

Kinderdagverblijf

't Sproutje



Pedagogisch coaching beleid/plan 2026

Voor De Kuilen, Sterrebos, Zuivelbos en Speelbos.

Inhoudsopgave



1. Inleiding	blz 3
2. Aanpak en werkwijze pedagogisch coach	blz 4
3. Insteek voor de pedagogisch coach	blz 5
4. De inzet pedagogisch coach KDV 't Sproetje	blz 8
5. Insteek voor pedagogisch medewerkers	blz 12
6. AVG	blz 13
7. Jaarrooster	blz 14

1. Inleiding

Onze missie

Kinderdagverblijf 't Sproetje biedt liefdevolle en professionele opvang. Wij creëren een tweede thuis waar ieder kind zich welkom voelt en zich in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier kan ontwikkelen. Samen met ouders zorgen wij voor een gezonde en positieve basis voor de toekomst van elk kind.

Onze visie

Bij Kinderdagverblijf 't Sproetje staan verbondenheid, plezier, veiligheid, vertrouwen en spelenderwijs ontwikkelen centraal. Dit zijn de waarden die richting geven aan alles wat we doen. Wij zorgen voor een omgeving waar kinderen zich welkom, veilig en geaccepteerd voelen. Als kinderen zich goed voelen en betrokken zijn, hebben ze de ruimte om te groeien en nieuwe dingen te leren

Waarom dit coachplan?

Om de kinderen de best mogelijke start te bieden, is de professionele groei van ons team essentieel. Dit pedagogisch coachplan beschrijft hoe we de komende periode samen gaan werken aan het versterken van onze pedagogische kwaliteiten. Coaching bij 't Sproetje is geen controle, maar een gezamenlijke ontdekkingstocht: hoe kunnen we de interactie met de kinderen nóg waardevoller maken en met nóg meer plezier op de groep staan?

De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering van de gezamenlijke ontdekkingstocht. De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coachingbehoeften zijn.

Dit plan is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK)

2. Aanpak en werkwijze pedagogisch coach

Een pedagogisch coach begeleidt het leren. Niet door te onderwijzen maar te ondersteunen in het persoonlijk leerproces. Een coach zet de pedagogisch medewerker in zijn/haar eigen kracht en zet in op zijn/haar sterke punten. De pedagogisch medewerker moet zich kwetsbaar op kunnen stellen. Het vraagt zelfreflectie, het eigen handelen onder de loep nemen en jezelf kritische vragen te durven stellen. De pedagogisch coach helpt die vragen zelf te beantwoorden. Zo

wordt de pedagogisch medewerker geholpen om werkgerelateerde (en soms misschien ook persoonlijke) doelen te behalen.

De pedagogisch coach bereidt een coaching plan (jaarplan) voor waarin behoeften/middelen/doelen besproken worden. Het doel van het coachingplan is de pedagogisch medewerkers te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan.

Er wordt aandacht besteed aan het pedagogisch beleidsplan en het implementeren hiervan, het in kaart brengen en monitoren van het pedagogisch handelen door middel van (video)observaties en POP-gesprekken.

De uitgangspunten van de pedagogisch coach zijn: het pedagogisch beleid -en ander beleid van het kinderdagverblijf. Vervolgens wordt de coachingbehoefte van de pedagogisch medewerker bepaald. Daarnaast is er aandacht voor de zorg- en opvoedvragen die onder pedagogisch medewerkers spelen en wordt de kwaliteit van de leefomgeving en de mate van ontwikkelingsstimulering in kaart gebracht.

De coaching richt zich op twee pijlers: pedagogisch vakmanschap (interactievaardigheden, kennis van de ontwikkelingsgebieden van kinderen en van bijpassend pedagogisch handelen) en persoonlijk vakmanschap, zoals beroepshouding en competenties.

3. Insteek voor de pedagogisch coach

De pedagogisch coach stelt het coaching plan op, of helpt een ander met het opstellen daarvan.

Zij draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de groep kinderen of individuele kinderen (ook in complexe situaties).

De pedagogisch coach legt het verband tussen dagelijkse handelingen en de interactievaardigheden waar TALENT voor staat. Dat zijn Talentontwikkeling,

Autonomie en respect, Leidinggeven en structuur bieden, Emotioneel steunen, Naast elkaar leren spelen en Taal. Taal is de basis. Als de pedagogisch medewerker altijd aan een kind uitlegt wat hij/zij doet of wat er gebeurt, worden respect, autonomie, taal zelf en het gevoel van veiligheid bevorderd. Van daaruit kan een kind zich optimaal ontwikkelen.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

De functie Pedagogisch Coach/inzet coaching

De functie Pedagogisch Coach kenmerkt zich door het als allround coach verbeteren van de pedagogische kwaliteit van dienstverlening en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers op het aandachtsgebied (ook bij complexe werksituaties). De Pedagogische Coach fungeert als spil tussen het pedagogische beleid en de uitvoering hiervan. De doelgroep en het soort opvang waarbinnen deze functie voorkomt kan verschillen, zoals kinderdagverblijven, buiten-, tussen-, en/ of naschoolse opvang, gastouderopvang en peuteropvang/ peuterspeelzalen.

Coachen van medewerkers

- Helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogische beleid en achterhaalt samen hun coaching behoeften. Stelt een (individueel/ groepsgerichte) coaching plan op en/of faciliteert in het opstellen daarvan.
- Draagt bij aan de kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding van de betreffende groep kinderen (ook in complexe situaties). Treedt afhankelijk van de situatie begeleidend, stimulerend of interveniërend op.
- Bewaakt de kwaliteit van het functioneren van medewerkers en bespreekt dit met de leidinggevende.
- Organiseert en geeft trainingen gericht op deskundigheidsbevordering, bespreekt vorderingen en evalueert de inhoud en lesvorm.
- Fungeert als voortrekker en voorloper bij veranderprocessen en deskundigheidsbevordering. Resultaat: Medewerkers gecoacht, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.

Adviezen bieden

Signaleert structurele knelpunten in de ontwikkeling van medewerkers, kwaliteit van werkzaamheden en/of processen, methoden en programma's. Vertaalt deze naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid. Resultaat: Adviezen geboden, zodanig dat op de praktijk gebaseerde adviezen zijn voorgesteld en beleidsmakers het beleid daarop kunnen bijstellen.

Doel van de functie

Het coachen van medewerkers vanuit het pedagogisch beleid ten behoeve van het mede verbeteren van de kwaliteit van werkzaamheden

Specifieke functiekenmerken

- Coachende vaardigheden voor het ondersteunen en stimuleren van medewerkers en het geven van sturing in hun doorontwikkeling;
- Mondelinge en schriftelijke vaardigheden voor het uitdragen van het pedagogisch beleid, het overdragen van kennis, informatie en adviezen en het opstellen van coaching plannen;
- Sociale vaardigheden zoals overtuigingskracht, bewaren van de eigen werkhouding en gezagsuitoefening voor het coachen, trainen en begeleiden van medewerkers;
- Sensitief vermogen voor het proactief signaleren van en inspelen op de uiteenlopende knel- en verbeterpunten in de ontwikkeling van medewerker.

Inzet coaching

Elke pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching. Aan het begin van het jaar vindt per team een intakegesprek plaats en wordt de hulpvraag van het team en/of individuele medewerkers in kaart gebracht. Vervolgens wordt er op teamniveau en individueel niveau coaching op maat ingezet.

4. Inzet pedagogisch coach binnen KDV 't Sproetje

Wettelijke kaders

De inzet van een pedagogisch coach/ beleidsmedewerker is sinds 1 januari 2019 een wettelijke verplichting binnen de Wet IKK. Het doel van de wetgever is het continu verbeteren van de pedagogische kwaliteit op de groepen en het bieden van concrete ondersteuning aan pedagogisch medewerkers bij hun dagelijkse werkzaamheden.

Voor KDV 't Sproetje zijn de volgende wettelijke eisen van toepassing:

De wet schrijft een strikte verdeling van uren voor, gebaseerd op het aantal locaties en de omvang van het team (FTE). Voor onze organisatie is dit als volgt vastgesteld:

- Per uniek LRK-nummer (locatie) moet er minimaal **50 uur per jaar** worden besteed aan de ontwikkeling en implementatie van pedagogisch beleid. Met 4 locaties komt dit neer op **200 uur**.

- Er dient minimaal **10 uur per FTE** per jaar aan directe coaching te worden besteed. Op basis van ons huidige personeelsbestand resulteert dit in **180 uur**.
- **Totaal:** Het totale budget voor de pedagogisch coach bedraagt dit jaar **380 uur**.

De wet vereist dat de coach een brug slaat tussen het pedagogisch beleidsplan en de praktijk. Dit betekent dat de coach toeziet op de naleving van de vier pedagogische basisdoelen van Marianne Riksen-Walraven:

1. Bieden van emotionele veiligheid.
2. Bevorderen van persoonlijke competentie.
3. Bevorderen van sociale competentie.
4. Socialisatie door het overdragen van waarden en normen.

Bij KDV 't Sproetje kiezen wij ervoor de taken voor coaching en beleidsmedewerker door twee personen/ instanties te laten uitvoeren. In dit document wordt de pedagogisch coach uitgebreid beschreven. De pedagogisch beleidsmedewerker kenmerkt zich door het ontwikkelen, vertalen en implementeren van het beleid binnen de organisatie en de pedagogisch coach vertaalt het beleid naar de concrete werkpraktijk. Ook heeft de pedagogisch coach een actieve rol in de verbetering van de pedagogische kwaliteit en de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Alle pedagogisch medewerkers hebben recht op coaching, zodat de professionaliteit van de pedagogisch medewerkers een boost krijgt. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan

De voortgang van de coaching wordt gedocumenteerd in een inzichtelijke urenregistratie die bij inspectie door de GGD overlegd kan worden.

Pedagogische coaching

De pedagogische coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogische medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching.

Ook de pedagogische beleidsmedewerker/coach ontvangt coaching op de uren die ze op de groep werkt. Iedere maand wordt er tijd ingeroosterd voor coaching.

Bij KDV 't Sproetje hanteren we drie manieren van coaching:

1. Coaching on the job
2. Individuele coaching (met eventueel video opname)
3. teamcoaching

Coaching on the job

Dit is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactie vaardigheden). Door de open communicatie bij KDV 't Sproetje staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Hoe pakken we coaching on the job aan?

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel de pedagogisch medewerker wil werken. Welke vaardigheid wil hij zich eigen maken of welke competentie hij wil versterken? Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch medewerker bewust van zijn gedrag en zijn mogelijke blinde vlekken. Doordat de coach de pedagogisch medewerker aan het werk ziet in een specifieke situatie, is de feedback meestal een stuk concreter en daardoor herkenbaarder voor de pedagogisch medewerker.

Individuele coaching

Tijdens de individuele coaching worden de pedagogische medewerker geobserveerd op de werkvloer. Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de 6 interactie vaardigheden van de pedagogisch medewerker. Na de observatie vindt er een gesprek plaats. De pedagogisch medewerker mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je de observatie ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?) Door de pedagogisch medewerker aan te vullen d.m.v. de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch medewerker voor zichzelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken. Er wordt een verslag gemaakt van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd. De pedagogisch medewerker gaat hiermee aan de slag. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt? De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch medewerker nog meer nodig heeft.

Teamcoaching

Teamcoaching is specifiek gericht op het praktisch samenwerken en de interactie binnen een team. Aan de hand van hulpvragen vanuit de locatiemanagers worden er doelen opgesteld. Aan de hand hiervan wordt de coaching opgestart & begeleid.

Borging van de kwaliteit

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich gehoord en gezien voelen is het erg belangrijk om in gesprek met elkaar te blijven. Om draagvlak te creëren is het van belang om het volgende te doen zoals:

- De pedagogisch medewerkers vroegtijdig informeren en zorgen dat zij voldoende kennis en inzicht hebben.
- De pedagogisch medewerkers erbij betrekken.
- De pedagogisch medewerkers helpen om inzicht te krijgen wat de verandering voor hen betekent en wat zij ermee kunnen doen.
- Elkaar feedback geven en ontvangen.
- De pedagogisch medewerkers taken geven bij het vervullen van het plan of idee.

Door draagvlak te creëren willen we de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen. Ontwikkeling van de pedagogische beleidsmedewerker/coach De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevenden, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen.

5. Insteek voor de pedagogisch medewerkers

De pedagogisch medewerker werkt mee aan het coaching plan. Zij kan ook inspraak hebben in het opstellen of het verloop van het plan. Het doel van het coaching plan is de pedagogisch medewerkers te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan.

Belangrijke begrippen hierbij zijn:

- Kwetsbaarheid
- Het eigen handelen onder de loep nemen
- Jezelf kritische vragen durven stellen
- Inzet
- Positiviteit
- Feedback ontvangen en omzetten

Er is een verschil tussen evalueren en reflecteren. Wanneer je evalueert, kijk je doelgericht terug naar een bepaalde situatie waarbij met name gelet wordt op kwaliteit. Bij reflecteren ga je meer de diepte in. Een metafoor hiervoor is een ijsberg in het water. Het topje is direct zichtbaar, dit evalueer je. Bij reflecteren kijk je onder de waterlijn. Je kijkt naar datgene wat niet direct zichtbaar is. Je stelt jezelf vragen als; hoe komt het dat ik reageer zoals ik doe? Waarom handel ik zo? Wat deed het met mij? Waar komt het vandaan? Reflecteren is bewust nadenken over je eigen handelen om op die manier je professionaliteit te vergroten

6. Doelen van 't Sproetje

Organisatie breed Jaardoel

"In december 2026 beheersen alle pedagogisch medewerkers van KDV 't Sproetje de vaardigheid **'Praten en uitleggen'** volgens de methode van Riksen-Walraven. Als coach borg ik dit door in 2026 per locatie **video-interactiebegeleidingen (VIB), POP gesprekken** en **maandelijks reflectiemomenten** te organiseren, specifiek gericht op het verwoorden van handelingen en gevoelens naar de kinderen toe."

jaardoelen per locatie:

Locatie het Zuivelbos:

Doel:

Vanaf februari 2026 voert het team van de 2-4-jarigen consequent het vastgestelde peuterritme en de wisselende thema's (duur van 2 tot 4 weken) uit. Waarbij elke medewerker wekelijks de volgende activiteiten voorbereidt en uitvoert:

- 1 Knutselactiviteit per week.
- 1 Ontwikkelingsactiviteit per week (wisselend tussen grove motoriek, fijne motoriek of een cognitieve activiteit).

Met als doel het vergroten van de schoolrijpheid en het creëren van een eenduidige werkwijze ("neuzen dezelfde kant op") waarbij de voortgang na 6 maanden wordt geëvalueerd.

Locatie het Sterrebos:

Doel:

In december 2026 scoort het team gemiddeld een **8 of hoger** op het gebied van onderlinge veiligheid en communicatie (gemeten via een nul- en eindmeting), waarbij 100% van de medewerkers heeft deelgenomen aan minimaal drie intervisiemomenten gericht op de aanspreekcultuur.

Locatie Speelbos:

Doel:

Vanaf **23 februari 2026** wordt op de groep dagelijks themagericht gewerkt aan de hand van de jaarplanning, waarbij medewerkers zorgdragen voor de aanwezigheid van woord- en liedjeskaarten. Er wordt **dagelijks** (bijv. rondom het fruitmoment) bewust aandacht besteed aan het thema en er vindt **wekelijks** een themagericht uitstapje plaats op wisselende dagen, zodat eind 2026 themagericht werken een vast onderdeel van de dagstructuur is.

Locatie de Kuilen:

Vanaf februari 2026 is de structuur voor thematisch werken geborgd door een voorbereidingsmoment op donderdag voorafgaand aan een nieuw thema door 2 medewerkers. Over 6 maanden is het resultaat dat er voor elk thema een kant-en-klare themabak klaarligt met alle materialen en een instructiekaart, waardoor één vaste thema-activiteit wekelijks op twee wisselende dagen kwalitatief kan worden uitgevoerd, ongeacht personele wisselingen.



De Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. KDV 't Sproetje heeft binnen haar organisatie maatregelen getroffen om op een zorgvuldige en nauwkeurige wijze om te gaan met alle gevoelige persoonsgegevens van de ouders, medewerkers en de kinderen, die binnen de kaders van de AVG vallen. De medewerkers hebben zelf ook een geheimhoudingsplicht. De pedagogisch coach en beleidsmedewerker van KDV 't Sproetje hebben ook een geheimhoudingsplicht. Uiteraard kunt u overige vragen omtrent de privacybescherming van gevoelige persoonsgegevens stellen aan de houder van KDV 't Sproetje.

7. Jaarrooster

maand	Coach- en beleidsactiviteiten	Aantal uren
-------	-------------------------------	-------------

januari	-Ontwikkelen coachplan 2026 -Opstarten jaarplanning -Agenda maken -Jaardoelen uit beleid halen -Locatiemanagers bezoeken: doelen verzamelen per locatie -Trainingen/ cursussen voor medewerkers zoeken. 2 x op jaarbasis	40
februari	-Uitleg VIB aan medewerkers -VIB/ Individuele coaching 4x + Opstarten POP gesprekken -Coaching on the job + beleid toepassen - vergadering bijwonen locatie + casus bespreking	30
maart	-VIB/ Individuele coaching 5x + Opstarten POP gesprekken -Coaching on the job + beleid toepassen -locatiemanagers bezoeken alle locaties	40
april	- VIB/ Individuele coaching 3x + Opstarten POP gesprekken -Coaching on the job + beleid toepassen -vergadering bijwonen locatie + casus bespreking	30
mei	- VIB/ Individuele coaching + Opstarten POP gesprekken -Coaching on the job + beleid toepassen	40
juni	VIB/ Individuele coaching + Opstarten POP gesprekken Coaching on the job + beleid toepassen Vergadering bijwonen locatie + casus bespreking Voorbereiden teambuilding	40
juli	Coaching on the Job Zomervakantie	10
augustus	Jaarplanning up - <u>datenu</u> pdaten Zomervakantie	10
september	VIB/ Individuele coaching + Opstarten POP gesprekken Coaching on the job + beleid toepassen	40
oktober	VIB/ Individuele coaching + Opstarten POP gesprekken Coaching on the job + beleid toepassen Vergadering bijwonen locatie + casus bespreking Opstarten POP gesprekken teambuilding	30
november	VIB/ Individuele coaching + Opstarten POP gesprekken Coaching on the job + beleid toepassen	40
december	VIB/ Individuele coaching Coaching on the job + beleid toepassen	30
totaal		380

*teambuildingsavond?