

Pedagogisch coaching plan 2023
't Sproetje Sterrenbos & De Kuilen



Inhoudsopgave

<u>Inhoudsopgave</u>	1
<u>Inleiding</u>	3
<u>Aanpak</u>	3
<u>Inzet Kinderland 't Sproetje</u>	4
<u>Opdracht 1:</u> <i>Interviews nieuwe medewerkers</i> <i>Observeren van pedagogisch medewerkers</i>	6
<u>Opdracht 2:</u> <i>Vier pedagogische doelen + pedagogisch leuten kaarten</i>	8
<u>Opdracht 3:</u> <i>Discussie spel</i>	11
<u>Opdracht 4:</u> <i>Taal en interactievaardigheden</i>	14
<u>Opdracht 4:</u> <i>Vervolg Taal en interactievaardigheden</i>	15
<u>Opdracht 6:</u> <i>Evaluëren en herschrijven pedagogisch beleidsplan</i>	16
<u>Opdracht 7:</u> <i>Evaluëren en herschrijven protocol veiligheid en gezondheid</i>	17
<u>Opdracht 8:</u> <i>POP- gesprek</i>	18
<u>Bijlage 1: leerstijltest KOLB</u>	19
<u>Bijlage 2: Kijkwijzer</u>	23
<u>Bijlage 3: Vragenlijst met betrekking tot pedagogisch beleidsplan</u>	26
<u>Bijlage 4: Vragenlijst met betrekking tot het protocol veiligheid en gezondheid</u>	27
<u>Bijlage 5: POP- gesprek</u>	28

1. Inleiding

Een goede pedagogische kwaliteit op de kinderopvang is van groot belang. Om deze reden is het continu 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 één persoon 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'.

2. Aanpak

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.

3. 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 2022 262 fte.
Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie $1 \times 50 = 50$ uur
Coaching pedagogisch medewerkers $7,27 \times 10 = 72,7$ uur
Totaal $50 + 72,7 = 122,7$ uur

Invulling van de functies binnen de organisatie

Bij Kinderland 't Sproetje hebben we gekozen om de functies beleidsmedewerker en coach als twee functies te zien. De coachfunctie wordt vervuld door Denise Duijnhouwer en de functie beleidsmedewerker wordt vervuld door Roos Gerritse.

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.

Opdracht 1: 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.

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

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?

Aanvulling opdracht 1: digitale leerstijlentest (zie bijlage 1)

De opdracht wordt digitaal verstuurd naar alle pedagogisch medewerkers.

De leerstijlentest wordt nadat de opdracht is ingevuld nabesproken.

Doel van de opdracht:

Iedereen heeft een eigen manier van ontwikkelen en leren. Om samen tot de persoonlijke doelen te komen, is het handig om te weten welke leerstijl jou kenmerkt.

Om de persoonlijke leerstijlen in kaart te brengen kan de pedagogisch coach het handelen hierop aanpassen.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De leerstijlentest en het reflectieverslag worden digitaal verstuurd
- De score lijst wordt ook digitaal toegestuurd
- Reflectieverslag
- Voortgangsverslag

Psycholoog Kolb heeft een leerstijlentest ontwikkeld en onderscheidt vier verschillende leerstijlen.

In de vragenlijst staan 80 uitspraken. Wanneer een bepaalde uitspraak bij je past, plaats je een kruisje voor het cijfer. Als de uitspraak niet bij je past, schrijf je niets op.

Om de vragen te kunnen beantwoorden neem je werksituaties in gedachten en beantwoord je de vragen uitgaande van hoe je in werkelijkheid zou handelen/denken, dus *niet* wat je denkt dat het beste zou zijn om te doen.

Als alle vragen zijn beantwoord, omcirkel je in het leerstijlen scoreformulier het nummer van de uitspraken waar je een kruisje hebt gezet. Tel per kolom (verticaal) het totaal aantal nummers dat omcirkeld is bij elkaar op. Uiteindelijk zie je in de resultatentabel naar welke leerstijl je voorkeur wel/niet uitgaat en in welke mate.

De leerstijlentest kan gezamenlijk worden gedaan, maar wordt per pedagogisch medewerker uitgewerkt.

Opdracht 2: De vier pedagogisch doelen van Rixsen van Walraven

Inleiding:

Vier pedagogische basisdoelen van Rixsen Walraven

Marianne Rixsen Walraven beschreef vier pedagogische basisdoelen die van belang zijn voor de ontwikkeling van het kind. Al sinds haar studie psychologie aan de Nijmeegse universiteit raakte Rixsen-Walraven enorm gefascineerd door de invloed van vroege sociale ervaringen op de ontwikkeling van het kind. Na langdurig onderzoek kon zij aantonen dat de responsiviteit van ouders op de dagelijkse interactie met hun kind van uiterst belang is in het eerste levensjaar. Het bleek een positief te hebben wanneer er een verhoging van de responsiviteit plaatsvond met het kind. De exploratiedrang van de kinderen en hun vermogen om het verband te ontdekken tussen hun eigen gedrag en de gevolgen daarvan werd hierdoor gestimuleerd.

De pedagogische doelen zijn nader uitgelegd en vastgelegd in de wet- en regelgeving. De uitwerking verduidelijkt de betekenis van verantwoorde kinderopvang en biedt een kader bij het pedagogisch beleid en de praktijk. Bovendien biedt de uitwerking een kader voor het toezicht. De toezichthouder kan de pedagogisch medewerkers hierover vragen stellen tijdens de inspectie.

Rixsen Walraven stelt 4 pedagogische basisdoelen

Naar aanleiding van dit onderzoek stelde Rixsen Walraven 4 pedagogische basisdoelen die als rode draad gebruikt worden bij Kinderland. Het pedagogisch beleid en de pedagogische handelwijze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en dragen zorg bij aan de beste ontwikkeling van ieder kind. De pedagogische medewerkers staan open voor een goede en verzorgde pedagogische aanpak.

Hierbij de 4 pedagogische basisdoelen van Rixsen Walraven uitgesplitst:

1) Het geven van een gevoel van emotionele veiligheid

Het ervaren van emotionele veiligheid bij kinderen vindt plaats wanneer er gereageerd wordt op zijn signalen en behoeftes. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het rekening houden met karakter, eigenheid, stemming, ontwikkelingsfase en het inspelen op emoties. Pijlers zijn:

1. Zeggen wat je doet en doen wat je zegt
2. Aandacht geven
3. Beschikbaar zijn
4. Structuur geven

2) Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competentie

Persoonlijke competenties hebben voornamelijk betrekking op zelfstandigheid, zelfvertrouwen, creativiteit, veerkracht en flexibiliteit. De belangrijkste middelen voor kinderen om grip te krijgen op hun omgeving is door middel van exploratie en spel. Exploratie zorgt voor nieuwe handelingsmogelijkheden bij het kind. Pijlers zijn:

1. Zelfredzaamheid
2. Complimenten geven
3. Fouten maken mag
4. Stimuleren door rijke leeromgeving

3) Het geven van gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competentie

De ontwikkeling van sociale competenties betreft voornamelijk sociale kennis en vaardigheden, zoals communiceren en samenwerken. Maar ook het aangaan van conflicten met anderen en het bedenken van oplossingen hierin. Voor kinderen van belang om hier op jonge leeftijd, zo vroeg mogelijk, al mee te beginnen en mee bezig te zijn. Het aanleren van deze sociale competenties zorgt ervoor dat het kind op latere leeftijden hier bewuster mee om kan gaan. Pijlers zijn:

1. Samenwerken stimuleren
2. Rollenspellen
3. Samen delen samen spelen
4. Ruzie maken mag

4) Het geven van een kans om zich waarden en normen, de 'cultuur' van een samenleving, eigen te maken

Normen en waarden zijn voor ieder mens anders. Wat iemand belangrijk vindt of niet, is voor iedereen anders. Bij de opvoeding van het kind spelen normen en waarden een belangrijke rol. Via verbale en non-verbale communicatie laten mensen blijken wat ze van een situatie vinden. Zo ook kinderen. Het oppikken van deze communicatie bij kinderen is van uiterst belang voor onze pedagogische medewerkers. Daardoor raken zij meer in verbinding met het kind en kunnen zij inspelen op de wensen en behoeften van het individu. Op deze manier wordt de ontwikkeling van het kind gestimuleerd. Pijlers zijn:

1. Iedereen is goed zoals hij is
2. Respect voor elkaar
3. Zuinig zijn op het materiaal
4. Aandacht geven aan feestdagen

Doel van de opdracht:

De pedagogisch medewerker meer kennis en inzicht geven over de verschillende onderdelen en de inzetbaarheid van de pedagogische basisdoelen.

De opdrachten kunnen zowel individueel als in groepsverband worden gedaan.

Je kunt de medewerker de informatie van pagina 1 en 2 eerder geven zodat zij zich kan voorbereiden.

Tijdens deze opdracht word er ook gebruik gemaakt van de pedagogisch leuten kaarten.

De vier pedagogische doelen worden met elkaar besproken en doorgenomen.

Je kan gebruik maken van 4 opties om deze opdracht uit te voeren.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De pedagogisch leuten kaarten

Waar ben je goed in en waar minder goed in?

Optie 1

Laat de medewerker een kaart uit de stapel pakken en de 4 competenties oplezen. Laat haar benoemen waar ze goed in is en waarin minder. Stel de volgende vragen:

1. Waarom ben je in dit onderdeel goed?
2. Kun je hier een voorbeeld van geven?
3. Je geeft aan minder goed te zijn in.....
4. Hoe komt dat en wat zou je kunnen doen om je hierin te verbeteren?
5. Wat heb je hiervoor nodig (van mij)?

Optie 2

Hetzelfde als hierboven maar de medewerker die de kaart pakt beantwoordt de vragen over de medewerker die rechts naast haar zit. Dus zij heeft het over het functioneren van haar collega. Uiteraard opbouwend en de collega mag erop reageren.

Optie 3

Laat de medewerker 1 kaart trekken uit de stapel. Laat haar bij de 4 onderdelen op de kaart een voorbeeld geven van een situatie uit de praktijk en haar manier van handelen hierin.

Vragen die je kunt stellen:

1. Waarom heb je het op die manier aangepakt?
2. Is er iets wat je de volgende keer anders zou doen?
3. Als je naar de 4 pijlers op de kaart kijkt, welke past dan het meest bij jou en waarom?

Optie 4

Elke medewerker zou de 4 basisdoelen moeten kunnen opnoemen en dat geldt ook voor de voorbeelden die op de kaart erbij staan. Trek een kaart uit de stapel. Noem de competentie zoals bijvoorbeeld: emotionele veiligheid. Laat de medewerker hierover vertellen en kijk of het grotendeels overeenkomt met de pijlers op de kaart.

Opdracht 3: Discussiespel

Doel van de opdracht:

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 bijlage van de kaarten*
- *De handleiding*

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 zorgadviesteam. 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 4: Opdracht taal + interactie (zie bijlage 2 kijkwijzer)

Inleiding:

Een goede taal- en interactievaardigheid is een belangrijke voorwaarde voor de kwaliteit van de opvang. Kinderen leren in deze periode steeds beter begrijpen en gebruiken. Hoewel kinderen een natuurlijke aanleg hebben om te leren praten, is met name de invloed van de omgeving op deze ontwikkeling erg groot.

Doel van de opdracht:

Het doel van deze opdracht is het in kaart brengen van de pedagogische kwaliteit met betrekking tot de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. De opdracht bestaat uit twee delen. Allereerst wordt er in een individueel gesprek besproken wat voor interactievaardigheden de pedagogisch medewerker al bezit of wat zij nog kan verbeteren. Daarna zal er een videomoment plaatsvinden. Dit videomoment wordt ook besproken aan de hand van de beelden en de ingevulde kijkwijzer.

Tijdens deze opdracht zullen we ons richten op de volgende 6 interactievaardigheden:

- Sensitieve responsiviteit
- Respect voor autonomie
- Structureren en grenzen stellen
- Praten en uitleggen
- Ontwikkelingsstimulering
- Begeleiden van interacties

Deel 1 :

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De pedagogisch leuten kaarten

Tijdens deze opdracht gaan we ons richten op de bovenstaande interactievaardigheden. Er wordt gebruik gemaakt van de pedagogische interactiekaarten die de pedagogisch coach meeneemt.

De kaarten worden besproken en daarna vullen de pedagogisch medewerkers het document in wat terug te vinden is in bijlage 2.

Je kan ook gebruik maken van de onderstaande vragen tijdens deze opdracht.

Optie 1

Laat de medewerker een kaart uit de stapel pakken en de 4 competenties oplezen. Laat haar benoemen waar ze goed in is en waarin minder. Stel de volgende vragen:

1. Waarom ben je in dit onderdeel goed?
2. Kun je hier en voorbeeld van geven?
3. Je geeft aan minder goed te zijn in.....
4. Hoe komt dat en wat zou je kunnen doen om je hierin te verbeteren?
5. Wat heb je hiervoor nodig (van mij)?

Optie 2

Hetzelfde als hierboven maar de medewerker die de kaart pakt beantwoordt de vragen over de medewerker die rechts naast haar zit. Dus zij heeft het over het functioneren van haar collega. Uiteraard opbouwend en de collega mag erop reageren.

Optie 3

Laat de medewerker 1 kaart trekken uit de stapel. Laat haar bij de 4 onderdelen op de kaart een voorbeeld geven van een situatie uit de praktijk en haar manier van handelen hierin.

Vragen die je kunt stellen:

1. Waarom heb je het op die manier aangepakt?
2. Is er iets wat je de volgende keer anders zou doen?
3. Als je naar de 4 pijlers op de kaart kijkt, welke past dan het meest bij jou en waarom?

Deel 2 :

Inleiding:

In de voorgaande opdrachten hebben we ons gericht op de zes interactievaardigheden. 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 videobservatie 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 en waar ze beter op zou kunnen letten.

De Kijkwijzer wordt per pedagogisch medewerker uitgewerkt.

Opdracht 5: Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan

Inleiding:

Kinderland is in het bezit van een pedagogisch beleidsplan. 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.

Als pedagogisch beleidsmedewerker valt ook het begeleiden van vergaderingen en/of studiedagen onder de verantwoordelijkheden. Dit doen we in een interactieve vorm. Hieronder verstaan we een vorm van vergaderen, waarin een wisselwerking plaatsvindt tussen de medewerkers onderling en de medewerkers en de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach. Op deze manier voelt iedereen zich betrokken, kan iedereen haar eigen kwaliteiten inzetten en wordt er zo gezamenlijk naar een plan en resultaat gewerkt. Van tevoren stellen we de doelen vast. We gebruiken tijdens deze vergadering verschillende werkvormen zoals het kijken van een filmpje, het spelen van een spel, het voeren van een discussie of het spelen van een rollenspel. Aan het einde van de vergadering evalueren we de doelen van de vergadering en wordt gevraagd wat de medewerkers ervan vonden. Deze feedback wordt meegenomen naar een volgende vergadering.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Het pedagogisch beleidsplan

Voor deze eerste interactieve vergadering nemen we het huidige pedagogisch beleidsplan door, aan de hand van een aantal vragen.

De vergadering wordt met alle medewerkers (indien mogelijk) en de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach uitgevoerd, aan de hand van een vragenlijst.

Opdracht 6: Evalueren en herschrijven protocol veiligheid en gezondheid

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Protocol veiligheid en gezondheid

Tijdens deze interactieve vergadering nemen we het huidige protocol veiligheid en gezondheid door, aan de hand van een aantal vragen. De opdracht zal hetzelfde zijn als de voorgaande opdracht over het pedagogisch beleidsplan.

De vergadering wordt met alle medewerkers (indien mogelijk) en de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach uitgevoerd, aan de hand van een vragenlijst.

Opdracht 8: Het POP-gesprek (zie bijlage 5)

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, evenals de reflectieverslagen.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- POP document
- Reflectieverslag
- Voortgangsverslag

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.

Bijlage 1 : Leerstijlentest

Uitspraken	
1	Ik heb duidelijke ideeën over wat goed of fout is
2	Ik ben vaak onzorgvuldig
3	Ik los problemen het liefst stap voor stap op, zonder mijn fantasie de vrije loop te laten
4	Ik vind dat regels mensen beperken
5	Ik heb de reputatie een directe, "geen onzin stijl" te hebben
6	Ik vind acties die gebaseerd zijn op gevoel even goed als acties die gebaseerd zijn op zorgvuldig overwegen/analyseren
7	Ik hou van werk waarbij ik de tijd heb om alles uit te zoeken
8	Ik vraag mensen regelmatig naar hun mening
9	Het belangrijkste is hoe iets in de praktijk gaat werken
10	Ik ga actief op zoek naar nieuwe ervaringen
11	Als ik iets hoor over een nieuwe benadering/nieuw idee, werk ik meteen uit hoe dit in de praktijk toegepast kan worden
12	Ik hecht veel belang aan zelfdiscipline (bijv.: vasthouden aan een bepaalde routine)
13	Ik vind het waardevol/eervol om iets nauwkeurig te doen
14	Ik kan het beste overweg met methodische ingestelde mensen en minder goed met spontaan ingestelde mensen
15	Ik ga zorgvuldig te werk bij het horen of lezen van informatie en trek geen overhaaste conclusies
16	Ik neem het liefst een beslissing na het overwegen van veel alternatieven
17	Ik voel me sterker aangetrokken tot nieuwe/ongewone ideeën dan tot alledaagse ideeën
18	Ik hou niet van iets dat niet af is en pas het liefst alles in een samenhangend patroon
19	Ik accepteer/hou me aan vastgestelde procedures zolang ik ze werkbaar vind om een doel te bereiken
20	Ik breng mijn acties graag in verband met een algemeen principe
21	Ik kom graag meteen ter zake
22	Ik heb de neiging een zekere afstand te bewaren tot mijn collega's
23	Ik vind het een enorme uitdaging om iets nieuws en anders aan te pakken
24	Ik hou van grappige, spontane mensen
25	Ik verdiep me eerst in alle details voor ik een conclusie trek
26	Ik vind het moeilijk om met wilde/spontaan opkomende ideeën te komen
27	Ik verspil niet graag tijd door om dingen heen te draaien
28	Ik pas ervoor op om overhaaste conclusies te trekken
29	Ik heb graag zo veel mogelijk informatiebronnen: hoe meer gegevens om over na te denken, hoe beter
30	Ik erger me vaak aan oppervlakkige/luchtige mensen die alles niet zo serieus nemen
31	Ik luister eerst naar anderen voordat ik mijn mening geef
32	Ik laat mensen duidelijk merken hoe ik over iets denk
33	Ik vind het leuk om andere mensen in een discussie bezig te zien
34	Ik reageer liever spontaan en flexibel op gebeurtenissen dan alles van tevoren te plannen
35	Ik voel me aangetrokken tot nieuwe technieken
36	Ik vind het vervelend om werk af te raffelen om een tijdlimiet te halen
37	Ik beoordeel ideeën op de mate waarin het praktisch is
38	Ik krijg vaak een onprettig gevoel van rustige, bedachtzame mensen

39	Ik erger mij vaak aan mensen die zich overhaast ergens instorten
40	Ik vind het belangrijker om van het heden te genieten dan na te denken over het verleden of de toekomst
41	Ik beschouw beslissingen die gebaseerd zijn op grondig onderzoek als beter dan beslissingen die gebaseerd zijn op gevoel
42	Ik heb de neiging tot perfectionisme (iets zo goed mogelijk willen doen)
43	Ik draag vaak ideeën aan die me ineens te binnen schieten in discussies
44	Ik kom met praktische/realistische ideeën in besprekingen
45	Ik vind dat regels er zijn om overtreden te worden
46	Ik neem het liefst afstand van een situatie en bekijk de dingen van alle kanten
47	Ik zie vaak de zwakke en inconsequente punten in de argumenten die anderen aanvoeren
48	Ik praat over het algemeen meer dan dat ik luister
49	Ik zie vaak betere, meer praktische manieren om iets gedaan te krijgen
50	Ik vind dat geschreven rapporten kort en bondig moeten zijn
51	Ik vind dat rationeel/logisch denken de overhand moet hebben
52	Ik houd gesprekken liever zakelijk dan uit te weiden over onbelangrijke zaken
53	Ik houd van mensen die met beide benen stevig op de grond staan
54	Ik word ongeduldig als mensen met niet relevante dingen komen en afdwalen in discussies
55	Ik schrijf vaak eerst een aantal kladjes voordat ik de definitieve versie maak bij het schrijven van een rapport
56	Ik probeer graag dingen uit om te zien of ze werken in de praktijk
57	Ik vind het belangrijk oplossingen te vinden volgens een logische benadering
58	Ik vind het leuk om de grote prater te zijn
59	Ik ben in gesprekken vaak realistisch en zorg dat niemand afdwaalt/zich verliest in vage vermoedens
60	Ik overweeg graag veel alternatieven voordat ik een besluit neem
61	Ik vind mezelf in gesprekken met mensen vaak de meest nuchtere persoon
62	Ik blijf in discussies liever op de achtergrond dan dat ik de leiding neem en het hoogste woord voer
63	Ik vind het fijn lopende zaken in een wijder perspectief/meer op langere termijn te zien
64	Ik beschouw het als een extra ervaring als er iets mis gaat en kan het loslaten
65	Ik verwerp wilde/spontane ideeën meestal als niet praktisch
66	Ik denk altijd: "Bezint, eer ge begint" → "Denk goed na over de gevolgen, voordat je actie onderneemt"
67	Ik luister over het algemeen meer dan ik praat
68	Ik ben vaak hard tegen mensen die er moeite mee hebben om problemen logisch te benaderen
69	Ik vind meestal dat alle middelen zijn toegelaten, zolang het doel maar bereikt wordt
70	Ik geef er niets om anderen te kwetsen als het werk maar wordt gedaan
71	Ik ervaar de formaliteit van specifieke doelstellingen en plannen als benauwend
72	Ik neem meestal een centrale rol in bij gezelschap van andere mensen
73	Ik doe alles wat nodig is om iets gedaan te krijgen
74	Ik raak snel verveeld bij methodisch (planmatig, systematisch), gedetailleerd werk
75	Ik onderzoek graag de uitgangspunten, principes en theorieën die de basis zijn van bepaalde zaken/gebeurtenissen

76	Ik wil er altijd graag achter komen wat andere mensen denken
77	Ik heb graag dat vergaderingen ordelijk verlopen en er niet wordt afgeweken van de agenda
78	Ik laat me niet in met persoonlijke of omstreden (waar de meningen over verdeeld zijn) onderwerpen
79	Ik geniet van drama en opwinding in een crisissituatie
80	Ik word door anderen gezien als iemand die geen begrip op kan brengen voor andermans gevoelens

Leerstijl scores

Omcirkel in de onderstaande lijst het nummer van de uitspraken die je met een **X/Ja** hebt beantwoord

I-vraag nummer	II-vraag nummer	III- vraag nummer	IV-vraag nummer
2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

Uitleg leerstijlen

- De bezinner
De bezinner is een persoon die nieuwe dingen het beste aanleert door na te denken over het probleem. Zij denken eerst en doen daarna pas.
➔ *Bezimmers* leren het beste van:
Activiteiten waar ze de tijd voor krijgen.
Activiteiten waar ze (achteraf) gestimuleerd worden na te denken over hun acties.
Het krijgen van een kans om eerst na te denken en dan pas te doen.
Het nemen van beslissingen waar geen tijdslimiet of tijdsduur aan verbonden is.

- De denker
De denker is een persoon die nieuwe dingen het beste aanleert door dingen te bekijken van een afstand. De denker leert door observatie.
➔ *Denkers* leren het beste van:
Gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen.
Situaties waarin zij intellectueel uitgedaagd worden.
De mogelijkheid om tijd te nemen om relaties uit te leggen met kennis die ze al hebben.
De kans om vragen te stellen en de basismethodologie of logica te achterhalen.
Theoretische modellen en systemen.

- De beslisser
De beslisser is een persoon die nieuwe dingen het beste aanleert door te experimenteren. De beslisser is gericht op praktische zaken en wil het liefst dingen uitproberen onder leiding van een expert.
➔ *Beslissers* leren het beste van:
Duidelijke verbanden tussen leren en werken.
Het richten op praktische zaken.
De kans om dingen uit te proberen en te oefenen onder begeleiding van een expert.
Technieken die getoond worden met duidelijke praktische voorbeelden.

- De doener
De doener is een persoon die nieuwe dingen het beste aanleert door ze concreet te ervaren.
➔ *Doeners* leren het beste van:
De directe ervaring.
Dingen doen.
In het diepe gegooid worden met een uitdagende opdracht.
Het opdoen van nieuwe ervaringen.
Het oplossen van problemen.

Bijlage 2 – Kijkwijzer

1: dit doe ik bijna nooit, 2: dit doe ik af en toe, 3: dit doe ik regelmatig, 4: dit doe ik heel vaak

Sensitieve responsiviteit				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik volg het initiatief van het kind tijdens de interactie die ik met ze heb				
Ik maak contact met alle kinderen van mijn groep door ze aan te kijken				
Ik geef kinderen een veilig gevoel door ze aan te raken wanneer zij daar behoefte aan hebben (knuffelen, op schoot)				
Ik heb aandacht voor de signalen van alle kinderen				
Ik laat merken dat ik de signalen van kinderen zie of hoor				
Ik reageer op het juiste moment op de signalen van de kinderen				
Ik help kinderen bij het uiten en verwoorden van hun gevoelens				
Ik ga door op de inhoud van wat het kind zegt				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik noem kinderen bij de naam				
Ik verwoord de gevoelens van de kinderen				
Ik verwoord wat het kind ervaart of bedoelt				
Ik stel de kinderen op hun gemak (bijvoorbeeld met complimenten)				
Ik vraag naar de gevoelens en gedachten van kinderen				
Ik verwoord mijn eigen gevoelens				
Ik benoem dat ik het fijn vind om de kinderen te zien				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik spreek op een vriendelijke toon				
Ik laat merken dat ik luister (verbaal en non-verbaal)				
Ik gebruik 'kleine' woorden zoals: <i>maar, toch, even,...</i>				
Ik gebruik vriendelijke zinsconstructies (zullen we samen...?, wil je soms...?)				
Ik spreek met en niet tegen de kinderen				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Respect voor autonomie				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik stimuleer kinderen om zoveel mogelijk zelf te doen				
Ik ben geduldig en volg het tempo van het kind				
Ik waardeer de ideeën en oplossingen van kinderen				
Ik laat kinderen dingen op hun eigen manier doen				
Ik laat kinderen zelf ontdekken				
Ik waardeer alle kinderen om wie zij zijn				
Ik bied kinderen de gelegenheid om zelf te kiezen				
Ik stimuleer kinderen om zelf plannen te maken en deze uit te voeren				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik verwoord gevoelens en gedachten van kinderen, los van mijn eigen perspectief				
Ik laat de kinderen merken dat ik ze ken door individuele kenmerken te benoemen (thuisituatie, voorkeuren)				
Ik benoem de talenten van kinderen				
Ik vraag kinderen mee te denken over plannen, oplossingen, activiteiten				
Ik ga met kinderen in gesprek over een situatie (activiteiten, probleem, wens)				
Ik maak contact en benoem wat ik ga doen voordat ik een kind aanraak				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik praat met en niet tegen de kinderen				
Ik laat merken dat ik luister				
Ik noem het kind bij de naam				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Structureren en grenzen stellen				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik bied structuur door een vast en herkenbaar dagritme te hanteren				
Ik maak duidelijk wat de bedoeling is van een activiteit				
Ik heb extra aandacht voor het bieden van structuur aan nieuwe kinderen				
Ik hanteer grenzen tijdig (voordat het mis gaat)				
Ik pas rituelen en routines toe op de groep				
Ik zie er op toe dat de regels en afspraken nageleefd worden				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik bespreek met de kinderen wat we gaan doen en wanneer				
Ik benoem wat de regels en afspraken zijn die gelden op de groep (bijvoorbeeld tijdens de kring of bij het naar buiten gaan)				
Ik leg uit waarom de regels en afspraken er zijn				
Ik benoem gewenst gedrag				
Ik benoem de volgorde van de activiteiten (wat gaan we eerst doen en wat daarna)				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik spreek gestructureerd door de woorden 'eerst, dan, daarna' te gebruiken				
Ik gebruik een positieve toon (zoals waardering wanneer een kind de regels goed naleeft)				
Ik leg verbanden uit met woorden zoals: 'daarom, omdat, als...dan...'				
Ik spreek duidelijk en verstaanbaar				
Ik controleer of de boodschap overkomt				
Ik noem het kind bij de naam				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Praten en uitleggen				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik benut zoveel mogelijk situaties om in gesprek te gaan met kinderen('kansen grijpen')				
Ik moedig kinderen aan om zelf te praten				
Ik ga door op wat kinderen zeggen				
Ik lees interactief voor				
Ik sluit aan bij het taalniveau van verschillende kinderen				
Kinderen die het aankunnen, zet ik aan tot hoger niveau taalgebruik (redeneren, vergelijken)				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik voer gesprekjes met kinderen (dialogoog)				
Ik benoem wat ik zie en doe				
Ik benoem wat kinderen zien en doen				
Ik verwoord gedachten en gevoelens van kinderen				
Ik vul aan wat kinderen zeggen met extra informatie				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik herhaal wat het kind zegt in de correcte bewoording				
Ik vul uitingen van kinderen aan met extra inhoudswoorden				
Ik praat mét en niet tegen kinderen				
Ik maak correcte en gevarieerde zinnen				
Ik stel verschillende soorten vragen (open uitnodigend, niet alleen gesloten vragen)				
Ik varieer met woorden door bijvoorbeeld synoniemen te gebruiken				
Ik noem het kind bij de naam				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Ontwikkelingsstimulering				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik benut spel voor de stimulering van de ontwikkeling van kinderen				
Ik benut de inrichting van de ruimte om de kinderen iets nieuws te laten ontdekken				
Ik kies voor spelmaterialen waarmee ik focus kan aanbrengen in de activiteiten van kinderen				
Ik speel mee tijdens rollen- en fantasiespel om verdieping aan te brengen in het spel				
Ik maak gebruik van kansen die zich voordoen tijdens routines en verzorgingsmomenten om ongepland aan ontwikkeling bij te dragen				
Ik zorg voor stimulering op de gebieden: taal, rekenen, sociale en emotionele ontwikkeling en zintuiglijke waarneming en motoriek				
Ik daag de kinderen uit om problemen op te lossen				
Ik lees interactief voor in kleine groepjes				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik vraag kinderen naar hun eigen oplossing voor een probleem				
Ik vraag me hardop dingen af (hoe zou het kunnen dat..?)				
Ik bied een rijk taalaanbod (benoemen, uitleggen, voorbeelden geven, woorden uitleggen)				
Ik stel prikkelende vragen (open vragen, ontdekvragen, vragen met 'hoe', 'wat', 'waarom', 'zou het kunnen dat...?' 'wat zou er gebeuren als?')				
Ik doe prikkelende beweringen (jouw laarzen passen mij vast ook wel)				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik geef adequate feedback (helpen verwoorden, aanvullen, herhalen, doorvragen)				
Ik spreek correct en verstaanbaar				
Ik spreek gevarieerd (verschillende soorten zinnen, vragen, woorden)				
Ik noem het kind bij de naam				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Begeleiden van interacties				
<i>Wat doe je?</i>	1	2	3	4
Ik merk interacties tussen kinderen op				
Ik reageer positief op (spontaan) positief contact tussen kinderen				
Ik creëer situaties waarin kinderen samen spelen, delen, elkaar helpen of samen een plan maken				
Ik begeleid conflicten met het doel kinderen zelf weer op weg te helpen				
<i>Wat zeg je?</i>				
Ik benoem positieve interacties tussen kinderen				
Ik benoem samenwerking tussen kinderen (goede afspraken gemaakt)				
Ik verwoord (gevolgen van) gedrag, gevoelens en gedachten van kinderen				
Bij ruzie bespreek ik met kinderen wat er gebeurde en zoek samen met hen naar een oplossing				
Ik benoem gedrag en gevolgen van gedrag (positief en negatief)				
Ik bescherm beurten van kinderen en speel beurten door				
Ik stimuleer gesprekje tussen kinderen (kinderen praten niet alleen met mij)				
<i>Hoe zeg je het?</i>				
Ik praat met en niet tegen de kinderen				
Ik spreek kinderen persoonlijk aan				
Ik noem het kind bij de naam				
Ik maak oogcontact tijdens het spreken				

Bijlage 3 – Vragenlijst interactieve vergadering over het pedagogisch beleidsplan

Deze vragenlijst kan worden ingevuld aan de hand van het huidige pedagogisch beleidsplan.

Is alle informatie nog up to date? Zijn er wijzigingen geweest die schriftelijk moeten worden doorgevoerd?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Komt het pedagogisch beleidsplan nog overeen met de visie van de medewerkers?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Is het pedagogisch beleidsplan realistisch en na te streven?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er zaken die blijven liggen, die even aangehaald moeten worden en waar (meer) bewustwording voor moet worden gecreëerd?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er onduidelijkheden vanuit de pedagogisch medewerkers of vanuit de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Conclusie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bijlage 4 – Vragenlijst met betrekking tot het protocol veiligheid en gezondheid

Deze vragenlijst kan worden ingevuld aan de hand van het huidige protocol veiligheid en gezondheid

Is alle informatie nog up to date? Zijn er wijzigingen geweest die schriftelijk moeten worden doorgevoerd?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Komt het protocol veiligheid en gezondheid nog overeen met de visie van de medewerkers?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Is het protocol veiligheid en gezondheid realistisch en na te streven?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er zaken die blijven liggen, die even aangehaald moeten worden en waar (meer) bewustwording voor moet worden gecreëerd?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er onduidelijkheden vanuit de pedagogisch medewerkers of vanuit de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Conclusie

.....
.....
.....
.....
.....

Bijlage 5 – Het POP-gesprek

Persoonlijk Ontwikkelings Plan		
Datum:		
Naam pm'er:		
Wat hebben we gedaan in het afgelopen jaar? Zet een + achter de opdrachten die je aanspraken, een – achter de opdrachten die je niet/minder aanspraken.		
.....		
Wat vond je goed gaan?		
.....		
Wat vond je lastig / wat kon beter?		
.....		
Reflectie op de interactievaardigheden		
Sensitieve responsiviteit	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Praten en uitleggen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Respect voor de autonomie	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Ontwikkelingsstimulering	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	

Structureren en grenzen stellen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Begeleiden van interacties tussen kinderen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Had je de afgelopen periode een doel voor jezelf gesteld? Zo ja, wat is de voortgang daarvan?		
.....		
Aan welk(e) doel(en) wil/ga je de komende periode werken?		
.....		
Hoe denk je dit doel/deze doelen te kunnen bereiken? Eventueel kun je dit SMART maken voor jezelf.		
Specifiek (wie, wat, waar)		
Meetbaar (hoe toon je aan dat het doel behaald wordt)		
Acceptabel/Aanwijsbaar (wie is hierbij betrokken en kunnen de betrokkenen dit accepteren)		
Realistisch (is het haalbaar)		
Tijdgeboden (begin, eind en wanneer klaar)		