



Coachingsplan

Donkey Kinderdagverblijf en BSO

Inhoud

Inleiding	3
Strategie	4
Missie.....	4
Visie	4
Pedagogische uitgangspunten en speerpunten	4
Doelstellingen.....	5
De inzet binnen de organisatie.....	6
Wettelijke bepalingen en verdeling aantal uren.....	6
Ten behoeven van IKK	6
Urenbepaling	6
Urenverdeling over de locaties	6
Ten behoeve van ve:	7
Urenbepaling	7
Invulling van de functie binnen de organisatie	7
Pedagogische beleidsontwikkeling.....	8
Werkwijze.....	8
Pedagogische coaching	9
Individuele coaching.....	9
Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker.....	10
Team coaching.....	11
VVE-coaching.....	11
Jaarkalender	12
Borging van de kwaliteit.....	14
Draagvlak creëren.....	14
Relatie op basis van vertrouwen	14
Evaluatie	14
Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach	14
Samenhang met scholings-/opleidingsplan	15

Inleiding

Voor u ligt het coachingsplan van Donkey Kinderdagverblijf en BSO. Sinds januari 2019 is het verplicht om een pedagogisch coach in dienst te hebben (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Volgens de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang wordt een pedagogisch coach ingezet voor het waarborgen van de professionalisering van de medewerkers. De functie bestaat uit drie taken:

- Pedagogisch beleidsmedewerker ten behoeve van de totstandkoming en implementatie van pedagogische beleidsvoornemens. (Minimaal 50 u per LRK-registratie per jaar.)
- Pedagogisch beleidsmedewerker ten behoeve van het coachen van beroepskrachten bij de uitvoering van hun werkzaamheden. (Minimaal 10 u per FTE per jaar.)
- Pedagogisch beleidsmedewerker ten behoeve van de verhoging van de kwaliteit van voorschoolse educatie. Dit betreft de totstandkoming en implementatie van beleidsvoornemens met betrekking tot voorschoolse educatie of coaching van beroepskrachten voorschoolse educatie. (Minimaal 10 u per VE geïndiceerd kind per jaar.)

In dit coachingsplan staat beschreven hoe de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch (VE)-coaches in de praktijk worden ingezet. De pedagogische beleidsmedewerker schrijft de pedagogische kwaliteitsdocumenten en houdt deze up-to-date, de pedagogisch coaches bewaken de kwaliteit in de praktijk. De beleidsmedewerker, die tevens pedagogisch coach is, wordt ook ingezet als pedagogisch coach Voorschoolse Educatie (VE), waarbij de inzet specifiek gericht is op kwaliteitsverhoging van het aanbod voorschoolse educatie.

Twee keer per jaar wordt dit coachingsplan herzien en wanneer er tussentijds belangrijke wijzigingen zijn, worden deze door de pedagogisch beleidsmedewerker direct doorgevoerd.

Strategie

Missie

‘Wij zijn partner in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen.’

Als een kind de eerste dag op school komt, is er vanuit de school het vertrouwen dat wij er alles aan gedaan hebben om dit kind een stevige basis te kunnen bieden om de eerste stappen te zetten in de maatschappij. Dit doen we met een zelfbewust team dat met elkaar verantwoordelijkheid neemt in een veranderende samenleving, maar ook door de verbondenheid met de andere opvoedpartners. Om deze stevige basis te garanderen creëren wij samen de beste kansen in de opvoeding, door alle kinderen mogelijkheden te bieden waarin ze uitgedaagd worden om zich te ontwikkelen.

Visie

Door samen een veilige werkomgeving te creëren, goed voor elkaar te zorgen en respect en waardering te voelen voor elkaar, wordt een goed functionerend team gevormd. Samen met dit team en de andere opvoedpartners creëren we bewustwording in wat we doen en waarom we dit doen. Wij zorgen ervoor dat kinderen zich in een veilige omgeving thuis voelen, onbezorgd kunnen spelen en zich kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal en moreel vlak. Om dit te verwekelijken bieden wij een eigentijds aanbod, waarin flexibele opvang centraal staat. Wij faciliteren dit door het bieden van verticale groepen, waarin de gezinssituatie nagebootst wordt. Hierdoor leren kinderen rekening houden met elkaar en daarnaast leren ze ook veel van elkaar. Wij bieden onze opvang in een stimulerende, veilige en gezonde omgeving, binnen zeer ruim opgezette opvanglocaties. Hiermee verankeren we onze missie bij Donkey kinderdagverblijf en BSO. Sinds de oprichting in 2017 zijn we gegroeid naar vier vestigingen met een klein hoofdkantoor. Hierbij zijn we in staat geweest de kleinschaligheid en het persoonlijke contact vast te houden. Om verdere invulling te geven aan onze missie, gaan we de komende jaren investeren in de verbetering van de kwaliteit die we al bieden. Belangrijke pijlers hierin staan beschreven in geheel nieuwe beleidsdocumenten, waarin een apart document is opgenomen over kwaliteit, afgestemd op de huidige werkwijzen en doelen. Ook het lanceren van een nieuwe website waarin interactie met de ouders centraal komt te staan en het investeren in een verdere participatie met ouders staan hierbij centraal. Ons team blijven we stimuleren om zichzelf te blijven ontwikkelen door het faciliteren van trainingen en opleidingen. Ons zorgteam is een belangrijke speler bij het optimaliseren van de samenwerking met scholen en andere instanties die een rol spelen bij de ontwikkeling van de kinderen, om deze zorg zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Deze stappen helpen ons verder om onze missie uit te dragen.

Pedagogische uitgangspunten en speerpunten

De speerpunten die bij Donkey centraal staan, zijn:

Kindgericht

Door regelmatig complimenten te geven en vertrouwen uit te stralen naar de kinderen, groeien ze. Onze pedagogisch medewerkers helpen de kinderen écht en stimuleren ze in hun eigen ontwikkeling. Elke medewerker heeft weer andere talenten en samen zorgen we ervoor dat kinderen van hun ‘eigenheid’ groeien. Dit gevoel van zelfvertrouwen is belangrijk om tot ontwikkeling te komen.

Inspirerend

Onze maatschappij verandert in snel tempo. Wij bewegen mee met deze maatschappij en bieden hiervoor met Kiki Verrijken een veelzijdig educatief programma. Met behulp van beer Kiki voert de pedagogisch medewerker activiteiten uit die bij een kind de vier ontwikkelingsgebieden stimuleert; spraak en taal, rekenprikkel, motorische ontwikkeling en sociaal-emotionele ontwikkeling. De input van het Kiki Verrijken programma inspireert de medewerkers hierin, waarna de medewerkers hun

eigen draai kunnen geven aan de precieze inhoud van het aanbod.

Verbindend

Ontwikkelen doe je niet alleen! Dit doen we samen met onze medewerkers die bij ons alle kansen krijgen om zichzelf te ontwikkelen vanuit een gemeenschappelijk doel, waarin we samen de verantwoordelijkheid nemen. Ook samen met onze partners in opvoeding anticiperen we op de ontwikkeling van elk individueel kind, om ze een optimale ontwikkeling te kunnen bieden en zo een goede basis te hebben later in de maatschappij.

Doelstellingen

Voorschoolse opvang en educatie heeft een positief effect op de ontwikkeling van kinderen, mits de kwaliteit voldoende is. Individuele pedagogisch medewerkers hebben een niet te onderschatten invloed op een positieve ontwikkeling van kinderen. Samen met de opvoeders hebben pedagogisch medewerkers in principe hetzelfde doel voor ogen. Namelijk: het bevorderen van het welzijn van kinderen en van hun ontwikkeling tot personen die goed functioneren in de samenleving. Deze globale doelstelling is onder te verdelen in vier specifieke doelen. Deze doelen dragen niet alleen bij aan het welbevinden van de kinderen in het heden, maar ook aan hun ontwikkeling en hun functioneren op de langere termijn (Riksen-Walraven, 2004). De vier doelen, gebaseerd op de ideeën van Riksen-Walraven zijn:

1. Het bieden van emotionele veiligheid

Het bieden van een gevoel van veiligheid is de meest basale pedagogische doelstelling voor alle vormen van kinderopvang. Een veilig klimaat is essentieel voor het realiseren van de andere pedagogische doelstellingen.

2. Het bevorderen van persoonlijke competentie

De ontwikkeling van persoonskenmerken zoals zelfstandigheid, flexibiliteit en zelfvertrouwen. Kinderen zijn hierdoor in staat problemen op een goede manier aan te pakken en zich aan te passen wanneer zich veranderingen voordoen. Ook gaat het hierbij om competenties op verschillende ontwikkelingsgebieden, zoals motoriek, taal-spraak en cognitieve ontwikkeling.

3. Het bevorderen van sociale competentie

De sociale competentie is te schalen onder persoonlijke competenties, maar wordt toch apart benoemd. Kinderen leren omgaan met het aangaan van relaties met andere kinderen. Daarnaast leren ze veel op het gebied van sociale kennis en vaardigheden. Kinderen leren zichzelf inleven in een ander, ze leren hoe ze moeten samenwerken, anderen kunnen helpen of conflicten kunnen oplossen.

4. Socialisatie: aanbieden van regels, normen en waarden, 'cultuur'

Om goed te kunnen functioneren in de samenleving waarvan zij deel uitmaken, moeten kinderen zich de regels, normen en waarden eigen maken, ofwel de 'cultuur' van die samenleving. Doordat kinderen op de kinderopvang moeten functioneren in een groep, waarbij zij in aanraking komen met andere kinderen en volwassenen, leren ze met andere sociale en culturele achtergronden omgaan.

De inzet binnen de organisatie

Wettelijke bepalingen en verdeling aantal uren

Hieronder zetten wij uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach benodigd zijn voor onze organisatie. Er wordt voor deze uiteenzetting onderscheid gemaakt tussen de ureninzet vanuit de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK) en vanuit de Voorschoolse Educatie (VE).

TEN BEHOEVEN VAN IKK

Urenbepaling

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 kalenderjaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, o-uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste drie maanden van het voorgaande jaar.

Om te berekenen hoeveel verplichte uren aan pedagogische beleidsmedewerkers/coaches moeten worden ingezet (minimaal volgens de weg), maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>.

Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie. Deze uren zijn inzetbaar over alle locaties van de organisatie.

Donkey Kinderdagverblijf en BSO heeft op 1 januari 2024 vier LRK-nummers op drie locaties en 31 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling en – implementatie	4 x 50 = 200 uur
Coaching pedagogische medewerkers	31 x 10 = 310 uur

Urenverdeling over de locaties

Bij Donkey Kinderdagverblijf en BSO hebben we op jaarbasis 200 uren formatie voor pedagogische beleidsontwikkeling en 310 uren formatie voor coaching van onze pedagogische medewerkers.

In 2024 worden deze uren als volgt verdeeld over de verschillende locaties:

Locatie	Uren pedagogische beleidsontwikkeling	Uren coaching
<i>Groeskuilen</i>	50 uur	70 uur
<i>Koppelstraat</i>	50 uur	80 uur
<i>Heinsbergenplein</i>	100 uur	160 uur

Bij de afweging over de verdeling van de uren voor pedagogische beleidsontwikkeling over de verschillende locaties hebben we besloten relatief meer uren te besteden aan de locatie Koppelstraat en de locatie Wethouder Heinsbergenplein, vanwege het aantal groepen op deze locaties. Bij de bepaling van het aantal coachingsuren per locatie hebben we met name rekening gehouden met de vak volwassenheid van de medewerkers en teams. Daar waar het aan de orde is, is ook meegewogen of er op een bepaalde locatie een specifieke individuele coachingsbehoefte is. Bij de verdeling van de coachingsuren zorgen we dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.

TEN BEHOEVE VAN VE:

Urenbepaling

Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach in de VE moet per jaar het aantal doelgroepeuters x 10 uur beschikbaar zijn. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren is ook hier 1 januari van elk kalenderjaar.

Hieronder een weergave van de benodigde uren van de VE-locatie. Deze uren zijn niet flexibel inzetbaar over alle locaties van onze organisatie, maar mogen alleen besteed worden op de desbetreffende locatie. De verdeling van de uren over de VE-groepen op de locatie is vrij.

Op de VE-locatie is op grond van het 'Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie' op jaarbasis nodig:

Locatie Wethouder Heinsbergenplein, VE-groep:

5 (aantal doelgroepeuters) x 10 = 50 uur

Deze uren komen boven op het aantal uur dat is toebedeeld aan elke locatie vanuit de ureninzet IKK. De VE-coachingsuren zijn onderverdeeld over twee medewerkers. Hierbij is een gesprek ingepland met Helga Bekema-Rooijackers. Helga volgt momenteel de training speltherapie. In maart vinden gesprekken plaats waarin wordt bekeken hoe er invulling kan worden gegeven aan de VE-coachingsuren van zowel Helga als Daniëlle Kerkers.

Invulling van de functie binnen de organisatie

Binnen Donkey Kinderdagverblijf en BSO is er één pedagogisch beleidsmedewerker aangesteld. Deze pedagogisch beleidsmedewerker is tevens pedagogisch coach en wordt daarbij ondersteund door een tweede pedagogisch coach. Beide pedagogisch coaches worden ingezet voor zowel de coaching vanuit IKK als vanuit de VE. Het gaat om de volgende medewerkers:

Functie	Medewerker
<i>Pedagogisch beleidsmedewerker</i>	Stacey van de Kerkhof
<i>Pedagogisch coach</i>	Jamie Jullens en Stacey van de Kerkhof
<i>Pedagogisch VE-coach</i>	Jamie Jullens en Stacey van de Kerkhof

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach heeft een combinatiefunctie: wanneer zij staat ingepland als beleidsmedewerker dan is dit op kantoor, terwijl de uren als pedagogisch coach op de groep worden ingezet. Beide pedagogisch coaches worden niet boventallig ingepland, maar als meewerkend personeel. Er wordt gebruik gemaakt van 'coaching on the job', waarbij het vooral gaat om zelfreflectie. De werknemer leert wat zijn ontwikkelpunten zijn en wat het effect is van zijn gedrag. Door dit in werksituaties meteen te kunnen toepassen, leer hij het meest en snelst. Wanneer de pedagogisch coaches boventallig zouden staan ingepland, lopen de medewerkers niet tegen dezelfde problemen aan als normaal.

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Donkey Kinderdagverblijf en BSO en draagt zorg voor de implementatie daarvan. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. Het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker VE richt met de beleidsontwikkeling- en implementatie specifiek op een kwaliteitsverhoging van het VE-aanbod.

Werkwijze

Eind 2022 zijn alle beleidstukken herzien en herschreven door de beleidsmedewerker. Per beleidstuk staat in een overzicht aangegeven wanneer dit herzien wordt. Tot de volgende herziening van een document worden alle kleine aanpassingen verzameld, zodat deze in één keer doorgevoerd kunnen worden in het beleidsdocument. Als er tussentijds grote aanpassingen zijn in het beleid, worden deze meteen beschreven in het betreffende document.

Naast de ontwikkeling van de beleidsstukken, zorgt de beleidsmedewerker ook voor de implementatie van het beleid op de werkvloer. Doordat de pedagogisch beleidsmedewerker tevens één van de pedagogisch coaches is, zijn de lijntjes kort en kunnen snel stappen worden ondernomen bij veranderingen in het beleid. Het pedagogisch beleid is één van de belangrijkste uitgangspunten bij de coaching.

Werkzaamheden die vallen binnen de taak van pedagogisch beleidsmedewerker zijn o.a.:

- Op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving en ontwikkelingen binnen de kinderopvang;
- Monitoren en voorbereiden van veranderingen in het beleid;
- Bijstellen/opstellen protocollen en procedures;
- Bespreken van het beleid en de implementatie en uitvoering hiervan met de andere pedagogisch coach;
- Ontwikkeling van nieuw beleid;
- Het inspecteren van de veiligheid en kwaliteit op alle locaties;
- Het informeren van de directie over veranderingen in de wet- en regelgeving binnen de kinderopvang en over veranderingen en implementatie in het beleid.

Verder hoort voor ons bij de taken van pedagogisch beleidsmedewerker:

- Het begeleiden van zorgkinderen;
- Invulling geven aan een programma voor de verbetering van de taalontwikkeling van de kinderen binnen Donkey Kinderdagverblijf en BSO.

Pedagogische coaching

Individuele coaching

De pedagogisch coaches bij Donkey Kinderdagverblijf en BSO worden ingezet op de groepen. Er wordt gebruik gemaakt van 'coaching on the job'. De medewerkers worden op hun eigen werkplek gecoacht en zij ontvangen direct feedback. In de ontwikkel-gesprekken die alle medewerkers jaarlijks hebben met hun coaches, kunnen zij zelf de actiepunten kiezen en de wijze waarmee de medewerker ermee aan de slag willen gaan. Aan de hand hiervan komen de coaches op de groep om de medewerker op haar actiepunten te coachen. Daarnaast wordt er gecoacht vanuit het beleid.

Ontwikkeling op verschillende niveaus

Binnen het coachen wordt er een onderscheid gemaakt tussen verschillende niveaus van ontwikkeling. Deze staan hieronder beschreven:

Ontwikkeling op denkniveau

Bij de ontwikkeling op denkniveau gaat de pedagogisch coach aan de slag met het vraagstuk en de concrete doelen van de pedagogisch medewerker. Wij wil hij/zij naartoe, wat zijn haar/zijn mogelijkheden en op welke wijze gaat de pedagogisch medewerker hier praktisch invulling aan geven?

Ontwikkeling op emotioneel niveau

Bij de ontwikkeling op emotioneel niveau werkt de pedagogisch coach met de emoties die de pedagogisch medewerker ervaart en/of belemmert en op welke wijze hij/zij hiermee om wil en kan gaan.

Ontwikkeling op bewustzijnsniveau

Bij de ontwikkeling op bewustzijnsniveau maakt de pedagogisch coach de pedagogisch medewerker ervan bewust dat hij/zij altijd een keuze heeft vanuit zijn/haar cirkel van invloed. Hierdoor kan hij/zij concrete stappen nemen in een situatie die de coach of de gecoachte veranderd wil hebben.

Waarom coaching on the job

Het is belangrijk dat PM'ers in de dagelijkse praktijk uitvoering geven aan het beleid. Door als coach mee te werken op de groep, kun je voorleven hoe dit beleid er in de praktijk uit ziet: in je gedrag, je pedagogisch handelen, etc. Door dit in alledaagse én lastige werksituaties toe te passen, leert de PM'er wat het effect is van zijn/haar handelen door dit van afstand bij jou af te kijken. Het kan voorkomen dat een PM'er niet of nog niet goed functioneert of baat heeft bij wat extra aandacht om het beste uit zichzelf te halen. Soms is het gewoon fijn om met iemand te praten over het werk en hoe je het doet, zonder daarin tegenover elkaar aan tafel te zitten. In zulke situaties komt coaching on the job van pas.

Het kan voorkomen dat een pedagogisch coach onverwacht de groep op moet. Ook op dat soort momenten kan coaching on the job worden toegepast. De coaches zorgen ervoor dat ze vooraf nadenken over de coachingsaanpak op dit soort dagen. Zij schrijven bijvoorbeeld een aantal vragen uit die ze de PM'ers die dag kunt stellen zonder dat ze zich verder hebben voorbereid. Bijvoorbeeld: 'Waar zullen we vandaag extra aandacht aan geven?', 'Waar wil je dat ik vandaag op let?' of 'Welke momenten op de dinsdagen vind je vaak lastig en zou je anders willen zien?'

Als basis voor coaching on the job wordt de competentiescan voor pedagogisch medewerkers gehanteerd. De doelstellingen die in deze scan staan, worden ook als doelstellingen gebruikt voor het coachen. Elke twee maanden staan er twee doelstellingen centraal. De pedagogisch coaches hebben gedurende deze periode elk een eigen doel voor ogen, aansluitend bij hun expertise. De doelstellingen die jaarlijks centraal staan, zijn terug te vinden in het schema hieronder. De doelstellingen zijn een combinatie van de doelen uit de competentiescan en onderstaande voorwaarden voor het opleidingsplan:

- a) Het werken met programma's voor voor- en vroegschoolse educatie;
- b) Het stimuleren van de ontwikkeling van het jonge kind, in het bijzonder op de gebieden taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling;
- c) Het volgen van de ontwikkeling van peuters en het hierop afstemmen van het aanbod van voorschoolse educatie;
- d) Het betrekken van de ouders bij het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen, en
- e) Het vormgeven aan de inhoudelijke aansluiting tussen voor- en vroegschoolse educatie en aan een zorgvuldige overgang van het kind van voor- naar vroegschoolse educatie.

Werken met Kiki op de groep, zowel op de VVE-groep als daarbuiten. (a)
Stimuleren van ontwikkeling in taal en rekenen. (b)
Zorg dragen voor het emotioneel en lichamelijk welbevinden van kinderen. (b)
Zorg dragen voor veiligheid van kinderen.
Volgen en stimuleren van de ontwikkeling en leren van kinderen. (c)
Steunen en stimuleren van spelen en vrijetijdsbesteding. (b)
Steunen en stimuleren van autonomie.
Het gedrag van en interactie tussen kinderen beïnvloeden.
Partnerschap met ouders realiseren (d)
Samenwerken met collega's en andere professionals in de omgeving van het kind. (e)
Werken aan kwaliteit van dienstverlening.
Je ontwikkelen in je vak.

De letters tussen haakjes geven aan welke voorwaarde terugkomt in het doel.

Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker

Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan. In dit plan worden bijvoorbeeld contactmomenten, voortgang en afspraken schriftelijk vastgelegd. In het ontwikkelplan worden de ontwikkeldoelen, de manier waarop de medewerker hieraan gaat werken en de tijdsperiode die voor het doel staat uitgewerkt. Doordat deze plannen worden opgesteld tijdens een gesprek met de medewerker, worden de medewerkers actief betrokken bij het opstellen van hun eigen plan en kunnen medewerkers er zelf op toezien dat het haalbaar is om dit plan toe te passen in de werkzaamheden op de groep.

De ontwikkel-gesprekken worden gevoerd met de coaches achteraf ter inzage en controle doorgegeven aan de pedagogisch coaches. Tijdens het ontwikkel-gesprek worden er één of meerdere doelen opgesteld en worden de mogelijkheden om deze doelen te behalen besproken. De pedagogisch coach ziet erop toe dat de medewerker voldoende handvaten heeft om aan de doelen te werken. Soms zal de pedagogisch coach aanvullend een gesprek voeren met de medewerker, om een beter beeld te krijgen van het probleem waar hij/zij tegenaan loopt.

Wanneer een gesprek wordt gevoerd zal deze volgens het GROW-model worden gevoerd:

- **Goal** (doel)
Welk doel moet er worden bereikt (op korte of lange termijn)?
- **Reality** (huidige situatie)
Wat is de huidige situatie?
- **Options** (opties)
Welke mogelijkheden zijn er om het probleem te verhelpen? Tijdens het gesprek kan iedereen met ideeën komen.
- **What/Will** (conclusie)
Tot slot zal er worden gekeken over wie, wat, wanneer en hoe gaat doen. Welke stappen worden er precies gezet, wie helpt er mee, en binnen welke tijd wordt er nogmaals geëvalueerd om te kijken of er verbetering is opgetreden binnen de situatie.

Er wordt gebruik gemaakt van deze gespreksvorm, zodat medewerkers worden uitgedaagd ook zelf met ideeën komen. Zo denken de medewerkers mee over het probleem waar zij tegenaan lopen en wordt er gezamenlijk een plan opgesteld dat volledig aansluit op het probleem en past binnen de werkwijze van de medewerkers.

Voor aanvang van het coachingsgesprek vullen medewerkers een formulier in met een aantal vragen erop. Door dit formulier vooraf in te vullen krijgen medewerkers al de kans om na te denken over hun eigen ontwikkeling en is er een goede basis voor het gesprek.

Team coaching

De pedagogisch coaches denken met de directie mee over de invulling van de studiedagen. Op deze studiedagen worden vaak workshops aan het team verzorgd door externe professionals. De pedagogisch coaches doen dus zelf niet aan team coaching, maar bepalen wel mee in de doelen die behaald moeten worden als team. Zij geven hier kaders aan door gericht te zoeken naar onderwerpen die aansluiten op de hulpvragen die teambreed spelen en hiervoor workshops te organiseren. Hierbij komen verschillende werkvormen aan bod.

VVE-coaching

Om de kwaliteit van VVE te verbeteren, worden er specifieke coaching uren ingezet voor VVE-coaching. Boven op de standaard coaching die op deze groep plaatsvindt, zijn er een aantal specifieke onderdelen waarop de pedagogisch coaches zich richten:

- Wanneer er knelpunten zijn in de kennis, vaardigheden en houding m.b.t. VVE bij de pedagogisch medewerkers op de VVE-groep signaleren de coaches deze. Vervolgens coachen zij de medewerkers bij het uitvoeren van het VVE-programma. Hierbij is de VVE-methode van Kiki de leidraad.
- Wanneer medewerkers op de VVE-groep tegen problemen aanlopen bij het invullen van de observatielijsten kan de coach hierin ondersteunen. Ook kunnen de coaches ondersteunen in het afstemmen van het aanbod op de ontwikkeling van de kinderen.
- Bij de uitstroom van de VVE-groep naar de basisschool zorgen de pedagogisch medewerkers voor een aansluitende, volledige overdracht. De pedagogisch coaches kunnen hierin ondersteunen.
- De coaches zien erop toe dat de ouders door de pedagogisch medewerkers worden betrokken bij het stimuleren van de ontwikkeling van hun kind. Waar nodig ondersteunen zij de pedagogisch medewerkers hierin.

Jaarkalender

Wanneer	Activiteit	Wie	Thema	Geplande uren
<i>Januari</i>	Evaluëren en bijstellen pedagogisch beleid.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Pedagogisch beleid algemeen	PBM: 20
	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
<i>Februari</i>	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
<i>Maart</i>	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
	Studiedag, teamtraining	Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	Kwaliteiten	PC: 8 PBM: 8
<i>April</i>	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
	Evaluëren en bijstellen werkplannen	Pedagogisch beleidsmedewerker	Werkplannen	PBM: 25
	Evaluëren en bijstellen Beleid Veiligheid en Gezondheid	Pedagogisch beleidsmedewerker	Veiligheid en gezondheid	PBM: 30
<i>Mei</i>	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
	Doorgaande lijn bespreken met partners	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 8
<i>Juni</i>	PC en PBM met zwangerschapsverlof			
<i>Juli</i>	PC en PBM met zwangerschapsverlof			
<i>Augustus</i>	PC en PBM met zwangerschapsverlof			
<i>September</i>	PC en PBM met zwangerschapsverlof			
	Scholing voor PC/ PBM	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC:4 PBM:4
<i>Oktober</i>	PC en PBM met zwangerschapsverlof			
	Scholing voor PC/ PBM	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC:4 PBM:4
<i>November</i>	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
	Scholing voor PC/ PBM	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC:4 PBM:4
	Studiedag, teamtraining	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	VVE + observatieboekjes	PC: 8 PBM: 8
<i>December</i>	Coachingsplan volgend jaar invullen.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 4 PBM: 8

	(Meewerkend) coaching op de groep.	Pedagogisch coach		PC: 15
	Individuele coachings-gesprekken voeren.	Pedagogisch coach	Sensitieve responsiviteit	PC: 4
	Scholing voor PC/ PBM	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC:4 PBM:4
<i>(Minstens) elke maand</i>	Lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 2 PBM: 2
	Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 4 PBM: 4
	Bewaken van kwaliteit en signaleren van verbeter- en knelpunten.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 2 PBM: 4
	Overleg met leidinggevenden/directie.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 2 PBM: 5
	Stuk in nieuwsbrief m.b.t. pedagogisch beleid.	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 2
<i>Op aanbod</i>	Bijwonen (digitale) kennis-sessies.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 2 PBM: 6
	Bijscholing	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		PC: 48 PBM: 48
Totaal aantal verwachte uren aan beleidswerk (PBM) en coaching (PC)				PC: 225 PBM: 194

Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

We creëren draagvlak voor de gekozen werkwijze door medewerkers telkens mee te nemen in de ontwikkelingen. Daarnaast hebben we mondelinge rondvraag gedaan om te inventariseren hoe medewerkers de invulling van de coaching graag zouden zien. De input die daaruit is gekomen hebben we meegenomen in het coachingsplan. Ook worden medewerkers nauw betrokken bij het opstellen van hun eigen ontwikkelingsplan en het up-to-date houden hiervan. De coachingsbehoefte van de medewerkers staat (naast het beleid) centraal bij de individuele coaching.

Relatie op basis van vertrouwen

Om het coachen te optimaliseren is vertrouwen tussen de coach en de gecoachte belangrijk. De gecoachte moet zich te allen tijde veilig voelen. Deze relatie kan opgebouwd worden door goede afspraken te maken en vast te leggen. Zo zijn binnen Donkey de ontwikkelingsplannen alleen in te zien door de betreffende medewerker en de coach. De vastlegging van de ontwikkelgesprekken is alleen in te zien door de coaches, de betreffende medewerker en de leidinggevenden. Zo blijft de informatie die de medewerker geeft vertrouwelijk.

Evaluatie

Jaarlijks worden het coachingsplan en het daarbij horende opleidingsplan tweemaal geëvalueerd. Dit doen de coaches en beleidsmedewerker samen met junior-manager. Vervolgens wordt het plan opnieuw voorgelegd aan de oudercommissie en ter informatie gedeeld met de medewerkers.

Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach

De pedagogisch beleidsmedewerker en coaches worden, waar nodig, ondersteund door de (junior) manager. Ook kunnen zij bij bepaalde hulpvragen de hulp inschakelen van het zorgteam. De aanwezige kennis en vaardigheden worden aangevuld door externe professionals te betrekken wanneer hier behoefte aan is. Daarnaast blijven de pedagogisch beleidsmedewerker en coaches in ontwikkeling door het volgen van Webinars, door zich in te lezen in vakliteratuur en door deel te nemen aan trainingen en scholing.

Samenhang met scholings-/opleidingsplan

Binnen Donkey Kinderdagverblijf en BSO hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogische medewerker. In dit opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Denk hierbij vanuit de wet IKK aan scholing omtrent het minimum taalniveau, het werken met 0-jarigen en kinder-EHBO. Aan de hand van de individuele coaching en de team-coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid.

Scholing 2024		
Type scholing	Datum scholing	Deelnemers scholing
Beleidsmedewerker en coach pedagogische kwaliteit KIKI	Sept. '24 t/m feb. '25	Stacey van de Kerkhof
Manager kinderopvang via Avans+	Sept. '24 t/m kwartaal 1 '25	Renske Munsters
Cursus gebarentaal via Kentalis	Sept. t/m nov. 2024	Nienke, Lianne, Bianca, Helga en Bette
Masterclass 'Opvallende Gedrag bij kinderen'	Sept.	Helga en Bette
Kinder-EHBO	Okt. 2024	Alle deelnemers waarvan het certificaat verlopen is of nog niet in het bezit is.
BHV-training	Okt. 2024	Alle deelnemers waarvan het certificaat verlopen is of nog niet in het bezit is.
VVE-herhaling	Nov. 2024	Herhaling voor alle medewerkers die beschikken over een VVE-certificaat.
Professioneel Kindercoach via LOI	Sept. '24 t/ sept. '25	Nick Donkers