

## Werkinstructie

### Pedagogische coach/ pedagogisch beleidsmedewerker

2022

BSO de Blokhut heeft het pedagogisch beleid en het daarop gestoelde pedagogisch handelen van medewerkers hoog in het vaandel staan. Dat is immers waar het allemaal om draait in de opvang sector. Je hebt een gedegen en doordacht pedagogisch beleid nodig om richting te geven aan het pedagogisch handelen van medewerkers. Je wilt een duidelijke kapstok op welke manier je iets doet en waarom. Dat is ook voor ouders het grootste goed en van oudsher de kracht en kwaliteit van de Blokhut. We denken over dingen na, vertalen dit naar de praktijk en willen dit goed en duidelijk kunnen uitleggen aan ouders, kinderen en medewerkers. We willen, rekening houdend met individuele verschillen en talenten van medewerkers een duidelijk uniform kader hebben waarbinnen we handelen. Om zo te komen tot onze visie en missie: we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Dit alles leidt bovendien tot een verantwoord, veilig en vertrouwd groeps- en werkklimaat.

In de wet IKK staat vermeld dat op ieder kindcentra een minimaal HBO- geschoolde pedagogisch beleidsmedewerker/pedagogische coach moeten kunnen worden ingezet. Al voor deze wet van kracht werd had BSO de Blokhut een pedagogisch coach/beleidsmedewerker. En al voor het in een toetsingskader werd gezet hanteerden we ons eigen kritische toetsingskader daar jaarlijks op.

We hebben ervoor gekozen om niet een losstaande functie van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach te maken, maar deze te integreren in een aantal voorhande zijnde functies binnen de organisatie. Daardoor kent iemand de werkvloer en de medewerkers al goed en is de basis voor coaching steviger. Mocht een medewerker juist liever door iemand gecoacht worden die verder van hem/haar afstaat kan de coach van de andere vestiging worden gevraagd of de directeur of de stage coördinator. Zij allen zijn bevoegd volgens de nieuwe regels van de functie. Voordeel van meerdere coaches is bovendien dat men coaching van elkaar kan krijgen, want ook coaches hebben behoefte aan advies, begeleiding en coaching. En we zijn minder kwetsbaar bij ziekte en of afwezigheid van een coach. Als laatste is ook een reden dat we als kleine organisatie geen groot bureau hebben met allerlei stafmedewerkers, wij verdelen het werk onder onze medewerkers die ook op de werkvloer staan of gestaan hebben.

Door de medewerkers pedagogisch beleid/pedagogisch coach wordt jaarlijks een aantal uren ingezet voor het coachen van de pedagogisch medewerkers, het vorm geven van het pedagogisch beleid en de implementatie van het beleid. We gebruiken wel de rekenformule vanuit de wet IKK om iig inzichtelijk te maken wat het minimum aantal verplichte uren voor coaching is per jaar, dit is voor medewerkers inzichtelijk via nieuwsflitsen en de werk instructiemap (werkinstructie pedagogisch coaching en beleid) en wordt aan ouders terug gekoppeld via nieuwsflitsen en de site. We zitten jaarlijks echter ruim boven de gestelde minimale uren omvang van coaching en beleid, omdat we dit een zo belangrijk onderdeel vinden van ons werk en de Blokhut kwaliteit. We hebben wekelijks 15 uur per locatie beschikbaar aan coaching en beleid.

Een resultaat van het coachen zal zijn dat medewerkers hun kwaliteiten sneller gaan herkennen en deze bewust in gaan zetten. Ze zullen succeservaringen opdoen, hierdoor zal hun zelfvertrouwen groeien en zullen ze openstaan om meer te leren en openstaan om nieuwe dingen uit te proberen (buiten hun comfortzone). Het openstaan voor feedback en het verbeteren van het pedagogisch handelen zal resulteren in een klimaat van met en van elkaar leren. BSO de Blokhut is een lerende organisatie die altijd in beweging is. De Blokhut werkt al ruim 5 jaar met de inzet van pedagogisch



coaches, vanuit de idee dat wil je de pedagogische kwaliteit op de werkvloer verhogen je medewerkers hierin moet ondersteunen. Met als doel een veilig klimaat voor de kinderen.

### **Functie Pedagogische Coach en werkwijze**

Er is voor beide vestigingen een pedagogisch coach en beleidsmedewerker beschikbaar. Naast de locatieleider wordt de directeur af en toe ingezet voor specifieke coachingstrajecten bij medewerkers en of bij de locatieleider.

Locatie coördinator: gekwalificeerd via HBO opleiding pedagogisch coach

Directeur: gekwalificeerd vanuit opleiding, andragogische wetenschappen

Als achterwacht is er nog een medewerker/stage coördinator die graag de opleiding pedagogisch coach wilde doen en deze met succes heeft afgerond. Zij kan ingezet worden bij vragen van medewerkers die liever niet via leidinggevende gecoacht willen worden.

In de huidige situatie (2 vestigingen) is er per vestiging ongeveer 15 uur in de week een pedagogisch coach/beleidsmedewerker beschikbaar.

### **Omschrijving functie**

De Pedagogisch Coach is in staat actief te luisteren, activerend te vragen, kan volgen en leiden, coachen vanuit kracht en concretiseren.

Coaching vindt gevraagd en ongevraagd plaats, het is goed om waar nodig te confronteren en te spiegelen. Vooral het oplossingsgerichte en ontwikkelingsgerichte staat centraal in de coachingsgesprekken. Hierbij is het belangrijk om vanuit een vertrouwensband te werken, en er een transparante houding is. Op deze manier kan de coach open de gesprekken ingaan en geeft dit de medewerkers gelegenheid om ook open naar de coach te zijn.

Voordat er coachingsgesprekken plaatsvinden wordt besproken wat afspraken zijn over privacy, betrouwbaarheid, verantwoordelijkheid, openheid en respect. Zo wordt er besproken dat de coach een plicht heeft om terugkoppeling te doen aan de leidinggevende (driehoeksverhouding) en wordt vastgelegd hoeveel gesprekken er zullen plaatsvinden. Dit ligt aan de situatie. Tijdens het laatste geplande gesprek zal de coach beoordelen of de doelen behaald zijn of dat er nog meer gesprekken gepland moeten worden. Als het gaat om verantwoordelijkheid is het belangrijk dat de verantwoordelijkheid van het leren bij de coachee ligt. Het is een leerdoel van de coachee en het is van groot belang dat de coachee ook wil leren. Als de coachee zich niet aan de afspraak kan houden zal dit teruggekoppeld worden aan de leidinggevende en zullen er verdere afspraken gemaakt moeten worden. Om dit vast te leggen stellen de coach en coachee voorgaand aan de coachingsgesprekken een coachingsplan op waarin de afspraken vastgelegd staan en dat de coachee zijn/haar doel wil behalen. De coachee is verantwoordelijk voor zijn/haar eigen coachingstraject.

### **Verantwoording uren inzet pedagogische coach/ beleidsmedewerker**

Volgens de wet IKK geldt de berekening van de inzet van de pedagogische coach/ beleidsmedewerker als volgt; 10 uur per fte medewerker/ 50 uur per aantal kindcentra. BSO de Blokhut hoort volgens berekening per vestiging een x aantal uren in te zetten.

Vestiging Sylvius: 7,75 FTE= 77,5 uren coaching per jaar , plus 50 uur beleidsmedewerker.

Vestiging Wijert: 9,91 FTE= 99,1 uren coaching per jaar, plus 50 uur beleidsmedewerker.



Vanuit de Blokhut vinden we het belangrijk dat wij boven deze norm zitten, omdat coaching zowel gevraagd als ongevraagd plaats vindt. We vinden het belangrijk dat de kwaliteit van de Blokhut hoog is en verwachten dit ook van medewerkers. Vanuit POP- gesprekken worden leerdoelen opgesteld en zal hier naar inzicht in gecoacht worden, ook wordt vastgesteld hoeveel coachgesprekken er plaats zullen vinden. De ene medewerker zal daarom ook meer coaching ontvangen dan andere. Dit is afhankelijk van de ontwikkeling van de gecoachte medewerker.

### Inzet pedagogisch coach/beleidsmedewerker in de praktijk

De inzet van een pedagogisch coach vindt vanuit 2 invalshoeken plaats; coaching op vaste momenten en flexibele (op aanvraag of aanbod). Coaching kan bovendien zowel individueel als ook groepsmatig zijn. Vaste momenten	Individueel	Groepsmatig
	Inwerkmaatje en inwerkprogramma	Bijeenkomsten nieuwe medewerkers
		Intervisie nieuwe medewerkers
	TSO coaching on the job	TSO bijeenkomsten
		Beleidsoverleggen
		Blokoeverleggen
		Teamoverleggen
Op aanbod of aanvraag	Individueel	Groepsmatig
	N.a.v. uitkomsten POP-gesprekken	N.a.v. signalen op een blok of in een team
	N.a.v. uitkomsten video learning	N.a.v. leerwensen van een groep medewerkers

### Traject nieuwe medewerkers

Wanneer een nieuwe medewerker start krijgt hij/zij door de Pedagogische Coach een maatje aangewezen binnen de Blokhut. Bij de start nemen ze samen het inwerkprogramma door en worden ze 'op sleeptouw' genomen door het maatje. In het 1<sup>e</sup> halfjaar na de start van de nieuwe medewerker wordt diegene meegenomen in intervisies voor nieuwe medewerkers. Het Pedagogisch Beleid en coachingsvragen staan bij deze intervisies centraal. De nieuwe medewerkers worden verplicht deze scholing te volgen, zodat de kwaliteit gewaarborgd wordt.

### Coaching TSO

TSO draaien lijkt makkelijk en overzichtelijk maar is door diens specifieke aard een lastig onderdeel van ons vak. Vandaar dat we medewerkers willen ondersteunen bij deze vreemde tak van sport. Elke TSO dag is er een pedagogisch coach aanwezig die medewerkers ongevraagd en gevraagd kan ondersteunen en coachen.



### **Overlegmomenten met ruimte voor coaching en beleid**

Wekelijks vinden er ook verschillende overleggen plaats, zoals vergaderingen in nieuwe teams (gebaseerd op de teams van de nieuwe vestigingen), blokoverleggen (per leeftijdsgroep), teamoverleggen (met beleidsmatig karakter), breed- overleggen (afgevaardigen vanuit elk blok en of team). Hierin is standaard ruimte voor beleidsmatige zaken, coachingvraagstukken, kindbesprekingen, signalen/knelpunten etc.

### **Externe coaching**

BSO de Blokhut is een lerende organisatie. Er wordt ingezoomd waar verbeterpunten liggen en geïnterviewd wat hierbij de beste methode is. Wij hebben zelf veel expertise in huis, maar niet altijd in alle situaties. Daarom schakelen wij waar nodig is ook externen in. Op deze manier zijn wij in staat de beste hulp en ondersteuning te bieden, daar waar nodig is.

### **Instrumenten**

Wij maken als Blokhut gebruik van verschillende coachingsinstrumenten. Wij voeren POP gesprekken met POP formulieren en feedback formulieren van collega's. Wij gebruiken intervisie om groepsgewijs te leren van en met elkaar. Waar nodig zullen wij bij nieuwe coachingsvraagstukken kijken of we meer of andere instrumenten nodig hebben.

