



Inzet
pedagogisch beleidsmedewerker
&
pedagogisch coach

Stichting Scala



Inhoud

Inleiding	3
1. Wettelijke kaders.....	4
1.1. Uren voor coaching en beleidsmedewerker 2021.....	4
Beleidsmedewerker	4
Coaching	4
2.1 Onze kijk op de peuterspeelgroepen	5
2.2 Evaluatie van het jaar 2020.....	6
2.3 Doelen voor het jaar 2021	10
3 Borging	13
3.1 Borging van de kwaliteit.....	13
Draagvlak creëren.....	13
Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach	13
Evaluatie	13
4. Team ontwikkelplan (TOP) en Persoonlijk ontwikkelplan (POP).....	14
4.1 Inleiding	14
4.2 Werkwijze TOP en POP	14
Bijlagen.....	15
1: Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau.....	15
2. Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).....	17
3. SMART doelen opstellen	19
4. Reflectiemodel STARR.....	20
5. Reflectiemodel Korthage	21
6. Informatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.....	22

Inleiding

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden.

De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak.

De wijzigingen komen voort uit het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang dat minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland, BOinK, de FNV Zorg en Welzijn en het CNV Zorg en Welzijn in 2016 sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang zich achter het akkoord geschaard. Hieruit is naar voren gekomen dat per 1 januari 2019 de inzet van een pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach verplicht is. In dit document gaan we in op deze eis: de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach.

Dit document is een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach binnen stichting Scala.

1. Wettelijke kaders

Er is in de wet IKK geen minimum gesteld aan het aantal coachingsuren per beroepskracht. Ook is de wijze van verdeling van de coachingsuren over de beroepskrachten niet voorgeschreven. Het is aan de houder om de verdeling van deze coachingsuren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kindercentrum of –centra werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling dient in het coachplan schriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk is voor beroepskrachten en ouders.

Op 1 januari van elk jaar stelt de Directeur Bestuurder van stichting Scala vast hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. De Directeur Bestuurder bepaalt wanneer de pedagogisch beleidsmedewerker op de vestigingen ingezet wordt. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. Dit wordt schriftelijk vastgelegd.

Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra, per LKR nummer) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers).

Voor meer informatie zie brochure:

<https://www.veranderingenkinderopvang.nl/ikk/documenten/brochures/2018/11/08/brochure-pedagogisch-beleidsmedewerker>

Invulling van de functie binnen de organisatie

Er is gekozen voor een losse functie pedagogisch beleidsmedewerker en functie coach waarbij de coaches ook werkzaam zijn als pedagogisch medewerker en de pedagogisch beleidsmedewerker tevens coördinator is van de peuterspeelgroepen.

Pedagogisch coach:	Kwalificaties:	Aantal uur
Tryntsje Rozenberg-Schaap	opleiding pedagogisch coach/beleidsmedewerker bij Kans te Groningen. Diploma behaald	92
Silvia Bosgraaf-van den Berg	NHL HBO Pedagogiek. Diploma behaald	92
Pedagogisch beleidsmedewerker:	Kwalificaties:	Aantal uur:
Thamar Molenaar	Hanze Hogeschool HBO logopedie. Diploma behaald	450 uur

1.1. Uren voor coaching en beleidsmedewerker 2021

Aan de hand van bovengenoemde berekening zijn er in 2021 minimaal de volgende uren binnen Scala beschikbaar:

Beleidsmedewerker

50 uur x 9 (aantal kindcentra) = 450 uur per jaar

Coaching

10 uur x 14 (aantal fte) = 140 uur per jaar

2. Pedagogische doelen

2.1 Onze kijk op de peuterspeelgroepen

Ieder kind heeft talenten en de kracht en creativiteit om de wereld te ontdekken en zich te ontplooien. Een kind is van nature actief, wil ontdekken en geeft zelfsturing aan zijn ontwikkeling. Kinderen hebben een grote nieuwsgierigheid en verbazing ten opzichte van hun omgeving. Ieder kind is uniek en geeft op volstrekt eigen wijze vorm aan het eigen leerproces.

Ieder kind is uniek: gelijkwaardig en verschillend tegelijk

Hoe jonger de kinderen zijn, des te groter zijn de verschillen in ontwikkeling. Aanleg speelt een rol, maar vooral bij jonge kinderen is goed zichtbaar welke invloed een positieve stimulering vanuit de sociale omgeving kan hebben. In het ontwikkelingsverloop van jonge kinderen is het soms hollen of stilstaan. Periodes van weinig groei en snelle ontwikkeling wisselen elkaar af. Kinderen verschillen in biologische aanleg, ontwikkelingstempo, uiterlijk, talige en culturele achtergrond van de ouders en in de mate waarin de thuissituatie een gunstige ontwikkelingsvoorwaarde biedt. Ieder kind heeft zijn eigen verhaal over hoe het zich verwondert en de wijze waarop het de wereld tegemoet treedt. Al deze verschillen werken door op het ontwikkelingsverloop van de peuter.

De peuter is onbevangen, nieuwsgierig, onderzoekend en afhankelijk van de omgeving

Het kind wil groot worden, deel uitmaken van de wereld van de volwassenen. "Als ik later groot ben ga ik met mama trouwen". Hoe ouder het kind is, des te groter zijn mogelijkheden zijn ontwikkeling zelf te sturen. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en gemotiveerd om te leren. Maar peuters zijn erg afhankelijk van de ondersteuning die de omgeving hen biedt bij het vorm en richting geven aan deze ontdekkingsdrang. Naast ruimte bieden is het daarom ook nodig de peuter sturing te geven. Het jonge kind weet uit zichzelf niet wat de samenleving van hem verwacht en welke vaardigheden nodig zijn om succesvol in de gemeenschap te kunnen participeren. De onbevangenheid van een peuter heeft een groot voordeel: de verwondering zet aan tot ontdekken en vragen stellen. Al spelend leert de peuter veel over de wereld om hem heen.

Kind en omgeving beïnvloeden elkaar

De peuterspeelgroepen zijn bestemd voor kinderen in de leeftijd van 2-4 jaar. De ontwikkeling van kinderen is het resultaat van een wisselwerking tussen de mogelijkheden van het kind en de omgeving waarin het kind opgroeit en ervaringen opdoet. De term omgeving wordt hier ruim opgevat. Het betreft zowel de wijze waarop volwassenen en andere kinderen op de peuter reageren, als het gezin, de buurt, de religieuze gemeenschap, de etnische achtergrond van het kind en de ondersteunende voorzieningen.

Het kind is gericht op het realiseren van ontwikkelingstaken

Ieder kind ontwikkelt zich in zijn eigen tempo en op zijn eigen wijze. Wel zijn er een aantal kwalitatief verschillende fasen te onderscheiden, herkenbaar bij alle kinderen. De ontwikkelingsfasen worden gekenmerkt door biologische veranderingen, nieuwe sociale verwachtingen en persoonlijke keuzes. Biologische veranderingen bieden nieuwe gedragsmogelijkheden, zoals kruipen en gaan lopen. Het geven van een passend antwoord op deze nieuwe biologische en sociale uitdagingen noemen we een ontwikkelingstaak.

Jonge kinderen ontwikkelen zich 'al spelend'.

Spelactiviteiten spelen een grote rol in het leven van de peuters. Hieronder volgt een aantal voorbeelden van spelend leren. Al spelend oefenen kinderen het hanteren van objecten en de plaats van objecten in de wereld van volwassenen. De taalontwikkeling wordt al spelend gestimuleerd. Al spelend onderhandelen de kinderen over sociale regels, de relaties tussen de peuters in de groep en het gedrag dat bij moeders, vaders, kinderen en andere sociale rollen hoort. Al spelend ontstaat de bewuste behoefte vaardigheden te leren beheersen en daarmee de motivatie om gericht te leren.

2.2 Evaluatie van het jaar 2020

Uit de resultaten van het jaar 2019 is naar voren gekomen dat de pedagogisch medewerkers de behoefte hadden ieder kind tot hun recht te willen laten komen. Op dat moment waren er op elke locatie kinderen met gedrag dat veel van de pedagogisch medewerkers vraagt. Kalm en geconcentreerd spelen bevordert het leerproces van kinderen. Hoe gaan we ervoor zorgen dat er meer rust in de groep komt?

Aansluitend op de resultaten van het jaar 2019 heeft Scala deskundigheidsbevordering in Speels leren, lerend spelen aangeboden. In verband met de maatregelen omtrent het coronavirus is de tweede bijeenkomst vervangen door online opdrachten. De pedagogisch medewerkers hebben onderzoeksvragen opgesteld en elkaar feedback gegeven aan de hand van beeldmateriaal. De laatste bijeenkomst vindt plaats in maart 2021.

Het scholingstraject bestaat uit

- 1. Beschikbaar en nabij zijn.**

Rustig bij de kinderen op de grond zitten en beschikbaar blijven maakt dat kinderen zich veiliger voelen en geconcentreerder kunnen spelen.

- 2. Meespelen**

Kinderen volgen in hun spel, belangstelling tonen, vragen stellen, complimenten geven en de kinderen de regie over hun spel laten houden door niet te snel in te grijpen.

- 3. Leidinggeven**

Initiatief tonen op een speelse manier, verleiden tot activiteiten, ingaan op de inbreng van kinderen, oog blijven houden voor de relatie met de kinderen en tussen de kinderen onderling.

- 4. De ruimtes inrichten.**

Maak een ruimte niet te vol en te druk. Kijk naar de ontwikkelbehoeften en interesses van de kinderen en creëer daar plekken voor. Maak desnoods plekken waar oudere of jongere kinderen kunnen spelen, zodat er minder heen en weer gelopen wordt.

Evaluatie 2020

Wat	Hoe	Wie	Evaluatie
Scholingstraject 'spelend leren, lerend spelen' volgen	De training wordt in company aangeboden	De pm'ers en de pedagogisch coach	De pm'ers hebben positief gereageerd op de eerste trainingsbijeenkomst.
Teamcoaching naar aanleiding van de training 'Spelend leren, lerend spelen'.	Team ontwikkelingsplannen opstellen (zie hoofdstuk 4).	9 teams samen met de pedagogisch coach	Verplaatst naar 2021 i.v.m. maatregelen omtrent het corona virus
Spelend leren, lerend spelen een plek in het pedagogisch beleid geven naast en in samenhang met de piramide methodiek	Het beleid aanpassen	Pedagogisch beleidsmedewerker en Piramide trainer	Verplaatst naar 2021 i.v.m. maatregelen omtrent het corona virus
Individuele gesprekken naar aanleiding van het digitaal assessment PIVA Piramide.	Pedagogisch medewerkers vullen het digitale assessment in. Hierin geven medewerkers aan in hoeverre ze vaardigheden, passend bij piramide, bezitten.	Pedagogisch coach met alle pedagogisch medewerkers	Geannuleerd i.v.m. maatregelen omtrent het corona virus wordt verplaatst naar 2021
Video interactie begeleiding toepassen in de coaching	De pedagogisch coach volgt de training Video Interactie Begeleiding (VIB). De coach voert oefengesprekken met de pedagogisch medewerkers	Pedagogisch coach met een aantal pedagogisch medewerkers	Verplaatst naar 2021 i.v.m. maatregelen omtrent het corona virus
Individuele coachgesprekken voeren	Tijdens individuele coachgesprekken wordt ingegaan op het werk als pedagogisch medewerker. Er wordt geëvalueerd op doelen die zijn opgesteld in een vorig coachgesprek en tijdens de teamdag.	Pedagogisch coach met alle pedagogisch medewerkers	Bijna al individuele gesprekken hebben plaatsgevonden. Een paar worden begin van 2021 gevoerd. Deze pedagogisch medewerkers hebben wel training gevolgd.

Taken pedagogisch coach:	Nodige geschatte aantal uren:	Daad- werkelijke uren:	Toelichting:
Individuele coaching	85	90	24 gesprekken op locatie, online of face-to-face naar aanleiding van meekijken op de groep, voorbereiding, administratie, reistijd en gespreksverslag. De gesprekken zijn inclusief kindbesprekingen of ondersteuning bij oudergesprekken.
Bekend maken coachplan 2021	1	10	De nieuwsbrief is uitgebreider geworden dan verwacht. Naast het delen van de doelen voor 2021 is basisinformatie over de coaching middels deze nieuwsbrief met de pedagogisch medewerkers gedeeld.
Teamcoaching	27	Verzet naar 2021	9 gesprekken op locatie, voorbereiding, administratie en reistijd
Training spelend leren, lerend spelen	10	35	Voorbereiding, afstemmen met trainsters, training bijwonen, communiceren over vervangende digitale opdrachten.
Overleg met beleidsmedewerker / leidinggevende, collega coach	12	25	De aanpassingen in de uitvoering van activiteiten vanwege het corona virus hebben geleid tot meer overleg dan verwacht.
Opstellen coachplan 2021 in samenwerking met pedagogisch beleidsmedewerker	5	10	Naar aanleiding van een overleg is het coachplan opgesteld.
Totaal	140	170	

Taken pedagogisch beleidsmedewerker	Nodige geschatte aantal uren	Daad- werkelijke uren	Toelichting
Bijstellen pedagogisch beleid	50	50	Beleid is aangepast en geactualiseerd
Bijstellen en opstellen protocollen/procedures	40	35	Op basis van bestaande protocollen en procedures
Ontwikkelen en realiseren scholingsplan	60	50	Ivm Corona is veel scholing verplaatst naar het najaar en een deel naar 2021.
Evalueren en bijstellen pedagogisch stukken algemeen	80	80	Samen met gemeente en kinderopvang overleg en afstemming over de praktische invulling van "Spelenderwijs"
Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit: folders/flyers/site	80	40	O.a. aanpassen protocollen ivm corona en herzien/herschrijven informatieboekje peuterspeelgroepen

Nieuwsbrieven rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen	50	60	Eindregie bij thema en nieuwsbrieven per locatie
Ouders informeren via de nieuwsbrief	40	70	Ivm corona is er veel extra tijd en aandacht geweest voor het informeren van ouders
Overleg met en informeren van oudercommissie en de Centrale oudercommissie	20	60	De reguliere overleggen met de OC's hebben plaatsgevonden maar ivm evaluatie van de pilot VE 16 uur zijn er diverse ouderinformatieavonden georganiseerd. Ook is er vaker dan gemiddeld overleg met de OC's door de evaluatie en Corona.
Contact met peuterspeelgroepen en pedagogisch medewerkers	50	125	Er is regelmatig overleg met pedagogisch medewerkers. Op 13-08-20 is een teamdag georganiseerd waarbij de persoonlijk ontwikkeldoelen en teamontwikkeling centraal stond.
Totaal	470	570	

2.3 Doelen voor het jaar 2021

Wanneer	Activiteit	Wie	Thema	Uren
Januari	Ontwikkelen teamtraining van maart	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Kwaliteit Mentorschap Dagritme tutoring	PC: 6 PBM: 8
	Evalueren en bijstellen pedagogisch beleid	Pedagogisch beleidsmedewerker	algemeen	PBM: 8
	Afstemmen jaardoelen pedagogisch beleid en voor-schoolse educatie	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach (piramide trainer en leidinggevende)	Borging Jaardoelen bepalen samenhang	PC: 6 PBM: 6
Februari	Individuele coaching gesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker	algemeen	PBM: 2
Maart	Teamtraining op basis van thema (eens per half jaar)	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Dagritme en management op de groep	PC: 6 PBM: 15
	Samenwerking in de doorgaande lijn bespreken met partners	Pedagogisch beleidsmedewerker	Spelenderwijs (VVE)	PBM: 25
	Persoonlijke coaching plannen uitwerken	Pedagogisch coach		PC: 8
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker	algemeen	PBM: 8
	Individuele coaching gesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Team coaching	Pedagogisch coach	dagritme	PC: 4
Mei	Individuele coaching gesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 4
	Team coaching	Pedagogisch coach	Management op de groep	PC: 4
Juli	(meewerkend) coaching op de groep	Pedagogisch coach		PC:8
	Ontwikkelen teamtraining van augustus (startdag)	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Kwaliteiten in het team	PC:5 PBM: 10

Augustus	(meewerkend) coaching op de groep	Pedagogisch coach		PC: 6
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 4
	Teamtraining op basis van thema (eens per half jaar)	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Kwaliteiten in het team en hoe te delen met elkaar.	PC: 8 PBM: 10
September	Individuele vervolggesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Samenwerking in de doorgaande lijn bespreken met partners	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 20
	Team coaching	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 4 PBM: 4
Oktober	Individuele vervolggesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 4
	Teamtraining op basis van thema	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Tutoren in de praktijk	PC: 4 PBM: 15
November	Individuele vervolggesprekken voeren	Pedagogisch coach		PC: 8
	Bespreken pedagogisch beleid met oudercommissie (COP)	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 6
	Video interactiebegeleiding	Pedagogisch coach		PC: 5
December	Team coaching	Pedagogisch coach		PC: 4
	Coaching plan volgend jaar invullen	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 5 PBM: 15
*(minstens) elke maand	Lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 10 PBM: 20
	Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken	Pedagogisch coach/ pedagogisch beleidsmedewerker		PC: 10 PBM: 25
	Bewaken van kwaliteit en signaleren van verbeter- en knelpunten	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 5 PBM: 20
	Overleg met leidinggevende en/of directie	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 5 PBM: 40

	Stuk in nieuwsbrief m.b.t. pedagogisch beleid	Pedagogisch beleidsmedewerker		PBM: 15
Op aanbod	Bijwonen congres of kennissessie	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach		PC: 8 PBM: 10
	Bijscholing	Pedagogisch beleidsmedewerker; HBO master pedagogiek Pedagogisch coach: video interactie begeleiding	Praktijkopdrachten vanuit opleiding ed	PC:10 PBM: groten deels in eigen tijd
Totaal aantal verwachte uren aan beleidswerk (PBM) en coaching (PC)				PC: 187 PBM: 460

3 Borging

3.1 Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

Gedurende jaar worden de pedagogisch medewerkers in teamverband en individueel betrokken bij de ontwikkelingen. Dit kunnen persoonlijke ontwikkelingen zijn (passend binnen het algemene pedagogisch beleid) maar ook teamontwikkelingen. Organisatie brede ontwikkelingen worden tijdens de teamvergaderingen en pedagogisch medewerkersoverleg (PMO) besproken en geëvalueerd. Voor bepaalde onderwerpen kunnen kleine werkgroepen gevormd worden. Denk hierbij aan thema's als:

- Ouderbetrokkenheid
- Toetsing
- Registratie
- Doorgaande lijn
- Samenwerking met externen
- Strategisch beleid organisatie breed
- Etc.

Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach

Ondersteuning aan de pedagogisch beleidsmedewerker/coach: De pedagogisch beleidsmedewerker gaat in 2021 een opleiding (HBO master) pedagogiek volgen. Om deze manier zal de pedagogisch beleidsmedewerker nog meer pedagogisch kennis ontwikkelen en direct toe kunnen passen in haar werk binnen Scala. De pedagogisch coaches: training videointeractie begeleiding.

Evaluatie

Gedurende jaar zullen de pedagogisch beleidsmedewerker en de coaches regelmatig afstemmen. Welke doelen hebben we gehaald en hoe zorgen we ervoor dat deze geborgd worden. Omdat de functies nog relatief nieuw zijn en hierbinnen nog veel ontwikkeld wordt zal ook de leiding gevende hierbij betrokken worden. Binnen Scala werken we met een piramide trainer, ook met haar zal regelmatig afstemming/overleg plaatsvinden om pedagogisch beleid en voorschoolse educatie goed op elkaar af te stemmen.

4. Team ontwikkelplan (TOP) en Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

4.1 Inleiding

Het handelen van de pedagogisch medewerkers is van groot belang voor de kwaliteit van de peuterspeelgroepen. 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 pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch 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 de 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 Scala 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 het individu. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend. De teams stellen hun eigen teamdoelen en persoonlijke doelen. De pedagogisch coach of leidinggevende begeleidt de medewerkers bij het opstellen van hun team- en persoonlijk plan en bewaakt de voortgang. Ook biedt zij de gewenste ondersteuning.

4.2 Werkwijze TOP en POP

- Vanuit de nieuwsbrief en het scholingsplan wordt door iedere medewerker kennis genomen van de doelen;
- In overleg met de pedagogisch coach bespreekt het team een doel afgeleid van het pedagogisch plan 2020;
- Het teamdoel wordt SMART uitgewerkt (zie format) tijdens de teamcoaching;
- Vervolgens kiest iedere pedagogisch medewerker een persoonlijk ontwikkeldoel;
- Dit ontwikkeldoel sluit aan bij het scholingsplan en bij de ontwikkeldoelen van het team;
- Het persoonlijk ontwikkeldoel wordt SMART uitgewerkt (zie format) tijdens de individuele coaching;
- De leidinggevende/pedagogisch coach bespreekt met de pedagogisch medewerker of ondersteuning/scholing/training wenselijk is;
- Halverwege en aan het eind van het jaar evalueert de pedagogisch medewerker. Zijn de teamdoelen en persoonlijke ontwikkeldoelen gerealiseerd? (zie format).

Bijlagen

1: Team ontwikkelplan (TOP) op groepsniveau

Naam:

Teamdoelen:

1.

S:
M:
A:
R:
T:

2:

S:
M:
A:
R:
T:

Taakverdeling:

Wie doet wat en op welke wijze?

Taak/Actie (omschrijving)	Eigenaar:	Tijdspad:	Opmerkingen:

Evaluatie per kwartaal:

Voorbeeld evaluatievragen

- Hoe ver zijn we met.....?
- 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 ook bijstellen?
- Wat hebben we er van geleerd?
- Welke vragen hebben we nog?
-

1.

2.

3.

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen

Reflecteer met de START methode of met het model van Korthage (zie bijlage)

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

.....

2. Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Naam: ·

Persoonlijk ontwikkel doel(en):

1.

S:
M:
A:
R:
T:

2:

S:
M:
A:
R:
T:

Acties:

Wat ga je doen en op welke wijze? Denk hierbij aan het verkrijgen van kennis/vaardigheden en houdingsaspecten

Taak/Actie (omschrijving)	Tijdspad:	Opmerkingen:

Evaluatie per kwartaal:

Voorbeeld evaluatievragen:

- Hoe ver ben je met?
- Zijn je acties uitvoerbaar?
- Welke knelpunten kom 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?
-

1.
2.
3.

4.

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je ervaringen
Reflecteer met de START methode of met het model van Korthage. (zie bijlage)

Handtekening pedagogisch coach/leidinggevende voor gezien:

.....

3. SMART doelen opstellen

Specifiek

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen

- Wat willen we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Maak het doel actiegericht.

Meetbaar

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

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 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. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start- eind- en tussendata. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

4. Reflectiemodel STARR

STARR(T)

Stap 1). Beschrijf de situatie

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 2.) Beschrijf wat je taak is/was

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 3.) Beschrijf welke actie jij ondernam

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 4.) Beschrijf het resultaat van je handelen

Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hierop gereageerd door anderen?

Stap 5.) Reflecteer op de situatie

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 6. Transfer/ toepassing

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

5. Reflectiemodel Korthage

Stap 1.) Je maakt regelmatig situaties mee waarvan je leert. Bijvoorbeeld een situatie die heel erg goed ging. Of een situatie waarvan je achteraf denkt dat je dit misschien anders had moeten doen. Maak een keuze voor een (leer)situatie die je wilt gaan beschrijven.

Stap 2). Beschrijf de context (0)

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 3.) Geef antwoord op vraag 1 t/m 4 (Ik)

1. Wat wilde ik?
2. Wat voelde ik?
3. Wat dacht ik?
4. Wat deed ik?

Stap 4.) Geef antwoord op vraag 5 t/m 8 (de ander)

5. Wat wilde(n) de ander(en)?
6. Wat voelde(n) de ander(en)?
7. Wat dacht(en) de ander(en)?
8. Wat deed (deden) de ander(en)?

Stap 5.) Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is?

Je kunt gebruik maken van onderstaand schema

Beschrijf de context:

Wat was de situatie?

Wie was hierbij betrokken?

Waar speelde dit zich af?

1. Wat wilde ik?

5. Wat wilde(n) de ander(en)?

2. Wat voelde ik?

6. Wat voelde(n) de ander(en)?

3. Wat dacht ik?

7. Wat dacht(en) de ander(en)?

4. Wat deed ik?

8. Wat deed (deden) de ander(en)?

9. Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is:

6. Informatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een brochure ontwikkeld waarbij de meest actuele informatie over de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker / coach overzichtelijk onder elkaar worden gezet. Bekijk de brochure [hier](#).



November 2020
Stichting Scala
Postbus 8
8430 AA Oosterwolde
Telefoon: 0516-567220

www.scala-welzijn.nl
info@scala-welzijn.nl
<https://www.linkedin.com/company/stichting-scala-welzijn>
facebook.com/stichtingscala

Ons bezoekadres is:
Gebouw De Kompaan
Moskampweg 3-5
8431 GB Oosterwolde

