

# IKC Al Medina Coachplan

2023



**IKC Al Medina**





Terwestenstraat 105, 2525 GG te Den – Haag

# 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, de stagiaires 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 emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan. Tevens evalueert de pedagogisch coach/beleidsmedewerker de haalbaarheid in de uitvoering van het plan, door middel van een kwaliteitsmonitor die in 2023 is ingevoerd.

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 medewerkers 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 uiteraard een coachdoel uitkomen.

Het doel van dit jaar is dat iedereen zich bewust wordt van de pedagogische basisdoelen.

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

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

# 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, 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, de normen en waarden van de samenleving waarvan zij deel uitmaken, 'cultuur' eigen te maken. Normen en waarden zijn voor ieder mens 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 pedagogisch medewerkers en stagiaires van het 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 vriendelijke manier bijdragen 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 van 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 het 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), vervolgens de beelden 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.

#### Samenhang met het scholings-/ opleidingsplan

Binnen het 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, herhalingscursus 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 pedagogisch coach en de pedagogisch medewerkers of stagiaires werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is. Binnen het IKC Al Medina is de pedagogisch 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 2023 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- ✚ Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan;
- ✚ 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;
- ✚ 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 het IKC 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. 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. Je let bijvoorbeeld niet op hoe vaak het kind aan de duim zuigt, maar op de interactie. 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 het ziet.

Objectiviteit is van belang bij observeren. Dit betekent dat er alleen gedragen die waarneembaar zijn worden geregistreerd. Zo kun je als een kind bijvoorbeeld huilt 'Piet huilt' registreren, maar niet 'Piet 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 het IKC Al Medina een 10-minuten 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 voor komen 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 ook de stagiaires 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. Indien bepaalde punten niet gedeeld mogen worden, zal dit uiteraard ook niet worden gedaan. Binnen het IKC Al Medina wordt er veel waarde gehecht aan de privacy van de medewerkers en stagiaires. 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 (gekeken naar de basisdoelen) 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 een gezamenlijke vergadering.

#### 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 VVE-programma geïntroduceerd. Tevens is er ruimte voor vragen vanuit al het personeel tijdens deze vergadering en is er voldoende gelegenheid voor herhaling.

De datum van de vergadering wordt in overleg met al het personeel inclusief de stagiaires van het IKC Al Medina vastgezet.

#### 4.4 Taalvaardigheid en EHBO

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. Er wordt een overgangstermijn gehanteerd: uiterlijk op 1 januari 2025 dienen alle pedagogisch medewerkers te voldoen aan deze taaleis 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 taaleis 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 taaleis IKK worden aangetoond.

#### Taaleis voorschoolse educatie:

Naast de taaleis IKK kent de voorschoolse educatie ook een taaleis. 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 taaleis 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 het IKC Al Medina ook VVE-programma's verzorgt is dit van toepassing op het personeel van het 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 EHBOcertificaat 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.

### 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).

De pedagogisch coach wijst in overleg met de directie, kinderen aan de pedagogisch medewerker aan.

#### Individuele behoeftes van het kind:

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

## 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:

Tijdens het kennismakingsgesprek maken de pedagogisch medewerker en de pedagogisch coach kennis met elkaar en wordt door de pedagogisch coach uitleg gegeven over de coaching. Verder worden de sterke en eventuele knelpunten van de medewerker besproken en kunnen de eerste vragen van de medewerker besproken en beantwoord worden.

Eventueel kan naar aanleiding van eerdere observatie- en coaching momenten gericht worden gekeken naar specifieke werkzaamheden en onderdelen van het handelen van de medewerker. De observaties zullen ongeveer tussen de 60 en 90 minuten in beslag nemen. Alle medewerkers op de groep zullen waar mogelijk opvolgend worden geobserveerd.

### Gesprek en coaching plan:

Direct na of tijdens de observatie zal de pedagogisch coach waar nodig het opvallendste punt uit de observatie kort bespreken met de pedagogisch medewerker, zodat de medewerker hier alvast in de praktijk mee aan de slag kan gaan. Dit kan ook een groep gebonden aandachtspunt zijn. Hierna zal zo snel mogelijk het evaluatiegesprek met de medewerker worden ingepland.

### Ondersteuning op de groep:

Soms hebben pedagogisch medewerkers in bepaalde situaties extra ondersteuning nodig of hebben ze andere (pedagogische) vragen. Mogelijke oplossingen zullen veelal eerst met collega's en de locatiemanager worden besproken. Mocht het nodig zijn, kan de pedagogisch coach ingeschakeld worden door de pedagogisch medewerker of door de locatiemanager. De pedagogisch coach zal afhankelijk van de situatie, samen met de hulp vragende medewerker(s), kiezen voor een gesprek, een observatie op de groep of een combinatie hiervan.

Een gesprek zal waar nodig volgens het GROW-model worden gevoerd: - Goal (Doel): Welk doel moet er worden bereikt (op korte of lange termijn)? - Reality (Huidige situatie): Wat is de huidige situatie?

### Wat wil het IKC Al Medina met de coaching bereiken:

De coaching helpt het team van het IKC 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 het 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 elk coaching-moment wordt een verslag geschreven door de pedagogisch coach. Dit verslag wordt gedeeld met het betreffende team of de betreffende medewerker
- ✚ 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 krijgen tijdens de inwerkperiode alle beleidstukken om door te nemen.

Op de website staan voor ouders twee keuzes, namelijk:

-  0 tot 4 jaar
-  4 tot 12 jaar

bij deze keuzes kunnen de ouders alle geüploade documenten inzien. Ook krijgen alle ouders een brief en mondelinge uitleg over de coaching van het jaar 2023. De ouders die geen of minder goed Nederlands spreken, zullen in het Engels worden geïnformeerd. De pedagogisch coach heeft zo vaak mogelijk contact met ouders.

## 5. Uren verantwoording

De pedagogisch coach van AI Medina is minstens 10 werkuren per week op de locatie. 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 16 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 100 uur per jaar

Coaching 90 uur per jaar (verdeeld over 9 vaste pedagogisch medewerksters) en 350 uren per jaar voor 35 doelgroep peuters, wat neer komt op 10 uur per doelgroep peuter.

Voor de flexibele pedagogisch medewerksters 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 kind centra, volgens de volgende rekenregel:  $(50 \text{ uur} \times \text{het aantal kind centra, per LRK nummer}) + (10 \text{ uur} \times \text{aantal fte pedagogisch medewerkers}) = \text{verplicht aantal uren inzet pedagogisch coach}$  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/#/>

## Jaarkalender

De jaarkalender is een richtlijn om de uren in te delen. Wij coachen om de kwaliteit hoog te houden en daar zitten geen 'vaste' momenten aan vast.

Maand	Coaching/doel	Coach	Totaal
Januari	Herschrijven coachplan 24 januari.	9	
	Overleg Kindbespreking (ib er)	3	
Februari	Kindbespreking 7 februari (ib er)	3	
februari	Individuele coach gesprekken (5 pmers)	2,5 uur	
februari	Individuele gesprekken (5)	2,5 uur	
	21 feb Teamvergadering en invoer KIJK'(studiedag)	7uur	
	22 feb overleg invoer 'KIJK' teamcoaching	8	
Maart	Individuele gesprekken (4pm ers)	3	
	Teamoverleg 21/03	2	
april	Team overleg/teamcoaching	2	
	kindbespreking	1	
mei	8 mei team overleg, Team coaching, team building.	3	
	23 coaching op Emotionele veiligheid		
	Coaching basisdoelen		
Juni	Jaarkalender peuteropvang opstellen.		
	12 juni kindbespreking		
	15 juni teamoverleg/invoer 'KIJK'		
juli	Individuele gesprekken (10) Teamoverleg BSO/dagopvang zomervakantie planning		
Augustus	Teamoverleg peutergroep. Themawelkom aankondigen Individuele coaching		
september	-Jaarkalender bespreken, peuteropvang. ouderbetrokkenheid		
Oktober	Basisdoelen Sociale competenties 12 Okt		
november	Meldcode bespreken en eigen maken.		
december	Individuele gesprekken(10) De stagiaires krijgen ook een gesprek. teamcoaching (evalueren basis doelen)		

## Literatuurlijst

Riksen-Walraven, J.M.A. (1998). *Veiligheid voorop: basisdoelen voor de opvoeding in de kinderopvang en in het gezin*. Triangel.

Riksen-Walraven, J.M.A. (2000). *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang*. (Oratiereeks). Amsterdam: Vossiuspers AUP.



## Bijlage Basisdoelen

	Toe aan ontwikkeling	In ontwikkeling	Goed
<b>Communicatie met ouders</b>			
Je communicatie met ouders is			
Het geven van een lastige boodschappen is			
<b>Emotionele veiligheid</b>			
De kinderen staan bij jou op nummer 1			
Je bent gevoelig voor signalen van kinderen			
Je benoemt veel van wat je hoort en ziet			
Je speelt in op de signalen van de kinderen			
Je neemt de tijd voor de kinderen			
De kinderen zien jou als hun veilige basis			
Je bent duidelijk voor de kinderen			
<b>Persoonlijke competenties</b>			
Je ziet waar een kind zit in zijn ontwikkeling			
Je grijpt ontwikkelingskansen			
Je creëert ontwikkelingskansen			
Je biedt passende activiteiten aan			
Je spreekt correct NL			
<b>Sociale competenties</b>			
Je bent een voorbeeld als het gaat om sociale vaardigheden			
Je geeft kinderen zelfvertrouwen [door ze dingen zelf op te laten lossen]			
Je hebt de hele groep in beeld en grijpt eventueel in			
<b>Normen en waarden</b>			
Iedereen mag bij jou zijn zoals hij is			
Je bent een voorbeeld als het gaat om taalgebruik			
Je hebt respect voor alles en iedereen, ook de natuur			

Je houdt je aan ons voedingsbeleid			
Je bent veel buiten met kinderen, regen of geen regen.			
Je bent op de hoogte van het pedagogische beleid			
Je bent op de hoogte van het protocol kindermishandeling			
Je bent op de hoogte van het plan veiligheid			