

2025

# Pedagogisch coachplan



Wietske | De Sportanen

20-2-2025

## Inhoud

|                                                       |   |
|-------------------------------------------------------|---|
| Inleiding .....                                       | 2 |
| Hoofdstuk 1 Missie, visie en uitgangspunten .....     | 3 |
| 1.1 Missie.....                                       | 3 |
| 1.2 Visie.....                                        | 3 |
| 1.3 Pedagogische uitgangspunten en speerpunten.....   | 3 |
| Hoofdstuk 2 Doelstellingen .....                      | 5 |
| 2.1. Korte termijn .....                              | 5 |
| 2.2 Middellange termijn .....                         | 5 |
| 2.3 Lange termijn.....                                | 5 |
| Hoofdstuk 3 De inzet binnen de organisatie .....      | 6 |
| 3.1 Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren..... | 6 |
| Hoofdstuk 4 Pedagogische beleidsontwikkeling .....    | 7 |
| 4.1 Werkwijze.....                                    | 7 |
| 4.2 Pedagogisch coaching.....                         | 7 |
| 4.2.1 Individuele coaching.....                       | 8 |
| 4.2.2 Kinderwijs TV .....                             | 8 |
| Hoofdstuk 5 Jaarkalender .....                        | 9 |
| 5.1 Jaarplanning coaching .....                       | 9 |

## Inleiding

De Sportanen is een organisatie voor Buitenschoolse Opvang in Leiden en Oegstgeest. De Sportanen is gespecialiseerd in het geven van sport- en spelactiviteiten, met als visie kinderen door middel van sport en spel ontwikkelingskansen aan te bieden. Het ervaren van plezier, sociale en persoonlijke groei en kennis maken met verschillende vormen van sport en spel zijn de belangrijkste uitgangspunten. Het coachingsplan is de basis voor de individuele- en teamcoaching van aankomend jaar. Hierin staan de waarom, hoe, wat, wanneer, wie en waar beschreven. Het coachingsplan is tot stand gekomen doordat sinds 2019 de overheid meer kwaliteit verwacht in de kinderopvang. Het aanstellen van een beleidsmedewerker/coach in elke kinderopvang organisatie is een eis en een professioneel instrument om de kwaliteit te verhogen. Het coachingsplan geldt voor een jaar, en zal geregeld geëvalueerd en aangepast worden. Achtereenvolgens worden de missie, visie, pedagogische uitgangspunten, inzet binnen de organisatie, de rol van de pedagogisch beleidsmedewerker, pedagogische coaching, individuele- en teamcoaching, de jaarkalender en de borging van de kwaliteit toegelicht.

Wietske Huizing is de pedagogisch beleidsmedewerker/coach van De Sportanen. Zij is werkzaam op alle locaties.

# Hoofdstuk 1 Missie, visie en uitgangspunten

## 1.1 Missie

Het doel van De Sportanen is om een hoog kwalitatief en professioneel pedagogisch klimaat te creëren. Dit kan enerzijds worden bereikt door, zoals voorgeschreven door IKK, pedagogische coaching aan te bieden en het overdragen van het pedagogische beleid, zodat de pedagogisch sportmedewerkers voldoende voortdurend kansen en mogelijkheden krijgen om zichzelf en het pedagogische klimaat te verbeteren.

## 1.2 Visie

De Sportanen is een organisatie voor Buitenschoolse Opvang in Leiden en Oegstgeest. De Sportanen is gespecialiseerd in het geven van sport- en spelactiviteiten, met als visie kinderen door middel van sport en spel ontwikkelingskansen aan te bieden. Het ervaren van plezier, sociale en persoonlijke groei en kennis maken met verschillende vormen van sport en spel zijn de belangrijkste uitgangspunten.

Om voor kinderen een veilige en plezierige plek te creëren is een hoogwaardig pedagogisch klimaat een vereiste. De organisatiestructuur moet staan met geschoolde medewerkers met een hart voor kinderen. Het pedagogisch beleid is het basisdocument voor iedere locatie binnen De Sportanen. De Sportanen wil deze kwaliteit voortdurend verbeteren. Door middel van aansturing vanuit het management en individuele- en teamcoaching kan dit bereikt worden.

## 1.3 Pedagogische uitgangspunten en speerpunten

In het pedagogisch beleid vormen de vier pedagogische doelen van Walraven-Riksen samen met de zes interactievaardigheden de basis voor het handelen. Door het organiseren van sport- en spel activiteiten worden kinderen uitgedaagd op motorisch, maar ook op persoonlijk, emotioneel en sociaal vlak. Ze leren omgaan mét én het ervaren van verlies en succesbeleving, teleurstelling, samenspelen, competitie, regels en afspraken. Maar ook zullen ze zich verbeteren op het gebied van snelheid, kracht, behendigheid en tactisch inzicht. Al deze facetten komen voortdurend terug, door de structuur en inhoud die De Sportanen biedt.

De vier pedagogisch doelen van Walraven-Riksen (2002):

- Emotionele veiligheid
- Persoonlijke ontwikkeling/competentie
- Sociale ontwikkeling/competentie
- Overdragen van normen en waarden

Deze speerpunten kunnen geplaatst worden onder of aangevuld worden met de 6 interactievaardigheden;

1. Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als het kind contact zoekt.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.
3. Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.

5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.

## Hoofdstuk 2 Doelstellingen

De Sportanen wil aankomend jaar een geraamte organiseren waarin individuele coaching en groepscoaching tot stand komt. De planning en uitvoering klopt en de uren die per personeelslid staan kunnen worden behaald. De thema's die de directie samen met de beleidsmedewerker/coach voor dit jaar opstellen komen naar voren. Tevens worden er locatiedoelen opgesteld, waarbij medewerkers aan bepaalde vaardigheden werken. Deze worden getoetst aan de hand van de vier pedagogische doelen en de zes interactie vaardigheden.

### 2.1. Korte termijn

In de eerste fase wordt de huidige pedagogische kwaliteit binnen het team in kaart gebracht en worden haalbare ontwikkeldoelen vastgesteld voor het komende jaar. Dit gebeurt aan de hand van een 0-meting, waarin we bepalen waar de medewerkers pedagogisch gezien staan en welke stappen nodig zijn om de gewenste doelen te bereiken.

Om deze ontwikkeling te ondersteunen, worden de volgende methoden ingezet:

- POP-gesprekken (Persoonlijk OntwikkelingsPlan): Individuele leerdoelen worden vastgesteld en gekoppeld aan gerichte ontwikkelstappen.
- Coaching on the job: Medewerkers krijgen directe begeleiding en feedback tijdens hun dagelijkse werkzaamheden, zodat theoretische kennis direct wordt vertaald naar de praktijk.

### 2.2 Middellange termijn

Na de eerste evaluaties en bijstellingen verschuift de focus naar de verdere ontwikkeling en borging van pedagogische vaardigheden binnen het team. Dit wordt bereikt door:

- Nieuwe medewerkers vanaf de start te begeleiden volgens de aanpak van de korte termijnfase, zodat zij direct vertrouwd raken met de pedagogische visie en werkwijze van de organisatie.
- Aansluiten bij de ontwikkelbehoeften van langer werkende medewerkers, door middel van gerichte trainingen en verdiepende coaching. Dit draagt bij aan het versterken en behouden van hun pedagogische vaardigheden en bevordert een continu lerende organisatie.
- Video-analyse: Interacties en begeleidingsmomenten worden geobserveerd en besproken om medewerkers meer inzicht te geven in hun eigen handelen en het effect hiervan op de kinderen.

### 2.3 Lange termijn

Op de lange termijn is het doel dat ervaren medewerkers hun minder ervaren collega's begeleiden en ondersteunen op pedagogisch gebied. Dit creëert een doorlopende cyclus waarin nieuwe medewerkers vanaf de start worden meegenomen in de pedagogische visie en werkwijze, met begeleiding van ervaren collega's.

Daarnaast zorgt deze aanpak ervoor dat niet alleen de pedagogisch coach verantwoordelijk is voor kennisoverdracht, maar dat medewerkers elkaar actief coachen en inspireren. Hierdoor ontstaat een dynamisch en lerend team waarin iedereen blijft groeien, elkaar versterkt en de pedagogische kwaliteit continu wordt verbeterd.

## Hoofdstuk 3 De inzet binnen de organisatie

### 3.1 Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch sportmedewerkers moet per jaar minimaal 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://www.1ratio.nl/rpb>.

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

De Sportanen heeft op 1 januari 2025 4 locaties en 50 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

|                                                    |                           |
|----------------------------------------------------|---------------------------|
| Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie | 4x 50 fte= 200 uur        |
| Coaching pedagogisch sportmedewerkers              | 12 fte X 10 = 120 uur Fte |

## Hoofdstuk 4 Pedagogische beleidsontwikkeling

### 4.1 Werkwijze

De pedagogisch beleidsmedewerker zorgt ervoor dat het algemene beleid wordt ontwikkeld conform de landelijke normen en kwaliteitseisen kinderopvang. Daarnaast ontwikkelt het bedrijf zich voortdurend. De Sportanen is in augustus 2024 uitgebreid en heeft nu 4 locaties. Dit heeft geleid tot nieuwe implementaties van het pedagogisch beleid, verbreding van kennis en evaluatie, om het beleid professioneler vorm te geven.

Als pedagogisch beleidsmedewerker is het van belang binnen De Sportanen om het pedagogisch beleid op alle vlakken binnen de organisatie levend te houden. De beleidsmedewerker volgt de beleidscyclus en draagt zorg voor de kennisneming en uitvoering van de locaties.

Door kennisoverdracht, geplande bezoeken aan locaties, deelnemen aan trainingen en het coachen van de personeelsleden zal de continuïteit van het pedagogisch beleid kunnen worden vormgegeven. Met enthousiasme, kennisverbreding, feedback, het betrekken van de medewerkers en verantwoordelijkheid gevend aan medewerkers zal het pedagogische beleid continu onder de aandacht worden gebracht. Zodat er stappen kunnen worden gezet als organisatie, team en individu.

### 4.2 Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch sportmedewerkers. Iedere pedagogisch sportmedewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch sportmedewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet.

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach werkt ook op de groep als pedagogisch sportmedewerker. Dit zorgt voor dubbele rollen. Om deze reden is er besloten dat Coen Aartsma de locatie LOHC (waar Wietske Huizing werkzaam is) coacht. Zo krijgt de coach zelf ook begeleiding, en is er voor alle medewerkers van deze locatie één duidelijke lijn met betrekking tot de rol van de beleidsmedewerker/coach. De pedagogisch beleidsmedewerker/coach is zich bewust van de dubbele rollen binnen de andere locaties. Een professionele houding op zowel, coach als pedagogisch sportmedewerker gebied wordt hierin gevraagd. Dit betekent communiceren over deze rollen naar collega's, als rolmodel of voorbeeld fungeren, een open houding, maar ook confronteren en feedback geven worden gevraagd.

De coach zal afwisselen tussen het coachen van medewerkers en het begeleiden van kinderen. Voor kinderen kan dit onduidelijk zijn, dus zal de coach voortdurend alert moeten zijn op duidelijke kaders scheppen en tevens emotioneel beschikbaar blijven door bijvoorbeeld op een later moment bij het kind terug te komen op toenaderingen

Specifiek thema voor De Sportanen zal zijn dat de coach vaak in contact is met het management. Het management heeft sterke ideeën over de pedagogische kwaliteit van de groepen. Zij hebben een duidelijke visie en zijn zeer actief in het, steeds meer op afstand, leiden van de groepen. Een aandachtspunt in deze samenwerking is om duidelijk de rollen te benoemen, af te bakenen maar daarnaast ook zeker op inhoudelijk vlak regelmatig de ideeën en ontwikkelingen naast elkaar te leggen en overeenstemming te vinden over de route die is ingeslagen, en waar nodig aan te passen.

Tenslotte is er tomeloze energie om het coachingsplan van De Sportanen tot een succes te maken. Er zijn afspraken gemaakt en beloftes gedaan om gezamenlijk dit plan te kunnen uitvoeren. Als alle

partijen zich hierin kunnen blijven conformeren, of als het anders loopt communiceren en oplossingsgericht te werk gaan, leidt dit tot een succesvol jaar waarin de doelstellingen behaald kunnen worden.

#### 4.2.1 Individuele coaching

##### Werkwijze

Het individuele coachingstraject zal vanuit enkele basisprincipes worden uitgevoerd. De methode die de coach inzet zal overwegend positief, confronterend, steunend en oplossingsgericht zijn. Ook zal de coach feedback en advies geven waar nodig. De POP gesprekken vormen de basis voor de individuele coaching. Er zal gestart worden met een 0-meting waarin kennismaking, jaar- en kwartaaldoel(en) wordt opgesteld en verwachtingen worden besproken. Eens in het kwartaal wordt er een POP gesprek gepland, waarin reflectie, doelen en afspraken worden gemaakt om het volgende kwartaal aan te werken. In de andere maanden zal er aandacht zijn voor observaties, eventueel pedagogische beeldcoaching, online leeromgeving en casuïstiekbepreking binnen het team.

De coach zal aandacht hebben voor de verschillende fases waarin het coachingstraject zich kan afspelen. Wennen, bewustwording, reflectie, doelen opstellen en werken aan doelen, succesbeleving of teleurstelling, acceptatie, motivatie om proces opnieuw te doorlopen en consolidatie. Elke medewerker kan maatwerk verwachten. Ook zal de medewerker geacht worden om een professionele houding aan te nemen. Dit betekent, een open opstelling, verantwoordelijkheid voor eigen proces, eigenaarschap, motivatie, kwetsbaarheid, en reflectief durven en willen kijken. Echter, zijn er verschillen in de leeftijd, ervaring in het werk, en achtergronden van de werknemers. De coach zal rekening houden met deze verscheidenheid.

Andersom kan de medewerker verwachten dat in het persoonlijke ontwikkelplan contactmomenten, voortgang en afspraken worden gemaakt waar de coach en organisatie zich aan dient te houden. Om zo tot een wederzijdse werkrelatie te komen, waarin vertrouwen centraal staat.

#### 4.2.2 Kinderwijs TV

##### Werkwijze

Naast de individuele coaching zal ook gebruik worden gemaakt van het online platform Kinderwijstv, waarbij de pedagogisch sportmedewerkers via een pedagogisch-educatieve leeromgeving handvatten en tips ontvangen over verschillende onderwerpen binnen de pedagogiek. De coach kan de resultaten van de cursussen die de pedagogisch sportmedewerkers hebben afgerond, gebruiken voor de individuele coachgesprekken die elk kwartaal worden gevoerd.

## Hoofdstuk 5 Jaarkalender

### 5.1 Jaarplanning coaching

Bij De Sportanen hanteren wij een jaarplanning om de coaching te borgen. Zie de link hieronder.

[Jaarplanning coaching 2025](#)

### 5.2 Borging van de kwaliteit

#### 5.2.1 Draagvlak creëren

Het is voor De Sportanen belangrijk dat een ieder zich gehoord voelt. Binnen het coachingstraject zullen de werknemers worden aangesproken en uitgedaagd op hun niveau. Dit geldt tevens voor de teamcoaching. Ook zal de inhoud worden aangepast aan de wensen en behoefte van de medewerkers, zodat niet alleen de coach en het management speerpunten bedenkt, maar ook de pedagogisch sportmedewerker kan verwoorden wat er voor het individu en het team nodig is.

#### 5.2.2 Relatie op basis van vertrouwen

De relatie tussen de coach en de coachee is op basis van vertrouwen. Persoonlijke informatie wordt niet met derden in het bedrijf gedeeld. Uitzonderingen zijn er als de wet wordt overtreden. Tevens mag de coach altijd aangeven, eventueel samen met de coach om toch persoonlijke informatie te delen met het management. Voor het management is het belangrijk om een inschatting te kunnen maken van de voortgang, houding en motivatie van de coachee. Hierover zal wel gecommuniceerd worden tussen coach en leidinggevende.

### 5.3 Evaluatie

Om tot borging van een kwalitatief hoogwaardige coaching te komen zal er twee keer per jaar geëvalueerd worden met het team, en regelmatig met het management. Het is van belang om de koers in de gaten te houden, zodat de doelstellingen op korte en lange termijn kunnen worden behaald. Soms kan het zijn dat de weg moet worden bijgesteld, dat kan vanwege keuzes van de organisatie of andere zaken die invloed hebben op het coachingstraject. Tenslotte zal er een korte presentatie worden gegeven tijdens een vergadering van de oudercommissie, zodat zij op de hoogte zijn wat er binnen De Sportanen aan kwaliteitsverbetering gebeurt.

### 5.4 Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach zal regelmatig evalueren met het personeel en management, om ervoor te zorgen dat de kwaliteit geborgd blijft. De pedagogisch coach zal toenadering zoeken tot andere coaches om deel te nemen aan intervisie/supervisie zodat er kansen zijn tot reflectie en kennisuitbreiding. Ook zal de coach regelmatig actueel wetenschappelijke literatuur doornemen en overleggen met externen en andere om zo tot materiaal kunnen komen om de groei van de coach te verbeteren en de organisatie te verbeteren.