie?	
Wanneer ga ik evalueren? (datum)	

Handtekening pm-er:

Handtekening coach: