

Coach- en opleidingsplan



Inhoudsopgave

1. Visie en missie	5
1.1 Visie.....	5
1.2 Missie	5
1.3 Kwalitatief goede kinderopvang	5
1.4 Lange termijn doelen, speerpunten en korte termijn doelen per werksoort.	6
1.5 kdv 0-2 jaar.....	6
1.6 kdv 2-4 jaar.....	7
1.7 Peuteropvang/ VE 2-4 jaar.....	7
2. Pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker	9
2.1 Inzet functies	9
2.2 Pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach	9
2.3 Berekening aantal uren inzet	9
3. Pedagogische beleidsontwikkeling	10
3.1 Uitgangspunten	10
3.2 Werkwijze.....	11
4. Pedagogische coaching	12
4.1 Inleiding	12
4.2 Coaching on the job/ individuele coaching.....	12
4.3 verhoging kwaliteit voorschoolse educatie	12
5. Jaarplanning 2025	14
5.1 Inleiding	14
5.2 Berekening uren pedagogisch beleid.....	14
5.3 Berekening uren pedagogisch coaching	14
5.4 Berekening uren VE-coaching	14
5.5 Totaal uren 2025	14
6. Borging	15
6.1 Inleiding	15
6.2 Draagvlak.....	16
6.3 Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker en coach	16
6.4 Evaluatie	16
7. Samenhang met het opleidingsplan	17
7.2 Opleidingsplan 2025.....	17
7.2 Overige scholing	18
7.3 Tijdspad komende jaren.....	18
8. Bijlagen	19

<i>Bijlage – Het POP-gesprek</i>	19
<i>Bijlage – Het reflectieverslag</i>	21
<i>Bijlage – Het voortgangsverslag</i>	22
<i>Bijlage – Vragenlijst over het pedagogisch beleidsplan</i>	23
<i>Bijlage – Vragenlijst met betrekking tot het protocol veiligheid en gezondheid</i>	24

Inleiding

Bij kinderdagverblijf Wonderkidz staat het kind centraal. Ieder kind is uniek en heeft zijn eigen manier van benaderen. Een kind ontwikkelt zich op zijn eigen tempo. Doordat we kleinschalig zijn besteden we aandacht aan ieder kind als individu.

“Ik ben ik en dat is oké!”

Vanaf 1 januari 2019 is het voor elke kinderopvangorganisatie verplicht om een pedagogisch coach/beleidsmedewerker aan te stellen. Vanaf januari 2022 zijn alle opvanglocaties die VVE bieden verplicht per VVE kind 10 uur coaching aan te bieden. Afgezien van het verplichte karakter sluit dit ook naadloos aan bij de visie van Wonderkidz om te investeren in de continue ontwikkeling van onze medewerkers. Eén van ons leidende principe is: 'We gaan uit van ieders potentieel'. We zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van onze organisatie wordt bepaald door de professionals die dagelijks met passie en gedrevenheid bezig zijn om kinderen tot optimale ontwikkeling te laten komen.

Het coachplan is een dynamisch beleidsstuk dat wordt aangepast naar behoefte.

Het is onderdeel van het totale kwaliteitskader van Wonderkidz en wordt ten minste één keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld.

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 Wonderkidz. 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 4 pedagogische basisdoelen van 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 kleiding te geven geef je sturing aan het gedrag van kinderen en stel je grenzen als kinderen zich buiten de kaders bewegen.

Praten en uitleggen

Contact en begrip van de wereld, communicatiemiddel, taal/betekenis geven aan de ervaring van kinderen.

Ontwikkelingsstimulering

Voorwaarden scheppen voor een brede ontwikkeling van het kind. En extra stimuleren van de ontwikkelingsgebieden.

Begeleiden van interacties tussen kinderen

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 pedagogisch medewerkers deze interactievaardigheden zo optimaal mogelijk inzetten.

De vaardigheden zijn onder te verdelen in basisvaardigheden en educatieve vaardigheden.

Basisvaardigheden:

- Sensitieve responsiviteit
- Respect voor de autonomie
- Bieden van structuur en grenzen

Educatieve vaardigheden:

- Praten en uitleggen
- Ontwikkelingsstimulering
- 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
- Hoe zeg je het.

Deze lijst gebruiken wij ter bewustwording van het handelen van de pedagogisch medewerker.

1.4 Lange termijn doelen, speerpunten en korte termijn doelen per werksoort.**1.5 kdv 0-2 jaar**Lange termijn doelen 0-2 jaar

- Kwaliteitsborging programma Uk & Puk en activiteitenaanbod aan de hand van een thema-jaarplanning
- Kwaliteitsborging spraak en taalontwikkeling baby's en peuters
- Voldoen aan de van nature bestaande behoefte van kinderen om nieuwe dingen te leren
- Veel buiten spelen als vaste verrijking van de speelleeromgeving en ontwikkeling motorische vaardigheden
- De pedagogisch medewerkers zetten alle zes de interactievaardigheden optimaal in voor het werken aan de pedagogische doelen
- Medewerkers zijn zich bewust van de 4 pedagogische basisdoelen.

Speerpunten kdv 0-2 jaar

- Bijscholing Programma kinderwijs tv voor 0-2 jaar
- Activiteitenaanbod aan de hand van thema-jaarplanning
- Stimuleren van spraak en taalontwikkeling 0-2 jaar door (interactief) voorlezen en op schoot een boekje ontdekken
- Voor een rijkere speelleeromgeving en ontwikkeling motorische vaardigheden wanneer mogelijk buiten spelen
- In speelkast aanbod afwisselen
- Inzet van alle zes interactievaardigheden door de pedagogisch medewerkers

Korte termijn doelen kdV 0-2 jaar

- Buiten spelen wanneer mogelijk/ zoveel mogelijk/ gebeurt vooral bij mooi weer
- Kinderen opnieuw prikkelen door afwisseling van het aanbod in de speelkast
- Regelmatig voorlezen/ boekje kijken individueel

1.6 kdV 2-4 jaar

Lange termijn doelen kdV 2-4 jaar

- Kwaliteitsborging programma Uk & Puk
- Activiteitsaanbod aan de hand van thema-jaarplanning
- Een gestructureerde kdV die rust en veiligheid biedt
- Kwaliteitsborging aanbod spraak en taalontwikkeling peuters
- Voldoen aan de van nature bestaande behoefte van kinderen om nieuwe dingen te leren
- Veel buiten spelen als vaste verrijking van de speelleeromgeving en ontwikkeling motorische vaardigheden of een bewegingsactiviteit binnen bij slecht weer
- De pedagogisch medewerkers zetten alle zes interactievaardigheden in voor het werken aan de pedagogische doelen
- Stimuleren en feedbackgeven als collega's aan elkaar

Speerpunten kdV 2-4 jaar

- Bijscholing programma kinderwijs tv
- Activiteitsaanbod aan de hand van een thema-jaarplanning
- Structuur en rust bieden op de groep (dag-structuur) en duidelijke regels
- Stimuleren van spraak en taalontwikkeling 2-4 jaar. Denk aan: boekjes samen lezen, thema gesprekjes, communiceren over dagelijkse dingen, open vragen stellen/ benoemen wat je doet.
- Aanbod speelkast afwisselen per thema

Korte termijn doelen kdV 2-4 jaar

- Thema's Uk & Puk
- Activiteitsaanbod aan de hand van een thema-jaarplanning
- Met de pedagogisch coach werken aan structuur en rust op de groep door dag-structuur
- Aandacht voor voorlezen, kringgesprekje, thema bespreken. Gesprekjes voeren tijdens momenten aan tafel, hierbij aandacht voor taal, kleuren, tellen, verwoorden en open vragen stellen, emoties benoemen en ondertitelen
- Kinderen blijvend prikkelen door afwisselen van het aanbod in de speelkast, koppelen aan wisselen van thema
- Aandacht voor buiten spelen, wanneer mogelijk dagelijks

1.7 Peuteropvang/ VE 2-4 jaar

Lange termijn doelen peuteropvang/ VE 2-4 jaar

- (Vroegtijdig) signaleren, observeren, begeleiden en stimuleren van doelgroepkinderen
- Verdiepen van educatieve en interactieve vaardigheden bij VE-programma Uk & Puk
- Voor een nog rijkere speelleeromgeving en ontwikkeling van de motorische vaardigheden wanneer mogelijk buiten spelen
- Versterken van de doorgaande lijn naar de basisschool door elkaar te bezoeken, samen buiten te spelen en overlegmomenten te plannen.
- Ouderbetrokkenheid stimuleren
- De overgang van een kind van de peuteropvang naar de basisschool zorgvuldig begeleiden
- Inzet van alle zes interactievaardigheden door de pedagogisch medewerkers bij de 4 pedagogische basisdoelen

Speerpunten peuteropvang/ VE 2-4 jaar

- Kwaliteitsmeting gemeente, plan van aanpak op verbetering kwaliteit en doorgaande lijn
- Extra formatieve inzet om voor ieder kind het best haalbare niveau op de ontwikkelingsgebieden: sociaal emotioneel, taal, rekenen en motoriek te behalen
- Veel buiten spelen als vaste verrijking van de speelleeromgeving en ontwikkeling motorische vaardigheden

- Ouderbetrokkenheid verhogen door ouders mee te nemen in de thema's en de manier van aanbieden van taal
- Ouders betrekken bij de ontwikkeling van hun kind volgsysteem d.m.v. digitaal kind volgsysteem
- Kinderen goed voorbereiden op de overgang naar de basisschool en (warm) over te dragen aan de leerkracht van groep 1

Korte termijn doelen peuteropvang/ VE 2-4 jaar

- Plan van aanpak n.a.v. kwaliteitsmeting over VE en doorgaande lijn
- Extra formatie, zodat pedagogisch medewerkers 'tijd hebben' om doelgroep peuters extra aandacht te kunnen bieden
- De pedagogisch medewerkers en de onderbouwleerkracht van de basisschool plannen jaarlijks een aantal activiteiten samen
- Regelmatig een overleg plannen met leerkracht, ib-er, pedagogisch coach en peuteropvang medewerkers
- Samen met de kleuters buiten spelen wanneer mogelijk
- Per thema een nieuwsbrief inclusief woordkaarten blijven maken
- Er is een schriftelijke overdracht aan de basisschool voor ieder kind vanuit het kindvolgsysteem. Voor kinderen met een VVE-indicatie en/ of extra zorg is er altijd een 'warme' overdracht

2. Pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker

2.1 Inzet functies

De functies pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach worden binnen ons kinderdagverblijf apart ingevuld. We hebben één pedagogisch beleidsmedewerker (Mirjam) en twee pedagogisch coaches (Mirjam en Jozia).

De pedagogisch beleidsmedewerker is ook de eigenaar van het kinderdagverblijf. Zij is de contactpersoon voor de oudercommissies, onderhoudt de communicatie met de ouders over het beleid en doet alle risico-inventarisaties. Daarmee worden de uit de Wet IKK vereiste uren voor beleid voldoende ingevuld.

De inzet van de beleidsuren en coaching uren worden nauwkeurig bijgehouden.

2.2 Pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Binnen Wonderkidz wordt van iedere pedagogisch medewerker verwacht dat zij deelneemt aan het coaching traject, vanuit een positieve en luisterende houding gaat de pedagogisch coach een open communicatie en begeleidingstraject aan met de pedagogisch medewerkers. Het creëert een veilige omgeving waarin medewerkers zich gehoord en gezien voelen. Zo ontstaat ruimte om te kunnen groeien. De pedagogisch coach werkt nauw samen met de pedagogisch beleidsmedewerker, zij zullen voortdurend kijken naar het pedagogisch beleid en de manier van uitwerking op de werkvloer. De pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het verwezenlijken van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens de pedagogische visie.

De pedagogisch beleidsmedewerker en coach hebben specifieke aandacht voor de verhoging van de kwaliteit van de voorschoolse educatie.

2.3 Berekening aantal uren inzet

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

Beleidsuren gericht op de ontwikkeling en implementatie van het beleid ten behoeve van het pedagogisch beleid: het aantal locaties x 50 uur per jaar.

Coaching uren gericht op het verbeteren van de pedagogische kwaliteit 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 extra gewerkt hebben. 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 wel. Een uitzondering hierop is de VE, daar zijn de uren onderling wel inwisselbaar.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker en coach in de VE (verplicht per 1-1-2022). Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach in de VE wordt ook jaarlijks het aantal te besteden uren opnieuw berekend. Als reknorm wordt 10 uur per doelgroep-peuter (peildatum 1 januari) per jaar gehanteerd. Er wordt in de berekening geen onderscheid gemaakt tussen uren voor beleid en coaching, omdat dit voor VE vrij in te delen is.

3. Pedagogische beleidsontwikkeling

3.1 Uitgangspunten

De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach ontwikkelen en bewaken het pedagogisch beleid, beleidsvoornemens en protocollen en hebben specifieke aandacht voor de verhoging van de kwaliteit van de voorschoolse educatie.

Het beleid binnen Wonderkidz moet up-to-date zijn en goed overgedragen worden naar alle pedagogisch medewerkers.

De kaders voor het ontwikkelen van het beleid zijn de Wet Kinderopvang, de Wet IKK, Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie en het pedagogisch kader. Bij het ontwikkelen van beleid en bieden van coaching zijn voor ons de volgende uitgangspunten belangrijk en richtinggevend:

1. Lichamelijke en emotionele veiligheid en welbevingen

Er wordt gezorgd voor een veilige en gezonde omgeving voor personeel en kinderen. 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

Bij Wonderkidz is de opvoeding van jonge kinderen gebaseerd op samenwerking met de ouders. Om deze samenwerking te stimuleren wordt er hard gewerkt aan ouderbetrokkenheid door thema/ nieuwsbrieven en de inzet van een logeerkoffer op de peuteropvang.

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 andere een gedeelde wereld op.

4. De pedagogisch medewerkers hebben een actieve rol

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

5. Autonomie en verbondenheid

Enerzijds 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.

6. Respect voor 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 kleef tijd, sekse, handicaps of sociaal-culturele achtergrond.

7. 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 en soms ook een andere instantie.

De pedagogische middelen die ingezet worden zijn: interactievaardigheden van de pedagogisch medewerker, 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 een thema jaarplanning. Het programma Uk & Puk helpt ons bij het werken aan de 4 basisdoelen (bieden van emotionele veiligheid, ontwikkelen persoonlijke en sociale competenties en het overbrengen van waarden en normen).

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/ coach zorgen dat zij op de hoogte zijn van de wetgeving en ontwikkeling in het werkveld.

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 aan 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 vraagbraak 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 4 pijlers van de wet IKK, waar 'kinderopvang is een vak' er één van is. Wettelijk is vastgelegd dat pedagogisch medewerkers recht hebben op coaching ter ondersteuning van de kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om hun vak te kunnen uitoefenen. 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 zicht verder te ontwikkelen en niet als een extra taak bovenop alle andere taken.

Vanaf 1 januari 2022 moet op ieder kindcentrum waar voorschoolse educatie (VE) wordt aangeboden, een pedagogisch beleidsmedewerker/ coach worden ingezet voor de verhoging van de kwaliteit van de voorschoolse educatie.

4.2 Coaching on the job/ individuele coaching

Coaching on the job

Is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactie vaardigheden). Door de open communicatie bij Wonderkidz staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Hoe pakken we coaching on the job aan?

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de pedagogisch medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil hij zich eigen maken of welke competentie zij wil versterken? Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch medewerker bewust van zijn gedrag en zijn mogelijke 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.

Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden de pedagogische medewerker geobserveerd op de werkvloer. Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de 6 interactie vaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats. De pedagogisch medewerker mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je de observatie ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?) Door de pedagogisch medewerker aan te vullen d.m.v. de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch medewerker voor zichzelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken. Er wordt een verslag gemaakt van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd. De pedagogisch medewerker gaat hiermee aan de slag. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt? De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch medewerker nog meer nodig heeft.

4.3 verhoging kwaliteit voorschoolse educatie

Voor de verhoging van de kwaliteit van de voorschoolse educatie worden de uren voor VE-coaching verdeeld over de beleidsmedewerker en de pedagogisch coach.

De beleidsmedewerker is op de hoogte van het onderwijsachterstandenbeleid binnen de gemeente Halderberge. Ze stemt de afspraken die hieruit voortkomen af met de pedagogisch coach en zorgt ervoor dat de beleidsstukken up to date zijn. Er is in 2025 voor VE-coaching 50 uur beschikbaar.

Bij Wonderkidz wordt door de pedagogisch coach/ pedagogisch beleidsmedewerker naast de pedagogisch speerpunten uit hoofdstuk 1.4 ook aandacht besteed aan:

- Ondersteuning bij ontwikkeling kind-plannen en uitwerking VE-thema's
- Kind-observaties op de groep.
- Het volgen van peuters en het hierop afstemmen van het aanbod van de voorschoolse educatie.

Naast de VE-coaching zal de pedagogisch coach vanuit de IKK-coaching kijken naar de ontwikkelingen van de pedagogisch medewerkers op de groep.

5. Jaarplanning 2025

5.1 Inleiding

De pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach zijn in samenwerking met de pedagogisch medewerkers verantwoordelijk voor het pedagogisch beleid en coaching van het kindcentrum. De beleids- en coachingsuren worden structureel bijgehouden.

5.2 Berekening uren pedagogisch beleid

Aantal uren pedagogisch beleidsontwikkeling/ implementatie (peilmoment 1-1-2025)

1 vestiging met 1 LRK nummer = 50 uur.

5.3 Berekening uren pedagogisch coaching

Aantal uren coaching pedagogisch medewerkers (peilmoment 1-1-2025)

Naam	FTE	Uren raming coaching
Anouk	25,5 uur = 0,71 fte	7,0
Deborah	19 uur = 0,53 fte	5,5
Dominique	26 uur = 0,72 fte	7,0
Femke	32 uur = 0,89 fte	9,0
Gina	27 uur = 0,75 fte	7,5
Jozia	27 uur = 0,75 fte	7,5
Totaal aantal uren coaching 2025		43,5

Totaal aantal FTE 4,35 x 10 uur = 43,5 uur afgerond 44 uur

5.4 Berekening uren VE-coaching

Aantal uren coaching Voorschoolse educatie: (peildatum 1-1-2025)

Aantal doelgroep peuters	X 10 uur coaching	Totaal aantal uren
5 doelgroepeuters	5 x 10 uur	50 uur

Totaal aantal= 50 uur

5.5 Totaal uren 2025

Soort	Aantal uren
Pedagogisch beleidsontwikkeling/ implementatie	50 uur
Coaching pedagogisch medewerkers	44 uur
VE-coaching	50 uur
Totaal	144 uur

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. 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 beheerding taalniveau
- Maatregelen veiligheid (EHBO, 4-ogen principe, continue screening/ inschrijving personenregister, 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.

Hoogleraar Riksen- Walraven concludeert dat de proceskwaliteit afhankelijk is van een groot aantal factoren die elkaar onderling beïnvloeden en dat de proceskwaliteit staat of valt met de interactie vaardigheden 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 onze opvang kijken wij naar de manier waarop pedagogisch medewerkers communiceren met de kinderen.

- Emotionele veiligheid.
Wanneer pedagogisch medewerkers op een goede manier communiceren met de 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
- Ontwikkelen van persoonlijke competenties.
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 doe en stimuleren de verschillende ontwikkelingsgebieden. Pedagogisch medewerkers motiveren de kinderen om keuzes te maken den door te zetten als het even niet lukt.
- Sociale 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, samen werkt, luistert naar anderen, duidelijk maakt wat je wilt en hoe je ruzies oplost.
- Eigen maken van normen en waarden.
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 wordt. 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.

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. Ze 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 en coach

De pedagogisch beleidsmedewerker/ coach blijft zichzelf ontwikkelen door het bijhouden en volgen van actuele wetgeving. Zij nemen 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 voor dit jaar en de doelen die pedagogisch medewerkers zelf hebben opgesteld in hun coachplan. Tijdens de gesprekken in de groep, als met de pedagogisch medewerkers kijken we naar het behalen van de korte- en lange termijndoelen en de doelen die de medewerkers zichzelf hebben gesteld.

7. Samenhang met het opleidingsplan

7.2 Opleidingsplan 2025

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

Eens per kwartaal vindt er een teamoverleg met alle werksoorten (kdv 0-2, 2-4 en peuteropvang) plaats waarin ppk de pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker aanwezig zijn. Coaching en scholing zijn een vast agendapunt. Jaarlijks worden de doelen en speerpunten van beleid (inclusief VE-beleid) vastgesteld. Aan de hand daarvan brengen de werkgever en pedagogisch medewerkers hun wensen voor scholing ter sprake en wordt besproken wat er wel of niet haalbaar is. De uitkomst wordt opgenomen in het scholingsplan. Dit heeft geleid tot onderstaande lijst voor 2025:

Naam	Bijscholing kdv	Aandachtsgebied
Anouk		
Deborah		
Dominique		
Femke		
Gina	KIKI kennisinstituut	VVE-certificering
Jozia		

Naam	Bijscholing Voorschoolse educatie	Aandachtsgebied
Anouk	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
Deborah	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
Dominique	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
	Voorlees coördinator	Taalontwikkeling peuters
	Verbetertraject n.a.v. kwaliteitsmeting gemeente Halderberge	Educatieve kwaliteit en doorgaande lijn
Femke	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
Gina	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
Jozia	Workshop interactief voorlezen	Taalontwikkeling peuters
	Verbetertraject n.a.v. kwaliteitsmeting gemeente Halderberge	Educatieve kwaliteit en doorgaande lijn

Nog niet voor iedereen is een training/ bijscholing/ cursus gevonden.

In de loop van het jaar hopen we in samenwerking met de pedagogisch coach een passende scholing te vinden.

7.2 Overige scholing

Wie	Beknopte omschrijving/ opmerking	Datum
Anouk	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025
Deborah	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025
Dominique	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025
Femke	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025
Gina	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025
Jozia	Scholing Meldcode Kindermishandeling A en B	1 ^e kwartaal 2025/ 2 ^e kwartaal 2025

Daarnaast hebben alle pedagogisch medewerkers binnen onze organisatie toegang tot een online leeromgeving van KinderwijsTV. In deze leeromgeving kunnen ze op eigen initiatief of in overleg met de pedagogisch coach cursussen/ webinars volgen.

7.3 Tijdspad 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 signaleren 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 en pedagogisch coach naar verbeterpunten en behoeften aan scholing.

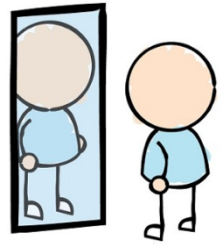
8. Bijlagen

Bijlage – Het POP-gesprek

Persoonlijk Ontwikkelings Plan		
Datum:		
Naam pm'er:		
Wat hebben we gedaan in het afgelopen jaar?		
Zet een + achter de opdrachten die je aanspraken, een – achter de opdrachten die je niet/minder aanspraken.		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
Wat vond je goed gaan?		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
Wat vond je lastig / wat kon beter?		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
Reflectie op de interactievaardigheden		
Sensitieve responsiviteit	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Praten en uitleggen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Respect voor de autonomie	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk	

	<input type="radio"/> Matig <input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Ontwikkelingsstimulering	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Structureren en grenzen stellen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Begeleiden van interacties tussen kinderen	<input type="radio"/> Goed <input type="radio"/> Redelijk <input type="radio"/> Matig	
Had je de afgelopen periode een doel voor jezelf gesteld? Zo ja, wat is de voortgang daarvan?		
.....		
Aan welk(e) doel(en) wil/ga je de komende periode werken?		
.....		
Hoe denk je dit doel/deze doelen te kunnen bereiken? Eventueel kun je dit SMART maken voor jezelf.		
Specifiek (wie, wat, waar)		
Meetbaar (hoe toon je aan dat het doel behaald wordt)		
Acceptabel/Aanwijsbaar (wie is hierbij betrokken en kunnen de betrokkenen dit accepteren)		
Realistisch (is het haalbaar)		
Tijdgeboden (begin, eind en wanneer klaar)		

Bijlage – Het reflectieverslag



Naam: _____
Datum: _____

Situatie/beschrijving/coaching moment
Wie, wat, waar?

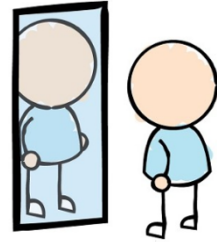
Evaluatie
Wat ging er goed? Wat kon er beter?

Tip/top collega (indien van toepassing)
Wat vond je goed van je collega? Wat kon er beter volgens jou?

Tip/top coach (indien van toepassing)
Wat vond je goed van de pedagogisch coach? Wat kon er beter volgens jou?

Conclusie
Wat vond je van de opdracht? Wat heb je geleerd? Wat zou je eventueel willen veranderen en wat juist niet? Waarom?

Bijlage – Het voortgangsverslag



Ingevuld door: _____
Datum: _____
Heeft betrekking op pm'er: _____

Situatie/beschrijving/coachingsmoment
Wie, wat, waar?

Evaluatie
Wat ging er goed? Wat kon er beter?

Conclusie
Moet de pm'er ergens aan werken?
Hoe ging de opdracht in zijn geheel? Moet er iets aangepast worden? Waarom?

Bijlage – Vragenlijst over het pedagogisch beleidsplan

Deze vragenlijst kan worden ingevuld aan de hand van het huidige pedagogisch beleidsplan.

Is alle informatie nog up to date? Zijn er wijzigingen geweest die schriftelijk moeten worden doorgevoerd?

Komt het pedagogisch beleidsplan nog overeen met de visie van de medewerkers?

Is het pedagogisch beleidsplan realistisch en na te streven?

Zijn er zaken die blijven liggen, die even aangehaald moeten worden en waar (meer) bewustwording voor moet worden gecreëerd?

Zijn er onduidelijkheden vanuit de pedagogisch medewerkers of vanuit de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach?

Conclusie

Bijlage – Vragenlijst met betrekking tot het protocol veiligheid en gezondheid

Deze vragenlijst kan worden ingevuld aan de hand van het huidige protocol veiligheid en gezondheid

Is alle informatie nog up to date? Zijn er wijzigingen geweest die schriftelijk moeten worden doorgevoerd?

Komt het protocol veiligheid en gezondheid nog overeen met de visie van de medewerkers?

Is het protocol veiligheid en gezondheid realistisch en na te streven?

Zijn er zaken die blijven liggen, die even aangehaald moeten worden en waar (meer) bewustwording voor moet worden gecreëerd?

Zijn er onduidelijkheden vanuit de pedagogisch medewerkers of vanuit de pedagogisch beleidsmedewerker/-coach?

Conclusie
