

# Coach- en opleidingsplan



Coachplan 2022

Versie januari 2022

<b>Inhoudsopgave</b>	Blz.
<b>Inleiding</b>	4
<b>H-1 Visie en Missie</b>	6
• 1.1 Visie	6
• 1.2 Missie	6
• 1.3 Kwalitatief goede kinderopvang	7
• 1.4 Pedagogische speerpunten / thema's 2022	8
• 1.5 Korte termijn doelen	10
• 1.6 Lange termijn doelen	10
<b>H-2 Inzet Pedagogisch beleidsmedewerker / coach</b>	11
• 2.1 Resultaat gebieden van de pedagogisch beleidsmedewerker / coach	11
• 2.2 Randvoorwaarden en eisen	12
• 2.3 Berekening aantal uren inzet	13
• 2.4 Verdeling van de uren over de locaties	15
<b>H-3 Pedagogisch beleidsontwikkeling</b>	16
• 3.1 Uitgangspunten	16
• 3.2 Werkwijze	18
<b>H-4 Pedagogische coaching</b>	19
• 4.1 Inleiding	19
• 4.2 Individuele coaching	19
• 4.3 Coaching op de groep	20
• 4.4 VVE coaching	21
<b>H-5 Jaarplanning</b>	21
<b>H-6 Borging</b>	22
• 6.1 Inleiding	22
• 6.2 Draagvlak	23
• 6.3 Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker	24
• 6.4 Evaluatie	24

<b>H-7 Samenhang met opleidingsplan</b>	24
• 7.1 Opleidingsplan 2022	24
• 7.2 Overige scholing	26
• 7.3 Tijdspad	27

## Bijlagen

Format coaching bezoek 2022-2023

Analyse pedagogische scan buitenschoolse opvang 4 – 13 jaar

Analyse pedagogische scan kinderdagverblijf 0 – 4 jaar

Analyse pedagogische scan peuteropvang 2 – 4 jaar

Organisatie 0 – 4 jaar

Analyse pedagogische scan speelruimte buitenschoolse opvang 4 – 13 jaar

Analyse pedagogische scan speelruimte kinderdagverblijf 0 – 4 jaar

Analyse pedagogische scan speelruimte peuteropvang 2 – 4 jaar

Speelruimte pedagogische scan

Analyse pedagogische scan ontwikkelingsgericht werken buitenschoolse opvang 4 – 13 jaar

Analyse pedagogische scan ontwikkelingsgericht werken kinderdagverblijf 0 – 4 jaar

Analyse pedagogische scan ontwikkelingsgericht werken peuteropvang 2 – 4 jaar

Ontwikkelingsgericht werken pedagogische scan

## Inleiding

Dit beleidsplan voor opleiding & pedagogische coaching is bedoeld om (nieuwe) pedagogisch medewerkers, pedagogisch medewerkers in opleiding, ouders en andere belangstellenden te informeren over de visie van waaruit wij werken en het daaruit vloeiende coach- en opleidingsbeleid.

Sinds 1 januari 2019 gelden nieuwe kwaliteitseisen in de Kinderopvang volgens de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (Wet IKK). Gewijzigde kwaliteitseisen hebben te maken met:

1. Ontwikkeling van het kind staat centraal
2. Veiligheid en gezondheid
3. Stabiliteit en pedagogisch maatwerk
4. Kinderopvang is een vak

Kinderopvang en de manier waarop ernaar wordt gekeken verandert in een snel tempo. Ontwikkeling van kinderen staat meer centraal en kinderopvang is niet alleen maar opvang, het is een vak!

Het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen vraagt om kennis en vaardigheden bij de pedagogisch medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat pedagogisch medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en zich met kennis en vaardigheden kunnen verbreden om kwalitatief goede opvang te kunnen bieden.

In het eerste hoofdstuk kunt u lezen wat onze visie is op kwalitatief goede kinderopvang. Het tweede hoofdstuk beschrijft de inzet van onze pedagogisch beleidsmedewerker en coaches. In hoofdstuk 3 gaan we in op de pedagogische beleidsontwikkeling. Daarna beschrijven we in hoofdstuk 4 hoe wij de coaching van de pedagogisch medewerkers vormgeven. In hoofdstuk 5 vindt u een jaarkalender. Hoofdstuk 6 gaat in op de borging van kwaliteit binnen onze organisatie. In het laatste hoofdstuk beschrijven we de samenhang tussen ons opleidingsplan en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van onze pedagogisch medewerkers.

Het coachplan/opleidingsplan wordt jaarlijks geactualiseerd. Op basis van observaties en gesprekken met pedagogisch medewerkers wordt de behoefte voor coaching en/of scholing in kaart gebracht.

# 1 Visie en missie

## 1.1. Visie

Kinderen zijn uniek. Ieder kind ontwikkelt zich op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo. Ze ervaren vanuit hun belevingswereld en wij vinden het belangrijk daarbij aan te sluiten; het kind te volgen.

Kinderen zijn gericht op het aangaan van sociale interacties, zijn nieuwsgierig en al van jongs af aan willen ze de wereld om zich heen verkennen. Ze leren spelenderwijs, want spelen is voor hen een natuurlijk proces om de wereld te ontdekken. Spelen is de basis van waaruit kinderen zich ontwikkelen. Spelen is een bron van plezier, ontwikkeling en sociaal leren.



## 1.2. Missie

Bij ons werk laten wij ons inspireren door het ontwikkelingsgerichte werken en kunnen ons vinden in de volgende uitgangspunten:

- Werken vanuit wat kinderen al kunnen
- Een kind ontwikkelt zichzelf in relatie tot de omgeving
- Ieder kind ontwikkelt zich in zijn eigen tempo
- Activiteiten, die kinderen aanspreken en uitdagen, stimuleren de ontwikkeling van een kind
- De ontwikkeling vindt plaats binnen een sociaal-culturele context: kinderen leren rekening houden met elkaar en respect te hebben voor elkaar
- De pedagogisch medewerker speelt adequaat in op de behoeften en mogelijkheden van ieder kind

- Sociale contacten en met elkaar communiceren zijn onmisbaar bij de ontwikkeling.

Onze missie is dat ouders en kinderen zich hier prettig voelen en met plezier komen bij het kindcentrum! Wij streven ernaar dat alle kinderen (en ouders) worden gezien, gehoord en geaccepteerd in wie ze zijn. We bieden een gevarieerd activiteiten aanbod, waardoor kinderen de mogelijkheid krijgen om te ontdekken waar hun interesses, behoeften, voorkeuren en talenten liggen.

## 1.3 Kwalitatief goede kinderopvang

In de Wet Kinderopvang uit 2005 wordt goede en verantwoorde kinderopvang zo omschreven:

‘Verantwoorde kinderopvang is kinderopvang die bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving’. De wet geeft ook aan hoe je aan goede en verantwoorde kinderopvang werkt:

Kinderopvang moet werken aan de vier pedagogische basisdoelen van de opvoeding van kinderen:

1. Bieden van emotionele veiligheid
2. Gelegenheid geven tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties
3. Gelegenheid geven tot het ontwikkelen van sociale competentie
4. Overdragen van waarden, normen en omgangsregels van onze samenleving.

Voor het werken aan deze doelen zet de pedagogisch medewerker een zestal vaardigheden in:

### **Sensitieve responsiviteit**

Kinderen een gevoel van veiligheid geven.

### **Respect voor de autonomie**

Respect hebben voor wie het kind is, voor de eigenheid van het kind en voor wat het kind wil.

### **Structureren en grenzen stellen**

Door structuur aan te brengen breng je ordening aan voor kinderen en door leiding te geven geef je sturing aan het gedrag van kinderen en stel

	je grenzen als kinderen zich buiten de kaders bewegen.
<b>Praten en uitleggen</b>	Contact en begrip van de wereld, communicatiemiddel, taal/betekenis geven aan de ervaringen van kinderen.
<b>Ontwikkelingsstimulering</b>	Voorwaarden scheppen voor een brede ontwikkeling van het kind. En extra stimuleren van de ontwikkelingsgebieden.
<b>Begeleiden van interacties tussen kinderen</b>	Kinderen leren deel uit te maken van een groep, versterken van sociale vaardigheden en het uitproberen van rollen en omgaan met verschillen.

Wij streven ernaar dat de pedagogisch medewerkers deze interactievaardigheden zo optimaal mogelijk inzetten. De vaardigheden zijn onder te verdelen in basisvaardigheden (sensitieve responsiviteit, respect voor de autonomie en bieden van structuur en grenzen) en educatieve vaardigheden praten en uitleggen, ontwikkelingsstimulering en het begeleiden van interacties van kinderen. Als een pedagogisch medewerker deze interactievaardigheden inzet, voelt een kind zich gehoord, gezien en geaccepteerd. Vanuit deze veiligheid kan een kind gaan spelen, ontdekken en groeien. Voor elke interactievaardigheid is er een lijst met aandachtspunten: wat doe je, wat zeg je en hoe zeg je het. Deze lijst gebruiken wij ter bewustwording van het handelen van de pedagogisch medewerker.

## **1.4 Pedagogische speerpunten/thema's 2022**

### **0-2 jaar**

- Kwaliteitsborging werken met het programma deugdevriendjes
- Met ontwikkelingsgericht werken wordt het taal en thema aanbod aangeboden binnen de belevingswereld van de kinderen.
- Pedagogisch medewerkers bieden een veilige en vertrouwde omgeving met vaste gezichten en een rijke speelleeromgeving.



## **2-4 jaar (KDV)**

- Er wordt gewerkt met het programma deugdenvriendjes en Doenkids
- Met ontwikkelingsgericht werken wordt het taal en thema aanbod aangeboden binnen de belevingswereld van de kinderen.
- Pedagogisch medewerkers bieden een veilige en vertrouwde omgeving met vaste gezichten en een rijke speelleeromgeving.

## **2-4 jaar (POV)**

- Er wordt gewerkt met het programma deugdenvriendjes en Uk en Puk
- Pedagogisch medewerkers verdiepen deze educatieve en interactieve vaardigheden.
- Pedagogisch medewerkers bieden een veilige en vertrouwde omgeving met vaste gezichten en een rijke speelleeromgeving.
- De pedagogisch medewerkers bieden gericht taal aan door middel van (interactief) voorlezen.
- Verdiepen van het werken met het programma Uk en Puk
- Intensivering van de doorgaande lijn met groep 1 en 2 door elkaar te bezoeken en overlegmomenten te plannen.
- De overgang van een kind van de POV naar school wordt vanuit de POV en school zorgvuldig begeleid.
- Versterken van de ouderbetrokkenheid door themabrieven en de inzet van logeerkoffers. Het programma Uk en Puk heeft 10 vaste thema's en twee extra thema's. Er wordt per thema een bijpassende deugd gebruikt. De kinderen krijgen om de beurt een koffertje met een deugd en een boekje mee naar huis met de bedoeling de ouders te stimuleren het boekje nog eens samen met hun kind te lezen. Ook wordt er per thema een nieuwsbrief voor de ouders gemaakt met een link naar een digitaal prentenboek (boekjes die aansluiten bij het thema) en worden de woorden van de woordkaarten vermeld in de nieuwsbrief.

## **4-13 jaar**

- Kwaliteitsborging door het werken met het programma Doenkids.
- Pedagogisch medewerkers bieden een veilige en vertrouwde omgeving met vaste gezichten en een rijke speelleeromgeving.

- Intensivering van de doorgaande lijn door het maken van samenwerkingsafspraken met de basisschool. In schooljaar 2022 – 2023 wordt er structureel overleg gepland met IB-ers en PM-er van de BSO.
- De zelfredzaamheid van kinderen wordt gestimuleerd door ontwikkelingsgericht werken.

### **1.5 Korte termijn doelen (1-3 jaar)**

- Pedagogisch medewerkers bieden nabijheid en kunnen kinderen in hun spel doelgericht uitdagen om een stapje verder te zetten in hun ontwikkeling.
- Doorgaande lijn; Intensivering van de doorgaande lijn met groep 1 en 2 door de praktijk van de doorgaande lijn bij elkaar in de groep te ervaren en structurele overlegmomenten te plannen tussen leerkracht en pedagogisch medewerkers.
- Ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van de persoonlijke en sociale competenties van kinderen door het uitvoeren van de activiteiten uit het logeerkoffertje. Met behulp van het schriftje kan er een verbinding gelegd worden tussen de peuteropvang en de thuissituatie.
- Ouders zijn betrokken bij de thema's en stimuleren en ondersteunen thuis de taalontwikkeling door de digitale prentenboeken van Bereslim en herhaling van de woorden van de Woordkaarten.

### **1.6 Lange termijn doelen**

- Aandacht voor opbrengstgericht werken zorgt voor resultaten die passen bij het best haalbare niveau van het kind op het ontwikkelingsgebied: sociaal emotioneel, taal, rekenen en motoriek.
- Ouders voelen zich betrokken en welkom en werken samen met de pedagogisch medewerker om hun kind zo optimaal mogelijk te kunnen laten ontwikkelen.
- De pedagogisch medewerkers zetten alle zes interactievaardigheden optimaal in voor het werken aan de pedagogische doelen: bieden van emotionele veiligheid, stimuleren persoonlijke en sociale competenties en het overbrengen van normen en waarden.
- De school en peuteropvang zijn een gemeenschap waarin mensen aandacht voor elkaar hebben, betrokken zijn op elkaar, waarin

samengewerkt wordt om een ononderbroken ontwikkeling voor kinderen vorm te geven.

- Kinderen zijn goed voorbereid op de overgang naar de basisschool en worden middels een overdracht overgedragen

## 2 Inzet pedagogisch coach en beleidsmedewerker

### 2.1 Resultaat gebieden van de pedagogisch coach

- Helpt medewerkers en groepen in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogisch beleid en achterhaalt samen hun coaching behoeften. Stelt een groepsgericht coaching plan op en of faciliteert in het opstellen daarvan waarbij aandacht is voor individuele doelstellingen en gebruik wordt gemaakt van de talenten van medewerkers.
- Zorgt voor draagvlak (de team ervaring) zodat de noodzaak voor kwaliteit en verbetering door het gehele team gedragen wordt.
- 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 trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm.
- Inspireert medewerkers met informatie en voorbeeldgedrag.
- Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderingsprocessen en deskundigheidsbevordering.

**Resultaat:** medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van de 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 samen met de pedagogisch beleidsmedewerker naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid.

**Resultaat:** adviezen geboden, zodanig dat op de praktijk gebaseerde adviezen zijn voorgesteld en in het beleid kunnen worden verwerkt.

## 2.2 Randvoorwaarden en eisen

In het IKK akkoord is afgesproken dat de pedagogisch beleidsmedewerker zich richt op het ontwikkelen en implementeren van beleid ten behoeve van het pedagogisch beleid. De functie kenmerkt zich door het vertalen van beleidsvoornemens naar de concrete werkpraktijk.

De functie pedagogisch coach kenmerkt zich door het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers (ook bij complexe werksituaties). De pedagogisch coach draagt zorg voor de juiste uitvoering van het pedagogisch beleid op de werkvloer.

Bij kindcentrum De Witte Tovertuin worden de functies pedagogisch beleidsmedewerker en coach apart ingevuld. Er zijn een pedagogisch beleidsmedewerker en een externe pedagogisch coach werkzaam voor het kindcentrum. Verder zijn er binnen het kindcentrum twee pedagogisch medewerkers bezig met de opleiding tot pedagogisch coach en hopen hun diploma in de loop van 2022 te behalen. Daarnaast vult ook de eigenaar van het kindcentrum beleidsmatig nog een aantal uren in zoals de communicatie met ouders over beleidsmatige aanpassingen, de risico-inventarisaties en het voorbereiden en begeleiden van de oudercommissie.

Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach vanuit de wet IKK wordt jaarlijks op de peildatum van 1 januari het aantal te besteden uren opnieuw berekend en vastgelegd.

Berekening:

Beleidsuren gericht op de ontwikkeling en implementatie van het beleid ten behoeve van het pedagogisch beleid: Het aantal kindercentra (op basis van het aantal LRK nummers per KvK nummer) x 50 uur per jaar.

Coaching uren gericht op het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling ten behoeve van de juiste uitvoering van het pedagogisch beleid van de pedagogisch medewerkers in de praktijk: Het aantal FTE x 10 uur per jaar. Het aantal FTE is gebaseerd op vaste contracturen en flexibele uren. Met flexibele uren worden de uren bedoeld die medewerkers met 0-uren contracten werken, extra gewerkte uren van vaste medewerkers en de inzet van flex- en uitzendkrachten. Voor medewerkers die later in het jaar in dienst komen berekenen we aan de hand van de indiensttreding het aantal uren coaching.

Het totaal aantal uren minimale inzet mag niet vrij worden verdeeld over de twee verschillende activiteiten (beleidsactiviteiten en coaching). Binnen de verschillende activiteiten kan dat wél. Een uitzondering hierop is de VE, daar zijn de uren onderling wel inwisselbaar.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker en coach in de VE (per 1-1-2022) Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach in de VE wordt ook jaarlijks op de peildatum van 1 januari het aantal te besteden uren opnieuw berekend: Voor deze berekening wordt het aantal doelgroep peuters VE tussen de tweeënhalf en vier jaar oud vastgesteld dat op 1 januari (de peildatum) staat ingeschreven bij het kindcentrum. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met 10 uur. Er wordt in de berekening geen onderscheid gemaakt tussen uren voor beleid en coaching, omdat dit voor VE vrij in te delen is.

## 2.3 Berekening aantal uren inzet

*Aantal uren pedagogische beleidsontwikkeling/ implementatie (peilmoment 1-1-2022)*

Locatie Het Witte Toverhuisje Bellingwolde	50 uren
Locatie De Witte Tovertuin Bellingwolde	50 uren
Locatie Het Witte Toverbloemetje Bellingwolde	50 uren

Locatie Het Witte Toverhuisje Westerlee (registratie 28-2-22)	42 uren
Locatie De Witte Tovertuin Westerlee (registratie 28-2-22)	42 uren
Totale aantal uren beleid	234 uren

*Aantal uren coaching van de pedagogisch medewerkers (peilmoment 1-1-2022)*

Naam	Aanstelling	Uren coaching
Mylene	36 uren = 1 fte	10 uren
Maaïke	18 uren = 0,5 fte	5 uren
Lisanne	9 uren = 0.25 fte (per 1-7-22)	1 uur
Mandy	18 uren = 0,5 fte	5 uren
Jacqueline	18 uren = 0,5 fte	5 uren
Noa	25 uren = 0,7 fte (per 1- 6-22)	4 uren
Esther	20 uren = 0,55 fte (per 1-3-2022)	4,5 uren
Marjon	18 uren = 0,5 fte	5 uren
Dianne	25 uren = 0,7 fte	7 uren
Ronèl	20 uren = 0,55 fte	5,5 uren
Merije	24 uren = 0,67fte ( per 1-9-22)	2 uren
Totaal aantal uren coaching		54 uren

*Aantal uren coaching Voorschoolse educatie: (peilmoment 1-1-2022)*

Aantal doelgroepeuters	x 10 uren coaching	Totaal aantal uren
6 doelgroepeuters	6 x 10 uren	60 uren

Uren beleidsontwikkeling en coaching 2022	Aantal uren
Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	234 uren
Coaching pedagogisch medewerkers	54 uren
VE coaching	60 uren
Totaal	348 uren

## 2.4 Verdeling van de uren over de locaties

Jaar	Locatie	Beleidsuren	Coaching
	<b>Bellingwolde</b>		
2022	Het Witte Toverhuisje	50 uren	26 uren
2022	De Witte Tovertuin	50 uren	10,5 uren
2022	Het Witte Toverbloemetje VE coaching	50 uren	7 uren 60 uren
	<b>Westerlee</b>		
2022	Het Witte Toverhuisje	42 uren	6 uren
2022	De Witte Tovertuin	42 uren	4,5 uren
Totaal		234 uren	114 uren

Voor wat betreft de beleidsuren is bovenstaande verdeling een indicatie voor de inzet in 2022.

In principe zijn de uren beleidsvorming flexibel inzetbaar over alle locaties van de organisatie.

Ook voor de uren coaching is in principe flexibele inzet mogelijk, echter de VE . coaching/beleid is gebonden aan de locatie van het Witte Toverbloemetje. We hebben er voor gekozen om in 2022 alle uren voor de VE te laten uitvoeren door de pedagogisch coach.

De inzet van de beleidsuren en coaching uren wordt nauwkeurig bijgehouden en zal begin 2023 in een verantwoording aan de oudercommissie worden gecommuniceerd.

## 3 Pedagogische beleidsontwikkeling

Voor het ontwikkelen van beleid is er een pedagogisch beleidsmedewerker in dienst voor 4 uren per week, op jaarbasis 203 uren. Daarnaast is de eigenaar van het kindcentrum de contactpersoon voor de oudercommissie (inclusief voorbereiding en verslaglegging), onderhoudt de communicatie met de ouders en doet alle risico inventarisaties. Daarmee worden de ontbrekende uren beleid ruimschoots ingevuld.

### **3.1 Uitgangspunten**

De pedagogisch beleidsmedewerker, coaches en de eigenaar van het kindcentrum ontwikkelen samen met het team het pedagogisch beleid, beleidsvoornemens en protocollen.

Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische doelen en visie. Alle beleidsvormen moeten up-to-date zijn en goed overgedragen worden naar alle pm'ers.

Voorbeelden van pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie zijn:

- Bijstellen en evalueren pedagogisch beleidsplan, andere beleidsplannen en protocollen



- Ontwikkeling nieuwe onderdelen pedagogisch beleid
- Ontwikkeling hulpmiddelen voor de teams (presentaties/trainingen)
- Volgen van wet- en regelgeving op dit terrein
- Samenwerking in de doorgaande lijn
- Actualiseren van het kindvolgsysteem.

De kaders voor het ontwikkelen van beleid zijn de Wet Kinderopvang en het pedagogisch kader. Bij het ontwikkelen van beleid zijn voor ons de volgende uitgangspunten belangrijk en richtinggevend:

### ***1. Lichamelijke en emotionele veiligheid en welbevinden***

Er wordt gezorgd voor een veilige en gezonde omgeving. Alle kinderen voelen zich welkom en hebben met één of meer pedagogisch medewerkers een vertrouwensband. De kinderen voelen zich ook vertrouwd met en veilig tussen de andere kinderen in de groep.

### ***2. Samenwerking met de ouders***

In het kindcentrum is de opvoeding van jonge kinderen gebaseerd op samenwerking met de ouders.

### ***3. Kinderen leren spelend en actief in relatie met hun omgeving, hun ouders, pedagogisch medewerkers, hun speelkameraadjes en de fysieke omgeving.***

Kinderen nemen niet passief over wat volwassenen aandragen. Ze leren door spelen, doen, uitproberen, kijken, imiteren, meedoen en aanwijzingen. Ze bouwen samen met anderen een gedeelde wereld op.

### ***4. De pedagogisch medewerkers hebben een actieve rol.***

Ze scheppen voorwaarden voor leren en ontwikkelen. Ze zien de kansen voor spel, leren en contact die zich spontaan voordoen. Ze creëren kansen door activiteiten aan te bieden.

### ***5. Holistische benadering***

De opvoeding is evenwichtig gericht op alle aspecten van de ontwikkeling: op de emotionele, sociale, cognitieve, creatieve, motorische en morele ontwikkeling.

### ***6. Autonomie en verbondenheid***

Eenzijds is er respect en ruimte voor de eigenheid en autonomie van ieder kind. Anderzijds leert het kind meedoen met het dag- en leefritme van de

groep en om zich aan te passen. Ieder kind heeft het recht om bij te dragen aan het geheel.

### **7. Respect voor de diversiteit**

Pedagogisch medewerkers hebben respect voor diversiteit (verschillen tussen mensen) en laten dat door hun gedrag zien. Kinderen wordt geleerd om positief om te gaan met verschillen die betrekking hebben op leeftijd, sekse, handicaps of sociaal-culturele achtergrond.

### **8. De doorgaande lijn**

Opvoeders sluiten aan bij de ontwikkeling van het kind en helpen het kind om de competenties te ontwikkelen die hij of zij nodig heeft in de volgende fase, op de basisschool. Voor de peuteropvang wordt er voor de doorgaande lijn samengewerkt met diverse instanties, waaronder de basisschool.

De pedagogische middelen die ingezet worden zijn: interactievaardigheden van de PM'er, de speelmaterialen, de activiteiten, de organisatie van de groep en het groepsproces en de inrichting van de binnen-en buitenruimte. Voor een breed activiteiten aanbod maken wij gebruik van het programma Doenkids. Het programma deugdenvriendjes helpt ons bij het werken aan de vier basisdoelen (bieden van emotionele veiligheid, ontwikkelen persoonlijke en sociale competenties en het overbrengen van normen en waarden).

## **3.2 Werkwijze**

Het werken aan beleid is een cyclisch proces. Er worden plannen gemaakt, plannen uitgevoerd, er is controle op de uitvoering en waar nodig worden plannen bijgesteld/aangepast.

De pedagogisch beleidsmedewerker zorgt dat zij op de hoogte is van wetgeving en ontwikkelingen in het werkveld. Dit doet zij o.a. door het lezen van artikelen, volgen van Webinars en/of volgen van specifieke scholing.

Het actualiseren van beleid kan nodig zijn op basis van nieuwe wetgeving of door nieuwe wetenschappelijke inzichten over het gericht stimuleren van de ontwikkeling van jonge kinderen

De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach bezoeken de groepen regelmatig. De pedagogisch coach observeert en voert gesprekken met de pedagogisch medewerkers. De informatie uit de gesprekken en de

observaties worden gebruikt om te kijken waar pedagogisch medewerkers behoefte hebben aan ondersteuning om het pedagogisch beleid uit te kunnen voeren.

Door regelmatig langs te komen op de groep, fungeren de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach als vraagbaak voor de pedagogisch medewerkers. Er is een gezamenlijke verantwoording voor het bieden van kwalitatief goede opvang!

## 4 Pedagogische coaching

### 4.1 Inleiding

Vanuit de wet is er aandacht voor het vak kinderopvang! In de inleiding heeft u al kunnen lezen over de vier pijlers van de wet IKK, waar 'kinderopvang is een vak' er één van is. Wettelijk is vastgelegd dat pedagogisch medewerkers recht op coaching hebben ter ondersteuning van de kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om hun vak uit te kunnen oefenen. Het begeleiden en stimuleren van kinderen vraagt namelijk veel kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers. In de praktijk is de uitdaging dat pedagogisch medewerkers de coaching als een kans zien om zich verder te ontwikkelen en niet als een extra taak bovenop alle andere taken.

### 4.2 Individuele coaching

Individuele coaching volgt na de groepsgebonden coaching, hieruit worden doelen geformuleerd en taken verdeeld. De pm-ers dragen zo gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de groepsdoelen en werken gelijktijdig aan persoonlijke doelstellingen. De pedagogisch coach heeft aandacht voor de pm-er op individueel niveau, stelt verdiepende vragen en gaat samen op zoek naar persoonlijke groei kansen en mogelijkheden. Afspraken en doelen kunnen vastgelegd worden in een coachplan, de pm-er is hier zelf verantwoordelijk voor. (Besluiten, Actie, Lijst).

*Er wordt minimaal één coachgesprek gevoerd per persoon. Deze vindt plaats aansluitend aan de coaching on the job. Het coachings moment wordt besproken en de PM'er kan hierbij zijn of haar coachvragen stellen. Het doel*

*van de coaching is om het beste in de PM'er naar boven te halen, vanuit eigen wensen en mogelijkheden. Belangrijk is dat de pedagogisch medewerker oog heeft voor de eigen ontwikkeling en de coach gebruikt om haar doelen te behalen. Waar wil de pedagogisch medewerker zich graag in ontwikkelen? De pedagogisch medewerker denkt na over de vragen: Waar wil ik naartoe groeien? Waar sta ik nu?*

*De coachvraag wordt vastgelegd in het coachingsverslag. De pedagogisch medewerker gaat met haar groep aan de slag om de besproken doelen te behalen en is hier zelf verantwoordelijk voor. Samen met een pedagogisch coach kijken naar een moeilijke situatie kan net een andere kijk of inzicht geven. Door te reflecteren op eigen handelen, krijgen medewerkers meer inzicht in waarom zij doen zoals zij doen. Hierdoor ontstaat ruimte om dingen anders te gaan doen. Wanneer je continu tegen dezelfde problemen aanloopt, kan het zinvol zijn om ander gedrag toe te passen in de situatie.*

*In de kinderopvang wordt met een groep van unieke kinderen gewerkt. Ieder kind vraagt om een unieke, eigen aanpak. Wat voor de één werkt, hoeft niet voor de ander te werken*

*De gesprekken vinden bij voorkeur plaats onder werktijd op rustige momenten. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt er vervanging ingezet. De pedagogisch coach helpt de pedagogisch medewerker bij het realiseren van het doel dat hij/zij zichzelf heeft gesteld door vragen te stellen, de pedagogisch medewerker uit te dagen tot effectief gedrag, te spiegelen.*

### **4.3 Coach op de groep**

De pedagogisch coach komt langs voor coaching on the job op alle groepen. Deze coaching is gericht op de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers en de persoonlijke coachvraag van de PM'er. Tevens kijkt de coach naar het pedagogisch klimaat op de groepen door een pedagogische scan af te nemen en groepsdoelen te stellen met de pm-ers.

## 4.4 VVE coaching

Op de locatie 'POV Het Witte Toverbloemetje' wordt door de coach structureel aandacht besteed aan:

- Het werken met het programma Uk en Puk
- Het stimuleren van de ontwikkeling op de gebieden taal, rekenen, motoriek en sociaal emotionele ontwikkeling.
- Het volgen van peuters en het hierop afstemmen van het aanbod van de voorschoolse educatie.
- Het betrekken van de ouders bij de stimulering van kinderen (themabrief en inzet logeerkoffers)
- Bevorderen inhoudelijke aansluiting tussen voor- en vroegschoolse educatie (overleg basisschool, IB-er, bezoek in de klas en samen buiten spelen) en aan een zorgvuldige overgang van het kind van voor- naar vroegschoolse educatie

## 5 Jaarplanning

De pedagogisch beleidsmedewerker, coaches en eigenaar van het kindcentrum zijn in samenwerking met de pedagogisch medewerkers verantwoordelijk voor het pedagogisch beleid van het kindcentrum. De beleidsuren worden bijgehouden en aan het eind van het jaar wordt aan de oudercommissie een verantwoording van uren over de verschillende beleidsterreinen verstrekt.

Er zijn twee pedagogisch medewerkers bezig met de opleiding tot pedagogisch coach en we gaan er van uit dat die in de loop van 2022 hun diploma halen en binnen het kindcentrum de pedagogische coaching kunnen gaan oppakken. Tot dat moment is er een externe coach die de coaching voor het kindcentrum zal uitvoeren.

Tot en met de zomervakantie vindt coaching on the job groepsgewijs plaats en richt de nabespreking zowel individueel als groepsgewijs plaats. Dit in verband met de beperkte tijd van de externe coach. Als de pedagogisch medewerkers binnen het kindcentrum hun diploma hebben gehaald zal de nadruk liggen individuele coaching en meedraaien op de groep voor coaching on the job.

# 6 Borging

## 6.1 Inleiding

Vanuit de wet zijn kwaliteitseisen gesteld, zowel voor de structurele kwaliteit als voor de proceskwaliteit van de kinderopvang.

Wij borgen onze kwaliteit door gebruik te maken van de wettelijke kaders en het pedagogisch kader. De pedagogische doelen zijn uitgewerkt in ons pedagogisch beleidsplan. Minimaal jaarlijks wordt het beleid geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Vanuit de wet zijn de richtlijnen voor kwaliteit: ontwikkeling van het kind staat centraal, ieder kind heeft een mentor, BKR en groepsgrootte, vaste medewerkers voor 0 jarigen, coaching door een pedagogisch coach, opleiding en ontwikkeling van pedagogisch medewerkers, eisen voor beheersing taalniveau, maatregelen veiligheid (EHBO, 4 ogen principe, continue screening/ inschrijving persoonsregister, werken met de meldcode). Jaarlijks worden wij gecontroleerd door de GGD op deze kwaliteitseisen. De GGD maakt een inspectierapport, deze is in te zien op de website.

Walraven- Riksen concludeert dat de proceskwaliteit afhankelijk is van een groot aantal factoren die elkaar onderling beïnvloeden én dat de proceskwaliteit staat of valt met de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Door haar interacties met de kinderen zelf en door haar invloed op de interacties van die kinderen met leeftijdsgenoten en met de materiële omgeving, bepaalt de pedagogisch medewerker in hoge mate de kwaliteit van ervaringen die kinderen in de kinderopvang opdoen. Bij het borgen van de kwaliteit van ons opvang kijken wij naar de manier waarop pedagogisch medewerkers communiceren met de kinderen.

- Wanneer pedagogisch medewerkers op een goede manier communiceren met kinderen, voelen kinderen zich veilig, prettig en gerespecteerd. Het is belangrijk dat pedagogisch medewerkers de tijd nemen om naar kinderen te kijken en te luisteren en proberen te begrijpen wat kinderen willen. Hierdoor voelt een kind dat het de moeite waard is en dat helpt het kind om met zelfvertrouwen de wereld te ontdekken (emotionele veiligheid)

- Als pedagogisch medewerkers op een goede manier communiceren, leren kinderen veel. Kinderen leren de taal die ze nodig hebben om te praten. Pedagogisch medewerkers leggen de kinderen uit wat er gebeurt en hoe dingen werken, zodat kinderen dit snappen. Pedagogisch medewerkers laten kinderen zien welke dingen ze goed doen en stimuleren de verschillende ontwikkelingsgebieden. Pedagogisch medewerkers motiveren de kinderen om keuzes te maken en door te zetten als het even niet lukt (ontwikkelen van persoonlijke competenties).
- Wanneer pedagogisch medewerkers op een goede manier communiceren krijgen kinderen een mooi voorbeeld van hoe ze dat zelf kunnen doen: communiceren met anderen. Kinderen leren hoe je vrienden maakt, samenwerkt, luistert naar anderen, duidelijk maakt wat je wilt en hoe je ruzies oplost (sociale competenties).
- Wanneer pedagogisch medewerkers op een goede manier communiceren met kinderen, leren kinderen wat belangrijk is in het leven (eerlijkheid, respect voor anderen) en hoe je een 'goed' mens word. Je leert ook 'hoe het hoort'. Pedagogisch medewerkers leggen de gewoontes en regels uit die we met elkaar hebben afgesproken en helpen de kinderen zich hieraan te houden (eigen maken van normen en waarden).

De coaching en begeleiding van pedagogisch medewerkers is gericht op het werken aan bovenstaande pedagogische doelen.

## 6.2 Draagvlak

De functie van pedagogisch beleidsmedewerker/coach is ontstaan vanuit de wet IKK. Kinderopvang is een vak! Pedagogisch medewerkers worden gecoacht bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Er is in de praktijk soms een spanningsveld tussen het ervaren van coaching als een kans en het ervaren als een extra 'taak'.

Om draagvlak te creëren houden wij (waar mogelijk) rekening met de wensen en behoeften van pedagogisch medewerkers. Pedagogisch medewerkers worden betrokken bij het plannen van geschikte coachmomenten tijdens werktijd. Zij kiezen zelf het doel waar ze aan willen werken. Het belangrijkste doel van de coaching is het welbevinden van de pedagogisch medewerker. Als

een pedagogisch medewerker goed in haar vel zit, heeft dit een positieve weerslag op de begeleiding van kinderen.

Als de pedagogisch beleidsmedewerker weerstand ervaart in de praktijk, dan neemt zij deze serieus en zoekt ze naar de behoefte van een pedagogisch medewerker en sluit hier waar mogelijk op aan. Het streven is dat iedereen in het team zich verantwoordelijk voelt voor het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid en het bieden van kwaliteit.

## **6.3 Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker**

De pedagogisch beleidsmedewerker blijft zichzelf ontwikkelen door het bijhouden en volgen van actuele wetgeving. Zij neemt zo nodig deel aan Webinars om op de hoogte te blijven over actuele ontwikkelingen.

## **6.4 Evaluatie**

De kwaliteitsverbetering die we voor ogen hebben, evalueren we regelmatig. We gebruiken onze pedagogische speerpunten en de doelen die pedagogisch medewerkers hebben opgesteld in hun coachplan. Tijdens de gesprekken met de pedagogisch medewerkers kijken we naar het behalen van de doelen die zij zichzelf hebben gesteld.

# **7. Samenhang met het opleidingsplan**

## **7.1. Opleidingsplan 2022**

Kinderopvang is een vak! Het vereist kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers die onderhouden moeten worden. Er is een aantal wettelijke scholingen waaraan de pedagogisch medewerkers moeten voldoen en daarnaast is er vrijheid om scholing aan te passen op organisatiedoelen, wetgeving en behoeften van pedagogisch medewerkers. Alle pedagogisch medewerkers voldoen aan het wettelijke opleidingseisen, ook voldoen ze aan



de wettelijke taalniveau 3F. Waar mogelijk bieden we pedagogisch medewerkers bijscholing voor het verdiepen van de educatieve vaardigheden.

Na corona waarin op allerlei terreinen heel veel gevraagd is van de pedagogisch medewerkers proberen we in 2022 de draad weer op te pakken voor wat betreft opleidingsmogelijkheden.

Dit heeft geleid tot onderstaande lijst:

<b>Naam PM'er</b>	<b>Opleiding/training</b>	<b>diploma</b>
Ronèl	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang niveau 4 BBL	Voorjaar 2023
Maaïke	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang niveau 4	Voorjaar 2023
Mylène	Baby certificaat	Najaar 2022
Dianne en Mandy	Media Ukkiedagen	Voorjaar 2022
Titia	Pedagogisch coach	2 <sup>e</sup> helft 2022
Mylène	Pedagogisch coach	2 <sup>e</sup> helft 2022
Dianne	Voorlees coördinator Boekstart	Voorjaar 2022
Titia	Voorlees coördinator Boekstart	Voorjaar 2022
Ellen	Professioneel begeleiden van ouder en kind	Najaar 2022

Lisanne	Interactief voorlezen 0-2 jaar	Najaar 2022
Mylène	Interactief voorlezen 0-2 jaar	Najaar 2022

## 7.2 Overige scholing

Jaar 2022	Wie	Beknopte omschrijving / opmerking	Datum
	Mirjam de Wit	Aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling Herhaling BHV Scholing Meldcode Kindermishandeling	01-04-21 09-03-22 31-03-22
	Ellen van der Drift- Lamers	Herhaling BHV	02-03-22
	Mylene Slootweg	Herhaling EHBO oranje kruis Herhaling BHV Scholing Meldcode Kindermishandeling	16-03-22 06-09-22 31-03-22
	Maaïke IJzer	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode Kindermishandeling	02-03-22 17-05-22
	Lisanne Raedt van Oldenbarnevelt	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode Kindermishandeling	06-09-22 16-05-22
	Marjon-Kemper-Bolding	Herhaling EHBO oranje kruis Herhaling BHV Scholing Meldcode Kindermishandeling	11-03-22 06-09-22 04-04-22
	Dianne Heetebrij	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode kindermishandeling	06-09-22 05-04-22
	Titia Hulzebos	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode kindermishandeling	02-03-22 27-03-22
	Mandy Loning	Herhaling EHBO oranje kruis	02-03-22 05-04-22

		Scholing Meldcode kindermishandeling	
	Jacqueline Meertens	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode Kindermishandeling	06-09-22 05-05-22
	Merije Wesseling	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode Kindermishandeling (september/oktober 2022)	29-10-22
	Noa de Wit	Herhaling EHBO oranje kruis Scholing Meldcode kindermishandeling	02-04-22 04-04-22
	Esther Lukken	Herhaling BHV (oktober 2022) Herhaling EHBO oranje kruis( oktober 2022) Scholing Meldcode Kindermishandeling	08-10-21 08-10-21 27-07-22

## 7.3 Tijdsfad komende jaren

Ieder jaar bieden wij pedagogisch medewerkers scholing gericht op de veiligheid van kinderen. Alle pedagogisch medewerkers zijn in het bezit van een certificaat Kinder-EHBO of gaan scholing volgen om een certificaat te behalen. Daarnaast volgen alle pedagogisch medewerkers scholing met betrekking tot de meldcode om kennis en vaardigheden voor het signaleren en omgaan met signalen van kindermishandeling te onderhouden.

Wij houden de ontwikkelingen rondom het permanent leren in de kinderopvang in de gaten en het aanbod voor scholing.

Op dit moment kijken we ieder jaar op basis van de observaties uit de praktijk, gesprekken met pedagogisch medewerkers naar welke verbeterpunten en behoeften aan scholing er zijn.