

coachingsplan 2026

STICHTING DE TALENTEN'KLUP'



Introductie

Binnen Stichting de Talenten'klup' geloven we dat een goede start en goede zorg voor kinderen begint bij gemotiveerde, bekwame en zelfbewuste medewerkers.

Als organisatie profileren we ons nadrukkelijk als een lerende stichting. Een plek waar we continu groeien, reflecteren en ontwikkelen. We zien leren niet als iets wat stopt na een opleiding, maar als een doorlopend proces waarin we samen beter worden, zodat we de kinderen in onze opvang de beste start kunnen bieden.

Coaching speelt hierbij een centrale rol. Het helpt ons om stil te staan bij wat goed gaat, om te ontdekken waar nog kansen liggen, en om samen te werken aan verbetering.

In dit coachingsplan nemen we je mee in hoe wij binnen stichting de Talenten'klup' coaching vormgeven en inzetten.

Doel, missie en visie

Het doel van het coachingsplan is het ondersteunen en versterken van pedagogisch medewerkers in de praktijk zodat zij hun handelen en houding blijven ontwikkelen en het pedagogisch klimaat gewaarborgd blijft. Onze uitgangspunten zijn:

- Kinderen voelen zich veilig, gezien en gehoord
- Er is ruimte voor ontwikkeling, spel en ontspanning
- Pedagogisch medewerkers werken vanuit een professionele houding
- Coaching is gericht op groei en ontwikkeling

Pedagogische basisdoelen

1. Emotionele veiligheid: kinderen ervaren vertrouwen en geborgenheid.
2. Persoonlijke competenties: kinderen ontwikkelen talenten en vaardigheden
3. Sociale competenties: kinderen leren samen spelen, communiceren en omgaan met verschillen.
4. Normen en waarden: kinderen maken kennis met de cultuur en waarden van de samenleving.

Het coachingsplan sluit aan bij deze vier basisdoelen en ondersteunt medewerkers in de vertaling naar hun dagelijkse praktijk.

Wij bieden een pedagogisch en veilig klimaat waarbinnen ouder en kind zich goed op hun gemak voelen. Wij sluiten aan bij de onderwijsbehoefte van het kind. Dit betekent voor ons spelenderwijs, actief en onderzoekend leren, vanuit wederzijdse betrokkenheid. Leren doen we van en vooral met elkaar, waarbij we reflecteren op ons eigen handelen. Leidsters en leerkrachten hebben hoge verwachtingen van kinderen. Ouders zijn belangrijk in de samenwerking. Wij ondersteunen hen dagelijks bij het stimuleren van de ontwikkeling van hun kind in de thuissituatie.

Stichting de Talenten'klup' stelt zich tot doel rekening te houden met de individualiteit van elk kind, de kinderen te stimuleren, hun mogelijkheden optimaal te ontwikkelen, zodat:

- Het kind zich in zijn/haar eigen tempo gestimuleerd wordt zijn/haar kwaliteiten optimaal te benutten;
- Het kind zelfvertrouwen krijgt in eigen handelen en kunnen, waardoor een positief zelfbeeld ontstaat;
- De aansluiting met het basisonderwijs soepel verloopt

Dit wil de stichting bereiken door:

- De inzet van professionele en gemotiveerde pedagogisch medewerkers
- Een op de kinderen-, visie- en beleidsgerichte inrichting van de speelzaal en de keuze van het spelmateriaal
- De groepsgrootte en groepssamenstelling
- Het aanbieden van ontwikkeling stimulerende activiteiten
- Rekening te houden met de ontwikkelingsverschillen tussen kinderen, jongens en meisjes.
- De SLO-doelen als stip op de horizon te gebruiken, voor waar naar toe wordt gewerkt
- Ouderbetrokkenheid

Urenbepaling

Voor de ontwikkeling van het pedagogisch beleid wordt jaarlijks een tijdsbudget gereserveerd van 50 uur per locatie. Daarnaast moet er voor de coaching van pedagogisch medewerkers jaarlijks 10 uur per fte beschikbaar zijn.

Gedurende het jaar kan ervoor worden gekozen om meer coachingsuren in te zetten dan oorspronkelijk gepland. De berekende uren vormen de wettelijke minimumnorm; het is dus niet toegestaan om minder uren te besteden aan coaching dan in dit document is vastgelegd.

Binnen stichting de Talenten'klup' wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld hoeveel uren worden ingezet voor coaching en hoeveel voor pedagogische beleidsontwikkeling. Vanaf januari 2026 beschikt onze stichting over 7 locaties, waar in totaal 21 medewerkers werkzaam zijn die coaching ontvangen. Samen vertegenwoordigen zij 14,60 fte.

Conform de Wet IKK geldt de volgende berekening:

Pedagogische beleidsontwikkeling en implementatie: 7 locaties × 50 uur = 350 uur

Coaching van pedagogisch medewerkers: 14,60 fte × 10 uur = 146 uur

In totaal betekent dit dat er binnen de Talenten'klup' jaarlijks 496 uur wordt gereserveerd voor beleidsontwikkeling en coaching.

Daarnaast komt er nog 10 uur per doelgroepkind per jaar bij aan coaching.

- Voor de locatie Samsam zijn dit op peildatum 1 januari 2026 24 doelgroepkinderen.
Voor deze locatie geldt dus $24 \times 10 \text{ uur} = 240 \text{ uur}$ op jaarbasis.
- Peuteropvang Ostade heeft op 1 januari 2026 19 kinderen met een indicatie.
Zij krijgen voor dit jaar $19 \times 10 = 190 \text{ uur}$ extra coaching.
- Voor de locatie Zuidwal (peuteropvang en kinderdagverblijf met VE) zijn er 26 kinderen met indicatie, waardoor zij op jaarbasis 350 uur extra coaching krijgen.
- Locatie Kommunika had op 1 januari 2026 15 doelgroepkinderen. Zij krijgen op jaarbasis 150 uur extra coaching.

Urenverdeling over de locaties

Wij kiezen ervoor om de uren coaching te verdelen over de locaties afgaande op het aantal FTE (en eventueel het aantal doelgroepkinderen).

Locatie	FTE	Uren coaching per jaar
BSO het Mozaïek	0,67	6,7 uur (+ 50 uur voor beleid)
Kindcentrum Zuidwal	5,03	50,3 uur + 260 uur VE (+ 50 uur voor beleid)
Peuteropvang SamSam	2.03	20,3 uur + 240 uur VE (+ 50 uur voor beleid)
Peuteropvang Ostade	2,14	21,4 uur + 190 uur VE (+ 50 uur voor beleid)
BSO Ostade	0,78	7,8 uur (+ 50 uur voor beleid)
BSO Zuidwal	1,56	15,6 uur (+ 50 uur voor beleid)
Peuteropvang Kommunika	1,11	11,1 uur + 150 uur VE (+ 50 uur voor beleid)

Daarnaast hebben wij nog 1,28 FTE (wat gelijk staat aan 12,8 uur coaching op jaarbasis) aan personeel wat flexibel is ingezet het afgelopen jaar. Zij ontvangen coaching op de locatie waar zij ingezet zijn/worden.

Invulling van de functie

Rachida Haryouli en Tessa van der Kind fungeren als pedagogisch beleidscoaches binnen de stichting. Zij begeleiden medewerkers bij de praktische uitvoering van het pedagogisch beleid in de groepen. Daarnaast hebben zij de rol van pedagogisch beleidsmedewerker en zorgen zij ervoor dat de beleidsplannen actueel en up-to-date blijven.

Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach draagt bij aan het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en de professionele ontwikkeling van alle pedagogisch medewerkers. Elk jaar ontvangt iedere medewerker coaching, inclusief medewerkers met een tijdelijk contract of flexibele inzet. Voorafgaand aan de start van het coachingstraject worden de medewerkers geïnformeerd over het traject en de verwachtingen die eraan verbonden zijn.

Binnen stichting de Talenten'klup' vindt coaching plaats via twee afzonderlijke trajecten: individuele coaching en groepscoaching:

- Individuele coaching: de pedagogisch coach begeleidt de medewerker persoonlijk op basis van een vastgesteld leerdoel.
- Groepscoaching: de pedagogisch beleidsmedewerker coacht medewerkers in groepsverband, met focus op de uitvoering van het pedagogisch beleidsplan.

Uitzonderingen zijn BSO Ostade en BSO het Mozaïek, waar beide één pedagogisch medewerkster staat. Zij worden enkel individueel gecoacht.

Individuele coaching

De individuele coaching is gericht op persoonlijke leerdoelen van de pedagogisch medewerkster. Ook worden situaties en casussen behandeld die de pedagogisch medewerkster zelf inbrengt.

Minimaal twee keer per jaar voeren de pedagogisch coaches een uitgebreider gesprek over ontwikkeling, kwaliteiten en leerpunten. In samenspraak met de pedagogisch medewerkster komen de pedagogisch coaches korte trainingen verzorgen waarbij dieper ingegaan wordt op een thema, situatie of probleem. Hierbij kan gedacht worden aan: stimuleren van de zelfstandigheid, inclusiviteit, of omgaan met bepaalde lastige situaties.

Jaarlijks evalueren de pedagogisch coaches met de pedagogisch medewerkster. Hierin wordt besproken wat de coaching heeft opgeleverd en wat er voor komend schooljaar aangepast moet worden.

Groepscoaching

Het pedagogisch beleid en de pedagogische werkwijze zijn nauw verbonden en gericht op de optimale ontwikkeling van het kind. De pedagogisch beleidsmedewerker coacht de groep op basis van de vier pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven en de zes interactievaardigheden, en ondersteunt tevens de uitvoering van het beleidsplan.

Het coachingstraject kent drie stappen:

1. Observatie:

de coach observeert het handelen van de groep en stelt vragen over uitvoering en kennis.

2. Feedback:

gerichte terugkoppeling, waarbij medewerkers de kans krijgen te reageren.

3. Verslaglegging:

bevindingen worden gedocumenteerd; indien nodig vindt een korte aanvullende observatie plaats. Vervolgens bespreekt de coach de resultaten met de medewerkers om de kwaliteit van de opvang te versterken.