

Inzet van de pedagogisch coach

De functie van pedagogisch coach is sinds januari 2019 nieuw binnen onze organisatie.

De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. Zij helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen hun coachingsbehoeften. Door coaching wordt er bijgedragen aan kwaliteitsverbetering. De coach richt zich op het pedagogisch handelen van pedagogisch medewerkers en op het proces. In ontwikkelgesprekken wordt gecoacht en steeds gekeken naar hoe het op de werkvloer is gegaan. Vaak is dit een positie, die al meewerkend op de groep vervuld wordt. De gesprekken die gevoerd worden door de pedagogisch coach zijn allemaal min of meer hetzelfde.

In het belang van de kinderen ontwikkelt de coach visie en beleid en geeft adviezen aan organisaties en maakt zij zich sterk voor kwalitatief goede peuteropvang. Zij houdt de ontwikkelingen in de sector en in het vakgebied goed in de gaten.

De inzet van de coach betekent een verrijking voor de kwaliteit op de werkvloer, voor medewerkers, kinderen en hun ouders en ook voor de organisatie. De coach heeft een helicopterblik, ze overziet het volledige plaatje van het huidige kwaliteitsniveau van de groepen en het niveau waar de organisatie naartoe wil. Zij kent de route daar naartoe en is in staat om deze in stukken te knippen, die behapbaar zijn voor de pedagogisch medewerkers.

Er is gekozen voor een eigen medewerker, met als voordeel dat er minder inwerktijd nodig is, zij de organisatie, de medewerkers, de gebruikte programma's en instrumenten kent. Een eigen medewerker is bekend in de organisatie en kan daardoor sneller geaccepteerd worden.

Positie binnen de organisatie

De coach neemt een tussenpositie in tussen de pedagogische medewerkers en de onderbouwcoördinator.

Er zijn 3 rollen:

1. bemiddelende rol: De coach is de persoon, die soms pedagogisch medewerkers uitlegt waarom sommige dingen 'moeten'. Of ze laat pedagogisch medewerkers een nieuwe werkwijze tijdelijk uitproberen, bijvoorbeeld een nieuw format voor een groepsplan, voordat hierover een definitief besluit wordt genomen. Dit gebeurt op basis van gelijkwaardigheid en er wordt gezocht naar een gezamenlijk draagvlak.
2. kritische rol richting organisatie: Dit kan een dilemma zijn omdat zij een spilfunctie vervult tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De coach is de persoon die soms grenzen aangeeft wanneer pedagogisch medewerkers dat niet durven. Zij geeft aan wanneer er teveel tegelijk van een pedagogisch medewerker wordt gevraagd. Zij bewaakt en beschermt de medewerkers.
3. signalerende rol naar onderbouwcoördinator: de coach heeft geen controlerende of beoordelende taak richting medewerkers. Tegelijk heeft zij wel een beter zicht op wat er op de groepen gebeurt dan de onderbouwcoördinator. Als zij constateert dat de kwaliteit in het gedrag komt door een medewerker, confronteert zij deze daarmee en geeft de coach dat door aan de onderbouwcoördinator. Maar niet voordat zij dit met de medewerker heeft besproken, de coach is transparant.

Hoe ziet het er in de praktijk uit.

De coach heeft een kennismakingsgesprek met iedere medewerker om uit te leggen wat haar nieuwe taak is en om te kijken wat de behoefte van de medewerker is. De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces. De uitkomst hiervan

bepaalt het onderwerp van het gesprek voor de coaching en of er een coachingstraject wordt gestart. De medewerker wordt verantwoordelijk gemaakt voor zijn eigen leerproces door afspraken na te komen, acties uit te voeren en een verslag te maken na ieder gesprek. Het coachingstraject wordt afgesloten met een evaluatie, waarbij gekeken wordt naar de positieve opbrengst voor de medewerker.

Iedere medewerker krijgt minimaal twee keer per jaar één uur coaching. Nieuwe medewerkers krijgen het eerste jaar meerdere uren coaching, dit is afhankelijk van de noodzaak en of vraag.

Daarmee voldoen we aan de norm die geldt voor Benjamin. Op basis van onze FTE's is de eis:

Locatie de Bron (1,07): 11 uur per jaar, verdeeld over 6 personen

Locatie de Wegwijzer (0,82): 9 uur per jaar, verdeeld over 4 personen

De pedagogisch coach wordt gecoacht door Hester Baars van KIKI.

Om de coach zich verder te laten ontwikkelen zal twee tot drie keer per schooljaar deelgenomen worden aan intervisie binnen de gilde van KIKI.