



# Pedagogisch coach beleid 2024

## **Inleiding:**

Steeds meer kinderen gaan naar de kinderopvang, kinderopvang is niet alleen opvang het is meer dan dat. Kinderopvang levert een bijdrage aan de ontwikkeling en de opvoeding van kinderen. Onze pedagogisch medewerkers dragen dus bij aan de ontwikkeling en de opvoeding van de kinderen bij Kinderparadijs Jansen en Jansen. De pedagogische kwaliteit bij Kinderparadijs Jansen en Jansen willen wij zo hoog mogelijk houden. Door een goed pedagogisch beleid en onze pedagogisch medewerkers kunnen wij dit bereiken.

Vanuit het Instituut Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is vastgesteld dat per 1 januari 2019 iedere pedagogisch medewerker recht heeft op coaching. Door coaching van de pedagogisch medewerkers is er gelegenheid om elkaars werk te bespreken en van elkaar te leren. Reflectie op eigen werk, ook op fouten, feedback geven en ontvangen in een open en veilige sfeer zijn hierin heel belangrijk. De coaching bestaat uit persoonlijke begeleiding op basis van een gelijkwaardige een-op-een-relatie.

## Wat doet de pedagogisch coach?

De pedagogisch coach helpt de medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden om op deze manier te achterhalen waar de coaching behoeften liggen. Dit verschilt per locatie, per groep en per medewerker. Coaching vindt bij Kinderparadijs Jansen en Jansen dan ook plaats in de praktijk. Iedere pedagogisch medewerker krijgt coaching.

We hebben aandacht voor de ontwikkeling van de vaardigheden van onze medewerkers. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. En heeft als taak om de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerker te verbeteren.

De pedagogisch coach sluit aan bij werkbeprekingen op het kinderdagverblijf en bij de BSO locaties. Pedagogisch medewerkers kunnen zelf ook contact zoeken met de pedagogisch coach, wanneer ze vast dreigen te lopen in het pedagogisch handelen. Daarnaast kijkt de pedagogisch coach mee op de verschillende groepen en triggert de medewerkers door vragen te stellen en daardoor de medewerkers aan het denken te zetten over hun pedagogisch handelen. Door samen te brainstormen komen de medewerkers zelf tot ideeën en oplossingen waar ze eerder "vast liepen". Door in gesprek te gaan met de pedagogisch medewerkers laat de pedagogisch coach de medewerkers een "andere bril" opzetten met als doel dat de medewerkers anders naar de situatie gaan kijken. Hierdoor verandert de onderlinge dynamiek en het gedrag. Dit geeft de medewerkers ruimte om te bouwen aan een liefdevolle omgeving die een kind nodig heeft om tot ontwikkeling te komen.

D.m.v. coachen, ondersteunen en adviseren van de medewerkers draagt de pedagogisch coach bij aan de kwaliteitsverbetering. Afhankelijk van de situatie treedt de pedagogisch coach begeleidend, stimulerend of bemiddelend op. Soms lijkt alles goed te gaan op een groep en lijkt er voor de pedagogisch coach weinig te doen, dit is echter een valkuil er is namelijk altijd iets te leren of de moeite waard om te bespreken. Door de pedagogisch medewerkers ruimte te geven om na te denken over wat ze nou eigenlijk dag in dag uit op het kinderdagverblijf of op de BSO doen gaan ze beter kijken naar hun eigen handelen.

## Waarom coachen?

Als pedagogisch medewerker heb je een niet te onderschatten invloed op een positieve ontwikkeling van kinderen. Hierdoor is het belangrijk om de pedagogische kwaliteit te versterken. Wij gebruiken hiervoor pedagogische kaders als hulpmiddel. De kaders beschrijven welke kennis over de ontwikkeling van kinderen noodzakelijk is.

Het gaat hierbij om:

- Veiligheid en welbevinden
- Leren en ontwikkelen
- Samenwerken met ouders

Voor de BSO gelden ook nog de volgende kaders:

- Autonomie en participatie
- Spelen en vrije tijd
- Relaties in de groep

De pedagogische middelen die je hiervoor kan gebruiken zijn:

- Communicatie
- Dagritme hanteren
- Spelbegeleiding
- Inrichten
- Organiseren van de groep
- Kinderparticipatie (bij de BSO)

De kwaliteitseisen in de wet Kinderopvang zijn gebaseerd op de pedagogische basisdoelen van prof. J.M.A. Riksen-Walraven.

- Bieden van een veilige basis
- Stimuleren van persoonlijke competentie
- Bevorderen van sociale competentie
- Overdragen van normen en waarden

In ons pedagogisch beleidsplan staan deze basisdoelen verder uitgelegd. Deze doelen liggen aan de basis van ons pedagogisch handelen. Door goed naar ons eigen handelen te kijken en naar het pedagogisch klimaat op de groep kunnen wij de pedagogische kwaliteit hoog houden. Voelt ieder kindje zich veilig bij jou op de groep? Is er iets wat jij of je collega's kunnen veranderen waardoor het pedagogisch klimaat beter wordt? Wanneer je veel werkdruk ervaart kan het zijn dat je op de groep anders bent dan wanneer je wel werkdruk ervaart. Wat kan je aan deze werkdruk veranderen? Wat heb jij als pedagogisch medewerker nodig om je werk goed te doen? Wat heeft de groep nodig? Blijven er taken liggen waardoor je achter de feiten aan blijft lopen?

Als pedagogisch medewerker blijf je de hele tijd nadenken over je eigen handelen. Je denkt na over je pedagogische keuzes, wat zijn de consequenties van de keuzes die je maakt? Blijf naar jezelf kritische vragen stellen en blijf zoeken naar antwoorden. Dan pas ben je bewust aan het handelen, waardoor je achter je keuzes kan staan en hier verantwoordelijkheid voor kan dragen.

Door de methode van Korthagen in te zetten kan je dieper ingaan op een ervaring of een handeling en daar in stappen op terugkijken.

Voor 2024 gaan wij de *methode van Korthagen* gebruiken met als **doel** om kritisch te kijken naar ons pedagogisch handelen. Door terug te kijken naar wat je eigenlijk hebt gedaan en hoe je dat anders had kunnen doen maar ook door te zien dat heb ik eigenlijk heel erg goed gedaan, een volgende keer kan ik dat weer zo doen.

In de volgende stappen gaan wij kijken naar een leersituatie, waardoor wij vervolgens per pedagogisch medewerker een leerdoel krijgen om mee aan de slag te gaan.

Stap 1: Je maakt regelmatig situaties mee waarvan je leert. Bijvoorbeeld een situatie die erg goed ging, of een situatie waarvan je achteraf denkt dat je dit misschien anders had moeten/willen doen. Maak een keuze voor een (leer)situatie die je wilt gaan beschrijven.

Stap 2: Beschrijf de context en geef antwoord op de volgende vragen  
Wat was de situatie?  
Wie was erbij betrokken?  
Waar speelde dit zich af?

Stap 3: Geef antwoord op vraag 1 t/m 4  
1. Wat wilde ik?  
2. Wat voelde ik?  
3. Wat dacht ik?  
4. Wat deed ik?

Stap 4: Geef antwoord op vraag 5 t/m 9  
5. Wat wilde(n) de ander(en)?  
6. Wat voelde(n) de ander(en)?  
7. Wat dacht(en) de ander(en)?  
8. Wat deed / deden de ander(en)?  
9. Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is.

## Verdeling van de uren per locatie:

Volgens de nieuwe wet heeft iedere pedagogisch medewerker recht op coaching. Hiervoor is een berekening gemaakt. Binnen Kinderparadijs Jansens en Jansen zijn 5 kindercentra (2 BSO's en 3 KDV's), voor ieder kindercentra is 50 uur gereserveerd voor beleid. Dat zijn in totaal dus 250 uur voor de beleidsmedewerker.

Verder is in de wet IKK ook vastgelegd dat er per fte 10 uur aan coaching is. Fte is een rekeneenheid om de personeelssterkte te benoemen. 1 fte staat gelijk aan één fulltime medewerker.

Bij Kinderparadijs Jansen en Jansen hebben we voor het jaar 2024 43,91 fte medewerkers. Dit komt neer op 43,91 fte x 10 uur coaching = 439,1 uur coaching

Onderverdeeld onder de BSO's en de KDV's ziet dat er als volgt uit:

BSO	46,6
Jansens Vlinder	202,5
Jansens Park	105
Jansens Huis	52,5
Flex medewerkers	32,5

Deze uren worden als volgt ingedeeld:

40% Observeren / kijkje nemen Stimuleren, overleggen	40% Begeleiden en coachingsplan opstellen. En voor vraag en naar behoefte van de medewerker.	20% Werkbesprekingen
--	---	-------------------------