



**PEDAGOGISCH BELEIDSONTWIKKELING EN COACHING  
2021**

**Robinson Kinderopvang B.V**

## Inleiding

De wet IKK (Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang) schrijft voor dat elke kinderopvang organisatie vanaf 1 januari 2019 een pedagogisch beleidsmedewerker in dienst moet hebben, die gekwalificeerd is voor het ontwikkelen en implementeren van het pedagogisch beleid. Ook moet elke kinderopvangorganisatie de pedagogisch medewerkers jaarlijks coachen, hiervoor wordt een gekwalificeerde coach ingezet. IKK schrijft voor dat ouders en medewerkers hierover schriftelijk geïnformeerd moeten worden.

### Uitgangspunten wet IKK

- Vanaf 1 januari 2019 wordt er per kindercentrum minimaal 50 uur per jaar berekend voor ontwikkeling van pedagogisch beleid.
- Vanaf 1 januari 2019 wordt iedere pedagogisch medewerker jaarlijks gecoacht. Per fulltime formatieplaats wordt minimaal 10 uur coaching per jaar berekend. Coaching kan individueel maar ook in groepsverband plaatsvinden.
- De coach meetellen in formatieve inzet (meewerkend coach op de groep) mag, mits de coach ook taken van pedagogisch medewerker (p.m.-er) uitvoert en ook gekwalificeerd is als p.m.-er en daarnaast ook zelf gecoacht wordt.

### Uitgangspunten Robinson Kinderopvang

Robinson Kinderopvang kiest ervoor om de taken voor pedagogische beleidsontwikkeling neer te leggen bij de Beleidsmedewerker Pedagogiek en Kwaliteit en de taken voor coaching bij de pedagogisch (beeld)coach.

1. De houder en PBM-er zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid.
2. De Pedagogisch Beleidsmedewerker en de locatiemanagers gaan met elkaar in overleg over de implementatie van het beleid op de locaties.
3. De locatiemanager is verantwoordelijk voor de implementatie van het beleid op de locaties.

Jaarlijks vinden er bijeenkomsten plaats waarbij de pedagogisch beleidsmedewerker en locatiemanagers overleg hebben over de ontwikkeling, implementatie en borging van het pedagogisch beleid. De locatiemanagers dragen vanuit hun functie ook bij aan het mede ontwikkelen en implementeren van pedagogisch beleid.

### Doelstellingen

De doelstellingen waaraan Robinson Kinderopvang werkt zijn de vier basisdoelen van Riksen-Walraven voor de kinderopvang:

1. *Bieden van emotionele veiligheid;*
2. *Mogelijkheid voor het ontwikkelen van persoonlijke competenties;*
3. *Mogelijkheid voor het ontwikkelen van sociale competenties;*
4. *Overdragen van waarden en normen.*

### *1. Bieden van emotionele veiligheid*

Het is voor kinderen erg belangrijk dat zij een veilige haven hebben, dat zij weten dat de medewerkers adequaat reageren op de signalen die zij geven. Daarnaast is het ook van belang dat de reactie consequent is, kinderen moeten erop kunnen vertrouwen dat de medewerkers in eenzelfde soortgelijke situatie steeds hetzelfde reageert of handelt. Dit wordt consequente sensitieve responsiviteit genoemd. Medewerkers dragen zorg voor een veilige en fijne sfeer op de groep, waarbij alle kinderen zich welkom en gezien voelen.

### *2. Mogelijkheid voor het ontwikkelen van persoonlijke competenties*

Zelf doen helpt kinderen bij hun ontwikkeling in zelfstandigheid en zelfredzaamheid, veerkracht en flexibiliteit. Door kinderen te ondersteunen in hun persoonlijke competenties groeit hun zelfvertrouwen, waardoor zij in staat zijn zelf op ontdekkingstocht te gaan en zich al spelenderwijs de omgeving eigen maken en zich op die manier kunnen ontwikkelen.

### *3. Mogelijkheid voor het ontwikkelen van sociale competenties*

Kinderen leren met en van elkaar. Medewerkers begeleiden kinderen in samenspel en in hun contacten met anderen. Kinderen leren naar elkaar te luisteren, op elkaar te wachten en elkaar te helpen. Op deze manier leren kinderen ook om bijvoorbeeld kleine conflicten zelf op te lossen.

### *4. Overdragen van waarden en normen*

Regels en grenzen aangeven, het bijbrengen van omgangsvormen zoals lief zijn voor elkaar en elkaar niet pijn doen. Medewerkers begeleiden en ondersteunen kinderen in de omgangsvormen, waarbij aandacht en ruimte is voor culturele verschillen. Daarnaast kunnen medewerkers individuele coaching krijgen op een vlak naar eigen behoefte.

## **Pedagogisch beleidsontwikkeling**

De houder en de PBM-er zijn verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling. Zij volgen wet- en regelgeving op dit terrein om zo nodig de beleidsvoering bij te stellen of te verscherpen. Daarnaast evalueren de locatiemanagers samen met de PBM-er het pedagogisch beleid en stellen eventuele knelpunten en hiaten bij. De locatiemanagers bespreken tijdens het teamoverleg 1 onderdeel uit het pedagogische beleid, zodat het beleid in de praktijk wordt geïmplementeerd. Elk jaar krijgen alle medewerkers het pedagogisch beleid te lezen.

Alle locaties hebben 2-4 keer per jaar een teamvergadering waarin onderdelen van het pedagogisch beleid aan bod komt. Tijdens de teamvergadering wordt besproken hoe het betreffende beleid wordt uitgevoerd in de praktijk (implementatie). Samen met de medewerkers worden ook de knel- en verbeterpunten besproken.

De taken van de pedagogisch beleidsmedewerker bestaan onder meer uit de volgende onderdelen:

- Updaten van het pedagogisch beleidsplan;
- Ontwikkelen nieuwe onderdelen van het pedagogisch beleidsplan;
- Volgen nieuwe wet- en regelgeving;
- (Bij)scholing van het team;
- Beheren en actualiseren van het kindvolgsysteem;
- Beleidsontwikkeling.

## **Pedagogisch Coaching**

Iedere groep heeft om de 12 weken een groepsbespreking waarin de 4 basisdoelen aan bod komen. Medewerkers krijgen hiervoor een stuk theorie te lezen en vervolgens wordt met elkaar besproken hoe zij dit in de praktijk doen. Tijdens de groepsbesprekingen worden knelpunten en verbeterpunten besproken en krijgen de medewerkers handvatten om hun vaardigheden te verdiepen of te versterken. De pedagogisch coach komt wekelijks op de groepen om te kijken naar het pedagogisch handelen van de medewerkers en geeft medewerkers indien nodig feedback en instructies op hun pedagogisch handelen.

De coaching onderdelen bestaan onder meer uit:

- Groepsbesprekingen
- Aansluiten bij teamvergaderingen op verzoek
- Video interactie begeleiding
- Ondersteunen bij pedagogische vragen over kinderen
- De inrichting van de groepen
- Scholing
- Individuele coaching gesprekken
- Coaching on the job

De pedagogisch coach beschikt over een passend diploma.

Alle medewerkers hebben jaarlijks een functioneringsgesprek. Uit deze individuele gesprekken komen individuele ontwikkelpunten en doelstellingen, waaraan de medewerker met behulp van de pedagogisch coach gaat werken ter bevordering van het pedagogisch handelen.

Coaching zal onder andere individueel plaatsvinden 'on the job' door de pedagogisch coach en in groepsverband tijdens groepsbesprekingen. De coach geeft als rolmodel op de groep het goede voorbeeld en geeft de medewerker 'on the job' concrete feedback op het pedagogisch handelen van de medewerker.

Video Interactie Begeleiding (VIB) is een instrument dat gebruikt kan worden door onze coach ten behoeve van individuele coaching van medewerkers.

Tijdens de VIB Coaching wordt gekeken naar de interactie tussen de pedagogisch medewerker en kind, waarbij de kind initiatieven centraal staan.

Tijdens de groepsbesprekingen leren medewerkers onder andere door met elkaar in gesprek te gaan over een pedagogisch thema aan de hand van praktijkvoorbeelden.



## Bijlage

### Uitwerking jaarplanning inzet pedagogisch beleidsmedewerker & pedagogische coaching voor alle pedagogisch medewerkers van Robinson Kinderopvang

Tijdvak 01-01-2021 – 31-12-2021

#### Alle locaties van Robinson op 1-1-2021

Naam locatie/ LRK	Aantal uren per locatie IKK-norm 50% van de uren aan Beleid door PBM-er 50% van de uren aan implementatie van Beleid door LM-ers
<b>Robinson kinderopvang B.V.</b>	
Ballon kdv	50
Ballon bso	50
Zijltje kdv	50
Brouwerskolkje bso	50
<b>Robinson kinderopvang Haarlemmermeer B.V.</b>	
Optimist kdv	50
Annaschool bso	50
<b>Robinson KOV Haarlem B.V.</b>	
Geluksvogels kdv	50
<b>Robinson KOV Amsterdam B.V.</b>	
Ko	50
De Bengel bso	50

#### A. Inzet ontwikkeling pedagogisch beleid op jaarbasis

Aantal uren aan beleidsontwikkeling op houderniveau : zie schema hierboven

In 2021 worden de uren t.b.v. beleidsuren ontwikkeling als volgt ingezet:

Centraal voor alle LRK nrs : 225 uur voor beleidsontwikkeling onderverdeeld volgens bovenstaand schema.

#### B. Inzet implementatie Pedagogische beleidsontwikkeling op jaarbasis

Aantal uren aan beleidsontwikkeling op houderniveau: zie schema hierboven

Per LRK nummer wordt 50% van het aantal uren besteedt aan implementatie van het Pedagogisch Beleid.

## B. Inzet Coaching

*Uitwerking coachings uren:*

In 2021 worden de uren t.b.v. coaching als volgt ingezet:

Naam locatie/ LRK	Aantal uren per locati e IKK- norm	Aantal FTE in dienst per 1-1-2021	gem. aantal uren flex afgelop en 13 weken	Totaal fte op 1- 1-2021	Aantal uren coachi ng per fte IKK- norm	Totaal aantal uren per fte benodigd en gepland voor coaching
<b>Robinson kinderopvang B.V.</b>						
Ballon kdv	50	6,32	0,21	6,53	10	65,3
Ballon bso	50	3,94	0,04	3,98	10	39,8
Zijltje kdv	50	8,02	0,07	8,09	10	80,9
Brouwerskolkje bso	50	1,60	0,05	1,65	10	16,5
<b>Robinson Kinderopvang Haarlemmermeer B.V.</b>						
Optimist kdv	50	5,50	0,01	5,51	10	55,1
Annaschool bso	50	3,03	0,03	3,06	10	30,6
<b>Robinson KOV Haarlem B.V.</b>						
Geluksvogels kdv	50	1,90	0,00	1,90	10	19,0
<b>Robinson KOV Amsterdam B.V.</b>						
Ko	50	4,90	0,00	4,90	10	49,0
De Bengel bso	50	1,95	0,02	1,97	10	19,7

Voor de verdeling van de coachingsuren gaan wij uit van de rekenformule. Mocht tijdens het tijdvak nodig blijken te zijn dat er behoefte is aan specifieke individuele coaching dan stellen wij de verdeling bij en zal dit terug te lezen zijn in de urenverantwoording. Bij de verdeling van de coachingsuren zorgen we er voor dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.