

## **De leidinggevende, de pedagogische opdracht en het pedagogisch beleid**

Zowel de leidinggevende als de pedagogisch coach zijn, in actieve samenwerking met het team, samen verantwoordelijk voor de bewaking en innovatie van het pedagogisch klimaat op de groepen binnen de locatie.

De leidinggevende bewaakt de pedagogische kwaliteit en draag bij aan inspiratie, pedagogische beeldvorming en pedagogische bewustwording.

Onderdeel van de werkzaamheden van de leidinggevende van de locatie is de kwaliteitsbewaking van het pedagogische klimaat.

### **De leidinggevende is verantwoordelijk voor:**

Implementatie van het pedagogisch beleid voor de eigen locatie(s) door middel van:

- Bespreken pedagogisch beleid met ouders en de oudercommissie
- Bewaken en verbeteren pedagogische kwaliteit o.a. middels evaluaties en tussentijdse bijstellingen
- Zorgdragen voor implementatie nieuwe protocollen
- Zorgdragen voor implementatie nieuwe wet- en regelgeving
- (Door)ontwikkeling VVE-beleid
- Borging kindvolgsysteem
- Samenwerking doorgaande lijn tussen de groepen op de eigen locatie
- Sturen en steunen van medewerkers en teams in hun pedagogische ontwikkeling
- Positief en actief bij te dragen aan inclusief werken

### **De pedagogische coach**

De pedagogisch coach is, in samenwerking met de medewerkers en de locatiemanager, mede verantwoordelijk voor de implementatie en doorontwikkeling van het pedagogisch klimaat op de groepen. In het werk wordt de pedagogisch coach bijgestaan door twee interne collega's die allebei gecertificeerd zijn om te coachen. Iedere collega bij Mondomijn/Mondorijk stelt voor zichzelf een coachingsvraag. De pedagogische coach inventariseert samen met de interne coaches de vragen en zij verdelen deze onder de coaches op basis van expertise. Tijdens het coachen kijken de coaches samen met de medewerkers naar welbevinden en betrokkenheid van de kinderen. Vanuit een ervaringsgerichte benadering voert de coach gesprekken met medewerkers over de pedagogische of didactische kwaliteit op de groep. Waarbij de aanpakfactoren (rijke uitdagende omgeving, ruimte voor initiatief en altijd in dialoog) uitgangspunten zijn om doorontwikkeling te komen. Het inzetten van pedagogische experimenten ondersteunen de ervaringsgerichtheid bij zowel de ontwikkeling van kinderen als bij de medewerkers.

‘Welke effecten in de ontwikkeling van kinderen ontstaan als we onze aanpak op bepaalde punten kunnen en durven te veranderen’

**De pedagogisch coach is verantwoordelijk voor:**

- Coachen on the job van medewerkers en teams in hun pedagogische ontwikkeling in samenspraak met de interne coaches
- Pedagogisch klimaat in beeld brengen samen met de interne coaches
- Begeleiding en meedenken met medewerkers in werkoverleg en teambijeenkomsten. doorontwikkeling pedagogisch klimaat en voortdurende vertaling van de aanpakfactoren (begeleidersstijl, rijke uitdagende omgeving, ruimte voor initiatief, opvoeden doen we samen) naar het praktisch handelen
- Bewaakt samen met de locatiemanager, de interne coaches en de pedagogisch medewerkers de kwaliteit van het pedagogisch klimaat en maakt dit bespreekbaar
- Actieve bijdrage aan pedagogische veranderingsprocessen
- Bewustwording om positief en actief bij te dragen aan inclusief werken

In de werkzaamheden van de leidinggevende is per locatie 50 uur per jaar beschikbaar voor voornoemde taken. Op deze locatie is de leidinggevende: Kim Conrad

In de werkzaamheden van de pedagogisch coach is 12-15 uur per fte per jaar beschikbaar voor voornoemde taken. Op deze locatie is de pedagogisch coach: Diana Keizer-van Pinxteren

**De centrale pedagogische adviseur (pedagogisch beleidsmedewerker) zorgt onder andere voor:**

- De ontwikkeling van pedagogisch beleid
- Signaleren van ontwikkelingen, trends en wetenschappelijke inzichten
- Databank van kennis en inspiratie
- Voorlichting, informatie en advies zowel intern als extern
- Volgen van wet- en regelgeving en waar nodig vertalen naar beleid en protocollen
- Zelfevaluatie instrumenten realiseren die bijdragen aan systematische cyclus
- Ondersteuning van de locaties in de uitvoering van hun werkzaamheden
- Doorontwikkeling pedagogische expertise
- Meldpunt voor pedagogische vraagstukken

## Opleiden en ontwikkelen

De scholing en training van medewerkers draagt bij aan het proces van doorontwikkeling en borging pedagogische kwaliteit.

In onderstaand schema we een overzicht van de opleiding en ontwikkeling binnen onze locatie. De namen van de medewerkers zijn bij de locatiemanager na te vragen in verband met de AVG.

Naam opleiding/ training/cursus	Naam organisatie die dit verzorgt	Doelstelling/opbrengst (gerelateerd aan inspectiekader)	Aantal pedagogisch medewerkers	Planning
Montessori Basis	RIJKT	Montessori basisopleiding	9	Start maart 2018 t/m dec. 2020  VVE duurt t/m maart 2020
Babytraining	Edux	IKK Focus op baby's	3	2020-2021
VVE basis	Edux	VVE basis opleiding	2	2020-2021
VVE verrijkt	Edux	VVE aanvullende opleiding	2	2020-2021
Kijkregistratie!	Edux	Kijkregistratie! Training (Kindvolgsysteem)	2	2020-2021
BHV en Kinder EHBO (herhaling)	Saasen Opleidingen B.V.	Voldoen aan de eisen van IKK Veiligheid van het kind Het durven en adequaat reageren op incidenten	14	2020-2021
PIT		Functioneringsgesprekken in teamverband	28	13-11-2020 05-02-2021 16-04-2021 en 21-04-2021 11-06-2020
Levenshouding		Bepalen doel individuele medewerker en uit te werken in een persoonlijk plan	28	11-11-2020

## **Bijlage 1**

Coachingsoverzicht locatie.

Vanuit het ervaringsgericht leren en het coachen on the job coachen we medewerkers op de groep.

Groepen	Data	Onderwerp
Domijn 1		
Domijn 2		
Domijn 3		
Domijn 4		