

Traject coaching on the job

Introductie

Pedagogisch coachen gebeurt over een langere tijd. Hierin reflecteren we op de praktijk om de kennis van professionals vergroten. Dit laatste heeft effect op de manier waarop de pedagogisch medewerkers naar de praktijk kijken en ontwikkelen.

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 leerplannen en pedagogische kaders. Tijdens “coaching on the job” zal hier aandacht aan besteed worden.

Het coaching traject verloopt via het model van GROW. Het GROW-coaching model is een model om structuur aan te brengen in coaching. De kracht van het GROW-model is dat het in vier overzichtelijke stappen leidt tot een duidelijk eindresultaat. Doordat de gecoachte zelf actief is in het verhelderen van het probleem en het creëren van ideeën, komt de gecoachte als het ware zelf tot oplossingen. In een vervolgssessie bekijken coach en gecoachte of de tool heeft geleid tot het gewenste resultaat.

Het GROW-coaching model is ervarend leren: reflectie, inzicht, kiezen en doen. Het succes van het traject is mede afhankelijk van de tijd en de energie die je zelf in investeert. Het model is terug te vinden in de drive onder kopje coaching met de naam GROW-model.

In dit document vind je alle informatie over het coaching traject en trainingen van de Sportieve Naschoolse Opgang Leusden, Woudenberg, Barneveld en Scherpenzeel.

Inhoudsopgave

Traject coaching on the job	1
<i>Introductie</i>	<i>1</i>
Plan van aanpak	3
<i>Fase één: intake medewerker -> formulier coaching on the job</i>	<i>3</i>
<i>Fase twee: introductie groep -> praktijkgerichte observatie.....</i>	<i>3</i>
<i>Fase drie: afstemming behoeften van de medewerker -> de actuele situatie (goal & reality)</i>	<i>3</i>
<i>Fase vier: professionalisering, motivatie en reflectie (options & will).....</i>	<i>3</i>
Traject coaching on the job verweven met de SNO-cirkel	4
<i>Bewegen</i>	<i>4</i>
<i>Veilig</i>	<i>4</i>
<i>Voeding.....</i>	<i>4</i>
<i>Normen en waarden.....</i>	<i>4</i>
<i>Plezier.....</i>	<i>4</i>
<i>Ontdekken.....</i>	<i>5</i>
<i>Zelfstandig</i>	<i>5</i>
Formulier medewerker	6
<i>Persoonlijke gegevens medewerker</i>	<i>6</i>
<i>Gegevens medewerker</i>	<i>6</i>
<i>Coaching on the job</i>	<i>6</i>
Trainingen SNO Cirkel	7
<i>Introductie</i>	<i>7</i>
<i>Training 1: Bewegen en Normen en Waarden</i>	<i>8</i>
<i>Training 2: Voeding en Veiligheid.....</i>	<i>8</i>
<i>Training 3: Zelfstandig, Ontdekken en Plezier.....</i>	<i>8</i>
<i>Training 4: Evaluatie.....</i>	<i>8</i>

Plan van aanpak

Het coaching on the job traject zal jaarlijks vanaf een nieuw schooljaar worden herhaald. Fase één start altijd aan het begin van een nieuw schooljaar (maand september), fase vier zal aan het einde van het schooljaar worden gestart (maand augustus). Afhankelijk van de jaarplanning voor de medewerkers worden fase twee en drie hierop afgestemd. Tussentijds worden de leerdoelen op de groep geëvalueerd om op deze manier on the job te coachen.

Fase één: intake medewerker -> formulier coaching on the job

Zonder coach

- Opleidingsachtergrond, werk- en levenservaring
- Informatie coaching (persoonlijke input)
- Functieomschrijving, arbeidstijd, locatie en dag
- Verantwoordelijkheden
- Minimaal drie concrete leerdoelen rondom pedagogiek, sport en spel en eigen gekozen onderwerp
- Minimaal twee concrete doelen gebaseerd op groepstargets

Fase twee: introductie groep -> praktijkgerichte observatie

Coach: interventies hebben effect, een kritische praktijk observatie is de eerste stap.

- Observeren, reflecteren, leerdoelen (groepsgericht en pedagogisch handelen)
- Evaluatie -> gesprek met groepsleiding en team

Fase drie: afstemming behoeften van de medewerker -> de actuele situatie (goal & reality)

Coach: een creatief denkproces op gang te brengen en voorwaarden voor uitvoerbaarheid – vrijuit brainstormen.

- Voortgang werkzaamheden: wat gaat goed, wat gaat minder goed?
- Kwaliteiten en valkuilen
- Leerpunten (indien nodig -> advies coach)

Fase vier: professionalisering, motivatie en reflectie (options & will)

Coach: de gecoachte stimuleren tot zelfevaluatie en analyse van concrete voorbeelden.

- Voortgang werkzaamheden: wat gaat goed, wat gaat minder goed?
- Terugkoppeling leerpunten: wat heb je anders gedaan en wat heb je nodig?
- Uitwisseling ervaring: voldoening in het werk?
- Kwaliteiten en valkuilen
- Succes vieren loont!

Traject coaching on the job verweven met de SNO-cirkel

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 spel materiaal.

- De juiste 'klik'. Het moet klikken tussen de gesprekspartners. Coach en gecoachte moeten elkaar respecteren en elkaars meerwaarde zien.
- Veilig leerklimaat. Belangrijk is dat onderwerpen in een sfeer van veiligheid en vertrouwen kunnen worden besproken.

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 we 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.

- De coaching is in samenwerking met de gecoachte. Oplossingsgericht en positief werken staat centraal.

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. Dit doen wij door middel van aandacht voor kinderparticipatie en meegeven van succeservaringen.

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.

- Duidelijke leerdoelen. De coach en gecoachte gebruiken de eerste bijeenkomst om samen het doel te bepalen. Er wordt een stappenplan met leerdoelen, leerresultaten en planning opgesteld.
- Regelmaat. Het rendement van coaching staat of valt met regelmaat: geregelde bijeenkomsten en tussentijds de gelegenheid om het geleerde in de praktijk te brengen. Tijdens de sessies vindt terugkoppeling plaats en worden vervolgacties uitgezet.

Zelfstandig

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

- Resultaten evalueren. Hebben de inzichten die worden opgedaan in de coaching-sessies effect in de dagelijkse (werk)praktijk? Die vraag moet steeds centraal staan. Coaching is een middel, geen doel op zich. Coach en gecoachte moeten voortdurend reflecteren op de bereikte en nog te behalen resultaten.
- Vragen stellen. Een goede coach vraágt en vraagt dóór. Hij of zij geeft geen instructies, dwingende adviezen of richtinggevende suggesties maar stelt vragen om een maximaal effect te bereiken. De antwoorden leiden tot meer begrip, een hogere motivatie en een beter leerproces.

Formulier medewerker

Persoonlijke gegevens medewerker

Voor en achternaam ..
 Geboortedatum ..
 Email adres ..
 Mobiele nummer ..

Opleidingsachtergrond ..

Werk- en levenservaring *Denk bijvoorbeeld aan het werken met een andere doelgroep, wellicht je eigen kinderen thuis of de voetbaltraining die je geeft.*

Informatie coaching *(Indien behoefte) Mogelijkheid tot eigen persoonlijke input*

Gegevens medewerker

Functieomschrijving ..

Arbeidstijd *Werkjaren en uren*

Locatie en dag ..

Verantwoordelijkheden ..

Coaching on the job

Formuleer je persoonlijke leerdoelen concreet en realistisch, tijdsgebonden en meetbaar. Hoe denk jij hierop te kunnen reflecteren?

Leerdoel 1 Pedagogiek ..

Leerdoel 2 Sport en spel ..

Leerdoel 3 Eigen
 onderwerp ..

Trainingen SNO Cirkel

Introductie

Bij de Sportieve Naschoolse Opvang stellen we zeven kernwoorden centraal binnen de werkzaamheden. Stap voor stap zal in drie trainingen kennis worden gemaakt met de kernwoorden van de SNO Cirkel. De vergaderingen zullen worden gesplitst per locatie, waarbij Woudenberg en Barneveld samen worden gevoegd.

De SNO-cirkel

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. De zeven kernwoorden die centraal staan in de SNO-cirkel fungeren als basis binnen de Sportieve Naschoolse Opvang.



Training 1: Bewegen en Normen en Waarden

Datum: nader in te vullen

Onderwerp 1: Gezond gedrag binnen de opvang

Onderwerp 2: Vrij spelen en sport en bewegen

- Gezond gedrag binnen de opvang: communicatie ouders (overdracht) en positief opvoeden – format overdracht aanbieden (o.a. slecht nieuws gesprek, overdracht dag/vakantie opvang).
- Vrij spelen en sport en bewegen (positieve beleving, succeservaring).
Vorbereidingsopdracht: pitchen van het uitleggen van een les in groepjes (feedback moment kleine groep, collega's combinatie sport en pedagogiek) + groepsevaluatie.

Praktijkoefening: Hoe geef je een sportles -> aan welke elementen kun je het beste voldoen?

Reflecteren op de praktijkoefening: Wat is opgevallen? Uitleg praatje, plaatje, daadje.

Vorbereidingsformat: in de drive aanbieden en uitleg geven – handvat.

Training 2: Voeding en Veiligheid

Datum: nader in te vullen

Onderwerp 1: Beleid (o.a. voeding en veiligheid)

Onderwerp 2: Vertrouwde en veilige omgeving

- Beleid: – 6 maanden evaluatie, introductie nieuw beleidsvormgeving. Aandacht voor herschrijven veiligheidsbeleid.
- Vertrouwde en veilige omgeving bieden: meldcode implementatie.

Training 3: Zelfstandig, Ontdekken en Plezier

Datum: nader in te vullen

Onderwerp 1: Teambuilding SNO – teams samen werken naar samenwerken

Onderwerp 2: Autonomie van het kind en kinderteilneming

- Samenwerken en initiatief tonen: teambuilding onderdeel max 45 min.
- Autonomie van het kind en kinderteilneming: 4 kernwaarden Rixsen en Walraven, evaluatie kinderteilneming schooljaar 2019-2020.

Training 4: Evaluatie

Datum: nader in te vullen

Onderwerp 1: Groot overleg per locatie

- Pizza evaluatie: wat willen we meer, minder, stoppen, doorgaan binnen SNO?

Urenverdeling beleid en coaching

De urenverdeling is voor zowel beroepskrachten als ouders inzichtelijk gemaakt door het beleid Coaching on the job. De nieuwe beroepskrachten worden tijdens de inwerkperiode op de hoogte stelt van het coachtraject en het bij behorende beleid. Dit is voor de beroepskrachten terug te vinden in onze online-drive. Nieuwe ouders worden op de hoogte stelt in het intakegesprek. Hierbij wordt gedeeld dat het personeel jaarlijkse scholing en coaching ontvangt.

Zie externe document voor de urenverdeling per locatie.