



Pedagogisch coaching beleid/plan 2025

Inhoudsopgave

<u>Inhoudsopgave</u>	2
<u>Inleiding</u>	4
<u>Aanpak en werkwijze pedagogisch coach/beleidsmedewerker</u>	5
<u>Insteek voor de pedagogisch coach</u>	6
<u>Insteek voor de pedagogisch medewerkers</u>	9
<u>De inzet binnen Daycare Wildborn</u>	9
<u>Pedagogisch coaching/beleidsprogramma</u>	13
<u>Opdracht 1:</u> Wensen doornemen van houder en plan opstellen Interview met nieuwe medewerkers	14
<u>Opdracht 2:</u> Teambuilding per groep of als team	15
<u>Opdracht 3:</u> Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid	16
<u>Opdracht 4:</u> Van schaal 1 op 10	16
<u>Opdracht 5:</u> Feedback geven en ontvangen	17
<u>Opdracht 6:</u> Video interactiebegeleiding	20
<u>Opdracht 7:</u> Meldcode en afwegingskader doornemen	22
<u>Opdracht 8:</u> Eigen invulling naar wens houder of inhalen van opdrachten	22
<u>Opdracht 9:</u> Pop-gesprek	23

Iedere pedagogisch medewerker (werkweek van 36 uur of meer) ontvangt minimaal 10 uur coaching per jaar.

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.

Al deze zaken komen tijdens de volgende coaching momenten aan bod.

1. Inleiding

Een goede pedagogische kwaliteit op de kinderopvang is van groot belang. Om deze reden is het continue 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 twee personen 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. Het geeft richting, inspiratie en houvast behorende bij het traject 'pedagogisch coachen en beleid'.

1. Aanpak en werkwijze pedagogisch coach en beleidsmedewerker

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 bepaalt.

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.

Pedagogische beleid

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan: het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

- Bijstellen pedagogisch beleid
- Bijstellen en opstellen protocollen/ procedures
- Pedagogisch medewerkers informeren over het beleid via teambesprekingen en nieuwsbrief.
- Beleidsmedewerker kan tevens ingezet worden als pedagogisch medewerker.
- Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit
- Volgen wet- en regelgeving.

2. Insteek voor de pedagogisch coach

De pedagogisch coach stelt het coaching plan op, of helpt een ander met het opstellen daarvan.

Zij draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen (ook in complexe situaties).

De pedagogisch coach legt het verband tussen dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat. Dat zijn Talentontwikkeling, Autonomie en respect, Leidinggeven en structuur bieden, Emotioneel steunen, Naast elkaar leren spelen en Taal. Taal is de basis. Als de pedagogisch medewerker altijd aan een kind uitlegt wat hij/zij doet of wat er gebeurt, worden respect, autonomie, taal zelf en het gevoel van veiligheid bevorderd. Van daaruit kan een kind zich optimaal ontwikkelen. Dit laatste komt ook naar voren in het pedagogisch beleidsplan van Kinderland.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

Visie en missie

Visie

De kern van de Montessorivisie is dat een kind een natuurlijke en noodzakelijke drang tot zelfontwikkeling heeft. De medewerkers spelen hierop in door het kind te observeren en op het juiste moment het juiste materiaal of de juiste ondersteuning te bieden. Zo kan elk kind in zijn eigen tempo leren en ontdekken. "Help mij het zelf te doen" is een belangrijke uitspraak in de Montessorivisie. De medewerker ondersteunt de kinderen waar nodig, maar stimuleert, motiveert en stuurt de kinderen naar zelfstandigheid als ze er klaar voor zijn. Ook de ruimte is hierop afgestemd. Zo zijn de tafels, stoelen en kasten laag, zodat de kinderen overal zelf bij kunnen.

De aanpak van Emmi Pikler wordt gekenmerkt door twee principes:

- Respect voor de behoefte van het kind aan een stabiele persoonlijke band met de verzorger.
- Respect voor de zelfstandige activiteiten van het kind

Vanuit deze principes komt er een derde voort uit de behoefte om het leven van het kind op een zinvolle manier te organiseren. Er is een tijd van rust en slaap, een tijd van wakker zijn en in contact zijn met de leider die voor het kind zorgt en een moment om zelf actief bezig te zijn, al dan niet in contact met andere kinderen.

Pikler heeft precies beschreven wat de juiste voorwaarden zijn voor de ontwikkeling van vrij bewegen en hoe dit in het algemeen gebeurt bij kinderen die deze ruimte krijgen. De leider zorgt voor een veilige omgeving waarin het kind op eigen initiatief actief kan bewegen en spelen.

Missie

Door goed naar kinderen te kijken, weet je wat ze nodig hebben. Elk kind is uniek en ontwikkelt zich in z'n eigen tempo. We willen de kinderen die zorg geven waardoor ze verder komen in hun ontwikkeling. Hierbij is het belangrijk dat de pedagogisch medewerkers de 6 interactievaardigheden goed inzetten.

De functie Pedagogisch Coach/inzet coaching

De functie Pedagogisch Coach kenmerkt zich door het als allround coach verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers op het aandachtsgebied (ook bij complexe werksituaties). De Pedagogische Coach fungeert als spil tussen het pedagogische beleid en de uitvoering hiervan. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvang/ peuterspeelzalen.

Coachen van medewerkers

- Helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogische beleid en achterhaalt samen hun coachingsbehoeften. Stelt een (individueel/ groepsgerichte) coachingsplan op en/of faciliteert in het opstellen daarvan.
- Draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de betreffende groep kinderen (ook in complexe situaties). Treedt afhankelijk van de situatie begeleidend, stimulerend of interveniërend op.
- Bewaakt de kwaliteit van het functioneren van medewerkers en bespreekt dit met de leidinggevende.
- Organiseert en geeft trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm.
- Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderprocessen en deskundigheidsbevordering.

Resultaat: Medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.

Adviezen bieden

Signaleert structurele knelpunten in de ontwikkeling van medewerkers, kwaliteit van werkzaamheden en/of processen, methoden en programma's. Vertaalt deze naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid. Resultaat: Adviezen geboden, zodanig dat op de praktijk gebaseerde adviezen zijn voorgesteld en beleidsmakers het beleid daarop kunnen bijstellen.

Doel van de functie

Het coachen van medewerkers vanuit het pedagogisch beleid ten behoeve van het mede verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden

Specifieke functiekenmerken:

- Coachende vaardigheden voor het ondersteunen en stimuleren van medewerkers en het geven van sturing in hun doorontwikkeling;
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het uitdragen van het pedagogisch beleid, het overdragen van kennis, informatie en adviezen en het opstellen van coachingsplannen;

- Sociale vaardigheden zoals overtuigingskracht, bewaren van de eigen werkhouding en gezagsuitoefening voor het coachen, trainen en begeleiden van medewerkers;
- Sensitief vermogen voor het proactief signaleren van en inspelen op de uiteenlopende knel- en verbeterpunten in de ontwikkeling van medewerker.

Inzet coaching

Elke pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Aan het begin van het schooljaar vindt per team een intake-gesprek plaats en wordt de hulpvraag van het team en/of individuele medewerkers in kaart gebracht. Vervolgens wordt er op teamniveau en individueel niveau coaching op maat ingezet.

AVG

De Algemene Verordening Gegevensbescherming Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. Daycare Wildborn heeft binnen haar organisatie maatregelen getroffen om op een zorgvuldige en nauwkeurige wijze om te gaan met alle gevoelige persoonsgegevens van de ouders, medewerkers en de kinderen, die binnen de kaders van de AVG vallen. De medewerkers hebben zelf ook een geheimhoudingsplicht.

De pedagogisch coach/beleidsmedewerker van Daycare Wildborn heeft ook een geheimhoudingsplicht. Uiteraard kunt u overige vragen omtrent de privacy bescherming van gevoelige persoonsgegevens stellen aan de houder van Daycare Wildborn.

3. Insteek voor de pedagogisch medewerkers

De pedagogisch medewerker werkt mee aan het coaching plan. Zij kan ook inspraak hebben in het opstellen of het verloop van het plan. 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.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Kwetsbaarheid
- Het eigen handelen onder de loep nemen
- Jezelf kritische vragen durven stellen
- Inzet
- Positiviteit
- Feedback ontvangen en omzetten

Er is een verschil tussen evalueren en reflecteren. Wanneer je evalueert, kijk je doelgericht terug naar een bepaalde situatie waarbij met name gelet wordt op kwaliteit.

Bij reflecteren ga je meer de diepte in. Een metafoor hiervoor is een ijsberg in het water. Het topje is direct zichtbaar, dit evalueer je. Bij reflecteren kijk je onder de waterlijn. Je kijkt naar datgene wat niet direct zichtbaar is. Je stelt jezelf vragen als; hoe komt het dat ik reageer zoals ik doe? Waarom handel ik zo? Wat deed het met mij? Waar komt het vandaan?

Reflecteren is bewust nadenken over je eigen handelen om op die manier je professionaliteit te vergroten.

4. De inzet binnen Daycare Wildborn

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.

Daycare Wildborn heeft op 1 januari 2025 43,88 fte.

Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie $1 \times 50 = 50$ uur

Coaching pedagogisch medewerkers = In totaal : $158 \text{ contracturen} : 36 = 4,38 \times 10 = 43,88$ uur

Totaal $50 + 43,88 = 93,88$ uur

Invulling van de functies binnen de organisatie

Bij Daycare Wildborn 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.

VE- locatie

Voor VE-locaties gelden aanvullende regels, zoals het werken met een beredeneerd aanbod. Deze regels gelden dus niet voor álle kinderdagverblijven. Het gevolg hiervan is dat we in Nederland in de kinderopvang met twee maten meten wat betreft kwaliteit. Verschillende gemeenten zien de meerwaarde van VE voor alle kinderen, maar dit betekent wel een extra investering.

De kosten van de verplichte inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach VE moet vanaf 2022 door gemeenten worden meegenomen in de subsidie aan VE-aanbieders. De volgende verplichtingen gelden:

Doel besluit: Verhogen van de kwaliteit van het aanbod van VE.

Norm: Inzet extra uren van een pedagogisch beleidsmedewerker en/of coach op iedere VE-locatie. Als rekennorm wordt 10 uur per doelgroeppeuter (peildatum 1 januari) per jaar gehanteerd

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogische beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Daycare Wildborn.

Het pedagogische beleid is breder dan alleen het pedagogische beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

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.

Pedagogische coaching

De pedagogisch coach stelt het coaching plan op, of helpt een ander met het opstellen daarvan.

Zij draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen (ook in complexe situaties).

De pedagogisch coach legt het verband tussen dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat, zoals hierboven beschreven.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

De pedagogisch coach houdt van ieder coachmoment een voortgangsverslag bij.

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

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Ook de pedagogische beleidsmedewerker/coach ontvangt coaching op de uren die ze op de groep werkt. Iedere maand wordt er tijd ingeroosterd voor coaching.

Bij Wildborn hanteren we twee manieren van coaching:

1. Coaching on the job
2. Individuele coaching (met eventueel video opname)

Coaching on the job

Is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactie vaardigheden). Door de open communicatie bij Wildborn staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Hoe pakken we coaching on the job aan?

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de pedagogisch medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil hij zich eigen maken of welke competentie hij wil versterken? Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch medewerker bewust van zijn gedrag en zijn mogelijke blinde vlekken. Doordat de coach de pedagogisch medewerker aan het werk ziet in een specifieke situatie, is de feedback meestal een stuk concreter en daardoor herkenbaarder voor de pedagogisch medewerker.

Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden de pedagogische medewerker geobserveerd op de werkvloer. Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de 6 interactie vaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats.

De pedagogisch medewerker mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je de observatie ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?)

Door de pedagogisch medewerker aan te vullen d.m.v. de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch medewerker voor zich zelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken.

Er wordt een verslag gemaakt van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd.

De pedagogisch medewerker gaat hiermee aan de slag. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt?

De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch medewerker nog meer nodig heeft.

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 intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen. Ontwikkeling van de pedagogische beleidsmedewerker/coach De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevenden, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen.

5. Pedagogisch coaching programma

Hieronder staat een mogelijke jaarplanning voor het coachprogramma.
Dit programma kan aangepast worden.

Maand	Beleids- Coachactiviteit	Aantal uren
Januari	Opstart jaarplanning en agenda maken + interview nieuwe medewerkers + herhaling doelen Riksen van Walraven Thuisopdracht: herhaling doorlezen van het pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid.	
Februari	Teambuilding	
Maart	Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid Zie bijlage 2 en 3	
April	Van schaal 1 op 10	
Mei	Feedback geven en ontvangen	
Juni	Meldcode en afwegingskader + casussen	
Juli	Zomervakantie of opdrachten inhalen	
Augustus	Zomervakantie of opdrachten inhalen	
September	Korte herhaling van de zes interactievaardigheden + pedagogisch leute kaarten Video interactietraining (Eventueel verdelen over twee keer)	
Oktober	Eigen invulling naar wens van de houder of inhalen van opdrachten	
November	Het POP-gesprek	
December	Feestdagen en vakantie	
Totaal		

De opdrachten kunnen flexibel ingezet worden per maand. Bij coaching kan het soms wat anders lopen met de planning. De coach houdt de uren in een excel sheet bij.

Opdracht 1: De opstart en het interview bij nieuwe medewerkers

De opstart:

Bij het eerste coachmoment bespreek je met de houder wat de wensen zijn voor dat jaar. Je bespreekt samen de jaarplanning door voor het coachprogramma.

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. Je voert het interview uit met de eventueel nieuwe medewerkers. Mocht je met iedereen al het interview hebben gehouden, kan je er ook voor kiezen om even één op één te zitten met de pedagogisch medewerkers.

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 op je telefoon

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?

Opdracht 2: Teambuilding per groep of in het team

Doel van deze bijeenkomst is (opnieuw) een teamgevoel creëren, positieve energie aanmaken en (weer) zin hebben om samen met elkaar de beste opvang te bieden die de kinderen verdienen. De bijeenkomst begint met een opwarming, daarna het wat serieuzer bespreken van onderwerpen, gevolgd door een actieve en positieve afsluiting.

We beginnen meteen bij binnenkomst met opwarmen!

1) Opdracht : Strandbal

Iedereen gaat in een grote kring staan. Start met 1 strandbal. We beginnen simpel ; iemand gooit de bal naar een ander en zegt daarbij haar naam. Wanneer het team elkaar al heel goed kent doe je dit ongeveer 1 minuut. Daarna maken we het een stapje moeilijker. Je loopt telkens een naam vooruit. Bijvoorbeeld : Jan gooit de bal naar Piet, maar zegt dan de naam van Henk. Piet gooit de bal dus naar Henk, en zegt daarbij de naam van Koen. Henk gooit de bal naar Koen etc.

Deze oefening vergt concentratie en een goed luistervermogen. Ook is non verbale communicatie belangrijk, je moet elkaar goed in de gaten houden. Je zou in grote groepen de oefening moeilijker kunnen maken door een tweede bal in het spel te brengen.

Benodigdheden : 2 strandballen

2) Opdracht : verjaardagsopstelling

Deze oefening is een leuke test om te zien hoe goed de collega's elkaar nou eigenlijk kennen. Vaak kun je door deze oefening ook al inschatten welke medewerkers het voortouw nemen en welke eerder de kat uit de boom kijken.

Iedereen moet in een rij gaan staan op de volgorde van verjaardagen. Let op, niet op jaartallen maar de dag en maand waarop iemand jarig is. Degene die in januari jarig zijn staan dus voorin de rij en december staat achteraan. Vertel niet of ze een rij van links naar recht moeten maken of achter elkaar moeten gaan staan. Dit mogen ze zelf uitvogelen. En.. tijdens de hele oefening mag er niet gepraat worden!!

3) Overleg

Samenwerken is essentieel in ons beroep. Een goede samenwerking resulteert in een fijne werksfeer, wat weer een veilige omgeving biedt voor zowel de kinderen, ouders als andere collega's of stagiaires. Een goede samenwerking begint met heldere, eerlijke en duidelijke communicatie. Vergeet niet dat non-verbale communicatie een hele grote factor is.

Een voorbeeld : Twee peuters van ruim drie jaar zitten samen op de grond en spelen met de treinbaan. De treinbaan wordt gemaakt maar al snel ontstaat er een discussie. Allebei de peuters willen de brug eraan bouwen. Een peuter heeft de brug al vast en de andere peuter probeert het af te pakken. Hierbij wordt geschreeuwd en geduwd. Wat doe je?

- ➔ Geef iemand de beurt en bespreek in het team globaal hoe iedereen dit op zal lossen. Waarschijnlijk geven de meeste pedagogisch medewerkers ongeveer hetzelfde antwoord ; ze willen dat de peuters samen spelen en tegen elkaar praten. Dat ze zeggen wat ze graag willen zodat de ander het beter begrijpt. Eventueel elkaar aankijken en het goedmaken.
- ➔ Stel dan de vraag : 'Hoe pas jij conflictsituaties zelf toe in de praktijk? Ga jij met je collega's en stagiaires hetzelfde om als hoe je wilt dat de kinderen zich gedragen?' Ga dit eens na bij je zelf. En dan niet in situaties waar het goed gaat en je fijne feedback kan geven en ontvangen maar juist in een situatie waarbij je je ontzettend irriteert aan een collega. Een voorbeeld :

Jij als persoon werkt van nature snel. Je wordt gauw enthousiast van nieuwe ideeën en steekt het liefst meteen je handen uit de mouwen. Er komt namelijk een nieuw kastje binnen voor op jullie groep. Dit biedt nieuwe mogelijkheden. Je kan een extra hoek creëren! De kinderen worden vandaag wat later dan normaal gebracht dus je gaat direct aan de slag. In een mum van tijd heb je de bouwhoek en keukenhoek omgegooid en is er een extra leeshoek ontstaan. Super leuk! De kinderen die inmiddels binnenstromen reageren nieuwsgierig en gaan direct fijn spelen. Dan komt de late dienst binnen... zij reageert totaal niet blij en moet echt even wennen aan de situatie. Ze heeft gister ook afgesloten en de groep juist erg netjes opgeruimd...de rest van de dag merk je dat er een beetje afstandelijk gedaan wordt door je collega. Daar word je zelf ook weer kortaf van. Je snapt er niets van en vindt dat er altijd zo moeilijk wordt gedaan, het is toch leuk geworden!?

Bespreek na in het team wie zulke situaties herkent, hebben zij zelf nog voorbeelden? Hoe wordt dit opgelost onder elkaar? Wat gaat daarin al goed? Wat kunnen ze nog beter doen?

4) Memo's

Bespreek van te voren met de leidinggevende wat er speelt op de opvang, zodat je goede thema's kunt kiezen die aansluiten bij de beleefwereld op dat moment. Iedereen krijgt een stapeltje memo's en een pen.

Op verschillende grote vellen hangen verschillende thema's. Iedereen moet zonder te overleggen zijn of haar gedachte opschrijven op de memo's en bij de thema's plakken. Of het een nieuw idee is, iets wat ze missen, een verbeterpunt of een mening, dat maakt niet uit.

Daarna de kaartjes een beetje ordenen. Bijvoorbeeld de ideeën aan één kant en gedachten en meningen aan de andere kant van het papier.

Bespreek de opvallendste memo's na met het gehele team. Wellicht komen er nog nieuwe dingen uit naar voren?

Lever de vellen papier in bij de manager, zodat hij of zij eventueel actie kan ondernemen op de punten.

Voorbeelden van thema's :

1. Baby – peuter – BSO – samenwerking met ouders
2. Interactie met kind – speel/leeromgeving – activiteiten/thema's – samenwerking collega's
3. Emotionele veiligheid – ontwikkelen persoonlijke competentie – ontwikkelen sociale competentie – normen en waarden

Benodigdheden :

- grote vellen papier
- dikke stift (voor de titels)
- veel memoblaadjes, geef iedereen een klein stapeltje
- pennen

5) Opdracht : A tot Z spel

Deze opdracht kan uitgevoerd worden wanneer er genoeg ruimte is op de locatie (bij mooi weer kan het buiten). Deze opdracht zorgt voor heerlijke chaos.

Print twee keer (afhankelijk van hoe groot de groep is, want dan drie of vier keer) A5'jes uit met alle letters van het alfabet. Dus A op een blaadje, B op een ander blaadje etc.

Leg alle letters op volgorde in een rij. Zorg dat de teams genoeg ruimte hebben, het liefst leg je het alfabet zo ver mogelijk bij elkaar vandaan. Wanneer je afgeteld hebt moeten alle teams zo snel mogelijk bij iedere letter een voorwerp leggen. Dus bij de letter B bijvoorbeeld een banaan, bij de L een luier etc. (Voor de X zal iedereen waarschijnlijk een xylofoon zoeken, wie slim is pakt deze als eerste! De Y wellicht yoghurt als dit aanwezig is.)

Het team moet dus en overleggen met elkaar en overal naar toe rennen. Zet een stopwatch! Het team die het snelst alle letters heeft verzameld is de winnaar!

6) Opdracht : Complimenten rondje

Plak bij elkaar een A4'tje achter op de rug. Neem een stift. Loop rond door de ruimte en schrijf bij iedereen een compliment achter op de rug (zonder je naam erbij te schrijven). Let op dat je niemand vergeet! Als pedagogisch coach zou je hierin ook mee kunnen doen.

Een simpele maar leuke en effectieve oefening. Iedereen gaat naar huis met een hopelijk positief gevoel.

Benodigdheden :

- schilderstape
- stiften (in verschillende kleuren, dat geeft het leukste effect)
- A4 papier

Opdracht 3: Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid

Inleiding:

Daycare Wildborn is in het bezit van een pedagogisch beleidsplan en het beleid veiligheid en gezondheid. 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.

Beide plannen worden met een medewerker of meerdere medewerkers doorgenomen. De aanpassingen in beide plannen worden ook besproken met de andere medewerkers.

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- Het pedagogisch beleidsplan
- Het beleid veiligheid en gezondheid
- De vragenlijsten

Opdracht 4: Van schaal 1 op 10

Je moet op papier cijfer 1 tot en met 10 hebben liggen. Dit kan je inzetten als groepsopdracht of als individuele opdracht.

Je kunt de cijfers op de grond hebben liggen en vraagt of de persoon/personen gaan staan. Cijfer 1 is dat je het niet beheerst of niet oké is. Cijfer 10 is dat het top is.

Vervolgens stel je de volgende vragen en mag de persoon zich zelf beoordelen. Na elke vraag kun je vragen waarom hij of zij zich dit punt geeft.

- Hoe zijn jullie als team.
- Krijg je feedback van collega's
- geef je collega's feedback
- Ben je op de hoogte van het beleidsplan
- ben je op de hoogte van de meldcode
- kom je aan al je werkzaamheden toe op een dag.

Zo kun je per team kijken wat er speelt en de vragen hierop aanpassen of toevoegen.

Opdracht 5: Feedback geven en ontvangen

Deze opdracht kan je het beste uitvoeren in een groter team. De uitvoering ervan is in een cirkel, maar je kan ook een rij tegenover elkaar maken en zorgen dat één rij telkens één plekje opschuift.

Tijdens deze bijeenkomst start je direct met de oefening (zie ronde 1 bij de opdracht de draaimolen). Na ronde 1 kan je kort uitleggen wat goede feedback is. Iedereen weet eigenlijk wel wat het inhoudt, maar correcte feedback geven en ontvangen blijkt in de praktijk altijd lastiger. Deze opdracht kan daarbij helpen. Wat vaak gedacht wordt is dat men feedback geven het moeilijkst vindt, terwijl ontzettend veel mensen (positieve) feedback ontvangen nog wel lastiger vinden.

Verschil tussen een waarneming en een interpretatie

Er zit een verschil tussen waarneming en interpretatie, en deze lijn is heel dun. Er is een verschil tussen wat je écht ziet en wat je dént dat je ziet.

Waarnemen

We gebruiken onze zintuigen om dingen waar te nemen. Geluid nemen we waar met onze oren. Geuren ruiken we met onze neus. Texturen voelen we met onze huid. We zien dingen met onze ogen en we proeven met onze tong. Zodra we iets waarnemen, gaan onze hersenen direct ermee aan de slag. Ze gaan er een betekenis aan toevoegen. Een waarneming is bijvoorbeeld iets wat een camera kan opnemen of een microfoon kan registreren.

Interpreteren

Op het moment dat we een betekenis gaan toevoegen aan een waarneming, is het een interpretatie. Een interpretatie is een persoonlijk oordeel van die waarneming. Interpretaties zijn per persoon verschillend, de een kan iets mooi vinden en de ander lelijk. Of iets lekker vinden terwijl de ander het vies vindt.

Het is dus belangrijk dat je correcte feiten op een rijtje hebt, voordat je feedback geeft. Tijdens het feedback geven benoem je het gedrag wat je hebt gezien, dus alleen op basis van waarneming. Ook spreek je vanuit de 'ik vorm'. Dus 'ik hoorde, ik zag....' Jouw waarheid is niet noodzakelijk die van iemand anders. Als je feedback gaat geven is het dus van belang dat je concreet gedrag kunt omschrijven, op basis van waarneming. Zo krijg je geen discussie.

Feedback ontvangen

Na ronde drie, of misschien zelfs na ronde vier kan je uitleggen wat feedback ontvangen inhoudt. Het is niet leuk om dingen te horen die je niet goed doet of die anders kunnen. Toch is het van belang om te horen wat de ander te zeggen heeft, mits de feedback op de juiste manier gebracht wordt.

1. **Actief luisteren** : Toon begrip en maak oogcontact. Schiet niet direct in de verdediging.
2. **Samenvatten en doorvragen** : om de feedback beter te begrijpen.
3. **Benoem wat het met je doet** : zelfs als het moeilijk is om te horen.
4. **Geef de ander de tijd om te reageren** : vaak vindt de gever het ook moeilijk om feedback te geven.
5. **Reflecteren** : neem de tijd en denk na over de ontvangen feedback.
6. **Scheid de boodschap van de boodschapper** : zoek eventueel samen naar oplossingen. Bedankt de ander.
7. **Pas feedback actief toe** en laat zien dat je het serieus neemt.

Opdracht

De draaimolen

Introductie

Verdeel de groep in tweeën: een binnencirkel en een buitencirkel van paren die elkaar aan kijken. Zorg dat er wat ruimte zit tussen de paren in verband met de gesprekken. Elke rond wisselt een cirkel door zodat je tegenover iemand anders komt te zitten. Vertel dat je stapsgewijs gaat leren feedback geven. Bespreek met de groep eerst wat feedback moeilijk maakt. Inventariseer alle zorgen en vragen. Ga nog geen tips en feedbackregels geven, dat doe je pas na deze oefening.

Ronde 1. Observeren

Laat de tweetallen elkaar een minuut observeren in stilte. Geeft altijd een beetje gegiechel. Vraag om concentratie. Daarna vraag je om terug te geven wat men gezien heeft. Je zult nu heel makkelijk het verschil tussen waarneming en interpretatie kunnen uitleggen. Dat kunnen scheiden is de basis voor goede feedback.

Ronde 2. Vragen stellen aan ander

Laat één van de twee nu vragen aan de ander stellen. Mag van alles zijn. Bij de nabespreking zul je merken dat sommige mensen het heel lastig vinden om onbevangen, open vragen te stellen, en vooral ook om door te vragen. Ze vallen soms na twee vragen stil. Anderen zullen het moeilijk vinden om niet 'in gesprek' te gaan: ze voelen zich 'verplicht' om op een antwoord inhoudelijk te reageren. Het leerpunt is vooral: onbevangen aandacht hebben voor de ander, en zonder oordeel!

Ronde 3. Vragen over jezelf

In deze ronde stelt één van de twee vragen aan de ander. Over zichzelf. Dit is alweer een stuk moeilijker. Hoe dan ook vinden de meesten deze ronde erg leuk. Ze krijgen dingen te horen die ze niet verwacht hadden, en meestal leuke dingen. Je kunt de volgende tip meegeven (eventueel na een wissel, of halverwege): stel geen lompe, ongerichte vragen. Beter is om de ander te gidsen en specifiek te zijn. Dit vraagt wel wat moed.

Ronde 4. Een compliment geven

Nu geef je positieve feedback aan de ander. Ook hier geldt: wees specifiek. En: durf ook te ontvangen! Dat zal voor niet iedereen makkelijk zijn, die wuiven een compliment weg. Maar dat is jammer, omdat je de ander daarmee eigenlijk blokkeert. Een compliment niet kunnen ontvangen is een kromme manier om de ander te domineren!

Ronde 5. Kritische feedback

Maak het een beetje spannend en geef elkaar in de laatste ronde opbouwende feedback. Je zult verbaasd zijn hoeveel mensen dit nu 'gewoon' kunnen. De eerste vier rondes hebben hun werk waarschijnlijk gedaan.

Je kan eventueel nog een of twee rondes door draaien.

Nabespreken

Ga weer in één kring zitten en bespreek vragen zoals:

- Wat viel je op, wat heb je geleerd?
- Wat maakte het makkelijk/moeilijk?
- Hoe zou je dit in de praktijk kunnen gaan doen?

Opdracht 6: Observeren individuele pedagogisch medewerkers op interactievaardigheden

Inleiding:

We herhalen tijdens dit coaching moment kort de zes interactievaardigheden en bespreken met elkaar met welke interactievaardigheden de medewerkers nog moeite hebben. Tijdens de observatie zal ik me richten op het doel van de medewerkers.

Doel van de opdracht:

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.

Opdracht:

Maak per medewerker een filmpje van 5 minuten.

Dit kan op diverse momenten worden gedaan: tijdens een eet- en drinkmoment, tijdens buiten spelen, tijdens een activiteit, etc. Wel op een moment dat de pedagogisch medewerker duidelijk actief bezig is met de kinderen.

Kijk dit filmpje bij voorkeur eerst zelf een keer terug en noteer wat opvalt.

Kijk het filmpje daarna met de pedagogisch medewerker terug. Het filmpje mag eerst volledig worden afgekeken en bespreek daarna de volgende vragen met de pm'er.

Dit kun je verwerken in een verslag en er een eventueel leerpunt uit halen.

Vragen Observatie VIB:

- Wat is de situatie? Waar is het kind mee bezig?
- Wat doet het kind/doen de kinderen? Wat laat het kind in beeld zien?
- Wat doe jij?
- Wat wordt er gezegd en door wie?
- Hoe reageer jij?
- Hoe verloopt de interactie?
- Wat vind je van de woordkeuze, de toon, het volume?
- Wat betekenen dit voor het kind?
- Heb je oog voor alles en iedereen?
- Wat heb je gemist in deze situatie wat je nu wel op beeld terug ziet?
- Benut je alle kansen?
- Welke tip zou je aan jezelf geven?
- Is er iets wat je anders zou doen?
- Waar zou je een volgende keer op letten?
- Wat zou je hetzelfde doen?
- Hoe vind je het om jezelf te zien?

Opdracht 7: Meldcode en afwegingskader doornemen met casussen

Inleiding:

In de kinderopvang heb je te maken met de meldcode kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag. Het is van belang dat alle pedagogisch medewerkers op de hoogte zijn van de stappen die ondernomen dienen te worden bij het vermoeden van kindermishandeling. Daarnaast wordt ook de aandachtfunctionaris en de vertrouwensinspecteur besproken.

Tijdens deze opdracht zullen er casussen ingebracht kunnen worden door de pedagogisch medewerkers. Indien er geen casus wordt ingebracht, kun je onderstaande casus doornemen en bespreken.

Casus:

Sabrina is alleenstaande moeder van Sanne (3) en Bas (2). Sabrina heeft vaak een alcohollucht om haar heen. Aan het gedrag van de kinderen is niets te merken. Het valt wel op dat ze er onverzorgd uitzien, te kleine schoenen dragen en ongezond eten en drinken. Als aan Sanne gevraagd wordt of ze wel ontbeten heeft, zegt ze dat er soms helemaal geen eten in huis is. Als je dit met Sabrina bespreekt vertelt zij dat ze recent hulp heeft gezocht bij de verslavingszorg.

Antwoord:

In stap 4 breng je alle signalen die je hebt opgevangen bij Sabrina en bij de kinderen, het advies en de informatie uit het gesprek bij elkaar. Je vermoedt verwaarlozing door een alcoholverslaving bij Sabrina en ze heeft hulp gezocht. Samen met Veilig Thuis weeg je deze informatie en bespreek je of Sanne en Bas opgroeien in een situatie die acuut of structureel onveilig is. En of de hulp die Sanne heeft deze onveiligheid voldoende wegneemt.

Opdracht 8: Eigen invulling naar wens van houder of het inhalen van opdrachten

Opdracht 9: Het POP-gesprek

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.

De opdracht:

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- POP document

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.

Alle bijlages die nodig zijn bij het coachplan zijn in een apart document bijgevoegd.