

Protocol Pedagogisch Beleidsmedewerker

HET PALEISJE

Februari 2020



Inleiding

Vanuit het IKK (Instituut Kwaliteit Kinderopvang) is vastgesteld dat per 1 januari 2019 op elk kindercentrum een pedagogisch beleidsmedewerker in dienst dient te zijn. De eis is ingevoerd om de geboden kwaliteit in de praktijk van de kinderopvang te verhogen. De functie van de pedagogisch beleidsmedewerker bestaat uit twee functieonderdelen de ontwikkeling van het pedagogisch beleid en het coachen van de pedagogisch medewerkers. Wij hebben ervoor gekozen om de taken te splitsen.

Inzet

Op 1 januari van elk jaar wordt vastgesteld hoeveel uur de pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach minimaal moet worden ingezet per locatie. Dit wordt ieder jaar goedgekeurd door de directrice van Het Paleisje. De volgende rekenregel is van toepassing: (50 uur x het aantal kindercentra) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers).

komt op alle 8 de locaties van Het Paleisje. Voor 2020 zijn de uren als volgt verdeeld over de locaties:

Locatie Berkel	50 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 206 uur voor coaching
Locatie Bergschenhoek	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 99 uur voor coaching
Locatie Capelle	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 147 uur voor coaching
Locatie Maasterras	50 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 59 uur voor coaching
Locatie Mullerpier	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 147 uur voor coaching
Locatie Meander	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 118 uur voor coaching
Locatie Nesselande	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 196 uur voor coaching
Locatie Smitshoek	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 118 uur voor coaching

De uren zijn hierbij verdeeld op basis van het aantal Fte's per locatie. (Mullerpier = Mathenesse)

De pedagogisch beleidsmedewerker

Binnen het Paleisje is er een Manager HR & Beleid. Deze besteedt rond de 20 uur per week aan werkzaamheden die vallen onder de taken van de Pedagogisch beleidsmedewerker. Dit zijn o.a. de volgende werkzaamheden;

- Volgen van wet- en regelgeving van kinderopvang,
- Voorbereiden van veranderingen in beleid,
- Informeren van MT over veranderingen wet en regelgeving,
- Informeren van MT over veranderingen beleid,
- Advies MT implementeren in beleid,
- Pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie,
- Ontwikkeling nieuw beleid,
- Ontwikkeling hulpmiddelen voor teams,
- Bespreken beleid met pedagogisch coach,
- Bespreken implementatie en uitvoering van beleid met pedagogisch coach,
- Inspecteert locaties op veiligheid en kwaliteitseisen

De pedagogisch coach

De pedagogisch coach kenmerkt zich door het als allround coach verbeteren van de pedagogische en didactische kwaliteit, en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Dit betekent dat de pedagogisch coach als taak heeft om de pedagogisch medewerkers te coachen, motiveren, stimuleren, ondersteunen en adviseren op alle gebieden binnen de werkzaamheden op het kinderdagverblijf.

De pedagogisch coach houdt zich niet alleen bezig met de praktische kant van het werk van de pedagogisch medewerkers maar ondersteunt ook bij het maken, aanpassen en up-to-date houden van het beleid binnen Het Paleisje. Hierbij kan worden geholpen bij het signaleren van knelpunten die ontstaan door het pedagogisch beleid.

De medewerkers ontvangen minimaal 2 keer per jaar coaching. Uit de observaties of uit de medewerker zelf kan blijken dat er op bepaalde werkvlakken meer coaching noodzakelijk is. Dit kan zijn door knelpunten die de medewerker zelf ervaart of door geobserveerde knelpunten. Wanneer blijkt dat een medewerker meer ondersteuning nodig heeft, zal er extra tijd voor deze medewerker vrij worden gemaakt. Dit komt uit de uren die per vestiging zijn toebedeeld. Afhankelijk van de situatie zullen er 1 of 2 extra observaties worden ingepland en zullen de observaties en voortgang middels een coachingsgesprek worden besproken.

De pedagogisch coach werkt vanuit het pedagogisch beleid en kan gezien worden als een spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach is mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling en bewaking van beleid. Dit doet zij zodanig dat de uiteindelijke doelstellingen van Het Paleisje behaald kunnen worden.

De pedagogisch coach geeft beleidsmatige adviezen en schrijft het beleid, waardoor instructies en protocollen van Het Paleisje geoptimaliseerd en geëvalueerd worden. Zij ondersteunt en coacht de medewerkers bij het uitdragen van de pedagogische visie en het pedagogisch beleid. De pedagogisch coach implementeert dit beleid naar concrete situaties op de groep en coacht de medewerkers en signaleert ontwikkelingen, knel- en verbeterpunten.

De pedagogisch coach ontwikkelt richtlijnen om de kwaliteit van Het Paleisje te meten en de pedagogisch medewerkers te trainen. Het doel is dat de medewerkers vaardigheden mee krijgen om optimaal hoogwaardig kwaliteit te leveren op de werkvloer.

Kwalificatie-eisen

Zowel de pedagogisch coach als de pedagogisch beleidsmedewerker hebben een diploma waarbij geen aanvullende opleidingen of scholing nodig is op het terrein van coaching of pedagogiek.

BKR

Zowel de pedagogisch coach als de pedagogisch beleidsmedewerker tellen niet mee in de BKR. De pedagogisch coach is aanwezig vanuit een observerende rol. Hiermee vervalt de verplichting dat deze medewerkers zelf ook gecoacht moeten worden.

Methodiek

Tijdens de observaties kunnen er verschillende observatiemethodes worden gebruikt.

Observatievragenlijst

Bij een observatiemoment zal er gebruik worden gemaakt van een (algemene) observatievragenlijst. Bij de algemene observatievragenlijst kunnen de volledige werkzaamheden van de medewerker worden geobserveerd. Er zal onder andere worden geobserveerd of de medewerker het pedagogisch beleid naar behoren uitvoert.

De vijf pedagogische middelen die we bij Het Paleisje gebruiken zullen in de observatielijsten terugkomen, te weten;

- Pedagogisch medewerker-kind interactie: hoe de pedagogisch medewerker en het kind met elkaar omgaan.
- De groep: de rol en invloed van de groep kinderen en volwassenen
- De binnen- en buitenruimte: de inrichting en gebruik van de ruimte
- Activiteiten: wat het kind kan doen of ondernemen (ontdekken, onderzoeken, uitproberen)
- Spelmateriaal: alles waar het kind mee kan spelen

Er wordt gebruik gemaakt van drie verschillende observatievragenlijsten. Voor elke soort opvang binnen Het Paleisje zijn er observatielijsten, te weten: KDV, PSA en BSO. De basis van de verschillende

observatielijsten zijn gelijk, ze zijn ieder echter aangepast op de specifieke leeftijdsgroepen van de verschillende opvangsoorten.

Naar aanleiding van eerdere observatie- en coaching- momenten kan er gericht worden gekeken naar specifieke werkzaamheden en onderdelen van het handelen van de medewerker.

De observatie zal ongeveer 60-90 minuten in beslag nemen. Alle medewerkers op de groep, wanneer ze nog niet in de huidige observatieronde zijn geobserveerd, zullen opvolgend worden geobserveerd.

Video-observatie

Wanneer blijkt dat een medewerker meer coaching wil ontvangen of wanneer uit de observatie(vragenlijst) blijkt dat een medewerker bij een bepaalde activiteit gerichtere coaching nodig heeft, zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van video-observatie. Met deze methode zal worden ingezoomd op een bepaalde interactie tussen de medewerker en 1 of meerdere kinderen tijdens een specifieke, coaching behoevende activiteit. De activiteit specifieke video-observatie zal vaak niet langer duren dan 15 minuten. Afhankelijk van de activiteit kan de observatie een stuk korter of net wat langer zijn.

Het voordeel van video observatie is dat de medewerkers heel duidelijk terug kan zien wat het effect van hun gedrag op het kind is. Tevens kan je ook signalen van het kind observeren welke in eerste instantie niet waren opgemerkt. Als laatste is het ook makkelijker om je in te leven in de situatie van het kind, waardoor je je handelen makkelijker op de juiste manier kan aanpassen.

Deze methode is ondanks deze voordelen niet geschikt als algemene observatiemethoden doordat je geen algemeen beeld krijgt van de volledige werkzaamheden van de medewerker.

Naar aanleiding van de gefilmde beelden zullen enkele gedeeltes worden geëvalueerd. Er zal worden gekeken wat de sterke kanten van de medewerkers zijn en of ze bepaalde handelingen anders had kunnen doen om bepaalde situaties te voorkomen of juist te laten gebeuren. Een kleine handeling, bijvoorbeeld het opmerken van een signaal vanuit het kind, kan al grote positieve effecten hebben op de interactie tussen medewerker en kind en de activiteit sterk verbeteren. De bewustwording hiervan en het zien van het eigen handelen kan zorgen voor een grote verbetering in de dagelijkse werkzaamheden van de medewerker.

Het streven is om deze video-observatie en feedbackmethode per 1 augustus 2020 in werking te laten treden.

Gesprek en coachingsplan

Na de observatie zal de pedagogisch coach de observatielijst of gefilmde beelden zo snel mogelijk uitwerken. Hierna zal zo snel mogelijk het evaluatiegesprek met de medewerker worden gehouden. Deze gesprekken zijn net als de observaties individueel. Tijdens dit gesprek zal de pedagogisch coach aangeven wat tijdens de observatie is geobserveerd en zullen feedbackpunten worden benoemd. Tijdens dit gesprek krijgt de medewerker de gelegenheid om te reageren op deze feedbackpunten en zelf punten aan te geven. Dit hele proces is een tweeweg gesprek waarbij de medewerker wordt gemotiveerd om mee te denken en zelf punten aan te geven

Naar aanleiding van het gesprek maakt de medewerker een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). In de POP worden de ontwikkeldoel(en), de manier waarop de medewerker hieraan gaat werken en de tijdsperiode uitgewerkt. Door middel van de POP wordt de medewerker betrokken bij het opstellen van haar eigen ontwikkelplan en zal deze toepasbaar zijn in haar werkzaamheden op de groep. Tijdens het gesprek wordt er, samen met de pedagogisch coach, een begin gemaakt aan de POP en worden er naar aanleiding van de besproken punten, één of meerdere doelen opgesteld en worden de mogelijkheden om deze doelen te behalen besproken. De medewerker stelt na het gesprek zelf de POP op en levert deze binnen 2 weken in bij de pedagogisch coach. De POP zal worden gecontroleerd

door de Pedagogisch Coach om er zeker van te zijn dat de medewerker genoeg handvaten heeft om aan de doelen te werken. Na goedkeuring wordt de POP met de locatiemanager gedeeld. De medewerker ontvangt na het gesprek de uitgewerkte observatielijst.

Om het mogelijk te maken dat de medewerker van de groep af kan tijdens het gesprek zullen er andere medewerkers moeten kunnen worden ingezet. Op de locaties waar een BSO aanwezig is zullen de gesprekken in de ochtend na 9 uur plaatsvinden. De BSO-medewerker kan dan waar mogelijk, de groep van de medewerker overnemen. Mocht de locatie geen BSO hebben of is het niet mogelijk om een BSO-medewerker in te roosteren om in te vallen, dan zal er extra personeel worden ingezet of zal de locatiemanager tijdelijk invallen.

Rapportage en bewaren van gegevens

Het coachingsplan en gespreksverslagen worden bewaard in het digitale dossier van de medewerker en kunnen gebruikt worden bij het beoordelingsgesprek van de medewerkers, te weten voor het onderdeel uitvoering van de taken. Medewerkers zullen het verslag uiterlijk 3 weken na het coachingsgesprek op papier ontvangen en hebben altijd recht tot inzage in dit verslag.

De videopnames worden na het gesprek met de medewerker en verwerking tot digitaal verslag verwijderd van de opslagmethode en computer. De video-opnames zijn alleen zichtbaar voor de pedagogisch coach en de medewerker. Alvorens de video-opnames worden gemaakt dienen de ouders en medewerkers akkoord te geven op het gebruik van deze methoden.

Ondersteuning op de groep

De medewerkers op de groep hebben bij sommige kinderen soms extra ondersteuning nodig of hebben andere pedagogische vragen. Mogelijke oplossingen zullen eerst met collega's en de locatiemanager worden besproken. Mocht het op deze manier niet lukken om de problemen te verminderen en er meer ondersteuning nodig zijn. Dan kan de pedagogisch coach ingeschakeld worden.

De pedagogisch coach zal naar gelang de vraag of in gesprek gaan met de mentor en dicht betrokken leidsters, op de groep observeren of allebei.

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): Als laatst 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 is voor deze gespreksvorm gekozen omdat er via deze methode een gesprek ontstaat waarbij alle betrokkenen met ideeën komen. Op deze manier denken de medewerkers mee over het probleem en wordt er een plan gevormd welke volledig aansluit op het probleemgebied en de werkwijze van de medewerkers.

Een observatie zal plaatsvinden op de groep wanneer het problematische gedrag het meest voorkomt. Nadat de pedagogisch coach het kind en de medewerkers heeft geobserveerd. Zal er een korte mondelinge evaluatie volgen met de eerste tips. Naderhand zal de pedagogisch coach een verslag opstellen met de geobserveerde gedragingen en feedback. Aan de hand van de observatie en feedback kan worden besloten om een gesprek in te plannen of om op een latere datum kort te evalueren of het probleem opgelost is.

Het is van belang om de locatiemanager op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen binnen de locatie en zal dus in de verschillende aspecten van de ontwikkelingen van deze ondersteuning mee moeten worden genomen. De verslagen zullen in het digitale dossier van het kind worden bewaard.

Geschil

Tijdens de observaties en gesprekken bespreekt de pedagogisch coach haar observaties en feedback met de medewerker. Dit is een gesprek op gelijke voet waarbij de medewerker en pedagogisch coach samen kijken naar de mogelijkheden voor verbetering en verdere ontwikkeling. Het coachingsgesprek is een samenwerking tussen de medewerker en de pedagogisch coach waarbij er samen wordt gekeken naar wat er goed gaat, wat er beter kan en hoe de medewerker het beste uit zichzelf kan halen en zich verder kan ontwikkelen. De mogelijkheid bestaat dat de medewerker en de pedagogisch coach sterk van mening verschillen over een bepaald geobserveerd item. Een open gesprek kan in veel gevallen al een oplossing bieden. Het is daarom belangrijk dat de medewerker een meningsverschil

direct kenbaar maakt bij de pedagogisch coach, dit kan dan direct besproken worden.
Mocht dit voor de medewerker niet tot een bevredigende oplossing zorgen, dan kan de medewerker dit melden bij de locatiemanager. Zij kan mediëren bij het oplossen van het meningsverschil.