

Coachingsplan 2020

Inleiding

De pedagogisch beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken rondom pedagogiek binnen onze organisatie. Denk hierbij aan het algemene beleidsplan, de locatiespecifieke werkplannen op de locatie en het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan. Ook evalueren zij de haalbaarheid in de uitvoering van het plan, middels een kwaliteitsmonitor die vanaf 2020 ingevoerd zal worden en middels onderdelen uit de team ontwikkelmeter. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn.

Dit coachplan is bedoeld om de pedagogische kwaliteit in de opvang van CKO KleurRijk te borgen en te verhogen. Pedagogisch medewerkers krijgen door middel van coaching en scholing meer inzicht in hun pedagogisch handelen om eigen kwaliteiten verder te ontwikkelen.

Binnen onze organisatie vindt op twee manieren coaching plaats:

- pedagogische coaching, specifiek gericht op de pedagogische kwaliteit in de opvang. Pedagogisch coaches helpen medewerkers de vertaalslag te maken van het beleid naar de praktijk. Daarnaast helpen ze medewerkers inzicht krijgen in hun eigen handelen.
- teamcoaching, gericht op het praktisch samenwerken en de interactie binnen een team. Voor wat betreft het pedagogische gedeelte zal de teamcoach alleen beleidsmatig observeren binnen de teams. Dit gebeurt door de team ontwikkelmeter en door wat bespreekbaar wordt gemaakt, waarna de patronen teruggekoppeld worden naar de beleidsmedewerkers en het management.

Pedagogische coaching

De ontwikkeling van kinderen staat centraal binnen de kinderopvang van CKO KleurRijk. Landelijk zien we dat de kwaliteit van de geboden opvang steeds belangrijker wordt. Het is niet meer alleen opvang; kinderopvang is een vak. Dit is vastgelegd in de nieuwe wet IKK die op 1 januari 2018 van kracht is gegaan. Hierin staan maatregelen die de kwaliteit van de kinderopvang verbeteren en ondersteunen.

Één van de maatregelen is het concreet beschrijven op welke wijze er inhoud wordt gegeven aan het werken aan de vier pedagogische basisdoelen.

Pedagogisch medewerkers worden daarom gecoacht op de vier basisdoelen van Marianne Rixsen Walraven:

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.

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.

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, mee te beginnen en mee bezig te zijn. Het aanleren van deze sociale competenties zorgt ervoor dat het kind op latere leeftijd hier bewuster mee om kan gaan.

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 behoeftes van het individu. Op deze manier wordt de ontwikkeling van het kind gestimuleerd.

Goede interactie is op een kindvriendelijke manier bijdragen aan de opvoedingsdoelen. Om in de praktijk aan deze doelen te kunnen werken, wordt bij de coaching gebruik gemaakt van zes interactievaardigheden. Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op het inzetten van onderstaande interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit (emotionele ondersteuning)
2. Respect voor autonomie
3. Structureren en leidinggeven
4. Praten en uitleggen
5. Ontwikkeling stimuleren
6. Begeleiden van onderlinge interacties

Om invulling te geven aan de coaching binnen KleurRijk wordt gebruik gemaakt van de volgende vormen:

- Opnames maken van de interactievaardigheden van de pm-ers (beeld-in-zicht)
- Evaluatie opnames
- Teamoverleg/Intervisie
- Coach gesprek individueel
- Coach de coach, pedagogisch coaches coachen elkaar
- Informatieverstrekking rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen naar ouders

Hiernaast worden er door pedagogisch medewerkers verschillende trainingen gevolgd die ook onder pedagogische coaching vallen. Onder andere:

- Babyspecialist - Hanneke Poot-van der Windt [Opleiding babyspecialist, 'Ontwikkeling van baby's'](#)
- Training VVE

De pedagogisch coaches zullen het in praktijk brengen van datgene wat tijdens de training geleerd is, meenemen in de coaching op de werkvloer.

Pedagogisch beleid (beleidsmedewerker)

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het bevat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. De coach begeleidt, stimuleert en motiveert het bewustwordings- en ontwikkelproces van de medewerker.

De medewerker en coach werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is. In onze organisatie zijn de pedagogisch coaches ook pedagogisch beleidsmedewerkers, in samenwerking met de algemene beleidsmedewerkers van KleurRijk.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatiespecifieke werkplannen en het gedeelte 'emotionele veiligheid' uit het veiligheidsplan.

In 2020 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan
- Kwaliteitsmonitor - meetinstrument ontwikkelen
- Bijstellen en opstellen protocollen/procedures
- Volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en protocollen.
- Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen per locatie
- Toezicht houden op het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan
- Implementatie beleid
- Workshops/e-learnings
- Deskundigheidsbevordering (vakliteratuur, bijeenkomsten bijwonen, actuele ontwikkelingen volgen)
- Inhoudelijk overleg pedagogisch coaches/management

Teamcoaching (beleidsmedewerker)

De teamcoach richt zich op de samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal in de kwaliteit van de opvang. De teamcoach richt zich specifiek op een gedeelde visie op de opvang, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie en de samenwerking met ouders en school. Ook hier zie je interactievaardigheden terugkomen, maar dan tussen de teamleden onderling.

De teamcoach spiegelt, maakt patronen bespreekbaar en traint het team in een continue kwaliteit verbetercyclus. Herhalende patronen binnen de organisatie maakt hij bespreekbaar met de andere pedagogisch beleidsmedewerkers en het management.

We werken binnen onze organisatie met de Team Ontwikkel Meter (TOM). In deze TOM staan onder andere de vier basisdoelen uitgewerkt. Elk team van CKO KleurRijk vult in wat goed gaat met betrekking tot de pedagogische basisdoelen en waar aan gewerkt kan worden. Hierover heeft een team overleg met de pedagogisch coaches. De pedagogisch coach weet op deze manier waar het team aan wil werken en zal daarop gaan coachen.

Er is in de organisatie aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van het individu. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend. Deze manier van werken sluit aan bij de manier van werken binnen KleurRijk; sociocratisch en zelforganiserend.

In 2020 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- Met elk team de TOM bespreken, doelen uitzetten en evalueren.
- Workshops geven; centraal en op aanvraag

Verslaglegging

- Logboek coaches: hierin houden we bij wanneer we op welke locaties zijn geweest en aan welk onderdeel we hebben gewerkt. Daarnaast zit hier onze urenverantwoording in.
- Van elk coachingsmoment wordt een verslag geschreven door de pedagogisch coach. Dit verslag wordt gedeeld met het betreffende team of de betreffende medewerker.
- Met het aanspreekpunt (MT lid) van de locatie zal in grote lijnen een terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van zijn locaties

Borging van de coaching naar medewerkers

Alle nieuwe medewerkers ontvangen een “informatiefolder voor nieuwe medewerkers”. Hierin staat een link naar het handboek wat CKO KleurRijk gebruikt, waarin dit document is opgenomen. Zo kunnen alle medewerkers dit document inzien.

Communicatie over coaching naar ouders

Op de website staat bij documenten voor ouders een link met meer informatie over het coachplan van 2020. Ook ontvangen de ouders van de locatie een mail van de pedagogisch coaches over het onderwerp waar we op de desbetreffende locatie mee bezig zijn qua coaching.

Coachtaken				
Wat	Voor wie	Waarom	Hoe	Geschatte uren
Beeld in zicht - opnames alle locaties	Pm-er	Inzicht in en werken aan eigen vaardigheden	Opnames maken, gesprek voorbereiden	250
Beeld in zicht - evaluatie alle locaties	Pm-er	Inzicht in en werken aan eigen vaardigheden	Gesprek en verslag	60
Teamoverleg/ intervisie alle locaties	Team	Inzicht in en werken aan eigen vaardigheden	Team ondersteunen in invullen en evalueren TOM, ingaan op vragen teams	140
Coachgesprek individueel op aanvraag	Pm-er	Ondersteuning in eigen handelen	Ingaan op coach behoefte pm-er	15
Coach de coach	Coaches	Werken aan vaardigheden	Beeld in zicht	10
Informatieverstrekking naar ouders organisatiebreed	Ouders	Ouderbetrokkenheid	Mail	5
Totaal				480
Beleidstaken				
Wat	Voor wie	Waarom	Hoe	Geschatte uren
Aanpassingen pedagogisch beleidsplan organisatiebreed	Organisatie	Beleidsplan up to date	Visie-ontwikkeling ism met management, heldere omschrijving beleid, wettelijke kaders volgen	100
Kwaliteitsmonitor organisatiebreed	Teams	Ontwikkelen	Een tool maken waarin duidelijk gemeten kan worden of een locatie	50

			voldoet aan de minimale eisen van de kwaliteit van een locatie	
Bijstellen/opstellen protocollen/ procedures organisatiebreed	Organisatie	Aan wettelijke eisen (blijven) voldoen, werkbaarheid voor locaties	Beleidsmedewerker houdt overzicht	20
Volgen wet-en regelgeving en -aanpassingen organisatiebreed	Organisatie	Up-to-date blijven	Beleidsmedewerker houdt overzicht	20
Toezicht werkplannen alle locaties	Groepen	Werkbaarheid voor locaties, inzichtelijkheid voor ouders	Beleidsmedewerkers en coaches ondersteunen in en zien toe op het opstellen en uitvoeren van werkplannen voor locaties	50
Implementatie beleid organisatiebreed	Groepen	Doorvoeren van beleid op de groepen	Pm-ers coachen op werken volgens beleid	980
Workshops/ e-learnings organisatiebreed	Pm-er	Kennis over ped. handelen	Workshops en e-learnings voorbereiden	80
Deskundigheidsbevordering	Beleidsmedewerkster	Beleidsmedewerkers worden toegerust in hun deskundigheid	Beleidsmedewerkers volgen opleidingen/trainingen en lezen vakliteratuur	250
Inhoudelijk overleg pedagogisch coaches/ management	Coaches	Afstemmen/intervisie	Vergaderingen/ gesprekken	100
Totaal				1650

Coaching	
Alle teams	480
Gemiddelde coaching per locatie	12,85
Ruimte voor extra individuele hulpvragen	15
Coaches onderling	15
Totaal	480
Beleidsstaken	
Beleidsstaken van de beleidsmedewerker organisatiebreed	540
Aansturen beleidsstaken op locatieniveau gemiddeld per locatie	31,71
Totaal	1650

Urenverantwoording

De volgende personen zijn binnen KleurRijk werkzaam als (pedagogisch) coach en/of beleidsmedewerker:

- Saskia Zuidema heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 22 uur per week. Zij heeft de gespecialiseerde coaching opleiding bij KIKI Trainings- en Kennisinstituut Pedagogische coaching in de praktijk afgerond (Kwalificatie eis B1).
- Dineke Postma heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster van 12 uur. Zij is opgeleid met afgerond diploma SPH en zal nog verdiepende coachings cursus gaan volgen (Kwalificatie eis A2).
- Heidi Berkhof heeft een contract voor 16 uur per week als beleidsmedewerker, waarvan gemiddeld 3 uur per week voor pedagogisch beleid. Zij heeft haar PABO diploma (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A) .
- Als externe (team)coach hebben we een overeenkomst met Peter Sijtsma. Hij besteedt gemiddeld 3 uur per week aan pedagogische kwaliteitsverbetering. Hij heeft een diploma HBO Management in de zorg. (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A).

Totaal zetten we per week minimaal (22+12+3+3=) 40 uur per week in voor (pedagogische) kwaliteitsverbetering op de locaties. Op de volgende pagina wordt de urenverdeling van de locaties vermeld.

In totaal zetten we 1650 uur in op pedagogisch beleid. Binnen de organisatie hebben we in totaal 48 FTE x 10 = 480 coachingsuren. Samen is dat 2130 uren voor pedagogisch beleid en coachingsuren. We hebben 1,28 FTE voor Pedagogisch beleidsmedewerkers, wat neerkomt op 2392 uur. Deze uren boven 2130 zetten we flexibel in op de plek waar het nodig is.

In juni 2020 zal worden gekeken naar het daadwerkelijke aantal uren coaching dat is ingezet op de verschillende locaties. Wanneer er meer uren zullen moeten worden ingezet om aan het totaal aantal coachingsuren van 2130 te komen, zal op dat moment bekeken worden hoe dit in de rest van het jaar 2020 gecompenseerd wordt en op welke manier dit wordt gedaan.

Urenverdeling locaties

Locatie	Aantal uur	Locatie	Aantal uur
Kleurrijk KDV	50	Helmstok KDV	50
Kleurrijk	50	Helmstok	50
Klokbeker	50	Kornalijn KDV	50
Regenboog	50	Kornalijn	50
Leaf KDV	50	De Kameleon	50
Leaf	50	Hoeksteen	50
Olijfboom KDV	50	Schatgraver KDV	50
Olijfboom	50	Schatgraver	50
't Voorhuys	50	De Mirt KDV	50
De Rank	50	De Mirt	50
De Zaaier	50	Oosterzee	50
Aquamarijn KDV	50	De Arke KDV	50
Aquamarijn	50	De Arke	50

Smaragd KDV	50		Timotheus	50
Smaragd	50		De Schakel KDV	50
Planthof KDV	50		De Schakel	50
Planthof	50			
Totaal aantal uur: 1650				