
COACHPLAN 2026

Villa Bambini



INHOUD

1	Inleiding	2
2	Strategie	3
	Pedagogische visie en missie Villa Bambini	3
	Pedagogische uitgangspunten en speerpunten Villa Bambini	3
	Doelstellingen voor 2026	4
	Individuele leerdoelen	4
3	De inzet binnen de organisatie	5
	Wettelijke bepaling en verdeling uren	5
	Invulling van de functie binnen de organisatie	5
4	Pedagogische beleidsontwikkeling	6
	Werkwijze	6
5	Pedagogische Coaching	7
	Individuele Coaching	7
	Team Coaching	7
	Coaching on the job	7
	Verslaglegging	8
6	Jaarkalender	9
7	Borging van de kwaliteit	10
	Draagvlak creëren	10
	Relatie op basis van vertrouwen	10
	Evaluatie	10
	Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach	10
	Samenhang met het scholings-/opleidingsplan	10

1 INLEIDING

Een hoge pedagogische kwaliteit in de kinderopvang is van groot belang. Daarom is het continu waarborgen van deze kwaliteit vastgelegd in de Wet Kinderopvang, die verplicht stelt om een pedagogisch beleidsmedewerker en -coach in te zetten. Met de inzet van deze functies wordt de pedagogische kwaliteit versterkt en bevorderd zodat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Dit document bevat informatie over de functies van pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach, evenals de berekening, inzet en planning van de verplichte uren. De pedagogische doelstellingen voor 2026 zijn vastgesteld op basis van de visie en missie van Villa Bambini, de evaluatie van het coachjaar 2025 en de feedback van medewerkers, leidinggevende en de directie.

Het coachplan is opgesteld in januari 2026 en heeft een geldigheid van één jaar. Het plan wordt tussentijds geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

2 STRATEGIE

PEDAGOGISCHE VISIE EN MISSIE VILLA BAMBINI

Bij Villa Bambini zien we het kind als een individueel persoon met persoonlijke wensen, behoeftes en karaktereigenschappen. Dat blijkt in de praktijk onder andere doordat we het kind de vrijheid van keuzemogelijkheid geven. Het kind bepaalt zelf welke activiteiten het onderneemt of aan welke het meedoet. Het kind bepaalt ook met wie het wil spelen en met welke materialen het wil spelen. Dit alles uiteraard wel binnen gestelde grenzen. Wij gaan dan ook uit van een positieve benadering van het kind. Kinderen moeten de ruimte krijgen om zichzelf te kunnen ontplooiën tot evenwichtige en zelfstandige mensen onder begeleiding van de deskundige steun en stimulans van de leidsters. Om dit te bereiken creëren de leidsters een veilige omgeving, bieden ze dagelijks cognitieve, creatieve en motorische stimulansen in de vorm van speelgoed, spel, activiteit of door hun eigen gedrag (gericht op de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van het kind) maar bieden ze ook een omgeving waarin er duidelijke grenzen en regels zijn.

Villa Bambini staat voor kinderopvang waar gewerkt wordt vanuit passie en vanuit waar we een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling, opvoeding en verzorging van kinderen. Het blijven stimuleren van de ontwikkeling van kinderen en het leren omgaan met verschillende soorten situaties vormen daarvan een belangrijk onderdeel. Een veilige en gezonde leef- en speelomgeving vormt de basis van dit alles.

PEDAGOGISCHE UITGANGSPUNTEN EN SPEERPUNTEN VILLA BAMBINI

- Emotionele veiligheid
- Kind is een eigen individu
- Zelfredzaamheid
- Meespelen
- Vertrouwen
- Vriendschap
- Duidelijkheid
- Buiten spelen

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

- **Sensitieve responsiviteit:** waarnemen van contactinitiatieven, positief ingaan op contactverzoeken, oogcontact maken, vertragen en oprecht luisteren.
- **Respect voor autonomie:** kinderen alles zoveel mogelijk zelf laten uitvoeren waardoor de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid van een kind wordt vergroot. Keuzes geven en respecteren van deze keuze.
- **Structureren en leidinggeven:** positief corrigeren: vertellen wat een kind wél mag doen, zingen van de vaste liedjes, hanteren van een vast dagritme.
- **Praten en uitleggen:** de communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.
- **Ontwikkeling stimuleren:** leren door te doen, vertrouwen in de al aanwezige vaardigheden, nadruk op het oefenproces. Creëren van uitdagende speelhoeken en ontdekkende materialen.

- Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.

DOELSTELLINGEN VOOR 2026

In het jaar 2026 willen we binnen Villa Bambini werken aan de volgende doelen.

- Alle medewerkers passen de 6 interactievaardigheden bewust en zichtbaar toe in hun dagelijks handelen
- De samenwerking met ouders is professioneel en constructief
- Alle medewerkers handelen volgens de meldcode en kunnen deze toepassen
- Het pedagogisch beleid wordt consistent uitgevoerd op alle groepen

INDIVIDUELE LEERDOELEN

De pedagogisch medewerkers worden begeleid in hun persoonlijke leerdoelen.

3 DE INZET BINNEN DE ORGANISATIE

WETTELIJKE BEPALING EN VERDELING UREN

Hieronder zetten wij uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach benodigd zijn voor onze organisatie.

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://www.1ratio.nl/rpb>.

Villa Bambini heeft op 1 januari 2026 1 locatie en 6,8 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

<u>Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie</u>	<u>1 x 50 = 50 uur</u>
<u>Coaching pedagogisch medewerkers</u>	<u>6,8 x 10 = 68 uur</u>

Bij de verdeling van de coachuren over de medewerkers worden de volgende afwegingen gemaakt:

- De groepsgrootte en FTE-bezetting;
- de pedagogische vak volwassenheid van de pedagogisch medewerker;
- de hulpvragen omtrent casussen;
- de individuele coaching behoeften.

Bij de verdeling van de coachuren zorgen we ervoor dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.

INVULLING VAN DE FUNCTIE BINNEN DE ORGANISATIE

Bij Villa Bambini hebben we ervoor gekozen om de functies van pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach te combineren in één functie. Het is belangrijk dat er een sterke verbinding is tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan in de praktijk. Door één persoon verantwoordelijk te maken voor zowel het beleid als de coaching kunnen we ervoor zorgen dat de medewerkers ondersteund worden in hun dagelijkse werk en tegelijkertijd het beleid efficiënt wordt doorgevoerd en geïmplementeerd. Yasmin Qureshi van YQ Care is hier verantwoordelijk voor. Aangezien Yasmin zowel inhoudelijk als formatief betrokken is bij de pedagogische processen, voldoet zij aan de noodzakelijke kwalificaties en certificaten om haar taken effectief uit te voeren en de kwaliteit van de pedagogische zorg binnen onze organisatie te waarborgen.

- **Naam:** Yasmin Qureshi
- **Functie:** Pedagogisch beleidsmedewerker en coach
- **Kwalificaties:** Hbo-diploma Pedagogiek, VOG
- **Ureninzet vanuit wet IKK:** 68 uur coaching
- **Ureninzet voor beleidsontwikkeling:** 50 uur

4 PEDAGOGISCHE BELEIDSONTWIKKELING

De pedagogisch beleidsmedewerker is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid bij Villa Bambini. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. Het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

WERKWIJZE

De beleidsmedewerker zorgt voor het doorvoeren van verbeteringen in beleid en protocollen en zorgt ervoor dat alle medewerkers volgens de gezamenlijke pedagogische visie van Villa Bambini werken. Dit wordt bereikt door regelmatige evaluaties en bijsturing evenals het creëren van concrete actiepunten om het beleid effectief uit te voeren.

De pedagogisch beleidsmedewerker werkt samen met het team en de leidinggevenden om draagvlak te creëren voor het beleid. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zich betrokken voelen en verantwoordelijk voelen voor de uitvoering ervan. Door gezamenlijk te werken aan de uitvoering van het beleid, wordt de pedagogische kwaliteit continu verbeterd. We werken als team samen aan het creëren van een omgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en pedagogisch medewerkers zich ondersteund voelen in hun werk. Dit doen we door concrete actiepunten te formuleren en deze af te stemmen met de medewerkers, zodat zij zich eigenaar voelen van het proces en bijdragen aan de kwaliteitsverbetering.

In 2026 zal de beleidsmedewerker werken aan de volgende punten:

- Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan;
- Volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/protocollen van de locatie;
- Implementatie beleid;
- Waar mogelijk workshops/e-learnings aanbieden en verwerken in het opleidingsbeleidsplan;
- Deskundigheidsbevordering (vakliteratuur, bijeenkomsten bijwonen, actuele ontwikkelingen volgen);

5 PEDAGOGISCHE COACHING

De pedagogisch coach bij Villa Bambini richt zich op het versterken van de pedagogische kwaliteit en de professionele ontwikkeling van het team. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ongeacht het type contract. Dit zorgt ervoor dat alle medewerkers hun pedagogische vaardigheden kunnen verbeteren en hun professionele ontwikkeling kunnen voortzetten.

De pedagogisch coach bij Villa Bambini heeft als taak om de pedagogische visie van de organisatie te vertalen naar de praktijk en medewerkers daarin te begeleiden. Dit gebeurt door regelmatige coaching sessies, zowel individueel als in teamverband. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van coaching on the job, waarbij de coach actief observeert en feedback geeft, terwijl de pedagogisch medewerker de ruimte krijgt om zich verder te ontwikkelen in de praktijk. De pedagogisch coach werkt in principe niet samen met andere pedagogisch medewerker op de groep, maar kan af en toe ingezet worden bij uitval van een medewerker. In dat geval wordt er gewerkt als pedagogisch medewerker en niet als pedagogisch coach.

De pedagogisch medewerkers zijn persoonlijk geïnformeerd over de coaching. Het coachplan is voor zowel ouders als medewerkers toegankelijk in de protocollenmap op het kantoor.

Ouders worden via een nieuwsbrief op de hoogte gesteld van de coaching binnen de organisatie. Verder is op informatieborden zichtbaar op welke data er gecoacht wordt en welk e-mailadres ouders kunnen gebruiken voor vragen. Als er beeldmateriaal voor de coaching wordt opgenomen (VIB), worden ouders hierover zowel schriftelijk als mondeling geïnformeerd.

De pedagogisch coach blijft zich ontwikkelen door regelmatig trainingen te volgen. Daarnaast neemt ze twee keer per jaar deel aan een intervisiegroep.

INDIVIDUELE COACHING

Voor de individuele coaching wordt gewerkt met een persoonlijk plan voor iedere pedagogisch medewerker. Dit plan gaat over doelen, contactmomenten, voortgang en afspraken. De coach stelt samen met de medewerker een plan op en zorgt voor begeleiding in het behalen van de gestelde doelen. De pedagogisch medewerker heeft hierin een actieve rol en is eigenaar van zijn of haar eigen leerproces, wat hen motiveert om zelf verantwoordelijk te zijn voor hun ontwikkeling.

TEAM COACHING

De teamcoaching bij Villa Bambini is gericht op het versterken van de samenwerking binnen het team en het gezamenlijk werken aan pedagogische doelen. De coach creëert ruimte voor de medewerkers om met elkaar te reflecteren op hun werk en de gezamenlijke aanpak te verbeteren. We maken gebruik van diverse werkvormen, zoals casuïstiekbesprekingen, groepsreflecties en het delen van kennis door middel van bijvoorbeeld inspiratiespellen of gastsprekers.

COACHING ON THE JOB

De pedagogisch coach is aanwezig binnen de groep. Het is een manier van begeleiden op de werkvloer. De pedagogisch medewerker wordt gevolgd en ondersteund bij de werkzaamheden

door middel van observaties of door (kort) actief mee te werken. Gedurende het coaching traject kunnen verschillende hulpmiddelen worden ingezet, zoals checklists voor interactievaardigheden of kwaliteitsmonitoren voor de ruimte-inrichting. Deze tools helpen om inzicht te krijgen in de ontwikkelpunten van zowel de medewerkers als de groep.

De tijd die aan coaching on the job wordt besteed, bestaat uit de voorbereiding, het uitvoeren van de coaching zelf en het opstellen van verslagen. Daarnaast worden ook activiteiten zoals deelname aan teamvergaderingen of het bespreken en analyseren van casuïstiek en documentatie hierin meegenomen. Dit alles draagt bij aan de verbetering van de pedagogische kwaliteit.

VERSLAGLEGGING

Elke 4 tot 8 weken wordt er een coachmoment gehouden. De bevindingen worden bij voorkeur direct na afloop besproken met de betrokken pedagogisch medewerkers.

Van elk coachmoment stelt de pedagogisch coach een verslag op, tenzij er een observatie-instrument wordt gebruikt. Dit verslag of de resultaten van de observatie worden gedeeld met het desbetreffende team of de betrokken medewerker. De uren worden geregistreerd in een onlinedocument.

6 JAARKALENDER

Wanneer	Activiteit	Uren
Januari	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opstart coachplan en voorbereiding ▪ 0-meting voorbereiden en uitvoeren 	Coaching 5,7 Beleid: 4,2
Februari	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuele coaching gesprekken ▪ Evalueren en bijstellen protocollen en procedures 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Maart	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema interactievaardigheden ▪ Samenwerking bespreken 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
April	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema interactievaardigheden: observaties ▪ Evalueren en bijstellen beleid 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Mei	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema interactievaardigheden: eindmeting ▪ Voorbereiding thema oudercontact ▪ Protocol veiligheid en gezondheid 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Juni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema oudercontact: observaties ▪ Evalueren en bijstellen protocollen en procedures 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Juli	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema oudercontact: evaluatie ▪ Ontwikkelen teamtraining 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Augustus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Meewerkend) coaching op de groep ▪ Evalueren en bijstellen protocollen en procedures 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
September	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thema: meldcode ▪ Protocollen vergadering voorbereiden 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocollen vergadering ▪ Afsluiting thema meldcode ▪ Evalueren en bijstellen beleid 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
November	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuele vervolgesprekken ▪ Bespreken pedagogisch beleid met oudercommissie 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
December	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eindevaluatie 2025 ▪ Coachplannen volgend jaar invullen ▪ Uitloop 	Coaching: 5,7 Beleid: 4,2
*(minstens) elke maand	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving ▪ Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken ▪ Bewaken van kwaliteit en signaleren van verbeter- en knelpunten ▪ Overleg met leidinggevende en/of directie ▪ Stuk in nieuwsbrief m.b.t. pedagogisch beleid 	
Totaal aantal verwachte uren aan coaching en beleid		Coaching: 68 Beleid: 50

7 BORGING VAN DE KWALITEIT

Binnen Villa Bambini streven we ernaar om iedereen op een manier te ondersteunen die hen helpt hun volledige potentieel te bereiken. We bieden haalbare stappen en zorgen ervoor dat er voldoende ruimte is voor reflectie en bijsturing, zodat we voortdurend kunnen verbeteren.

DRAAGVLAK CREËREN

Het creëren van draagvlak voor onze werkwijze begint bij het begrijpen van de behoeften en mogelijkheden van de pedagogisch medewerkers. Door het beleid te koppelen aan de dagelijkse praktijk en het ontwikkelingsniveau, wordt de betrokkenheid verhoogd. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat we met hen in gesprek gaan over de haalbaarheid van de doelen en hoe deze op een praktische manier kunnen worden bereikt.

RELATIE OP BASIS VAN VERTROUWEN

Vertrouwen is de basis van elke goede coaching relatie. Het is belangrijk dat medewerkers zich ten alle tijde veilig voelen om open en eerlijk te communiceren. Dit bereiken we door duidelijke afspraken te maken. Vertrouwelijke informatie wordt nooit zonder toestemming gedeeld. De pedagogisch medewerker heeft zelf de mogelijkheid om iets te delen. Daarnaast maken we ruimte voor feedback en reflectie, zodat de coaching altijd aansluit bij de persoonlijke situatie en behoeften.

EVALUATIE

De voortgang van de kwaliteitsverbetering wordt regelmatig geëvalueerd. Er zijn duidelijke doelen op korte, middellange en lange termijn gesteld, zodat duidelijk is waar we staan en waar we naartoe werken. Hiervoor worden verschillende evaluatiemethoden gebruikt, zoals feedbackgesprekken en evaluatieformulieren. De oudercommissie wordt ook op de hoogte gehouden.

ONDERSTEUNING EN ONTWIKKELING PEDAGOGISCH BELEIDSMEDEWERKER/COACH

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach ontvangt structurele ondersteuning. Dit gebeurt door regelmatig overleg en door het volgen van bijscholing, deelneming aan een kennisgroepen en andere scholingsmogelijkheden. Dit is belangrijk voor zowel de persoonlijke ontwikkeling als voor de verbetering van de pedagogische kwaliteit binnen de organisatie.

SAMENHANG MET HET SCHOLINGS-/OPLEIDINGSPLAN

Binnen Villa Bambini is ons opleidingsplan een essentieel onderdeel van de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. In dit plan wordt beschreven hoe we de kennis en vaardigheden van onze pedagogisch medewerkers blijven uitbreiden. We zorgen ervoor dat het scholingsaanbod altijd aansluit bij de laatste wet- en regelgeving. Dit betekent onder andere dat medewerkers getraind worden op het gebied van taalniveau, het werken met jonge kinderen en kinder-EHBO. Via individuele coaching en team coaching wordt dit scholingsaanbod verder afgestemd op de behoeften van de medewerkers.