

Coaching plan 2022



Inhoud

Inleiding

Missie en Visie

Missie

Visie

Doelstelling

De inzet van coaching binnen Klimop

Wettelijke bepaling aantal uren

Invulling van de functie binnen Klimop

Pedagogische beleidsontwikkeling

Uitgangspunten

Werkwijze

Pedagogische coaching

Coaching op de werkvloer

Individuele coaching

Team coaching

Coaching VVE kinderen

Wettelijke bepaling van aantal uren

Invulling van de uren binnen de stichting

Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

Ontwikkeling pedagogische beleidsmedewerker

Evaluatie

Inleiding

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 onze Kinderopvang.

Bij Klimop hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en (VE) coach samen te voegen tot 1 functie. In dit coaching plan worden ook de coaching uren voor de VE kinderen geïmplementeerd.

Deze functie wordt vervuld door Susanne van Ooijen-Breeveld. Daarnaast werkt Susanne ook op de peutergroep.

Missie en Visie

Missie

Klimop is een veilige, gezonde, professionele en gezellige peuteropvang. Peuters van 2 tot 4 jaar ontwikkelen zich bij Klimop op motorisch, sociaal, emotioneel, taalkundig en verstandelijk vlak.

Voor ons is elke peuter uniek, met een eigen karakter en een natuurlijke drang om zich te ontwikkelen. Om deze ontwikkeling te stimuleren, bieden wij een omgeving die plezierig, veilig, herkenbaar en uitdagend is. De pedagogisch medewerkers zorgen voor een positieve begeleiding, rust en regels, staan stil bij de ontwikkeling van de peuters en leren de peuters respect te laten krijgen voor elkaar en hun omgeving. Wij wijzen de peuters de richting naar een menswaardige toekomst voor henzelf en voor de wereld waarin zij leven. Wij leren ze delen, recht doen aan elkaar, verdraagzaam te zijn, samen feest te vieren en samen verdriet te delen.

De ouders vertrouwen hun peuters toe aan de zorg van onze medewerkers. Wij streven naar een open en actief contact met de ouders.

Visie

Klimop wil kinderen uit de omgeving een plek bieden waar ze op natuurlijke wijze de richting en ervaring vinden, die ze nodig hebben voor een goede start op de basisschool Klimop en in hun verdere leven.

Doelstelling

In het jaar 2022 willen we binnen Klimop werken aan de volgende doelen:

- Alle pedagogisch medewerkers gaan werken aan hun persoonlijke doelen die voortkomen uit de observaties die gedaan worden op de werkvloer. Als hieruit naar

voren komt dat er extra individuele scholing/training nodig is dan wordt dit aangeboden door Klimop.

- Alle pedagogisch medewerkers gaan werken aan gezamenlijke doelen op de groep.
- Alle pedagogisch medewerkers nemen deel aan bijscholingen, cursussen en of/trainingen die teambreed worden gegeven.
- Alle pedagogisch medewerkers nemen deel aan teambuilding om de onderlinge band te versterken.

De inzet van coaching van binnen Klimop

Wettelijke bepaling aantal uren

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn.

Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk jaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0 uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar. Op dit moment is dit niet van toepassing.

Om te berekenen hoeveel wettelijke minimale verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>.

Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie.

Berekening

50 uren x 2,36 x 10 uur = 74 uur

2022:

Peildatum 1 januari:	Medewerker 1	22,31 uur per week
	Medewerker 2	31,00 uur per week
	Medewerker 3	28,75 uur per week
	Medewerker 4	20,00 uur per week
	Medewerker 5	20,00 uur per week

Totaal aantal uren per week	122,06
FTE	3,38

Berekening

50 uren x 3,38 x 10 uur = 81 uur

Invulling van de functie binnen Klimop

Bij de Klimop is ervoor gekozen om de functie beleidsmedewerker en coach samen te voegen tot een functie. Deze functie wordt vervuld door Susanne van Ooijen-Breeveld. Daarnaast werkt Susanne op de peutergroep. Susanne is in het bezit van een HBO diploma Sociaal Pedagogische Hulpverlening.

Van de pedagogische coach/beleidsmedewerker worden de volgende vaardigheden verwacht:

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerker
- 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 mogelijk 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.

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt samen met de directeur het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogische beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. Klimop heeft voor een pedagogisch coach/beleidsmedewerker gekozen die bij Klimop in dienst is. De pedagogisch coach werkt zelf mee op de groep zodat dagelijks het pedagogische beleid gemonitord wordt tijdens de werkzaamheden.

Uitgangspunten

In de wet Innovatie en Kwaliteit zijn vier pedagogische doelen opgenomen als definitie van verantwoorde kinderopvang. Deze doelen zijn:

- Bieden van emotionele veiligheid en een gezonde en veilige omgeving
- Bevorderen van de ontwikkeling van persoonlijke competenties
- Bevorderen van de ontwikkeling van sociale competenties
- Socialisatie door overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen

Hieronder werken wij de pedagogische doelen verder uit

a. Bieden van emotionele veiligheid in een gezonde en veilige omgeving

Jonge kinderen moeten zich veilig en beschermd voelen. Als een kind zich onveilig voelt, staat het niet open om te spelen en te leren.

Het gevoel van veiligheid wordt bepaald door de groepsleiding, de ruimte/omgeving en het contact met andere kinderen.

Structuur en voorspelbaarheid van het dagritme, goede indeling en inrichting van de ruimtes evenals de groepsamenstelling, bieden kinderen een vertrouwde omgeving. Met duidelijke grenzen en rituelen ondersteunen wij het dagritme en bieden wij een gezonde omgeving voor het welbevinden en de ontwikkeling van het kind.

Waar een gezonde en veilige omgeving aan moet voldoen, beschrijven wij in ons veiligheids-gezondheidsbeleid.

Concreet betekent bovenstaande dat Klimop:

- Er vaste en sensitieve medewerkers op de groep staan
- De groepsamenstelling per dag bekend is
- De inrichting van het lokaal dusdanig is dat de kinderen hoekjes en plekken herkennen
- Wij nooit over de kinderen, de ouders of de verzorgers praten in het bijzijn van de kinderen
- Kinderen zelf kunnen kiezen of zij met een activiteit meedoen of niet. De kinderen worden wel gestimuleerd deel te nemen aan (een deel van) de activiteit. Geprobeerd wordt te achterhalen waarom een kind niet mee wil doen aan de activiteit (faalangst, geen zin, focus op iets anders, nog niet leeftijdsadequaat etc.) en hier aandacht aan te besteden
- Kinderen conflicten zoveel mogelijk zelf oplossen, maar geholpen worden als dat nodig is (als kinderen er zelf niet uitkomen, of als er sprake is van een ongelijkwaardig conflict)
- Emoties worden benoemd en dat kinderen geleerd wordt deze te herkennen
- Prille vriendschappen aangemoedigd worden, maar wel met het oog op verhoudingen in de groep, zodat er geen sprake kan zijn van uitsluiting van andere kinderen
- Zelf ontdekken aangemoedigd wordt; op de achtergrond wordt steun en vertrouwen geboden.

b. Bevorderen en ontwikkelen van persoonlijke competenties

Kinderen hebben een natuurlijke drijfveer om zicht te ontwikkelen en te ontplooiën. Van belang is om aan te sluiten bij de behoefte, interesse en het niveau van het kind. Dit betekent aansluiten bij het spontane leren en spelen, kansen grijpen en uitdagen tot een volgende stap, maar ook kansen creëren.

In de groep worden aan de kinderen mogelijkheden geboden om verschillende persoonlijke competenties te ontwikkelen, zoals:

- Ervoor zorgen dat dezelfde activiteiten op verschillende niveaus aangeboden worden.
- Er mogen activiteiten ondernomen worden op eigen initiatief. Kinderen worden hierbij individueel ondersteund of via het Piramide programma
- Er is oog voor persoonlijke interesses en hiervoor wordt ruimte geboden

- Zelfredzaamheid wordt bevorderd door bijvoorbeeld kinderen alleen te laten plassen, zelf speelgoed op te laten zoeken en zelf jassen aan te laten trekken
- Het leren van taal als vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks programma op te nemen
- Motorische ontwikkeling wordt continu gestimuleerd door veel te bewegen en te spelen met bouwmaterialen, ballen etc.
- Creatieve ontwikkeling wordt gestimuleerd door het spelen met klei, verf, experimenteren met verschillende materialen en het gebruik van themaboeken
- Er wordt interactief voorgelezen, er worden thematisch woordjes geleerd door middel van voorlezen en liedjes.
- De dagelijkse handelingen worden benoemd aan de hand van dagritmekaarten

c. Bevorderen en ontwikkelen van sociale competenties

Met sociale competenties wordt bedoeld dat een kind leert goed te communiceren, samen te werken, anderen te helpen en conflicten kan voorkomen en oplossen.

Concreet betekent dit dat:

- Pedagogisch medewerkers het goede voorbeeld geven door vriendelijke en geduldig te reageren
- Door goed te luisteren en te praten met de kinderen en niet alleen tegen de kinderen
- Zoveel mogelijk op ooghoogte te praten met de kinderen
- Dat wij elkaar helpen
- Conflicten voorkomen, door bijvoorbeeld het leren van delen van speelmateriaal
- Kinderen bij hun voornaam genoemd worden en ze geleerd wordt elkaar bij de naam te noemen. De namen worden in de openingskring en/of tijdens de eten-drinken kring geoefend
- Kinderen gecompimenteerd worden als ze iets liefs of goeds gedaan hebben
- Te praten met de kinderen tijdens het verschonen
- Er 'gestraft' wordt door een kind twee keer te waarschuwen en vervolgens het kind uit de onwenselijke situatie te halen en een andere, rustige, activiteit aan te bieden om tot zichzelf te komen.

d. Socialisatie door overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen

In een groep kunnen kinderen op jonge leeftijd ervaren en leren dat zijzelf een bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van de groep en de directie omgeving. De medewerker toont respect voor autonomie, diversiteit en verschillen in achtergrond van de kinderen, de religie en de afkomst.

Er worden afspraken gemaakt en verteld wordt waarom deze afspraken belangrijk zijn.

Concreet betekent dit dat:

- Medewerkers zelf het goede voorbeeld geven. Zij zijn beleefd en tonen respect naar de kinderen en de ouders. Excuses worden gemaakt als dat nodig is
- Er gegroet wordt bij binnenkomst en weggaan
- Wij elkaar bij de naam noemen
- Als wij gezamenlijk eten en drinken, gaan wij pas uit de kring als iedereen klaar is
- Wij laten elkaar uitpraten en schreeuwen niet
- Wij hebben respect voor elkaar: bijten, vechten, duwen en knijpen niet
- Wij leren problemen en conflicten mondeling op te lossen
- De kinderen op hun beurt wachten en niet voordringen
- Speelgoed wordt gedeeld
- Wij lief zijn voor elkaar

Werkwijzen

Veiligheidsbeleid

Klimop beschikt over een veiligheid en gezondheid beleid waarin beschreven staat hoe wij de kinderen en medewerkers een zo veilig en gezond mogelijke werk-, speel- en leefomgeving bieden.

Onderwerpen in het beleid zijn:

- Kinderen beschermen tegen risico's met ernstige gevolgen en leren omgaan met kleine risico's
- Risico inventarisatie (brand) veiligheid en gezondheid
- Vierogen principe
- Achterwachtregeling
- Grensoverschrijdend gedrag (meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling)
- EHBO regeling
- Ondersteuning en melding van klachten

Praktische invulling

- a. Groepsgrootte en leeftijdsopbouw
De richtlijnen en normen, zoals omschreven in de Wet Kinderopvang, worden gevolgd. Klimop ontvangt kinderen tussen 2 en 4 jaar.
- b. Beroepskracht-kindratio
Er zijn maximaal 16 kinderen per groep. Er zijn dan 2 pedagogisch medewerkers. Bij een groep met maximaal 8 kinderen is er 1 pedagogisch medewerker.
- c. Groepsruimte en stam/basisgroepen
Er zijn 3 (per 9 mei 2022) 4 zo goed als identiek ingerichte groepsruimtes. Er is voldoende binnen- en buitenspeelruimte.

Sommige activiteiten vinden met meerdere groepen tegelijk plaats. Denk hierbij aan vieringen en buitenactiviteiten.

Bij groepsdoorbrekende activiteiten kunnen kinderen uit verschillende stamgroepen samengevoegd worden (bijvoorbeeld een activiteit specifiek voor oudere peuters).

In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij ziekte van medewerkers) kan een peuter voor een of meer dagen in een andere dan de eigen stam/basisgroep geplaatst worden. Ouders wordt hier toestemming voor gevraagd en zij worden tevoren geïnformeerd als het kind in een andere stamgroep opgevangen wordt.

- d. Klimop is 5,5 uur per dag geopend. Doelgroeppeuters komen 16 uur per week (verdeeld over 3 of 4 dagen). Niet doelgroeppeuters komen gemiddeld 8 uur per week, verdeeld over 2 dagen. Voor niet doelgroeppeuters zijn alle opties mogelijk, variërend van 1 tot 5 dagdelen.
- e. Peuters die 5,5 uur per dag komen, krijgen een lunch aangeboden.
- f. Wenbeleid
Bij Klimop zijn geen 'wenoctenden'. Enerzijds is dit een praktische keuze (de groepsgrootte laat het niet toe dat er incidenteel extra peuters geplaatst worden), anderzijds is het een pedagogisch uitgangspunt. Door de vaste structuur gaat het wennen op de groep snel. Peuters hebben tijdens het intakegesprek al -samen met een ouder- een kijkje genomen op de groep.
Nieuwe peuters krijgen extra aandacht en worden vrijgelaten om zelf de ruimte te ontdekken. Ouders kunnen na een uurtje bellen hoe het gaat. Als een peuter ontroostbaar is, wordt in overleg met de ouders het kind opgehaald om het de volgende keer opnieuw te proberen.
Ouders kunnen niet in de klas blijven. Dit wekt verkeerde verwachtingen bij de nieuwe peuter en geeft onrust bij de andere kinderen.
- g. Extra opvang of ruilen van dagen
Ruilen van dagen is niet mogelijk.
- h. Dagprogramma
Er is een vast dagprogramma, met variaties per thema. Dit programma sluit aan bij de Piramide methode en wordt in het VVE beleidsplan verder beschreven. Het programma wordt aan de hand van dagritmekaarten kenbaar gemaakt aan de peuters.
- i. Voor- en vroegschoolse educatie
Zie voor een uitgebreide beschrijving het VVE beleidsplan.
Er wordt gewerkt met de gecertificeerde Piramide methode.
Klimop heeft het Piramide keurmerk.

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogische medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching.

1. Coaching on the job
2. Individuele coaching
3. Team coaching

Coaching op de werkvloer.

Dit is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van het werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren.

Individuele coaching

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welke persoonlijke leerdoelen de pedagogisch medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil men zich eigen maken of welke competentie wil men versterken?

Na een observatie op de groep, wordt er een gesprek met de pedagogisch medewerker gepland. In dit gesprek bespreekt de pedagogisch coach wat zij heeft waargenomen. Hierdoor kunnen voorbeelden vanuit de praktijk besproken worden en gekoppeld worden aan de persoonlijke leerdoelen.

Hier wordt een verslag van gemaakt

Na 6 tot 8 weken vindt er een evaluatie plaats en eventueel een nieuwe observatie.

De pedagogisch medewerker geeft tijdens dit evaluatiegesprek aan hoe aan de persoonlijke leerdoelen is gewerkt en wat nog nodig van de pedagogisch coach.

Team coaching

Tijdens de team coaching wordt er gekeken naar de doelen op korte termijn en lange termijn. Tijdens team bijeenkomsten wordt hier invulling aan gegeven. Dit kan zijn d.m.v. een spel (b.v. inspiratiespel, kwaliteitenspel,...) het uitnodigen van een gastspreker, het bekijken van een informatief filmpje, het overbrengen van opgedane kennis van een pedagogisch medewerker die een cursus heeft gevolgd of het volgen van een cursus/training met het hele team.

Coaching VVE kinderen

Wettelijk bepaald aantal uren

Peildatum 1 januari 2022:

