

COMPETENTIES

GELUKS FACTOR	DEEL	ONDERDEEL	KAART	MET	DOEL	WAT KAN JE NOG MEER DOEN OM...	BIJLAGE	
COMPETENTIES	Functieprofiel	Basiscompetenties	1	De TOPkinderbegeleider	Team	Het is een goede oefening om met het team de belangrijkste basiscompetenties van de job van kinderbegeleider te benoemen. Zo kun je tot een gedeelde visie komen over wat ze in de job zeker moet weten, kunnen en tonen. Dat zorgt voor duidelijkheid.	Wat kun je nog meer doen om de medewerkers te doen nadenken over de basiscompetenties van een kinderbegeleider?	x
			2	Competentieprofiel	LG/PC	Het competentieprofiel is de basis voor het leerbeleid en om nieuwe medewerkers te selecteren.	Wat kun je nog meer doen om een helder competentieprofiel op te stellen voor een kinderbegeleider binnen de organisatie?	x
			3	Compe-watte?	Team	Het is belangrijk dat medewerkers het competentieprofiel kennen. Zo kunnen jullie dezelfde 'taal' spreken tijdens functioneringsgesprekken en feedbackgesprekken.	Wat kun je nog meer doen om de medewerkers vertrouwd te maken met de basiscompetenties?	
		Kwaliteiten	4	Kwaliteitspel	1 op 1	Door de kwaliteiten van de medewerkers te (h)kennen, kun je ze ook effectief inzetten. Dat is essentieel voor een hoog werkgelek.	Wat kun je nog meer doen om de medewerkers bewust te maken van hun kwaliteiten?	x
			5	Kinderopvang's got talent!	Team	Wanneer medewerkers de kans krijgen om te doen wat ze graag doen, wat hen passioneert, vergroot dit hun werkgelek. Daarom is het belangrijk om als organisatie na te denken hoe je de talenten van medewerkers kan ontwikkelen binnen hun functie.	Wat kun je nog meer doen om de talenten van de medewerkers tot bloei te laten komen in je organisatie?	
	Uitdaging	Groeiensen	6	Groeiboek	1 op 1	Het is zinvol dat medewerkers hun eigen noden en behoeften kunnen uitdrukken om tot persoonlijke groei te komen. Zo kunnen ze zichzelf doelen stellen voor hun eigen ontwikkeling.	Wat kun je nog meer doen om medewerkers uit te dagen om hun ontwikkeling zelf in handen te nemen?	x
			7	Verbeterboek	LG/PC	Het is belangrijk om te blijven vernieuwen. Innovatie zorgt voor vitaliteit en wendbaarheid in een lerende organisatie.	Wat kun je nog meer doen om het team te begeleiden in verandering om zo de pedagogische kwaliteit te versterken?	x
		Motiveren	8	Kampvuurgesprek	Team	Via gesprekken herinner je de medewerkers aan hun passie voor de job. Dat werkt motiverend. Die motivatie is cruciaal om te blijven groeien in de job.	Wat kun je nog meer doen om het vuur te blijven aanwakkeren in het team?	
			9	Medewerker van de week	LG/PC	Waarderende feedback uiten gaat verder dan complimenten geven. Het gaat erom dat je oprecht de meerwaarde van die persoon benoemt en dankbaar bent voor zijn of haar prestaties op het werk. Het vergroot het zelfvertrouwen van de medewerker en het motiveert.	Wat kun je nog meer doen om waarderende feedback te uiten voor de prestaties van de medewerkers?	
			10	Leren of motiveren?	LG/PC	Door te achterhalen wat de medewerkers precies nodig hebben, weet je als leidinggevende en pedagogisch coach waar je kan op inzetten om elke medewerker te doen groeien in hun job.	Wat kun je nog meer doen om te werken aan de leerkansen en de motivatie van de medewerkers?	x
			11	Eén tegen allen	Team	Een job met genoeg afwisseling en af en toe een speelse noot, is niet alleen goed voor de motivatie. Medewerkers worden daardoor ook uitgedaagd en hebben meer leermogelijkheden.	Wat kun je nog meer doen om spelelementen en humor in het werk te integreren?	
		Leercultuur	12	Speeddate	Team	Volwassenen leren uit ervaring(en). Ervaringen met elkaar delen (kennisdeling) en dat samen in de praktijk omzetten, is een heel effectieve vorm van leren. Het enthousiasmeert als medewerkers erkend worden in hun ervaring en sterktes.	Wat kun je nog meer doen om tijd te maken om van elkaar te leren?	
			13	Leren is tof!	LG/PC	Door leeractiviteiten te koppelen aan iets ludieks, krijgt leren een positieve associatie. Zo kunnen de medewerkers meer onthouden en ervaren ze leren als iets positiefs.	Wat kun je nog meer doen om plezier te scheppen in leeractiviteiten?	x
			14	Faalbokaal	Team	Een leercultuur waar fouten maken niet bestraft wordt, maar gezien wordt als een leerkans, werkt stimulerend. Medewerkers durven uitproberen en experimenteren.	Wat kun je nog meer doen om te leren uit 'fouten'?	