

Pedagogisch Coachplan BSO Bolderburen

2026

Voor u ligt het pedagogisch coachplan van BSO Bolderburen. Het is geschreven voor ouders en medewerkers van BSO Bolderburen. In dit plan kunt u lezen hoe wij de pedagogische kwaliteit naar een hoger plan willen brengen en belangrijker nog, hoe we dit kunnen blijven waarborgen.

De kwaliteitseisen in de wet Kinderopvang zijn gebaseerd op de pedagogische basisdoelen van professor J.M.A. Riksen-Walraven, hier hebben wij onze missie en visie op gebaseerd.

- Bieden van een veilige basis
- Stimuleren van persoonlijke competenties
- Bevorderen van sociale competenties
- Overdragen van normen en waarden

Droom:

BSO Bolderburen heeft een droom; Het voorbeeld in Nederland zijn waar ieder kind zijn/haar eigen verhaal schrijft. Deze droom is wellicht niet realistisch. Maar wel mooi. Een droom laat je beseffen wat je echt graag wilt. Wat wij graag willen is een kind een verhaal laten schrijven, een avontuur laten beleven.

Missie:

Avonturen beleven doe je niet zomaar. Een kind moet zich kunnen ontwikkelen wil het avonturen kunnen beleven. Ontwikkeling kan namelijk leiden tot ondernemingszin en creativiteit en deze ondernemingszin en creativiteit dragen bij het beleven van avonturen. Daarnaast zijn deze twee waardevolle eigenschappen nodig voor een kind om zich te kunnen redden in de wereld. Kinderen hebben deze eigenschappen van nature. Ze hebben lef, zijn creatief, nieuwsgierig en volhardend. Daarnaast hebben ze het oneindige vermogen om obstakels te overwinnen en te omzeilen¹. Door diverse omgevingsfactoren worden deze natuurlijke eigenschappen vaak geremd. Hier ligt onze kans. Help kinderen zich ontwikkelen, ondernemen en creatief zijn waardoor het maken van avonturen een kans krijgt.

Visie:

Vanuit nieuwsgierigheid actie ondernemen door kinderen te observeren en hun ondernemingszin te motiveren i.p.v. af te remmen.

We leveren ze af voor de maatschappij en niet voor de middelbare school. Wij maken onderdeel uit van de opvoeding van onze kinderen. Wij kunnen ze waarden en normen bijbrengen maar vooral ook vaardigheden aanleren waarmee zij zich kunnen redden in de wereld.

Avonturen maken bij Bolderburen in de breedste zin van het woord. Ieder kind beleeft een avontuur op een andere manier. Wat voor de een simpel en oninteressant lijkt kan voor de ander een dilemma zijn.

¹ Laurens Lievens, pedagoog

Niet alleen kinderen, maar ook volwassenen kunnen hun ondernemingszin testen aan de hand van willen, kiezen, scenario's maken en reflecteren. Willen we onze kinderen de ruimte geven avonturen te beleven, dat moet dan ook voor onze medewerkers gelden. We moeten proberen niet te veel voor te willen schrijven voor het personeel en voor de kinderen. Vraag een medewerker hoe hij of zij in de kracht kan komen om buiten zijn comfort zone te gaan. Ruimte voor initiatief leidt tot meer werkplezier. Dit werkplezier sijpelt door naar de groepen.

Alleen door kinderen goed te observeren en met ze te praten kom je er als Pedagogisch professional achter wat een kind nodig heeft: meer of minder begeleiding, meer of minder ruimte voor initiatief of uitdaging.

Uit onderzoek is gebleken dat er 'vier' knoppen zijn die ondernemingszin beïnvloeden.

1. Is de wil aanwezig om iets te doen?
2. Kan een kind kiezen. Soms is er zo veel keus dat een kind niet kan kiezen en verdwaalt in het aanbod
3. Voor kinderen die goed weten wat ze willen maar dat moeilijk realiseren, kunnen scenario's helpen, bijvoorbeeld om te knutselen
4. Afstand nemen, oftewel reflectie. Denk aan kinderen die de rode draad kwijt zijn en zich verliezen in details.

Avonturen ontstaan door een activiteit te plannen maar ook spontaan door kinderen te laten komen met ideeën en de verdieping.

Wat is het doel van coaching bij Bolderburen?

Bij Bolderburen vinden we het belangrijk dat kinderen én medewerkers zich veilig en prettig voelen. Daarom zetten we in op coaching van onze pedagogisch professionals.

Met coaching willen we onze medewerkers helpen om meer inzicht te krijgen in hun eigen handelen. Zo kunnen zij op een veilige en verantwoorde manier werken en alle kinderen de ruimte geven om zich in hun eigen tempo en op hun eigen manier te ontwikkelen.

Psychologische veiligheid staat centraal

Een veilige omgeving is essentieel voor iedereen. Voor kinderen betekent psychologische veiligheid dat ze zichzelf mogen zijn, fouten mogen maken en zich kunnen ontwikkelen zonder bang te hoeven zijn voor afwijzing of oordeel. Voor medewerkers betekent het dat ze zich gewaardeerd en gesteund voelen, dat ze zich vrij voelen om ideeën te delen en om hulp te vragen als dat nodig is.

Het creëren van die veiligheid gaat niet vanzelf. Het vraagt aandacht, vertrouwen en samenwerking. Daarom investeren we continu in individuele coaching én in teamcoaching. Zo zorgen we samen voor een fijne, veilige plek waar kinderen kunnen groeien en medewerkers zich kunnen ontwikkelen.

De taak van de pedagogisch coaches van Bolderburen is om de dagelijkse werkzaamheden van de pedagogisch professionals te begeleiden, stimuleren en motiveren van het bewustwording- en ontwikkelproces. De coaching draagt bij aan een verbetering en professionalisering van de kwaliteit van de opvang bij BSO Bolderburen. De pedagogisch coach begeleidt medewerkers bij het maken van een persoonlijk trainings- en /of scholingstraject.

Verschillende manieren van coachen bij Bolderburen:

1. *Intervisie*
2. *Individuele coaching*
3. *Coaching on the job*
4. *Teamcoaching*
5. *Waarborgen van de pedagogische kwaliteit binnen BSO Bolderburen*
6. *Tijdplan*

1. Wat is Intervisie?

Intervisie is een gestructureerde methode waarbij professionals regelmatig bijeenkomen om te reflecteren op hun werkervaringen en casussen te bespreken. Het doel is om inzicht te krijgen in hun handelen en persoonlijke ontwikkeling te bevorderen. Deelnemers stellen vragen die helpen bij het onderzoeken van de casus. De groepen bestaan uit maximaal 6 personen.

1.1 Doel van intervisie

Intervisie met collega's van dezelfde locatie

Het doel van de intervisie is om bewustwording te creëren van het handelen op de werkvloer en zelfreflectie. Pedagogisch professionals of de pedagogisch coach brengen een casus in en gezamenlijk wordt besloten welke casus er uitgebreid besproken wordt.

Dit doen we d.m.v. een stappenplan zodat iedereen de kans krijgt zijn zelfreflectie te vergroten en deze input kan meenemen naar de werkvloer.

Intervisie met medewerkers van diverse locaties

De medewerkers worden na werktijd uitgenodigd om deel te nemen aan een intervisie die uiterlijk 2,5 uur zal duren. Omdat we het belangrijk vinden dat iedereen hierbij aanwezig is mogen de pedagogisch professionals deze uren declareren. De intervisies vinden 2 keer per jaar plaats op de hoofdlocatie in Sint Michielsgestel. Indien van toepassing zullen de thema's gelinkt zijn aan de modules van Kinderwijs. Met behulp van de online leermodules van Kinderwijs wordt een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de medewerkers.

2. Wat is individuele coaching?

Naast de intervisie momenten zijn er ook individuele gesprekken. Deze vinden op het eind van de middag plaats wanneer de aantallen van de groepen afnemen of er wordt een afspraak ingepland op een moment dat de pedagogisch professional niet aan het werk is. Ter voorbereiding op de individuele gesprekken zal gebruik gemaakt worden van een observatieformulier wat wordt ingevuld door de pedagogisch coach. Dit observatieformulier zal leidend zijn voor het coaching traject. De individuele gesprekken zullen maximaal 1 uur duren.

2.1 Doel van individuele coaching:

- Onderzoek naar de huidige situatie
- Onderzoek naar wensen en verwachtingen van de pedagogisch professional.
- Onderzoeken van mogelijkheden binnen Bolderburen m.b.t. zelfontwikkeling.
- Stellen van doelen
- Het nemen van actie om de doelen te bereiken.
- Inplannen van een korte evaluatie

Iedere pedagogisch professional zal minstens 3 gesprekken per jaar met de pedagogisch coach hebben en afhankelijk van de vraag en afspraken die zijn gemaakt tijdens het gesprek, wordt er afgestemd hoeveel vervolgesprekken nodig zijn.

Na het gesprek zal de pedagogisch coach een verslag maken waarin de doelen en afspraken duidelijk worden beschreven. Dit verslag wordt gedeeld met de pedagogisch professional en is ter inzage voor de directeur van Bolderburen.

3. Wat is Coaching on the job?

De pedagogisch coach van BSO Bolderburen zal zoveel als mogelijk is aanwezig zijn op de groepen tijdens de opvang. Uit onderzoek is gebleken dat dit het meeste bijdraagt aan de pedagogische kwaliteit en een positief effect heeft op de pedagogische doelen. De pedagogisch coach werkt nauw samen met de locatieverantwoordelijke die het team aanstuurt.

3.1 Doel van coaching on the job

Het doel van coaching on the job is dat de focus ligt op de verbinding tussen kinderen, ouders en de professionals. De pedagogisch coach observeert kinderen en pedagogisch professionals in hun werkomgeving en geeft praktische tips en begeleiding. De coach kan bijvoorbeeld de medewerker observeren tijdens een activiteit, feedback geven op de interactie met kinderen, en samen reflecteren op de ervaring. Voor de pedagogisch coach is er ruimte voor het stellen van gerichte, reflectieve en ontwikkelingsgerichte vragen. De pedagogisch professional wordt zich op deze wijze bewust van eigen handelen, leert beter omgaan met uitdagingen en wordt gesterkt in kwaliteiten en zelfvertrouwen. Dit bevordert de persoonlijke en professionele groei. De pedagogisch coaches zullen wekelijks met elkaar de bevindingen van de verschillende locaties bespreken, zodat tips en adviezen met elkaar gedeeld kunnen worden en de organisatie als geheel in beeld is.

4. Wat is teamcoaching?

Van iedere locatie wordt er verwacht te werken aan een teamdoel. Het teamdoel is afgeleid van het strategische doel dat op organisatieniveau is vastgesteld. De pedagogisch coach ondersteunt hierbij en vertaalt de visie en doelstellingen van de organisatie naar de praktijk. Teamcoaching erkent dat individuen binnen een team verschillende vaardigheden, ervaringen en gezichtspunten hebben. Het richt zich op het creëren van een werkomgeving waarin teamleden effectief kunnen samenwerken, communiceren en elkaar ondersteunen om gezamenlijke doelen te bereiken. Teamcoaching streeft naar het bevorderen van een positieve teamdynamiek, waarin open communicatie, wederzijds respect en vertrouwen worden gestimuleerd. Het benadrukt het belang van het erkennen en

benutten van de unieke bijdragen van elk teamlid om creativiteit te bevorderen en versterkt ieders inzet om zich in te zetten tot het bereiken van het teamdoel.

4.1 Wat is het doel?

Het doel van teamcoaching is het bevorderen van de samenwerking en het vergroten van onderling begrip tussen de teamleden om zo betere resultaten te behalen. Teamcoaching helpt bij het creëren van een positieve teamcultuur en het benutten van de kwaliteiten van elk teamlid. Het stellen van een teamdoel geeft niet alleen duidelijkheid over wat er bereikt moet worden, maar biedt ook een basis voor samenwerking en besluitvorming. Het zorgt ervoor dat iedereen dezelfde kant op werkt en voorkomt verwarring over prioriteiten.

Wanneer teamleden weten waar ze naartoe werken, voelen ze zich meer betrokken en gemotiveerd. Ze begrijpen beter hoe hun eigen werk bijdraagt aan het grotere geheel. Zonder doelen ontbreekt die focus, en dat kan leiden tot miscommunicatie, inefficiëntie en zelfs conflicten binnen het team.

Duidelijke doelen zorgen ook voor een gevoel van prestatie wanneer ze worden bereikt. Dit verhoogt het vertrouwen en de saamhorigheid binnen het team. Het stelt teams in staat om successen te vieren en momentum te creëren voor toekomstige projecten.

De resultaten van goede teamreflectie:

1. **Begrip en inzicht** – doorslaggevende factoren om te zorgen voor positieve verandering.
2. **Combineren van uiteenlopende meningen en gezichtspunten** – leidt tot betere prestaties.
3. **Feedback voor de teamleden vanuit alle niveaus** – inclusief terugkoppeling vanuit de basis naar de top, waardoor de leiding betere beslissingen neemt.

5. Waarborgen van de pedagogische kwaliteit binnen BSO Bolderburen

5.1 Berekening van coach-uren BSO Bolderburen.

Aantal vestigingen 5×50 uur = 250 uur (beleidsmedewerker)

Aantal FTE $10,9 \times 10$ = 109 uur (coaching)

Per vestiging geldt:

Ellips: $2,5 \text{ FTE} \times 10$ = 25 uur per jaar

Immenkorf: $2,3 \text{ FTE} \times 10$ = 23 uur per jaar

Montis: $1,1 \text{ FTE} \times 10$ = 11 uur per jaar

Wegwijzer: $3,1 \text{ FTE} \times 10$ = 31 uur per jaar

Outdoor: $1,9 \text{ FTE} \times 10$ = 19 uur per jaar

Totaal: 109 uur

Bij het verdelen van de coachinguren over de locaties wordt rekening gehouden met:

- ***de grootte van de locatie***
- ***de vakvolwassenheid van medewerkers en teams***
- ***individuele prestaties***
- ***persoonlijke behoeftes***

Er zal altijd gezorgd worden dat iedere medewerker een bepaalde vorm van coaching ontvangt.

6.2 Tijdsplanning

Jaarplanning BSO 2026

Maand	Activiteiten / Scholing
Januari	Start Kinderwijs basismodule: Kennismaken met de ped. basisdoelen
Februari	Vervolg Kinderwijs module 1: Werken met de pedagogische basisdoelen
Maart	Start Kinderwijs basismodule: Kennismaken met de 6 interactievaardigheden
April	Vervolg Kinderwijs module 2: Sensitieve responsiviteit, Intervisiebijeenkomst 1
Mei	Start Kinderwijs module 3: Praten en uitleggen
Juni	Vervolg Kinderwijs module 3: Praten en uitleggen
Juli	(Geen scholing - zomervakantie)
Augustus	(Geen scholing – zomervakantie)
September	Start Kinderwijs module 4: Structureren en grenzen stellen
Oktober	Vervolg Kinderwijs module 4: Structureren en grenzen stellen
November	Intervisiebijeenkomst 2
December	Evaluatie jaarplanning & vooruitblik 2027