**Inzet pedagogisch coach** **en beleidsmedewerker**

Kinderdagverblijf De Boomhut

**2021/2022**

****

**Inhoudsopgave**

Inleiding / Voorstellen blz. 3

1. Wettelijke kaders en stappenplan voor het schrijven van een plan voor de inzet van de pedagogisch coach/ beleidsmedewerker en Matrix ureninzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach blz. 4 t/m 5
2. Pedagogische doelen van de Boomhut 2021/2022 blz. 6
3. Team ontwikkelplan blz. 7
4. Matrix individuele coaching voor alle pedagogisch medewerkers blz. 8
5. Jaarkalender Coaching activiteiten blz. 9
6. Bijlagen SMART/STARR(T)/Korthage/Team ontwikkelplan

/Brochure Ministerie blz. 10 t/m 15

**Inleiding**

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is op 1 januari 2018 in werking getreden.

De Wet IKK verbetert de kwaliteit en de toegankelijkheid van de kinderopvang. De nieuwe

kwaliteitseisen zijn opgedeeld in vier thema’s: de ontwikkeling van het kind centraal, veiligheid

en gezondheid, stabiliteit en pedagogisch maatwerk en kinderopvang is een vak.

De wijzigingen komen voort uit het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang dat minister

Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang,

Sociaal Werk Nederland, BOinK, de FNV Zorg en Welzijn en het CNV Zorg en Welzijn in 2016

sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

zich achter het akkoord geschaard.

In dit document gaan we in op de nieuwe eis: de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker

en de pedagogisch coach.

De volgende documenten zijn een leidraad om met het team te werken aan de inzet van de

pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach met als doel het verbeteren van de

pedagogische kwaliteit.

**Voorstellen**

****Mijn naam is Saskia Cloo, werkzaam bij Kinderdagverblijf de Boomhut als Pedagogisch beleidsmedewerker, Pedagogisch coach en Pedagogisch medewerker op de groep de Kippetjes.

Als beleidsmedewerker draag ik zorg voor de vormgeving, ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid.

Als pedagogisch coach ondersteun ik medewerkers om hun pedagogische vaardigheden te ontwikkelen en in hun kracht te zetten. Coaching is een middel voor verdere professionalisering en kwaliteitsontwikkeling.

Vanuit mijn rol wil ik samen met de medewerkers de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en de professionele ontwikkeling hoog houden.

Mijn naam is Demy Jongema. Ik ben werkzaam bij kinderdagverblijf de Boomhut als pedagogisch coach, pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch medewerker op de kippetjes groep en de lieveheersbeestjesgroep.

Als beleidsmedewerker houd ik mij bezig met de ontwikkeling van het pedagogisch beleid en draag ik zorg voor de vormgeving van het beleid in de praktijk.

Als pedagogisch coach ondersteun ik de pedagogisch medewerkers met het bepalen en het bereiken van doelen om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Het is mijn doel om op deze manier de kwaliteit bij ons op de werkvloer hoog te houden.

De taken van de pedagogisch beleid medewerker wordt door Sieta uitgevoerd. De pedagogisch coaches ondersteunen haar hier bij.

**1. Wettelijke kaders en stappenplan voor het schrijven van een plan voor de inzet van de pedagogisch coach/ beleidsmedewerker**

Pedagogisch coach/ beleidsmedewerkers dragen bij aan de kwaliteit van de opvang en hebben twee belangrijke taken. Ze houden zich enerzijds bezig met de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid. Anderzijds coachen ze de pedagogisch medewerkers bij hun werkzaamheden. Kinderopvang organisaties kunnen ervoor kiezen om de functie te splitsen in de Pedagogisch Beleidsmedewerker en de Pedagogisch Coach, of te kiezen voor één functie voor een medewerker die zowel Pedagogisch Beleidsmedewerker als Pedagogisch Coach is. Kinderopvang de Boomhut heeft gekozen voor de laatste variant omdat tijdens de coaching veel opgehaald wordt uit de praktijk, dit draagt weer bij aan de pedagogische kwaliteit van ons beleid.

Er is in de wet IKK geen minimum gesteld aan het aantal coaching uren per beroepskracht.

Ook is de wijze van verdeling van de coaching uren over de beroepskrachten niet

voorgeschreven.

Het is aan de houder om de verdeling van deze coaching uren te bepalen al naar gelang de

wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kindercentrum of –centra

werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt.

Deze verdeling dient in het coachplanschriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk

is voor beroepskrachten en ouders.

Op 1 januari van elk jaar stelt de kinderopvangondernemer vast, hoeveel uur inzet vereist is

voor zowel de beleidsvorming als de coaching. De ondernemer bepaalt wanneer de

pedagogisch beleidsmedewerker op de vestigingen ingezet wordt. Elke pedagogisch

medewerker krijgt coaching. Dit wordt schriftelijk vastgelegd. Als de pedagogisch coach/beleidsmedewerker werkzaam is op de groep moet zij ook coaching ontvangen.

Dit gebeurt door intervisie met pedagogisch coaches van andere kinderopvangorganisaties.

Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is

afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra,

volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra, per LKR nummer) + (10 uur

x aantal fte pedagogisch medewerkers). De pedagogisch beleidsmedewerker telt niet mee voor de BKR als hij of zij niet gekwalificeerd is als pedagogisch medewerker.

Voor meer informatie zie brochure:

<https://www.veranderingenkinderopvang.nl/ikk/documenten/brochures/2018/11/08/brochure-pedagogisch-beleidsmedewerker>

Beschikbare uren voor coaching en beleidsmedewerker 2021 / 2022 voor de Boomhut

Aan de hand van bovengenoemde berekening zijn er in 2021 / 2022 de volgende uren beschikbaar:

*Beleidsmedewerker:*

* Locatie KDV 16a: 50 uur per jaar (4,1 uur per maand)
* Locatie KDV 20b: 50 uur per jaar (4,1 uur per maand)
* Locatie BSO 20b: 50 uur per jaar (4,1 uur per maand)

*Coaching:*

* Locatie KDV 16a: 60 uur per jaar (5,0 uur per maand)
* Locatie KDV 20b: 45 uur per jaar (4,0 uur per maand)
* Locatie BSO 20b: 30 uur per jaar (2,5 uur per maand)

Totaal aantal uren: 285 uur

Pedagogisch beleid

De Pedagogisch Beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid en vertaalt het beleid naar de concrete werkpraktijk. Tevens heeft zij een actieve rol in de verbetering van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Zij draagt zorg voor het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. Dit zorgt voor een juiste uitvoering van het pedagogisch beleid op de werkvloer.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taken pedagogisch beleidsmedewerker binnen de Boomhut: | Geschat aantal uren | Daadwerkelijk aantal uren |
| Bijstellen pedagogisch beleid |  10 |  |
| Bijstellen en opstellen protocollen/procedures |  20 |  |
| Ontwikkelen en realiseren scholingsplan |  40 |  |
| Evalueren en bijstellen pedagogisch stukken algemeen |  20 |  |
| Activiteiten rondom zichtbaar maken pedagogische doelen en kwaliteit:  |  15 |  |
| Informatiefolder voor ouders/pedagogisch medewerkers en website van de Boomhut |  25 |  |
| Informatieverstrekking rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen |  20 |  |
| Totaal: | 150 |  |

Pedagogisch Coach

Naast het ontwikkelen van het pedagogisch beleid, zorgt de Pedagogisch coach voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers.

Bij de verdeling van de coaching uren zorgen we ervoor dat elke pedagogische medewerker jaarlijks een vorm van coaching ontvangt. In overleg met de pedagogisch medewerkers en de ondernemer van de Boomhut wordt er besloten in welke vorm deze coaching wordt aangeboden. Uitzondering zijn de pedagogisch medewerkers in opleiding, omdat zij vanuit de opleiding en door de persoonlijke begeleider worden gecoacht.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Taken pedagogisch coach binnen de Boomhut: | Geschatte aantal uren | Daadwerkelijk gemaakte uren |
| Kind besprekingen bijwonen |  25 |  |
| Aanbieden van Scholing/training |  45 |  |
| Ondersteunen bij individuele handelingsplannen kind |  25 |  |
| Ondersteunen bij gesprekken met ouders |  25 |  |
| (Meewerkend) Coaching op de groep |  15 |  |
| Totaal | 135 |  |

**2. Pedagogische doelen voor Kinderdagverblijf de Boomhut voor 2021/2022**

Voor 2021/2022 hebben wij twee doelen opgesteld. Eén doel voor de doelgroep 0-4 jaar en één doel voor de doelgroep 4-12 jaar.

Spelen is bij ons één van de belangrijkste dingen. De pedagogisch medewerkers laten de kinderen zoveel mogelijk zelf het initiatief nemen tot spelen en stimuleren de kinderen hierbij om nieuwe dingen te ontdekken. Als het nodig is neemt de pedagogisch medewerker de leiding op een speelse manier. Om het (lerend) spelen aantrekkelijk te maken zijn er hoeken ingericht en wordt er met spelmateriaal gevarieerd. Kinderen spelen op deze manier aandachtiger en geconcentreerder.

Wij vinden het belangrijk dat het kind vertrouwen krijgt in zichzelf. Een kind ontdekt continu zijn eigen grenzen en kunnen op verschillende gebieden. Wij benaderen het kind positief en waken voor negatieve aandacht. Met het aanbieden van verschillende activiteiten proberen wij het kind te stimuleren in zijn ontwikkeling om zo zijn grenzen te verleggen.

**Het doel voor 2021/2022 voor de doelgroep van 0-4 is:**

**Met toevoeging van de juiste spelmaterialen een lerende en stimulerende omgeving creëren zodat de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.**

In 2021 gaan de medewerkers van de doelgroep 0-4 jaar zich meer verdiepen in het betekenisvol meespelen en kijken hoe we spelmateriaal kunnen gebruiken tijdens het spel. Op deze manier bieden we de kinderen nog meer mogelijkheden om zich te kunnen ontwikkelen.

Om hier in de praktijk aan te kunnen sluiten zullen er twee trainingen worden gevolgd. ‘Werken met baby’s’ en ‘Speels leren’.

Tijdens de training werken met baby’s zal er aandacht worden besteed aan hoe je de omgeving zo kan inrichten zodat baby’s gestimuleerd worden om te gaan ontdekken en wat we kunnen doen om baby’s een prettig gevoel te geven op de opvang. Er zal ook worden besproken hoe de baby’s op verschillende aspecten door ons worden ondersteund en hoe wij dit nog beter kunnen doen.

Tijdens de training speels leren gaan wij bezig met het verzorgen van een uitdagende omgeving. We zullen aandacht besteden aan het ‘beschikbaar zijn’, rustig en betrokken bij de kinderen zitten en hoe je tijdens het spel ervoor zorgt dat het evenwicht tussen initiatieven van de PM’er en de kinderen gelijk blijft.

**Het doel voor 2021/2022 voor de doelgroep van 4-12 is:**

**Communicatie en sociale vaardigheden en welzijn van de kinderen vergroten en kinderen en weerbaarder maken.**

Om dit in de praktijk aan te kunnen bieden gaan de medewerkers de training ‘Rots en water’ volgen.

Hierin worden de PM’ers opgeleid om met kinderen oefeningen te doen zodat hun weerbaarheid wordt vergroot. De PM’ers leren psycho-fysiek werken, dit betekent dat via een actieve, fysieke invalshoek positieve sociale vaardigheden worden aangeleerd. Al spelenderwijs en via fysieke oefeningen worden sociale communicatie en confrontatievaardigheden aangeleerd.

**3. Team ontwikkelplan**

**Inleiding**

Bij de Boomhut vinden wij een positief pedagogisch klimaat belangrijk. Daarom is er aandacht voor het continu leren en ontwikkelen. Voor iedere pedagogisch medewerker is er ruimte voor het persoonlijk leerproces en daardoor sluiten we aan bij de talenten en leervragen van elke individuele medewerker. Doel hierbij is het continue verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogische medewerkers.

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van het individu. Door elk team wordt n.a.v het organisatiedoel een team doel opgesteld waar je als groep aan werkt. Er kan ook een individueel doel worden opgesteld als daar behoefte aan is.

**Instructie**

Vanuit de strategienota en/of het scholingsplan wordt door iedere medewerker kennis genomen van de organisatiedoelen.

-De leidinggevende vertaalt de doelen naar doelen voor de ‘eigen’ vestiging.

-In overleg met de leidinggevende/pedagogisch coach kiest een team op groepsniveau welk pedagogisch teamdoel, afgeleid van de strategienota en/of het scholingsplan voor het team gekozen wordt. Het doel sluit aan bij de strategienota en/of het scholingsplan en bij de ontwikkeldoelen van het team.

-Het individuele doel kan SMART worden uitgewerkt(zie format) en ter goedkeuring voorgelegd aan de leidinggevende/pedagogisch coach.

-De leidinggevende/pedagogisch coach bespreekt met het team of er ondersteuning/ scholing/training wenselijk is.

-De leidinggevende/pedagogisch coach bespreekt met de pedagogisch medewerker of er ondersteuning/scholing/training wenselijk is.

-Vier keer per jaar wordt er een geëvalueerd over de voortgang.

-Aan het eind van het jaar evalueer je. Zijn de teamdoelen en persoonlijke ontwikkeldoelen gerealiseerd? (zie format)

**4. Matrix individuele coaching voor alle pedagogisch medewerkers 2021/2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Namen pedagogisch medewerkers** | **Training speels leren** Cursus /training ………………………... | Training werken met baby’s | Training rots en water | Intervisie pedagogisch coaches | Pedagogische kwaliteit  | Training invloed zwangerschap en geboorte | **Totaal aantal uren:** |
| **LIEVEHEERSBEESTJES:** |  |  |  |  |  |  |  |
| Marloes |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Joyce |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Petra |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Erene |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Lynn |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Marysia |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| **KUIKENS:** |  |  |  |  |  |  |  |
| Hilde |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Marnel |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Mandy |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Lucinda |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Ola |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Charona |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| Rika |  | 20 |  |  |  | 2 | 22 |
| **KIPPETJES:** |  |  |  |  |  |  |  |
| Hanneke | 12 |  |  |  |  |  | 12 |
| Josien | 12 |  |  |  |  |  | 12 |
| Demy | 12 | 20 | 4 | 3 |  |  | 39 |
| Saskia | 12 | 20 | 4 | 3 |  |  | 39 |
| **BIGGETJES:** |  |  |  |  |  |  |  |
| Patricia | 12 |  |  |  |  |  | 12 |
| Linda | 12 |  |  |  |  |  | 12 |
| Greti | 12 |  |  |  |  |  | 12 |
| Ymie | 12 | 20 | 4 |  | 50 |  | 86 |
| **BSO:** |  |  |  |  |  |  |  |
| Esther |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Nathalie |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Susan |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Marika |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Lydia |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Jos |  |  | 4 |  |  |  | 4 |
| Totaal aantal uren gehele team: | 96 | 320 | 36 | 6 | 50 | 26 | 534 |

**5. Jaarkalender coaching activiteiten 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coaching****activiteit** | Januari | Februari | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Augustus | September | Oktober | November | December |
| Training werken met baby’s |  |  |  |  |  |  |  |  | x | x | x | x |
| Training rots en water |  |  |  |  |  |  |  |  | x | x | x | x |
| Training speels leren |  |  |  |  |  |  |  |  | x | x | x | x |
| Intervisie pedagogisch coaches |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Invloed conceptie, zwangerschap en bevalling |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |
| Pedagogische kwaliteit | x | x | x | x | x | x |  |  |  |  |  |  |

**Jaarkalender coaching activiteiten 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coaching****activiteit** | Januari | Februari | Maart | April | Mei | Juni | Juli | Augustus | September | Oktober | November | December |
| Training werken met baby’s | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Training rots en water | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Training speels leren | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Intervisie pedagogisch coaches |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Bijlage 1: **SMART**

**Specifiek**

Om een doel specifiek te maken stellen we de W-vragen

* Wat wil je bereiken?
* Wie is er bij betrokken?
* Waar gaat het gebeuren?
* Wanneer gebeurt het?
* Waarom wil ik het bereiken?

Maak het doel actiegericht.

**Meetbaar**

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen. Dus hoe vaak, hoeveel, …..

**Acceptabel**

De A staat ook wel voor Aanwijsbaar of Actiegericht. Vragen zijn daarbij?

* Is het voor jezelf haalbaar?
* Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
* Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf maar om het resultaat!

**Realistisch**

Is het doel haalbaar, geeft het voldoende uitdaging. Een doel moet niet te makkelijk zijn maar ook niet te moeilijk. Vragen zijn:

* Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
* Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
* Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

**Tijd**

Een goed doel moet minimaal één datum hebben. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start- eind- en tussendata. Wanneer heb je wat precies gerealiseerd?

Bijlage 2: Reflecteren STARR(T)

##### STARR(T)

**Stap 1).** Beschrijf de **situatie**

Geef antwoord op de volgende vragen:

* Wat was de situatie?
* Wie was hierbij betrokken?
* Waar speelde dit zich af?

**Stap 2.)** Beschrijf wat je **taak** is/was

Geef antwoord op de volgende vragen:

* Wat was je taak?
* Welke rol speelde jij?

**Stap 3.)** Beschrijf welke **actie** jij ondernam

Geef antwoord op de volgende vragen:

* Hoe heb je dit toen aangepakt?
* Hoe reageerde je?

**Stap 4.)** Beschrijf het **resultaat** van je handelen

Geef antwoord op de volgende vragen:

* Wat was het resultaat van je handelen?
* Hoe werd hierop gereageerd door anderen?

**Stap 5.) Reflecteer** op de situatie

Geef antwoord op de volgende vragen:

* Was je tevreden met het resultaat?
* Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

**Stap 6. Transfer/ toepassing**

* Hoe zou je het geleerde (verder) willen toepassen in de toekomst?

Bijlage 3: Korthage

**Stap 1.)** Je maakt regelmatig situaties mee waarvan je leert. Bijvoorbeeld een situatie die heel erg goed ging. Of een situatie waarvan je achteraf denkt dat je dit misschien anders had moeten doen. Maak een keuze voor een (leer)situatie die je wilt gaan beschrijven.

**Stap 2).** Beschrijf de context (0)
Geef antwoord op de volgende vragen:
• Wat was de situatie?
• Wie was hierbij betrokken?
• Waar speelde dit zich af?

**Stap 3.)** Geef antwoord op vraag 1 t/m 4 (Ik)
1. Wat wilde ik?
2. Wat voelde ik?
3. Wat dacht ik?
4. Wat deed ik?

**Stap 4.)** Geef antwoord op vraag 5 t/m 8 (de ander)

5. Wat wilde(n) de ander(en)?
6. Wat voelde(n) de ander(en)?
7. Wat dacht(en) de ander(en)?
8. Wat deed (deden) de ander(en)?

**Stap 5.)** Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is?

Je kunt gebruik maken van onderstaand schema

|  |
| --- |
| **Beschrijf de context:**Wat was de situatie?Wie was hierbij betrokken?Waar speelde dit zich af? |
| 1.   Wat wilde ik? | 5. Wat wilde(n) de ander(en)? |
| 2.   Wat voelde ik? | 6. Wat voelde(n) de ander(en)? |
| 3.   Wat dacht ik? | 7. Wat dacht(en) de ander(en)? |
| 4.   Wat deed ik? | 8. Wat deed (deden) de ander(en)? |
| **9. Beschrijf wat je geleerd hebt en wat je nieuwe leerdoel is:** |

Bijlage 4: Team ontwikkelplan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Opleiding creche  | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
| Team ontwikkelingsplan | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Opleiding boerderij | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
| Team ontwikkelingsplan | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Opleiding BSO  | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
| Team ontwikkelingsplan | Plan van aanpak | voortgang |
|  |  |  |
|  |  |  |

Bijlage 5: Informatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een brochure ontwikkeld waarbij de meest actuele informatie over de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker / coach overzichtelijk onder elkaar worden gezet. Bekijk de brochure:

<https://www.veranderingenkinderopvang.nl/documenten/brochures/2018/11/08/brochure-pedagogisch-beleidsmedewerker>

