

Coachingsplan Kinderopvang Ikke
t.b.v. dagopvang en buitenschoolse opvang - 2026



INLEIDING2

VISIE3

DE INZET BINNEN DE ORGANISATIE.....5

WETTELIJKE BEPALING EN VERDELING AANTAL UREN .5

URENBEPALING5

URENVERDELING OVER DE LOCATIES5

HOUDER KINDEROPVANG IKKE-OOK-TWEE:5

**HOUDER EVERDINA MARIA GEERTRUIDA HENDRIKS
(IKKE KINDEROPVANG):.....6**

**INVULLING VAN DE FUNCTIE BINNEN DE ORGANISATIE
.....7**

INTERVISIE COACHING7

**SAMENHANG MET HET DIGITALE
TRAININGSPROGRAMMA7**

PEDAGOGISCH BELEIDSONTWIKKELING8

WERKWIJZE8

PROFESSIONALISERINGSSTRATEGIE 10

MISSIE EN VISIE 10

**PROFESSIONALISERING: DE PEDAGOGISCH
MEDEWERKER ZÉLF EN ZELFLERENDE TEAMS..... 10**

**DE PEDAGOGISCHE KWALITEIT VERHOGEN,
ONDERHOUDEN ÉN WAARBORGEN 10**

DOELSTELLINGEN 11

DOELEN 11

KORTE TERMIJN11

MIDDELLANGE TERMIJN11

COACHINGSMETHODEN 12

TEAM COACHING 12

UITGANGSPUNTEN BIJ DE TEAM COACHING 12

COACHING ON THE JOB 13

ZORGERICHTE KINDOBSERVATIE..... 13

INDIVIDUELE COACHING EN ONTWIKKELING 13

**INTERNE COACHING EN ONTWIKKELING IN
EEN NOTENDOP 15**

ONZE AMBITIE 16

WAAR WERKEN WE NAARTOE?..... 16

**JAARKALENDER 2026 – REGGIO & COACHING
& ONTWIKKELING 18**

**BIJLAGE 1 | TOEKOMST AMBITIE – INTERN
SCHOLINGSPLAN..... 40**

**CONCEPT- REGGIO PROFESSIONALISERINGSTRAJECT –
TRAINING & COACHING..... 40**

INHOUD PROGRAMMA 40

WERKWIJZE 40

**BIJLAGE 2 | BUURTTEAMS JEUGD EN GEZIN
NIJMEGEN 42**

**BIJLAGE 3 | 360 GRADEN FEEDBACK
METHODE – TALENT - & JAARGESPREKKEN 43**

FORMULIER TALENTGESPREK 44

**FORMULIER 360 GRADEN FEEDBACK -
TALENTGESPREK 47**

FORMULIER JAARGESPREK 48

**BIJLAGE 4 | REGGIO KIJKKAART -
VAARDIGHEDEN PROFIEL PEDAGOGISCH
MEDEWERKERS (PM-ERS) – IKKE
KINDEROPVANG 54**

Inleiding

Voor u ligt het coachingsplan van kinderopvang Ikke. Kinderopvang Ikke bestaat uit vier locaties, te weten: De Dennen, De Beuken, De Zonnebloem en Het Bos. Bij De Dennen wordt er dagopvang geboden, bij De Beuken en De Zonnebloem bieden we dagopvang en buitenschoolse opvang aan en bij locatie Het Bos wordt enkel buitenschoolse opvang geboden. In totaal zijn er ongeveer 45 medewerkers in dienst die gecoacht zullen worden middels dit plan.

Het coachingsplan is geschreven om duidelijk te hebben hoe de coaching in praktijk zal plaatsvinden. Het nieuwe coachingsplan zal na een volledig jaar gebruikt te zijn, worden herzien en aangepast. Dit evalueren in 2025 zal gebeuren door

Leoniek Buis (pedagogisch coach), Stefanie Bouwels-Schiks (pedagogisch Reggio coach), Chantal de Waard (leidinggevende buitenschoolse opvang), Katelijne van Alem (directie) en Rudy de Bruin (directie). Om de drie maanden zullen zij een vergadering inplannen om door te nemen hoe de werkwijze wordt ingezet.

Stefanie Bouwels-Schiks zal werkzaam zijn als pedagogisch coach en Reggio trainer. Zij richt zich op de ontwikkeling van pedagogisch professionals waardoor zij de Reggio Emilia werkwijze en de pedagogische kwaliteit op de locaties waarborgt. Leoniek Buis is de pedagogisch coach voor hulpvragen rondom zorgkinderen. Zij begeleidt pedagogisch professionals gericht op de hulpvragen rondom (zorg)kinderen waardoor zij de pedagogische kwaliteit op de locaties waarborgt.

Visie

Kinderopvang Ikke kenmerkt zich door de visie van Reggio Emilia. De pedagogiek van Reggio Emilia is ontwikkeld door pedagoog Loris Malaguzzi. De kern van deze visie is waarnemen. Observerend kijken en luisteren naar communicatie en ontwikkelprocessen van kinderen, waardoor je steeds meer op de behoeftes van kinderen kunt inspelen. Kinderen drukken zich niet alleen maar uit door middel van taal. Kinderen hebben wel 100 talen, en drukken zich o.a. uit door gebaren, gedrag, te schrijven, te knutselen, te dansen en te tekenen. Op al deze manieren komt een kind tot bloei en ontwikkelt het zich. Deze ontwikkelprocessen volgen we en documenteren we binnen al onze opvanglocaties.

Het kind is, als 1^e pedagoog, leidend op ons kinderopvang. Tijdens de dag op de opvang is veel te zien en te horen wat kinderen bezig houdt en wat hun behoeftes zijn. De pedagogisch medewerker speelt hier gedurende de dag op in. De pedagogisch medewerker zélf is de 2^e pedagoog. Zij inspireert het kind door verschillende materialen en procesgerichte activiteiten aan te bieden, dingen te vertellen en te laten zien. Tijdens de activiteiten is het belangrijk dat de creativiteit van het kind goed wordt benut en tot leven komt. De kinderen bepalen wat ze willen creëren. De activiteiten worden voor zowel binnen als buiten georganiseerd. Een vast eindresultaat is er niet; deze wordt door het kind zelf bepaald. Het is een echte ontdekkingstocht! Door kinderen vrij te laten tijdens activiteiten ontwikkelen zij sneller een eigen identiteit. Vrij laten betekent bij ons ook een eigen keuze hebben in het willen deelnemen aan activiteiten.

De pedagogisch medewerkers zijn met de kinderen ook veel buiten te vinden. Natuurbeleving staat dan ook hoog in het vaandel bij Kinderopvang Ikke. Elk seizoen staat centraal, we nemen zo veel mogelijk natuurbeleving mee naar binnen. De inrichting van de (groeps)ruimte is dan ook de 3^e pedagoog. De pedagogisch medewerker zorgt ervoor dat de ruimte continu inspirerend en uitdagend blijft, waardoor de creativiteit, en dus ontwikkeling van kinderen, éxtra wordt gestimuleerd.

Binnen ons kinderopvang werken we bewust vanuit deze 3 pedagogen, geïnspireerd door de pedagogische benadering van Reggio Emilia. Onze werkwijze, training en coaching is hierop gebaseerd. We leggen de ontwikkelprocessen van kinderen vast in documentaties door middel van foto- beeldmateriaal, waardoor onze visie én de interesses / behoeftes van de kinderen op de groep zichtbaar worden.

Vanaf 2024 zijn we gestart met het verlenen van toegang tot E-Wise; een online scholingsprogramma voor al onze pedagogisch medewerkers. Daarin kun je door het volgen van vakinhoudelijke cursussen jezelf als pedagogisch medewerker continu blijven professionaliseren.

Ook bieden we binnen deze digitale leeromgeving de cursus 'Reggio Emilia' aan, waardoor pedagogisch medewerkers op een theoretische manier kennis maken met de ideeën en werkwijze van Reggio Emilia. Daarnaast voert Stefanie met elke nieuwe medewerker een Reggio intake gesprek, waarin uitleg wordt gegeven hoe wij de vertaalslag van deze visie in de praktijk maken. De pedagogische kwaliteit wordt hierdoor op de groepen binnen Ikke verhoogd en gewaarborgd.

De inzet binnen de organisatie

Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren

Hieronder zetten wij uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach benodigd zijn voor onze organisatie. Er wordt voor deze uiteenzetting onderscheid gemaakt tussen de ureninzet van beide houders (Ikke Ook Twee BV en Ikke Kinderopvang (E.M.G. Hendriks). De uiteenzetting is in de basis vanuit de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK) opgemaakt.

Urenbepaling

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk kalenderjaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0-uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar.

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://ratio.nl/rpb/#/>

Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie. Deze uren zijn inzetbaar over alle locaties van de organisatie.

Urenverdeling over de locaties

51 weken zijn we open. Om die reden houden we 51 weken aan bij het bieden van coaching.

Houder Kinderopvang Ikke-Ook-Twee:

Beleidswerk:

2 locaties kinderopvang = 100 uur

3 locaties BSO = 150 uur

Coaching:

De Beuken = 8,31 fte = 83 uur

De Zonnebloem= 4,90 fte = 49 uur

Dagopvang invalkrachten= 4,08 fte = 40,8 uur

BSO De Beuken= 0,96 fte = 9,6 uur

BSO de Zonnebloem: 0,5 = 5 uur

BSO het Bos = 1,53 = 15 uur

Berekening:

Dagopvang: $83 + 49 + 40,8 = 172,8 / 51$ weken = 3,4 uur per week

BSO: $9,6 + 5 + 15 = 29,6 / 51$ weken = 0,58 uur per week

Houder Everdina Maria Geertruida Hendriks (Ikke Kinderopvang):

Beleidswerk:

1 locatie kinderopvang = 50 uur

$50 : 51$ weken = 0,98 uur per week

Coaching:

De Dennen = 8,31 fte = 83,1 uur

$83,1 / 51$ weken = 1,63 uur per week

Leoniek coacht minimaal 4 uur per week voor houder Ikke-Ook-Twee/Everdina Maria Geertruida Hendriks.

Stefanie coacht minimaal 3 uur per week voor houder Ikke-Ook-Twee/Everdina Maria Geertruida Hendriks.

Beleidswerk = Katelijne

Beleidswerk (exclusief pedagogisch beleid) = Bob

Bij de afwegingen over de verdeling van de uren voor pedagogische beleidsontwikkeling over de verschillende locaties hebben we besloten:

Optie 1: de uren evenredig over de verschillende locaties te verdelen

Bij de bepaling van het aantal coachingsuren per locatie hebben we met name rekening gehouden met de vakvolwassenheid van de medewerkers en teams. Daar waar het aan de orde is, is ook meegewogen of er op een bepaalde locatie een specifieke individuele coachingsbehoefte is. Bij de verdeling van de coachingsuren zorgen we er voor dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.

Invulling van de functie binnen de organisatie

Binnen kinderopvang Ikke kenmerkt de pedagogisch coach zich door het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan.

Leoniek Buis (1fte) HBO Pedagogiek: coaching pedagogisch professionals locaties KDV en BSO

Stefanie Bouwels-Schiks (0,6 fte) HBO PABO, Reggio gecertificeerd (bureau Viermin) en Edux Pedagogisch coach binnen de kinderopvang 0-13 jaar (Edux opleidingen): regio coaching pedagogisch medewerkers locaties KDV en BSO

Katelijne van Alem (0,78 fte) HBO SPH: coaching Roosmarein en Stefanie, schrijven en herschrijven van beleidsstukken KDV (*inclusief pedagogisch beleid BSO*)

Bob Maassen (0,83 fte) HBO CMV: schrijven en herschrijven van beleidsstukken (*exclusief pedagogisch beleid*)

Intervisie coaching

Onder de staf vallen leidinggevende Chantal de Waard en directie Ruud de Bruin, Katelijne van Alem en Bob Maassen. Stafleden coachen 1 keer per kwartaal elkaar tijdens een intervisiesessie in de stafvergadering. Per intervisiesessie worden 2 casussen ingebracht om elkaar te kunnen coachen. Als coach krijg je ook de mogelijkheid om te worden gecoacht. Stefanie en Leoniek krijgen de mogelijkheid om bij deze intervisiesessies aan te sluiten en haar casus in te brengen. Het team (staf en pedagogisch coaches) bestaat uit 4,77 fte. Daarnaast hebben Leoniek en Stefanie elk kwartaal een gezamenlijk intervisie overleg met Katelijne van Alem.

Pedagogische coaching wordt opgedeeld in twee delen; de pedagogische benadering Reggio Emilia en het kind. Stefanie zal verantwoordelijk zijn voor coaching rondom de pedagogische benadering Reggio Emilia en Leoniek zal verantwoordelijk zijn voor coaching rondom zorgvragen over het kind.

De pedagogisch coach: Deze medewerker heeft voorheen als pedagogisch medewerker gefungeerd en kent hierdoor het bedrijf vanuit de basis. Zij behandelt zorgvragen rondom het kind en zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch professionals.

De route is dat wanneer je een (hulp)vraag hebt voor/over het kind je contact opneemt met Leoniek. Zij zal jou gaan helpen met een plan van aanpak en de communicatie naar ouders. Leoniek komt observeren op de groep aan de hand van het coaching format. Hieruit volgt samen met de pedagogisch professional een plan van aanpak. Leoniek onderhoudt ook de relaties met andere

instanties en organisaties. Wanneer er vanuit de pedagogisch medewerker een casus wordt ingebracht waar een zorgvraag naar boven komt zal zij samen met de pedagogisch professional de route via het buurtteam doorlopen (zie bijlage).

De Reggio coach: Deze medewerker heeft voorheen ook als pedagogisch medewerker gefungeerd en kent hierdoor het bedrijf vanuit de basis. Zij zal vanuit deze inzichten een systematische Reggio werkwijze en interne training ontwikkelen. Daarbij maakt zij gebruik van het online scholingsstelsel E-wise. Zij zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch professionals rondom de Reggio Emilia werkwijze.

Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch professionals met tijdelijk contract en/of flexibele inzet. Alle nieuwe pedagogisch professionals worden ingepland voor een Reggio intake gesprek bij Stefanie. Daar worden ze op de hoogte gesteld van het coaching traject in onze organisatie. Vanuit daar zal de Reggio coaching voor elke pedagogisch medewerker door middel van de verschillende methoden door Stefanie worden voortgezet.

Samenhang met het digitale trainingsprogramma

Binnen de buitenschoolse opvang en de dagopvang bieden we alle medewerkers een uitgebreid digitaal scholingsprogramma aan, gericht op de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. Aan de hand van de individuele- en teamwensen, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid. Daarnaast bieden we elk jaar scholing aan voor kinder-EHBO, BHV en de meldcode kindermishandeling. Naast ons digitale scholingsprogramma E-wise, werken we hiervoor ook samen met externe partijen. Onze aandachtsfunctionaris verzorgt een voorlichtingsavond Kindermishandeling.

Pedagogisch beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker (Katelijne) ontwikkelt het pedagogisch beleid van Kinderopvang Ikke en draagt zorg voor de implementatie daarvan. Tijdens vakantieperiodes van Katelijne is Leoniek of Stefanie als beleidsmedewerker beschikbaar. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. Het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

Werkwijze

Op al onze locaties worden 5 keer per jaar beleidsvergaderingen gevoerd. Er is een vergaderstructuur, welke ervoor zorgt dat alle aanwezige beleidsstukken ieder jaar aan bod komen.

Wanneer er tussentijds een beleidsstuk aangepast moet worden, wordt de leidinggevende van de locaties op de hoogte gebracht en zal dit aangepaste stuk tussentijds besproken worden in een beleidsvergadering.

In de notulen van de beleidsvergadering, zullen vragen en opmerkingen van pedagogisch medewerkers genotuleerd worden. De beleidsmedewerker neemt deze vragen en opmerkingen door, en zal waar nodig de beleidsplannen aanpassen.

Voor een juiste verwerking van landelijke ontwikkelingen in beleidsstukken, zal de beleidsmedewerker eisen en richtlijnen van de Rijksoverheid in de gaten houden. Ook zal zij de websites zoals kinderopvangtotaal en BOINK checken, algemeen nieuws in de gaten houden en waar nodig webinars en workshops volgen.

Professionaliseringsstrategie

Missie en visie

De naam Ikke betekent dat we het kind centraal stellen en dat er veel belang wordt gehecht aan het gevoel van veiligheid (zich thuis voelen) en de persoonlijke ontwikkeling. Geïnspireerd door de Reggio Emilia visie geven wij dit op de groepen vorm.

Missie: Wij zijn een tweede thuis voor kinderen.

Visie : Dit bereiken we door vanuit de pedagogische benadering Reggio Emilia een veilige omgeving te bieden.

Hierdoor streven wij binnen onze opvangorganisatie de 4 basisdoelen na: emotionele veiligheid, sociale vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en de overdracht van waarden en normen.

Professionalisering binnen de organisatie hangt samen met bovenstaande missie, visie en basisdoelen. Dit draagt bij aan het hogere doel: de pedagogische kwaliteit waarborgen. Het coachingsplan is hierop afgestemd.

Professionalisering: de pedagogisch medewerker zélf en zelflerende teams

In het coachingsplan van Ikke richten we ons voornamelijk op professionalisering van de pedagogisch medewerker zélf, omdat de medewerker direct de pedagogische kwaliteit op de vloer beïnvloedt. Daarnaast motiveren we zelflerende teams. In een lerende organisatie leren pedagogisch medewerkers van zichzelf én van elkaar. Ze dragen kennis door ervaringen in de praktijk aan elkaar over, brengen elkaar vaardigheden bij en reflecteren op elkaars werk. Het jaarlijkse talent- en jaargesprek waarborgt dit als een systeem.

Ook de pedagogische bandering van Reggio Emilia draagt bij aan het creëren van zelflerende teams. Pedagogisch medewerkers blijven bewust tijdens hun werk leren. Ze nemen gedrag van kinderen waar, observeren processen, stemmen af op behoeftes en brengen dit in beeld door dagelijks te documenteren. Vervolgens bespreken ze dit regelmatig met elkaar om zo tot nieuwe inzichten en ideeën te komen die passen bij de behoeftes van hun doelgroep.

De pedagogische kwaliteit verhogen, onderhouden én waarborgen

Binnen Ikke staat werken vanuit de Reggio Emilia visie hoog in het vaandel. Door te investeren in een digitaal trainingsprogramma en het ontwikkelen van een intern professionaliseringstraject, wordt de pedagogische kwaliteit verhoogd én onderhouden. Dit wordt door de Reggio trainer / pedagogisch coach (Stefanie Bouwels) gefaciliteerd.

Professionaliseren doen we planmatig en borgend. Het Reggio professionaliseringstraject brengt de pedagogisch medewerkers en het team duurzaam verder in de pedagogische kwaliteit van hun werk. Daarnaast brengt het een verandering teweeg in de werkwijze van een team. Pedagogisch medewerkers kunnen door dit ontwikkelproces de Reggio Emilia visie op hun groep vormgeven en weten waarom ze iets doen, zoals ze het doen en kunnen dat tegenover elkaar en andere externe partijen verantwoorden.

Doelstellingen

Doel van coaching is om onze missie en visie met betrekking tot goede kinderopvang te implementeren en vervolgens te borgen op de werkvloer. Jaarlijks (november) evalueren we met de leidinggevenden de kwaliteit op onze 4 locaties. Dit doen we door middel van ons kindvolgsysteem WIS, de interne Reggio kijkwijzer en het veldinstrument ontwikkeld door het NJi (Nederlands jeugdinstituut). Jaarlijks stellen we op grond van de verzamelde gegevens onze doelen vast voor het komende jaar. Op grond daarvan bepalen we onze scholings-/professionaliseringsbehoefte en stemmen we ons coachingsplan hierop af.

Doelen

Hieronder vindt u terug hoe wij als Kinderopvang Ikke onze visie en thema's vertalen in doelen. Zo vindt u het korte termijn doel en het middellange termijn doel terug.

Korte termijn

Over een jaar willen wij als kinderopvang Ikke een veilig en leerzaam klimaat in ontwikkeling hebben. Dit betekent dat wij op zoek gaan naar de juiste manier van coaching en systematisch werken op de groep dat past bij onze Reggio Emilia visie, waar ook de leidinggevenden op kunnen sturen. In het veilige en leerzame klimaat is onze pedagogisch medewerker zich bewust van zijn eigen leerproces en neemt actief deel aan de coaching. Belangrijk is daarvoor dat het welbevinden van onze pedagogisch medewerker goed is. Wanneer de pedagogisch medewerker zich prettig voelt op de werkvloer zal zij ook in staan voor haar eigen ontwikkelproces.

Middellange termijn

Over twee jaar willen wij als kinderopvang Ikke een veilig en leerzaam klimaat hebben ontwikkeld. We hebben over twee jaar duidelijk in wat voor werkvorm / systeem wij coaching in de praktijk inzetten.

Coachingsmethoden

Team coaching

Team coaching is een methodiek om samenwerking te verbeteren en zelflerende teams verder helpen te ontwikkelen.

Ondersteuning op de groep

In een lerende organisatie leren pedagogisch medewerkers van zichzelf én van elkaar. Ze dragen kennis door ervaringen aan elkaar over, brengen elkaar vaardigheden bij en reflecteren op elkaars werk. De werkwijze vanuit de Reggio Emilia visie draagt hieraan bij. Mogelijke antwoorden of oplossingen met betrekking tot pedagogische vragen rondom kinderen of knelpunten rondom de Reggio werkwijze zullen eerst met collega's onderling worden besproken, hierdoor stimuleren we zelflerende teams. Is er door het team meer ondersteuning gewenst? Dan kan de pedagogisch coach of reggio trainer ingeschakeld worden. De pedagogisch coach zal naar gelang de vraag of in gesprek gaan met de mentor en dicht betrokken pedagogisch medewerkers, op de groep observeren óf allebei.

Uitgangspunten bij de team coaching

- Autonomie: je kunt zelf keuzes maken voor op je groep en beïnvloeden wat je doet en hoe je werkt;
- Competentie/bekwaamheid: je bent competent in je vak en wilt jezelf blijven ontwikkelen;
- Verbondenheid: je bent betrokken, wil bouwen aan waardevolle relaties in jouw groep, 'ziet' elkaar, staat open en luistert naar elkaars ideeën.

De pedagogisch coach zal volgens **het GROW-model** het team-gesprek voeren:

- Goal (Doel): Welk doel moet er worden bereikt (op korte of lange termijn)?
- Reality (Huidige situatie): Wat is de huidige situatie?
- Options (Opties): Welke mogelijkheden zijn er om het probleem te verhelpen? Tijdens het gesprek kan iedereen met ideeën komen.
- What/Will (Conclusie): Als laatst zal er worden gekeken naar het wie, wat, wanneer en hoe.

Welke stappen worden er precies gezet, wie helpt er mee, en binnen welke tijd wordt er nogmaals geëvalueerd om te kijken of er verbetering is opgetreden binnen de situatie.

Er is voor deze gespreksvorm gekozen omdat er via deze methode een gesprek ontstaat waarbij alle betrokkenen met ideeën komen. Op deze manier denken de pedagogisch medewerkers mee over het probleem en wordt er een plan gevormd welke volledig aansluit op het probleemgebied/knelpunt en de werkwijze van de pedagogisch medewerkers.

Coaching on the job

Coaching on the job is een intensieve vorm van persoonlijke begeleiding. Daarbij draait het om het verder ontwikkelen van de vaardigheden en de kwaliteiten die nodig zijn bij de nieuwe manier van werken. We coachen de pedagogisch medewerker op de eigen werkplek en geven feedback.

In de praktijk zal dit betekenen dat de pedagogisch coach door de pedagogisch medewerkers zelf of de leidinggevende wordt gevraagd om naar de groep te komen om samen met de pedagogisch medewerker(s) het onderwerp te bespreken. Ook kan de pedagogisch coach, op eigen initiatief, op de groep komen en boventallig meewerken. Er wordt, wanneer kan, ter plekke advies en tips gegeven. Afhankelijk van de situatie wordt er opnieuw een afspraak gemaakt op de groep of een afspraak om het individueel te bespreken. Hieruit volgt een persoonlijk- of groepsplan voor de pedagogisch medewerker(s). Het plan wordt bewaart in de map personeelsgegevens.

Zorggerichte kindobservatie

Heeft de pedagogisch medewerker een zorgvraag over een kind? Dan zal er een observatie plaatsvinden op de groep wanneer het problematische gedrag het meest voorkomt. Nadat de pedagogisch coach het kind en de medewerkers heeft geobserveerd zal er een korte mondelinge evaluatie volgen met de eerste tips. Naderhand zal de pedagogisch coach een verslag opstellen met de geobserveerde gedragingen en feedback. Aan de hand van de observatie en feedback kan worden besloten om een gesprek in te plannen of om op een latere datum kort te evalueren of het probleem opgelost is.

Individuele coaching en ontwikkeling

Individuele coaching is het begeleiden van individuele pedagogisch medewerkers in het versterken van hun persoonlijk en professioneel ontwikkelingsvermogen.

Planmatig en borgend

Nieuwe pedagogisch medewerkers voeren binnen Ikke eerst het Reggio Intake gesprek. Daarna zal de coaching zich richten op individuele hulp- en ontwikkelvragen. Jaarlijks voert een pedagogisch medewerker minimaal 1 coachingsgesprek om haar ontwikkelproces en behoeftes in kaart te brengen. Dit individuele coachingsgesprek zal aansluiten op het jaarlijkse talentgesprek tussen de pedagogisch medewerker en leidinggevende.

Persoonlijk coachingsplan

Tijdens het talentgesprek tussen de leidinggevende en de pedagogisch medewerker, zal er een begin worden gemaakt aan een POP (Persoonlijk Ontwikkeling Plan) van de pedagogisch medewerker en worden er naar aanleiding van de besproken punten, één of meerdere doelen opgesteld. In de POP worden de ontwikkeldoel(en), de manier waarop de pedagogisch medewerker

hieraan gaat werken en de tijdsperiode uitgewerkt. Door middel van de POP wordt de pedagogisch medewerker betrokken bij het opstellen van haar eigen ontwikkelplan en zal deze toepasbaar zijn in haar werkzaamheden op de groep. De pedagogisch medewerker stelt na het gesprek met de leidinggevende zelf de POP op en levert deze binnen 2 weken in. De POP zal worden gecontroleerd door de leidinggevende en vervolgens worden overgedragen aan de pedagogisch coach om er zeker van te zijn dat de medewerker voldoende handvatten heeft om aan de doelen te werken. De mogelijkheden om deze doelen te behalen worden vervolgens besproken in het individuele coachingsgesprek. Bij individuele coaching hoort een persoonlijk plan. Hierin worden contactmomenten, voortgang en afspraken schriftelijk vastgelegd. De pedagogisch medewerker is actief in het opmerken van haar eigen leerpunten en zal dit zelfstandig bijhouden. Zij zal actief deelnemen tijdens de coachingsgesprekken die zijn ingepland maar ook wanneer deze eerder nodig zijn. De pedagogisch coach is voor de pedagogisch medewerker gemakkelijk bereikbaar via mail of telefoon. Elke pedagogisch medewerker ontvangt een eigen Reggio-coachingsmap. De medewerker zelf draagt hier zorg over. Daarnaast wordt het Persoonlijk Ontwikkel Plan bewaard in de map personeelsgegevens.

De pedagogisch coach(es) zullen bereikbaar zijn voor alle locaties, langskomen om te sparren, vragen beantwoorden en op aanvraag coaching op de werkvloer geven omtrent de pedagogische basisdoelen.

Interne coaching en ontwikkeling in een notendop

De pedagogische kwaliteit wordt binnen Ikke gewaarborgd. De leidinggevenden, pedagogisch reggio coach en de pedagogisch medewerkers op de groepen bewaken dit met elkaar. Opsommend bieden we binnen Ikke het volgende aan op het gebied van coaching & ontwikkeling, waardoor de pedagogische kwaliteit wordt verhoogd en bewaakt

Inwerkmap: alle nieuwe medewerkers ontvangen hun eigen inwerkmap. Op basis hiervan worden zij puntsgewijs door een vaste pedagogisch medewerker in de praktijk begeleid.

Het Reggio intake gesprek: alle nieuwe medewerkers ontvangen hun eigen reggio coachingsmap. De pedagogisch reggio coach geeft uitleg over het interne coachingsplan en de reggio visie: hoe voeren wij deze pedagogiek in de praktijk uit.

Het E-wise scholingsprogramma: deze digitale scholingsomgeving biedt een uitgebreid aanbod gericht op verschillende pedagogische thema's om jezelf blijvend te professionaliseren, waaronder de cursus Reggio Emilia. Verplichte (jaarlijkse) cursussen zijn: kinder-EHBO, BHV, Meldcode kindermishandeling en Werken met baby's.

Minimaal 4 locatievergaderingen per jaar: waarbij kennisdeling over beleidsprotocollen centraal staat.

Coaching op aanvraag: pedagogisch medewerkers kunnen met hulpvragen (rondom zorgkinderen, zelfontwikkeling, teamontwikkeling en de reggio visie) terecht bij de pedagogisch reggio coach. Vanuit de verschillende coachingsmethoden wordt de coaching op de hulpvraag afgestemd.

Het talent- & POP-gesprek: aan de hand van de 360 graden feedback methode voert de (pedagogisch) medewerker een gesprek met de leidinggevende. Collega's geven elkaar onderling feedback over hun talenten, manier van werken en hun valkuilen. Aansluitend op dit talentgesprek schrijft de (pedagogisch) medewerker in samenwerking met de leidinggevende een Persoonlijk Ontwikkel Plan.

Individueel coachingsgesprek: aansluitend op het talentgesprek volgt een coachingsgesprek met de reggio pedagogisch coach. Tijdens dit gesprek wordt het Persoonlijk Ontwikkel Plan besproken en wordt de individuele coaching daarop afgestemd. Daarnaast biedt de reggio coach tijdens dit gesprek extra verdieping op een reggio thema. Gericht op één van de 4 reggio pijlers: documenten, inrichting ruimte, activiteiten aanbod of de basiscommunicatie.

Het jaargesprek: aan de hand van de 360 graden feedback methode voert de (pedagogisch) medewerker een gesprek met de leidinggevende. Collega's evalueren onderling hun feedback over

elkaars talenten, manier van werken en valkuilen. In het jaargesprek evalueert de leidinggevende en pedagogisch medewerker zijn/haar ontwikkeling en functioneren.

Reggio inspiratie – plannenbladen: voor elk seizoen, viering of thema deelt de pedagogisch reggio coach inspiratie over de aankleding en procesgerichte activiteiten op de groep. Medewerkers dragen zelf, in samenwerking met hun team, de verantwoordelijkheid voor de aankleding en activiteiten aanbod op de groep. Voor hulpvragen of praktische ondersteuning kunnen zij terecht bij de pedagogisch reggio coach. Dit is op aanvraag.

Onze ambitie

Waar werken we naartoe?

Intern reggio scholingsprogramma

Onze ambitie is dat we binnen Ikke een intern scholingsprogramma, gericht op de Reggio Emilia werkwijze, hebben ontwikkeld. Dit programma sluit naadloos aan op de praktijk binnen onze locaties, waardoor de vertaalslag van de reggio theorie makkelijker naar de groep wordt gemaakt. Dit Reggio scholingsprogramma bestaat uit een reggio intake (voorgesprek) en 4 (individuele) trainingen gericht op de reggio thema's documenten, inrichting ruimte, activiteiten aanbod en de basiscommunicatie. In de bijlage is een concept reggio professionaliseringstraject plan toegevoegd.

Ouderbetrokkenheid vergroten: de ontwikkeling óók thuis procesgericht stimuleren

Een speerpunt vanuit de reggio visie is ouderbetrokkenheid. In samenwerking met ouders werken we aan de ontwikkeling van onze kinderen. Hoe kunnen we ouders meer meenemen in de gedachtengoed van onze reggio visie? Hoe kunnen we ouders meer procesgericht leren kijken naar hun kind? Hoe kunnen we ouders laten zien welke procesgerichte activiteiten we binnen de opvang aanbieden? En hoe kunnen we ouders dan inspireren die creatieve leerprocessen thuis éxtra te stimuleren? Dit alles natuurlijk ten goede voor de ontwikkeling van hun kind. Dit jaar gaan we onderzoeken WAT we kunnen doen om ouderbetrokkenheid op dit gebied te vergroten.

Waar richten we ons op in 2026?

Komend jaar zal het eerste thema van het reggio scholingsprogramma centraal staan: 'procesgericht kijken en documenteren'.

- Waarom is procesgericht kijken en documenteren vanuit de reggio visie een belangrijk thema?
- Hoe kunnen we nóg meer procesgericht naar de kinderen kijken en luisteren?
- Hoe kunnen we de processen nog méér op de groepen zichtbaar maken?
- Hoe kunnen we de processen documenteren? Hoe maak je goede procesfoto's?
- Hoe creëren we op dit gebied meer ouderbetrokkenheid? We willen ouders meer berokken maken

bij wat we op de groepen doen. Zodat ouders meer begrijpen hoe wij leerprocessen vanuit de Reggio visie volgen en stimuleren. Waardoor ouders ook thuis meer gericht zijn op het stimuleren van (leer)processen bij hun kind.

Jaarkalender 2026 – Reggio & Coaching & Ontwikkeling

Januari

Seizoen en vieringen:

Winter reggio inspiratie: begeleiden van activiteiten en aankleding groepen (het thema winter start na de kerstvakantie.)

Vieringen tijdens de winter periode: Nationale voorleesdagen en Carnaval

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Winter ontwikkelen en delen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteitenaabod Winter delen

Uren: 4

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaabod

Thema: Winter – inrichting groepen

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast inventariseren winter en carnaval (gekleurde balonnen en schmink).

Thema: procesgericht spelmateriaal

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spelmateriaal maken.

Thema: procesgericht spelmateriaal Winter en Carnaval maken en verspreiden

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen van training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 4

Februari

Viering: carnaval.

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Vorbereiding feedback formulieren talentgesprekken

Locatievergadering voorbereiden

Cursussen deze maand:

Locatievergadering do 26 februari 18.30u. locatie de Dennen (Pedagogisch beleidsplan en bijlage

locatie en Personeelsbeleid/gedragscode en toelichting coachingsplan)

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Carnaval ontwikkelen en delen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteiten aanbod Carnaval delen

Uren: 2

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – hulpvraag ondersteuning inrichting groepen en procesgericht

activiteitenaanbod

Thema: Winter en Carnaval – inrichting groepen

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spel materiaal maken.

Thema: procesgericht spel materiaal Winter en Carnaval maken en verspreiden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 4

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Locatievergadering do 26 februari 18.30u. locatie de Dennen

Thema: Pedagogisch beleidsplan en bijlage locatie en Personeelsbeleid/gedragscode en coachingsplan

Uren: 3

Wie: Pedagogisch Reggio coach

Activiteit: Coachingsplan – training voorbereiden

Thema: Locatievergadering do 26 februari 18.30u. locatie de Dennen (Pedagogisch beleidsplan en bijlage locatie en Personeelsbeleid/gedragscode)

Uren: 4

Maart

Seizoen en Vieringen:

Lente reggio inspiratie: activiteiten en aankleding groepen (Lente seizoen start op 20 maart)

Inkoop zal over alle locaties moestuinzaadjes en potgrond verspreiden.

Vieringen voorbereiden: Pasen en koningsdag in april

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Talent & POP gesprekken door leidinggevenden.

Vorbereiding feedback formulieren talentgesprekken door pedagogisch reggio coach

Talent & Pop gesprekken ondersteunen op groepen door pedagogisch reggio coach

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Lente ontwikkelen en delen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteitenaabod Lente delen

Uren: 4

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaabod

Thema: Lente – inrichting groepen

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast inventariseren lente (potgrond, moestuinzaadjes) / pasen / koningsdag

Thema: procesgericht spel materiaal

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spel materiaal maken.

Thema: procesgericht spel materiaal Lente en Pasen maken en verspreiden

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 2

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Talent- en POP gesprekken

Thema: 360 graden feedback methode inzetten

Ondersteunend: Pedagogisch Reggio Coach neemt groep van de medewerker over om talentgesprek mogelijk te maken

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Talent- en POP gesprekken

Thema: 360 graden feedback schrijven voor alle medewerkers

Uren p/wk: 6

April

Vieringen voorbereiden:

Pasen: 5 en 6 april (april – eieren paasontbijt)

Koningsdag: Maandag 27 april. De kleuren van Nederland en Oranje staan centraal.

Moederdag: zondag 10 mei (inkoop moederdagcadeau max 1 euro per kind: mailen aan Lissy)

Cursussen in april:

EHBO/BHV zaterdag 11 april van 9.00u. tot 16.00u. locatie de Dennen

Dinsdag 14 april locatievergadering 18.30u. locatie de Dennen : Zieke kinderen/ Ongevallen/ Medisch handelen/ Ontruimingsprotocol en plan en Klimaatbeheersing en

Uitleg individuele reggio coachingsgesprekken – Stefanie

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Talent & POP gesprekken door leidinggevenden.

Voorbereiding feedback formulieren talentgesprekken door pedagogisch reggio coach

Talent & Pop gesprekken ondersteunen op groepen door pedagogisch reggio coach

Starten Individuele reggio coachingsgesprekken door pedagogisch reggio coach

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteiten aanbod

Thema: Lente – inrichting groepen

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spel materiaal maken.

Thema: procesgericht spel materiaal lente en Pasen maken en verspreiden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Reggio trainer Stefanie

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 4

Wie: Reggio trainer/ pedagogisch coach Stefanie

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 2

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Talent- en POP gesprekken

Thema: 360 graden feedback methode inzetten

Ondersteunend: Pedagogisch Reggio Coach neemt groep van de medewerker over om het talentgesprek mogelijk te maken

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Talent- en POP gesprekken

Thema: 360 graden feedback schrijven voor alle medewerkers

Uren p/wk: 6

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema "Procesgericht kijken en documenteren"

Uren p/wk: 8

Wie: Leidinggevend

Activiteit: Dinsdag 14 april locatievergadering 18.30u. locatie de Dennen

Thema: Zieke kinderen/Ongevallen/Medisch handelen/Ontruimingsprotocol en plan en

Klimaatbeheersing en Uitleg individuele Reggio coachingsgesprekken

Uren: 3

Wie: Pedagogisch Reggio coach

Activiteit: Voorbereiden - Uitleg individuele Reggio coachingsgesprekken

Thema: Locatievergadering di 14 april

Uren: 3

Mei

Vieringen:

Moederdag zondag 10 mei

Voorbereiden: Vaderdag zondag 21 juni

Inkoop vaderdagcadeau max 1 euro per kind: mailen aan Lissy

Gesprekken coaching & ontwikkeling medewerker:

Individuele Reggio coachingsgesprekken

Cursussen in mei/juni:

Ewise cursus: protocol kindermishandeling

Cursus voor juni voorbereiden: grensoverschrijdend gedrag (cursusavond in juni door aandachtfunctionaris)

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaanbod

Thema: Lente – inrichting groepen

Uren: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast inventariseren Zomer en buitenspeelgoed

Thema: procesgericht spel materiaal

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spel materiaal maken.

Thema: procesgericht spel materiaal Zomer maken

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio trainer/ pedagogisch coach Stefanie

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 3

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema "Procesgericht kijken en documenteren"

Uren p/wk: 9

Juni

Seizoen en vieringen:

Zomer reggio inspiratie: activiteiten en aankleding groepen (Zomer start seizoen op 21 juni)

Begin juni: heb je buiten voldoende buitenspeelmateriaal, wateractiviteiten en schaduw?

Modderweek doen we in week 27, want Modderdag is op 29 juni

Deze week staan modder-activiteiten centraal.

Nijmeegse 4-daagse week in week 30: 21 juli t/m 24 juli 2026

Deze week staan de Nijmeegse kleuren (oranje/groen) , wandelen en gladiolen centraal

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Individuele reggio coachingsgesprekken

Cursus deze maand: Datum nog onbekend.

Locatievergadering over Vermoeden van kindermishandeling / Protocol kindermishandeling / grensoverschrijdend gedrag (losse avond door aandachtsfunctionaris)

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Zomer en modderdag ontwikkelen en delen

Thema: Inspiratie delen inrichting ruimte en procesgericht activiteitenaabod Zomer

Uren: 4

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaabod

Thema: Zomer – inrichting groepen

Uren: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast inventariseren Zomer en Buitenspeelgoed

Thema: procesgericht spelmateriaal

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast spelmaterialen maken.

Thema: procesgericht spelmateriaal Zomer maken en verspreiden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Reggio trainer Stefanie

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio trainer/ pedagogisch coach Stefanie

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en regio scholingsprogramma

Uren p/wk: 4

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema "Procesgericht kijken en documenteren"

Uren p/wk: 8

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Locatievergadering door leidinggevende en de aandachtsfunctionaris

Thema: Vermoeden van kindermishandeling / Protocol kindermishandeling/ grensoverschrijdend gedrag

Uren: 3

Juli

Start zomervakantie periode: 13 juli – 21 aug.

Pedagogisch Reggio coach is backup – werkzaam als invalkracht op de groepen

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Individuele coachingsgesprekken en coaching op aanvraag

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Meewerken op de groep

Thema: Invalkracht gecombineerd met coaching on the job

Uren p/wk: 20

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 2

Wie: Reggio trainer Stefanie

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 2

Wie: Reggio trainer/ pedagogisch coach Stefanie

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 1

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema “Procesgericht kijken en documenteren”

Uren p/wk: 2

Augustus

Zomervakantie periode: 13 juli – 21 aug.

Pedagogisch Reggio coach is backup – werkzaam als invalkracht op de groepen

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Individuele coachingsgesprekken en coaching op aanvraag

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Meewerken op de groep

Thema: Invalkracht gecombineerd met coaching on the job

Uren p/wk: 20

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 2

Wie: Reggio trainer Stefanie

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 2

Wie: Reggio trainer/ pedagogisch coach Stefanie

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 1

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema "Procesgericht kijken en documenteren"

Uren p/wk: 2

September

Seizoen / vieringen:

2026-2027: Data voorbereiding seizoenen en vieringen met groepen delen

Herfst reggio inspiratie: activiteiten en aankleding groepen (start seizoen op 22 september)

Kinderboekenweek: 30 sept – 11 okt.

Halloween: 31 okt.

Sint Maarten 11 nov.

Procesgerichte materialen inventariseren:

Vorraadkasten herfst- halloween- sinterklaas- kerst.

Basisspeelgoed groepen inventariseren.

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Individuele reggio coachingsgesprekken (afroeden)

Vorbereiden cursussen:

Reggio workshop: maandag 5 oktober tijdens de locatievergadering gericht op voorlezen-
documenteren.

Starten online E-wise cursus EHBO/BHV

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Seizoenen agenda 2026/2027- plannenblad maken

Thema: Data voorbereiding seizoenen en vieringen met groepen delen

Uren: 5

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Herfst ontwikkelen en delen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteitenaabod Herfst / Halloween

Uren: 5

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaabod

Thema: Herfst-Halloween – inrichting groepen

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast inventariseren Herfst- Halloween -Sinterklaas en kerst

Thema: procesgericht spelmateriaal

Uren p/wk: 5

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast: spelmateriaal maken.

Thema: procesgericht spelmateriaal Herfst- Halloween maken en verspreiden

Uren p/wk: 3

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Basisspeelgoed groepen inventariseren

Thema: basisspeelgoed inventarisatie

Uren p/wk: 3

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Individuele coachingsgesprekken voeren en uitwerken

Thema: POP en Reggio thema “Procesgericht kijken en documenteren”

Uren p/wk: 4

Oktober

Vieringen deze periode:

Kinderboekenweek: 30 sept – 11 okt.

Halloween: 31 okt.

Sint Maarten: 11 nov.

Start voorbereiden Sint – Maarten lichtjesoptocht op groepen (ouderbetrokkenheidsactiviteit)

Start voorbereiden Sinterklaas (14 nov) – inspiratiereggio plannenblad maken, groepecadeaus en roetpietjes regelen

Start voorbereiden Kerstfoto's maken

Start Coachingplan 2027 schrijven:

Pedagogisch klimaat per groep observeren

Start schrijven, evalueren en afstemmen Coachingsplan 2027, afgestemd op de nieuwe Jaarplanning over talent-, jaargesprekken en locatievergaderingen

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Jaargesprekken door leidinggevenden

Vorbereiding feedback formulieren talentgesprekken door pedagogisch reggio coach

Talent & Pop gesprekken ondersteunen op groepen door pedagogisch reggio coach

Cursus deze maand:

Maandag 5 oktober locatievergadering 18.30u. locatie de Dennen: Veiligheid en gezondheid (RIE)/Voorleesplan en Voedingsbeleid en een reggio workshop
Herhaling EHBO/BHV .

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Sinterklaas ontwikkelen en roetpietjes regelen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteiten aanbod Sinterklaas

Uren: 4

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteiten aanbod

Thema: Herfst – Halloween – Inrichting groepen

Uren: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast spel materiaal maken.

Thema: procesgericht spel materiaal Herfst- Halloween maken en verspreiden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 4

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Jaargesprekken

Thema: 360 graden feedback methode inzetten

Ondersteunend: Pedagogisch Reggio Coach neemt groep van de medewerker over om jaargesprek mogelijk te maken

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Jaargesprekken

Thema: 360 graden feedback schrijven voor alle medewerkers

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Pedagogisch klimaat per groep observeren

Thema: Start Coachingplan 2027 schrijven

Uren p/wk: 5

Wie: Leidinggevenden en Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Maandag 5 oktober locatievergadering 18.30u. locatie de Dennen

Thema: Veiligheid en gezondheid (RIE)/Voorleesplan en Voedingsbeleid en een reggio workshop

Uren: 3

November

Vieringen deze periode:

Sint Maarten: 11 nov. Ouder-kindavond lichtjesoptocht

Sinterklaas: 14 nov. Inspiratie reggio plannenblad

Sinterklaasprogramma roetpietjes en schoenzetten delen

Aankleding: grote dozen voor een open haard?

Start voorbereiden Kerst voor week 50, 51 en 52: een kerstinspiratie reggio plannenblad maken.

Afronden: Kerstfoto's maken

Coachingplan 2027 definitief schrijven:

Coachingsplan 2027 schrijven, evalueren en afstemmen op de nieuwe Jaarplanning talent-, jaargesprekken en locatievergaderingen.

Gesprekken, coaching & ontwikkeling medewerker:

Jaargesprekken door leidinggevenden.

Vorbereiding feedback formulieren talentgesprekken door pedagogisch reggio coach

Talent & Pop gesprekken ondersteunen op groepen door pedagogisch reggio coach

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Sinterklaas en dagprogramma roetpietjes delen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteiten aanbod Sinterklaas delen

Uren: 2

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteiten aanbod

Thema: Sinterklaas – inrichting groepen

Uren: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast spelmaterialen maken

Thema: procesgericht spelmaterialen Sinterklaas-open haard maken en verspreiden

Uren p/wk: 3

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Kerst en dagprogramma kerstlunch ontwikkelen

Thema: Inspiratie inrichting ruimte en procesgericht activiteiten aanbod Kerst delen

Uren: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 3

Wie: Leidinggevenden

Activiteit: Jaargesprekken

Thema: 360 graden feedback methode inzetten

Ondersteunend: Pedagogisch Reggio Coach neemt groep van de medewerker over om jaargesprek mogelijk te maken

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Jaargesprekken

Thema: 360 graden feedback schrijven voor alle medewerkers

Uren p/wk: 8

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Coachingplan 2027 definitief schrijven

Thema: Coachingplan 2027

Uren p/wk: 5

December

Vieringen:

Sinterklaas 14 nov – 5 dec: – dagprogramma roetpietjes begeleiden.

Kerst: voor week 50, 51 en 52 een kerstinspiratie reggio plannenblad en kerstprogramma delen.

Coachingplan 2027 delen met directie en OC.

Definitieve versie is klaar

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio plannenblad Kerst en dagprogramma kerstlunch delen

Thema: Inspiratie delen inrichting ruimte en procesgericht activiteitenaabod Kerst

Uren: 4

Wie? Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Op aanvraag – ondersteuning inrichting groepen en procesgericht activiteitenaabod

Thema: Kerst – inrichting groepen

Uren: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Voorraadkast spelmaterialen maken.

Thema: procesgericht spelmaterialen Kerst maken en verspreiden

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Kindbespreking en observaties

Thema: Zorgvraag kind

Uren p/wk: 4

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Coaching en overleg (borgend en op aanvraag)

Thema: Coaching volgens diverse coachingsmethoden

Uren p/wk: 8

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Reggio intake, Ewise en praktijkondersteunende cursussen

Thema: Individuele coaching inwerktrajecten

Uren p/wk: 2

Wie: Pedagogisch Reggio Coach

Activiteit: Ontwikkelen training-, workshop- en coachingtools

Thema: Individuele coaching en Reggio scholingsprogramma

Uren p/wk: 3

Wie: Reggio Pedagogisch Coach

Activiteit: Coachingplan 2027 – Reggio scholingsprogramma thema 2 uitwerken

Thema: Coachingplan 2027

Uren p/wk: 5

Bijlage 1 | Toekomst ambitie – intern scholingsplan

Concept- Reggio professionaliseringstraject – training & coaching

De interne training en coaching wordt planmatig en borgend door de Reggio trainer / pedagogisch coach (Stefanie Bouwels) ontwikkelt. Onze ambitie is dat alle pedagogisch medewerkers in dienst van kinderopvang Ikke vanaf 2026 in deze training en coaching worden betrokken.

Doel: Na afronding van het Reggio professionaliseringstraject heeft de pedagogisch medewerker voldoende (basis)kennis en praktische handvatten over de pedagogische benadering Reggio Emilia. De pedagogisch medewerker kan, samen met het team, deze werkwijze op de groep verder vormgeven en de kwaliteit waarborgen.

Inhoud programma

De opzet van het Reggio professionaliseringstraject ziet er als volgt uit:

Reggio Intake: een voorgesprek om te vertellen wat doel is van coaching, het Reggio professionaliseringstraject toe te lichten en om wederzijdse verwachtingen te bespreken.

Training & coaching Thema 1: procesgericht kijken en documenteren.

Training & coaching Thema 2: creativiteit en procesgericht activiteiten aanbod.

Training & coaching Thema 3: ruimte en materialen als 3^e pedagoog.

Training & coaching Thema 4: basiscommunicatie en de sfeer op de groep.

Eindopdracht: de pedagogisch medewerker laat zélf zien welke kennis zij uit het professionaliseringstraject heeft gehaald en hoe ze dit op haar groep terug laat komen.

De afsluiting: uitreiking certificaat! 🎉

Werkwijze

De eerste 4 thema's bestaan uit een training met een aansluitende coachingsopdracht. Na het doorlopen van alle thema's en de eindopdracht binnen het Reggio professionaliseringstraject, ontvangt de pedagogisch medewerker een certificaat; als pedagogisch medewerker ben je dan gespecialiseerd in de pedagogische benadering van Reggio Emilia. Als blijk van inzet én bewijs dat de pedagogisch medewerker zichzelf, én het team, duurzaam verder kan helpen in de uitvoering van de Reggio Emilia werkwijze, waardoor de pedagogische kwaliteit binnen onze opvang wordt geborgd. De ontvangst van het certificaat zullen we dan ook sámen vieren!

De Reggio trainer / pedagogisch coach bewaakt de Reggio Emilia werkwijze en daarbijhorende pedagogische kwaliteit op de groepen samen met de leidinggevenden door feedback en observaties.

Bijlage 2 | Buurteams Jeugd en Gezin Nijmegen



We dragen samen zorg voor kinderen in Nijmegen

Wanneer je je zorgen maakt over een kind (bijvoorbeeld over de ontwikkeling, over gedrag of over de thuissituatie), dan kun je contact opnemen met Buurteams. De medewerkers van Buurteams kunnen meedenken of een kind hulp nodig heeft, die niet door de kinderopvang geboden kan worden. Hierbij doorloop je de volgende stappen:

Stap 1 INTERN OVERLEG

Voordat je Buurteams inschakelt, zijn:

- ouders op de hoogte van jouw zorgen. Signalen zijn besproken en ouders weten van de vragen die je hebt.
- de interne zorgmogelijkheden al gebruikt: je hebt overlegd met de pedagogisch coach of een leidinggevende en het kind heeft naar jullie idee meer nodig dan jullie kunnen bieden.

Indien gewenst of bij twijfel is het altijd mogelijk om, anoniem, een casus voor te leggen bij Buurteams voor consultatie en advies.

Stap 2 DRIEGESPREK MET OUDERS, BUURTEAMS EN KINDEROPVANG *

Je stelt de ouders op de hoogte dat je Buurteams in wil schakelen. Er wordt een driegesprek gepland tussen ouders, Buurteams en kinderopvang. Dit gesprek is bedoeld om kennis te maken met de medewerker van Buurteams en om de zorgen te inventariseren. Wat ziet de kinderopvang? Herkennen ouders dit?

Ouders geven in dit gesprek al dan niet toestemming aan Buurteams om de casus op te pakken. Let op: er kan in dit gesprek geen nieuwe informatie bovenkomen waar ouders nog geen weet van hadden.

Stap 3 BUURTEAMS ORGANISEERT HULP

Buurteams schat in wat er nodig is aan hulp voor het kind of het gezin. De inschatting wordt gemaakt via gesprekken met ouders en andere betrokkenen, via observaties bij de kinderopvang of thuis of anderszins. Het streven is om kinderen zo veel mogelijk op de reguliere opvang te houden. Dit betekent dat in het driegesprek ook duidelijk wordt gemaakt welke inspanningen de kinderopvang zal leveren om dit mogelijk te maken.

*Wanneer het in jouw optiek niet mogelijk of niet verstandig is om het traject samen met ouders te doorlopen, dan kun je anoniem overleggen met Buurteams over de zorgen die je hebt. Wanneer er dringende redenen zijn, dan kun je samen vaststellen dat het beter is een andere route te volgen. Let op: je hebt wel altijd toestemming van de ouders nodig om Buurteams in te schakelen. Zonder toestemming is er alleen anoniem overleg mogelijk.

Bijlage 3 | 360 graden feedback methode – Talent - & Jaargesprekken

De kwaliteit van Kinderopvang Ikke wordt hoofdzakelijk bepaald door de mensen die bij ons werkzaam zijn. Ouders brengen hun kind naar onze opvang, omdat ze fijne verhalen over ons - *de pedagogisch medewerkers, de locaties of ruimtes of de pedagogische visie* - hebben gehoord via vrienden, familie of buurtgenoten. Dit betekent dat de kwaliteit van de medewerkers in grote mate bepalend is voor de kwaliteit van Kinderopvang Ikke.

Er is een plan ontwikkeld, om de kwaliteit van de pedagogisch medewerker te waarborgen, te meten of waar nodig te verbeteren. In het verlengde van de pedagogisch medewerker als individu, wordt er gekeken naar het team: Wat zou het team waarin een leidster werkt nodig hebben, waar is het team sterk in of waar is mogelijk verbetering te behalen? Dit zullen we doen middels een talentgesprek en jaargesprek. Deze gesprekken worden eens per jaar met pedagogisch medewerkers, leidinggevenden en pedagogisch coaches gevoerd. De basis van beide gesprekken wordt gevormd door een nieuwe vorm van feedback geven: 360 graden feedback

Formulier talentgesprek

Naam en voorletters:

Werkzaam bij (locatie):

Huidige functie:

Voorafgaand aan het gesprek

Voor het voeren van het talentgesprek dien je 4 weken voor het plaatsvinden van het geplande gesprek de benodigde formulieren te ontvangen, dit zijn:

Formulier talentgesprek De vragen die je in kunt vullen op dit formulier, vul je in ter voorbereiding op het gesprek

Formulier 360 graden feedback talentgesprek, ingevuld door een collega pm-er, de pedagogisch coach regio en je leidinggevende

Deze formulieren, graag ingevuld inleveren voor:

Administratie

Datum vorige talentgesprek:

Datum huidig talentgesprek:

Naam leidinggevende:

Terugblik afgelopen jaar

1 Gemaakte afspraken vorig jaar

In hoeverre zijn de afspraken uit het vorige talentgesprek gerealiseerd?

2 Wat heb je in het afgelopen jaar gemist in je werk, hoe ga je dat zelf organiseren?

Waren er belemmeringen bij de uitvoering van je taken en werkzaamheden? Zo ja, welke en waarom

3. Voel je je gewaardeerd in je werk? Zo niet, hoe zou je dit zelf kunnen organiseren?

4. Hoe ga je om met spanningen in de werksituatie? Hoe blijf je werken onder druk?

5. Hoe bewaak je je werk-privébalans?

6. Welke onderdelen in je werk hebben je de afgelopen periode de meeste en de minste voldoening gegeven?

7. Vormt het persoonlijke ziekteverzuim van het afgelopen jaar een punt van aandacht? Zo ja, toelichting:

Afspraken komende jaar en langere termijn

1a Doelen op de werkvloer: Te behalen doelen op korte en lange termijn (gebruik hiervoor het document competentieprofiel startbekwame en vakbekwame Pedagogisch medewerker kinderopvang)

1b Resultaatgerichte afspraken: Te behalen resultaten van medewerker komend jaar/doelstellingen langere termijn (gebruik hiervoor het document competentieprofiel startbekwame en vakbekwame Pedagogisch medewerker kinderopvang)

2 Ontwikkelingsafspraken: Wat is er nodig om de resultaten te behalen. Resultaatgerichte afspraken over gedrag, wensen voor het volgen van eventuele opleidingen en cursussen

3a Ambitie medewerker: Korte en lange termijn

3b Wat heb je het komende jaar nodig in je werk?

3c Hoe voel je je binnen Kinderopvang Ikke?

360 graden feedback

1. Bespreken formulier 360 graden feedback – talentgesprek. Herken je dit, wat ga je hieruit meenemen?

2. Eigen evaluatie:

Welke competentie uit het competentieprofiel ligt het dichtst bij je en waarom?

Welke competentie ligt het verste van je af en waarom?

Voel je je thuis in de reggiovisie en waarom?

Wat ervaar je als prettig en wat mis je in de reggiotrainingen en reggiocoaching?

Overige

1a Werksfeer, werkdruk, samenwerken, arbeidsomstandigheden, leiding, verlof, etc.

1b Specifieke punten die jij als pedagogisch medewerker graag met jouw leidinggevende wil bespreken (in te vullen door de pedagogisch medewerker)

| | |
|--------|--|
| Punt 1 | |
| Punt 2 | |
| Punt 3 | |

1c Specifieke punten die de leidinggevende graag met de pedagogisch medewerker wil bespreken

(in te vullen door de leidinggevende)

| | |
|--------|--|
| Punt 1 | |
| Punt 2 | |
| Punt 3 | |

Handtekening voor akkoord met gemaakte afspraken:

Leidinggevende:

Naam en handtekening: Datum:

Medewerker:

Naam en handtekening: Datum:

Formulier 360 graden feedback - talentgesprek

Met dit formulier vraag je een collega pedagogisch medewerker, de pedagogisch coach reggio en je leidinggevende om feedback en haar beeld te geven over jou.

| | |
|----------------------------|--|
| Naam feedbackvrager | |
| Naam feedbackgever | |
| Datum | |

| Feedback | Beeld feedbackgever |
|---|----------------------------|
| Wat gaat goed, met welk gedrag moet ik doorgaan? | |
| Wat kan beter, welk gedrag zou ik minder moeten laten zien? | |
| Wat is je beeld over mijn functioneren? | |

| Ontwikkeling | Beeld feedbackgever |
|---|----------------------------|
| Wat heb ik nodig om me verder te ontwikkelen? | |
| Hoe laat ik me zien in de reggiovisie? | |
| Hoe is mijn gedrag op de werkvloer? | |
| Wat zijn mijn kwaliteiten? | |
| Wat zijn mijn valkuilen? | |

Formulier jaargesprek

Persoonlijke gegevens

| | |
|---------------------------|---|
| Datum gesprek | |
| Naam medewerker | |
| Feedback ontvangen van | |
| Functie feedback-gever(s) | |
| Periode | Begindatum: Einddatum: |
| Aanwezig | |
| Ingevuld door | |

Doel van het gesprek

Er wordt besproken hoe het 1^e talentgesprek tot uiting is gekomen en wat dit heeft opgeleverd. Tevens wordt er ingezoomd op het functioneren van de medewerker met als tot een objectie evaluatie te komen en waar nodig verbeterpunten te benoemen voor de toekomst. Dit gebeurt aan de hand van de volgende criteria:

- O (Onvoldoende) Het functioneren is niet naar verwachting (verbeterpunten toelichten)
- M (Matig) Het functioneren is gedeeltelijk naar verwachting (verbeterpunten toelichten)
- V (Voldoende) Het functioneren is naar verwachting, maar heeft nog een aantal aandachtspunten (verbeterpunten toelichten)
- G (Goed) Het functioneren is naar verwachting
- ZG (Zeer goed) Het functioneren is boven verwachting
- U (Uitstekend) Het functioneren is ver boven verwachting

Terugblik op talentgesprek:

| Functievervulling: | O | M | V | G | ZG | U |
|--|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Draagt zorg voor de veiligheid van het kind: | | | | | | |
| Biedt emotionele veiligheid aan het kind | | | | | | |
| Creëert een verantwoorde omgeving voor ontdekken, oefenen en avontuur | | | | | | |
| Stemt de aanpak af op de situatie, ontwikkelingsleeftijd en individuele behoefte | | | | | | |
| Reageert op (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag richting het kind | | | | | | |
| Biedt emotionele ondersteuning aan het kind (sensitieve responsiviteit) | | | | | | |
| Begeleidt het kind op lichamelijk vlak | | | | | | |
| Volgt en speelt in op de ontwikkeling van het kind | | | | | | |
| Steunt en stimuleert competenties en talenten | | | | | | |
| Laat het kind ervaren, ontdekken, onderzoeken en uitbreiden | | | | | | |
| Kan een evenwicht bieden tussen nieuwe en vertrouwde ervaringen | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Laat het kind op doelgerichte wijze leren | | | | | | |
| Begeleidt het spel en de vrijetijdsbesteding als basis voor ontwikkelen | | | | | | |
| Verrijkt de belevingswereld van het kind | | | | | | |
| Biedt ruimte aan het kind en zijn autonomie | | | | | | |
| Betrekt het kind en zorgt dat het kind invloed heeft | | | | | | |
| Motiveert het kind tot sociale betrokkenheid en het aangaan van contacten | | | | | | |
| Verbind het kind met de samenleving | | | | | | |
| Bevordert positieve interacties tussen de kinderen | | | | | | |
| Structureert en stelt grenzen | | | | | | |
| Begeleidt het proces | | | | | | |
| Speelt in op bijzonder gedrag van het kind/bijzonderheden | | | | | | |
| Ziet en hoort de ouders | | | | | | |
| Deelt informatie met de ouders | | | | | | |
| Werkt samen met de ouders (ook aan gezamenlijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid) | | | | | | |
| Werkt aan een eenduidige aanpak en begeleiding op de groep met de directe collega's | | | | | | |
| Stimuleert elkaar als collega's | | | | | | |
| Werkt samen met andere professionals wanneer nodig | | | | | | |
| Houdt de kwaliteit van haar werk op peil | | | | | | |
| Kan haar werk en handelen evalueren en verantwoorden | | | | | | |
| Kan haar werk organiseren en plannen | | | | | | |
| Kan haar werk verbeteren wanneer nodig | | | | | | |
| Wil zichzelf blijven ontwikkelen | | | | | | |
| Zet haar vakkundigheid in | | | | | | |
| Bewaakt de eigen arbeidsomstandigheden | | | | | | |
| Mondelinge vaardigheden | | | | | | |
| Schriftelijke vaardigheden | | | | | | |
| Kennis regio | | | | | | |
| 1. Volgt het kind | | | | | | |
| 2. Werkt project- en procesmatig | | | | | | |
| 3. Werkt volgens de 3 pedagogen | | | | | | |
| 4. Kan de ruimte juist aankleden | | | | | | |
| 5. Handelt vanuit een positieve basishouding | | | | | | |

| Houding/gedrag: | O | M | V | G | ZG | U |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Flexibiliteit | | | | | | |
| Initiatief | | | | | | |
| Verantwoordelijkheid | | | | | | |
| Collegialiteit | | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|
| Stressbestendigheid | | | | | | |
| Samenwerken | | | | | | |
| Ontwikkelgerichtheid | | | | | | |
| Doortastendheid | | | | | | |
| Doelgerichtheid | | | | | | |
| Afspraken nakomen | | | | | | |
| Zelfstandigheid | | | | | | |
| Actief | | | | | | |

Aandachts- / ontwikkelpunten

Samenvattende toelichting

Ondertekening medewerker

Naam:

Handtekening:

Datum:

Formulier 360 graden feedback - jaargesprek

Met dit formulier vraag je twee collega's pedagogisch medewerker en de pedagogisch coach regio om feedback en haar beeld te geven over jou.

| | |
|----------------------------|--|
| Naam feedbackvrager | |
| Naam feedbackgever | |
| Datum | |

| Feedback | Beeld feedbackgever |
|---|----------------------------|
| Wat gaat goed, met welk gedrag moet ik doorgaan? | |
| Wat kan beter, welk gedrag zou ik minder moeten laten zien? | |
| Wat is je beeld over mijn functioneren? | |

| Ontwikkeling | Beeld feedbackgever |
|--|----------------------------|
| Wat heb ik nodig om me verder te ontwikkelen? | |
| Welke 2 onderdelen uit het jaargespreksformulier, onderdeel functievervulling, beheers je heel erg goed en waarom | |
| Welke 2 onderdelen uit het jaargespreksformulier, onderdeel functievervulling, hebben nog wat aandacht nodig en waarom | |
| Omschrijf twee opvallende positieve punt aan mijn houding en gedrag en waarom | |

| | |
|--|--|
| Omschrijf 1 opvallend punt aan mijn houding en gedrag dat nog aandacht nodig heeft en waarom | |
|--|--|

Verslag ter voorbereiding jaargesprek

In dit verslag is door de medewerker de ontvangen feedback vanuit het formulier 360 graden feedback verwerkt. De leidinggevende zal zijn reactie hieraan toevoegen. Dit verslag wordt gebruikt als leidraad voor het jaargesprek. Het verslag wordt toegevoegd aan het dossier.

| Terugblikken | Beeld medewerker | Beeld leidinggevende |
|--|------------------|----------------------|
| Wat is er dit jaar zo goed gegaan dat we dat kunnen vieren? | | |
| Welke doelen heb je gerealiseerd? | | |
| Wat ging niet zo goed of zou je anders gedaan kunnen hebben? | | |

| Leren | Beeld medewerker | Beeld leidinggevende |
|--|------------------|----------------------|
| Welke feedback heb je gekregen van collega's? (gebruik hiervoor het formulier 360 graden feedback) | | |
| Wat heb je hiervan geleerd? | | |
| Ben je in balans? | | |

| Vooruitkijken | Beeld medewerker | Beeld leidinggevende |
|---|------------------|----------------------|
| Waar kijk je het meest naar uit in het komende jaar? | | |
| Waarover maak je je zorgen? | | |
| Zijn er bepaalde veranderingen die je in je functie(s) of functioneren zou willen zien? | | |

| | | |
|---|--|--|
| Welke (professionele) ontwikkeling kan jou helpen groeien in je huidige baan en voor je toekomst? | | |
| Hoe kunnen collega's en ik je hierbij ondersteunen? | | |

| Afspraken | Beeld medewerker | Beeld leidinggevende |
|--|-------------------------|-----------------------------|
| Welke doelen heb je voor de komende periode? | | |
| Wat spreken we af (smart)? Zorg hierbij dat jouw beeld gelijk is aan dat van je leidinggevende. | | |

| Handtekeningen | Medewerker | Leidinggevende |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| Handtekening: | | |
| Datum: | | |

Bijlage 4 | Reggio Kijkaart - Vaardigheden profiel pedagogisch medewerkers (pm-ers) – Ikke Kinderopvang

Geïnspireerd door de reggio pedagogiek, werken de pm-ers binnen Ikke vanuit 4 thema's.

Hierdoor

hanteren de pm-ers de werkwijze, gemaakte afspraken en interactievaardigheden die passen bij de reggio Emilia visie. De pedagogische kwaliteit binnen Ikke wordt hierop gecoacht en gemeten.

Binnen Ikke werken we vanuit de volgende 4 reggio thema's :

1. **Documenteren**
2. **Basiscommunicatie (onderverdeeld in de 5 aspecten)**
3. **Inrichting ruimte**
4. **Procesgericht activiteiten aanbod**

Hieronder hebben we onder elk thema de bijhorende vaardigheden/ competenties van pm-ers uitgesplitst.

1. Thema: Documenteren

Pm-ers binnen Ikke observeren, bestuderen en documenteren processen van kinderen en leiden daaruit af wat het is dat de kinderen bezig houdt, wat hun vragen zijn, waar ze nieuwsgierig naar zijn en wat ze willen weten. Om de kinderen te ondersteunen in de volgende stap van hun ontwikkeling, reiken ze nieuwe ideeën en materialen aan, waarmee de kinderen hun onderzoek voort kunnen zetten.

- De pm-er maakt elke dag (minimaal) één procesgericht dagblad.
- De pm-er diept seizoenen/thema's uit en documenteert dit.
- De pm-er maakt een dagblad op zwart of wit A4 formaat en hangt dit voor het ophaalmoment aan de dagbladenwand.
- De pm-er neemt zelf initiatief door ouders op de dagbladen te attenderen.
- De pm-er zorgt ervoor dat minimaal 2 weekbladen in of rondom de groep blijven hangen.
- De pm-er zorgt ervoor dat de dagbladen in het plakboek komen.
- De pm-er gebruikt het overdrachtsboekje op de groep om op te schrijven waar de kinderen die dag mee bezig zijn geweest en waar de collega evt. mee verder kunnen ter verdieping.
- De pm-er bespreekt de dagbladen met collega's. Ze evalueren en reflecteren op interesses van de kinderen op hun groep.

2. Thema: Basiscommunicatie

De basiscommunicatie gaat over de manieren waarop pm-ers binnen Ikke een veilige vertrouwde relatie opbouwen met de kinderen en tussen de kinderen onderling. Het gaat over de dagelijkse communicatie met de kinderen waaruit blijkt dat ze allemaal welkom zijn, als persoon gewaardeerd worden en dat ze kunnen rekenen op de pm-er.

De pm-ers hanteren de interactievaardigheden die passen bij de Reggio visie. Hierop wordt de pedagogische kwaliteit binnen Ikke gecoacht en gemeten. De komende **5 aspecten** zijn hierbij van belang:

1. Sensitieve responsiviteit/ emotionele steun:

- 's Morgens worden de kinderen en ouders met warmte begroet en 's avonds neemt de pm-er voor elk kind en ouder tijd om de dag te evalueren en af te sluiten.
- Pm-ers hebben individuele aandacht voor alle kinderen. Ze zijn warm en hartelijk, luisteren naar kinderen en gaan in gesprek.
- De pm-er heeft plezier in wat de kinderen doen. Ze tonen belangstelling in wat kinderen ontdekken of hebben gemaakt.
- De pm-er reageert op aandachtzoekend gedrag van de kinderen. Door gezichtsexpressie laat ze zien wat ze ervan vindt.
- De pm-er en het kind communiceren om de beurt. De pm-er wacht op de reactie van het kind. Ook bij communicatie zonder woorden: de pm-er maakt eerst oogcontact voordat ze het kind oppakt.
- De pm-er is rustig, geduldig en geeft kinderen de tijd om hun eigen tempo te volgen. De pm-er is niet gehaast.
- De pm-er geeft positieve aandacht aan alle kinderen, waardoor ze duidelijk maakt dat ze er voor iedereen is.

2. Respect voor de autonomie van het kind:

- Pm-ers geven kinderen de gelegenheid om zélf keuzes te maken en zélf problemen op te lossen door niet direct in te grijpen. Pm-ers zijn gericht op zelfstandigheid. Ook bij praktische dingen zoals speelgoed pakken.
- Bij individueel contact geven pm-ers de kinderen controle over de situatie door eerst te vertellen wat ze gaan doen, vóóordat ze het gaan doen.
- Pm-ers geven de kinderen de leiding door het kind te volgen. In een gesprek stelt de pm-er vragen, vult niet in wat een kind denkt of voelt en wacht rustig het antwoord af.

- Pm-ers passen het dagprogramma en dagelijkse routines aan, naar behoeftes van (individuele) kinderen.
- Pm-ers geven kinderen de gelegenheid om te helpen en bij te dragen aan de groep. Hulpgedrag aan andere kinderen wordt gestimuleerd en ook de pm-er is blij met hulp van een kind tijdens het vouwen, opruimen of de afwas.

3. Praten, uitleggen en luisteren.

- Pm-ers maken de buitenwereld en gevoelswereld voor de kinderen begrijpelijk door te praten, uit te leggen en naar de kinderen te luisteren.
- Pm-ers verwoorden wat er feitelijk gebeurt. Bij. "Kijk, mama gaat weg, die gaat naar haar werk."
- Pm-ers verwoorden wat ze gaan doen, kijkt dan naar de reactie van het kind en handelt dan pas. Uitleggen van het hoe en waarom is voor alle kinderen belangrijk.
- De pm-er kijkt naar het spel van het kind en verwoord vanuit het perspectief van het kind. Opmerkingen van de pm-er zijn niet storend maar juist ondersteunend aan het spel.
- De pm-er vergroot het inzicht van het kind in zichzelf en andere kinderen door gevoelens te verwoorden en uit te leggen.
- De pm-er praat samen met de kinderen over belangrijke ervaringen en over wat jonge kinderen interesseert (bijv. vrienden zijn, dieren , ziek zijn, vakantie etc) De pm-er vertelt verhalen en leest voor.

4. Veilige sfeer, structuur en rituelen.

- Pm-ers geven met name positieve gedragsaanwijzingen.
- Pm-ers geven alle kinderen positieve aandacht.
- Pm-ers leren de kinderen wat ze moeten doen door rituelen. Dit maakt de wereld voor kinderen voorspelbaar en creëert een positief WIJ-gevoel. Bijv. liedjes die aankondigen dat dat het tijd wordt voor de kring, eten of opruimen.
- Pm-ers leren de kinderen wat te doen door zelf het goede voorbeeld te geven. Bijv. door te luisteren en niet snel boos te worden, eerst aandacht van het kind te vragen voordat ze iets gaan doen etc.
- Pm-ers voorkomen gedragsproblemen door een goede inrichting van de ruimte en een goed dagritme met gevarieerd spelaanbod.
- Pm-ers laten kinderen in kleine groepjes spelen en zorgen voor privacy.
- Pm-ers ondersteunen positief samenspel en sociaal gedrag (zoals elkaar helpen) tussen kinderen en voorkomen negatieve relatiepatronen.

- Pm-ers geven ontvangstbevestigingen aan kinderen (zoals bijv. een blik, aanmoediging of knikje) waardoor kinderen zich gezien voelen en ongestoord verder spelen.
- Pm-ers stimuleren ouderbetrokkenheid op de groep.

5. Gedrag reguleren: sturen op positief gedrag.

- Pm-ers hanteren de Reggio basishouding: ze kijken, luisteren en stellen vragen aan kinderen. Ze willen het kind begrijpen. Ook bij opvallend/ negatief gedrag. Wat is de behoefte van dit kind? Wat kunnen we bedenken om dit op te lossen? We proberen oplossingen uit en kijken wat werkt.
- Pm-ers gaan bij kinderen met herhaald probleemgedrag na in welke situaties dat ontstaat. Zit er een patroon in? Wat gaat er steeds aan vooraf? Pm-ers observeren gedrag en gaan op zoek naar oplossingen die aansluiten bij de behoefte van het kind.
- Wanneer een kind overprikkeld (probleem)gedrag vertoont, mag het kind op een rustig plekje op de groep tot rust komen.
- Pm-ers zeggen alleen bij gevaarlijke situaties een duidelijke 'Nee'. Dat zeggen ze bij de volgende gedragsregels: 'Elkaar geen pijn doen!', 'Geen dingen kapot maken!', 'Niet doen, gevaarlijk!' (omdat de plaats / situatie gevaarlijk is).
Bij alle andere situaties gebruikt de pm-er positieve hoofdregels: 'Om de beurt!', 'we helpen elkaar!', 'Weer vrienden maken', 'Ga maar fijn iets anders doen!'
- Pm-ers geven concrete en positieve gedragsaanwijzingen over wat kinderen wél moeten doen. Alleen zeggen wat niet mag en boos worden werkt niet. De pm-er legt specifiek uit waarom zij iets goed of fout vindt.
- De Pm-er gebruikt de "als.. dan...-uitleg" van gedrag. Bijv: Als je Joekes pop afpakt, dan mag je van Joeke niet meespelen in de poppenhoek.
- Reageer met concrete suggesties, zeg wat je positief verwacht van het kind. Dus niet "wees een beetje rustig. Maar wel: "ga maar eens rustig een boekje lezen".
- Wees specifiek: leg uit waarom je iets goed of fout vindt. Dus niet: 'Ik vind dat niet leuk'. Maar wel: "Je mag niet aan Mia's puzzel zitten als zij ermee speelt. Dat vind ze niet leuk. Zullen we voor jou ook een puzzel pakken?"
- Toon de kinderen wat je bedoelt en leg het uit. Bijv. speel met de kinderen mee en laat zien hoe je om de beurt iets mag, en leg steeds uit wat je doet en waarom.
- Boos worden mag, maar de pm-er zorgt ervoor dat dit niet de relatie met het kind schaadt. Geef bij correcties altijd een positieve 'ondertafelboodschap'. Dat wil zeggen dat je het gedrag afkeurt, maar tegelijkertijd laat merken dat je het kind niet als persoon afkeurt. Na een fikse aanvaring, laat de pm-er zien dat ze daarna weer goede vrienden zijn en verzoend is met het kind. "Zijn we nu weer vrienden? "

- De pm-er gebruikt humor in contact met het kind. Samen lachen verbindt en relateert.
- Pm-ers voorkomen gedragsproblemen door een (flexibel) dagprogramma dat aansluit bij de behoeften van de kinderen.
- Een goede inrichting en gevarieerd spelmateriaal in de ruimte binnen en buiten, reguleert het gedrag van een kind. Pm-ers blijven zich hiervan bewust en passen de ruimte en materialen (waar nodig) aan.

3. Thema: Inrichting ruimte.

Pm-ers binnen Ikke zien de groepsruimte als 3^e pedagoog, waardoor dit een inspirerende omgeving is waar kinderen uitgedaagd worden tot nieuwe ontdekkingen en gevarieerd spel.

- De pm-er maakt van de ruimte een inspirerende speelomgeving door materiaalaanbod, versiering en inrichting op de groepen gevarieerd te houden.
- De basisaankleding en versiering wordt op elk seizoen aangepast. De pm-er haalt de natuur naar binnen.
- De pm-er diept thema's uit door de aankleding en materialen in de ruimte aan te passen.
- De pm-er creëert duidelijke speelhoeken in de ruimte.
- De pm-er wisselt regelmatig basismaterialen op kindhoogte om met andere materialen.
- In de ruimte zie je welke kinderen er wekelijks verblijven en volg je hun interesses en processen. De pm-er waarborgt dit.
- De pm-er gebruikt het 'Reggio plannenblad' als leidraad in overleg met collega's: de aankleding, inrichting en afwisseling basismateriaal wordt met elkaar besproken en voorbereid.

4. Thema: Procesgericht activiteitenaanbod.

De pm-er binnen Ikke nemen processen en interesses van kinderen waar en spelen hier op in. Zo ontstaan onvoorbereide activiteiten met een hoge betrokkenheid van kinderen. Daarnaast inspireren ze de kinderen als 2^e pedagoog.

- De pm-er inspireert de kinderen gedurende het dagprogramma. Bijv. door verhalen te vertellen, dingen voor te doen en te laten zien. Gedurende de dag zorgt de pm-er voor een gevarieerd spelaanbod.
- De pm-er ondersteunt processen door nieuwe ideeën en materialen aan te dragen.
- De pm-er stuurt tijdens de activiteit op processen en niet op het resultaat.
- De pm-er gebruikt het 'Reggio plannenblad' als leidraad in overleg met collega's: materiaal aanbod en procesgerichte activiteiten op de groep wordt besproken en voorbereid.