**Coaching- en beleidsplan SBE Ermelo**

**Algemene kenmerken beleidsmedewerker:**

De functie pedagogisch beleidsmedewerker kenmerkt zich door het leveren van een bijdrage aan de totstandkoming en implementatie van pedagogische beleidsvoornemens binnen de kinderopvangorganisatie.

**Algemene kenmerken pedagogisch coach:**

De functie pedagogisch coach kenmerkt zich door het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan.

**Beleid:** **50 uur in 2025**

SBE Ermelo heeft één LRK-nummer.

**Coaching:** uur in 2025 (10 uur per fte)

Binnen SBE werken vijf pedagogisch medewerkers.

40 schoolweken; 121,50 uur (per week ) : 36 x 10 = 33,75 uur coaching per jaar.

12 vakantieweken; 176 uur (per week) : 36 x 10 = 48,88 uur coaching per jaar.

**Totaal aantal uren coaching : 82,63**

In het coachplan en in het beleid is de pedagogische kwaliteitsboom opgenomen als soort werkplan. Bij de inzet van deze kwaliteitsboom zijn alle pedagogisch medewerkers betrokken en verantwoordelijk. De pedagogisch kwaliteitsboom is een hulpmiddel om het beleid meer en meer zichtbaar te maken op de werkvloer voor ouders, stagiaires, invalkrachten en de GGD. Voor de pedagogisch medewerkers is het telkens weer de bewustwording; waar staan we voor, wat vinden wij belangrijk, wat gaat goed en waar kunnen we nog in groeien.

**De pedagogische kwaliteitsboom is opgebouwd uit de 4 pedagogische basisdoelen:**

* **Emotionele veiligheid**
* **Ontwikkelen van de persoonlijke competenties**
* **Ontwikkelen van de sociale competenties**
* **Overdragen van normen en waarden**

Eind vorig jaar hebben we kennis gemaakt met de pedagogische kwaliteitsboom. Samen met de pedagogisch medewerkers hebben we gekeken naar de inhoud van de pedagogische basisdoelen en hoe die zichtbaar worden op de werkvloer. Begin dit jaar gaan we het nog meer concreet maken door de pedagogische kwaliteitsboom in te vullen. Daarna gaan we ons per kwartaal verdiepen in één pedagogisch basisdoel. Het pedagogisch beleid wordt zichtbaar in het handelen van de pedagogisch medewerkers op de groepen. Door hier samen mee bezig te gaan borgen en vergroten we de kwaliteit van de buitenschoolse opvang. Dit doen we vanuit de pedagogische vormen van inzet die ik hieronder nog kort heb beschreven.

**1.Pedagogisch  medewerker-kind interactie**

Dit gaat om jouw ‘echte’ contact met kinderen. Oftewel alles wat de pedagogisch medewerker in zijn/ haar gereedschapskist heeft zitten om in te zetten om een goede, juiste en liefdevolle ‘band’ op te bouwen met het kind. Jij zet jezelf dus in om aan de pedagogische basisdoelen te werken.

**2. De groep**

Met de groep bedoelen we de andere kinderen in de opvang. Leeftijdgenootjes, maar ook jongere en oudere kinderen. Kinderen leren veel van elkaar. Wanneer de pedagogisch medewerker op de juiste manier toekijkt, stimuleert en motiveert, zal de groep een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van ieder kind. Het deel uitmaken van een groep biedt unieke ontwikkelingsmogelijkheden voor het kind.

**3. De speel-leeromgeving**

Dit betreft de inrichting van de ruimte en het aanbod van materialen. Een goede akoestiek, licht, kleur en indeling van de ruimte bevorderen het welzijn van de kinderen ​in de opvang. Niet alleen moeten de ruimte en de aangeboden materialen veilig zijn, ze moeten ook exploratie en vrij spel mogelijk maken. Van de pedagogisch medewerker wordt verwacht dat zij de BSO steeds weer uitdagend maakt en het tegelijkertijd toch een veilige vertrouwde plek laat zijn.

**4. Activiteiten**

Het aanbieden van structuur met vaste activiteiten en ruimte voor ‘bijzondere’ activiteiten en spontaan ontstane activiteiten. Ook de variatie in groepsgrootte bij activiteiten is van belang; is er afwisseling tussen activiteiten die het kind alleen doet, in een klein groepje of met de hele groep bij elkaar. ​

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kwartaal****één** | **Wat** | **Waarom** | **Hoe** | **Wat kunnen ze ermee?** | **Groep/team****individueel** | **Totaal uren****Beleid:****Coaching:** |
|  | Pedagogisch kwaliteitsboom concreet maken. | Bewustwording pedagogisch beleid om het vervolgens zichtbaar te laten worden op de werkvloer.Ouders en GGD zien direct op welke wijze er inhoud wordt gegeven aan de pedagogische basisdoelen. | Workshop pedagogische kwaliteitsboom Samen de boom invullen tijdens een teamoverleg | De pedagogisch medewerkers worden aan het denken gezet en krijgen nieuwe inzichten. Waar staan we voor, wat gaat goed, waar kunnen we nog in groeien. | Team, leidinggevendebeleidsmede-werker/coach | **Kwartaal één****Beleid:**12,5 uur**Coaching:**20,65 uur |
|  | Coachplan 2025 bespreken en mailen naar pedagogisch medewerkers. | Belangrijk dat iedereen op de hoogte is van de plannen voor 2025 | Overleg met leidinggevende | Iedereen weet wat er komen gaat en wat er van hen verwacht wordt. . | Overleg leidinggevendemail en uitleg pedagogisch medewerkers |  |
|  | Nieuwsbrief versturen | Voorstellen en ouders informeren | Mail | Ouders weten wie de beleidsmedewerker/coach is Ouders worden geïnformeerd over de werkzaamheden |  |  |
|  | Aandacht voor pedagogisch basisdoel:Emotionele veiligheid | Bewustwording en informatie delen | Coachmemo voor pedagogisch medewerkers | Bewuster handelen en kennis toepassen | team |  |
|  | Coaching on the job | Reflecteren op het pedagogisch handelen, focus op het bieden van emotionele veiligheid  | Coaching op de groep | Pedagogisch medewerker krijgt (meer) inzicht in wat goed gaat en wat nog mag groeien in het eigen pedagogisch handelen. Pedagogische kennis wordt verbreed en/of verdiept. | Groep/individueel |  |
|  | Optioneel:Coaching-gesprek | Pedagogisch medewerker krijgt individuele ondersteuning in het kunnen werken/behalen van de eigen gestelde ontwikkeldoelen. | Individueel gesprek | Pedagogisch medewerker blijft in ontwikkeling. | Individueel |  |
| **Kwartaal****twee** | **Wat** | **Waarom** | **Hoe** | **Wat kunnen ze ermee?** | **Groep/team/****individueel** | **Beleid:** **Coaching:**  |
|  | Aandacht voor pedagogisch basisdoel:**Ontwikkelen van persoonlijke competenties.** | Bewustwording en informatie delen | Coachmemo voor pedagogisch medewerkers | Bewuster handelen en kennis toepassen | team | **Kwartaal twee****Beleid:**12,5 uur**Coaching:**20,65 uur |
|  | Coaching on the job | Reflecteren op het pedagogisch handelen, focus op het ontwikkelen van persoonlijke competenties | Coaching op de groep | Pedagogisch medewerker krijgt (meer) inzicht in wat goed gaat en wat nog mag groeien in het eigen pedagogisch handelen. Pedagogische kennis wordt verbreed en/of verdiept. | Groep/individueel |  |
|  | Optioneel:Coaching-gesprek | Pedagogisch medewerker krijgt individuele ondersteuning in het kunnen werken/behalen van de eigen gestelde ontwikkeldoelen. | Individueel gesprek | Pedagogisch medewerker blijft in ontwikkeling. | Individueel |  |
|  | Aandacht voor de meldcode huiselijk geweld en kinder-mishandeling | Bewust en alert blijven | Training en uitleg tijdens teamoverleg | Iedereen weet hoe er gehandeld moet worden, welke stappen zet je met wie.  | Team, leidinggevendebeleidsmede-werker/coach |  |
| **Kwartaal****drie** | **Wat** | **Waarom** | **Hoe** | **Wat kunnen ze ermee?** | **Groep/team/****individueel** | **Beleid:** **Coaching:**  |
|  | Aandacht voor pedagogisch basisdoel:**Ontwikkelen van sociale competenties.** | Bewustwording en informatie delen | Coachmemo voor pedagogisch medewerkers | Bewuster handelen en kennis toepassen | team | **Kwartaal drie****Beleid:**12,5 uur**Coaching:**20,65 uur |
|  | Coaching on the job | Reflecteren op het pedagogisch handelen, focus op het ontwikkelen van sociale competenties | Coaching op de groep | Pedagogisch medewerker krijgt (meer) inzicht in wat goed gaat en wat nog mag groeien in het eigen pedagogisch handelen. Pedagogische kennis wordt verbreed en/of verdiept. | Groep/individueel |  |
|  | Pedagogisch beleid doornemen en eventueel aanpassen |  |  |  |  |  |
|  | Protocollen inzien, aanpassen enbijwerken, eventueel aanvullen. | Bewustwording van de protocollen die er zijn, indien nodig pak je ze er sneller bij. | Inlezen van protocollen die er zijn. In gesprek met leidinggevende en delen met pedagogisch medewerkers.tijdens een teamoverleg | Protocollen volgen wanneer ze nodig zijn. Geeft houvast en duidelijkheid. GGD vraagt er om dit op orde te hebben. | Team leidinggevendebeleidsmede-werker/coach |  |
| **Kwartaal****vier** | **Wat** | **Waarom** | **Hoe** | **Wat kunnen ze ermee?** | **Team/groep/****individueel** | **Beleid****Coaching** |
|  | Aandacht voor pedagogisch basisdoel:**Overdragen van normen en waarden** | Bewustwording en informatie delen | Coachmemo voor pedagogisch medewerkers | Bewuster handelen en kennis toepassen | team | **Kwartaal vier****Beleid:**12,5 uur**Coaching:**20,65 uur |
|  | Coaching on the job | Reflecteren op het pedagogisch handelen, focus op het overdragen van normen en waarden | Coaching op de groep | Pedagogisch medewerker krijgt (meer) inzicht in wat goed gaat en wat nog mag groeien in het eigen pedagogisch handelen. Pedagogische kennis wordt verbreed en/of verdiept. | Groep/individueel |  |
|  | Optioneel:Coaching-gesprek | Pedagogisch medewerker krijgt individuele ondersteuning in het kunnen werken/behalen van de eigen gestelde ontwikkeldoelen. | Individueel gesprek | Pedagogisch medewerker blijft in ontwikkeling. | Individueel |  |
|  | WorkshopThema: Open | Bewustwording | Teamoverleg | Kennis opdoen en toepassen op de werkvloer | Team leidinggevendebeleidsmede-werker/coach |  |
|  | Coachplan 2026 opstellen en bespreken2025 evalueren | Nieuwe doelen vaststellen en reflecteren op 2025 | Overleg moment met leidinggevende | Voorbereiden op het komende jaar, nieuwe doelen bespreken en leren van afgelopen jaar. Zelfinzicht. | Beleids-Medewerker/coach en leidinggevende |  |
| **Totaal** |  |  |  |  |  | **Beleid: 50 uur****Coaching:** **82,63 uur** |