Pedagogisch coaching beleid/plan 2026



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

Inleiding 4

Aanpak 5

Insteek voor de pedagogisch coach 6

Insteek voor de pedagogisch medewerkers 9

De inzet binnen Kinderland in Bloei 9

Pedagogisch coaching/beleidsprogramma 13

Opdracht 1: 14
Wensen doornemen van houder en plan opstellen
Interview met nieuwe medewerkers

Opdracht 2: 15
Rubriekenspel

Opdracht 3: 16
Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan
en protocol veiligheid en gezondheid

Opdracht 4: 16
Gelukspel of eigen invulling

Opdracht 5: ` 17
De natuur in!

Opdracht 6: 20
Casusbespreking

Opdracht 7: 22
Herhaling interactievaardigheden + observatie medewerkers

Opdracht 8: 22
Eigen invulling naar wens houder of inhalen van opdrachten

Opdracht 9: 23
Pop-gesprek

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 in Bloei 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 in Bloei 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 in Bloei. 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 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.

3. 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 in Bloei.

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.
Zie bijlage 7 voor het voortgangsverslag.

Visie en missie

Visie
Kinderland in Bloei is een gezonde kinderopvang, het kind staat bij ons centraal en wij zijn een tweede thuis voor het kind. Wij vinden het belangrijk dat het kind zich veilig en geborgen voelt zodat het zich optimaal kan ontwikkelen. Kinderen leren van elkaar, met elkaar en beïnvloeden elkaar.
De ontmoeting met andere kinderen in de groep vinden we waardevol. Kinderen leren al op jonge leeftijd relaties aan te gaan en sociale vaardigheden te oefenen.

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. Kinderland in Bloei 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 Kinderland in Bloei heeft ook een geheimhoudingsplicht. Uiteraard kunt u overige vragen omtrent de privacy bescherming van gevoelige persoonsgegevens stellen aan de houder van Kinderland in Bloei.

4. 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.

5. De inzet binnen Kinderland in Bloei

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.

Kinderland in Bloei heeft op 1 januari 2026 5 fte.

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

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie 1 x 50 = 50 uur
Coaching pedagogisch medewerkers 5 x 10 = 50 uur
Totaal 50 + 50 = 100 uur

Invulling van de functies binnen de organisatie

Bij Kinderland in Bloei hebben we gekozen om de functies beleidsmedewerker en coach als twee functies te zien. De coachfunctie wordt vervuld door Roos Gerritse en de functie beleidsmedewerker wordt vervuld door Marije Tjeerdsma. Daarnaast is Marije Tjeerdsma ook de coach van 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 Kinderland in Bloei….
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 Kinderland in Bloei 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 Kinderland in Bloei 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.

6. Pedagogisch coaching programma

Hieronder staat een mogelijke jaarplanning voor het coachprogramma.
Dit programma kan je uiteraard aanpassen.

Maand	**Beleids- Coachactiviteit**	**Aantal uren medewerker**
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	Rubriekenspel	
Maart	Evalueren en herschrijven pedagogisch beleidsplan en protocol veiligheid en gezondheid Zie bijlage 2 en 3	
April	Gelukspel	
Mei	De natuur in!	
Juni	Casusbesprekingen	
Juli	Zomervakantie	
Augustus	Zomervakantie	
September	Korte herhaling van de zes interactievaardigheden + pedagogisch leute kaarten Individuele observatie pedagogisch medewerkers op de interactievaardigheden en daarna evalueren. (Eventueel verdelen over twee keer)	
Oktober	Eigen invulling naar wens van de houder of inhalen van opdrachten/ meldcode	
November	Het POP-gesprek	
December	Feestdagen en vakantie	
Totaal		

Opdracht 1: De opstart en het interview

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: Het rubriekenspel

Bij het rubriekenspel horen kaarten. Deze kaarten brengen de pedagogisch medewerkers op speelse manier met elkaar in gesprek over de manier waarop je tegen onderwerpen als 'communicatie', 'verandering' en 'leercultuur' aankijkt. Heeft de pedagogisch medewerker plezier in zijn werk?
Voorbeeld: Is het antwoord ja, dan is de kunst om dit zo te houden. Is het antwoord nee, is het zinnig om na te gaan waar dat aan ligt en of de pedagogisch medewerker hier zelf wat aan kan doen. In beide gevallen kunnen onze vragen daarbij helpen. Hierdoor gaat de pedagogisch medewerker nadenken over zaken, waarbij ze in het dagelijks leven minder bij stilstaan. Door dit spel te spelen in bijvoorbeeld groepjes van 2/3 medewerkers leren ze elkaar op een andere manier kennen, wat verdieping geeft in de werkrelatie.

Het spel is verdeeld in de volgende vier rubrieken:

1. Werkgeluk
2. Groeien/loopbaan
3. Teamniveau
4. Organisatieniveau

Wat heb je nodig voor deze opdracht:

- De rubriekenkaarten in document bijlage

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

Inleiding:

Kinderland in Bloei 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: Gelukspel of eigen invulling

Gelukkig zijn willen we allemaal. Wetenschappelijk is aangetoond dat wij zelf 40% invloed hebben op ons eigen geluk.

Maak spelenderwijs kennis met de factoren die op de pedagogisch medewerkers geluk van invloed zijn. Als energizer,ijsbreker of voor de lol. Het geeft inzichten én de pedagogisch medewerkers leren elkaar beter kennen. Daarnaast maken we eventueel de geluksbal.

Met de geluksbal kan je op spelenderwijs met de pedagogisch medewerkers interactief aan de slag met de onderwerpen uit de gelukskoffer. De bal bevat verschillende termen die binnen het werken met de gelukskoffer centraal staan. Zoals hieronder staat beschreven. In combinatie met de spelkaarten kan het geluksspel worden gespeeld, waarbij de medewerkers kennis maken met de factoren die van invloed zijn op ons geluk. Het spel kan met twee of meer worden gespeeld. Alle vragen zijn gebaseerd op positieve psychologie.

Gebaseerd op de 7 lessen in geluk van de Gelukskoffer;
- Wat is Geluk
- Positief denken
- Dankbaarheid
- Talenten
- Zelfvertrouwen
- Toekomstdromen
- Geluk doorgeven.

Wat heb je nodig voor deze opdracht:
- De gelukskoffer en eventueel bal

Opdracht 5: De natuur in!

Medewerkers willen niet meer alleen hiërarchisch of gebaseerd op cijfers en tabellen worden aangestuurd, dus niet alleen maar zakelijk. Tegenwoordig wil de huidige werknemer zich meer richten op het mens zijn ; vanuit gevoel en het hart werken.
Daar horen emoties en waarden bij, vooral als het gaat in het werk als pedagogisch medewerker.

Met natuurlijk leiderschap wordt bedoeld :

- Ruimte voor ontwikkeling
- Terugkeren naar de kern
- In verbinding staan met het hart
- Positieve levenshouding

Eventueel voorbeeld voorlezen :

Ellemieke is een jonge stille dame in het team. Als je haar iets vraagt, is steevast het antwoord: 'Weet ik niet'. Ze lijkt niet betrokken, maar dat is zeker niet aan de orde. Ze heeft in haar vorige werk een negatieve manier afgeleerd om voor haar mening te gaan staan, door een autoritaire leidinggevende. Ze is onzeker geworden en volgde vooral opdrachten op. Door haar een opdracht te geven, blijft ze juist afhankelijk van de huidige leidinggevende. Ellemieke heeft echt wel ideeën en ook goede, maar niemand heeft haar in dit team de ruimte gegeven die te uiten. Ze heeft nooit geleerd hoe ze die ruimte kan pakken. De kunst is om met de leidinggevende en Ellemieke te zoeken op welke manier ze meer kan bijdragen. Dat begint met de visie die iedereen kan en wil bijdragen. Het resultaat is dat ze voorzichtig begint en steeds meer van zichzelf laat zien. Het team ontdekt dat ze veel meer in haar mars heeft dan iedereen dacht.

Naar buiten gaan is belangrijk, het zorgt ervoor dat we even in verbinding staan met de natuur en onszelf op kunnen laden.

Van nature hebben wij verbinding met de natuur. We worden alleen steeds meer binnen mensen, de meeste mensen zitten (o.a. door het werk) gemiddeld 841 minuten per dag achter een scherm. Dat is langer dan de meeste mensen slapen!
Als pedagogisch medewerker ligt dat gemiddelde natuurlijk wat lager, want zij zitten niet tijdens werkuren achter een computer scherm. Maar denk maar eens aan de i-pads en digitale verbindingen die we tegenwoordig hebben met elkaar en met ouders. Ook de huidige administratie op een kinderdagverblijf zorgt ervoor dat we steeds meer op een scherm zitten. En daarbij mogen we de smart phones uiteraard niet vergeten.

Oefening : Kijk eens naar buiten…. Wat zie je allemaal? Heb je je eigen neus gezien? Kijk nog eens en ontdek dat je eigenlijk de hele tijd je neus kan zien.

Per seconde krijgen we 10.000 tot 4.000.000 interne en externe prikkels. Dus prikkels van buitenaf maar ook prikkels die in je lichaam gebeuren, zoals het kloppen van je hart etc. Hersenen hebben een systeem dat onbewust bepaalde signalen van je zintuigen kan afsluiten en openen. Maar dat wil niet zeggen dat die prikkels er niet zijn! Alle prikkels worden verwerkt en worden opgeslagen in je lichaam. Ook elke gedachte veroorzaakt een elektrisch en chemisch proces in je brein en lichaam. Moet je eens na gaan hoeveel prikkels een jong kind krijgt te verwerken!

Oefening : De citroen
Doe je ogen dicht en denk eens aan een grote gele citroen.
Snijd die citroen nu in gedachten doormidden en zie al het sap eruit stromen.
Ruik aan de citroen en pak hem op. Pers het sap uit in je mond.

Wat merk je? Hoogstwaarschijnlijk merk je nu dat je speekselklieren zijn geactiveerd.

Zo werkt het met alle gedachten die je hebt want, het triggert emoties en gevoelens. Zij maken je lichaam zieker of gezonder. Wanneer je vast zit in negatieve gedachten blijf je dit ervaren met je lijf, onbewust. Niet prettige gedachten of signalen zoals vermoeidheid, honger, verdriet etc. kunnen we ook weg filteren. Dat helpt je overleven. Ze worden alleen wel opgeslagen in je systeem en kunnen daar op langer termijn de boel blokkeren. Gelukkig kunnen we onszelf trainen door te focussen op positieve dingen en signalen leren te voelen.

Dagelijks 10 minuten in de natuur of buiten zijn, zorgt voor een lagere stresshormoonspiegel en een groter geluksgevoel.

Voorlezen :

In onze drukke levens lijken we maar door te gaan. Weken en zelfs maanden vliegen eigenlijk voorbij. Maar wat gebeurd er nu eigenlijk allemaal? Wanneer je kijkt naar de seizoenen staan deze nooit eens even stil, er is altijd beweging gaande. En ieder jaar opnieuw is er een zelfde proces. Dit is een cirkel.

Het zaad wat deze winter ondergronds wacht op de lente om te ontkiemen, bloeit in de zomer en draagt zaad in de herfst. Net als de bomen in de lente bladeren krijgen, vruchten dragen en hun bladeren in de herfst loslaten, zo maakt ieder mens, en elk project, vergelijkebare fasen door. Het leven is niet alleen genieten en plezier, het is ook loslaten en dan verdergaan. Dat leren de herfst en winter. Door circulair te denken, maak je ruimte om te leren en groeien. Natuurlijk zijn er soms situaties waarvan je boos of verdrietig wordt, maar blijf er niet in hangen. Alleen door loslaten maak je ruimte voor iets nieuws. Je kan de natuur als spiegel gebruiken voor je eigen leerprocessen. Fouten maken is niet erg (iets wat afgestorven is, gevallen bladeren bijvoorbeeld, vormen een vruchtbare bodem voor andere organismen). En.. het wordt vanzelf weer lente!

Wandeling
Dus trek je jas aan! We gaan een wandeling maken!

Tijdens de wandeling gaan de pedagogisch medewerkers nadenken over hun eigen proces. Dit mag in stilte of ze praten er met elkaar over.

Welk seizoen vind jij het fijnst?
Ben jij je vaak bewust van de processen die je doorloopt?
Welke situaties kun jij moeilijk loslaten?
Waar loop jij tijdens het werk tegen aan?
Welke keuzes wil je maken?

Na de wandeling

Voorlezen

Cynthia ontdekt dat ze altijd voor haar vrienden klaarstaat. Nu ze zelf in zwaar weer zit, geven velen niet thuis. Uit angst durft ze het niet aan te kaarten, maar ze raakt steeds vermoeider om alle contacten aan te houden. Door een ‘loslaatritueel’ durft ze die stap wel te zetten. De metafoor van een boom die in de herfst zijn sapstroom terugtrekt uit de takken naar zijn kern om de winter, een zware periode, door te komen, geeft haar inzicht. Ze beseft dat ze haar energie blijft geven en niet altijd terugkrijgt. Ze trekt haar ‘sapstroom’ naar bepaalde mensen terug. Daardoor wordt bij sommigen het contact verbroken en laat ze hen los. Bij anderen, waar ze wel wat terugkrijgt, gaat ze het gesprek aan om haar behoeften aan te geven. Er ontstaat een nieuw patroon. Hierdoor houdt ze zelf meer energie over, ze voelt zich bevrijd en laat haar vrienden haar vaker helpen.

Vraag of iemand nog iets heeft wat hij wilt delen, bijvoorbeeld een casus. Daarop voortborduren en de groep betrekken bij het proces.

Geen reactie?
Iemand persoonlijk de beurt geven. Heeft hij/zij nog een specifiek punt (werk gerelateerd) wat hij los wil gaan laten? Wat moet je loslaten om te gaan groeien? Hoe kunnen de anderen hem daarbij helpen? Herkennen anderen dit?

<u>Tot slot</u>
Van welk seizoen houd je het meest?

Herfst = loslaten, vooruit plannen, aanpassingsvermogen

Winter = introverter, bezinning ; naar binnen keren, nadenken, reflecteren. Diepgang. Van buiten uit lijkt er weinig te gebeuren maar van binnen zijn er allerlei processen gaande om in de lente opnieuw te starten.

Lente : nieuwe ideeën en ervaringen, vernieuwing, behoefte aan spanning en veranderingen.

Zomer : buitenmens, actief leven, sociaal, ideeën uitvoeren, extraverter.

Afronden

Opdracht 6: Casusbesprekingen

Er zijn altijd kindjes waar zorgen, vragen of twijfels over zijn. Of misschien wel een ouder die een bepaalde aanpak behoeft. Dit kan groots zijn, bijv. Meldcode gerelateerd. Maar het kan ook kleiner zijn, zoals een kindje dat bijv. moeilijk in slaap komt.
Hoe gaan de pedagogisch medewerkers om met zo'n situatie? Welke stappen zijn er te nemen? Zijn er nog andere oplossingen? Door met elkaar in gesprek te gaan creëer je openheid en wordt er geleerd van ieders visie.
Een pedagogisch medewerker heeft naast een verzorgende rol, ook een signalerende rol in het leven van de kindjes. Als er met aandacht wordt gekeken naar ieder kind, kunnen er dingen worden opgepakt die anders misschien blijven liggen of pas veel later naar boven komen. Dat is zonde.
Soms kan er door een gesprek met ouder of een kleine handeling al een grote verandering plaatsvinden voor het kind. Hoe mooi is het om (indien nodig) een kindje al op jonge leeftijd ergens mee te kunnen helpen?

Doel van de opdracht:

Het doel van deze opdracht is het in kaart brengen van ontwikkelingsproblemen en hulpvragen bij kindjes en ouders van het kinderdagverblijf. Hierdoor wordt ieder kind daadwerkelijk gezien en indien nodig komen de pedagogisch medewerkers met elkaar tot een Plan van Aanpak.
De pedagogisch medewerkers leren hiermee ook, dat een "probleem" niet ophoudt bij het kinderdagverblijf. Het moet altijd breder worden bekeken; hoe gaat het thuis, of bij opa en oma? Hoe reageren andere mensen er op?
Pm'ers zien zo ook, dat een gesprek met de ouder(s) altijd nuttig is (hoe spannend dat ook kan zijn).
Ten slotte leren zij vertrouwen op elkaar, door gezamenlijk in te zien dat verbetering mogelijk is en dat ze elkaar hierbij kunnen helpen.

De opdracht:

De pedagogisch medewerkers komen samen. Dit kan het gehele team zijn, of bijv. in tweetallen.

In het gesprek of tijdens de vergadering worden de kindjes (en bijbehorende ouders) van de groep nagelopen. Hierbij kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Zijn er zorgen/problemen?
  Nee? Door naar het volgende kind.
  Ja? Doorloop de volgende vragen.
- Wat speelt er?
- Kan dat objectief worden waargenomen, of is dit subjectief vastgesteld?
- Wat speelt er thuis?
- Wat is hier al mee gedaan?
- Hoe zou het verbeterd kunnen worden?
- Welke tools zijn daarvoor nodig? Denk aan een observatieformulier, handvatten om een gesprek met de ouder te voeren, etc.
- Maak een (kort) plan van aanpak en noteer de afspraken op papier.

Als de pedagogisch medewerkers niks kunnen bedenken, kunnen onderstaande casussen besproken worden.

Casus 1.

Kindje A. huilt ontzettend veel op de groep. Gaat af en toe wel spelen, maar wilt vooral op schoot. Als hij zijn zin niet krijgt gaat hij hard huilen en hij kan dit de hele dag vol houden. In bed wordt hij zo boos dat de andere kinderen niet kunnen slapen en het heeft gedurende de dag veel invloed op de kinderen en de pedagogisch medewerkers.
Er is al twee keer een gesprek met moeder geweest. Er is toen afgesproken dat hij echt met regelmaat gebracht wordt en ook volledige dagen, i.p.v. vaak afmelden of korte dagen brengen.
Dit gaat dan tijdelijk goed, maar het verslechterd dan toch weer.

Wat te doen?

Casus 2.

Kindje B. wordt bijna 1 jaar oud, maar lijkt achter te lopen in de motorische ontwikkeling. Een pedagogisch medewerker heeft dit tijdens breng- en haalmomenten al wel eens besproken met moeder, die zegt dat B. thuis wel zit, dingen vast pakt en zich door de ruimte verplaatst. Op de groep doet B. dit allemaal niet. Zij blijft liggen op de plek en de manier waarop zij wordt neergelegd.

Wat te doen?

Opdracht 7: 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.

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 video observatie 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 zijn en waar ze beter op zou kunnen letten.

De video observatie wordt gevraagd en ongevraagd uitgevoerd. Het materiaal wordt gebruikt voor interne doeleinden en wordt na gebruik direct vernietigd.

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

Opdracht 9: Het POP-gesprek

Inleiding:

Kinderland in Bloei 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
- Verslaglegging van de opdracht of een 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.

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