

**Inzet pedagogisch beleidsmedewerker / Coach bij kinderdagverblijf Abeltje/BSO/Het Uilenbosje
(Coachplan2022)**

In verband met de geldende coronamaatregelen is het in 2021 niet gelukt om de voorgenomen coach afspraken na te komen en is er voor de toekomst een helder en concreet plan opgesteld.

**December 2021
Versie 1.0**

Inhoudsopgave

Wettelijke kaders:	3
Situatie 1 januari 2022 kinderdagverblijf Abeltje:	4
Pedagogische doelen kinderdagverblijf Abeltje 2022:	4
Visie voor 2022 (interne scholing):.....	5
Vormgeving in de praktijk:	5
Urenverantwoording	7
Tijdsplanning 2022	9
B. Team ontwikkelplan en Persoonlijk ontwikkelplan	10
Inleiding.....	10
Stappenplan binnen kinderdagverblijf Abeltje.....	10
Team Ontwikkel Plan (TOP) op groepsniveau:	12
Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP):.....	15
C. Taken pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach	18
Taken pedagogisch beleidsmedewerker kinderdagverblijf Abeltje.....	18
Taken pedagogisch coach kinderdagverblijf Abeltje.....	19
Bijlage 1: SMART	20
Specifiek.....	20
Meetbaar.....	20
Acceptabel.....	20
Realistisch.....	20
Tijd.....	20
Bijlage 2: Reflecteren STARRT	21
Situatie:.....	21
Taak:	21
Actie:.....	21
Resultaat:	21
Reflecteer:.....	21
Toepassing:.....	21

A. Plan voor de inzet van de pedagogisch coach/beleidsmedewerker

Uitgangspunt voor dit coaching plan zijn de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Alle pedagogisch medewerkers hebben recht op coaching, zodat de professionaliteit van de pedagogisch medewerkers in ontwikkeling blijft. Met het pedagogisch coaching plan willen we ervoor zorgen dat pedagogisch medewerkers opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk uitvoeren volgens het pedagogische beleid. Dit doen we door de inzet van pedagogische coaching en bij/nascholing. Het coaching plan maakt deel uit van het scholingsbeleid van Abeltje Kinderopvang. Wij hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en coach samen te voegen tot 1 functie. Deze functie wordt vervuld door een externe partij namelijk 2daycare Pedagogische coaching door Pascale Plevier en Madelon Claassen. In 2022 zijn wegens de Corona pandemie niet alle uren conform dit plan ingezet. Hier zal in 2022 een verrekening plaatsvinden.

De externe coach is neutraal en:

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers
- Heeft kennis van en hanteert feedbackregels
- Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers
- Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden
- Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal in
- Kan confronteren – een spiegel voorhouden
- Is in staat om op een transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie.
- Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers signaleren en kan coaching behoeften achterhalen.
- Kan een (individueel/ groepsgericht) coaching plan opstellen.
- Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken dit met Margriet.

Wettelijke kaders:

Er is in de wet IKK een minimum gesteld aan het aantal coaching uren per beroepskracht. De wijze van verdeling van de coaching uren over de beroepskrachten is echter niet voorgeschreven. Tevens kunnen door wijzigingen in het pedagogisch beleid de coaching uren worden ingevuld. De verdeling wordt schriftelijk vastgelegd in dit coachplan, zodat deze inzichtelijk voor pedagogisch medewerkers en ouders.

Voorwaarden:

- Elke beroepskracht ontvangt jaarlijks coaching.
- Deze verdeling moet schriftelijk zijn vastgelegd in het coachplan en inzichtelijk zijn voor beroepskrachten en ouders
- Op 1 januari stelt de houder vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2022 kinderdagverblijf Abeltje

Abeltje heeft op peildatum 1 januari 2022, het totale aantal fulltime-equivalent (fte) beroepskrachten (inclusief de flexwerkers en incidentele inzet van stagiaires), die werkzaam zijn vastgesteld. Abeltje bepaalt de minimale ureninzet aan de hand van de volgende formule: (50 uur x het aantal kindercentra te weten 3) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers (inclusief flexwerkers)).

De som van de minimale ureninzet pedagogisch beleidsmedewerker (PBM) is door Abeltje op de volgende wijze toegepast. Volgens Abeltje zijn op 1 januari 2022, 17,16 fte beroepskrachten werkzaam bij Abeltje. Dit komt neer op 10 uur x 17,16 uur = 171 uur benodigde coaching uren op jaarbasis. In 2022 worden voor Abeltje de uren voor de pedagogisch beleidsmedewerker/coach op de volgende manier ingezet: 150 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 171 uur coaching voor de pedagogisch medewerkers. De taken, berekening van uren inzet en verantwoording, de jaarplanning van beleids- en coach activiteiten, de team- en groepsoverleggen, planning voorbereiding casuïstiek of activiteit en de planning van de functioneringsgesprekken zijn beschreven in het coachplan 2022 van Abeltje. In principe staan jaarlijks 4 coaching gesprekken per medewerker gepland. Door Corona heeft de coach nog niet alle gesprekken per pedagogisch medewerker en locatiebezoeken kunnen uitvoeren. De gesprekken worden vanaf 2022 weer uitgevoerd.

Situatie 1 januari 2022 kinderdagverblijf Abeltje:

Kinderdagverblijf Abeltje heeft op 1 januari 2022 drie kinderopvang locaties met eigen registratie nummer.

Tevens hebben zij op dat moment 17,16 FTE voor 3 locaties.

Berekening kinderdagverblijf Abeltje:

3 locaties x 50 uur = 150 uur (beleidsuren)

17,16 FTE x 10 uur = 171 uur (coachuren)

Registratienummers Landelijk Register per locatie

Abeltje Meijhorst: **Kinderdagverblijf 700.02.34.95**

Abeltje Nutsschool: **Buitenschoolse opvang 148.49.33.24**

Abeltje Uilenbosje: **Peuterarrangementen 737.74.76.63**

Pedagogische doelen Abeltje 2022:

- Wij bieden kinderen de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen binnen onze maatschappij (ontwikkeling persoonlijke en sociale competentie).
- Wij willen een speciale bijdrage leveren aan de opvoeding van de kinderen door een rustgevende omgeving te creëren waarbij muziek een belangrijke ondersteuning vormt. Wij zijn hebben veel aandacht voor muziek.
- Wij staan open voor de eigenheid van elk kind en stimuleren de kwaliteiten en interesses.
- Wij bieden het kind een veilige, uitdagende en gezonde speel- en leeromgeving.

Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet kinderopvang en de bijbehorende toelichting, is daarnaast gekozen voor de vier opvoedingsdoelen van professor J.M.A. Riksen-Walraven. De opvoedingstheorie van Riksen-Walraven ligt ten grondslag aan de Wet kinderopvang en de Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Ook ons beleid is gebaseerd op deze vier pedagogische basisdoelen. Deze doelen zijn gericht op het geven aan kinderen van:

1. Een gevoel van emotionele veiligheid.
2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties.
4. De kans zich normen en waarden van de samenleving eigen te maken.

Als uitgangspunten om het pedagogisch handelen van de medewerkers te stimuleren/ontwikkelen hanteren we de 6 interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit: het opmerken van signalen die een kind afgeeft en daarop positief reageren.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is en het de ruimte geven om zoveel mogelijk zelf te doen en ontdekken.
3. Structureren en grenzen stellen: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen. Dit vergroot hun gevoel van veiligheid en zekerheid.
4. Praten en uitleggen: je taalgebruik afstemmen op de mogelijkheden van het kind zowel qua vorm als qua inhoud. , praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Oog houden voor het eigen ontwikkelingstempo van een kind en daarbij inspelen op zijn behoeftes en interesses.
6. Begeleiden van interacties tussen kinderen: een veilige sfeer scheppen waarin je de kinderen stimuleert om vriendschappen te sluiten, conflicten op te laten lossen, te leren omgaan met verschillen. Kortom mogelijkheden scheppen voor interacties tussen kinderen.

Visie voor 2022 (interne scholing):

- Gezond kinderdagverblijf (Voeding, bewegen, veiligheid) Muzikale beweegactiviteiten optimaliseren en integreren op alle locaties. Voedingsbeleid bekijken en zo nodig bijstellen.
- Babycertificaat behalen voor de PMers die op de babygroep staan en nog niet gecertificeerd zijn.
- Observaties invoeren. Medewerkers hiervoor opleiden en begeleiden.
- 3F taal voor de medewerksters aanbieden die daar nog niet aan voldoen.

De pedagogisch coaches werken vanaf 2022 incidenteel ook op de groepen. Hierdoor staan ze midden in de praktijk en ervaren ze hoe het werk verloopt. Met de nauwe samenwerking met collega's en door veel met elkaar te delen komen soms nieuwe inzichten. Tijdens team en groepsoverleg momenten bespreken ze dit en zetten er actie op. Hierdoor blijft het beleid bij Abeltje in ontwikkeling. Ze verzorgen naar behoefte verdiepende trainingen en workshops, allemaal gericht op pedagogische kwaliteit.

De kwaliteit van de mensen op de groep bepaalt namelijk het kwaliteitsniveau van het aanbod. Dat vraagt een adequaat werk- en denkniveau, meer kennis over de ontwikkeling van jonge kinderen en meer afstemming tussen HBO'ers en MBO'ers. Professionals moeten op basis van de juiste kennis gerichte keuzes maken, afgestemd op de ontwikkelingslijnen van de kinderen in hun groep. Streven is om kennis over de specifieke ontwikkelingsperiodes over te dragen aan PMers. In deze visie op scholing 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 de 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.

Vormgeving in de praktijk:

Informereren over inhoud en werkwijze pedagogisch coach : Met het benoemen van de pedagogische coaches heeft er al een introductie plaatsgevonden op de werkvloer. De coaches hebben zichzelf voorgesteld in een teamvergadering en door persoonlijke kennismaking. Middels een actuele nieuwsbrief zullen ze in februari 2022 de pedagogisch medewerkers en ouders opnieuw informeren over de functie-inhoud van de pedagogisch coach. Ze beschrijven de meer concrete werkinhoud en de jaarplanning. Het beschrijven van een jaarlijkse evaluatie met betrekking tot de gevoerde coaching en de nieuwe jaarplanning voor het jaar dat komt, wordt elk jaar in december gecommuniceerd met medewerkers en ouders. Margriet Beenker draagt zorg voor deze communicatie en deelt het met de oudercommissie en zorgt voor de verspreiding van de informatie.

Tijdens een eerste teamvergadering in het nieuwe jaar zal voor alle medewerkers zal het coachplan 2022 besproken worden. De pedagogische doelen voor 2022 worden besproken en ook komt visie op de interne scholing voor 2022 komt aanbod. De kaders worden vastgesteld en teams worden uitgedaagd na te denken hoe zij dit graag willen vorm geven op hun locatie. Deze avond wordt er gebrainstormd en is er de mogelijkheid om uit te wisselen hoe de drie verschillende locaties denken over de doelen. Beroepskrachten krijgen handvaten waar zij alvast mee aan de slag kunnen. Tijdens deze avond wordt er per locatie een teamdoel uitgewerkt (zie format TOP).

Vervolgens zullen de coaches de locaties bezoeken en het team verder op weg helpen. Hoe is de start verlopen, waar lopen ze tegenaan en wat kan er nog beter. Het team werkt samen aan het realiseren van het teamdoel.

Verder krijgen medewerkers de mogelijkheid voor individuele coaching. Zij mogen zelf een coachvraag aandragen welke samenhangt met een van de pedagogische doelen. Hier worden zij individueel op gecoacht. Om deze coaching te kunnen bieden dienen medewerkers een ontwikkelplan te maken (zie format POP).

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2022 kinderdagverblijf Abeltje

Urenverantwoording

In onderstaande tabellen is te zien Abeltje de coach uren in 2022 wil verdelen. Wanneer er nieuwe medewerkers bij komen hebben zij ook recht op individuele coaching. Dit is hier nog niet in opgenomen en kunnen dus extra toegevoegde uren worden.

Zoals noodzakelijk in de jaarplanning komt er voor elk onderdeel een evaluatie moment. Binnen Abeltje vinden we dit van belang om het handelen aan te kunnen aanpassen. Tevens draagt het bij aan een alerte aanpassing ter verbetering van de pedagogische kwaliteit binnen Abeltje. De evaluatie vindt op verschillende manieren plaats. Voor de individuele coaching wordt er een persoonlijk gesprek ter evaluatie van het traject opgenomen. Voor de speerpunten wordt er aan het eind van het jaar tijdens een bijeenkomst geëvalueerd. Dit kan aanpassingen in het beleid tot gevolg hebben. Tevens kan het een signaal opleveren ter verdieping van betreffend speerpunt voor het komende jaar en/of afstemming met scholing voor PM-ers. Bij het afsluiten van een periode waarin het coachen centraal heeft gestaan, evalueren de coaches middels evaluatieronde op de locaties. Tevens zijn ze bewust aan het observeren tijdens hun werkbezoeken. Dit levert ook informatie op ter verbetering van het pedagogisch handelen van de PM-er.

Team coaching 17 FTE				
Wat:	Wie:	Aantal uur per locatie:	Aantal uur totaal:	Opmerkingen:
1 ^e bijeenkomst	Alle medewerkers	5 uur	5 uur	Aftrap coachtraject 2022.
1 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	9 uur	27 uur	Observeren en inventarisatie
2 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	9 uur	27 uur	Behoefte oudercommunicatie
3 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	9 uur	27 uur	Optimaliseren per locatie
4 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	9 uur	27 uur	Borging per locatie
Totaal:		Min. 36 uur per locatie	113 uur team coaching	

De teamcoaching richt zich op de samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal in de kwaliteit van de opvang. De teamcoach richt zich specifiek op een gedeelde visie op de opvang, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie en de samenwerking met ouders en school. Ook hier zie je interactievaardigheden terugkomen, maar dan tussen de teamleden onderling. De teamcoach spiegelt, maakt patronen bespreekbaar en traint het team in een continue kwaliteit verbetercyclus. Herhalende patronen binnen Abeltje maken ze bespreekbaar met Margriet.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2022 kinderdagverblijf Abeltje

Individuele coaching 17 FTE				
Wat:	Wie:	Aantal uur per medewerker:	Aantal uur totaal:	Opmerkingen:
Aandragen coachvraag	Individuele coaching	1 uur	17 uur	Persoonlijke ontwikkeling
2 ^e coachgesprek	Individuele coaching	1 uur	17 uur	Verkenning
3 ^e coach gesprek	Individuele coaching	2 uur	34 uur	Verdieping
4 ^e coachgesprek	Individuele coaching	1 uur	17 uur	Verrijking.
Totaal:		Minimaal 5 uur per medewerker	85 uur Individuele coaching	

Wij hebben voor 2022 totaal 198 coach uren ingepland. We hebben hierin nog een marge. Abeltje verwacht nog nieuw personeel aan te nemen een aantal uur naar toe zal gaan maar wil ook graag nog wat ruimte hebben om extra te kunnen bieden aan teams en/of medewerkers die dit nodig hebben. In september 2022 gaan we kijken hoeveel van deze extra uren we al hebben ingezet en waar wij ze nog aan willen besteden in 2022.

Tijdsplanning 2022

In onderstaande tabellen is de voorlopige planning van de coachtrajecten weergegeven.

Team coaching		
Wat:	Wanneer	Opmerkingen
Eerste bijeenkomst, Start coachtraject	Februari 2022	Realiseren van het teamdoel.
1 ^e bezoek locaties, Team coaching	Maart/April 2022	Bespreken voortgang en verkennen van werkwijze
2 ^e bezoek locaties, Team coaching	Mei /Juni 2022	Bespreken voortgang en verdiepen van werkwijze
3 ^e bezoek locaties, Team coaching	Oktober 2022	Bespreken voortgang en verrijken van werkwijze
4 ^e bezoek locaties, Team coaching	November 2022	Bespreken voortgang en borgen van werkwijze

Individuele coaching		
Wat:	Wanneer	Opmerkingen
1 ^e gesprek Individuele coaching	Maart/April 2022	Medewerker heeft eigen ontwikkelplan gemaakt.
2 ^e gesprek Individuele coaching	Mei/Juni 2022	Bespreken voortgang en verkennen van werkwijze
3 ^e gesprek Individuele coaching	Augustus/September/ Oktober 2022	Bespreken voortgang en verdiepen van werkwijze
4 ^e gesprek Individuele coaching	November/December 2022	Bespreken voortgang en verrijken van werkwijze

Verslaglegging

- In de groepsagenda en het logboek van de coaches: hierin houden ze bij wanneer ze op welke locaties zijn geweest en aan welk onderdeel ze hebben gewerkt. Dit wordt bij elk gesprek getekend door de coach en de beroepskracht.
- Van elk coachingsmoment wordt een summier verslag geschreven door de pedagogisch coach. Dit verslag wordt vanuit privacy uitsluitend gedeeld met het betreffende team of de betreffende medewerker.
- Met Margriet Beenker zal in grote lijnen een mondelinge terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van haar locaties. Ze ontvangt facturen welke de urenregistratie voor alle partijen transparant maken en indien gewenst opvraagbaar zijn door de GGD.

B. Team ontwikkelplan en Persoonlijk ontwikkelplan

Inleiding

De kwaliteit van pedagogisch medewerkers is belangrijk. Een pedagogisch coach coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse werkzaamheden. Doel hierbij is het continue verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogische medewerkers. Iedere pedagogische medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

Er is binnen Abeltje aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van de medewerker. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend.

Vanuit de door Abeltje gestelde organisatie doelen stellen teams hun eigen teamdoelen en persoonlijke doelen. De pedagogisch coach begeleidt de medewerkers bij het opstellen van hun team- en persoonlijk plan en bewaakt de voortgang. Dit gaat altijd in overleg met Margriet. Ook bieden zij de gewenste ondersteuning.

Stappenplan binnen Abeltje

In onderstaand overzicht staan kort de stappen beschreven hoe dat het vormen en uitwerken van een doel kan gaan:

Aftrap coaching 2022:

- Tijdens een algemene vergadering worden de doelen en visie voor 2022 besproken.
- Beroepskrachten gaan samen in overleg en vertalen de doelen naar de eigen locatie. Vervolgens wordt dit met de andere locaties gedeeld. Dit leidt soms tot nieuwe inzichten.
- Het doel wat wordt gekozen moet aansluiten bij de doelen en visie van Abeltje. Voor 2022 is het speerpunt muziek.
- Het teamdoel wordt gezamenlijk uitgewerkt.
- Tevens krijgen pedagogisch medewerkers deze avond uitleg over een persoonlijk ontwikkeldoel.

Coaching op de locaties:

- De pedagogisch coach komt langs per locatie om het teamdoel verder te bespreken en kijkt welke ondersteuning/scholing/training nodig is. Ook wordt er besproken hoe de begeleiding er uitziet en wat men van elkaar verwacht.
- Elke pedagogisch medewerker kiest een persoonlijk ontwikkeldoel, dit ontwikkeldoel sluit aan bij de doelen en visie van de organisatie en kan vertaald worden naar de praktijk.
- Het persoonlijk ontwikkel doel wordt uitvoerig besproken en in de groepsagenda wordt met enkele kernwoorden en handtekeningen van de PMer en coach geregistreerd voor Margriet Beenker en de GGD
- Er wordt besproken welke ondersteuning/scholing/training wenselijk is.
- Er worden afspraken gemaakt over evaluatie en borging van het teamdoel en het individuele doel.

Communicatie over coaching naar ouders

De oudercommissie ontvangt het coachplan en de coach kan desgewenst op verzoek van de OC bij een vergadering aansluiten om vragen te beantwoorden over de uitvoering van het coach plan. Op de website komt bij pedagogische beleidsplannen en protocollen een link met meer informatie over het coachplan van 2022. Ook ontvangen de ouders van Abeltje via Margriet Beenker een mail van de pedagogisch coaches over het onderwerp waar ze op de desbetreffende locatie mee bezig zijn qua coaching.

Team Ontwikkel Plan (TOP) op groepsniveau:

Kinderdagverblijf / Uilenbosje / BSO			
Medewerkers:			
Teamdoel(en):			
Team doel 1 (smart geformuleerd):			
S: M: A: R: T:			
Team doel 2 (smart geformuleerd):			
S: M: A: R: T:			
Taakverdeling: (Wie doet wat en op welke wijze?)			
Taak/Actie (omschrijving)	Verantwoordelijk:	Tijdspad:	Opmerkingen:
Evaluatie <i>Vooraf is er besproken met welke frequentie er geëvalueerd wordt, dit hangt af van de grote/omvang van het doel.</i>			
Voorbeeld vragen: Hoe ver zijn we? Is voor iedereen de taak uitvoerbaar? Welke knelpunten komen we tegen? Wat levert het de kinderen op? Wat heeft het ons tot nu toe opgeleverd? Moeten we ons doel bijstellen? Wat hebben we er van geleerd? Welke vragen hebben we nog?			

Evaluatie 1:	Datum:
Aanwezig:	
Evaluatie 2:	Datum:
Aanwezig:	

Evaluatie 3:	Datum:
Aanwezig:	
Eindevaluatie Volgens STARR(T)	Datum:
Aanwezig:	

Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP):

Naam Pedagogisch Mederwerkster:		
Persoonlijk ontwikkel doel(en):		
Persoonlijk ontwikkel doel 1 (smart geformuleerd):		
S: M: A: R: T:		
Persoonlijk ontwikkel doel 2 (smart geformuleerd):		
S: M: A: R: T:		
Acties: (Wat ga je doen op welke wijze?)		
Taak/Actie (omschrijving)	Tijdspad:	Opmerkingen:
Evaluatie		
<i>Vooraf is er besproken met welke frequentie er geëvalueerd wordt, dit hangt af van de grote/omvang van het doel.</i>		
Voorbeeld vragen:		
Hoe ver ben je?		
Zijn je acties uitvoerbaar?		
Welke knelpunten komen je tegen?		
Wat levert het de kinderen op?		
Wat heeft het jou tot nu toe opgeleverd?		
Moeten je je doel bijstellen?		
Wat heb je er van geleerd?		
Welke vragen heb je nog?		

Evaluatie 1:	Datum:
Aanwezig:	
Evaluatie 2:	Datum:
Aanwezig:	

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2022 kinderdagverblijf Abeltje

Evaluatie 3:	Datum:
Aanwezig:	
Eindevaluatie Volgens STARR(T)	Datum:
Aanwezig:	

C. Taken pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Taken pedagogisch beleidsmedewerker Abeltje

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker heeft de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken.

Voor 2022 wil Abeltje zich richten op de volgende beleidsonderwerpen: Pedagogisch beleidsplan, (VVE voor en vroegschoolse educatie vormt een apart plan), Muzikale activiteiten.

Pedagogisch beleidsplan KDV & BSO			
Taken beleidsmedewerker:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Bestuderen van een onderdeel in overleg met Margriet	16		Doorlezen, aanpassen en bespreken met PMers
Vaststellen pedagogische doelen	4		Behoeftetepeiling
Aanpassen aan nieuwe wet en regelgeving	5		Actualiseren
Opstellen nieuw protocol vanuit teamdoelen	30		Implementeren van nieuw ontwikkeld beleidsstuk
Presentatie van een werkbaar plan aan ouders (uitstraling, professionaliteit enz.)	10		Nieuwsbrief en OC vergadering. Informatieverstrekking naar ouders organisatiebreed
Totaal:	65		
Muzikale activiteiten			
Taken beleidsmedewerker:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Muzikale activiteiten en beweegspelletjes optimaliseren.	40		Borgen op de locaties en voorstellen protocol
Muzikaal beleid actualiseren	24		Protocol opstellen
Wat is mogelijk voor BSO +?	10		Leeftijd specifieke activiteiten
Totaal:	74		

Totaal: 139 uur.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2022 kinderdagverblijf Abeltje

Taken pedagogisch coach kinderdagverblijf Abeltje

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch coach heeft de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken. Zij zal hier de medewerkers in coachen. De pedagogisch coach helpt medewerkers en teams bij het opstellen van hun persoonlijke ontwikkel doelen en team ontwikkel doelen.

Pedagogisch Coach			
Uren pedagogisch coach:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Team coaching	113		
Individuele coaching	85		
Implementatie en borging van het beleid	139		
Totaal:	337		

Bijlage 1: SMART

Specifiek

Om een doel specifiek te maken kun je de volgende vragen stellen:

- Wat wil ik/we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Wanneer gebeurt het?
- Waar wil ik/we dit bereiken?

Maak het doel actiegericht

Meetbaar

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen. Dus hoe vaak, hoeveel, etc.

Acceptabel

De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen zijn daarbij:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat?

Let op: het gaat niet om de acties zelf maar om het resultaat.

Realistisch

Is het doel haalbaar, geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn maar ook niet te moeilijk. Vragen kunnen zijn:

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Tijd

Een goed doel moet minimaal één datum hebben. Er kunnen meerdere data genoemd worden zoals start- eind- en tussendata. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

Bijlage 2: Reflecteren STARRT

Situatie:

- Wat was de situatie?
- Wie was hierbij betrokken?
- Waar speelde dit zich af?

Taak:

- Wat was je taak?
- Welke rol speelde jij?

Actie:

- Hoe heb je dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

Resultaat:

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

Reflecteer:

- Ben je tevreden met het resultaat?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

Toepassing:

- Hoe zou je het geleerde (verder) willen toepassen in de toekomst?