

HET PALEISJE

Januari 2023



Inleiding

Vanuit het IKK (Instituut Kwaliteit Kinderopvang) is vastgesteld dat per 1 januari 2019 op elk kindercentrum een pedagogisch beleidsmedewerker/coach 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/coach bestaat uit twee functieonderdelen; de ontwikkeling van het pedagogisch beleid en het coachen van de pedagogisch medewerkers. Wij hebben ervoor gekozen om de taken grotendeels op 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).

Voor 2023 zijn de uren als volgt verdeeld over de locaties:

Locatie Bergschenhoek	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 142 uur voor coaching
Locatie Berkel	50 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 197 uur voor coaching
Locatie Capelle	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 165 uur voor coaching
Locatie Maasterras	50 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 87 uur voor coaching
Locatie Mullerpier	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 149 uur voor coaching
Locatie Meander	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 126 uur voor coaching
Locatie Nesselande	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 244 uur voor coaching
Locatie Smitshoek	100 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 134 uur voor coaching

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

Werkzaamheden

De pedagogisch beleidsmedewerker

Binnen Het Paleisje is een pedagogisch beleidsmedewerker aangesteld die gemiddeld 27 uur per week besteedt aan werkzaamheden die vallen onder de taken van de pedagogisch beleidsmedewerker. Dit zijn o.a. de volgende werkzaamheden;

- Volgen van wet- en regelgeving van de 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 coaches;
- Bespreken implementatie en uitvoering van beleid met pedagogisch coaches;
- Toetst in samenwerking met pedagogisch coaches (en de verantwoordelijke locatiemanager) de naleving van het beleid en de kwaliteitseisen op de verschillende locaties.

De pedagogisch coach

Het Paleisje heeft twee pedagogisch coaches in dienst. Zij hebben een arbeidscontract van 25,5 uur en 34 uur per week. Beide pedagogisch coaches hebben een diploma waarbij geen aanvullende opleiding of scholing nodig is op het terrein van coaching of pedagogiek. De acht locaties van Het Paleisje zijn verdeeld over de twee pedagogisch coaches. Eén pedagogisch coach (arbeidscontract 25,5 uur) geeft coaching aan drie locaties en de andere pedagogisch coach (34 uur) geeft coaching aan 5 locaties.

Coaching van de pedagogisch medewerkers

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 de taak heeft om de pedagogisch medewerkers te coachen, motiveren, stimuleren, ondersteunen en adviseren op alle gebieden binnen de werkzaamheden op het kinderdagverblijf. Zij ondersteunt en coacht de medewerkers bij het uitdragen van de pedagogische visie en het pedagogisch beleid en implementeert dit beleid naar concrete situaties op de groep.

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

De medewerkers ontvangen volgens de richtlijnen van het IKK minimaal één keer per jaar coaching. In de praktijk zullen de medewerkers vaker gecoacht worden. De coaching bestaat uit observaties en coachingsgesprekken. Uit de observaties of vanuit de medewerker kan naar voren komen dat er op bepaalde werkvlakken meer coaching noodzakelijk en/of wenselijk is. Dit kan zijn door knelpunten die de medewerker zelf ervaart of door geobserveerde knelpunten. Afhankelijk van de situatie zullen er extra observaties en/of gesprekken worden ingepland.

De ontwikkeling van het pedagogisch beleid

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 coaches zullen samen met de pedagogisch beleidsmedewerker de naleving van het beleid en de kwaliteitseisen op locatie toetsen. Ook de locatiemanagers worden hierin betrokken, aangezien zij verantwoordelijk zijn voor de naleving van het beleid en de kwaliteitseisen op locatie. Deze toetsing kan digitaal en op locatie plaatsvinden.

De pedagogisch coach is mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling en bewaking van het beleid. Elke 6 weken zullen de pedagogisch coaches en de pedagogisch beleidsmedewerker bijeenkomen om het beleid, de eventuele veranderingen in de wet- en regelgeving, de knelpunten en de benodigde aanpassingen binnen het beleid te bespreken.

BKR

De pedagogisch coach is aanwezig vanuit een observerende rol en telt dan ook niet mee in de BKR. Hiermee vervalt de verplichting dat deze medewerkers zelf ook gecoacht moeten worden.

Methodiek

Kennismakingsgesprek

Tijdens het kennismakingsgesprek maken de pedagogisch medewerker en de pedagogisch coach kennis met elkaar en wordt door de pedagogisch coach uitleg gegeven over de coaching. Verder worden de sterke en eventuele knelpunten van de medewerker besproken en kunnen de eerste vragen van de medewerker besproken en beantwoord worden.

Observatielijst

Bij een observatiemoment zal er gebruik worden gemaakt van een observatielijst. Door middel van de lijst 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 observatielijst 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.

Voor elke soort opvang binnen Het Paleisje, KDV, PSA en BSO, is er een aparte observatielijst. De basis van de observatielijsten is gelijk, wel zijn ze aangepast op de specifieke leeftijdsgroepen van de verschillende opvangsoorten.

Eventueel kan naar aanleiding van eerdere observatie- en coachingsmomenten gericht worden gekeken naar specifieke werkzaamheden en onderdelen van het handelen van de medewerker.

De observaties zullen ongeveer tussen de 75 en 120 minuten in beslag nemen. Alle medewerkers op de groep zullen waar mogelijk opvolgend worden geobserveerd.

Gesprek en coachingsplan

Direct na of tijdens de observatie zal de pedagogisch coach waar nodig het opvallendste punt uit de observatie kort bespreken met de pedagogisch medewerker, zodat de medewerker hier alvast in de praktijk mee aan de slag kan. Dit kan ook een groepsgebonden aandachtspunt zijn. Hierna zal zo snel mogelijk het evaluatiegesprek met de medewerker worden ingepland. In verband met de BKR zal de medewerker, met wie een gesprek wordt gevoerd, overgenomen worden. De gesprekken zijn net als de observaties individueel. Tijdens het gesprek zal de pedagogisch coach aangeven wat tijdens de observatie is gezien en zullen feedbackpunten worden besproken. Tijdens dit gesprek krijgt de medewerker de gelegenheid om te reageren op deze feedbackpunten en zelf knelpunten 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 de besproken punten maakt de pedagogisch medewerker een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Tijdens het gesprek wordt er, samen met de pedagogisch coach, een begin gemaakt aan deze POP. Er zullen één of meerdere doelen worden opgesteld en de mogelijkheden om deze doelen te behalen worden besproken. In de POP worden de ontwikkeldoel(en), het plan van aanpak en tijdsplanning uitgewerkt. In het plan van aanpak geeft de medewerker aan hoe er aan het doel gewerkt gaat worden. Dit kan bijvoorbeeld door het uitvoeren van een bepaalde activiteit en/of handeling, het overleggen met collega's of het lezen van vakliteratuur. Het is ook mogelijk dat er voor het plan van aanpak, naast bovenstaande methoden, een cursus aangeboden of geadviseerd wordt. Doordat de medewerker, door middel van de POP, wordt betrokken bij het opstellen van hun eigen ontwikkelplan, zal dit plan beter toepasbaar zijn op de werkzaamheden op de groep. De medewerker werkt na het coachingsgesprek de POP zelf uit en levert deze binnen twee weken in. 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 van de POP wordt deze met de locatiemanager gedeeld en ontvangt de medewerker de uitgewerkte observatielijst.

Rapportage en bewaren van gegevens

De POP's en observatielijsten worden bewaard in het digitale dossier van de medewerker en kunnen bij het beoordelingsgesprek van de medewerkers worden gebruikt. Medewerkers hebben altijd recht tot inzage in deze documenten.

Ondersteuning op de groep

Soms hebben pedagogisch medewerkers in bepaalde situaties extra ondersteuning nodig of hebben ze andere (pedagogische) vragen. Mogelijke oplossingen zullen veelal eerst met collega's en de locatiemanager worden besproken. Mocht het nodig zijn, dan kan de pedagogisch coach ingeschakeld worden door de pedagogisch medewerker of door de locatiemanager. De pedagogisch coach zal afhankelijk van de situatie, samen met de hulpvragende medewerker(s), kiezen voor een gesprek, een observatie op de groep of een combinatie hiervan.

Een gesprek zal waar nodig 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 de hulpvraag te beantwoorden? 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 dat aansluit op de hulpvraag en de werkwijze van de medewerkers.

Als er gekozen wordt voor een observatie, wordt er in overleg met de pedagogisch medewerker een dag en tijdstip afgesproken, waarop de observatie plaatsvindt, zodat deze zoveel mogelijk aansluit op de hulpvraag. Tijdens of na de observatie zal er een korte mondelinge evaluatie plaatsvinden.

Het is van belang om de locatiemanager op de hoogte te houden van alle ontwikkelingen binnen de locatie. De locatiemanager zal daarom in de ontwikkelingen van deze ondersteuning worden meegenomen.

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 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, zodat dit direct besproken kan worden.

Mocht dit voor de medewerker niet tot een bevredigende oplossing leiden, dan kan de medewerker dit melden bij de locatiemanager. De locatiemanager kan mediëren bij het oplossen van het meningsverschil.