



BELEID EN INZET  
PEDAGOGISCH  
BELEIDSMEDEWERKER-/  
COACH

Inleiding	3
Wettelijke kaders	4
Minimaal beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2019	4
Pedagogische doelen	4
Leren observeren en pedagogisch coaching	5
Observeren	5
Teamcoaching	5
Informatie verstrekken	5
Coaching beleidsinformatie	6
Coaching op de werkvloer	6
Inzet en taken pedagogisch beleidsmedewerker/-coach	7
Inzet en taken beleidsmedewerker	7
Inzet en taken pedagogisch coach	7
Bijlage 1: Brochure pedagogisch medewerker	8
Bijlage 2: SMART Methode	9
Bijlage 3: Persoonlijk Ontwikkel Plan	10
Bijlage 4: Methode Korthage	12
Bijlage 5: Reflecteren STARRT	13
Bijlage 6: Urenmatrix	14

## **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:

1. de ontwikkeling van het kind centraal
2. veiligheid en gezondheid
3. stabiliteit en pedagogisch maatwerk
4. 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 2016 sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang zich achter het akkoord geschaard.

In dit document gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach.

De volgende documenten zijn een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach met als doel het verbeteren van de pedagogische kwaliteit.

## 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 coaching uren 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 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 kinderopvangondernemer vast hoeveel uur inzet vereist is voor zowel beleidsvorming als de coaching. De ondernemer 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 rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra, per LKR nummer) + (10 uur x aantal FTE pedagogisch medewerkers).

Minimaal beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2019

Kinderopvang de Scheve Schuit heeft gekozen voor een gecombineerde functie pedagogisch coach/-beleidsmedewerker<sup>1</sup>.

Beleidsmedewerker: 50 uur per jaar (4,25 uur per maand)

Coaching: 15.1 FTE x10 uur per jaar+ 151 uur per jaar (12.5 uur per maand)

Pedagogische doelen

Kinderdagverblijf De *Scheve Schuit* heeft het pedagogisch beleid gebaseerd vanuit de vier pedagogische basisdoelen van Ricksen-Walraven, zoals genoemd in het nieuwe besluit Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang 2017 (Staatsblad, 2017, p.p. 32):

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

---

<sup>1</sup> Zie brochure pedagogisch beleidsmedewerker, bijlage 1

## Leren observeren en pedagogisch 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 het kinderdagverblijf maar zeker ook daarbuiten.

Elk kind krijgt op de Scheve Schuit voldoende de ruimte en wordt gestimuleerd in de ontwikkeling in zijn/haar eigen tempo en op zijn/haar eigen manier. Om goed op de behoeften en gevoelens van de kinderen in te spelen is het belangrijk dat een pedagogisch medewerker bewust naar een kind kijkt en luistert. Met name voor kinderen die nog niet kunnen praten is het belangrijk dat er goed naar het kind gekeken wordt en men de (kleine) signalen die het kind afgeeft oppikt. Het observeren van deze signalen is een basis voor de goede begeleiding die de pedagogisch medewerkers elk kind geven. De beste methode om naar een kind te kijken is door observatie. Gedurende de dag kijken we naar de kinderen en vaak denken we goed te observeren, maar toch missen we soms informatie. Dit heeft te maken doordat we gedurende de dag druk bezig zijn, kinderopvang is opvoeden in groepsverband (drukke), veel geluid op de groep en onze persoonlijke gedachten en aannames. Om dit doel meer aandacht te geven en om medewerkers hiervan bewust te maken gaan we de volgende stappen nemen:

1. Teamcoaching PeuterPlusPlan
2. Informatie verstrekken
3. Coaching/ beleidsinformatie
4. Coaching op de werkvloer

### Teamcoaching

Door teamcoaching gaat de coach het onderwerp op een luchtige en speelse manier onder de aandacht brengen. Sinds 1 januari werken wij met de observatiemethode PeuterPlusPlan. Deze innovatieve methode maakt op vrij eenvoudige wijze de ontwikkeling van kinderen zichtbaar en helpt de pedagogisch medewerkers om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingsfasen van het jonge kind. PeuterPlusPlan helpt de pedagogisch medewerkers om de ontwikkelingsgebieden (taal-, reken-, motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling) 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. Tijdens teamcoaching helpt de pedagogisch coach d.m.v. bepaalde werkvormen om het observeren en kijken naar het kind onder de loep te nemen en de kwaliteit daarvan te verbeteren onder de pedagogisch medewerkers.

### Informatie verstrekken

Gedurende de teamcoaching en in de werkvormen gaat de beleidsmedewerker/coach medewerkers informatie meegeven over het kijken naar het kind, het observeren en het verwerken van deze observaties. Het PeuterPlusPlan biedt de mogelijkheid om een rapport te vormen van de ontwikkeling van elk kind en dit vormt een handvat voor de groepsbespreking of kindbespreking met de coach en pedagogisch medewerkers en uiteindelijk de overdracht met de ouders. Iedere dag krijgen de ouders een overdracht over de ervaringen van de dag en de bijzonderheden en ontwikkelingen die het kind heeft meegemaakt. Deze overdracht wordt op verschillende manieren aangeboden, digitaal via Flexkids, schriftelijk door (wekelijks) in het persoonlijke schriftje van het kind te schrijven en mondeling bij de breng en haal momenten. Naast deze vormen van informatie verstrekken worden er ook 10 minuten gesprekken gehouden waarbij ouders zich kunnen inschrijven om wat uitgebreider op de ontwikkeling van hun kind in te gaan. Pedagogisch medewerkers worden op het kinderdagverblijf gecoacht in de juiste manier waarop zij met ouders gesprekken voeren en de overdracht van informatie. Hierbij komen o.a. onderwerpen als AVG, verschillende

gesprekstechnieken en het inwinnen van informatie aan bod. De coaching wordt individueel worden alsook in groepen aangeboden.

### **Coaching beleidsinformatie**

De pedagogisch medewerkers werken volgens het pedagogisch beleid. Hierin staan de visie, pedagogische doelen, de organisatie, de opvang vormen, de werkwijze, het verzorgingsbeleid, het veiligheidsbeleid, de rol en de communicatie met ouders beschreven. De pedagogisch coach begeleidt de pedagogisch medewerkers in het werken volgens dit pedagogisch beleid en toets het beleid aan de dagelijkse praktijk en de nieuwe ontwikkelingen binnen de kinderopvang. Andersom verwerkt de pedagogisch coach de ervaringen, observaties en gesprekken in evaluaties die in het managementoverleg aan bod komen om zo het beleid te optimaliseren.

### **Coaching op de werkvloer**

Naast teamcoaching vindt een groot deel van de coaching plaats op de groepen, waarbij de pedagogisch coach als medewerker op de groep staat en actief coacht op de werkvloer d.m.v. samenwerking, voorbeeldgedrag, interactie en gesprekken met de pedagogisch medewerkers. Zo werkt de pedagogisch coach met elke pedagogisch medewerker op zijn/haar eigen groep en is er tijd en ruimte om kind en groepsbesprekingen te houden. Daarnaast worden er coachingsgesprekken aangeboden met de pedagogisch coach. In deze gesprekken staat persoonlijke en professionele groei centraal en wordt er gewerkt aan doelen die volgens de SMART<sup>2</sup> methode worden gesteld.

---

<sup>2</sup> SMART methode, bijlage 2

## Inzet en taken pedagogisch beleidsmedewerker/-coach

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.

### Inzet en taken beleidsmedewerker

- Bijstellen pedagogisch beleid
- Bijstellen en opstellen protocollen/ procedures
- Ontwikkelen en realiseren opleidingsplan
- Pedagogisch medewerkers informeren over het beleid via teambesprekingen en nieuwsbrief.
- Ouders informeren over het beleid via nieuwsbrief.
- Beleidsmedewerker kan tevens ingezet worden als pedagogisch medewerker.
- Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit
- Organiseren en informeren tijdens informatieavond ouders.
- Volgen wet- en regelgeving.

De kwaliteit van de 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 de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

### Inzet en taken pedagogisch coach

- Coachen op de groep in het werken volgens pedagogisch beleid.
- Teamcoaching.
- Eén op één coachen m.b.t. persoonlijke<sup>3</sup> en professionele doelen<sup>4</sup> pedagogisch medewerkers.
- Groeps<sup>5</sup>- en kindbespreking houden.
- Doorplaatsen van kinderen naar volgende groep.
- Mentor aan kind koppelen.
- Ondersteuning bij individuele handelingsplannen kind.
- Ondersteunen bij gesprekken met ouders.

Afhankelijk per persoon en de situatie wordt er gekeken hoeveel coaching er per persoon en groep nodig is. Coaching en beleid worden vastgelegd in een urenmatrix<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> schriftelijk vastgelegd in Persoonlijk Ontwikkel Plan, bijlage 3

<sup>4</sup> o.a. met methode Korthage, bijlage 4

<sup>5</sup> o.a. met evaluatiemethode STARRT(T), bijlage 5

<sup>6</sup> Voorbeeld urenmatrix, bijlage 6

## Bijlage 1: Brochure pedagogisch medewerker

Klik [hier](#) om de brochure te openen.





## Bijlage 2: SMART Methode

Smart onderdeel	Bijbehorende vragen
Specifiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat willen we/wil je bereiken?</li> <li>- Wie is erbij betrokken?</li> <li>- Waar gaat het gebeuren?</li> <li>- Wanneer gebeurt het?</li> <li>- Waarom willen we/ wil je het bereiken?</li> </ul> <p style="text-align: center;">(maak het doel actiegericht)</p>
Meetbaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer en hoe weet je of je dit doel bereikt hebt?</li> <li>- Welke materialen verzamel je om te bewijzen dat je dit doel behaald hebt?</li> <li>- Hoe vaak?</li> <li>- Hoe veel?</li> </ul>
Acceptabel	<p style="text-align: center;">Aanwijsbaar/ Actiegericht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is het voor jezelf/ de groep haalbaar (niet te makkelijk of te moeilijk)?</li> <li>- Is er voldoende draagvlak om het doel te bereiken?</li> <li>- Is het actiegericht en leidend tot resultaat?</li> </ul>
Realistisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie of wat heb je nodig om het doel te bereiken?</li> <li>- Zijn de inspanningen niet te hoog/ laag?</li> <li>- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?</li> </ul>
Tijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe plan je de bovenbeschreven activiteiten</li> <li>- Is de planning realistisch/ haalbaar?</li> <li>- Met wie en hoe ga je evalueren of het doel behaald is?</li> </ul>

### Bijlage 3: Persoonlijk Ontwikkel Plan

Datum:

Naam:

Doel 1:

S:  
M:  
A:  
R:  
T:

---

Doel 2:

S:  
M:  
A:  
R:  
T:

---

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

Taak/actie (omschrijving)	Tijdspad	Opmerkingen

---

Tussentijdse evaluatievragen:

- Hoe ver zijn we/ben ik met?
- Is voor iedereen/mij de taak uitvoerbaar?
- Welke knelpunten komen we/kom ik tegen?
- Wat levert het de kinderen op?
- Wat heeft het ons/mij tot nu toe opgeleverd?
- Moeten we/moet ik mijn doel bijstellen?
- Wat hebben we/wat heb ik ervan geleerd?
- Welke vragen hebben we/heb ik nog?

---

Eindevaluatie: beschrijf je activiteiten en je leerervaringen.  
Reflecteer met de STARRT methode of met het model van Korthage.

Handtekening Pedagogisch medewerker

.....

Handtekening pedagogisch coach/  
leidinggevende (voor gezien)

.....

## Bijlage 4: Methode Korthage

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

Stap 2: Beschrijf de context en geef antwoord op de volgende vragen.

- Wat was de situatie?
- Wie was erbij 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 9 (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)?
9. Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is.

---

Beschrijf de context:

Wat was de situatie?

Wie was erbij 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)? |

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

## Bijlage 5: Reflecteren STARRT

### 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 jouw taak?
- Welke rol speelde jij?

Stap 3: Beschrijf welke **actie** jij ondernam.

Geef antwoord op de volgende vragen:

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

Stap 4: Beschrijf het **resultaat** van jouw handelen

Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat was het resultaat van jouw 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

Geef antwoord op de volgende vraag:

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



Pedagogisch beleidsmedewerker	Planning	Van	Tot	Groep		Planning		Beleid		Coaching		Stagebeg	Tot.uren coac	Tot.uren p/w	Totaal %	36	100
				Uren p/w	%	Uren p/w	%	Uren p/w	%	Uren p/w	%	Uren p/w	%	Uren p/w	%		
		mei	31/aug.	36	100	1											
Beleidsmedewerker		1/sep.	28/feb.	0	0	30	83	6	17	0	0	0	0	6	36	100	
		1/mrt.	xxxx	0	0	29	78	6	17	1	3	1	3	6	36	100	
pedagogisch coach		1/sep.	xxxx	27	75	0	0	0,5	1	3,5	10	1,0	3	5,0	32,0	14	

Totaal te coachen uren p/w	202	(RK + Pmer)
Totaal uren beschikbaar 36 uur p/w	1828	2019
Totaal aantal uur FTE	101,7	
Totaal full time 36 uur	90,00	
Totaal part time 27 uur	45,00	
Totaal part time 30 uur	16,67	
	151,67	
<b>Begeleiding</b>		
Totaal stage	15	
Totaal inval	43	