

Datum: 2024

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker en coach



Pedagogisch beleid

De pedagogisch beleidsmedewerker van de Rommelpot, Carla Ruhé, ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker een taak bij het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

Coaching

Naast het ontwikkelen van het pedagogisch beleid, zorgt de pedagogisch beleidsmedewerker als coach voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De coach begeleidt en traint de medewerker(s) bij de dagelijkse praktijkwerkzaamheden.

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

De pedagogische ondersteuning op de Rommelpot wordt geboden door coaching on the job. Hiervoor heeft de Rommelpot een eigen pedagoog in huis. Zij is tevens TINK trainer (interactievaardigheden), Uk & Puk trainer (VVE), Speel je wijs trainer en trainer Lilaland.

Eén van de methoden om de pedagogisch medewerkers te ondersteunen is Video Interactie Begeleiding (VIB). Hierbij worden maandelijks video-opnamen gemaakt die later teruggekeken en besproken worden. Dit wordt gedaan met als doel om te kijken naar wat goed gaat, waar de sterke punten liggen en waar verbetermogelijkheden zijn. Elke medewerker heeft zijn eigen map waarin de ontwikkelingen door middel van een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) worden bijgehouden. Deze map is voorzien tevens voorzien van de kijkwijzer behorende bij de interactievaardigheden uit de Tinktraining. Op elke teamvergadering wordt er aandacht besteed aan deze map. Dit wordt gedaan door middel van verschillende werkvormen.

De pedagogisch beleidsmedewerker en de BKR

De pedagogisch beleidsmedewerker kan meetellen in de BKR wanneer deze als meewerkend coach op de groep staat. Dit geldt uitsluitend voor de tijd dat de pedagogisch beleidsmedewerker werkzaamheden verricht als pedagogisch medewerker, dat wil zeggen het verzorgen, opvoeden en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De coaching uit zich dan, bijvoorbeeld, door het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg tijdens de werkzaamheden.

Omdat op de Rommelpot het voorkomt dat de pedagogisch beleidsmedewerkers ook als pedagogisch medewerker op de groep staat, al dan niet als meewerkend coach, wordt ze zelf ook gecoacht. Hiervoor is Melissa Ruhé gekwalificeerd.

De pedagogisch beleidsmedewerker telt niet mee voor de BKR als hij of zij op de groep aanwezig is en coacht vanuit bijvoorbeeld een observerende rol. Dit geldt ook wanneer de coaching buiten de groep plaats vindt.

Aantal uren inzet

Op 1 januari van elk jaar wordt er vastgesteld, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. Elke pedagogisch medewerker werkzaam binnen de Rommelpot krijgt coaching.

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:

$(50 \text{ uur} \times \text{het aantal kindercentra}) + (10 \text{ uur} \times \text{aantal fte pedagogisch medewerkers})$.

Voor de Rommelpot betekent het dat we voor twee locaties beleidsuren in zetten voor de formulering en invoering van pedagogische beleidsvoornemens. Het aantal fte pedagogisch medewerkers bepaalt het minimaal aantal uur coaching die de medewerkers bij hun werkzaamheden krijgt.

Als kindercentrum mogen we het totaal aantal uren minimale inzet niet vrij verdelen over de twee verschillende activiteiten (beleidsactiviteiten en coaching).

Binnen de verschillende activiteiten kan dat wél.

Daarmee kunnen we zelf bepalen of we bijvoorbeeld meer uren willen inzetten voor de BSO of voor het KDV. Dit biedt ruimte voor maatwerk om bijvoorbeeld extra aandacht te kunnen besteden aan een bepaald onderdeel of om de uren centraal in te zetten voor pedagogisch beleid waar beiden van profiteren.

Daarnaast mag de Rommelpot jaarlijks zelf bepalen hoe de coachingsuren ingezet worden. Het aantal uur hoeft niet voor iedere medewerker hetzelfde zijn of naar rato van de omvang van het dienstverband. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat elke pedagogisch medewerker jaarlijks coaching ontvangt.

Wij maken gebruik van de rekentool van de rijksoverheid om het aantal uren te berekenen. Met deze rekentool kunnen we berekenen hoeveel wettelijk minimaal verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers moet worden ingezet in de kinderopvang.

Voor **2024** hebben we de volgende uren berekening gemaakt:

Aantal uren inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coaching: minimaal 177,90 uur per jaar

Toelichting

Deze uren bestaan uit:

- Minimaal 100 uur per jaar (50 uur x aantal kindercentra) voor de ontwikkeling en implementatie van pedagogisch beleid.
- Minimaal 78,20 uur per jaar (10 uur x aantal fte) voor de coaching van beroepskrachten.

De norm voor de inzet van pedagogisch beleidsmedewerkers in de voorschoolse educatie is per 1 januari 2022 in werking getreden. Het betreft een minimaal aantal uren per kindcentrum per jaar. Het aantal uren wordt jaarlijks bepaald door het aantal kinderen (tussen de 2,5 en 4 jaar) waaraan op 1 januari van het betreffende jaar voorschoolse educatie wordt aangeboden, te vermenigvuldigen met tien uur. Voor **2024** geldt dat er op de Rommelpot 20 uur ingezet dient te worden. Deze uren zullen ingevuld worden door een extra medewerker (HBO-er) in te zetten op de groepen waar VVE kinderen zijn geplaatst.

Kwalificatie-eisen

Er worden kwalificatie-eisen gesteld aan de pedagogisch beleidsmedewerker. Daarbij wordt verwezen vanuit de regelgeving naar de CAO. Zowel Melissa Ruhé als Carla Ruhé zijn gekwalificeerd.

Carla is opgeleid als pedagoog met als specialisatie opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulering en Melissa als sociaal pedagogisch hulpverlener met specialisatie jeugdzorg.

- De hbo-ers kijken vanuit een helicopterview naar de organisatie waarbij ze een totaalplaatje maken van het huidige kwaliteitsniveau van de groepen en het niveau waar de organisatie heen moet. Dit doen ze aan de hand van Quikscans en de map Doen, Praten en bewegen.
- De hbo'ers verbinden werkvloer en management. Ze bespreken de vragen, zorgen en knelpunten van de pedagogisch medewerkers met betrekking tot de vve-kwaliteitsverbetering en ze communiceren de organisatie- en locatiedoelen naar de pedagogisch medewerkers en zorgen voor een duidelijke focus in het werk op de groep.
- Voor dit jaar heeft de Rommelpot zich als doel gesteld om de VVE een boost te geven door middel van de her certificering van de medewerkers voor de training van Uk&Puk maar ook om VVe in de teamcoaching meer aan bod te laten komen.
- De hbo'ers dienen als vraagbaak. Ze hebben kennis van VVE, het gebruikte programma, het kindvolgsysteem, opbrengstgericht werken. Met name op het punt van opbrengstgericht werken gaan zij dit jaar een voortrekkersrol vervullen. Verder zijn de hbo'ers opgeleid in het observeren van kinderen en in het benodigde administreren, zoals het bijhouden van het kindvolgsysteem en het maken en evalueren van groepsplannen.
- De hbo'ers dienen als rolmodel. Melissa werkt mee op de vve-groepen op voorbeeldige wijze met kinderen en ouders. Ook buiten de groep heeft zij een voorbeeldrol in het onderhouden van contacten met de school en zorginstellingen.
- De hbo'ers dienen als inspirator en motivator. Ze laten de pedagogisch medewerkers op constructieve wijze naar hun eigen handelen kijken, met behulp van beeldcoaching en via Doen, Praten en Bewegen voor de medewerkers. Zij stimuleren de pedagogisch medewerkers daarbij om kritisch te reflecteren op hun eigen handelen. Zij zetten benodigde veranderingen in werking, en zorgen dat nieuwe kennis en vaardigheden beklijven.

Coaching methode voor de medewerkers:

'Zo Doe Ik', 'Zo Praat Ik' en 'Zo Beweeg Ik'

Alle pm'ers hebben recht op permanente educatie en coaching!

Kinderopvang is namelijk een vak!

De professionaliteit van pm'ers moet serieuzer worden genomen. De kwaliteit van pm'ers is immers heel bepalend voor de kwaliteit van de dagelijkse praktijk. Daarom werkt de Rommelpot met 'coaching on the job' om de pm'ers te stimuleren bij hun werk.

Coachen houdt in dat de medewerkers worden geholpen om werkgerelateerde doelen te verwezenlijken en zij worden geholpen om zichzelf te ontwikkelen. De coach helpt de medewerkers om te leren. Niet door te onderwijzen, maar door te inspireren en te ondersteunen. Hierdoor zijn de pm'ers in staat hun zelfreflecterende en zelfsturende vermogen optimaal te stimuleren. De pm'ers ontvangen een werkmap waarin ze naar zich zelf gaan kijken en inzichtelijk maken hoe zij werken op de Rommelpot. Deze map wordt tevens gebruikt bij het functioneringsgesprek dat jaarlijks wordt

gehouden. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij de map invullen en tijdens de coaching sessies bij zich hebben. De volgende onderdelen zijn verwerkt in de map:

- **Zo Doe Ik: Hoe werkt de pm'er aan de ontwikkelingsdoelen van Riksen Walraven?**
- **Zo Praat ik: Hoe werkt de pm'er aan de interactievaardigheden?**
- **Zo Beweeg Ik: Hoe beweegt de pm'er zich binnen kindercentrum de Rommelpot?**

Om als pm'er bovenstaande goed te kunnen uitvoeren is het belangrijk dat de pm'er zichzelf goed kent. Uiteindelijk moet de pm'er zichzelf als instrument inzetten om haar werk goed te kunnen uitvoeren. Daarom is er in de map ook aandacht voor:

Wie is die pm'er nu eigenlijk?