

IKC Al Medina Coachplan



IKC Al Medina 2025

Voorwoord

Voor je ligt het coachplan van IKC Al Medina. Sinds 1 januari 2019 is het vanuit de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang verplicht om binnen IKC Al Medina een pedagogisch coach en beleidsmedewerker aan te stellen.

Dit coachplan is de leidraad voor de medewerkers en stagiaires bij omgang met kinderen tussen 0 en 4 jaar en hun ouders. Als kinderdagverblijf dragen wij, naast de ouders, bij aan de opvoeding en verzorging van de kinderen. Deze verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het Pedagogisch beleidsplan van IKC Al Medina. Als kinderopvang vinden wij het belangrijk dat de medewerkers adequaat betrokken zijn bij de totstandkoming en uitvoering van dit beleid.

De wet Innovatie en kwaliteit kinderopvang bestaat onder andere uit de volgende onderdelen:

- ✚ De pedagogische doelen van Riksen – Walraven
- ✚ Het mentorschap
- ✚ Het observeren van de kinderen
- ✚ De taalvaardigheid van de medewerkers

Dit coachplan is niet een definitief plan, omdat het team van Al Medina de pedagogische visie kritisch blijft toetsen aan nieuwe inzichten en ervaringen. Dit wordt in overleg met de pedagogisch coach, de (pedagogisch) medewerkers en de directie van IKC Al Medina voortgezet.

Als jij na het lezen van dit coachplan nog vragen, opmerkingen of suggesties hebt, kun je dit gerust aan mij (Pedagogisch coach van IKC Al Medina) vertellen.

Een hartelijke groet,

N.Afalah
Pedagogisch coach -en beleidsmedewerker IKC Al Medina

Inhoudsopgave

1. Inleiding	bladzijde	3
1.1 twee manieren van coaching	bladzijde	3
2. Basisdoelen Riksen – Walraven	bladzijde	4
3. Het pedagogisch beleid	bladzijde	6
4. Team coaching	bladzijde	7
4.1 Observaties	bladzijde	7
4.2 10-minuten en evaluatiegesprekken	bladzijde	8
4.3 vergadering	bladzijde	8
4.4 Taalvaardigheid en EHBO	bladzijde	9
5. Het mentorschap	bladzijde	10
6. Taken pedagogisch coach	bladzijde	11
6.1 Vastlegging	bladzijde	12
6.2 Borging	bladzijde	12
6.3 Communicatie naar ouders	bladzijde	12
7. Uren verantwoording	bladzijde	12
8. Jaarkalender	bladzijde	13
9. Literatuurlijst	bladzijde	14
10. Bijlagen	bladzijde	15
9.1 Basisdoelen	bladzijde	15

1. Inleiding

De pedagogisch coach/beleidsmedewerker neemt de verschillende beleidsstukken ,omtrent pedagogiek binnen IKC Al Medina, op. Hierbij kan worden gedacht aan het algemene (pedagogisch) beleidsplan, de locatie specifieke werkplannen en het onderdeel veiligheid uit het veiligheidsplan. Tevens evalueert de pedagogisch coach/beleidsmedewerker de haalbaarheid in de uitvoering van het plan.

De pedagogisch coach dient als middelpunt tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan, zowel binnen de opvang als buiten de opvang. De pedagogisch coach helpt de medewerkers en stagiaires in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, (pedagogische)kennis en vaardigheden. Daarnaast achterhaalt de pedagogisch coach samen met de medewerkers en/ of stagiaires wat de behoefte op het gebied van coaching is.

Dit coachplan is bedoeld om de pedagogische kwaliteit in IKC Al Medina op te nemen en dit te verhogen/verbeteren. Pedagogische professionals krijgen door middel van coaching en eventuele scholing meer zicht in hun pedagogisch handelen om vervolgens hun eigen vaardigheden en kwaliteiten verder te ontwikkelen.

1.1 Twee manieren van coaching

Binnen IKC Al Medina wordt er op twee manieren gecoacht, namelijk:

Pedagogisch coaching Individuele coaching

Begin van elk jaar zullen alle pedagogisch medewerkers een individueel gesprek voeren met de pedagogisch coach. Dit om gewenning te creëren bij de pedagogisch medewerkers van de coaching en voor de coach om inzicht te krijgen hoe de pedagogisch medewerkers naar hun eigen handelen kijken. Vanuit deze gesprekken zal er ook zal er ook weer een coachdoel uitkomen.

Het doel van dit jaar is dat iedereen zich bewust wordt van de pedagogische basisdoelen en hiernaar te handelen.

Team coaching, gericht op het praktisch samenwerken en de interactie binnen een team.

VIB video interactie begeleiding(indien nodig)

Voor wat betreft het pedagogische gedeelte, zal de pedagogische coach alleen beleidsmatig observeren binnen de teams.

Vanaf 1 september zal onze pedagogische coach in opleiding Rania Akachar ter ondersteuning van mevrouw Afalah op de groepen mee kijken en observeren.

Basisdoelen Riksen – Walraven

De ontwikkeling van kinderen staat bij IKC Al Medina centraal. Landelijk is zichtbaar dat de kwaliteit van de geboden opvang steeds belangrijker wordt. In de wet Innovatie en kwaliteit kinderopvang is vastgelegd dat de kinderopvang niet alleen meer bestaat uit 'het bieden van opvang', maar dat de kinderopvang een vak op zichzelf is. In de wet staan maatregelen die de kwaliteit van de kinderopvang verbeteren en ondersteunen.

Één van de maatregelen is het concreet beschrijven op welke wijze er inhoud wordt gegeven aan het werken aan de vier pedagogische basisdoelen. De basisdoelen zijn volgens Riksen – Walraven (1998) geformuleerd aan de hand van de vraag wat kinderen in de eerste levensjaren nodig hebben voor hun welzijn en ontwikkeling, ook met het oog op hun latere functioneren.

De vier basisdoelen worden hieronder beschreven (Riksen – Walraven, 2000):

1. Veiligheid:

Een veilige basis waar kinderen zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn. Het bieden van een gevoel van veiligheid is de meest fundamentele pedagogische doelstelling voor alle vormen van kinderopvang en zou volgens Riksen – Walraven (2000) het zwaarst moeten wegen bij het beoordelen van de pedagogische kwaliteit ervan.

Het ervaren van emotionele veiligheid bij kinderen vindt plaats wanneer er sensitief en adequaat wordt gereageerd op de signalen en behoeften van het kind. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is het rekening houden met de karakter, de eigenheid, de stemming en de ontwikkelingsfase van het kind.

2. Gelegenheid bieden tot ontwikkeling van 'persoonlijke competentie':

Er wordt hiermee bedoeld op brede persoonskenmerken, zoals: veerkracht, zelfstandigheid en zelfvertrouwen, flexibiliteit en creativiteit die kinderen in staat stellen om allerlei typen problemen adequaat aan te pakken en zich goed aan te passen aan de veranderende omstandigheden.

3. Gelegenheid bieden tot ontwikkeling van 'sociale competentie':

Dit begrip omvat een breed scala aan sociale kennis en vaardigheden, zoals: het zich in een ander kunnen verplaatsen, kunnen communiceren, samenwerken, anderen helpen, conflicten voorkomen en oplossen, het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid. Het is voor de ontwikkeling van belang om hier op jonge leeftijd, zo vroeg mogelijk, mee te beginnen en mee bezig te zijn. Het aanleren van de sociale competenties, zorgt ervoor dat kinderen op latere leeftijd bewust zijn over hun handelen op dit gebied.

4. Waarden en normen, 'cultuur':

Kinderen moeten de kans krijgen om zich de waarden en normen, de 'cultuur' eigen te maken van de samenleving waarvan zij een deel uitmaken.

Normen en waarden zijn voor ieder mens anders. Wat de een belangrijk vindt of niet, is voor de ander anders. Bij de opvoeding van het kind spelen normen en waarden een belangrijke rol. Via verbale en non-verbale communicatie laten mensen, waaronder ook kinderen, blijken wat ze van een situatie vinden. Het oppikken van deze communicatie bij kinderen is van uiterst belang voor de pedagogische professionals en stagiaires van IKC Al Medina. Hierdoor raken de pedagogisch medewerkers en stagiaires meer in verbinding met het kind en kunnen zij inspelen op de wensen en behoeften van het individuele kind. Op deze manier wordt de ontwikkeling van het kind gestimuleerd.

Goede interactie is op een kind een manier om bij te dragen aan de opvoedingsdoelen. Om in de praktijk aan deze doelen te kunnen werken, wordt bij de coaching gebruik gemaakt van zes interactievaardigheden. Pedagogisch medewerkers en stagiaires worden gecoacht op het inzetten van onderstaande interactievaardigheden, namelijk:

- ✚ Sensitieve responsiviteit (het bieden emotionele ondersteuning)
- ✚ Respect voor de autonomie van het kind (laat het kind zelf dingen ondernemen)
- ✚ Structureren en leidinggeven, zodat het kind weet wat het kan verwachten
- ✚ Praten en uitleg bieden
- ✚ Ontwikkeling stimulatie
- ✚ Begeleiden van onderlinge interacties (bijvoorbeeld samenspel)

Om invulling te geven aan de coaching binnen IKC Al Medina, wordt gebruik gemaakt van de onderstaande vormen:

- ✚ Opnames maken (uiteraard met toestemming van de ouder) van de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers (beeld-in-zicht) de beelden vervolgens met de pedagogisch medewerkers terugkijken. Dit wordt ook wel video interactie begeleiding genoemd.
- ✚ Teamoverleg en intervisie
- ✚ Individuele coach gesprekken
- ✚ Elkaar coachen
- ✚ Informatieverstrekking rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen naar ouders
- ✚ Spontane coaching op de groepen

Samenhang met het scholings-/ opleidingsplan

Binnen IKC Al Medina hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. Denk hierbij vanuit de wet IKK aan de scholing omtrent het minimum taalniveau, het werken met 0-jarigen en kinder EHBO, vve piramide, piramide herhalingscursus, herhaling cursus observatie'KIJK' Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid

2. Het pedagogisch beleid

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het bevat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers/stagiaires te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. De coach begeleidt, stimuleert en motiveert het bewustwordings- en ontwikkelproces van de medewerker.

De pedagogische coach en de pedagogische professionals of stagiaires werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is. Binnen IKC Al Medina is de pedagogische coach tevens de pedagogisch beleidsmedewerker.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatie specifieke werkplannen en het gedeelte 'emotionele veiligheid' uit het veiligheidsplan. In 2025 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- ✚ Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan omtrent vve aanbod op de groep. Vve programma Piramide aanbieden en personeel hierin begeleiden en coachen.
- ✚ Kwaliteitsmonitor - meetinstrument ontwikkelen
- ✚ Bijstellen en opstellen protocollen/procedures
- ✚ Volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en protocollen.
- ✚ Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen per locatie locatie zal veel coaching nodig hebben in het ivm het opstarten voorschool.
- ✚ Coaching zal vooral nodig zijn voor de inrichting van de speelhoeken op de voorschoolgroepen. De speelleeromgeving, hierin de pp-ers goed in begeleiden.

- ✚ Toezicht houden op het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan
- ✚ Implementatie beleid
- ✚ Workshops/e-learnings
- ✚ Deskundigheidsbevordering (vakliteratuur, bijeenkomsten bijwonen, actuele ontwikkelingen volgen)
- ✚ Inhoudelijk overleg pedagogisch coaches/management

Team-coaching

De teamcoach richt zich op de samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal in de kwaliteit van onze opvang. De teamcoach richt zich specifiek op een gedeelde visie op de opvang, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie en de samenwerking met ouders en school. Ook hier zie je interactievaardigheden terugkomen, maar dan tussen de teamleden onderling. De teamcoach spiegelt, maakt patronen bespreekbaar en traint het team in een continue kwaliteit verbetercyclus. Herhalende patronen binnen de organisatie maakt de coach bespreekbaar met het management.

4.1 Observaties

Bij Al Medina wordt er vakkundig geoordeeld over iemand. Dit wordt gedaan door te observeren.

De pedagogisch coach maakt gebruik van gestructureerde observaties. Bij deze vorm van observeren is er altijd sprake van een bepaald doel. Een voorbeeld hiervan is er achter te komen waarom een kind zo vaak huilt in op de opvang. Er wordt van tevoren bepaald wat het doel van de observatie is en hierbij wordt er bedacht op welk soort gedrag er specifiek wordt gelet. Bij het gegeven voorbeeld, let je uiteraard niet op hoe vaak het kind aan het duim zuigt, maar juist op de interactie. Hoe vaak het kind met een ander speelt of aangeeft dat het kind iets wilt is hierbij een categorie die gebruikt kan worden voor een gestructureerde observatie.

Er wordt bedacht in wat voor soort situatie het kind wordt geobserveerd en hoe de pedagogisch coach, het dichtstbij de situatie staat om het kind te bekijken. Daarnaast is het, gekeken naar het voorbeeld, van belang dat het kind in een omgeving is met anderen.

Indien de pedagogisch coach naar de algemeenheid van het kind of medewerker wil kijken, wordt er gesproken over ongestructureerde observatie. Hierbij schrijft de observant alles op wat die ziet.

Objectiviteit is van belang bij observeren. Dit betekent dat er alleen handelingen/gedrag die waarneembaar zijn worden geregistreerd. Zo kun je als een kind bijvoorbeeld huilt 'Sara huilt' registreren, maar niet 'Sara is verdrietig' registreren. Iemand kan namelijk ook huilen uit woede of machteloosheid, maar ook van blijdschap kan men huilen.

Het aantal keer + tijd dat het gedrag wat je observeert voorkomt, schrijf je op.

4.2 10 – minuten en evaluatiegesprekken

Om de maand wordt er door de pedagogisch coach met al het personeel van IKC Al Medina een 10-minuten (indien nodig langer) gesprek gevoerd. Tijdens dit gesprek wordt er gevraagd wat er goed gaat, wat er beter kan en waar de pedagogisch medewerker tegenaan loopt. Naar aanleiding van het gekregen antwoord van de medewerker, onderneemt de pedagogisch coach actie. Dit kan heel divers zijn. Zo kan de pedagogisch coach een globale WhatsApp-bericht versturen gericht naar alle medewerkers. Hier kunnen complimenten, een samenvatting van de gevoerde gesprekken of opmerkingen in staan. De WhatsApp berichten zijn gericht naar alle medewerkers.

Het kan echter voorkomen dat aan de hand van de gesprekken, de pedagogisch coach met andere medewerkers in gesprek moet. De pedagogisch coach bespreekt ten alle tijden de belangrijkste punten uit het gesprek met de directie.

De 10 – minuten gesprekken zijn speciaal voor de medewerkers, zodat zij hun ei kwijt kunnen. Hier krijgen zij de ruimte om te vertellen wat zij anders zouden willen zien en misschien niet zomaar zouden benoemen.

Naast de medewerkers, hebben de stagiaires wanneer gewenst ook een 10 – minuten gesprek met de pedagogisch coach. Ook voor hen geldt exact hetzelfde. Echter worden de belangrijke punten besproken met hun stage begeleidster. Dit wordt bij voorbaat aan de stagiaires verteld. Op het moment dat de stagiaire en medewerkers niet willen dat (punten uit) het gesprek worden gedeeld, wordt dit ook niet gedaan.

Binnen Al Medina wordt er veel waarde gehecht aan de privacy van de medewerkers en stagiaires. Alle coachverslagen zijn niet ter inzage voor derden. Ook is wederzijds respect een belangrijk uitgangspunt.

Aan het eind van het jaar worden evaluatie gesprekken gevoerd. Deze gesprekken zijn alleen bedoeld voor de pedagogisch medewerkers. Tijdens deze gesprekken wordt er naar de werkwijze van de medewerkers gevraagd. Tevens worden zij indirect getoetst over de kennis die zij hebben met betrekking tot de vier basisdoelen van Riksen – Walraven (2000) die Al Medina hanteert.

De medewerkers krijgen een casus over een situatie met een kind en hen wordt dan gevraagd wat zij zouden doen in die situatie.

Dit gesprek en de bevindingen van de pedagogisch coach worden besproken met de directie van Al Medina en hier krijgt de medewerker een terugkoppeling van. Dit kan een kort gesprekje zijn, maar bijvoorbeeld ook bij een gezamenlijke vergadering, tijdens een vergadering komen onderwerpen en situaties aanbod die coaching nodig hebben, aan de hand hiervan start ik dan een coachtraject.

4.3 Vergadering

Soms is er een reden voor een vergadering, nadat er evaluatie -of 10 – minutengesprekken zijn geweest. De pedagogisch coach stelt in overleg met de directie vergaderingspunten op die vervolgens worden besproken in de vergadering.

Tijdens de vergaderingen worden ook introducties aan nieuwe werkmethodes gevoerd. Zo werd er middels een vergadering over het mentorschap gesproken en werd de nieuwe observatiemethode van de observatie ontwikkeldriehoek geëvalueerd. Het is gebleken dat observatie programma ontwikkeldriehoek niet passend is voor de dagopvang groep, maar wel nuttig voor de voorschoolgroep. Samen zijn we tot besluit gekomen dat we voor de dagopvanggroep weer het observatie “Kijk” gaan gebruiken. Tevens is er ruimte voor vragen vanuit al het personeel tijdens een vergadering en zijn alle opties bespreekbaar met elkaar.

De datum van de vergadering wordt in overleg met al het personeel van Al Medina vastgezet. Het is soms ook zo dat de kinderopvang en de Bso afzonderlijk van elkaar vergaderen.

4.4 Taalvaardigheid, EHBO, Baby scholing, 3F en leesbevordering

In de Wet IKK is de eis opgenomen dat pedagogisch medewerkers mondelinge Nederlandse taalvaardigheid moeten hebben op niveau 3F / B2. Het gaat om gesprekken voeren, luisteren en spreken. Met behulp van een diploma of certificaat kan deze taalvaardigheid worden aangetoond. Per 1 januari 2025 dienen alle pedagogisch medewerkers te voldoen aan deze taal eis IKK.

In het functieboek bij de cao's is in de lijst met diploma's die kwalificeren voor de functie Pedagogisch Medewerker met een sterretje aangegeven welke van die diploma's ook aan de taal eis IKK voldoen. Naast de kwalificerende diploma's die in de lijst zijn opgenomen, zijn er ook andere diploma's waarmee het vereiste taalniveau aangetoond kan worden:

- ✚ Alle Nederlandse mbo niveau 4 diploma's;
- ✚ Havo diploma;
- ✚ VHBO diploma
- ✚ Vwo diploma;
- ✚ HBO diploma (Associate Degree, bachelor)
- ✚ WO diploma (universitaire bachelor).

Middels deze diploma's kan uitsluitend de taal eis IKK worden aangetoond.

Taal eis voorschoolse educatie:

Naast de taal eis IKK kent de voorschoolse educatie ook een taal eis. Naast de mondelinge taalvaardigheid op niveau 3F/B2 heeft het ministerie van OCW ook leesvaardigheid op dit niveau verplicht. Voor de grote gemeenten (G37 en G86) geldt dit sinds 1 augustus 2017 en vanaf 1 augustus 2019 voor alle gemeenten.

Kort gezegd voldoe je aan de taal eis VE met Hbo of universitair diploma, met een Havo of Vwo diploma en 5,5 voor het vak Nederlands, voor MBO 4, waarbij Nederlandse taal een generiek examenonderdeel is, minimaal een 5,5 voor het centraal examen Nederlandse taal. Aangezien Al Medina ook VVE-programma's verzorgt is dit van toepassing op het personeel van IKC Al Medina.

EHBO:

Tijdens openingstijden van de kinderopvang moet er sinds 1 januari 2018 verplicht minimaal één volwassene aanwezig zijn met een geldig en geregistreerd EHBO-

certificaat voor kinderen. Dat staat in de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) die door de Eerste en Tweede Kamer is aangenomen.

Natuurlijk willen alle ouders ervan verzekerd zijn dat hun kinderen in goede handen zijn op de kinderopvang. Om dit te realiseren worden er vanuit de overheid diverse maatregelen getroffen. De wet IKK is hier een voorbeeld van. Het doel van de invoering van deze wet is om de kwaliteit van de kinderopvang te verhogen en meer aandacht te krijgen voor de ontwikkeling van het kind.

Verplicht EHBO bij kinderen:

Ook EHBO bij kinderen speelt een belangrijke rol in de nieuwe wet. Om adequaat te kunnen handelen bij incidenten is het volgens de overheid noodzakelijk dat er tijdens openingstijden op elk kindercentrum een volwassene met een kinder-EHBO-certificaat aanwezig is. Daarom is het voor elke medewerker verplicht om een certificaat te halen en of aangemeld te zijn voor die EHBO cursus.

Werken met 0-jarigen (babyscholing)

Elke pedagogisch medewerker die werkt met 0-jarigen moet babyscholing doen. De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang schrijft dat voor vanaf 2025.

Alle pedagogische professionals die werken met 0 jarigen vanaf 1 januari 2025 binnen de IKC Al medina voldoen aan deze voorwaarde en of een bijscholing hierin volgen..

3. Het mentorschap

De kwaliteitseisen in de kinderopvang veranderen door de Wet IKK. Alle kinderen moeten bijvoorbeeld een mentor krijgen die de ontwikkeling van het kind in de gaten houdt, er wordt gekeken naar de groepsgrootte en groepssamenstelling die in de juiste verhouding moet staan tot het aantal pedagogisch medewerkers en medewerkers in de kinderopvang moeten over de juiste diploma's beschikken.

Aan ieder kind wordt een mentor toegewezen. De mentor is een pedagogisch medewerker die werkt op de groep van het kind. De mentor is het aanspreekpunt voor de ouders om de ontwikkeling en het welbevinden van het kind te bespreken. In de buitenschoolse opvang (BSO) is de mentor ook het aanspreekpunt voor het kind.

Een ander verschil tussen dagopvang en buitenschoolse opvang is dat in de dagopvang de mentor verplicht is periodiek de ontwikkeling en het welbevinden van het kind met de ouders te bespreken. In de buitenschoolse opvang hoeft dat alleen als dat gewenst is.

Een mentor aanwijzen:

Om de ontwikkeling van het kind te kunnen volgen, moet de mentor het kind echt kennen. Daarom is de mentor direct betrokken bij de opvang en ontwikkeling van het kind. De mentor is één van de pedagogisch medewerkers van de groep waarin het kind geplaatst is. De ouders worden op de hoogte gebracht wie de mentor van hun kind is. Eventueel vervult de mentor ook een rol in het contact met andere (zorg)professionals (met toestemming van de ouders).

Individuele behoeftes van het kind:

Door het volgen van de ontwikkeling van het kind sluiten pedagogisch medewerkers aan op de individuele behoeften van een kind. Tevens kan er door overleg met ouders worden afgestemd hoe de wensen en behoeften van het kind tegemoet kan worden gekomen.

De combinatie van ontwikkelingsgericht werken en de inzet van een mentor maakt dat belangrijke ontwikkelstappen en mogelijke achterstanden, worden gevolgd en indien nodig tijdigesignaleerd.

Procedure Mentorschap en Oudercommunicatie

De toewijzing vande mentor volgt een heldere procedure en wordt vroegtijdig gecommuniceerd:

1. **Tijdens de Intake:** De pedagogische coach en of locatie Manger voert de intake met de ouders. Tijdens dit gesprek wordt het doel en de werkwijze van het mentorschap uitgelegd. Ouders worden geïnformeerd dat het kind bij de start van de opvang een vaste mentor krijgt toegewezen. Voor de voorschool geldt het dat het kind pas kort na de kennismaking(dit gebeurt nadat het kind geobserveerd wordt tijdens de wendagen) een mentor toegewezen krijgt.(dit hangt af van verschillende factoren)
2. **Toewijzing en Communicatie (Zwart op Wit):** De definitieve mentor wordt gekozen op basis van de match met het kind en de pedagogische afweging van het team. Op elke groep is een namenlijst zichtbaar voor de ouders, hierin staan de namen die gekoppeld zijn aan welke mentor.
3. Informeren van het Kind:
 - **Baby's en Peuters:** Hoewel zij de term mentor nog niet begrijpen, zorgt de mentor ervoor dat zij vanaf de eerste dag een extra warm, sensitief en responsief aanspreekpunt zijn op de groep.
 - **BSO-Kinderen:** De mentor maakt actief contact met het kind en legt persoonlijk uit dat zij zijn of haar vaste begeleider en vertrouwenspersoon is gedurende de tijd bij de BSO.

De Assistent-Mentor (Tweede Beroepskracht)

Naast de vaste mentor krijgt het kind ook een **tweede beroepskracht** op de groep toegewezen, die fungeert als 'assistent-mentor'.

- **Rol:** De assistent-mentor is bekend met het individuele ontwikkelingsplan van het kind en is op de hoogte van het welbevinden van het kind.
- **Aanspreekpunt:** Bij afwezigheid van de vaste mentor (door ziekte, verlof of vrije dag) neemt de assistent-mentor de rol van vast aanspreekpunt over, zodat de overdracht naar de ouders altijd door een bekend gezicht en een kundige beroepskracht kan plaatsvinden.

De mentor heeft regelmatig overleg met de pedagogische coach over het welbevinden van kind, gedrag, ontwikkeling en de groepsinteracties. Er wordt gekeken hoe het kind het beste begeleid kan worden in zijn ontwikkeling, zodat er zo goed mogelijk kan worden ingespeeld op de behoeften van het kind.

4. Taken pedagogisch coach

Rol pedagogisch coach:

zoals eerder in dit plan beschreven is de pedagogisch coach de spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in de kinderopvang bij het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen hun coaching behoeften. Als pedagogisch coach worden pedagogisch medewerkers gesteund om zowel hun pedagogische als didactische vaardigheden te ontwikkelen en te verbeteren.

Waarom is deze functie ontstaan:

Steeds meer kinderen gaan tegenwoordig naar de kinderopvang. Kinderopvang is meer dan opvang alleen: kinderopvang is een VAK. De ontwikkeling van jonge kinderen staat steeds vaker centraal. Kinderopvang is een belangrijk instrument bij de ontwikkeling en opvoeding van kinderen. Kwaliteit is daarbij heel belangrijk. Om de kwaliteit van de kinderopvang in Nederland te kunnen waarborgen en verhogen zijn er, zoals eerder beschreven, nieuwe kwaliteitseisen vastgelegd. Eén van de onderdelen van deze wetgeving is de (verplichte) invoering van de functie van pedagogisch coach. Elke medewerker moet de mogelijkheid krijgen om gecoacht te worden.

Hoe gaat het coachen in de praktijk:

De coaching vindt plaats op de dagopvang, voorschool en de BSO. De pedagogisch coach brengt de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers gedurende activiteiten, bijvoorbeeld bij de tafelmomenten, in de kring, bij het voeden of verzorgen, het buiten spelen of bij gestructureerde activiteiten. Samen bekijken en bespreken ze achteraf de observaties en analyseren ze op welke interactievaardigheden de pedagogisch medewerker zich verder kan ontwikkelen en wat hij of zij daarvoor nodig heeft.

Merkt mijn kind iets van de coaching tijdens VIB(mits hiervoor gekozen wordt)

De opnames zijn zeker niet bedoeld om kinderen in beeld te brengen, het gedrag van kinderen te bekijken of te beoordelen. De video's worden gemaakt om de interactie van de medewerker en de groep vast te leggen. Uiteraard komen de kinderen in beeld, want het gaat ten slotte om de interactie met de kinderen. Na het bespreken van de gemaakte beelden tussen coach en medewerker worden de video-opnamen direct verwijderd.

Wat wil de IKC Al Medina met de coaching bereiken:

De coaching helpt team Al Medina om de best mogelijke opvangkwaliteit te kunnen bieden aan kinderen en ouders. Daarbij ondersteunt en motiveert het de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. Wat ons betreft een win-win situatie.

Er is in de organisatie aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van het individu. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend. Deze manier van werken sluit aan bij de manier van werken binnen Al Medina; sociocratisch en zelf organiserend.

In de bijlage bevindt zich het takenschema van de pedagogisch coach van IKC Al Medina.

6.1 Vastlegging

- ✚ Logboek coaches: hierin houdt de pedagogisch coach bij wanneer zij op welke locatie is geweest en aan welk onderdeel er is gewerkt. Daarnaast zit hier de urenverantwoording in van personeel en beleidsuren per LRK.
- ✚ Van elk coaching-moment wordt een verslag geschreven door de pedagogisch coach. Dit verslag wordt gedeeld met het betreffende team of de betreffende medewerker. Dit verslag is niet ter inzage door derden ivm de privacy van onze pp-ers en stagiaires.
- ✚ Met het aanspreekpunt (directielid of stagebegeleidster) van de locatie zal in grote lijnen een terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van de locatie

6.2 Borging van de coaching naar medewerkers

Alle nieuwe medewerkers ontvangen tijdens de eerste weken informatie over hoe wij te werk gaan. Zo krijgen ze ook onze pedagogische beleidsplan , werkplan en de Rie ter inzage.

6.3 communicatie over coaching naar ouders

Op de website staan voor ouders twee keuzes, namelijk:

- ✚ 0 tot 4 jaar kinderopvang
- ✚ 4 tot 12 jaar buitenschoolse opvang

bij deze keuzes kunnen de ouders alle geüploade documenten inzien. De ouders die geen of minder goed Nederlands spreken, zullen in het Engels worden geïnformeerd.

5. Uren verantwoording

De pedagogisch coach van Al Medina is minstens 12 uurtjes per week beschikbaar voor coaching en ook altijd bereikbaar voor de pp-ers via video bellen.. Daarnaast probeert de coach elke week met alle medewerkers en stagiaires een (informeel) babbeltje te maken over de werkzaamheden, werksfeer en werkwijze op de groep.

Totaal komt er wekelijks 7 uur vrij voor de coach om hier de coaching werkzaamheden te verrichten. Binnen deze tijd voert de coach gesprekken met medewerkers, ouders, de stagiaires, stagebegeleidster en directie of voert de coach/beleidsmedewerkster andere werkzaamheden uit, zoals het werken aan het beleid.

Beleidsuren: 50 uren voor de BSO beleidsuren uur per jaar en voor de dagopvang ook 50 uren samen 100 uren.

Coaching 110 uur per jaar (verdeeld over ongeveer 11 vaste pedagogisch medewerkers). Voor de 50 doelgroep peuters zijn de coach uren 500 uur per jaar. Elke doelgroep peuter heeft recht op 10 uur coaching per jaar.

Voor de flexibele pedagogisch medewerkers wordt er gekeken naar hun gemiddelde aantal gewerkte uren van de afgelopen drie maanden. Aan de hand daarvan berekenen wij hoeveel uur zij gecoacht zullen worden.

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. Het aantal uur van de minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindcentra, volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kindcentra, per LRK nummer) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers) = verplicht aantal uren inzet pedagogisch coach Om te berekenen hoeveel verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moeten worden ingezet (minimaal volgens de wet), maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://1ratio.nl/rpb/#/>

710 uur verplicht aantal uren inzet pedagogisch coach per jaar.

Hieronder wordt op een schematische wijze, een overzicht over het aantal coachuren voor pedagogisch professional bij IKC Al Medina , locatie: Terwestenstraat voor het jaar 2025 weergegeven.

Component	Wettelijke formule	Berekening	Totaal uren
Beleidsuren	50 uur per geregistreerd LRK	BSO:50uur	50uur
	Het aantal gewerkte uren wordt gedeeld door het aantal voltijdsuren(36)	KDV/Peuteropvang 50 uur	50uur
Coachuren	10uur per beroepskracht (fte)	11 pedagogisch professional.	100uur

	Het aantal gewerkte uren wordt gedeeld door het aantal voltijdsuren(36)		
	BV bij 16 uur; $Fte=16/36=0,44$	BSO: 2 vaste pedagogische professionals werkzaam en een invalkracht.	20 uur
		Kinderopvang: max 9 Beroepskrachten	75 uur
		eventueel stagiaires op de groepen.(2)	15 uur
Coachuren VVE (peuteropvang specifiek)	10 uur per kind met VVE-indicatie	50 peuter met VE 10 uur	500uur
Totaal Minimale Inzet PBM			710 uren

- BSO is er in totaal van 70 PBM uren beschikbaar per jaar.

- Kinderopvang in totaal ruim genomen 640 uur PBM uren beschikbaar per jaar