

Coachingsplan



Kinderopvang De Bosbengels

1. Inleiding

Een goede pedagogische kwaliteit op de kinderopvang is van groot belang. Om deze reden is het continu waarborgen van de pedagogische kwaliteit in de Wet Kinderopvang opgenomen in de vorm van het verplicht inzetten van een pedagogisch beleidsmedewerker en -coach. De eerste levensjaren van het kind zijn van belang voor een gezonde ontwikkeling gedurende de rest van hun leven.

Gedurende de eerste levensjaren van het kind worden er allerlei verbindingen aangelegd die voorwaarden 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 wanneer het gaat om zowel het welbevinden als de gezonde ontwikkeling van jonge kinderen. Kwaliteit van opvang speelt daarnaast ook een belangrijke rol hierin, en dan met name de pedagogische kwaliteit: de mate waarin de opvang tegemoet komt aan de pedagogische doelstellingen.

Vanaf 01-01-2019 is het voor elke kinderopvangorganisatie verplicht om een pedagogisch coach/beleidsmedewerker aan te stellen. Het doel van deze functie is het coachen van de pedagogische medewerkers vanuit het pedagogisch beleid, dit ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit van de dagelijkse werkzaamheden. Bij De Bosbengels kiezen wij ervoor deze twee taken door meerdere personen te laten uitvoeren. In dit document noemen wij dit de pedagogisch beleidsmedewerker (voor het beleid) en de Pedagogisch Coach (voor de coaching.) De taken van de pedagogisch beleidsmedewerker kenmerken zich door het ontwikkelen, vertalen en implementeren van het beleid binnen de organisatie en de Pedagogisch Coach vertaalt dit 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 krijgen. De Pedagogisch Coach fungeert daarbij als rol de 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 coachingsbehoeften, en ondersteunt ze hierin om dit doel te kunnen bereiken.

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 in de dagelijkse praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker wordt 50 uur per jaar ingezet bij De Bosbengels 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 De Bosbengels. Het geeft richting, inspiratie en houvast, behorende bij het traject 'pedagogisch coachen en beleid'.

Het Pedagogisch Coachingsplan wordt jaarlijks herzien en herschreven en heeft dus een geldigheid van één jaar. Indien nodig wordt het plan tussentijds geëvalueerd en bijgesteld.

2. Aanpak

Een Pedagogisch Coach begeleidt het leren. Niet door te onderwijzen maar te ondersteunen in de pedagogische medewerkers hun persoonlijke leerproces. Een coach zet de pedagogisch medewerker in op zijn/haar eigen kracht en zet in op zijn/haar sterke punten. De Pedagogisch Medewerker moet zich ten alle tijden kwetsbaar op kunnen stellen. Het vraagt zelfreflectie, het eigen handelen onder de loep nemen en jezelf kritische vragen durven te stellen. De Pedagogisch Coach helpt die vragen zelf te beantwoorden. Zo wordt de Pedagogisch Medewerker geholpen om werkgerelateerde (en soms ook persoonlijke) doelen te behalen.

De Pedagogisch Coach bereidt een coachingsplan voor waarin behoeften/middelen/doelen besproken worden. Het doel van dit coachingsplan is de Pedagogisch Medewerkers te leren hoe hij/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 coachingsbehoefte van de Pedagogisch Medewerker bepaald. Daarnaast is er aandacht voor de zorg- en opvoedvragen die onder Pedagogisch Medewerkers spelen en wordt de kwaliteit van de leefomgeving en de mate van ontwikkelingsstimulering in kaart gebracht.

De coaching richt zich op twee pijlers: pedagogisch vakmanschap (interactievevaardigheden, kennis van de ontwikkelingsgebieden van kinderen en van bijpassend pedagogisch handelen) en persoonlijk vakmanschap, zoals beroepshouding en competenties. De Pedagogisch Coach houdt bij op welke datum er is gecoacht, welke Pedagogisch Medewerker er is gecoacht, de tijdsduur en het onderwerp dat besproken is. Desgewenst deelt de coach deze informatie met de houder of de GGD, waarbij ten alle tijden rekening gehouden wordt met de privacy van de Pedagogisch Medewerker.

3. Insteek Pedagogische Coach

De Pedagogisch Coach stelt het coachingsplan 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. 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
- Taal

Taal is ten alle tijden de basis. Wanneer 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 ten allen tijde bevorderd. Van daaruit kan een kind zich optimaal ontwikkelen. Dit laatste komt ook naar voren in het Pedagogisch Beleidsplan van De Bosbengels.

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 en samen tot een geschikte oplossing te kunnen komen om deze zorgen/aandachtspunten aan te pakken.

Visie en Missie

Visie

Kinderland 'De Bosbengels' is een gezonde kinderopvang, het kind staat 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 hun 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 zijn/haar 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:

1. Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als het kind contact zoekt.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.
3. Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.

Onze Missie en Visie en deze speerpunten vormen samen de basis voor onze doelen voor de komende jaren.

Doelstellingen

In het jaar 2025 willen we binnen De Bosbengels werken aan de volgende doelstellingen:

1. Hoe pas ik Riksen - Walraven toe tijdens de activiteiten per thema.
2. Differentiatie in de opdrachten/activiteiten passend bij de leeftijd van de kinderen
3. Stabiliteit en structuur bieden door meer vast te houden aan dagelijkse ritmes passend bij de leefomgeving van de kinderen.

Door te evalueren en te reflecteren wordt tussentijds gekeken of de doelen nog actueel zijn en of we nog op koers liggen. Het is belangrijk dat de Pedagogisch Coach af blijft stemmen op de behoefte van de Pedagogisch Medewerkers, zodat coaching als zinvol wordt ervaren.

4. Insteek Pedagogische Medewerkers

De Pedagogische Medewerker werkt ten allen tijde mee aan het coachingsplan. Zij kan ook inspraak hebben in het opstellen of het verloop van het plan. Het doel van een coachingsplan is om de Pedagogische Medewerker te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan in de praktijk.

Belangrijke begrippen hiervoor zijn:

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

Er is een verschil tussen het evalueren en reflecteren. Wanneer je evalueert, kijk je doelgericht terug op een bepaalde situatie waarbij er met name gelet wordt op de kwaliteit. Bij reflecteren ga je meer de diepte in. Reflecteren is namelijk bewust nadenken over je eigen handelingen om op die manier je professionaliteit te vergroten.

Beide aspecten komen binnen 'De Bosbengels' aan bod. De Pedagogische Coach genaamd Natascha Uchtman heeft er bewust voor gekozen om haar reflectieverslagen te schrijven buiten de werktijden van 'De Bosbengels' en hiermee de Pedagogische medewerkers op de groep niet te belasten. Door het bijhouden van de ontwikkelingen van de Pedagogische Medewerkers, door de Pedagogische Coach, krijgen ze gezamenlijk uiteindelijk een goed beeld van de ontwikkeling van de Pedagogische Medewerkers en de kwaliteit van werken binnen de organisatie. Natascha Uchtman wordt tevens zelf gecoacht door Natasja Verhoeven, aangezien zij zichzelf niet mag en kan coachen.

5. Inzet binnen 'De Bosbengels'

Wettelijke bepaling aantal uren

Voor Pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de Pedagogische coaching geldt dat er 10 uur per fte beschikbaar dient te zijn. Hierbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en eventuele uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is op 1 januari van elk jaar.

Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep- 0 uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we, indien dit van toepassing is, de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar.

Op basis van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie:
 $2 \times 50 = 100$ uur (50 uur Dagopvang en 50 uur BSO)

Coaching Pedagogisch Medewerkers:
10 uur coaching per fte

De Bosbengels heeft op 1 Januari 2025, 1,9 fte.

Natasja Verhoeven: 50 uur
Natascha Uchtman: 16 uur

Totaal 66 uur : $36 \times 10 = 18,33$ afgerond, 19 is uur coaching in 2025.

Natasja Verhoeven coacht Natascha Uchtman

Invulling van de functies binnen de organisatie

Bij de Bosbengels hebben we ervoor gekozen om de functies beleidsmedewerker en Pedagogische Coach als twee aparte functies te zien. De coach functie wordt vervuld door Natascha Uchtman, en de functie beleidsmedewerker wordt vervuld door Roos Gerritse, medewerker van Kinderland.

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogische beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Kinderland 'de Bosbengels'. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het omvat namelijk al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

Uitgangspunten

Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet IKK en de bijbehorende toelichting, is er gekozen voor de vier opvoedingsdoelen van professor J.M.A. Riksen - Walraven. De opvoedingstheorie van Riksen - Walraven ligt ten grondslag aan de Wet IKK en de beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Ook ons beleid is gericht op deze vier pedagogische basisdoelen.

De doelen zijn gericht op geven van kinderen aan:

1. Gevoel van emotionele veiligheid
2. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties
3. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van sociale competenties
4. De kans zich normen en waarden eigen te maken binnen de samenleving

Als uitgangspunten om het pedagogisch handelen te stimuleren en te ontwikkelen hanteren wij hierbij de 6 interactievaardigheden die zijn genoemd in onze Missie.

Pedagogische coaching

De Pedagogische Coach stelt het coachingsplan op, of helpt een ander bij het opstellen ervan. Zij draagt bij aan kwaliteitsverbetering door te coachen, ondersteuning te bieden en het adviseren van pedagogische medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen. Dit gebeurt ook ten tijde van complexe situaties. De pedagogische coach legt het verband tussen de dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat.

De belangrijkste begrippen hiervoor zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Het spiegelen van gedrag
- De pedagogische medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Een positieve benadering

Naast het coachen van de Pedagogisch Medewerkers biedt de Pedagogisch Coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep naar voren te brengen. De Pedagogisch Coach houdt van ieder coachmoment bij wat er inhoudelijk is besproken of waaraan is gewerkt, dit gebeurt schriftelijk en wordt bij gehouden door middel van verslagen.

De Pedagogisch Coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de Pedagogisch Medewerkers. Iedere Pedagogisch Medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Bij Kinderland 'de Bosbengels' zijn er verschillende vormen van coaching die we in kunnen zetten:

1. Team-coaching (coaching is groepsverband)
2. Individuele coaching (door middel van één op één gesprekken, of telefonisch/per mail)
3. Coaching op de werkvloer (met eventueel video-opnamen, die na bekijken en besproken te zijn worden gewist)

Team-coaching

Team-coaching of te wel coaching is groepsverband zal regelmatig worden ingezet, om samen de visie van 'de Bosbengels' goed na te blijven streven. Wordt het Pedagogisch Beleid goed vertaald naar de praktijk? Liggen we nog op één lijn als team? Weet iedereen nog wat het doel en de visie is van 'de Bosbengels'. Is voor iedereen nog duidelijk hoe we werken? Ook kijken we jaarlijks gezamenlijk naar het Pedagogisch Beleidsplan en het beleidsplan 'Veiligheid en gezondheid'.

Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden voornamelijk één op één gesprekken gevoerd met de medewerkers. In deze gesprekken worden zaken besproken die op dat moment spelen, of waar de pedagogisch medewerker behoefte aan heeft. Belangrijk is hierbij een vertrouwensband, zodat de medewerker zich vrij voelt om alles te bespreken met de Pedagogisch Coach. Deze één op één gesprekken kunnen zowel op de werkvloer plaatsvinden, als via de telefoon of per mail.

Coaching on de werkvloer

Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn/haar werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn/haar gedrag verbeteren. Door de open communicatie bij Kinderland 'de Bosbengels' staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Indien nodig kan deze vorm van coachen ook worden ingezet op de werkvloer. De Pedagogisch Medewerker wordt dan geobserveerd op de werkvloer, bijvoorbeeld met behulp van VIB (Video Interactie Begeleiding). Dit kan op verzoek zijn vanuit de houder of een verzoek vanuit de Pedagogisch Medewerker zelf. Tijdens de observatie wordt er bijvoorbeeld gekeken naar de 6 interactievaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats. De Pedagogisch Medewerker mag zelf vertellen hoe ze/hij het vond verlopen. Doordat de Pedagogisch Medewerker aanvult d.m.v. zijn/haar eigen observatie, komen we tot nieuwe inzichten en kan de Pedagogisch Medewerker voor zichzelf doelen formuleren waaraan ze willen werken. We bekijken samen wat ervoor nodig is om deze doelen te bereiken. De Pedagogisch Coach moet te allen tijde in staat gesteld worden haar werkzaamheden uit te voeren. Dat betekent dat er altijd gefilmd mag worden op de groep. De filmbeelden waar ook regelmatig kinderen opstaan, worden enkel gebruikt voor trainingsdoeleinden en worden na gebruik, tijdens een coachingsmoment, direct gewist. Geheimhouding en privacy zijn belangrijk en worden door de Pedagogisch Coach daarom ook gerespecteerd.

Hoe pakken we Coaching op de werkvloer aan?

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de Pedagogisch Medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil hij/zij zich eigen maken of welke competentie wil hij/zij versterken? Tijdens het werk maakt de Coach de Pedagogisch Medewerker bewust van zijn/haar gedrag en de mogelijke daarbij horende 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.

De Pedagogisch Coach beschikt over voldoende middelen, spellen en opdrachten om te gebruiken/toe te passen tijdens deze coachingsmomenten.

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 motivatie en betrokkenheid van de Pedagogisch Medewerkers bewerkstelligen.

De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevende, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen.

Maand	Coachingsactiviteit
Januari 2025 2 uur	Huisregels en pedagogisch beleidsplan bespreken.
Februari 2025 1 uur	Ochtend observeren op de groep
Maart 2025 2 uur	Protocol Hygiëne & Veiligheid eventueel herschrijven
April 2025 2 uur	RIE uitvoeren en bespreken.
Mei 2025 1 uur	Overige protocollen bespreken, vragen wat medewerker nog mist.
Juni 2025 1 uur	Individuele coaching
Juli 2025 2 uur	Invulling coaching naar eigen wensen medewerker.
Augustus 2025 2 uur	Stagebeleid bespreken en eventueel herschrijven.
September 2025 1 uur	Ochtend filmen medewerker, daarna bespreken.
Oktober 2025 2 uur	Kwaliteitenspel van Riksen-Walraven.
November 2025 1,5 uur	Planning voor nieuwe thema's 2026.
December 2025 1,5 uur	Afsluiten coaching 2025, nieuwe doelen bespreken voor 2026.
Totaal aantal coachingsuren	19 coachingsuren