

Coachplan CKO KleurRijk 2025



Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Taken en werkwijze

2.1 Taken

2.2 Werkwijze

2.3 Pedagogische coaching en pedagogisch beleidswerk 2025

3. Praktische invulling coaching

3.1 Verslaglegging

3.2 Borging van de coaching naar nieuwe medewerkers

3.3 Communicatie over coaching naar ouders

3.4 Urenverantwoording

4. Coaching locatiespecifiek

1. Inleiding

Dit coachplan is bedoeld om de pedagogische kwaliteit in de opvang van CKO KleurRijk te borgen en te verhogen. Pedagogisch medewerkers krijgen door middel van coaching en scholing meer inzicht in hun pedagogisch handelen om eigen kwaliteiten verder te ontwikkelen. In dit coachplan kun je lezen hoe we deze coaching vormgeven.

CKO KleurRijk ervaart een belangrijke missie in het bieden van christelijke kinderopvang. Wij willen kinderen opvang bieden waarin de bijbelse normen en waarden centraal staan en waar de kinderen zich veilig, geliefd en gezien voelen waardoor ze vrij kunnen spelen, ontmoeten en zich ontwikkelen. Hoe we dit doen staat beschreven in de verschillende (pedagogische) beleidsstukken.

De pedagogisch beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken rondom pedagogiek binnen onze organisatie. Denk hierbij aan het algemene beleidsplan, de locatiespecifieke werkplannen en het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan. Ook evalueert zij de haalbaarheid in de uitvoering van het plan en de pedagogische doelen, door driehoeksgesprekken te voeren met het aanspreekpunt en de pedagogisch coach. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach ondersteunt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn.

2. Taken en werkwijze

2.1 Taken

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het bevat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken. Ze ondersteunen de medewerkers bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. De coach begeleidt, stimuleert en motiveert het bewustwordings- en ontwikkelproces van de medewerker.

De medewerker en coach werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is. In onze organisatie zijn de pedagogisch coaches ook pedagogisch beleidsmedewerkers, in samenwerking met de algemene beleidsmedewerkers van KleurRijk.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatiespecifieke werkplannen en het gedeelte 'emotionele veiligheid' uit het veiligheidsplan.

De pedagogisch coach/beleidsmedewerkers hebben de volgende taken:

- het signaleren van in- en externe trends en ontwikkelingen wat betreft het pedagogisch handelen en behoeften tot verbetering van bestaande processen, methoden en programma's;
- het vertalen van trends, ontwikkelingen en behoeften tot verbetering of vernieuwing naar het pedagogisch beleid en het creëren van draagvlak voor de invoering hiervan;
- zorgdragen voor het afstemmen van het beleid met de betrokkenen;
- het vertalen van het pedagogisch beleid naar concrete activiteiten, methoden en/of instrumenten en een bijdrage leveren aan de implementatie hiervan op de locaties;
- het bewaken van het kwaliteitsniveau van het pedagogisch beleid binnen de organisatie, het evalueren van het uitgevoerde beleid en het doen van verbetervoorstellen;
- voorlichting, informatie, advies en trainingen geven omtrent het pedagogisch handelen en gericht op deskundigheidsbevordering;
- het signaleren van mogelijkheden voor de doorontwikkeling en verdere professionalisering en deskundigheidsbevordering;
- medewerkers helpen in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogisch beleid en het achterhalen van hun coachingsbehoefte;
- het opstellen van een coachplan;
- bijdragen aan kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding op de groep.

2.2 Werkwijze

De ontwikkeling en (emotionele) veiligheid van kinderen staat centraal binnen de kinderopvang van CKO KleurRijk. Voor ons is de pedagogische kwaliteit die geleverd wordt erg belangrijk en wij willen dat graag hoog houden om de kinderen op deze manier een zo goed mogelijke basis mee te geven.

Om doelgericht te kunnen coachen vinden er driehoeksgesprekken plaats tussen de pedagogisch coach, het aanspreekpunt en de domeinhouder 'pedagogisch kwaliteit' over de doelen voor het komende jaar. De domeinhouder heeft voor dit gesprek bij het team geïnventariseerd waar zij het komende jaar aan willen werken. De knelpunten die door het aanspreekpunt en de pedagogisch coach zijn gesignaleerd worden ook meegenomen in het gesprek. Hieruit ontstaan doelen per locatie die worden genoteerd in het jaarplan van die locatie. Er wordt, samen met het aanspreekpunt, een plan van aanpak gemaakt over hoe de doelen zullen worden aangepakt in het komende jaar. Dit gebeurt teambreed. Daarnaast vindt er ook individuele coaching plaats die, in hoeverre dat kan, aansluit bij de teambrede doelen die zijn vastgesteld in het jaarplan. Hulpvragen over kinderen mogen altijd tussendoor gesteld worden aan de coach.

Bij het (individueel of teambreed) coachen wordt gebruik gemaakt van de volgende vormen:

- opnames maken van de interactievaardigheden van de pm-ers (beeld-in-zicht); evaluatie opnames;
- coaching on the job;
- informatieverstrekking naar medewerkers door o.a. workshops, kinderopvang academie, memo, e-learnings;
- teamoverleg/Intervisie/kindbesprekingen;
- coach gesprek individueel;
- coach de coach, pedagogisch coaches coachen elkaar, door maandelijks casussen te bespreken en elkaar te voorzien van feedback;
- informatieverstrekking rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen naar ouders;
- aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan;
- kwaliteitsmonitor - doorontwikkeling, analyse en implementatie;
- bijstellen en opstellen protocollen/procedures;
- volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en protocollen;
- toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen per locatie;
- toezicht houden op het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan;
- deskundigheidsbevordering (vakliteratuur, bijeenkomsten bijwonen, actuele ontwikkelingen volgen);
- inhoudelijk overleg pedagogisch coaches/management.

2.3 Pedagogische coaching en pedagogisch beleidswerk 2025

Pedagogisch medewerkers krijgen teambreed en individueel coaching zoals boven beschreven.

Er wordt individueel gecoacht aansluitend op de overkoepelende doelen van het team. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van filmopnamen die besproken worden met de medewerker, maar dit kan ook in de vorm van een coachgesprek of coaching on the job. Afhankelijk van de coachvraag of de ingezette coaching, wordt er door de medewerker een verslag geschreven en op e-wise gezet. Hulpvragen mogen tussendoor altijd gesteld worden. Deze gaan vaak over bepaald gedrag bij kinderen die voor medewerkers opvallen en waar zij vraagtekens bij hebben. Dan kijkt de coach mee, deelt haar bevindingen en denkt samen met de medewerker mee hoe er het beste gehandeld kan worden.

Om richting te geven aan de pedagogische coaching en het pedagogisch beleidswerk binnen KleurRijk, worden er elk jaar een aantal speerpunten opgesteld. Deze speerpunten komen voort uit de strategiekaart van KleurRijk en de behoeften die de coaches signaleren bij de pedagogisch medewerkers. Voor 2025-2027 hebben de volgende speerpunten vanuit de strategiekaart betrekking op de pedagogisch kwaliteit:

- Deskundigheid in ontwikkeling;
- Een verbindende KleurRijk cultuur;
- Creëer ruimte voor het kind;
- Versterk integraliteit in de ondersteuning

Hoe wij hieraan gaan werken staat onder het volgende kopje beschreven.

2.4 Activiteiten 2025

Koppelend aan de bovengenoemde speerpunten die voort zijn gekomen uit de strategiekaart, willen wij aan het volgende werken in het komende jaar:

Wij willen verder werken aan het verhelderen van de rol van de coach binnen de organisatie. Met een tijdlijn en samenwerkingsafspraken met aanspreekpunten zijn er concrete afspraken gemaakt over hoe de pedagogische coaching zijn plek krijgt binnen een team, zoals hierboven beschreven.

Voor 2025 willen we dit verder uitdiepen door de positie van pedagogisch coach te verduidelijken richting medewerker en aanspreekpunt. Wat kan coaching je opleveren? Waar zijn wij bij betrokken? Wat zijn onze mogelijkheden in werkwijze en aanbod? Ook willen we graag met elkaar onderzoeken wie wij zijn als team en waar onze krachten en uitdagingen liggen. Dit gaat bijdragen aan de strategische ambitie *'versterk integraliteit in de samenwerking'*.

Voor de ambitie *'focus op je werk - creëer ruimte voor het kind'* gaan we aanbod ontwikkelen om de deskundigheid van de pedagogisch medewerker te vergroten.

Verder willen wij ook uitzoeken en uitwerken hoe de samenwerking tussen coaches en IKC directeuren (die fungeren als aanspreekpunt op IKC locaties) goed kan verlopen. Hier zijn al wat stappen in ondernomen. In 2025 zal er een bijeenkomst plaatsvinden met de IKC directeuren om hun taken en verantwoordelijkheden te bespreken.

Op beleidsniveau zal er worden gewerkt aan het faciliteren van activiteitsaanbod met daarin ook een rijkere geloofsbeleving in het aanbod. Omdat onze missie ligt in het bieden van christelijke opvang, zijn medewerkers op zoek naar hoe ze dit kunnen profileren op de groep, naar kinderen en naar de ouders toe.

3. Praktische invulling coaching

3.1 Verslaglegging

- Logboek coaches: hierin houden we bij wanneer we op welke locaties zijn geweest en aan welk onderdeel we hebben gewerkt. Daarnaast zit hier onze urenverantwoording in;
- De pedagogische doelen voor 2025 worden door elke locatie opgenomen in het jaarplan in samenspraak met het aanspreekpunt, de domeinhouder pedagogisch kwaliteit en de pedagogisch coach. Dit zijn doelen die teambreed worden ingezet;
- Afhankelijk van de coachvraag en de ingezette coachingsvorm, wordt er van de individuele coachingsmoment een verslag geschreven in E-wise, door de pedagogisch medewerker. In sommige gevallen is het zo dat het verslag kan worden geschreven door zowel de pedagogisch coach als door de pedagogisch medewerker;
- Met het aanspreekpunt of de IKC-directeur van de locatie zal in grote lijnen een terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van zijn locaties.

3.2 Borging van de coaching naar nieuwe medewerkers

Alle nieuwe medewerkers volgen een inwerkprogramma waarin het handboek is opgenomen. In het handboek staat een link naar het coachplan. Zo kunnen alle medewerkers dit document inzien. Daarnaast worden nieuwe medewerkers uitgenodigd om mee te doen aan een bijeenkomst waar, in grote lijnen, de werkwijze van KleurRijk (inclusief coaching) wordt uitgelegd en waar ruimte is voor vragen.

De pedagogisch coach maakt individueel kennis met nieuwe medewerkers door een dagdeel met hem/haar mee te werken op de groep.

Door middel van de memo en/of mail houden de coaches de medewerkers op de hoogte van de coachingswerkzaamheden. Elke medewerker heeft jaarlijks recht op coaching.

3.3 Communicatie over coaching naar ouders

Op de website staat bij documenten voor ouders een link met meer informatie over het coachplan van 2025. Wanneer er specifieke punten zijn waarop gecoacht wordt, die ook

bepaalde kinderen aangaan, zal de pedagogisch medewerker hierover in gesprek gaan/blijven met ouders.

3.4 Urenverantwoording

Beleid en coaching wordt binnen CKO KleurRijk ingezet door vier personen met een combinatiefunctie (pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach) en één persoon met alleen beleidsfunctie.

De volgende personen zijn binnen KleurRijk werkzaam als (pedagogisch) coach en/of beleidsmedewerker:

- Miriam van de Poll heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster van 20 uur. Zij is opgeleid met afgerond diploma SPH (Kwalificatie eis A2);
- Dineke Postma heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster van 16 uur per week. Zij is opgeleid met afgerond diploma SPH (Kwalificatie eis A2);
- Phyllis Janssen heeft een arbeidscontract als pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 20 uur in de week. Zij is opgeleid met afgerond diploma Bachelor Pedagogiek (Kwalificatie eis A1);
- Anna Groen heeft een arbeidscontract als pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 16 uur in de week. Zij is opgeleid met afgerond diploma Bachelor Pedagogiek (Kwalificatie eis A1);
- Karin van Dommelen heeft een arbeidscontract als beleidsmedewerker voor 20 uur in de week. Zij is opgeleid met afgerond diploma Bachelor Maatschappelijk werk en Dienstverlening. (Kwalificatie eis A2)

In totaal zetten we per week minimaal $20+16+20+16+10 = 82$ uur per week in gedurende 46,25 weken voor pedagogisch beleid en coaching. Dit komt neer op $82 \text{ uur} \times 46,25 \text{ weken} = 3792,5 \text{ uur}$.

CKO KleurRijk heeft op 1 januari 2025: 46 locaties (LRK's) en 99 FTE aan pedagogisch medewerkers. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie	$46 \times 50 = 2300$ uur
Coaching pedagogisch medewerkers	$99 \times 10 = 990$ uur
	Totaal: 3340

Pedagogisch coaches/beleidsmedewerkers vervullen binnen CKO KleurRijk tevens de functie van aandachtsfunctionaris (kindermishandeling en huiselijk geweld) en VE-coach. Daarom worden de volgende uren ook meegerekend in de contracturen:

Doelgroep kinderen VE	$21 \times 10 = 210$ uur
Uren aandachtsfunctionaris	233 uur
	Totaal 443 uur

Verplicht in te zetten uren coaching, beleidsmedewerker, VE-coaching en
aandachtsfunctionaris samen:
3783 uur

Met in totaal 82 contracturen zetten wij per jaar (iets meer dan) 3783 uur in.

4. Coaching locatiespecifiek

In de onderstaande schema's wordt een indicatie gegeven van het aantal coachuren voor elke locatie in 2025. Deze urenverdeling wordt als richtlijn aangehouden maar kan in de praktijk anders uitvallen, omdat door de coaches zo veel mogelijk wordt ingespeeld op de behoeften van de pedagogisch medewerkers. Er is een richtlijn aangehouden van acht coachuren per medewerker. Het totale aantal uren voor alle locaties samen staat wel vast.

Voor elke locatie staan ook coachdoelen beschreven. Met deze doelen wordt wordt gewerkt aan een kwaliteitsslag voor elke locatie (KDV en BSO afzonderlijk). Door coaching van de locatie als geheel en individuele coaching, wordt gewerkt aan deze doelen. De coach werkt hiervoor samen met het aanspreekpunt of de IKC directeur en met de domeinhouder pedagogiek. Individuele coaching vindt plaats doordat de coach en de pm-er samen een individueel doel opstellen waarmee (waar mogelijk) ook wordt gewerkt aan coachdoelen voor de gehele locatie.

Locatie	Aquamarijn - Zwolle
Aantal medewerkers	22
Aantal coachuren	196
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	Hoofddoel: Breinprikkels verdiepend <ul style="list-style-type: none"> • activiteiten aanbieding • communicatie naar ouders
Coachdoelen BSO	Hoofddoel: Kinderparticipatie <ul style="list-style-type: none"> • BSO-activiteitencommissie Hoofddoel: Groeps sfeer <ul style="list-style-type: none"> • Kanjertraining Hoofddoel: waarden en normen <ul style="list-style-type: none"> • Naasteliefde → kinderen meenemen in het doel van Red een Kind.

Locatie	Aventurijn - Nunspeet
----------------	-----------------------

Aantal medewerkers	8
Aantal coachuren	64
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	<p>Hoofddoel: aandacht en uitdaging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor de baby's • Uitdaging voor de oudste kinderen
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Een positief en veilig groepsklimaat creëren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iedereen voelt zich veilig in de groep • Elkaar respecteren • Communiceren • Samenwerken en elkaar helpen

Locatie	Beatrix - Ermelo
Aantal medewerkers	3
Aantal coachuren	24
Coach	Phyllis
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Kinderparticipatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groep wordt samen gedragen <p>Hoofddoel: Gevarieerd en afgestemd activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Input en interesses van de kinderen • talenten en interesses van de medewerkers benutten

Locatie	Casper Diemer - Bergentheim
Aantal medewerkers	1
Aantal coachuren	8
Coach	Miriam
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel Groepsvorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoe kan ik als PM-er aandacht hebben voor de groepsvorming. (E-wise) - Casper Diemer blijft een veilige en hechte groep blijft. - Een route die past bij de groep.

Locatie	Helmstok - Lelystad
Aantal medewerkers	8
Aantal coachuren	64
Coach	Miriam
Coachdoelen algemeen	<p>3 themabijeenkomsten (van 10-12.30)</p> <p>1. Competenties /Talentontwikkeling van Medewerkers Gedurende het jaar wordt elke medewerker begeleid in het identificeren van ten minste twee sterke punten en één interessegebied. Deze worden verwerkt in een persoonlijk ontwikkelplan en zichtbaar ingezet in de dagelijkse praktijk, met evaluatiemomenten tijdens de themabijeenkomsten. Ook wordt er in de eerste bijeenkomst een persoonlijk leerdoel gevormd waarna video coaching wordt ingezet.</p> <p>2. Emotionele Veiligheid en Emotieregulatie Doel: Aan het einde van het jaar heeft elke pedagogisch medewerker deelgenomen aan een training over emotionele veiligheid en emotieregulatie. Ze passen minimaal drie technieken toe (zoals emoties benoemen, fysieke hulpmiddelen, en het aanbieden van rustmomenten), wat op teruggeblikt wordt in de volgende themabijeenkomst.</p> <p>3. Activiteiten en Ontwikkeling van Kinderen Aan het einde van het jaar heeft het team een gevarieerd activiteitenplan ontwikkeld met minimaal 20 gedifferentieerde activiteiten, afgestemd op de ontwikkelingsniveaus van de kinderen. Dit plan wordt gebruikt als richtlijn en geëvalueerd tijdens teamvergaderingen.</p>
Coachdoelen KDV	Binnen de eerste drie maanden van het nieuwe jaar houdt het team van het KDV samen met de coach een kindbespreking waarin de ontwikkeling, behoeften en emoties van de kinderen worden besproken, met concrete actiepunten voor verdere begeleiding, vastgelegd in een verslag.
Coachdoelen BSO	Gedurende het jaar worden er minimaal vier BSO-overleggen gehouden (één per kwartaal), waarbij de coach actief bijdraagt met input over pedagogisch beleid en specifieke casussen, en waarbij concrete verbeterpunten en actieplannen worden opgesteld, vastgelegd in notulen.

Locatie	Hoeksteen - Hasselt
----------------	---------------------

Aantal medewerkers	10
Aantal coachuren	80
Coach	Dineke
Coachdoelen KDV	<p>Jan. t/m juni : Ontwikkelingsgericht kijken en werken. Input over ontwikkelingsgericht werken in teamvergadering januari, individuele coaching tussen januari en juli op activiteiten aanbod aansluiten op doelen, rol op de groep, meespelen, observeren en aansluiten.</p> <p>Juli t/m dec 25: Christelijke identiteit en natuurgevoel. Individuele coaching in het uitstralen/voorleven/meenemen in dagelijkse praktijk</p>
Coachdoelen BSO	<p>Jan t/m juni: Werken met talenten van kinderen. Individuele coaching op: hoe kom je erachter wat een kind leuk vindt? Hoe kun je aan die behoefte voldoen? Hoe neem je kinderopname hierin mee?</p> <p>Juli t/m dec 25: Christelijke identiteit en natuurgevoel: hoe omgaan met kinderen, hoe bijbellezen, hoe vertel je erover, hoe ervaren kinderen het? Het groene, wat kun je daarmee? Hoe praat je als personeel erover?</p>

Locatie	Kleurrijk - Ermelo icm de Goede Herder
Aantal medewerkers	14
Aantal coachuren	104
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	<p>Hoofddoel KDV: Werken met horizontale groepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Materiaal en aanbod afstemmen op behoefte/niveau van kinderen • Dagritme afstemmen op doelgroep <p>Hoofddoel KDV: Overgang kindje naar peutergroep</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenmomenten afstemmen op behoefte kind • Warme overdracht naar andere groep/goede samenwerking medewerkers andere groep <p>Hoofddoel: Wenmomenten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overgang kindje naar peutergroep wenmomenten afstemmen • Overgang peuter naar school wenmomenten afstemmen • Goede samenwerking KDV en school <p>Hoofddoel peutergroep: veiligheid op de groep</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderen op een veilige manier meenemen in overgang nieuwe groep, nieuwe medewerkster en nieuwe ochtendindeling door gebruik te maken van dagkaarten/pictogrammen en foto's van medewerkers • Medewerkers met neuzen dezelfde kant op in werkwijze door klein team vergadering met coach • Ouders meenemen in veranderingen door duidelijk aangeven van leidsters + ochtendprogramma door kaartjes en foto's <p>Hoofddoel peutergroep: uitdaging oudste kinderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moment op de ochtend nemen om met de oudste kindjes een spelletje te doen
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Werkwijze medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe gaan we om met elke dag een andere medewerker naast de vaste medewerker. Neuzen dezelfde kant op. Klein team vergaderingen. <p>Hoofddoel: Activiteiten aanbod verrijken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten programma maken <p>Hoofddoel: Uitdaging bieden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oudste groep genoeg uitdaging bieden m.b.v. juiste materiaal dat aansluit • Kennis opdoen over behoefte oudste kinderen

Locatie	Klokbeker - Ermelo
Aantal medewerkers	5
Aantal coachuren	40
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	<p>Hoofddoel: Ruimte als derde pedagoog</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groepsruimte praktisch inrichten • Coachen in hoe ruimte ingezet kan worden als derde pedagoog <p>Hoofddoel: Professionaliteit medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leren en oefenen in 3 v's • Observeren en kansen inzien bij vrij spel kinderen
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Aanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruimte als derde pedagoog • Activiteiten passend bij groep en inzetten talenten medewerkers

Locatie	Koraal - Hoogeveen
----------------	--------------------

Aantal medewerkers	8
Aantal coachuren	64
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	<p>Hoofddoel: Aanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruimte als derde pedagoog • Materiaal aanbieden en hoe <p>Hoofddoel: Kinderen in het vizier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie met ouders → observaties • Kindbesprekingen inplannen
Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Emotionele veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regels en afspraken duidelijk voor medewerkers + kinderen • Gedrag van kinderen bekijken/observeren → hoe kunnen we pestgedrag/negatief gedrag verminderen? Waar ligt het aan en wat kunnen wij hier in doen? <p>Hoofddoel: Christelijke identiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zichtbaar voor kinderen en ouders op de groep • Zichtbaar in activiteiten

Locatie	Kornalijn - Meppel
Aantal medewerkers	13
Aantal coachuren	104
Coach	Miriam (concept doelen)
Coachdoelen KDV	Het gelijkmatig verdelen van aandacht tussen baby's op het kinderdagverblijf, om hen een gevoel van veiligheid, individuele zorg en optimale ontwikkelingskansen te bieden.
Coachdoelen PZ	Tijdens de kindbesprekingen gezamenlijk inzicht verkrijgen in de ontwikkeling, behoeften en talenten van ieder kind, om gerichte ondersteuning te bieden en de pedagogische aanpak hierop af te stemmen.
Coachdoelen BSO	Het bevorderen van spel om kinderen te ondersteunen in hun sociale, emotionele en motorische ontwikkeling. Hierbij ligt de focus op het bieden van plezier, creativiteit en samenwerking in een veilige omgeving.

Locatie	Oranje-Nassau - Kootstertille
----------------	-------------------------------

Aantal medewerkers	1
Aantal coachuren	8
Coach	Anna
Coachdoelen BSO	- Coaching in het leggen van een goede basis: grenzen en structuur, kinderpacticatie

Locatie	Het Palet - Groningen
Aantal medewerkers	5
Aantal coachuren	40
Coach	Anna
Coachdoelen PSZ	<p>Interactievaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> - dagritme/ dagstructuur - (groeps)regels - handelen naar/ kennis van werkplan <p>Ouderbetrokkenheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - oc opzetten - overdrachten - foto's/ verhaaltjes op het ouderportaal - 10 minutengesprekken
Coachdoelen BSO	<p>Interactievaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> - dagritme/ dagstructuur - (groeps)regels - handelen naar/ kennis van werkplan <p>Ouderbetrokkenheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - oc opzetten - overdrachten - foto's/ verhaaltjes op het ouderportaal - 10 minutengesprekken

Locatie	Mirt - Kampen
Aantal medewerkers	9
Aantal coachuren	72

Coach	Miriam
Algemeen doel	<ul style="list-style-type: none"> - Samen een veilige en vertrouwde omgeving creëren waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen, ouders zich gehoord en gesteund voelen, en het team professioneel en respectvol samenwerkt.
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - Het versterken van de samenwerking met ouders door open communicatie en wederzijds vertrouwen, en het vergroten van de ouderbetrokkenheid bij de ontwikkeling en het welzijn van hun kind.
Coachdoelen PZ	<ul style="list-style-type: none"> - Het opbouwen van een positieve en ondersteunende relatie met ouders om hen te betrekken bij het ontwikkelingsproces van hun kind. - Het bieden van activiteiten en ondersteuning die aansluiten op het ontwikkelingsniveau en de individuele behoeften van elk kind, met aandacht voor zowel sociale als cognitieve groei.
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none"> - Het uitbreiden van het activiteiten aanbod om kinderen gevarieerde mogelijkheden te bieden voor ontspanning, creativiteit, en ontwikkeling, met een focus op het behalen van kortetermijndoelen die aansluiten bij hun interesses en behoeften.

Locatie	Olijfboom - Deventer
Aantal medewerkers	11
Aantal coachuren	88
Coach	Dineke
Coachdoelen KDV	Hoe stellen we in een volle groep, het kind centraal en geven we elk kind de individuele aandacht die het vraagt/nodig heeft? Hoe verbind ik mij aan kinderen? Waar haal ik mijn werkplezier uit?
Coachdoelen BSO	Hoe stellen we in een volle groep, het kind centraal en geven we elk kind de individuele aandacht die het vraagt/nodig heeft? Hoe verbind ik mij aan kinderen? Waar haal ik mijn werkplezier uit?

Locatie	Parel
Aantal medewerkers	9

Aantal coachuren	72
Coach	Anna
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - Inrichting van een aparte baby hoek d.m.v. grondbox - Coaching ontvangen voor het efficiënt inzetten van speelgoed en materialen in de hoeken.

Locatie	Planthof - Emmeloord
Aantal medewerkers	2
Aantal coachuren	16
Coach	Phyllis
Coachdoelen KDV	Hoofddoel: Ruimte als derde pedagoog <ul style="list-style-type: none"> • Thema hoek zichtbaar • Peuter kring moment → plek die hieraan bijdraagt
Coachdoelen BSO	Hoofddoel: Ruimte als derde pedagoog <ul style="list-style-type: none"> • Christelijke identiteit zichtbaar • Hoek 'banken' • Hoek 'knutsel en bouwen' • Hoek 'huis en winkeltje'

Locatie	Planthof - Nieuwleusen
Aantal medewerkers	2
Aantal coachuren	16
Coach	Phyllis
Coachdoelen BSO	Hoofddoel: Samenwerking <ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisch medewerkers met neuzen dezelfde kant op in werkwijze • Hulpvraag bepaalde kinderen. Hoofddoel: Buitenruimte <ul style="list-style-type: none"> • Materialen die bijdragen in spel buiten

Locatie	Princenhof - Leeuwarden
Aantal medewerkers	5

Aantal coachuren	40
Coach	Anna
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - Ouderbetrokkenheid: <ul style="list-style-type: none"> - Opzetten oc - Individuele coaching ontvangen op overdrachten - Frequentie en verantwoordelijkheid foto's/ verhaaltjes ouderportaal - Emotionele veiligheid: <ul style="list-style-type: none"> - 10 minuten gesprekken inplannen - Coaching en investering in individueel contact met kinderen - Groepssfeer+ contact met collega's - Investeren in samenwerking d.m.v. vergaderingen en teamuitjes
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none"> - Ouderbetrokkenheid: <ul style="list-style-type: none"> - Opzetten oc - Individuele coaching ontvangen op overdrachten - Frequentie en verantwoordelijkheid foto's/ verhaaltjes ouderportaal - Emotionele veiligheid: <ul style="list-style-type: none"> - 10 minuten gesprekken inplannen - Coaching en investering in individueel contact met kinderen - Groepssfeer+ contact met collega's - Investeren in samenwerking d.m.v. vergaderingen en teamuitjes

Locatie	Proeftuin - Zwolle
Aantal medewerkers	16
Aantal coachuren	128
Coach	Miriam
Algemeen doel	<ul style="list-style-type: none"> - In dit jaar ontwikkelt het team van pedagogisch medewerkers een gezamenlijk en helder begrip van de rol, verantwoordelijkheden en werkwijze van de pedagogisch coach en weten zij hoe ze effectief kunnen samenwerken om de pedagogische kwaliteit te verbeteren. - In dit jaar maken we als team, samen met de pedagogisch coach, duidelijke afspraken over onze gezamenlijke visie en aanpak, zodat we een eenduidige werkwijze hanteren en deze regelmatig evalueren om op één lijn te blijven.

Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - Dit jaar betrekken we de pedagogisch coach actief bij onze kindbesprekingen, zodat we samen tot gerichte acties komen en de ontwikkeling van de kinderen optimaal ondersteunen.
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none"> - Dit jaar werken we als team samen met de pedagogisch coach om meer kennis en vertrouwen te krijgen in het pedagogische aanbod, door regelmatig feedback te ontvangen op onze activiteiten op de BSO en deze samen verder te ontwikkelen.

Locatie	Rank - Arnhem
Aantal medewerkers	2
Aantal coachuren	16
Coach	Dineke
Coachdoelen BSO	<p>Aandacht voor het groepsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groepsmanagement zo vormgeven dat aan ieder kind emotionele veiligheid kan worden geboden - Omgaan met conflicten - Wanneer je alleen staat, ieder kind (verschillende leeftijden) bieden wat het leuk vindt om te doen - (Globaal) één lijn aanhouden in groepsmanagement en benadering op de verschillende dagen

Locatie	Schakel - Dronten
Aantal medewerkers	8
Aantal coachuren	64
Coach	Miriam (concept doelen)
Algemeen doel	<p>Rust, balans en zelfzorg op het werk</p> <p>Ons doel is om binnen het komende jaar rust, balans en zelfzorg actief te integreren in ons werk, zowel voor de BSO als de peuterspeelzaal. We willen dit bereiken door regelmatig tijd in te plannen voor reflectie en pauzes, zodat we ons werkplezier behouden en onze pedagogische vaardigheden optimaal kunnen inzetten voor zowel de peuters als de oudere kinderen in de BSO.</p>
Coachdoelen KDV	<p>Zichtbaarheid op de groep voor ouders van de Peutergroep</p> <p>Ons doel is om binnen het komende jaar zichtbaarheid te geven</p>

	<p>aan het weekprogramma voor zowel de ouders van de peutergroep, zodat ouders beter inzicht krijgen in de activiteiten en het dagelijkse verloop van de groep. Dit zullen we wekelijks beschikbaar stellen, afhankelijk van de behoefte van de ouders, om hen meer betrokken te maken bij de dagelijkse gang van zaken in de groepen.</p> <p>Ouderbetrokkenheid vergroten op de Peuterspeelzaal Ons doel is om binnen het komende jaar de ouderbetrokkenheid te vergroten door op de peuterspeelzaal twee keer per jaar een ouderochtend en een opa- en oma-ochtend te organiseren. Deze evenementen bieden ouders en grootouders de kans om actief betrokken te zijn bij de activiteiten van de kinderen, wat de onderlinge band versterkt en bijdraagt aan de ontwikkeling van de kinderen.</p>
Coachdoelen BSO	<p>Gevarieerd activiteitenaanbod voor de BSO Ons doel is om binnen het komende jaar het activiteitenaanbod voor de BSO te verbreden door maandelijks nieuwe activiteiten aan te bieden die speciaal gericht zijn op het vasthouden van de interesse van de oudere kinderen. We willen activiteitenprogramma ontwikkelen die aansluiten bij hun voorkeuren en ontwikkelingsniveaus, zodat ze actief betrokken</p>

Locatie	Schatgraver - Zwolle
Aantal medewerkers	8
Aantal coachuren	64
Coach	Dineke
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - (Opnieuw) inrichten van de KDV-ruimtes - Opstarten nieuwe, horizontale groepen: emotionele veiligheid
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none"> - Implementeren van activiteitenplan. Daarin meenemen; autonomie en emotionele veiligheid

Locatie	Smaragd - Zwolle
Aantal medewerkers	4
Aantal coachuren	32
Coach	Phyllis

Coachdoelen BSO	<p>Hoofddoel: Groeps sfeer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regels en afspraken • Kinderparticipatie <p>Hoofddoel: Aanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groepsruimte • Activiteitsaanbod
------------------------	---

Locatie	Verbinding - Ureterp
Aantal medewerkers	9
Aantal coachuren	72
Coach	Anna
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none"> - Ruimte als derde pedagoog: <ul style="list-style-type: none"> - budget in kaart krijgen - domeinhouder financiën benaderen - inventarisatie van materialen - plattegrond opvragen van nieuwe lokalen om beeld te krijgen van ruimte - pedagogisch coach benaderen voor inrichting - Groei van groepen <ul style="list-style-type: none"> - (mailing ouders)- verantwoordelijke moet nog aangewezen worden op kantoor - pr stimulatie - concreet maken: wat te doen en wie verantwoordelijk? - ouderbetrokkenheid: welke concrete stappen zijn er gezet in 2024? Stabiliseren + op peil houden in 2025. - Kinderparticipatie
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none"> - Ruimte als derde pedagoog: <ul style="list-style-type: none"> - budget in kaart krijgen - domeinhouder financiën benaderen - inventarisatie van materialen - plattegrond opvragen van nieuwe lokalen om beeld te krijgen van ruimte - pedagogisch coach benaderen voor inrichting - Groei van groepen <ul style="list-style-type: none"> - (mailing ouders)- verantwoordelijke moet nog aangewezen worden op kantoor - pr stimulatie - concreet maken: wat te doen en wie verantwoordelijk? - ouderbetrokkenheid: welke concrete stappen zijn er gezet in 2024? Stabiliseren + op peil houden in 2025. - Kinderparticipatie

Locatie	Zaaier - Hattem
Aantal medewerkers	4
Aantal coachuren	32
Coach	Miriam
Coachdoelen KDV	<ul style="list-style-type: none">- Gezamenlijk gedragen pedagogische klimaat- Kinderparticipatie
Coachdoelen BSO	<ul style="list-style-type: none">- Gezamenlijk gedragen pedagogische klimaat- Kinderparticipatie