

Coachplan 2025



Afdeling Kwaliteit, Zorg en Welzijn

<u>Inhoudsopgave</u>	<u>2</u>
<u>Inleiding</u>	<u>3</u>
<u>Gordon-methode</u>	<u>4</u>
<u>Gordon- methode werkplan Jokidé</u>	<u>5</u>
<u>Teamwaarden Jokidé</u>	<u>6</u>
<u>Pedagogische uitgangspunten en speerpunten</u>	<u>8</u>
<u>Doelstellingen</u>	<u>8</u>
<u>Inzet binnen de organisatie</u>	<u>8</u>
<u>Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren</u>	<u>9</u>
<u>Borging van kwaliteit</u>	<u>10</u>
<u>Invulling van de functie binnen de organisatie</u>	<u>11</u>
<u>Jaarplanning</u>	<u>12</u>
<u>Observatie formulier ontwikkeling PM-er (voorbeeld)</u>	<u>14</u>
<u>Bijlage: Evaluatieverslag / verbeterpunten 2024</u>	<u>15</u>

Inleiding

Voor u ligt het pedagogisch coachplan van Stichting Jokidé Kinderopvang. In dit document leest u de visie van onze opvang. Bij Stichting Jokidé Kinderopvang worden de kinderen verzorgd door toegewijde pedagogische medewerkers nader te noemen: 'teamleden' met de juiste diploma's en met passie voor hun vak. Op onze locaties verwelkomen we kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar, waar ze kunnen spelen en zich kunnen ontwikkelen. Wij hechten veel waarde aan het creëren van een emotioneel veilige omgeving, wat essentieel is voor zowel persoonlijke als sociale groei. Dit pedagogisch coachplan is voor ons de leidraad bij het pedagogisch handelen. Het werken met kinderen is niet vrijblijvend, het vraagt visie, kwaliteit en professionaliteit. Wij delen graag onze visie vanuit onze professionele kinderopvang. Dit plan wordt tussentijds geëvalueerd en bijgesteld.

De pedagogisch coach zorgt ervoor dat alle teamleden van een locatie elk jaar een vorm van coaching krijgen en zij hierdoor hun pedagogisch handelen versterken en hiermee de kwaliteit op de groep verhogen. Dat kan individueel zijn of in teamverband. De coaches geven coaching d.m.v. 'coaching on the job', locatie/team overleg, vergaderingen en er worden 1 op 1 gesprekken gevoerd. Teamleden kunnen altijd terecht bij hun coach met een (pedagogische) hulpvraag, overleg of met zaken waar ze tegenaan lopen. Bijv. over inrichting, groepsdynamiek of het omgaan met conflicten. De teamleden op de groep hebben de kennis, ervaring en weten wat ze moeten doen. Een coach kijkt naar wat er op de groep gebeurt en stelt vragen zodat zij over bepaalde situaties kunnen nadenken. Waar zijn ze mee bezig? Hoe kijken en luisteren ze naar de kinderen? En hoe is de sfeer op de groep? Etc.

Belangrijker is de focus op een veilige sfeer met een goede structuur en persoonlijke ruimte voor iedereen. Wij verzamelen alle vragen en ideeën, want dat is een waardevolle input voor het ontwikkelen van ons beleid, trainingen, inspiratie en andere vormen van ondersteuning. De pedagogisch coach legt afspraken vast in een coachplan, verwerkt de besproken informatie vanuit 1 op 1 gesprekken in een persoonlijke omgeving, zodat dat dit er een volgende keer weer bij gepakt kan worden. Tijdens een pedagogisch overleg met de locatieleiders deelt de coach de bevindingen en adviezen, maar (soms) ook verdiepende informatie wat nodig is. Om iedereen goed te kunnen helpen, werken de coaches zoveel mogelijk op de verschillende locaties. Zo kunnen alle teamleden makkelijker bij de coaches terecht voor vragen. De coach heeft ook regelmatig overlegmomenten met de locatieleiders én operationeel (kern)team. Zo werken we samen aan een sterk pedagogisch klimaat.

Beleid en visie Stichting Jokidé Kinderopvang

Ten aanzien van de opvoeding zoeken wij zo veel mogelijk aansluiting bij het ontwikkelingsstadium van het kind. Het team speelt hierin hoofdzakelijk een begeleidende rol. Wij vinden het belangrijk dat elk kind zich op zijn of haar eigen niveau geaccepteerd weet en geborgen voelt. Uitgangspunt is de thuissituatie zoveel mogelijk te benaderen, waarbij normen en waarden de rode draad vormen. En natuurlijk: iedereen is welkom! Stichting Jokidé Kinderopvang heeft als pedagogisch doel om een kind te laten opgroeien tot een zelfstandig en sociaal vaardig individu. Tot een persoon dat zijn medemensen respecteert en de wereld iets te bieden heeft. Om dit te bereiken geschiedt de verzorging en begeleiding door een deskundig team op basis van ons pedagogisch beleidsplan.

Erkende kinderopvanginstelling

De Stichting Jokidé Kinderopvang is opgenomen in het gemeenteregister als een erkende en goedgekeurde kinderopvanginstelling.

Gordon- methode

Bij Stichting Jokidé Kinderopvang werken we vanuit ons beleid met de Gordon-methode. De Gordon-methode gaat uit van gelijkwaardigheid in relaties, zodat iedereen zichzelf kan zijn, verantwoordelijkheid neemt, rekening houdend met de ander. In opvoedrelaties betekent dit dat de opvoeder/ onze teamleden het kind in zijn waarde laat en respectvol benadert.

Hieronder volgen de aandachtspunten en uitleg van de Gordon-methode:

1. Het gedragsraam: daarmee kijk je naar het gedrag van de ander en jezelf. Het helpt je om te bepalen waar het probleem nu precies ligt.
2. Actief luisteren: tegenover je gesprekspartner herhalen wat hij gezegd heeft en checken of dat klopt. Bijvoorbeeld: 'Dus je zegt dat ...' of ' Bedoel je dat ...?'
3. Ik-boodschappen: die gebruik je om op een assertieve manier te communiceren en je eigen grenzen aan te geven, van verklarend tot vriendelijk en confronterend. Bijvoorbeeld: 'Ik zie dat je ...' of 'Ik vind jouw gedrag ...'
4. Overschakelen: in emotioneel heftige situaties moet je kunnen overschakelen van actief luisteren naar ik-boodschappen.
5. Conflicten oplossen: zowel waarde-conflicten als behoefte-conflicten zijn op te lossen.

Op de volgende pagina staat de Gordon-methode concreet en duidelijk beschreven hoe we het toepassen in de praktijk en wat wij daarmee verwachten van onze teamleden.

Coaching volgens de Gordon-methode in de kinderopvang richt zich op het verbeteren van communicatievaardigheden tussen onze teamleden en kinderen.

Er volgt een concrete beschrijving hoe dat eruitziet i.c.m. onze eigen Jokidé teamwaarden (pagina.6) van Stichting Jokidé Kinderopvang:

- Training en theorie: onze teamleden volgen trainingen via ons nieuwe online leeromgeving (Jokidé Academie) en kunnen het *Boek: 'Sensitief communiceren in de kinderopvang' - Versterk de pedagogische kwaliteit met de Gordonmethode* lezen. (al onze locaties hebben dit boek)
- Praktische oefeningen: tijdens trainingen en vergaderingen oefenen teamleden met verschillende communicatievaardigheden. Ze leren bijv. hoe ze zonder oordeel kunnen communiceren en hoe ze effectief feedback kunnen geven en ontvangen.
- Respectvolle benadering: een belangrijk doel is om kinderen en teamleden respectvol te benaderen. Dit betekent dat teamleden leren om objectiever naar kinderen te kijken en duidelijke grenzen te stellen.
- Verbeterde relaties: door de verbeterde communicatievaardigheden ontstaat er beter contact met kinderen, ouders en teamleden. Dit draagt bij aan een positiever pedagogisch klimaat.
- Zelfvertrouwen en reflectie: teamleden krijgen meer zelfvertrouwen in hun communicatie en leren hun eigen verbeter/leerpunten te herkennen door feedback van anderen.
- Conflictbeheersing: de methode helpt bij het oplossen van conflicten, waarbij zowel de behoeften van de kinderen als die van de teamleden worden gerespecteerd.

Deze aanpak zorgt ervoor dat Stichting Jokidé Kinderopvang een veilige en ondersteunende omgeving wordt waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

DE GORDON METHODE

DE METHODE

De Gordonmethode is een specifieke communicatiemethode, die aansluit op de interactie-aspecten. Het uitgangspunt is dat je conflicten zo oplost dat je beiden tevreden bent: een win-win situatie. Een goede relatie is belangrijk omdat het zorgt voor een veilige hechting.

EEN RELATIE OPBOUWEN

Veilige hechting door:

- Contact te maken.
- Aandacht te geven.
- Voeden & troosten.
- Een vriendelijk gezicht.
- Sensitieve responsiviteit.
- Kijken naar de behoefte.

PRATEN MET KINDEREN

Communicatie is contact met taal (verbaal) of met lichaamstaal (non-verbaal).

- Tijdig en adequaat reageren op signalen
- Stellen van open vragen.
- Ik-taal en jij-taal.
- Groepsgesprekken.

ANDERS KIJKEN NAAR GEDRAG

- Duidelijk zijn in plaats van consequent.
- Beschrijf je gedrag of uit je een oordeel/interpretatie?
- Overleggen bij een gezamenlijk probleem.

KINDEREN HELPEN

- Helpen groeien naar zelfstandigheid.
- Werken aan het (positieve) zelfbeeld.
- Leren omgaan met emoties door te benoemen.
- Actief luisteren.

GRENZEN STELLEN

- Een positieve formulering houdt de sfeer goed.
- Gebruik ik-taal.
- Benoem wat de situatie bij jou oproept.
- Zoek de oorzaken van het gedrag.

DE OVERLEG METHODE

Probleem oplossen in zes stappen:

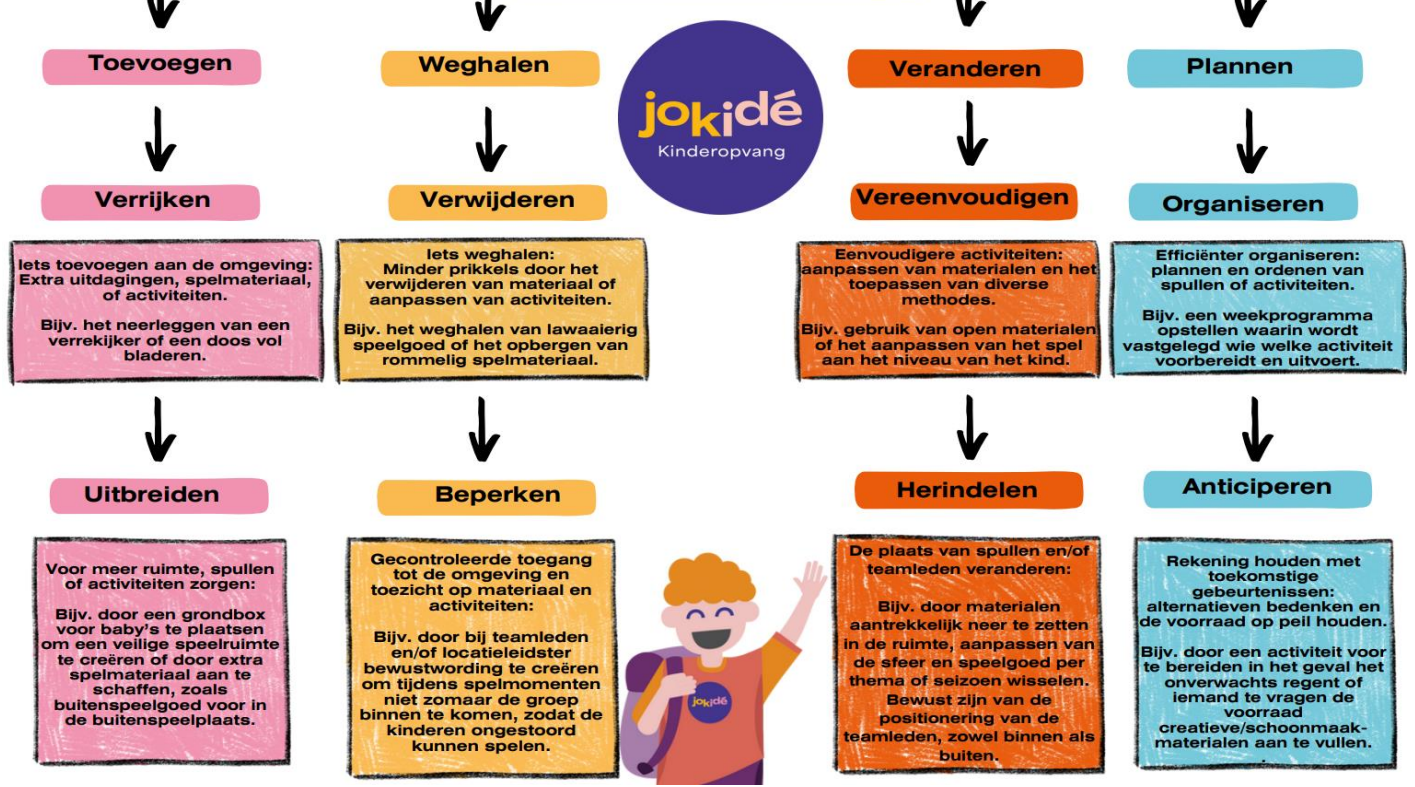
- Vaststellen van het probleem
- Oplossingen bedenken
- Oplossingen beoordelen
- Oplossing kiezen
- Oplossing uitvoeren
- Nagaan of de oplossing werkt

MACHT EN ONMACHT IN DE OPVOEDING

- Gezag heb je op basis van een wederzijdse afspraak, kies voor gezag en niet voor macht.
- Straffen belemmert de ontwikkeling van de relatie.
- Let op de manier waarop je beloont, ook beloningen kunnen als straf gebruikt worden.



OMGEVING VERANDEREN





Teamwaarden

Binnen ons team respecteren wij elkaar want in ons team zijn wij allemaal even belangrijk. Binnen ons team verdient iedereen een gelijke mate van respect, ongeacht levensovertuiging of geloof, geslacht, geaardheid, kleur, leeftijd, afkomst, fysieke gesteldheid of functie.

Respect

Vertrouwen

Binnen ons team vertrouwen wij elkaar. Mijn teamleden kunnen op mij bouwen en ik op hen, zodat we samen bouwen aan ons team en onze organisatie.

Ik ben oprecht en eerlijk naar mijn team en verwacht dit ook van mijn teamleden. Ook als dit ogenschijnlijk even niet uitkomt. Door open en eerlijk naar mijn team te zijn versterken wij onze band en werken wij beter samen. Ik sta dus ook open voor de eerlijke feedback van anderen binnen het team, want ik vertrouw erop dat mijn teamlid net zo oprecht is als ik.

Betrouwbaar

Communiceren

Ik communiceer duidelijk binnen ons team en krijg ook duidelijke communicatie terug. Wanneer ik een onduidelijkheid verneem doe ik navraag bij mijn team en ga ik naar de bron hiervan om duidelijkheid te verkrijgen.

Ik ben altijd bereid een teamlid te helpen, want mijn teamleden zijn ook altijd bereid mij te helpen. Samen vinden we altijd een weg. Ik ben altijd bereid dat stapje extra te doen omdat ik weet dat als het mij eens even niet goed gaat mijn team die stappen ook graag maakt voor mij. Ons team heeft geen briefjes in de keuken over kopjes afwassen nodig of dergelijke activiteiten, want dit doen wij graag voor elkaar.

Behulpzaam

Commitment

Ik houd mij aan mijn afspraken zodat mijn teamleden hierop kunnen rekenen. Als ik afhankelijk ben van iemand anders zijn of haar toezegging om mijn afspraken na te komen trek ik aan de bel en wijs ik mijn teamlid hierop. Als ik mijn afspraak niet kan nakomen vraag ik om hulp en geef ik dit op tijd aan om tot een oplossing te komen.

Ik ben maar een mens en mijn teamleden ook. Binnen mijn team mag ik fouten maken want mijn team weet dat dit niet moedwillig gebeurt. Wij vergeven elkaar snel en leren van onze fouten waardoor ons team sterker wordt.

Vergeven



Wij werken binnen onze organisatie met de voor ons 7 belangrijke teamwaarden zoals hierboven benoemd. Wij coachen ook op het handelen en het uitvoeren daarvan. Onze visie is dat het gaat bijdragen op een goede en fijne samenwerking, waarbij wij echt als *TEAM* presenteren en de kwaliteit gezamenlijk waarborgen.

Passie hebben voor dit werk en daardoor alles uit de dag willen halen ten behoeve van de ontwikkeling van alle kinderen en uiteindelijk ook voor jezelf als pedagogisch medewerker/teamlid.

Een goede samenwerking draagt bij aan een efficiëntere, productievere en aangenaamere werkomgeving en sfeer:

<p><i>Als teamlid presteer je beter</i></p> <p>Door samen te werken combineer je verschillende expertises en perspectieven om tot betere resultaten te komen. Je leert elkaars werk(wijze) beter kennen. Je kan taken beter op elkaar afstemmen en misverstanden vermijden.</p>	<p><i>Als teamlid leer je meer</i></p> <p>Samenwerken biedt de kans om nieuwe vaardigheden te leren en te ontwikkelen door te observeren, samen problemen op te lossen en te leren van anderen.</p>
<p><i>Als teamlid ben je betrokken</i></p> <p>Teamleden voelen zich meer betrokken bij het werk als ze samenwerken aan bijv. gezamenlijke doelen/ verbeterpunten voor op de groep.</p>	<p><i>Als teamlid verbeter je de sfeer</i></p> <p>Een samenwerkingsgerichte omgeving bevordert een positieve en productieve sfeer. Onderlinge verbinding is een belangrijk punt voor het teamgevoel.</p>

Conflicten worden soms uit de weg gegaan omdat teamleden bijv. elkaars gevoelens niet willen kwetsen of het ze tijd en/of energie kost. Uiteraard blijft het conflict dan onderhuids sluimeren en wordt er niets opgelost. Pak conflicten aan en durf het gesprek aan te gaan. Zoek samen naar oplossingen en maak duidelijke afspraken om het in de toekomst samen beter te doen. Zo voorkom je dat conflicten groter worden en een negatieve impact hebben op de onderlinge samenwerking.

Agree to disagree

Elkaar op een respectvolle manier feedback geven is waardevol en gaat zorgen voor een positieve wending. (m.b.t houding/ gedrag en werkwijze) Zorg ook dat je respectvol omgaat met de mening van een ander. Soms is uit je comfort-zone gaan en deze punten bespreekbaar maken juist heel leerzaam. Daardoor maak je stappen in je eigen ontwikkeling, maar ook samen. Verwacht namelijk niet dat de inhoud, beleving en je plezier van je werkdag veranderd als je ervoor kiest hetzelfde te blijven doen.

Wacht niet op een goede dag....maak er zelf één.

Pedagogische uitgangspunten en speerpunten

Spelenderwijs leren, hierin ligt de aandacht op ontwikkeling gericht leren in het spel. Kinderen worden gestimuleerd om zelf te onderzoeken/ te ervaren tijdens het spel. Dit wordt door de teamleden ondersteunt door een veilige basis te bieden en spelmaterialen aan te bieden die het kind ondersteunen naar spel en (zelf)ontwikkeling.

Binnen de Stichting Jokidé Kinderopvang gaan we uit van de vier basisdoelen, volgens de visie van Marianne Riksen-Walraven:

- Het bieden van een gevoel van emotionele veiligheid
- Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties
- Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van sociale competenties
- Kinderen gelegenheid bieden om zich normen en waarden, de cultuur van een samenleving eigen te maken

De pedagogische speerpunten voor het komende jaar kunnen geplaatst worden onder de 6 interactievaardigheden;

1. Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als een kind contact zoekt
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.
3. Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten laten oplossen, leren omgaan met verschillen.

Doelstellingen

Het (korte termijn) doel op is om de 6 interactievaardigheden als thema te gebruiken bij het coachen op de groepen, bij een teamavond en tijdens de persoonlijke gesprekken.

Bij de persoonlijke gesprekken zal dit onderwerp van gesprek zijn en tijdens het meedraaien op de groepen kan er gevraagd en ongevraagd advies gegeven worden.

Er zullen teamavonden georganiseerd worden per locatie en per doelgroep. Daar zal het thema wat op dat moment aan de orde is uitgelegd worden en behandeld worden met behulp van casussen. Daarbij is het belangrijk dat onze teamleden eigen ervaringen kunnen delen. Op deze manier streven we ernaar om het pedagogisch handelen van de teamleden kwalitatief te verhogen en verbeteren.

Inzet binnen de organisatie

Wettelijke bepalingen en verdeling aantal uren

Hieronder zetten we uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch coach/beleidsmedewerker benodigd zijn voor onze organisatie. Deze uren zijn inzetbaar over alle locaties van de organisatie. Stichting Jokidé Kinderopvang heeft op 1 januari 2025 12 locaties en 60,3 FTE

Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkelingen implementatie:	12x 50	= 600 uur
Coaching pedagogisch medewerkers /teamleden:	60,3 FTE x 10	= 603 uur

Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren:

In 2025 worden deze uren als volgt over de verschillende locaties verdeeld:

Locatie:	Pedagogisch Coach	Aantal FTE (x10)	Uren per locatie	Totaal:
Flierefluiter	Ester Jolanda Mirjam	33 FTE	50	380 uur
De Vrijbuitter	Ester Jolanda Mirjam	4.8 FTE	50	98 uur
De Trap	Ester Jolanda	1 FTE	50	60 uur
Spetterfluiter Nagele	Ester Jolanda	1.7 FTE	50	67 uur
Springbuitter Nagele	Ester Jolanda	1 FTE	50	60 uur
Speelmuitter Espel	Ester Jolanda Mirjam	1.6 FTE	50	66 uur
Buitenfluiter Espel	Ester Mirjam	1,3 FTE	50	63 uur
Kadesnuitter Zuiderkade	Ester Jolanda Mirjam	6.7 FTE	50	117 uur
Kornuitter Zuiderkade	Ester Jolanda Mirjam	2.8 FTE	50	78 uur
Het Springkruid Zalk	Ester Jolanda	2.6 FTE	50	76 uur
De Wouw Zalk	Ester Jolanda	1.1 FTE	50	61 uur
Groep 1 en 2 Woudsend KDV	Ester Jolanda	2.7 FTE	50	77 uur
		60.3 FTE		1.203 uren

TOTAAL: 1203 uur

Aanvullende informatie op bovenstaande tabel:

- Per FTE is er 10 uur aan coaching om in te zetten. Vandaar de (x10) in de tabel bij de FTE kolom.
- Mirjam en Jolanda hebben de verdeling van de uren en verschillende locaties zo verdeeld dat ze allebei op alle locaties komen. Zowel voor de teamleden om de coach gesprekken te voeren, maar ook om te zien en ervaren hoe het op de werkvloer gaat, wat er speelt of waar ze eventueel tegenaan lopen.

Borging van kwaliteit

Relatie op basis van vertrouwen en daarmee draagvlak creëren

Om het beste uit de coaching te halen, is vertrouwen tussen de coach en teamlid erg belangrijk. Het teamlid moet zich ten allen tijde veilig voelen. Een van de afspraken is dat de coach nooit persoonlijke informatie deelt met een leidinggevende of iemand anders. Mocht informatie zo belangrijk worden geacht om te delen met de directie/staf, dan zal erop aangestuurd worden dat het teamlid dit zelf doet. Vind het teamlid dit lastig dan kan dit eventueel met de coach samengedaan worden. Tijdens de coachgesprekken wordt zoals eerder genoemd de Gordon-methode onder de aandacht gebracht. We informeren/vragen wat teamleden daar zelf over kunnen vertellen en kijken hier ook naar tijdens de observatie momenten op de groep. Daarnaast kan er gebruik gemaakt worden van het beleidsdocument en een boek wat wij hebben aangeschaft op elke locatie voor verdere ondersteuning en diepgang daarover.

Boek: 'Sensitief communiceren in de kinderopvang' -
Versterk de pedagogische kwaliteit met de Gordonmethode

Het concrete doel van pedagogisch coaching is het verbeteren van de kwaliteit op de werkvloer, het verhogen van de ontwikkelingen/ het welbevinden van de kinderen. We willen vooral het werkplezier verhogen en op het moment dat een teamlid zich letterlijk gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, draagt dit zeker bij aan het welzijn van het teamlid.

Binnen Stichting Jokidé Kinderopvang hebben wij ook een opleidingsplan (*ander document*) over de verschillende opleidingen, cursussen en de persoonlijke ontwikkeling van onze teamleden. In dat opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk.

Eerder is er al benoemd dat wij een online leeromgeving (Jokidé Kinderopvang Academie) aan het realiseren zijn, die zal rond februari 2025 volledig in gebruik zijn.

Daarin komende volgende onderwerpen aanbod voor al onze teamleden:

1. EHBO voor de kinderopvang
2. Kindermishandeling: signaleren en werken met de meldcode met de meldcode
3. GGD-inspectie: wat kun je verwachten
4. Taalstimulering
5. Interactievaardigheden en pedagogische basisdoelen
6. Jokidé pedagogisch beleid
7. Communicatie: Een goede basis
8. Communicatie: Interactie met ouders
9. De stap naar de basisschool
10. Observeren
11. Bijzonder gedrag (autisme agressie, TOS, etc.)
12. Emotieregulering bij de kinderen: Hoe help je omgaan met heftige emoties

Invullen van de functie binnen de organisatie Jokidé Kinderopvang

Binnen Stichting Jokidé Kinderopvang is gekozen voor een gecombineerde functie pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker.

Ester Meijer- ten Napel:

Diploma MBO4 SPW

Diploma HBO Creatieve therapie beeldend

Diploma post HBO IAG (intensief ambulante gezinsbehandeling)

Cursus AUGIO aandacht functionaris HGKM

Bijscholing pedagogiek 0-13 jaar

Bijscholing EHBO en Baby en Kinder- EHBO

Mirjam Bakker:

Diploma MBO 4 SRAW-Sociaal cultureel werk

Diploma HBO Basiscursus Coaching in de Kinderopvang

Diploma HBO Psychologie en coaching

Diploma EHBO en Baby en Kinder- EHBO

Cursus Meldcode Kindermishandeling

VE coaching

Jolanda Wubs:

Diploma MBO 4 Onderwijsassistent

Diploma HBO Basiscursus Coaching in de Kinderopvang

Diploma Baby en Kinder- EHBO

Cursus Meldcode Kindermishandeling

- Vanaf september 2024 hebben wij een HBO student (*voor minimaal 17 uur*) gekoppeld aan onze afdeling Kwaliteit, zorg en welzijn. Ze is ontzettend gemotiveerd en denkt goed mee om punten binnen onze organisatie 'aan te pakken' en/ of te verbeteren. Ze schrijft een scriptie vanaf feb 2025 over: onderzoek kwaliteit coaching. Hiermee proberen we de groepsdynamiek, onderlinge feedback geven/ontvangen en samenwerking onder teamleden te optimaliseren en daarmee de kwaliteit op de werkvloer te verhogen.
- Vanaf december 2024 gaat een ervaren teamlid vanuit ons team ook de opleiding Pedagogisch Coach (*duur circa. 7 maanden*) volgen om onze coach afdeling z.s.m. te komen versterken.

Individuele coaching

Begin 2025 zullen alle teamleden een individueel gesprek voeren met de pedagogisch coach. Dit om inzicht te krijgen hoe de teamleden naar hun eigen handelen/ functioneren te kijken. Vanuit deze gesprekken zal er ook team coaching, coaching 'on the job' en nog meer individuele gesprekken volgen. Daarnaast kan het ook zijn dat teamleden zelf behoefte heeft aan een individueel coaching gesprek, dan is dit ook mogelijk. Het initiatief ligt dan bij het teamlid zelf. Dit gesprek mag altijd aangevraagd worden, bijv. als een teamlid zit met hulpvragen of samen met de coach wil gaan kijken naar haar pedagogische kwaliteiten op de groep. Alle individuele gesprekken zijn vertrouwelijke gesprekken maar zullen wel door de coach in documenten worden bijgehouden. Dit om afspraken te verwerken in een (eventueel) persoonlijk plan of doelstelling goed vorm te kunnen geven. Het kan ook zijn dat n.a.v. het coachen 'on the job' blijkt dat het goed is om een individueel of groeps-gesprek te voeren.

Jaarplanning Pedagogisch Coach/ beleidsmedewerker

Januari

- Coachgesprekken planning
- Coachplan 2025
- Pedagogisch beleidsplan 2025
- Peildatum FTE uren verantwoording vanuit coaching
- Vergaderingen met alle locaties (half januari)

Februari

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Verslaglegging
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Beleid/ informatie mappen op doelgroepen

Maart

- Teamavond voorbereiden/ plannen i.o.m. locatieleidsters
- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Verslaglegging
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)

April

- Teamavond voorbereiden/plannen i.o.m. locatieleidsters
- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Verslaglegging
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)

Mei

- Individuele gesprekken
- Verslaglegging
- (meewerkend) coachen op de groep

Juni

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging
- Pedagogisch beleid herzien

Juli

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging
- Beleid bekijken en toepassen

Augustus

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging

September

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging
- Teamavonden voorbereiden/ plannen i.o.m. locatieleidsters

Oktober

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen op de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging
- Teamavonden voorbereiden/ plannen i.o.m. locatieleiders
- Vergaderingen met alle locaties (half oktober)

November

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen in de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging

December

- Individuele gesprekken (*interactie vaardigheden/ persoonlijke doelen/functioneren etc.*)
- Coachen in de groep (*observeren teamleden/ kinderen*)
- Verslaglegging

Elke week

- Teamoverleg met het kernteam.
(*met o.a. operationeel manager/ locatieleiders/ vakspecialisten en coaches/beleidsmedewerkers*)

1 keer in de 2 weken

- Vast coach overleg (*o.a. met operationeel manager*)

Elke 1- 3 maanden

- Overleg met leidinggevend en/of directie
- Stukje in de teaminfo m.b.t. pedagogisch beleid
- Bewaken en signaleren van knelpunten
- Lezen vakliteratuur en volgen wet,-en regelgeving
- Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken

Aanvullende informatie bovenstaande jaarplanning

Uit voorgaande gesprekken is naar voren gekomen dat 'communicatie' een thema is wat speelt op de werkvloer. Hierin geven we tijdens de teamavond en groepsvergaderingen invulling door interactieve vaardigheden zoals verschillende casussen onderling te bespreken. Communicatie gaat niet alleen over *hoe* praat je met elkaar maar ook, *waar* praat je over met elkaar. We zeggen ook vaak: 'Praat juist *met* elkaar en niet *over* elkaar.

Voorbeelden zoals: Hoe geef ik feedback? Hoe wil ik feedback ontvangen? Wat kan ik doen om feedback geven makkelijker te maken? Bewust maken van hoe er gecommuniceerd wordt en wat het effect daarvan is op de groep of op de ander. De Gorden-methode komt hier ook weer in terug.

Daarnaast gebruiken we soms ook de app Kahoot om in spelvorm de kennis te toetsen en bewustwording te creëren. Coachen op de groep houdt in dat we beleid, kwaliteit en het persoonlijke functioneren in acht nemen tijdens onze observaties en dat ook direct bespreekbaar maken. Op de volgende pagina volgt een voorbeeld van hoe wij onze teamleden observeren/ 'toetsen' door wat wij in de praktijk van ze zien.

Observatie formulier ontwikkeling Pm-er	A Dit heb ik waargenomen	B Dit heb ik niet waargenomen	C Hier kan nog aan gewerkt worden	Opmerkingen
Observatie punt: <u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Stimuleert de onderlinge contacten van de kinderen				
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Biedt positieve aandacht aan de kinderen				
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Is geïnteresseerd in de kinderen				
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Luistert aandachtig en zorgvuldig naar de kinderen				
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Sluit aan bij de zichtbare en onzichtbare behoeften van het kind				
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling:</u> Biedt activiteiten aan waarbij kinderen sociale vaardigheden kunnen opdoen				
<u>Persoonlijkheid ontwikkeling:</u> Gaat in op de vragen en wensen van de kinderen				
<u>Persoonlijke ontwikkeling:</u> Stimuleert het kind om zelf te doen en denken				
<u>Persoonlijke ontwikkeling:</u> Geeft de kinderen de ruimte om iets op hun eigen manier te doen				
<u>Persoonlijke ontwikkeling:</u> Toont waardering en herkenning aan de kinderen				
<u>Taalontwikkeling:</u> Stelt open vragen aan de kinderen				
<u>Taalontwikkeling:</u> Legt uit wat hij of zij gaat doen				
<u>Taalontwikkeling:</u> Heeft een goede balans tussen luisteren en praten				
<u>Pedagogisch klimaat:</u> Biedt structuur aan de groep				
<u>Pedagogisch klimaat:</u> Bewaakt de sfeer en orde op de groep/grijpt in bij ongewenst gedrag en legt uit waarom het gedrag ongewenst is				
<u>Pedagogisch klimaat:</u> Kan leidinggeven aan de groep				
<u>Pedagogisch klimaat:</u> Overlegt regelmatig en op een open manier met teamleden				
<u>Pedagogische visie:</u> Zit op de ooghoogte van kinderen wanneer hij/zij met de kinderen praat				
<u>Pedagogische visie:</u> Creëert win-win situaties				
<u>Pedagogische visie:</u> Heeft een positieve formulering bij het stellen van grenzen				
<u>Pedagogische visie:</u> Benoemt de emoties van het kind				

Bijlage: **Evaluatieverslag 2024**

In het afgelopen jaar hebben we geïnvesteerd in de vak volwassenheid binnen de organisatie, maar onze naamsverandering van Stichting Kinderopvang Flevoland naar Stichting Jokidé Kinderopvang heeft ook heel wat werk gekost. Vanaf 1 maart 2024 dragen we die naam met veel trots. Wij hebben ontzettend veel geleerd van de inspecties vanuit de GGD en wij konden ons echt op verschillende vlakken verbeteren. De genoemde punten willen we doortrekken naar 2025 en daar onze verbetering in tonen.

We hebben 6 locaties:

Hoofdlocatie Acacialaan (+VE)
Zuiderkade (+VE)
Espel (+VE)
Nagele (+VE)
Woudsend (zal begin 2025 sluiten)
Zalk

Jolanda en Mirjam werken op alle locaties, zodat iedere coach verbinding heeft met de alle locaties/teamleden. Per januari 2024 is Jolanda volledig ingezet als coach om zoveel mogelijk de coaching voort te zetten van alle teamleden. Mirjam is sinds oktober 2024 weer volledig aan het werk na haar re-integratie. Er is besloten dat Mirjam zich met name richt op de VE-teamleden die er al zijn (i.c.m. vakspecialist Cobie) en met de nieuwe VE- teamleden die er in Januari 2025 aan toegevoegd worden.

Verbeterpunten die in 2024 zijn uitgevoerd:

- Per januari 2024 : was er een vaste invaller op de groep zodat de coach een op een coaching kan bieden.
- Er is besloten per 2024 na ziekte van 3 weken van een coach/ beleidsmedewerker er een andere coach ingezet gaan worden. Dit wordt een ZZP-er die als buffer wordt ingezet.
- Ester is binnen organisatie gekomen in de functie zorg coördinator en beleidsmedewerker. Ze heeft als toevoeging ook haar certificaat Pedagogiek gehaald. Hierdoor is zij ook inzetbaar als coach, mocht dat nodig zijn.
- Vanaf september 2024 krijgen wij een HBO student (*voor minimaal 17 uur*) gekoppeld aan onze afdeling Kwaliteit, Zorg en Welzijn.
- Vanaf december 2024 gaat een ervaren pedagogisch medewerker vanuit ons team ook de opleiding Pedagogisch Coach volgen om onze afdeling te komen ondersteunen.

In 2024 wilde wij als organisatie de teambuilding en samenwerking onder de aandacht brengen en dit ook stimuleren. Dit hebben we vooral gerealiseerd d.m.v. gezamenlijke uitjes, etentjes en het samen te sporten op verschillende manieren. Denk aan; vaste momenten in de sportschool met eigen teamleden, meedoen aan de Fish Patato Run 2024 waarbij we 6,4 km of 12, 8 km gezamenlijk gingen hardlopen. Of bijv. 1x in de maand op een ochtend hardlopen bij AV-NOP (hardloop vereniging in Emmeloord) waarbij je ook als team een prestatie levert. We hebben -als teamleden die sporten-, allemaal mooie Jokidé sportshirts gekregen en/of bijv. een sporthorloge van Garmin om je sportresultaten bij te houden. Hierdoor zijn we als team opvallend en zijn we een eenheid.

Het is echt waardevol om buiten het werk actief te zijn met teamleden, want ook dat draagt bij aan onderlinge vertrouwen en samenwerking. Half december hebben we ook een fantastische kerstborrel gehad waarbij ook de gezinsleden van onze teamleden welkom waren. Hier was letterlijk aan alles gedacht. Een toespraak richting alle teamleden, speelgelegenheden voor alle kinderen (denk aan springkussen, ballenbak en diverse andere spellen en kerstcadeautjes) Er was een heerlijk uitgebreid buffet en mogelijkheid om je eigen gezin voor te stellen aan je teamleden en daarmee verbinding te maken.

Onze gewaardeerde werkgever heeft letterlijk 'een hart voor zijn teamleden' waarbij sport en gezonde voeding hoog in het vaandel staan. Er is altijd vers fruit op alle locaties voor de teamleden en zelf sporten (2-3 keer per week) wordt aangeboden door de werkgever. Dit is een geweldige manier van jezelf blijven ontwikkelen, eigen doelen kunnen stellen en je simpelweg fit/ goed in je vel voelen. Dit draagt wederom ook bij aan een lager ziekteverzuim.

We hebben dit afgelopen jaar vanuit onze afdeling Kwaliteit, Zorg en Welzijn een gezond voedingsbeleid geschreven, waar we enorm trots op zijn. De uitkomst in de praktijk werkt echt goed en onze kinderen worden gestimuleerd om gezondere keuzes te maken wat betreft eten/drinken. Ze drinken op alle locaties met name water, melk of cafeïne -vrije thee. Wij bieden ook sinds december 2024 de service aan voor een gezond ontbijt voor de kinderen die op basis van hun contract daar recht op hebben. (aankomsttijd 06.00 tot 07.00) Hiermee geven wij onze kinderen de kans om op een rustige/ fijne manier te genieten van een gezond ontbijt. Ouders zijn vaak gehaast i.v.m. op tijd komen op hun werk of hebben het bijv. financieel lastig en daardoor worden er (regelmatig) ongezonde keuze gemaakt wat betreft voeding. Niet alleen je lichaam profiteert van een goed ontbijt maar ook de hersenen. Studies hebben aangetoond dat mensen die ontbijten beter presteren op het gebied van concentratie, geheugen en cognitieve functies. Vooral voor kinderen en jongeren is het belangrijk om goed te ontbijten, omdat het hen helpt om zich beter te focussen op school waardoor ze betere prestaties behalen op school. Daarnaast kan ontbijten ook je humeur verbeteren.