Coachplan 2026

Kinderopvang Elsendorp

Wanneer de pedagogisch professionals groeien, groeien de kinderen met hen mee.

Opleiding/coachplan Kinderopvang Elsendorp 2026
Daisy Engelen-Verwegen en Rachel van Stratum-Gruijters

Inhoud

Hoofdstuk	pagina
Inhoud	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Visie en missie	4
Hoofdstuk 2: Wat willen we met opleidingen	5
Hoofdstuk 3: Opleidingsbehoefte en doelen	6
Hoofdstuk 4: Methoden	7
Hoofdstuk 5: Waarborgen van kwaliteit van opleiden	9
Hoofdstuk 6: Planning	10
Hoofdstuk 7: Borging van de kwaliteit	13
Hoofdstuk 8: Pedagogisch beleid/coaching: de inzet binnen kinderopvang Elsendorp	14
Hoofdstuk 9: Verantwoording uren pedagogisch beleid en coaching 2026	17

Inleiding

Voor u ligt het coachplan en opleidingsbeleid van Kinderopvang Elsendorp. Kinderopvang Elsendorp biedt dagopvang en BSO voor kinderen van 0-12 jaar in gemeente Gemert-Bakel.

Met het pedagogisch coaching plan willen we ervoor zorgen dat pedagogisch professionals en pedagogisch professionals in opleiding opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk uitvoeren volgens het pedagogische beleid. Dit doen we door de inzet van pedagogische coaching en bij/nascholing. De verhoging van de pedagogische kwaliteit staat in dit plan centraal.

Dit coachplan is opgesteld om de kwaliteit van onze pedagogische praktijk verder te versterken en om alle collega's te ondersteunen in hun professionele groei. Elk teamlid heeft zijn eigen talenten, leerbehoeften en leerstijl. Door doelgericht te coachen sluiten we beter aan bij wat iedere collega nodig heeft om zich zekerder te voelen, pedagogisch te groeien en met nog meer plezier en bewustzijn met de kinderen te werken.

Het coachplan helpt ons om structuur en richting te geven aan de begeleiding die wij bieden. Het creëert helderheid over doelen, ontwikkelpunten en werkwijzen. Hierdoor wordt de coaching niet alleen persoonlijker maar ook effectiever. Uiteindelijk doen we dit allemaal om de kinderen een zo warm, veilig en stimulerend mogelijk ontwikkelklimaat te bieden. **Want wanneer de pedagogisch professionals groeien, groeien de kinderen met hen mee.**

Kwalitatief goede opvang wordt gecreëerd en behouden door middel van de pedagogisch professionals. Ontwikkelingsgericht werken met kinderen vraagt veel kennis en vaardigheden van de pedagogisch professionals. Daarom vindt kinderopvang Elsendorp het belangrijk om de medewerkers hierin te ondersteunen en de mogelijkheid te bieden om hierin te ontwikkelen.

Ook is er in de wet innovatie en kwaliteit kinderopvang een akkoord bereikt over extra eisen omtrent scholing van pedagogisch professionals. Met behulp van dit plan wil kinderopvang Elsendorp inzicht geven in hoe dit in de praktijk wordt vormgegeven.

Kinderopvang Elsendorp is een veilige omgeving waarin kinderen gestimuleerd worden om hun eigen 'ik' te ontwikkelen met als doel een goede voorbereiding op school. Wij bieden niet alleen een veilige, flexibele en verantwoorde opvang voor de kinderen maar ondersteunen en adviseren ouders desgewenst bij de opvoeding. In al ons handelen en omgang met kinderen zijn pedagogische aspecten verweven. Pedagogisch professionals zijn ondersteunde mede-opvoeders in nauwe samenwerking met ouders.

Wij beperken ons niet tot één specifieke pedagogische richting. Vanuit onze visie over kinderen en opvoeden, benutten we inspiratie en ideeën uit verschillende opvoedkundige stromingen en zijn de pedagogisch professionals in staat hun handelswijze op het kind af te stemmen. Op deze manier kunnen we ook meebewegen met de opvoedkundige stromingen van ouders. Echter, vormen de pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven de leidraad in ons beleid.

Hoofdstuk 1: Visie en missie

Missie
Bij kinderopvang Elsendorp zijn wij er om de kinderen een veilige, rustgevende en ontwikkelomgeving te geven wanneer de ouders aan het werk zijn. Wij zijn als het ware het verlengstuk van thuis.

Visie
Door goed naar de kinderen te kijken en te luisteren, weet je wat ze nodig hebben. Elk kind is uniek en ontwikkelt zich op z'n eigen tempo. We willen de kinderen die zorg geven waardoor ze verder komen in hun ontwikkeling en opgroeien tot zelfstandige individuen. Dit gebeurt spelenderwijs en door goed naar de ouders te luisteren en door te overleggen helpen we het kind te voorzien in zijn behoeften. Daarnaast vinden we het erg belangrijk dat de kinderen veel buitenspelen en gezond eten. We streven ernaar dat elk kind vrolijk binnenkomt, zich thuis voelt en aan het einde van de dag weer vrolijk naar huis gaat.

onze kernwaarden:
- vertrouwen
- plezier
- oudercontact
- huiselijkheid
- spelenderwijs ontdekken (groei)
- gezonde kinderopvang (buitenspelen en gezonde voeding)

Veranderingen in wet- en regelgeving
Akkoord innovatie en kwaliteit Kinderopvang IKK
Het ministerie van SZW, BOinK, de Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg en Welzijn en MOgroep zetten in op het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang en het vergroten van de mogelijkheden voor innovatie. De Wet IKK is op 30 mei 2017 definitief aangenomen. De Wet IKK legt de hoofdpunten van de wijzigingen vast. De nieuwe kwaliteitseisen zijn uitgewerkt in een besluit (Besluit kwaliteit kinderopvang) en ministeriele regelingen. De ingangsdatum is 1 januari 2018. Delen van de nieuwe kwaliteitseisen zullen niet eerder dan 1 januari 2019 in werking treden.

De hoofdlijnen van het akkoord worden gestut door vier pijlers:
- De belangen van het kind staan centraal
- Kinderopvang is veilig en gezond
- We bieden stabiliteit en pedagogisch maatwerk
- Hogere eisen aan de professionaliteit van pedagogisch professionals

Hoofdstuk 2: Wat willen we met opleidingen

Voor het beleid beroepspraktijkvorming (BBL en stage) verwijzen wij naar het protocol stage van Kinderopvang Elsendorp.

Kundig: Wij zijn ervan overtuigd dat trotse en kundige pedagogisch professionals het verschil maken.

Kwaliteit: In ons pedagogisch handelen staat het belang van het kind centraal. Kwaliteit begint bij onze professionals. Zij zijn competent en vaardig, voelen zich betrokken bij onze organisatie en krijgen voldoende ruimte om zich te ontwikkelen. Wij werken daarom alleen met gediplomeerde professionals, voeren een opleidings- en scholingsbeleid en hechte veel waarde aan een stimulerend werkklimaat.

Welke overtuigingen motiveren ons: De medewerker is trots en geniet van het feit dat ze bij kinderopvang Elsendorp werkt. De medewerkers geloven dat je nooit 'uitgeleerd' bent. Nieuwe inzichten en coaching zien ze als kans om te groeien. Het kind leert vooral door vanuit eigen nieuwsgierigheid en interesses op avontuur te gaan waardoor ze hun talenten spelenderwijs ontdekken. Kinderen zijn zichzelf en maken eigen keuzes. Ze leren uitdagingen aan te gaan en versterken hun zelfbeeld.

We leiden werknemers op omdat: Structurele nascholing is onmisbaar, kersverse afgestudeerden zijn start bekwaam en groeien naar vakbekwaam. Het is kijken naar wat er in je omgeving gebeurt, naar de nieuwe inzichten in wetenschap en pedagogiek en je afvragen wat dit betekent voor de inhoud van je vak. Professionals die zichzelf jaarlijks bijscholen, blijven qua kennis up-to-date en kunnen zich verbreden en/of verdiepen in hun vak.

Praktijkopleider: De praktijkopleider is verantwoordelijk voor de begeleiding en opleiding van studenten en coaching van werkbegeleiders. De praktijkopleider vult dit in door individuele gesprekken met student en werkbegeleider te voeren en leerling- en werkbegeleidersbijeenkomsten te organiseren.

Pedagogisch coach: De pedagogisch coach kan m.b.t. video-interactie, individuele gesprekken, coaching op de werkvloer, inhoudelijke teamvergaderingen, intervisies en persoonlijke ontwikkelingsdoelen vaststellen met medewerkers en de teamdoelen realiseren in samenspraak met de directie.

Directie: Het management heeft een belangrijke taak in het stimuleren en sturen van het leren van de professionals. Zij zijn opdrachtgever voor het opleiden van de eigen werknemers. Zij coachen de werknemers en houdt geregeld ontwikkelgesprekken, waarmee de doelen en opleidingsbehoeften van de organisatie en de werknemer op elkaar worden afgestemd. Tevens bewaken zij de doelstellingen van de kwaliteit en het opleidingsplan met de daarbij behorende budgetten. Een aanvraag wordt door de directie getoetst waaruit een besluit volgt.

Hoofdstuk 3: Opleidingsbehoeften en doelen

In de wet Kinderopvang (2005) wordt uitgegaan van de vier pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven (2000)

- Het bieden van emotionele veiligheid
- Het bevorderen van persoonlijke competenties
- Het bevorderen van sociale competenties
- Socialisatie door overdracht van waarden en normen

Om de vier pedagogische basisdoelen te kunnen bereiken worden hieronder zes interactievaardigheden beschreven. Pedagogisch professionals zouden moeten beschikken over deze vaardigheden om de pedagogische basisdoelen optimaal te kunnen realiseren.

1. Sensitieve responsiviteit: het opmerken van signalen die een kind afgeeft en daarop positief reageren.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is en het de ruimte geven om zoveel mogelijk zelf te doen en te ontdekken.
3. Structureren en grenzen stellen: de pedagogisch professional kan duidelijk maken wat er van de kinderen wordt verwacht (aan tafel gaan, naar buiten, etc.) en zorgt ervoor dat de kinderen zich daaraan houden. Dit gebeurt op een waardige manier. Jonge kinderen moeten nog leren hoe de wereld werkt en wat er van hen verwacht wordt. Ze voelen zich veilig wanneer ze weten waar ze aan toe zijn.
4. Praten en uitleggen: je taalgebruik afstemmen op de mogelijkheden van het kind zowel qua vorm als qua inhoud. Praten en actief luisteren, benoemen en uitleggen.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Oog houden voor het eigen ontwikkelingstempo van een kind en daarbij inspelen op zijn behoeftes en interesses.
6. Begeleiden van interacties tussen kinderen: een veilige sfeer creëren waarin je kinderen stimuleert om vriendschappen te sluiten, conflicten op te laten lossen en te leren omgaan met verschillen. Kortom mogelijkheden scheppen voor interacties tussen kinderen.

Binnen Kinderopvang Elsendorp spreken we over de volgende opleidingslagen:
- Studenten
- Start bekwame pedagogisch professionals
- Vak bekwame pedagogisch professionals
- Specialisten (denk aan babyleidsters, werkbegeleiders en pedagogisch coaches)
- Directie

Hoofdstuk 4: Methoden

Om onze opleidingsdoelen te realiseren, hanteren we de volgende methoden:

Coaching on the job
Is een manier van begeleiden op de werkvloer. Bij deze vorm van coaching wordt een pedagogisch professional gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van zijn werk. De medewerker kan zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen maken of zijn gedrag verbeteren (6 interactievaardigheden). Door de open communicatie bij kinderopvang Elsendorp staan we open om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Tijdens een gesprek wordt er besproken aan welk doel een pedagogisch professional wil werken. Welke vaardigheden wil zij zich eigen maken of welke competentie wil zij versterken? Tijdens het werk maakt de coach de pedagogisch professional bewust van haar gedrag en mogelijk blinde vlekken. Doordat de coach de pedagogisch professional aan het werk ziet in een specifieke situatie, is de feedback meestal een stuk concreter en daardoor herkenbaar voor de pedagogisch professional.

Individuele coaching
Tijdens de individuele coaching worden de pedagogisch professionals geobserveerd op de werkvloer. Er wordt gebruik gemaakt van observatieformulieren *beeld in zicht*. Tijdens de observaties wordt er gekeken naar de 6 interactievaardigheden van de pedagogisch professional. Na de observatie vindt er een gesprek plaats. Tijdens het gesprek wordt er terug gekeken op het gewerkte dagdeel. De pedagogisch professional mag zelf vertellen hoe ze het vond verlopen. (Hoe heb je het dagdeel ervaren? Wat was fijn? Wat vond je lastig?) Door de pedagogisch professional aan te vullen door middel van de observaties komen we tot nieuwe inzichten en kan de pedagogisch professional voor zichzelf doelen formuleren waaraan ze wil werken. We bekijken wat ze ervoor nodig heeft om de doelen te bereiken. De pedagogisch professional maakt zelf een verslag van het gesprek waarin de doelen zijn geformuleerd. (zie bijlage voorbeeld formulier). We hebben hiervoor gekozen, zodat de werknemer heel kritisch naar zichzelf leert kijken en zich bewust is van haar handelen. De pedagogisch professional gaat aan de slag met haar doelen. Na een afgesproken periode (is afhankelijk van de doelen) komen we weer samen om te evalueren. Zijn de doelen bereikt? De doelen worden bijgesteld of er wordt gekeken wat de pedagogisch professional nog meer nodig heeft.

Team coaching
Tijdens de team coaching wordt er gekeken naar de doelen op korte- middellang- en lange termijn. Tijdens team bijeenkomsten wordt hier invulling aan gegeven. Dit kan zijn door middel van een spel, door het uitnodigen van een gastspreker, het bekijken van een informatief filmpje, het overbrengen van opgedane kennis van een pedagogisch medewerker die een cursus of scholing heeft gevolgd of door een cursus voor het gehele team. We kijken samen waar we enthousiast van worden, om samen de kwaliteit te verhogen binnen onze kinderopvang.

Intervisie
Om de transfer van kennis en ervaring te vergroten, voeren pedagogisch professionals geregeld intervisiegesprekken aan de hand van concrete cases over de praktijk van alledag. Daarnaast gaan de professionals onderling een aantal keren werken op een andere groep. Door middel van een aantal vragen gaan ze gericht observeren. Tijdens teammomenten gaan we dit bespreken en evalueren.

In-company training
Maatwerktrajecten door (externe/interne) opleiders die in huis worden gegeven voor specifieke opleidingsvragen.

Cursus of training buiten de deur
Voor de ontwikkeling van competenties en als ondersteuning van hoogwaardige en ontwikkelingsgerichte beroepsvaardigheden.

Hoofdstuk 5: Waarborgen van de kwaliteit van opleiden

Opleidingen en trainingen moeten voldoen aan de volgende minimale kwaliteitseisen:

- De opleidingen sluiten goed aan bij de opleidingsvraag.
- Er moet samenhang zijn tussen de opleidingsvraag enerzijds en de doelen anderzijds. De opleidingsactiviteiten moeten qua niveau en werkvormen goed passen bij de werkervaring en het niveau van de doelgroep.
- Het effect van de opleidingen moet voor deelnemers, collega's en managers werk neembaar zijn.
- Opleidingsinstituten moeten een aantoonbare staat van ervaring hebben in het geven van opleiding. Bij voorkeur werken we met opleidingsinstituten die gecertificeerd zijn door het ministerie van onderwijs, of anders met instituten die specifieke ervaring en kennis hebben van onze branche.
- Trainers moeten gecertificeerd zijn.

De evaluatie van de opleidingen wordt als volgt uitgevoerd:

- Evaluatie met deelnemers op basis van de kwaliteitseisen
- Evaluatie met de praktijkbegeleider, pedagogisch coach en directie
- Op basis hiervan evaluatie met uitvoerders van opleidingen

Hoofdstuk 6: Planning

Doelstellingen korte termijn (1 jaar)

In het jaar 2026 willen we binnen Kinderopvang Elsendorp werken aan de volgende doelen:

datum	Wat / waarom	Hoe	wie
Jan 2026	Teamavond 27 januari 2026. We leren nieuwe tools om de speelkansen in onze kinderopvang ingrijpend te verhogen. We gaan voor meer en beter spelen, voor elk kind.	Er wordt een teamavond georganiseerd over open einde speelgoed. Deze training wordt gegeven door speelmakers.	Allen
2026	Ontwikkelcyclus – coachgesprekken individueel. Door PP'ers te stimuleren, te begeleiden en te laten groeien in hun vaardigheden en handelen kunnen we de pedagogische kwaliteit verhogen.	Alle medewerkers gaan a.d.h.v. individuele coaching gesprekken leerdoelen formuleren en hieraan werken.	Allen
Feb 2026	scholing beleidsmedewerker en coach pedagogische kwaliteit. Na afloop van de opleiding weten de deelnemers hoe zij medewerkers kunnen coachen tijdens hun werk, individueel en in het team. Daarnaast hebben ze kennis over pedagogiek 0-13 jaar. Dit om de pedagogische kwaliteit in de opvang te verbeteren.	De opleiding wordt gevolgd bij Kiki training en coaching. In februari zijn de deelnemers gecertificeerd pedagogisch coach en beleidsmedewerker.	Milanda en Rachel
2026	Borgen pedagogische kwaliteitsboom zodat we er samen voor zorgen dat alle doelen geborgd worden.	Op iedere groep wordt de kwaliteitsboom besproken en ingezet. Iedere groepsvergadering staat de kwaliteitsboom op de agenda.	Allen
maart 2026	Teambuilding maart 2026. Dit zetten we in om de samenwerking, communicatie en onderlinge verbinding te versterken zodat de kwaliteit verbetert.	Een interactieve dag waarbij de teambuilding actief wordt ingezet/geoefend.	Allen
April 2026	Ouderavond. Voor ouderbetrokkenheid, informeren en verbinding.	Slaapcoach Sam komt vertellen over slaap bij jonge kinderen.	Allen en ouders
Nov 2026	Thema avond. Om kennis, vaardigheden en pedagogisch handelen te verdiepen en te versterken.	Het thema wordt na overleg gekozen. PP'ers mogen aangeven waar ze behoeften aan hebben en hier spelen we op in.	Allen

2026	EHBO voor kinderen en BHV. Om de veiligheid te waarborgen.	EHBO en BHV herhalingstrainingen worden gegeven.	Allen
2026	Ruimte voor individuele scholingsbehoefte.	Cursus of online training	Allen
2026	Interactief voorlezen. We stimuleren de taal- en denkontwikkeling van kinderen door interactief voorlezen.	Alle PP'ers hebben in 2023 een certificaat behaald voor het stimuleren van de taal/denkontwikkeling van kinderen. Gitte en Rachel hebben eind 2025 hun certificaat tot voorleescoördinator behaald. Zij delen opgedane kennis met de andere medewerkers. Zij zetten de theorie om in praktische activiteiten voor de kinderen.	Gitte en Rachel

Doel van bovenstaande schema

- Een omgeving creëren waarin de pedagogisch professionals vanuit hun intrinsieke motivatie hun werk doen.
- Een leercultuur stimuleren waarin vakkennis en vaardigheden up tot date worden gehouden.
- Vaardigheden, kennis en pedagogisch handelen verdiepen en versterken zodat we de kwaliteit in onze kinderopvang kunnen optimaliseren.

Agenda Kinderopvang Elsendorp 2026

Wanneer	wat	Doel
Januari 2026		
12 januari	1. Team/ Groepsoverleg DOV/PGR	Kwaliteitsboom: Competenties evalueren en bijstellen. Kindbesprekeningen
27 teamavond	Teamavond	Meldcode, MOA en slaapprotocol
Februari 2026		
2 februari	1. Groepsoverleg BSO	
3 februari	BHV voor groep 1	Levensreddend handelen
9 februari	BHV voor groep 2	Levensreddend handelen
26 februari	Teamavond	Open einde speelgoed
Maart 2026		
3 maart	BHV voor groep 2	Brand en ontruiming
23 maart	Teamavond	Welbevinden en betrokkenheid door Ellen Emonds
April 2026		
7 april	2. Team / Groepsoverleg DOV/PGR	Kwaliteitsboom: Competenties evalueren en bijstellen. Kindbesprekeningen
14 april	Ouderavond	Slaapcoach Sam
Mei 2026		
19 mei	BHV voor groep 1	Brand en ontruiming
Juni 2026		
15 juni	2. Groepsoverleg BSO	
Juli 2026	vakantie	
6 juli	3. Team / Groepsoverleg DOV/PGR	Kwaliteitsboom: Competenties evalueren en bijstellen.
Augustus 2026		
September 2026		
Oktober 2026		
6 oktober	4. Team / Groepsoverleg/DOV/PGR	Kwaliteitsboom: Competenties evalueren en bijstellen. Kindbesprekeningen
20 oktober	3. Groepsoverleg BSO	
November 2026		
*17 november	Teamavond	Vervolgsessie Ellen Emonds welbevinden en betrokkenheid?
December 2026		

Het kan zijn dat er na wederzijds overleg de genoemde data aangepast kunnen worden. Ook kan het zijn dat in de praktijk bepaalde onderwerpen prioriteit blijken te hebben. De volgorde van het coachplan en de agenda kan dan enigszins aangepast worden.

Draagvlak creëren

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich gehoord en gezien voelen is het erg belangrijk om in gesprek met elkaar te blijven. Om draagvlak te creëren is het van belang om het volgende te doen:

- De pedagogisch medewerkers vroegtijdig informeren en zorgen dat zij voldoende kennis en inzicht hebben.
- De pedagogisch professionals erbij betrekken.
- De pedagogisch professionals helpen om inzicht te krijgen wat de verandering voor hen betekent en wat zij ermee kunnen doen.
- Elkaar feedback geven en ontvangen.
- De pedagogisch professionals taken geven bij het vervullen van het plan of het idee.
- De pedagogisch professionals krijgen de ruimte om extra taken te vervullen die aansluiten bij hun talenten en interesses.

Door draagvlak te creëren willen we de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstellingen.

Hoofdstuk 8: Pedagogisch beleid/coaching: de inzet binnen Kinderopvang Elsendorp

Wettelijke bepaling aantal uren

Voor pedagogisch beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch professionals moet per jaar 100 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 voorafgaande jaar. Op dit moment is dit niet van toepassing.

Om te berekenen hoeveel wettelijke minimale verplichte uren aan beleidsmedewerkers/coaches moet worden ingezet, maken we gebruik van de online rekentool van de rijksoverheid via ratio.nl/rpb. Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie in 2026.

Er is wettelijk vastgelegd hoeveel uren er per locatie beschikbaar zijn voor coaching en voor het vaststellen van het beleid. Voor ons kinderdagverblijf in 2026 geldt het volgende:

Kinderopvang Elsendorp heeft op 1 januari 2026 1 locatie met BSO en KDV. Dit betekent 2 x 50 beleidsuren. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogisch beleidsontwikkeling/implementatie	2 x 50 = 100 uur
Coaching pedagogisch professionals	17,5 fte x 10 = 175 uur
Totaal	100 + 175 = 275 uur

Invulling van de functie binnen de organisatie

Bij Kinderopvang Elsendorp hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en coach samen te voegen tot 1 functie. Deze functie wordt vervuld door Daisy Engelen en Rachel van Stratum-Gruijters.

Daisy werkt op de peutergroep en op de BSO. Zij is in het bezit van een diploma leerkracht basisonderwijs, een certificaat van Logovak opleidingen: coaching en een certificaat Coachend leiderschap.

Rachel werkt op de dagopvang, de peutergroep en op de BSO. Zij is in het bezit van een diploma gespecialiseerd pedagogisch medewerker niveau 4 en heeft een certificaat van Kiki: beleidsmedewerker en coach pedagogische kwaliteit.

Scholing voor coaching omvat de volgende leerdoelen

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers
- Heeft kennis en hanteert feedbackregels
- Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers
- Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden
- Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal mogelijk in
- Kan confronteren – een spiegel voorhouden
- Is in staat om op transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie
- Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch professionals signaleren en kan coaching behoeften achterhalen
- Kan een (individueel/groepsgericht) coaching plan opstellen
- Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken met de leidinggevende bij toestemming van de medeweker

Werkwijze

De pedagogisch coach bij Kinderopvang Elsendorp werkt ook op de groepen. Hierdoor staat ze midden in de praktijk en ervaart ze hoe het werk verloopt. Met nauwe samenwerking met collega's en door veel met elkaar te delen komen we soms tot nieuwe inzichten. Tijdens team- en groepsoverleggen bespreken we dit en zetten we actie op. Hierdoor blijft het beleid in onze Kinderopvang in ontwikkeling. Ook door het lezen van vakliteratuur en nieuwsbrieven van Waarborgfonds en Kenniscentrum Kinderopvang, gezonde kinderopvang en kinderopvang Totaal blijven we op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen. De coach/beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogische beleid van Kinderopvang Elsendorp en draagt zorg voor de implementatie daarvan.

Ontwikkeling van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach

De beleidsmedewerker/coach blijft goed in gesprek met de leidinggevende, zodat zij haar kunnen aanvullen en ondersteunen. Door het lezen van vakliteratuur en nieuwsbrieven van Waarborgfonds en Kenniscentrum Kinderopvang, gezonde kinderopvang en kinderopvang Totaal blijven we op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen. Ook zijn we lid van het Gilde. Binnen het Gilde kan je deelnemen aan intervisiebijeenkomsten, verdiepende trainingen en workshops, allemaal gericht op pedagogische kwaliteit.

Evaluatie

Om te evalueren of de kwaliteitsverbetering die we voor ogen hebben goed geborgd is binnen Kinderopvang Elsendorp gebruiken we onze doelen. Onze oudercommissie zetten we hierbij in. Op deze manier blijven zij ook goed op de hoogte van alle pedagogische speerpunten/doelen. De oudercommissie komt 2x per jaar bijeen. Ook tijdens het teamoverleg dat om de maand plaatsvindt zetten we zetten we onze speerpunten/doelen op de agenda. Op deze manier kunnen we onze speerpunten/doelen evalueren.

Jaarplanning coaching

Coaching activiteit	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec
Overleg leidinggevende		x			x					x		
Bijwonen teamvergadering	x			x			x			x		
Teamavond	x	x	x								x	
Groepsobservaties		x	x	x	x	x			x	x	x	
Coach gesprekken		x	x	x	x	x			x	x	x	
Evaluatie 2026, plannen 2027											x	x
Overleg coaches	x					x						x

Het kan zijn dat er na wederzijds overleg de genoemde data aangepast kunnen worden. Ook kan het zijn dat in de praktijk bepaalde onderwerpen prioriteit blijken te hebben. De volgorde van bovenstaande jaarplanning kan dan enigszins aangepast worden.

Verantwoording uren pedagogisch beleid en coaching 2026
Kinderopvang Elsendorp

Verantwoording coaching uren

Wat	uren
Coaching on the job	75
Individuele coaching	60
Ondersteunen in oudergesprekken/gesprekken voorbereiden en bijwonen	20
Gestelde doelen evalueren	20

Totaal uren: 175 uur

Aanbod coaching per pedagogisch professional

Wat	Aanbod coaching per PP'er
Coaching on the job	3
Coaching individueel	3
Team avond	6
In-company training	5

Totaal uren: 17 uur

Dit is een aanbod. Dit hoeft niet per pedagogisch professional zo te zijn. We kijken per medewerker wat nodig is en spelen hierop in.

Verantwoording beleid uren

Wat	uren
Coachplan opstellen voor 2027	10
Ouders op de hoogte brengen d.m.v. nieuwsbrief over coachplan 2026	1
Voorbereiding van thema avond	4
Teamoverleg voorbereiden/notuleren/uitwerken	20
BSO overleg voorbereiden/notuleren/uitwerken	6
EHBO herhalingstraining	4
Scholingsdagen	10
Overleg met directie en begeleiding	5
BHV	5
Beleid aanvullen/aanpassen/up to date houden	20
Literatuur, bijhouden van vakkennis opdoen	15

Totaal aantal uren beleid: 100 uur