



Coachplan 2026

Januari 2026

2. Pedagogisch beleid

2.3. Pedagogische coaching

Inhoud	pagina
Inleiding	2
1. Pedagogisch uitgangspunt	3
2. Jaarthema voor de pedagogische coaching	4
2.1 Visie op coachen	4
3. Wettelijke bepalingen	5
3.1 Minimale ureninzet	5
3.2 Beschikbare formatie	5
3.3 Registratie van de coachuren	5
3.4 Verdeling aantal uren	6
4. Invulling van de functie binnen de organisatie	7
4.1 Pedagogische coaching	7
4.2 De rol van de beleidsmedewerker	8
4.3 Kindratio (BKR)	8
4.4 Verantwoordelijkheden pedagogisch coaches	8
4.5. Waar ligt het werkgebied van de pedagogisch coach	9
5. Borging van de kwaliteit	10
5.1 Draagvlak creëren	10
5.2 Relatie op basis van vertrouwen	10
5.3 Evaluatie	10
6. Jaarkalender	11
Bijlage 1: Overzicht pedagogisch coaches	13

Inleiding

Sinds 1 januari 2018 gelden nieuwe kwaliteitseisen volgens de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Zo geldt vanaf 1 januari 2019 de verplichte inzet van een pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker, met als hoofddoel: het verhogen en borgen van de pedagogische kwaliteit.

In dit jaarplan beschrijven wij de vormgeving van deze functie binnen KOV 't Mereltje en hoe we de coaching van werknemers borgen. Dit wordt aan de OR voorgelegd.

De oudercommissie van KOV 't Mereltje wordt op de hoogte gebracht van dit plan. Zij zullen ook bij eventuele wijzigingen geïnformeerd worden. Ouders worden op de hoogte gesteld door middel van een mailing wanneer voor hen relevant.

De locatieverantwoordelijke worden door de pedagogisch coaches geïnformeerd over de processen en over de aanwezigheid van een pedagogisch coach op de groep.

Zodra tijdens een coachtraject het functioneren van een medewerker ter discussie komt, dan zal de pedagogisch coach dit overdragen aan de locatieverantwoordelijke.

Het coachplan zien we als een document waarin taken en verantwoordelijkheden van de pedagogisch beleidsmedewerker en de pedagogisch coaches worden omschreven. Door dit document jaarlijks te toetsen borgen we de kwaliteit. Het bijstellen, afhankelijk van situaties en nieuwe medewerkers, is mogelijk.

1. Pedagogische uitgangspunten

De visie van KOV 't Mereltje over hoe we kijken naar en om (willen) gaan met kinderen is beschreven in ons pedagogisch beleidsplan.

Deze visie en de pedagogische basisdoelen uit het wettelijk kader (het bieden van emotionele veiligheid, het bevorderen van de persoonlijke en sociale competenties en het overdragen van waarden en normen) vormen ons uitgangspunt en de leidraad van ons pedagogisch handelen.

In het Pedagogisch beleidsplan wordt onze visie, samen met de pedagogische basisdoelen vertaald naar vijf kernwaarden, plezier, respect, structuur, positiviteit en gelijkwaardigheid, waar in het dagelijks pedagogisch handelen bij KOV 't Mereltje vanuit wordt gegaan en waar we ons met de pedagogische coaching op richten.

Hierbij zetten de pedagogisch medewerkers de 6 interactievaardigheden in:

1. Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als het kind contact zoekt.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.
3. Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.
4. Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.

Onze missie en visie op kwaliteitsontwikkeling vormen de basis van ons jaarplan. Hierin beschrijven we het thema van dat jaar en de daaraan hangende doelen.

2. Jaarthema voor de pedagogische coaching

Het jaarthema voor de pedagogische coaching voor 2026 is:

Terug naar de basis

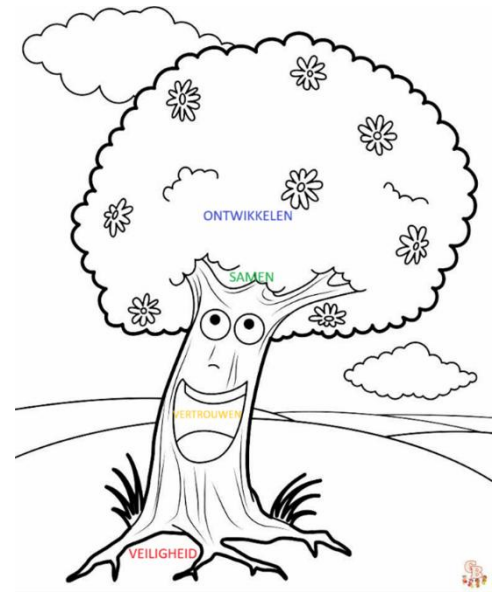
Tijdens het locatie overleg in november 2025 is de Groeiboom besproken. De wortels zijn nodig als goede basis en staan symbool voor de emotionele veiligheid. Zonder emotionele veiligheid is groei niet mogelijk. Teruggaan naar de basis betekent dus dat we ons gaan richten op die emotionele veiligheid.

2.1 Visie op coachen

Onze visie op pedagogisch coachen:

Onze medewerkers zijn bekwaam, maar niet altijd bewust.

Niet alleen ieder kind is anders, maar ook iedere pedagogisch medewerker. Stuk voor stuk hebben ze een opleiding genoten. En hebben ze in meer of mindere mate ervaring in het werken met kinderen of zijn zelf ouder. Welke praktische en vakinhoudelijke tips en begeleiding hebben de pedagogisch medewerkers en de vestiging nodig, zodat de kinderen zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen? De pedagogisch coaches helpen de pedagogisch medewerkers te groeien in hun vak en hun talenten te ontdekken en in te zetten. Samen wordt er gezocht naar de gewenste verdieping en verbreding die de pedagogisch medewerkers graag willen en nodig hebben in hun werk.



Door pedagogische coaching laten we medewerkers groeien door bewustwording.

We richten ons hierbij op drie onderdelen:

- Emotionele veiligheid
- Pedagogische kwaliteit van de omgeving
- Bewustwording

In dit Coachplan is beschreven hoe we de coaching van medewerkers vormgeven aan de hand van deze drie onderdelen.

Coaching zal gericht zijn op:

- **Beweging vanaf de basis (pedagogische ontwikkeling)**
Doel: Medewerkers hebben de kennis over emotionele veiligheid en weten hoe zij dit kunnen bieden.
- **Samen bouwen aan de pedagogische kwaliteit (teamcoaching)**
Doel: Medewerkers hebben zicht op en kennis over een veilige en uitnodigende speel-leeromgeving voor de kinderen, die uitnodigt tot spelend leren en ontwikkelen.
- **Bewust groeien van pedagogisch medewerker naar pedagogisch professional**
Doel: Medewerkers worden bewust van eigen pedagogisch handelen en groeien door middel van het uitwisselen van coaching, kennis en ervaringen en staan in hun vak als professional. Vanuit deze gesprekken stelt hun pedagogisch handelen kinderen in staat tot spelend leren en ontwikkelen.

3. Wettelijke bepaling

3.1 Minimale ureninzet

KOV 't Mereltje heeft 2 locaties kinderdagverblijf (KDV) en 4 locaties buitenschoolse opvang (BSO). Per locatie dient 't Mereltje in 2026 minimaal 50 uur te besteden aan het ontwikkelen, invoeren en bewaken van pedagogisch beleid.

In totaal bedraagt de minimale ureninzet voor deze taken in 2026 **300** uur.

Op de peildatum van 1 januari 2026 heeft 't Mereltje **55,8 fte** beroepskrachten (pedagogisch medewerkers) in dienst, inclusief de flexibele¹ pedagogisch medewerkers.

Het totaal aantal coachuren van 't Mereltje bedraagt minimaal 10 uur x 55,8 fte = **558** coachuren.

De minimale uren worden als volgt verdeeld:

geplande uren	300	558	uren
	beleid	coaching	
Groenekanseweg			
KDV Groenekanseweg	50	225,50	uren
BSO Groenekanseweg	50	15	uren
BSO Abt Ludolfweg	50	24	uren
Julianalaan			
KDV Julianalaan	50	230,5	uren
BSO Julianalaan 44	50	31	uren
BSO Julianalaan 52	50	32	uren

3.2. Beschikbare formatie

	pw		p.j.
pedagogisch beleidsmedewerker/- coach JL	36	Incl. beleid en uren aandachtsfunctionaris	1656
pedagogische coach GKW	15	(+ coaching on the job)	690
pedagogisch coach BSO	10	(+ coaching on the job)	460
	61	x 46 werkweken	2806

3.3 Registratie van de coaching en uren

De coachmomenten worden geregistreerd, waardoor een goed beeld ontstaat van de coachmomenten van de verschillende medewerkers. Deze gegevens worden maandelijks verzameld door de manager HR (MHR). De coaches houden zelf het overzicht bij welke medewerkers coaching hebben ontvangen. Staat een medewerker nog niet geregistreerd, dan wordt een afspraak gemaakt voor een coachgesprek, zodat iedere medewerker (vaste en flexibele) elk jaar coaching ontvangt.

Tevens worden de coachuren en de uren voor het ontwikkelen, invoeren en bewaken van pedagogisch beleid geregistreerd.

¹ Dit geldt niet voor beroepskrachten in opleiding; dit zijn nog geen volwaardige beroepskrachten, daarom gelden voor hen andere eisen aan de begeleiding. Die eisen zijn opgenomen in wet- en regelgeving, en in de cao.

Het is niet verplicht om beroepskrachten in opleiding daarnaast ook te coachen door een pedagogisch coach.

3.4 Verdeling aantal uren

Voor 2026 hanteren we onderstaande overlegcyclus.

De tijd die door de coaches wordt besteed aan de kindbesprekingen, locatie overleggen en mogelijk aansluiten bij groepsoverleggen worden geregistreerd als coachuren.

KDV: dagstart, BSO: dagaftap	Binnen de dagstart en dagaftap worden het activiteitenprogramma en het (samen)werken op de groep besproken. Hierbij is de vestigingsmanager of locatieverantwoordelijke en de pedagogisch coach aanwezig.	KDV 1x pw; BSO: dagelijks	KDV op rustig moment op de dag, tijdens werktijd, max. 30 minuten BSO: voor opening
Kindbespreking	In dit overleg worden de kinderen besproken. Dit gebeurt door een afgevaardigde van de groep met een pedagogisch coach. Medewerker van groep wordt vervangen of er wordt een rustig moment gekozen.	3x pj	onder werktijd, max. 30 minuten
Locatie overleg	In dit overleg worden praktische aangelegenheden en beleid besproken. Dit overleg vindt plaats onder leiding van de vestigingsmanager of assistent leidinggevende. Verder kunnen pedagogische beleidsstukken worden besproken, praktijksituaties ingebracht en vindt pedagogische uitwisseling van kennis en ervaring plaats. Dit deel vindt plaats onder leiding van de pedagogisch beleidsmedewerker.	2x pj	voor alle medewerkers, 2 uur 's avonds
Inventarisatie coaching	In dit overleg worden behoeften geïnventariseerd en de lopende coaching besproken. Dit overleg is voor de manager Personele zaken/ kwaliteit, de vestigingsmanager of locatieverantwoordelijke en de pedagogisch coach.	1x 6 wkn	Volgens jaarplanning

- Observaties op de groep

Aan de hand van een observatieformulier wordt op elke groep door een pedagogisch coach geobserveerd om inzicht te krijgen in het pedagogisch handelen van de pedagogisch medewerkers en de pedagogische kwaliteit. Zowel de observaties als de vervolgacties vallen onder de coachuren.

- Nieuwe medewerkers

Voor alle nieuwe medewerkers wordt bij het afronden van het inwerkplan een gesprek gepland met de pedagogisch beleidsmedewerker of een pedagogisch coach, waarin zij bespreken hoe het gaat, hoe de nieuwe medewerker de eerste tijd bij 't Mereltje heeft ervaren en waar ze eventueel hulp bij nodig heeft. Hierna gaat de nieuwe medewerker mee in de lopende coaching.

De uren zijn inclusief voorbereiding, verslaglegging en uitzetten vervolgacties.

Per gesprek wordt hier 1 uur aan coaching geregistreerd.

- Gevraagde en ongevraagde pedagogische coaching

De pedagogisch coaches van 't Mereltje bezoeken regelmatig de verschillende groepen op de locaties en coachen vanuit hun expertrol de pedagogisch medewerkers gevraagd en ongevraagd in hun werkzaamheden met betrekking tot pedagogische aandachtspunten. Indien een medewerker een specifieke vraag heeft met betrekking tot het eigen pedagogisch handelen, bv. bij opvallend gedrag van een kind, of met betrekking tot het pedagogisch beleid, dan wordt met een pedagogisch coach een afspraak

gemaakt voor een coachgesprek. Indien nodig komt de coach meekijken op de groep en coacht tevens de andere medewerkers van de groep.

Er kan ook per groep een coachvraag zijn of per locatie. Tevens kan een coachvraag/behoefte geconstateerd worden door de vestigingsmanager of voorkomen uit (voortgangs)gesprekken.

- De verdeling van deze coachuren zal gemaakt worden op basis van de behoefte en het functioneren van de pedagogisch medewerkers.

- Individuele coaching

Bij de individuele coaching werken alle pedagogisch medewerkers aan eigen ontwikkelingsdoelen:

- Er wordt gestart met een individueel coachgesprek of er wordt een coachgesprek gevoerd na een observatie op de groep. Dit gesprek vindt van de groep af plaats.
 - Individuele coaching kan 'on the job' plaatsvinden
 - De pedagogisch medewerker bepaalt zijn/haar eigen leerdoel(en)
 - De pedagogisch coaches volgen en begeleiden de medewerker in zijn of haar groeiproces
- We gaan uit van de kracht van de pedagogisch medewerker en proberen we deze te vergroten.

- De verdeling van deze coachuren zal gemaakt worden op basis van de behoefte van de pedagogisch medewerkers en/of pedagogisch coaches.

- Coaching door de pedagogisch coaches

De pedagogisch coaches werken ook op de groepen, waar ze gevraagd en ongevraagd coachen, wat voornamelijk bestaat uit het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg van bijvoorbeeld beleid.

- De verdeling van deze coachuren zal gemaakt worden op basis van de behoefte en het functioneren van de pedagogisch medewerkers.

- Studiedag 2026

Tijdens de studiedag wordt een dagdeel coachend ingevuld.

4. Invulling van de functie binnen de organisatie

Pedagogische coaching bij KOV 't Mereltje

KOV 't Mereltje beschikt over een pedagogisch beleidsmedewerker/-coach en 2 pedagogisch coaches. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de coaching, die iedere pedagogisch medewerker jaarlijks ontvangt.

Naast interne coaching zetten wij naar behoefte ook externe expertise en specialisatie in op verschillende pedagogische gebieden, zoals het inschakelen van bijvoorbeeld Youké of Kentalis.

Jaarlijks wordt er gekeken hoe we de kennis bij de medewerkers kunnen vergroten, door bijvoorbeeld een opleiding, training of workshop.

Doel: het bevorderen van deskundigheid en professionele vaardigheden van pedagogisch medewerkers zodat de kwaliteit van hun werkzaamheden met de kinderen op de groepen verbetert en/of op peil wordt gehouden.

4.1 Pedagogische coaching en pedagogisch coaches

Zoals gezegd worden binnen KOV 't Mereltje pedagogisch coaches ingezet voor het pedagogisch coachen. Zij richten zich op pedagogisch inhoudelijk zaken, vraagstukken en coaching van medewerkers.

Deze pedagogisch coaches fungeren als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coaches helpen pedagogisch medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhalen samen met de medewerkers hun coachbehoefte. Ze coachen, ondersteunen en adviseren de medewerkers met als doel het verhogen van de kwaliteit van het pedagogisch handelen van de pedagogisch medewerkers. De coaching is voornamelijk

oplossingsgericht, waarin medewerkers gestimuleerd worden op zoek te gaan naar het doel, naar dat wat ze (wel) willen (zien), naar dat wat er (al) werkt, naar dat wat er nodig is en naar dat wat er te leren is. De pedagogisch beleidsmedewerker coördineert en ondersteunt dit proces.

Zoals hierboven staat benoemd: de pedagogisch coach wordt ingezet om de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers in hun werk te stimuleren. Zij coacht de medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden, bij hulpvragen over de begeleiding van individuele kinderen en groepsprocessen. Hierbij stimuleert de pedagogisch coach de pedagogische medewerkers effectief en begeleidt zij hen in de kwaliteit van hun pedagogisch handelen. Dit kan 'on the job' plaatsvinden; op het moment dat de pedagogisch medewerker aan het werk is. De coaching kan ook plaats vinden in (klein) teamverband, bijvoorbeeld bij het pedagogisch handelen met betrekking tot één of meerdere kinderen.

We kunnen ook gebruik maken van *Pedagogisch Educatieve Beeldcoaching* (PEB) door een hiervoor opgeleide pedagogisch beeldcoach.

Hierbij worden korte filmopnames gemaakt van een of meerdere kinderen of de groep tijdens reguliere activiteiten (eetmoment, verschenken, activiteit e.d.). Deze opnames worden door de pedagogisch medewerker en de beeldcoach teruggekeken, waarbij de vraag centraal staat: wat laat dit kind ons zien? Hierdoor krijgt de pedagogisch medewerker oog voor de signalen die kinderen geven, en leert hier betekenis aan te geven. Aan de hand hiervan wordt besproken wat betreffend kind nodig heeft en wat wij hierin kunnen betekenen.

De filmopnames worden na een jaar vernietigd.

4.2 De rol van de pedagogisch beleidsmedewerker

De pedagogisch beleidsmedewerker ondersteunt de pedagogisch coaches en hun begeleiding en coaching van medewerkers. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van een werkvorm als intervisie of supervisie.

Hiernaast houdt de pedagogisch beleidsmedewerker zich in de rol van pedagogisch beleidsmedewerker bezig met de (door)ontwikkeling van het pedagogisch beleid.

Dit gaat verder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. De pedagogisch beleidsmedewerker heeft als taak de doelen die gesteld zijn in het pedagogisch beleidsplan in te voeren en te bewaken, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie. Dit betekent dat er op regelmatige basis (2 keer per kalenderjaar) locatie-overleg plaatsvindt, waarin het pedagogisch beleid op de agenda staat. Daarnaast wordt een deel van de avond gevuld met een pedagogisch onderwerp, dit kan één van de pedagogische basisdoelen zijn, maar kan ook gericht zijn op een thema, zoals Veilig slapen of Zindelijkheid.

De pedagogisch beleidsmedewerker is hbo+-opgeleid.

4.3 Kindratio (BKR)

De medewerker in functie van pedagogisch beleidsmedewerker is niet werkzaam op de groep en heeft enkel de rol van pedagogisch beleidsmedewerker. Zij telt dan ook niet mee met het Kindratio (BKR) als zij op de groep aanwezig is. Indien de pedagogisch beleidsmedewerker intallig op de groep wordt ingezet (bij vervanging van een pedagogisch medewerker), telt de pedagogisch beleidsmedewerker wel mee met de Kindratio. Dit geldt ook voor de inzet van pedagogisch coaches als pedagogisch medewerker.

4.4 Verantwoordelijkheden pedagogisch coach (pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coaches)

In de cao-kinderopvang zijn functiebeschrijvingen voor pedagogisch medewerker en pedagogisch coach ontwikkeld. Wat valt onder de verantwoordelijkheden van de pedagogisch coach?

- Coaching op maat op de werkvloer

- Ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid
- Kennis verbinden met de praktijk
- Stimuleren van voorbereide omgeving (inzet materialen)
- Kennis en kunde van de pedagogisch medewerkers verbeteren
- Bron voor pedagogische (hulp)vragen
- Ondersteunt zo nodig bij het voeren van oudergesprekken
- Vertrouwen, gelijkwaardigheid en motivatie van alle kanten.

4.5. Waar ligt het werkgebied van de pedagogisch coach

Pedagogisch coaches helpen pedagogisch medewerkers bij vragen over het omgaan met kinderen in verschillende situaties. Op locatie, in de praktijk. De pedagogisch coaches geven de pedagogisch medewerkers coaching en advies over hun pedagogisch handelen en helpen bij hun professionele ontwikkeling. Op deze manier wordt er gewerkt aan de borging en groei van de pedagogische kwaliteit op de werkvloer.

Belangrijkste onderdelen van de pedagogisch coach:

- **Pedagogisch vakmanschap:** Verbeteren van interactievaardigheden, kennis van ontwikkelingsfasen, en passend handelen bij kinderen.
- **Persoonlijk vakmanschap:** Ondersteuning bij beroepshouding, competenties en het herkennen van leerstijlen.
- **Beleid en Kwaliteit:** Vertalen van pedagogisch beleid naar de werkvloer, bewaken en verbeteren van de kwaliteit, en het opstellen van coachingsplannen.
- **Coaching on the job:** Observeren op de groep, feedback geven, en begeleiden bij specifieke situaties, zoals groepsdynamiek of gedrag van kinderen.
- **Ontwikkeling:** Het aanbieden van trainingen, studiedagen, en individuele begeleiding (ook via beeldcoaching).
- **Complexe vraagstukken:** Ondersteuning bij lastige knelpunten in de dagelijkse praktijk.

Zodra het functioneren van een medewerker ter sprake komt wordt dit overgedragen aan de vestigingsmanager of bso-coördinator.

Voorbeelden:

- Bij werkweigering;
- Pedagogisch medewerker komt gemaakte afspraken niet na;
- Pedagogisch medewerker zorgt (onbewust/bewust) voor onveilige situaties en/of sfeer op de groep;
- Pedagogisch medewerker werkt in strijd met het beleid en staat niet open voor verandering van handelen dmv coachen.

Grijs gebied

Er is een dunne lijn of zelfs overlap tussen het werkveld van de pedagogisch coach en dat van een vestigingsmanager/bso-coördinator, die kan zorgen voor een grijs gebied. Hiervoor is een goede communicatie tussen de coach en vestigingsmanager/bso-coördinator noodzakelijk.

Omdat de eindverantwoordelijkheid van de locatie ligt bij de vestigingsmanager/bso- coördinator is zij/hij bepalend in de te nemen stappen/werkwijze.

5. Borging van de kwaliteit

5.1 Draagvlak creëren

Om ervoor te zorgen dat de doelen gerealiseerd kunnen worden, moet de gekozen werkwijze alle medewerkers aanpreken. Hiervoor moeten eventuele beleidsvoornemens goed aansluiten op het ontwikkelniveau van de medewerkers. Tijdens de overleggen met de locatieverantwoordelijken en de pedagogisch beleidsmedewerker wordt getoetst of de beleidsvoornemens organisatiebreed gedragen worden.

5.2 Relatie op basis van vertrouwen

Vertrouwen tussen de coach en de gecoachte erg belangrijk. De gecoachte moet zich te allen tijde veilig voelen.

Een coach zal nooit persoonlijke informatie over de gecoachte delen met de leidinggevende, dit doet (indien nodig) de gecoachte altijd zelf doet (eventueel met de coach samen). Er wordt voortdurend getoetst of de gecoachte zich veilig voelt of dat er nieuwe afspraken gemaakt moeten worden of een andere werkwijze gevolgd moet worden.

5.3 Evaluatie

Het is belangrijk dat regelmatig geëvalueerd wordt of de beoogde kwaliteitsverbetering nog steeds goed geborgd is in de organisatie. Dit wordt tussentijds besproken met de manager personele zaken/ kwaliteit (MHR), pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coaches, aan het einde van elk kwartaal, startend vanaf het tweede kwartaal.

Hierbij worden de eerder vastgestelde doelen besproken. Waar staan we nu? Zitten we nog op de goede koers? Zijn er dingen die goed werken of juist niet, omdat het maximaal haalbare bereikt is of de organisatie een andere weg is ingeslagen? Moeten we om deze reden bijsturen? Hoe? De evaluaties worden geregistreerd en genotuleerd.

6. Jaarkalender

Wanneer	Activiteit	Wie	Thema
Januari	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
	Individuele coachgesprekken	Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
Februari	Individuele coachgesprekken	Pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en Pedagogisch coach	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
Maart	Individuele coachgesprekken	Pedagogisch coaches	
	Samenwerking bespreken	VM/ pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Studiedag	Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
April	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Locatieoverleg	VM, pedagogisch beleidsmedewerker/ pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
Mei	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
Juni	Samenwerking bespreken	VM/ pedagogisch coaches	

	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Tussentijdse evaluatie Coachplan	Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
Juli	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
Augustus	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
September	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Samenwerking bespreken	VM/ pedagogisch coaches	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Teamcoaching	Pedagogisch coaches	
	Tussentijdse evaluatie Coachplan	MHR en pedagogisch coaches	
Oktober	Teamcoaching	Pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	
	Inventariseren coaching	MHR, VM en Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Locatie overleg	VM, pedagogisch beleidsmedewerker/ pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
November	Teamcoaching	Pedagogisch coaches	
	Supervisie	Pedagogisch coaches	
	Evalueren Coachplan 2026	Pedagogisch coaches	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
December	Teamcoaching	Pedagogisch coaches	
	Samenwerking bespreken	VM/ pedagogisch coaches	
	Personeelsbespreking	VM en pedagogisch coach	

	Coachplan 2027 opstellen	Pedagogisch beleidsmedewerker	
	Voorleesplan 2027 opstellen	Pedagogisch beleidsmedewerker iom voorlees coördinatoren	
	Coachgesprek Nieuwe medewerkers voeren	Pedagogisch coaches	
*(minstens) elke maand	Lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving	Pedagogisch coaches	
	Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken	Pedagogisch coaches	
	Bewaken van kwaliteit en signaleren van verbeter- en knelpunten	Pedagogisch coaches	
	Overleg met leidinggevende en/of directie	Pedagogisch beleidsmedewerker	
Op aanbod/ opleidingsplan	Bijwonen congres of kennissessie	Pedagogisch coaches	
	Bijscholing	Pedagogisch coaches	

Bijlage 1: Overzicht pedagogisch coaches

KDV Groenekanseweg KDV

Lenneke Schiereck : gediplomeerd pedagogisch coach

BSO's

Machiel Hulster : gediplomeerd pedagogisch coach

KDV Julianalaan en overkoepelend KDV Groenekanseweg en BSO's

Heleen van der Meer : pedagogisch beleidsmedewerker (pedagogisch beleidsmedewerker/ -coach) en pedagogisch educatieve beeldcoach, gediplomeerd pedagogisch coach.