



Inzet Pedagogisch coach-beleidsmedewerker

Peutercentra Beverwijk

Februari 2021

Inhoud

Inleiding.....	2
1.Strategie.....	3
1.1 Visie	3
1.2 Pedagogische uitgangspunten	3
1.3 Speerpunten	4
Observeren en coaching.....	4
Werken met de VVE methode Uk en Puk.....	4
Werken met de meldcode.....	5
Kind besprekingen vinden structureel plaats met het team.....	5
Digitalisering	6
2. De inzet en verdeling van het aantal uren coaching- beleid.....	7
2.1 Noodzakelijk aantal uur in 2021.....	7
2.2 Verdeling uren per locatie	7
2.3 Berekening en inzet uren.....	7
2.4 invulling van de uren binnen Peutercentra Beverwijk.....	8
3. Werkzaamheden van de coach-beleidsmedewerker	9
3.1 Kwalificatie- eisen CAO	9
3.2 Verklaring omtrent gedrag (VOG)	9
3.3 Wijze van inzet pedagogisch coach-beleidsmedewerker in BKR	9
3.4 Wijze van Informeren van ouders en medewerkers.....	9
4. Hoe wordt de pedagogisch coach- beleidsmedewerker ingezet	10
4.1 Visie op pedagogisch coaching.....	10
4.2 Planmatig werken	11
6.1 Draagvlak creëren	15
6.2 Ontwikkeling pedagogisch coach-beleidsmedewerker.....	15
Bijlage: Formulier coaching gesprek	16

Inleiding

Sinds 1 januari 2018 gelden nieuwe kwaliteitseisen volgens de Wet innovatie en Kwaliteit Kinderopvang. Zo geldt vanaf 1 januari 2019 de verplichte inzet van een pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker. Graag informeren wij u over de vormgeving van deze rol binnen Peutercentra Beverwijk.

Een groot deel van de kwaliteit van de opvang wordt bepaald door de professie, de werkwijze en het pedagogisch handelen van de pedagogisch medewerkers. Peutercentra Beverwijk vindt het van groot belang dat de pedagogisch medewerkers zich binnen de organisatie kunnen blijven ontwikkelen zodat ze blijvend het beste uit zichzelf kunnen halen.

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker zet zich in om de kwaliteit te optimaliseren en te waarborgen. Peutercentra Beverwijk beschikt over een eigen Pedagogisch coach-beleidsmedewerker. Beide rollen zijn ondergebracht in één functie

Naast de pedagogisch coach zetten wij ook een VE-coördinator in. De ureninzet en functie coach en beleidsmedewerker (coach IKK) en VE-coördinator (PBM VE) zijn belegd bij twee verschillende functionarissen.

Het coaching plan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

1.Strategie

1.1 Visie

Door inzet van onze Pedagogisch coach-beleidsmedewerker ondersteunen wij de medewerkers om het beste uit zichzelf te halen. Door invulling te geven aan onze visie; Kinderen leren van nature, maar niet van vanzelf. Bij Peutercentra Beverwijk bieden wij de kinderen de mogelijkheid om zich in eigen tempo, in een veilige omgeving, door middel van spel en ontdekking te ontwikkelen.

1.2 Pedagogische uitgangspunten

We stimuleren en ondersteunen peuters zo optimaal mogelijk in hun ontwikkeling. Alle peutercentra van PC Beverwijk werken vanuit een VE-programma. Er zijn 8 peutercentra, die werken met het VE-programma Uk en Puk, op één locatie wordt tevens gewerkt vanuit het gedachtengoed van Maria Montessori.

De methodiek is gebaseerd op de theorieën van Vygotski en hanteert drie uitgangspunten:

1. Betekenisvolle activiteiten aanbieden, die aansluiten bij de belevingswereld en ontwikkeling van de kinderen;
2. Een pedagogisch medewerker die niet alleen activiteiten bedenkt en aanbiedt, maar ook meedenkt, meespeelt en meedoet;
3. Bij het stimuleren van kinderen in hun ontwikkeling is aandacht voor alle ontwikkelingsgebieden (tegelijkertijd). Hier ligt een 'holistisch' mensbeeld aan ten grondslag: de cognitieve, sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling van kinderen vindt niet los van elkaar plaats, maar in samenhang. We kijken dus naar het kind als geheel en niet enkel naar de losse ontwikkelingsgebieden.

In de manier van werken op het peutercentrum staat het VVE programma Uk en Puk centraal. Tegelijkertijd werken we aan de pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven.

Pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven¹

In het vorige punt is aangegeven dat we de ontwikkeling van kinderen in samenhang stimuleren. De interactie met de sociale wereld is daarbij leidend. Om deze interactie met de sociale wereld te stimuleren is er specifieke aandacht voor de basisdoelen van Riksen-Walraven:

1. Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid;
2. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties;
3. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van de sociale competenties;
4. Kinderen de gelegenheid bieden om zich de normen en waarden, de cultuur van een samenleving eigen te maken.

Pedagogisch partnerschap (Samen met ouders)

Werken in een peutercentrum is samenwerken met ouders. De ouders zijn verantwoordelijk voor het kind en zij hebben en houden altijd de meeste invloed op het kind. Goede samenwerking met de ouders is een voorwaarde om goed met de kinderen te kunnen werken. Wij betrekken ouders actief bij de sociale opvoeding en de ontwikkeling van hun kind binnen de groep met als doel de onderwijskansen en ontwikkeling van het kind te vergroten.

1.3 Speerpunten

Observeren en coaching

Observeren: Ieder kind heeft een eigen persoonlijkheid door eigen aanleg die in ontwikkeling is. Het is dan ook belangrijk dat elk kind zich veilig, vertrouwd en gerespecteerd voelt, bij Peutercentra Beverwijk maar zeker ook daarbuiten.

Om goed op de behoeften en gevoelens van de kinderen in te spelen is het belangrijk dat een pedagogisch medewerker bewust naar het kind kijkt en luistert. Het observeren van signalen is een basis voor de goede begeleiding die de pedagogisch medewerkers elk kind geven. We werken bij Peutercentra Beverwijk met het kind volgsysteem KIIJK! 0-7 jaar. Hiervoor hebben onze pedagogische medewerkers een cursus gevolgd en nieuwe medewerkers worden geschoold.

Dit volgsysteem maakt op een eenvoudige wijze de ontwikkeling van kinderen zichtbaar en helpt de pedagogisch medewerkers om de ontwikkelingsgebieden in kaart te brengen en geeft per gebied aan hoe de ontwikkeling per leeftijdsfase verloopt. Elk kind heeft een eigen mentor die de observatie uitvoert en invult. Daarbij is het zaak dat er tijdens de observatie ingevuld wordt wat men kan waarnemen, niet wat men denkt, vindt of aanneemt

Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust te maken ondernemen we de volgende stappen:

- 1) Nulmeting KIIJK: per locatie observaties en registraties bekijken.
- 2) Bespreking Team: Nulmeting en ons borgingsplan KIIJK
Hier wordt een verslag van gemaakt en naar de locaties verstuurd.
- 3) Doelen formuleren vanuit punt 2 en individueel terug laten komen in het individuele coaching plan
- 4) Evaluatie Borgingsplan.

Werken met de VVE methode Uk en Puk

Alle pedagogisch medewerkers zijn gecertificeerd. Er zijn 8 medewerkers die in het jaar 2021 hun opleiding zullen afmaken. We willen medewerkers toerusten voor het structureel werken met Uk en Puk.

Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust staan de volgende stappen centraal:

1^e QuickScan Uk en Puk door alle locaties laten invullen en nabespreken.

- Bepalen van teamleerdoelen
- Bepalen van individuele leerdoelen

2^e Quikscan Uk en Puk door alle locaties opnieuw laten invullen en nabespreken:

- Evalueren van leerdoelen uit de 1^e Quikscan en nieuwe leerdoelen maken.

3^e Quikscan Uk en Puk door alle locaties:

- Evalueren van leerdoelen uit 1^e en 2^e Quikscan, waaruit ook onderwerpen voor de verdiepingsbijeenkomst worden gehaald voor 2022.

Teambespreking en afstemming met VE-coördinator

Werken met de meldcode

Doel; Pedagogisch medewerkers werken met de meldcode en zijn op de hoogte van het afwegingskader.

Aandacht functionaris:

De pedagogisch coach heeft ook de functie van aandacht functionaris. In 2021 zal de aandacht functionaris bijscholing volgen ter deskundigheidsbevordering van deze functie.

Binnen peutercentra Beverwijk heeft de aandacht functionaris de volgende taken:

- De aandacht functionaris is consulent en gesprekspartner zijn voor een pedagogisch medewerker die een geval van huiselijk geweld en kindermishandeling vermoedt.
- De aandachtfunctionaris begeleidt de pedagogisch medewerkers en stelt zo nodig samen met hen een zorgplan op bij een vermoeden van huiselijk geweld.
- De aandacht functionaris volgt relevante ontwikkelingen (landelijk en regionaal) t.a.v. huiselijk geweld en kindermishandeling volgen en de literatuur bijhouden
- De aandachtfunctionaris informeert nieuwe medewerkers op de hoogte over de werkwijze conform het protocol meldcode kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag in de kinderopvang.
- De aandacht functionaris verzorgt bijscholing op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling.
- De aandacht functionaris draagt er zorg voor dat de meldcode minimaal één keer per jaar op een teamvergadering is gepland.
- De aandachtfunctionaris overlegt met het management over contact en afspraken op managementniveau met de ketenpartners om een doorgaande lijn te waarborgen
- De aandachtfunctionaris zorgt voor de informatie aan het management van meldingen huiselijk geweld en kindermishandeling

Kind besprekingen vinden structureel plaats met het team.

Vanuit de pedagogisch medewerkers is er een behoefte uitgesproken om de kind besprekingen een structureel karakter te geven. De pedagogisch medewerker heeft een signalerende rol. De pedagogisch coach-beleidsmedewerker biedt de pedagogisch medewerker ondersteuning. Zij kan waar nodig meekijken op de groep en bewaakt de te nemen stappen in het zorgtraject. We volgen, in overleg met ouders, hierbij de stappen zoals deze beschreven zijn in 'Wijzer Samenwerken' van JGZ.

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker heeft hiervoor structureel overleg met het team van de locatie of met de mentor van het kind

Pedagogisch ondersteuner

Wij hebben gesignaleerd dat er steeds meer kinderen met extra ondersteuningsbehoeften op de reguliere opvanggroepen terecht komen. Daarom is er per januari 2021 een nieuwe functie bijgekomen namelijk de pedagogisch ondersteuner.

De pedagogisch ondersteuner wordt begeleid en ondersteund door de pedagogisch coach

Digitalisering

De wereld om ons heen laat een snelle digitalisering zien. Met de covid-19 pandemie is dit nog belangrijker geworden. Bij de coaching zien we een behoefte in uitleg en advies over hoe om te gaan met sommige digitale middelen. Dit is noodzakelijk om het werk als pedagogisch medewerker en de communicatie met de ouders te kunnen blijven doen.

Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust te maken ondernemen we de volgende stappen:

- 1) Behoeft(e)n, waar dit nog niet gedaan is, in kaart brengen/ Inventariseren welke pedagogisch medewerkers behoefte hebben aan coaching en/of bijscholing op het gebied van digitale vaardigheden.
- 2) Doelen uitzetten per pedagogisch medewerker.
- 3) Aan de hand van de inventarisatie individuele of groep coaching opzetten aan de hand van de digitale vraagstukken (zo nodig externen inschakelen).
- 4) Evaluatie.

VVE TAAL

Doel: De pedagogisch medewerker heeft de kennis en vaardigheden die belangrijk zijn om het bereiken van de taaldoelen te stimuleren.

In samenwerking met een externe logopedist wordt er aan de pedagogisch medewerkers de training aangeboden VVE Taal. Dit jaar is er nog een groepje van 5 pedagogisch medewerkers die deze training zullen volgen.

Opbouw training:

1. Intake op locatie met coach-beleidsmedewerker directbetrokkene
2. Introductie bijeenkomst met alle betrokkenen
3. Twee observaties in de VVE-groep – aansluitend verslagen en aanbevelingen
4. Een groepsbijeenkomst naar aanleiding van de observaties – keuzes voor de individuele coaching
5. Drie coaching momenten per deelnemer
6. Afrondende bijeenkomst met presentaties en certificering
7. Eindverslag en advies voor borging op maat

De rol van onze coach-beleidsmedewerker:

- Heeft overleg en evaluatie momenten met de logopedist
- Loopt mee bij 1 individuele coaching.
- Volgt het proces nauw met de pedagogisch medewerkers die de training volgen.

VVE en Taal staat ook als vast agenda punt op de individuele coaching plannen en er is een jaarlijkse terugkombijeenkomst met de logopedist. Op deze manier zorgen we voor borging.

Implementeren Risicomonitor

Doel; Met de risicomonitor creëren we een actueel veiligheids- & gezondheidsbeleid met elkaar, waarmee we gestructureerd en continu de beleidscyclus doorlopen.

Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust te maken ondernemen we de volgende stappen:

1. De pedagogisch coach-beleidsmedewerker volgt een instructie cursus voor het werken met de online tool “Risicomonitor”.

2. Er wordt een plan van aanpak gemaakt en voorgelegd aan het preventieteam, om een werkgroep te starten samen met vier pedagogisch medewerkers en de coach-beleidsmedewerker van Peutercentra Velsen.
3. Het plan van aanpak wordt uitgevoerd: Fase 1
4. Evaluatie fase 1 en plan van aanpak Fase 2

2. De inzet en verdeling van het aantal uren coaching- beleid

De pedagogisch coach- beleidsmedewerker maakt geen deel uit van een vast team. Zij is beschikbaar voor verschillende locaties. De pedagogisch coach-beleidsmedewerker houdt per locatie bij, hoe de verdeling is ingezet en heeft een plan gemaakt dat is gebaseerd op de ervaringen die in 2019 en 2020 zijn opgedaan en de doelen die hieruit zijn opgesteld.

2.1 Noodzakelijk aantal uur in 2021

Voor het bepalen van de formatie in 2021 hebben wij op basis van aantal locaties en op basis van aantal fte de noodzakelijke uren vastgesteld en gebruik gemaakt van de rekentool voor deze berekening.

2.2 Verdeling uren per locatie

In de toebedeling van het aantal beschikbare uren coaching hebben we rekening gehouden met de kwaliteit van onze pedagogisch medewerkers en de teams. De coach zorgt ervoor dat elke pedagogisch medewerker jaarlijks een vorm van coaching krijgt en beschikbaar is waar er op dat moment coaching behoefte nodig is.

De peildatum voor het berekenen van het minimumaantal uren is 1 januari van elk jaar.

Let op: Wijzigingen in dat jaar zullen verwerkt worden het jaar daarop.

2.3 Berekening en inzet uren

Voor de pedagogische beleidsontwikkeling moet er per locatie, per jaar 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van de pedagogisch medewerkers moet er per jaar 10 uur, per FTE beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel en oproepkrachten.

Om de inzet van pedagogisch beleidsmedewerker te berekenen is de volgende rekenregel van toepassing: $(50 \text{ uur} \times \text{het aantal Peutercentra}) + (10 \text{ uur} \times \text{het aantal FTE pedagogisch medewerkers})$

Voor Peutercentra Beverwijk:

13,88 fte's is totaal 139 uur per jaar coaching

8 locaties pedagogische beleidsontwikkeling: 400 uur per jaar

Totaal 539 uur per jaar.

Uitgaande van 48 weken (waarvan 4 weken vakantieverlof) = 11,22 uur per week

Inzet coach- en beleidsmedewerker Peutercentra Beverwijk = 20 uur per week. Dit is totaal per jaar 960 uur

Aantal geplande uren coaching en beleid is meer dan de verplichting vanuit de wet IKK. Vanuit het evaluatieplan coaching 2020 is gebleken dat er meer is ingezet op beleid en coaching en ook in 2021 is de verwachting dat er meer vraag is naar beleid en coaching. (Dit komt ook mede door de

COVID-19 Pandemie). Het aantal uur past binnen de contracturen van coach- beleidsmedewerker van PC Beverwijk.

De pedagogisch coach beleidsmedewerker houdt de uren bij in het onlinesysteem Regitijd.

Elk kwartaal worden deze uren samen met de manager geëvalueerd.

Uren inzet Peutercentra Beverwijk

Peutercentra Beverwijk	Beleid	Coaching
Pc Roetsjj	100	15
Pc Nemo	100	20
Pc Plons	100	20
Pc Calimero	100	20
Pc Kleine Beer: Maan en Zon	100	25
Pc Montessori	100	15
Pc 't Zeepaardje	100	10
Pc Dribbel	100	20
Totaal	800	145

* 945 uur totaal, overige 15 uur onvoorzien bijvoorbeeld bijscholing naar aanleiding van actuele ontwikkelingen in het vak.

2.4 invulling van de uren binnen Peutercentra Beverwijk

De functie Pedagogisch coach- beleidsmedewerker kenmerkt zich door het ontwikkelen, vertalen en implementeren van het pedagogisch beleid binnen Peutercentra Beverwijk. De functie vertaalt beleid naar de concrete werkpraktijk

Bij peutercentra Beverwijk is de rol van pedagogisch coach- en beleidsmedewerker bij één functionaris gelegd. Het gaat dus om een combinatie twee functies;

- Coachen van pedagogisch medewerkers op locaties
- Ondersteunen en implementeren van het pedagogisch proces op beleidsniveau

Wij werken hierbij aan het verstevigen van de kwaliteit die er al is. Peutercentra Beverwijk heeft één gekwalificeerde pedagogische coach-beleidsmedewerker. De aansturing van de functionaris is gelegen bij de manager van Peutercentra Beverwijk.

K. Buma *20 uur per week werkzaam*

Binnen Peutercentra Beverwijk werken we o.a. samen met de orthopedagogen van jeugdgezondheidszorg (JGZ). De inhoudelijke zorgvragen over kinderen wordt in samenwerking met de leidinggevende, ouders, pedagogisch medewerkers en in samenwerking met JGZ opgepakt. Wij werken hierbij met de Wijzer Samenwerken van het centrum voor jeugd en gezin.

3. Werkzaamheden van de coach-beleidsmedewerker

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker coacht de pedagogisch medewerkers in hun professionele ontwikkeling en het bevorderen van hun pedagogische deskundigheid en kwaliteit.

Door inzet van onze pedagogisch coach wordt de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers in hun werk gestimuleerd. De pedagogisch coach coacht de medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden. De pedagogisch coach stimuleert pedagogisch medewerkers effectief en begeleidt hen in de kwaliteit van hun pedagogisch handelen. Daarnaast houdt de pedagogisch beleidsmedewerker zich bezig met de ontwikkeling van pedagogisch beleid. De pedagogisch coach heeft ook een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens.

De pedagogisch coach- beleidsmedewerker houdt zich ook bezig met de ontwikkeling van het pedagogisch beleid. Dit betekent ook dat de pedagogisch coach-beleidsmedewerker de pedagogische beleidsvoornemens invoert en bewaakt en deze vertaalt naar de locatie.

3.1 Kwalificatie- eisen CAO

De functionaris is gekwalificeerd volgens de eisen die de CAO-kinderopvang aan de functie Pedagogisch coach-beleidsmedewerkers stelt. Hierbij is er geen gebruik gemaakt van het overgangsrecht, omdat de medewerker de juiste scholing heeft gevolgd voor 1 januari 2019.

3.2 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker is ingeschreven in het Personenregister van de Rijksoverheid en gekoppeld aan de branche Kinderopvang.

3.3 Wijze van inzet pedagogisch coach-beleidsmedewerker in BKR

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker is boven formatief aanwezig op de locaties. Er is ruimte om verschillende coachvormen in te zetten op de locaties.

De contactleidster is per locatie het eerste aanspreekpunt voor de pedagogisch coach-beleidsmedewerker. Er is gemiddeld zes keer per jaar een contactleideroverleg samen met de manager pedagogisch coach-beleidsmedewerker en/of VE-coördinator waar de laatste ontwikkelingen m.b.t. beleid worden ingebracht en besproken.

3.4 Wijze van Informeren van ouders en medewerkers

Wij informeren de ouders en de pedagogisch medewerkers over de inzet pedagogisch coach-beleidsmedewerker door het plan elk jaar op de website www.pcbeverwijk.nl te zetten. Hier is het openbaar te raadplegen.

Hiernaast is het plan, voor de pedagogisch medewerkers, te lezen op de interne omgeving van Peutercentra Beverwijk. Hier wordt het plan intern opgeslagen waarbij het plan voor alle pedagogisch medewerkers, op elk moment, in te zien is. Zodra het plan definitief is worden de medewerkers per mail geïnformeerd.

4. Hoe wordt de pedagogisch coach- beleidsmedewerker ingezet

4.1 Visie op pedagogisch coaching

Bij Peutercentra Beverwijk is de coaching erop gericht om de bekwame professionele, pedagogisch medewerker, te versterken in zijn of haar handelen. Er wordt afhankelijk van de behoefte van de teams en individuen diverse vormen aangeboden:

- Individuele coaching gesprekken en coaching on the job
- Team coaching en/of intervisie
- Coaching beleidsinformatie

We coachen gevraagd en ongevraagd. Het pedagogisch beleid is de rode draad waar de gewenste kwaliteit tegen wordt afgezet in de praktijk, door de handwijze van de pedagogisch medewerker.

Permanente educatie (IKK) vormt een centraal middelpunt. We bieden bijvoorbeeld verschillende vormen van coaching aan en sluiten hierbij aan bij de ontwikkelingsvraag van de teams. Wij bieden ook verschillende trainingen aan om de pedagogische kwaliteit te versterken. Hierbij maken we ook gebruik van externe trainers, zie hiervoor ons opleidingsplan.

Bij de **individuele coaching** werken alle pedagogisch medewerkers aan eigen ontwikkelingsdoelen:

- Individuele 'on the job': Het doel hiervan is het versterken van het reflectievermogen op het eigen handelen.
- Individueel coaching gesprek: Als pedagogisch medewerker een vraagstuk heeft over het pedagogisch handelen kan er in een één op één gesprek gekeken worden waar zij tegenaan loopt en in welke situatie. We proberen een helder beeld te krijgen. Met elkaar gaan we kijken op welke manier we hieraan gaan werken. Hiervoor kunnen we gebruik maken van de STARR-Methode, zie hiervoor de bijlage. Hiervoor gebruiken we een formulier met een aantal vaste onderwerpen.
- Volgt en begeleidt de pedagogisch coach-beleidsmedewerker in haar groeiproces.
- Gaan we uit van de kracht van de pedagogisch medewerker en proberen we deze te vergroten.
- Doelen worden volgens de SMART methode opgesteld (vast formulier voor hiervoor)

Team coaching en/of intervisie

Door de pedagogisch medewerkers wordt een onderwerp aangedragen naar aanleiding van een individuele coaching, observatie of vraagstuk over het pedagogisch handelen. Pedagogisch medewerkers gaan over het onderwerp in gesprek en wisselen ervaringen uit. (Hiervoor kan ook gebruik worden gemaakt van de STARR-methode). Ze geven elkaar feedback en leren van elkaar, ze krijgen handvatten aangereikt die ze kunnen toepassen in de praktijk.

Coaching beleidsinformatie

De pedagogisch medewerkers werken volgens het pedagogisch beleid. Hierin staan de visie, pedagogische doelen, de organisatie, de werkwijze, het beleid gezondheid en veiligheid, de rol en de communicatie met de ouders beschreven, stage en vrijwilligersbeleid. De pedagogisch coach-beleidsmedewerker begeleidt de pedagogisch medewerkers in het werken volgens dit pedagogisch

beleid. En houdt de pedagogisch medewerkers op de hoogte van de laatste ontwikkelingen hierin. Andersom verwerkt de pedagogisch coach-beleidsmedewerker de ervaringen, observaties en gesprekken in evaluaties die in het managementoverleg aan bod komen om zo het beleid te optimaliseren.

4.2 Planmatig werken

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker werkt met de volgende documenten:

- **PM-coach dossier pedagogisch medewerker**

Per medewerker wordt door de pedagogisch coach-beleidsmedewerker een dossier bijgehouden van de ingezette coaching.

- **PM-coach dossier team**

Per team wordt door de pedagogisch coach-beleidsmedewerker dossier bijgehouden van ingezette coaching van een team.

- **Coaching plan voor alle PM'ers m.b.t. deskundigheidsbevordering:**

We hebben het coaching formulier (POP) voor het jaar 2021 aangepast en hebben er een aantal vaste punten in verwerkt die we verder willen uitdiepen in de coaching gesprekken van 2021.

Per jaar stellen we een opleidingsplan op en stellen dit bij na evaluatie.

5.Jaarkalender

Wanneer	Activiteit	Wie	Thema	Wanneer:
Doorlopend hele jaar	Zorgkindbesprekingen	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Coaching	Afstemming met team/PM'er
Doorlopend hele jaar	Individuele coaching	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Coaching	Afstemming PM'er
Doorlopend hele jaar	Team coaching	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Coaching	Afstemming met team/PM'er
Doorlopend hele jaar	Beleid	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Ontwikkelingen in het beleid volgen en eventueel het beleid bijstellen	Continu
1^e kwartaal 2021:	Borgingsplan implementeren en bespreken KIJKO-7jr	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach & Coördinator VE	Volgsysteem KIJK	Februari/maart
	Implementeren werken met de risicomonitor → beleid gezondheid en veiligheid Fase 1	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Veiligheid en gezondheid	Januari: cursus pedagogisch Coach Maart: plan van aanpak presenteren PM'ers en werkgroep samenstellen
	Inventarisatie digitale kneelpunten medewerkers	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Digitalisering	Jan-mrt
	1 ^e QuickScan Uk en PUK	Pedagogisch coach- Coördinator VE	VVE methode UK en PUK	Teams van de locaties en trainster Uk en PUK
	Beleid:	Pedagogisch beleidsmedewerker	Beleidscyclus	
	Jaarwerkplan PCB 2021	Pedagogisch coach en Coördinator VE		Februari
	Jaarverslag PCB 2020	Pedagogisch coach en Coördinator VE		Februari

	Evaluatie plan inzet coach en beleidsmedewerker	Pedagogisch coach en Coordinator VE		Januari
	plan inzet coach- en beleidsmedewerker	Pedagogisch coach en Coordinator VE		Februari
	Protocollen, werkinstructies veiligheid en gezondheid afronden.	Pedagogisch beleidsmedewerker	Beleid veiligheid en gezondheid	Maart
	Plan van aanpak; werken met de risicomonitor	Werkgroepje samenstellen PM'ers		Maart
	Locatie werkplan herzien.	Locaties/ped coach-beleidsmedewerker		Maart
2^e kwartaal 2021	Start implementatie risicomonitor. (Werkinstructie, systeem indelen ed.)	Pedagogisch coach/werkgroepje PM'ers	Veiligheid en gezondheid: Risicomonitor	April tot en met juni
	Start training aandacht functionaris	Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	Veiligheid en gezondheid	Mei tot en met juni
	Evalueren en bijstellen protocol Meldcode (Zorgprotocol)	Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	Veiligheid en gezondheid	Juni
	Evaluatie borgingsplan KIJK	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker en VE Coördinator En locatie teams	Volgsysteem KIJK	Juni/juli
	-Tussenevaluatie + plan scholingsplan Evaluatie pedagogisch beleid + werkplan & plan van aanpak	Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	Scholingsplan	Juni Juni

	2 ^e Quikscan Uk en Puk	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker, Coördinator VE en trainster Uk en Puk	VVE methode	Juni
3^e Kwartaal (Inclusief zomervakantie 6 weken)	Start met team coaching meldcode	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker	Coaching Meldcode	September
	Samenwerking doorgaande lijn bespreken met partners	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker en VE-coördinator	Doorgaande lijn	September
	Individuele coaching plannen en tussenevaluatie	Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	Inzet coaching	September
4^e kwartaal 2021	Pedagogisch beleid in nieuwe vorm start	Ped coach en beleidsmedewerker	Beleid	4 ^e kwartaal 2021
	Evaluatie coaching plan 2021 met actiepunten uitzetten. En opzet plan inzet coach-beleidsmedewerker 2022.	Ped coach en beleidsmedewerker		
	Team coaching Thema: Meldcode	Ped coach/beleidsmedewerker	Meldcode	4 ^e kwartaal
	Evaluatie opleidingsplan en opzet opleidingsplan 2022	Ped. Coach en VE coördinator	Scholingsplan	4e kwartaal
	3 ^e Quikscan Uk en PUK	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker, VE-coördinator	VVE Uk en Puk	November/december

	Evaluatie Fase 1 en Start fase 2; werken met de risicomonitor	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker maakt deel van werkgroep Risicomonitor	Veiligheid en gezondheid	Start oktober
	Ouder tevredenheid Onderzoek, versterken van de ouderbetrokkenheid Plan indienen MT	Pedagogisch coach-beleidsmedewerker	Ouderbetrokkenheid	4 ^e kwartaal

6. Borging

6.1 Draagvlak creëren

Peutercentra Beverwijk vindt het belangrijk dat de coaching en ook beleidstukken gedragen worden door de medewerkers. Er wordt regelmatig met de pedagogisch medewerkers gesproken over medewerker participatie. Er worden werkgroepen opgezet zodat medewerkers mee kunnen praten over belangrijk beleidsveranderingen.

6.2 Ontwikkeling pedagogisch coach-beleidsmedewerker

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker heeft één keer in de drie weken een gezamenlijk overleg en eventueel intervisie met de coach-beleidsmedewerker en Ve-coördinator van Velsen en Beverwijk om kennis en ervaringen uit te wisselen.

De Pedagogisch coach-beleidsmedewerker neemt deel aan een intervisie groep van coach-beleidsmedewerkers uit de regio Velsen, Beverwijk en Haarlem

Bijlage: Formulier coaching gesprek

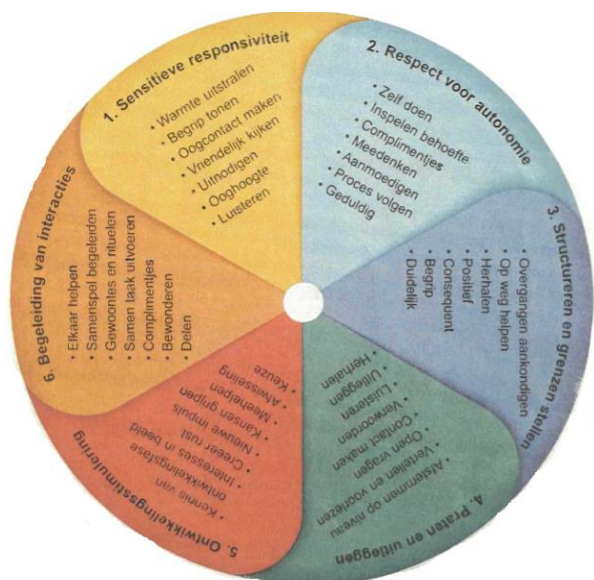
Naam:

Functie:

Datum:

In het coaching gesprek bespreken we het afgelopen jaar en het komende jaar. Hierbij bespreken we hoe jij verwacht dat het komende jaar eruit zal zien. Je ontvangt dit formulier uiterlijk drie weken voor het coaching gesprek. Dit formulier gebruiken we als leidraad voor het gesprek. Graag ontvangt de coach het formulier één week voor het gesprek terug.

Tijdens het gesprek behandelen we de zes interactie vaardigheden. Zie hieronder de interactievaardigheden. Deze mag je gebruiken tijdens het opstellen van je doelen.



Terugblik afspraken vorige keer:

Omschrijf hieronder kort wat jij verwacht van het komende jaar:

Vaste punten op de agenda:

- Quikscan VVE methode
- VVE & Taal
- Rapportagesysteem KIJKO-7jr

Planning:

Ontwikkelingsdoel	Ontwikkelingsactiviteit	Gewenst resultaat	Planning	Benodigde ondersteuning en faciliteiten
1.				
2.				
3.				
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">X</p> <hr style="border: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 1px solid black;"/> <p>Ondertekening medewerker</p>		<p>Coach</p>		<p>Datum:</p>

Benoem afzonderlijk SMART ontwikkelingsdoelen (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden)

Voorbeeld SMART-doelen.

Ontwikkelingsdoel	Ontwikkelingsactiviteit	Gewenst resultaat	Planning	Benodigde ondersteuning en faciliteiten
<p>1. Ik breng meer structuur aan in het dagritme door op de groep dagelijks een activiteit voor te bereiden.</p>	<p>Ik plan gedurende de dag één activiteit op de peuterspeelzaal.</p>	<p>Structuur wordt onderdeel van mijn routine.</p>	<p>Ik plan voor het komende thema, in overleg met mijn collega's op vaste dagen een activiteit. Namelijk op de ...</p>	<p><u>Voorbeelden van faciliteiten zijn:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Collega's; Ik overleg met mijn collega's wat voor activiteiten ik wil gaan doen • Computer/ boeken: als naslagwerk • Materialen.

