

Coaching- en beleidsplan SNO

Schooljaar 2021- 2022

Sportieve Naschoolse Opvang



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. SNO Cirkel.....	4
Visie en Missie	4
7 kernwoorden als basis.....	5
3. Doelstellingen.....	6
4. De ureninzet binnen Sportieve Naschoolse Opvang.....	7
Wettelijke bepaling aantal uren.....	7
Invulling van de functie binnen de organisatie.....	7
5. Pedagogische beleidsontwikkeling	8
Uitgangspunten	8
Werkwijze	8
6. Pedagogisch coaching.....	9
Coaching on the job – individueel niveau	9
Individueel én organisatieniveau coaching.....	9
Stap 1. Plan:	10
Stap 2. Do:	10
Stap 3. Check:	10
Stap 4. Act:.....	10
Jaarplan 2021-2022	10
7. Borging van de kwaliteit.....	11
Draagvlak creëren.....	11
Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker en coach	11
Jaarlijkse evaluatie.....	11
Bijlage	12
Verdeling coach en beleidsuren.....	12

1. Inleiding

Uitgangspunt voor dit coaching- en beleidsplan zijn de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK). De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe kwaliteitseisen zijn opgedeeld in de volgende vier thema's: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid en gezondheid, stabiliteit en meer ruimte voor pedagogisch maatwerk en tot slot kinderopvang is een vak.

Volgens de regelgeving moet vanaf 1 januari 2019 op elke kinderopvang locatie (met een BKR-registratie) een pedagogisch coach aangesteld zijn om de pedagogisch medewerkers te coachen en extra ondersteuning te bieden bij het pedagogisch handelen. Alle pedagogisch medewerkers hebben recht op coaching zodat de professionaliteit van de medewerkers in ontwikkeling blijft.

De pedagogisch coach en beleidsmedewerker hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens. Met het pedagogisch coaching- en beleidsplan zorgen zij er gezamenlijk voor dat de pedagogisch medewerkers opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk uitvoeren zoals het pedagogisch beleid voorschrijft. Bij de Sportieve Naschoolse Opvang (SNO) hebben we ervoor gekozen om de functie beleidsmedewerker en pedagogisch coach apart te bekleden om zo de continuïteit van de organisatie te kunnen waarborgen.

2. SNO Cirkel

Visie en Missie

Goede naschoolse opvang biedt een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind en de samenleving in zijn geheel. Samen spelen, ontdekken, sporten, grenzen leren kennen en zich gewaardeerd voelen in een omgeving die er specifiek op gericht is om kinderen deze mogelijkheden te bieden heeft een meerwaarde.

Daarnaast vinden wij het als naschoolse opvang belangrijk dat we zowel naar de ouders als naar de kinderen toe 'zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'. Als eerste hebben we als naschoolse opvang de taak om de kinderen een plek te bieden waar zij zich veilig en op hun gemak voelen. Dit doen we door ze structuur te bieden en normen en waarden bij te brengen tegenover elkaar en naar de volwassenen om hen heen. Daarnaast zorgen wij dat er aandacht is voor de persoonlijke en sociale competenties van de kinderen. Dit betekent dat ze in een uitdagende omgeving, individuele ontwikkelingskansen geboden krijgen en hierin begeleid worden.

Wij van SNO vinden het belangrijk dat de kinderen zichzelf (op sportgebied) kunnen ontwikkelen. Centraal blijft staan de omgang met elkaar en de begeleiding. Het is van belang openheid te bieden naar de ouders toe over de ontwikkeling van hun kind tijdens de naschoolse opvang, het programma, algemene zaken, ontwikkelingen en ons pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid moet inzicht geven in de manier waarop de basisdoelen van de naschoolse opvang (veiligheid bieden, aandacht voor persoonlijke en sociale competenties en het overbrengen van waarden, normen en regels) in de praktijk worden uitgevoerd. De zeven kernwoorden die centraal staan in de SNO-cirkel fungeren als basis binnen de opvang, maar is tevens ook een leidraad om de visie en het beleid van SNO te blijven volgen.



7 kernwoorden als basis

Bewegen Bij SNO staat beweging voorop. Wij gebruiken sport en spel als pedagogisch instrument om succeservaringen op te kunnen doen. Kinderen leren samenwerken, omgaan met winst en verlies en krijgen de ruimte om zich motorisch- en persoonlijk te ontwikkelen.

Veilig Om als kind goed te kunnen ontwikkelen is het van belang dat de omgeving veilig en vertrouwd voelt, zowel op fysiek als sociaal-emotioneel gebied. Bij SNO hebben we respect voor de autonomie van het kind en zorgen we voor veilig sport- en spelmateriaal.

Voeding Om als kind goed op te kunnen groeien en ontwikkelen, is het van belang dagelijks goede voedingsstoffen binnen te krijgen. Om hieraan te voldoen hanteren wij de richtlijnen van het voedingscentrum, creëren we rust tijdens de voedingsmomenten en bieden we een gevarieerd aanbod aan. Ons voedingsbeleid is terug te vinden op de website.

Normen en waarden Geen mens is gelijk, maar ieder mens is gelijkwaardig. De mening van de ander doet ertoe en is van invloed op hoe we met elkaar, de omgeving en het materiaal omgaan. We hanteren gedragsregels en zijn een voorbeeld voor onze kinderen.

Plezier Naast bewegen staat plezier bij ons hoog in het vaandel. Door het enthousiasme en de uitstraling van de pedagogisch medewerkers, de vrije tijd die de kinderen krijgen en het gevarieerde sport- en spel aanbod dragen wij bij aan het plezier dat de kinderen hebben bij SNO. Ook aandacht voor kindparticipatie en het meegeven van succeservaringen zijn hierbij van belang.

Ontdekken Bij SNO krijgen de kinderen de ruimte om te ontdekken en exploreren. We dragen hieraan bij door een passend aanbod afgestemd op leeftijd en niveau te bieden. Dit is terug te zien in het stimuleren van de zelfredzaamheid, het eigen oplossingsgericht vermogen en de creativiteit van het kind.

Zelfstandig Per ontwikkelingsfase verwachten wij van het kind een bepaalde zelfstandigheid. Deze zelfstandigheid begeleiden wij door het kind zelf verantwoordelijk te laten voelen, eigen kracht te ontwikkelen en ruimte te bieden voor eigen leerproces. Dit gebeurt door middel van vallen en opstaan.

3. Doelstellingen

In het schooljaar 2021-2022 willen we organisatie breed werken aan de volgende doelen:

- Er is een jaarplan opgesteld voor de locatiemanagers en assistent leidinggevenden door de beleidsmedewerker en pedagogisch coach. Hierin wordt aandacht besteed aan coaching, beleid, overleg en thema's gedurende het schooljaar;
- Locatiemanagers en assistent leidinggevenden van alle locaties krijgen de mogelijkheid tot meer contactmomenten met elkaar d.m.v. managementoverleg per kwartaal;
- De pedagogisch coach heeft maandelijks contact met locatiemanagers en assistent leidinggevenden om te monitoren of er gewerkt wordt met het jaarplan. Hierbij coacht de pedagogisch coach op afstand;
- De pedagogisch coach heeft verdeeld over het jaar vaste coachmomenten met de medewerkers en ondersteund extra indien nodig;
- Alle pedagogisch medewerkers stellen nieuwe persoonlijke leerdoelen op en evalueren deze 3 keer per jaar met de assistent leidinggevende of locatiemanager. Hierbij hanteren we de PDCA-cirkel dat de continuïteit waarborgt;
- Alle pedagogisch medewerkers werken aan gezamenlijke doelen voor op de groep. Deze doelen zijn opgesteld in samenwerking met de assistent leidinggevende;
- Alle pedagogisch medewerkers volgen jaarlijkse scholing over de SNO-cirkel en nemen deel aan een herhalingscursus EHBO of BHV.

4. De ureninzet binnen Sportieve Naschoolse Opvang

Wettelijke bepaling aantal uren

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk jaar.

Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0 uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar. Om te berekenen hoeveel wettelijke minimale verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>. Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie.

Sportieve Naschoolse Opvang berekend jaarlijks bovenstaande gegevens. Voor het volledige overzicht van alle locaties is een apart Excel bestand opgesteld. Zie bijlage.

Invulling van de functie binnen de organisatie

Bij SNO hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en pedagogisch coach apart te bekleden. Jill van Spengen is bezit van een HBO Pedagogiek diploma en verantwoordelijk voor de functie als beleidsmedewerker. Daarnaast is Jill werkzaam als assistent leidinggevende van de Mini Stars groep in Leusden. Maroussia van den Hoek is in bezit van een HBO Pedagogiek diploma met specialisatie coaching en is verantwoordelijk voor de functie als pedagogisch coach. Daarnaast coördineert Maroussia zorg gerelateerde vragen en is zij eerste contractpersoon voor het sociaal domein.

5. Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van de Sportieve Naschoolse Opvang. Het pedagogische beleid is breder dan alleen het pedagogische beleidsplan, het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. Wij vinden het fijn om een eigen beleidsmedewerker in dienst te hebben, zodat dagelijks het pedagogisch beleid gemonitord wordt tijdens de werkzaamheden. De pedagogisch beleidsmedewerker evalueert in samenwerking met de pedagogisch coach de haalbaarheid en uitvoering van het pedagogische beleid.

Uitgangspunten

Wij werken bij SNO met de SNO-cirkel. De 7 kernwoorden van de SNO-cirkel zijn de basis van SNO en de uitgangspunten waar wij mee werken.

Verder werken wij met de vier pedagogische basisdoelen uit ons pedagogisch beleidsplan:

- Het bieden van een veilige basis
- Stimuleren van persoonlijke competentie
- Bevorderen van sociale competentie
- Overdragen van normen en waarden

Werkwijze

De pedagogisch beleidsmedewerker draagt zorg voor de ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid. De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het beleid in samenwerking met de collega's van SNO. Zij zorgt ervoor dat de meningen en ideeën van de pedagogisch medewerkers op de groep via de assistent-leidinggevenden en locatiemanagers vertaald worden naar het pedagogisch beleid. Door de nauwe samenwerking met de medewerkers en deze te betrekken bij het ontwikkelen van het pedagogisch beleid creëert de beleidsmedewerker draagvlak en dit zorgt voor de uiteindelijke kwaliteitsslag.

De beleidsmedewerker verdiept zich in vakliteratuur en is op de hoogte van de actuele ontwikkelingen door nieuwsbrieven van Waarborgfonds en Kenniscentrum Kinderopvang, GGD, Gezonde Kinderopvang en Kinderopvang Totaal.

6. Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de professionele kwaliteit en ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. We reflecteren samen op de praktijk om de kennis van de professionals te vergroten. In samenwerking met de beleidsmedewerker en haar verantwoordelijkheden, waarborgen we de kwaliteit van de opvang.

Actief luisteren naar kinderen en ouders, bewust kijken naar spelend leren, het zelf laten ontdekken en stil staan bij de waardering voor de spontaniteit, de nieuwsgierigheid en de creativiteit van kinderen. Deze vormen van leren vergroot het initiatief van pedagogisch medewerkers bij het invullen en de evaluatie van leerdoelen en pedagogische kaders. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching.

Coaching on the job – individueel niveau

Bij de start van het vormgeven van de functie als pedagogisch coach hebben we organisatie breed ingezet op voornamelijk individueel niveau. Hierbij stond in de afgelopen jaren “coaching on the job” centraal, een manier van coachen op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching werd de pedagogisch medewerker in vier fases ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk.

Startend met een kennismakingsgesprek waarbij de centrale vraag gesteld werd: wat wil jij leren? Het vervolg hierop was een praktijkgerichte observatie en samen ontdekken waar haar of zijn talent ligt. Na zes maanden evalueerde we in een functioneringsgesprek de leerdoelen en werd besproken hoe de komende maanden nog in te vullen. Tijdens het werk werd pedagogisch medewerker gecoacht op vaardigheden, inzicht en gedrag. Doordat de coach de pedagogisch medewerker aan het werk ziet in een specifieke situatie, was de feedback meestal een stuk concreter en herkenbaarder voor de pedagogisch medewerker.

Individueel én organisatieniveau coaching

Door de groei van de organisatie heeft de ervaring ons geleerd dat voor alle medewerkers individueel coachen niet noodzakelijk maar ook niet meer haalbaar is. Om deze reden hebben we een jaarplan opgesteld waarbij we aandacht besteden aan vier actiepunten; coaching, beleid, overleg en thema's. Deze actiepunten worden aangestuurd vanuit de rol als pedagogisch coach of beleidsmedewerker, gemonitord door de locatiemanagers en uitgevoerd door de assistent leidinggevendenden. Op deze manier geven we op organisatieniveau vorm aan coaching.

In het jaarplan is terug te lezen hoe de vier actiepunten verdeeld zijn. Om de continuïteit te kunnen waarborgen van de coaching, werkt de pedagogisch coach met de PCDA-cirkel. Een veel gebruikt instrument bij het ontwikkelen van beleid en kwaliteit binnen organisaties. Het bestaat uit vier stappen:

Stap 1. Plan: Wat is het gewenste resultaat, hoe kun je dit behalen (Doelen formuleren) en hoe pak je dit aan? (Plannen van acties)

Stap 2. Do: De geplande acties uitvoeren (Ruimte voor coaching op individueel en organisatieniveau indien nodig)

Stap 3. Check: Je evalueert of de acties goed zijn uitgevoerd, of de doelen zijn behaald en daardoor het gewenste resultaat is gecreëerd. Je denkt na over de vraag: hoe of wat zou ik anders kunnen doen? (Coaching op organisatieniveau, waarbij kritische vraagstellingen aan bod komen)

Stap 4. Act: Doordat de Check je heeft laten nadenken, stel en stuur je de actie bij (coach continueert op organisatieniveau) wat je terugbrengt naar de eerste stap, Plan. Je verbetert de punten. Op deze manier doorloop je de fase opnieuw en blijft het proces gecontinueerd.

De pedagogisch coach hanteert het jaarplan als leidraad en geeft sturing aan de teams om in de praktijk aan de slag te gaan. De coach heeft nauw contact met de locatiemanagers of het jaarplan gevolgd wordt en waar de mogelijke knelpunten zich bevinden. De PCDA-cirkel wordt zowel bij de locatiemanagers als assistent leidinggevend ingezet om de processen te monitoren. Per actiepoint biedt de pedagogisch coach de mogelijkheid tot ondersteuning in de vorm van een start document, training op maat of een fysieke afspraak op locatie.

Bij stagnatie in het proces coacht de pedagogisch coach op het niveau waar nodig. Afhankelijk van behoeften is dit vaak in de vorm van team coaching of individueel (coaching on the job). Voorbeeld: *De assistent leidinggevende geeft aan een moeilijk gesprek te gaan voeren met een pedagogisch medewerker over zijn functioneren. De coach bespreekt de mogelijkheden en wensen van de assistent leidinggevende en komen tot de oplossing om samen het gesprek te voeren. De coach voorziet de assistent leidinggevend van gesprekstechnieken en spreekt af het gesprek samen te evalueren.* In dit voorbeeld wordt op individueel niveau aandacht besteed aan de PCDA-cirkel. Door ook te investeren op dit niveau, wordt draagvlak gecreëerd om binnen de organisatie de komende jaren hiërarchisch te kunnen coachen.

Zoals te lezen is in het jaarplan zijn er meerdere momenten in het jaar waarin de pedagogisch coach op locatiebezoek komt. Contact met de werkvloer is binnen de SNO zeer belangrijk. Net zoals bij de beleidsmedewerker monitoren we graag de coaching ook op de werkvloer en hopen we een vertaalslag vanuit het beleid te kunnen ervaren.

Jaarplan 2021-2022

In ons jaarplan is terug te lezen hoe de vier actiepunten gedurende het jaar vormgegeven wordt en wie hiervoor verantwoordelijk is. Het jaarplan is organisatie breed ontwikkeld en terug te vinden in de bijlage.

7. Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

Dat onze medewerkers zich gehoord en gezien voelen, vinden wij erg belangrijk. Om ervoor te zorgen dat we gedurende het jaar hier vorm aan geven, besteden wij op de volgende manier hier aandacht aan:

- We blijven met elkaar in gesprek en betrekken de medewerkers bij besluiten;
- We informeren vroegtijdig en zorgen dat de medewerkers voldoende kennis en inzicht hebben;
- We helpen elkaar bij veranderingen en wat de medewerkers kunnen doen;
- We geven elkaar feedback en ontvangen ook deze;
- We waarderen (ongevraagde) initiatieven!

We hopen bij SNO een draagvlak te creëren waardoor de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de medewerkers gestimuleerd wordt.

Ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker en coach

De beleidsmedewerker en pedagogisch coach vormen binnen de organisatie één team en zijn op de hoogte van alle actualiteiten rondom de kinderopvang. Regelmatig nemen zij deel aan Webinars en volgen zij trainingen. Tot slot ontvangen zij de nieuwsbrieven vanuit de organisaties die aangesloten zijn bij het waarborgfonds.

Jaarlijkse evaluatie

Om de kwaliteitsverbetering die we voor ogen hebben goed te kunnen waarborgen, evalueren we naast onze maandelijkse overleggen ook onze gestelde doelen. Onze oudercommissie zetten we hierbij in of vragen we om feedback bij belangrijke situaties. Op deze manier blijft deze groep ook goed op de hoogte van alle pedagogische ontwikkelingen.

Binnen de organisatie houden we elk kwartaal een SNO-breed managementoverleg om alle ontwikkelingen te bespreken. Naast dit overleg houdt elke locatie ook zijn eigen managementoverleg wekelijks en wordt er verwacht dat de groepen ook overleggen inplannen volgens het jaarplan. Bij belangrijke situaties worden de teams altijd op de hoogte gesteld wanneer dit betrekking heeft tot de groep.

Bijlage

Verdeling coach en beleidsuren

Locatie:	fte	% van totaal	per week		per week		totaal uren	totaal fte
			Uren coaching	fte coaching	uren beleid	fte beleid		
4 Woudenberg	9,30	25%	3,79	0,11	2,78	0,08	6,57	0,18
4 Leusden	13,60	37%	5,54	0,15	4,07	0,11	9,61	0,27
3 Barneveld	9,80	27%	3,99	0,11	2,93	0,08	6,92	0,19
2 Scherpenzeel	4,10	11%	1,67	0,05	1,23	0,03	2,90	0,08
13 Totaal:	36,80	100%	15,00	0,42	11,00	0,31	26,00	0,72
Op jaarbasis;	x 52 weken	fte						
Coaching	15	0,42						
beleid	11	0,31						
	1.352	0,72						
Aantal LRK nummers	13							
totaal fte	36,80							

SNO totaal							
	50 uur x aantal kindercentra	10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers	Som (van 50 uur x aantal kindercentra + 10 uur x aantal fte) = minimale ureninzet	Aantal fte PBM aangesteld door de houder	omgerekend fte naar uren op jaarbasis	verschil op jaarbasis	verschil op weekbasis
jan-22	650	368,00	1.018,00	0,72	1.352,00	334,00	6,42

SNO Woudenberg				
	50 uur x aantal kindercentra	10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers	Som (van 50 uur x aantal kindercentra + 10 uur x aantal fte) = minimale ureninzet	Aantal fte PBM aangesteld door de houder
jan-22	200	93,00	293,00	0,18

Locatie	Ureninzet beleidstaken dec 2020	Ureninzet coaching dec 2020
VSO	13,14	17,92
SNO Sport	78,85	107,52
SNO Indoor	26,28	35,84
SNO +	26,28	35,84
Totaal:	144,55	197,12

SNO LEUSDEN				
	50 uur x aantal kindercentra	10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers	Som (van 50 uur x aantal kindercentra + 10 uur x aantal fte) = minimale ureninzet	Aantal fte PBM aangesteld door de houder
jan-22	200	136,00	336,00	0,27
Locatie	Ureninzet beleidstaken dec 2020	Ureninzet coaching dec 2020		
SNO AS/ Plus	84,56	115,30		
SNO ms/ ys	84,56	115,30		
SNO Voetbal	42,28	57,65		
Totaal:	211,39	288,26		
SNO Barneveld				
	50 uur x aantal kindercentra	10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers	Som (van 50 uur x aantal kindercentra + 10 uur x aantal fte) = minimale ureninzet	Aantal fte PBM aangesteld door de houder
jan-22	150	98,00	248,00	0,19
Locatie	Ureninzet beleidstaken dec 2020	Ureninzet coaching dec 2020		
SNO ms/ ys	60,93	83,09		
SNO as	60,93	83,09		
SNO voetbal	30,47	41,54		
Totaal:	152,33	207,72		
SNO SCHERPENZEEL				
	50 uur x aantal kindercentra	10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers	Som (van 50 uur x aantal kindercentra + 10 uur x aantal fte) = minimale ureninzet	Aantal fte PBM aangesteld door de houder
jan-22	100	41,00	141,00	0,08
Locatie	Ureninzet beleidstaken dec 2020	Ureninzet coaching dec 2020		
SNO +	21,24	43,45		
SNO sport	42,49	43,45		
Totaal:	63,73	86,90		