Pedagogisch coachplan

& **Scholingsplan 2025**

BSO Kropswolde

**Afbeelding met clipart, Tekenfilm, illustratie, tekenfilm

Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist.**

M. E. van Dijken – Bos

Kinderopvang de Veenborg

Versie: 05-03-2025

1. **Inleiding**

Vanaf januari 2020 is het verplicht dat iedere kinderopvangorganisatie een Pedagogisch Coach ter ondersteuning heeft. Dit coachplan is november 2022 tot stand gekomen en zal ieder jaar worden bijgewerkt.

De pedagogisch beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken rondom de pedagogiek binnen BSO Kropswolde. Denk hierbij aan het pedagogisch beleidsplan, de beleidsplan veiligheid en gezondheid, de protocollen en procedures, en de andere plannen die nodig zijn om een goed beleid te voeren. De pedagogisch coach helpt de medewerkers met het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, en met het waarborgen van kennis en vaardigheden. De pedagogisch coach achterhaalt door middel van vragen wat de behoeftes of knelpunten zijn van de pedagogisch medewerker.

1. **Missie**

Zodra de kinderen bij BSO Kropswolde binnenlopen worden ze ontvangen in een warme, educatieve omgeving. Het kind staat bij ons centraal en wij zijn een tweede thuis voor het kind. Wij vinden het belangrijk dat het kind zich veilig en geborgen voelt zodat het zich optimaal kan ontwikkelen. Kinderen leren van elkaar, met elkaar en beïnvloeden elkaar. Wij hebben één gecombineerde groep, dat wil zeggen 1 groep met kinderen tussen 4 en 13 jaar. Het is zo leuk om te zien hoe kinderen binnenkomen als kleine “kuikentjes” van 4 jaar, en doorgroeien naar pubers 13 jaar. De ontmoeting met andere kinderen in de groep vinden we waardevol, vooral gezien het leeftijdsverschil leren ze heel veel van elkaar. Kinderen leren al op jonge leeftijd relaties aan te gaan en sociale vaardigheden te oefenen. Door goed naar kinderen te kijken, weet je wat ze nodig hebben. Elk kind is uniek en ontwikkelt zich in z’n eigen tempo. We willen de kinderen die zorg geven waardoor ze verder komen in hun ontwikkeling. Hierbij is het belangrijk dat de pedagogisch medewerkers de 6 interactievaardigheden goed inzetten.

1. **Visie op Coaching**

Coaching vindt plaats op basis van wederzijds vertrouwen en gelijkwaardigheid en is gericht op professionele en persoonlijke groei van de pedagogisch medewerker. Wij gaan ervan uit dat iedereen de kracht heeft om zich te ontwikkelen in zijn of haar tempo. Daarnaast biedt een pedagogisch coach regelmatig een luisterend oor en sluit zij in haar werkwijze aan bij het niveau van de pedagogisch medewerker.

De coaching is gericht op versterking van eigenaarschap van het leerproces om zo het zelfinzicht te vergroten en de medewerker verantwoordelijk te maken voor zijn eigen leerproces en ontwikkeling. De coach geeft ruimte aan een zelfsturende houding en begeleidt een medewerker om daarin zijn weg te vinden.

We coachen gevraagd en ook ongevraagd. Het overkoepelende doel is dat een pedagogisch medewerker in zijn kracht blijft en komt te staan en daarmee direct van invloed is op de pedagogisch kwaliteit en daarmee op het welbevinden van de kinderen.

1. **Uitgangspunten**

Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet kinderopvang en de bijbehorende toelichting, is gekozen voor de vier opvoedingsdoelen van professor J.M.A. Riksen-Walraven. De opvoedingstheorie van Riksen-Walraven ligt ten grondslag aan de Wet kinderopvang en de Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Ook ons beleid is gebaseerd op deze vier pedagogische basisdoelen.

**Deze doelen zijn gericht op het geven aan kinderen van:**

1. Een gevoel van emotionele veiligheid.

2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.

3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties.

4. De kans zich normen en waarden van de samenleving eigen te maken.

**Voor het werken aan deze doelen zet de pedagogisch medewerker een zestal vaardigheden in:**

1. **Sensitieve responsiviteit:** Kinderen een gevoel van veiligheid geven.
2. **Respect voor de autonomie:** Respect hebben voor wie het kind is, voor de eigenheid van het kind en voor wat het kind wil.
3. **Structureren en grenzen stellen:** Door structuur aan te brengen breng je ordening aan voor kinderen en door leiding te geven geef je sturing aan het gedrag van kinderen en stel je grenzen als kinderen zich buiten de kaders bewegen.
4. **Praten en uitleggen:** Contact en begrip van de wereld, communicatiemiddel, taal/betekenis geven aan de ervaringen van kinderen.
5. **Ontwikkelingsstimulering:**  Voorwaarden scheppen voor een brede ontwikkeling van het kind. En extra stimuleren van de ontwikkelingsgebieden.
6. **Begeleiden van interacties tussen kinderen:**  Kinderen leren deel uit te maken van een groep, versterken van sociale vaardigheden en het uitproberen van rollen en omgaan met verschillen

Wij streven ernaar dat de pedagogisch medewerkers deze interactievaardigheden zo optimaal mogelijk inzetten. Als een pedagogisch medewerker deze interactievaardigheden inzet, voelt een kind zich gehoord, gezien en geaccepteerd. Vanuit deze veiligheid kan een kind gaan spelen, ontdekken en groeien. Voor elke interactievaardigheid is er een lijst met aandachtspunten: wat doe je, wat zeg je en hoe zeg je het. Deze lijst gebruiken wij ter bewustwording van het handelen van de pedagogisch medewerker.

## **Doelstellingen**:

Ervoor zorgen dat de kwaliteit van de opvang hoog is;

Ervoor zorgen dat de communicatie tussen de personeelsleden duidelijk is;

Structuur aanbrengen in de werkzaamheden;



1. **Wettelijke kaders:**

Elke beroepskracht moet jaarlijks coaching ontvangen, echter de hoeveelheid uren kan per medewerker verschillen. Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker medewerkers) is te berekenen via de rekentool : <https://1ratio.nl/rpb/#/> **.** Voor het invullen van de functie van Pedagogisch Beleidsmedewerker en Pedagogisch coach is gekozen voor het inhuren van een externe kracht. We hebben naast dit coachplan een een excell bestand waarin de coachingsuren worden berekend en verantwoord.

Berekening Coaching uren 2025:

Beleid BSO Kropswolde 50 uur

Coaching Personeel: 17 uur

Totaal: 67 uur coaching.

1. **De Coach**

Ik ben Marian van Dijken en ik ben sinds 1 april 2006 werkzaam in de kinderopvang. Eerst als Directeur-eigenaar van Gastouderbureau de Veenborg. Daarnaast ben ik sinds 2014 directeur-eigenaar van BSO Kropswolde en sinds 2019 ben ik werkzaam als Pedagogisch Beleidsmedewerker en Pedagogisch Coach bij verschillende kinderopvang organisaties.

Mijn visie als coach is om samen met de kinderopvang organisatie te werken om de kwaliteit van de opvang te verbeteren. Coaching is een middel om het beste uit iedereen naar boven te halen. Het is tweerichtingsverkeer, er moet van beide kanten input komen om tot een optimaal resultaat te komen.

Als coach ben je vooral het hulpmiddel dat de vragen stelt zodat de gecoachte zelf kan ontdekken hoe zij zichzelf kan ontwikkelen, waar de belemmeringen liggen of waar juist het talent en de passie zit.

1. **Het Coachplan**

## 8.1 Uitgangspunten

Wij werken aan de volgende speerpunten uit het pedagogisch beleid;

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.

**Bij het ontwikkelen van beleid en bieden van coaching zijn voor ons de volgende uitgangspunten belangrijk en richtinggevend:**

1. Lichamelijke en emotionele veiligheid en welbevinden. Er wordt gezorgd voor een veilige en gezonde omgeving voor personeel en kinderen. Alle kinderen voelen zich welkom en hebben met één of meer pedagogisch medewerkers een vertrouwensband. De kinderen voelen zich ook vertrouwd met en veilig tussen de andere kinderen in de groep.

2. Samenwerking met de ouders. In de kinderopvang is de opvoeding van jonge kinderen gebaseerd op samenwerking met de ouders. Om deze samenwerking te stimuleren wordt er hard gewerkt aan ouderbetrokkenheid door thema/nieuwsbrieven en de communicatie tijdens de overdracht met de ouders.

3. Kinderen leren spelend en actief in relatie met hun omgeving, hun ouders, pedagogisch medewerkers, hun speelkameraadjes en de fysieke omgeving. Kinderen nemen niet passief over wat volwassenen aandragen. Ze leren door spelen, doen, uitproberen, kijken, imiteren, meedoen en aanwijzingen. Ze bouwen samen met anderen een gedeelde wereld op.

4. De pedagogisch medewerkers hebben een actieve rol. Ze scheppen voorwaarden voor leren en ontwikkelen. Ze zien de kansen voor spel, leren en contact die zich spontaan voordoen. Ze creëren kansen door activiteiten aan te bieden. Ze spelen actief met de kinderen, nemen deel aan spelletjes, en knutselen “met” de kinderen in plaats van “voor” de kinderen. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zelf dingen maken, en niet kan en klare dingen aan elkaar plakken, die een medewerker al gemaakt heeft. Dan ziet het er maar wat minder professioneel uit, maar het kind het werkje wel zelf gemaakt!

5. Autonomie en verbondenheid. Enerzijds is er respect en ruimte voor de eigenheid en autonomie van ieder kind. Anderzijds leert het kind meedoen met het dag- en leefritme van de groep en om zich aan te passen. Ieder kind heeft het recht om bij te dragen aan het geheel.

6. Respect voor de diversiteit. Pedagogisch medewerkers hebben respect voor diversiteit (verschillen tussen mensen) en laten dat door hun gedrag zien. Kinderen wordt geleerd om positief om te gaan met verschillen die betrekking hebben op leeftijd, sekse, handicaps of sociaal-culturele achtergrond.

7. De doorgaande lijn. Opvoeders sluiten aan bij de ontwikkeling van het kind en helpen het kind om de competenties te ontwikkelen die hij of zij nodig heeft in de volgende fase, op de basisschool. Voor de doorgaande lijn wordt toestemming gevraagd van ouders om informatie van het kind door te geven aan de basisschool en soms ook andere instanties.

## 8.2 Werkwijze

Om invulling te geven aan de coaching van kinderopvang De Pareltjes wordt gebruik gemaakt van de volgende vormen:

• Observeren van de pedagogisch medewerker

• Evaluatie van de observatie

• Team overleg/intervisie, collega’s elkaar laten helpen om een betere kwaliteit te behalen

• Coachgesprek

De pedagogisch coach zal tijdens het coachen altijd boventallig op de groep staan.

Door middel van geplande en ongeplande bezoekjes probeer ik een vertrouwensband op te bouwen met de medewerkers zodat we eerlijk kunnen praten over hoe het gaat, en waar we tegenaan lopen.

De pedagogische beleidsmedewerker kijkt ook naar het pedagogische beleidsplan en het Beleidsplan Veiligheid en Gezondheid en zoekt naar eventuele verbeteringen.

**In 2025 werken we met drie thema’s :**

1. Thema Veiligheid : risico inventarisatie uitvoeren, Veiligheids- en gezondheidsplan bespreken en eventueel aanpassen, werkoverleg voorbereiden en inplannen m.b.t jaarcyclus protocollen.
2. Thema Personeel: huisregels, interview, taken en verantwoordelijkheden, visie
3. Thema Pedagogisch Beleid: observatie pedagogische praktijk, vergelijken theorie en praktijk, beleidsplan aanpassen, kwaliteit monitoren en kijken waar de kwaliteit in kan groeien .

**8. 3.Teamcoaching**

De coach gaat eerst observeren hoe de pedagogische praktijk eruit ziet.

Wat gebeurt er ? Hoe doet men wat ?

Hoe zorgen ze ervoor dat ieder kind op tijd zijn verzorging krijgt ?

Kent iedereen de procedures en protocollen ?

En wordt er ook gewerkt via de procedures ?

Is er voldoende oog voor veiligheid ?

Waar lopen jullie tegenaan?

Ben je goed ingewerkt ?

Weetje wat er van je verwacht wordt ?

Bij team coaching word de aandacht gericht op samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal voor een goede kwaliteit binnen de kinderopvang. Bij team coaching word specifiek gecoacht op een gedeelde visie, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie, de samenwerking met ouders en eventueel school.

Coaching is tweerichtingsverkeer, het is niet zo dat de coach van alles bedenkt maar het is een gezamenlijk project om de kwaliteit te verhogen. Tijdens de persoonlijke gesprekken komen er geen grote problemen naar boven. Onze BSO draait redelijk soepel, er is een warm en vertrouwd team dat goed op elkaar kan bouwen. Er zijn geen grote problemen, organisatorisch gaat het goed, de sfeer op de bso is goed. Niet alleen tussen de kinderen onderling, of tussen kinderen en pedagogisch medewerkers, maar ook bij collega’s onderling loopt het soepel. We zien elkaars kwaliteiten, en helpen elkaar met onze minder sterke punten.

**Wat behoeft aandacht:**

• Gaat de bevoorrading nu goed ?

• Aan en afmelden van kinderen gaat dat nu goed?

• schoonmaak lijsten invullen blijft een aandachtspunt...

• een planning maken voor de "gezamenlijke activiteiten"?

• moet de inrichting van de ruimte nog worden aangepast?

Deze onderwerpen gaan we bespreken tijdens het werkoverleg 1 x per 3 maanden.

**8.4 .Coaching directie:**

De houder is ook de beleidsmedewerker/coach, maar omdat zij zelf ook op de groep staat hebben we een tweede coach gevonden om de houder/directeur te coachen te te ondersteunen. Dat wordt gedaan door Lavida Visser van Kinderopvang de Vissertjes in Groningen.

* 1. **Team ontwikkelplan (TOP) KDV&BSO**

Teamdoel KDV&BSO :

Wat kan beter in ons bedrijf?

Wat gaat goed en wat gaat minder goed?

Wat is het doel waar we naar toe willen? Wij willen uitbreiden met een KDV erbij, maar onze ruimte is hiervoor niet geschikt.

* 1. **Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) :**

Waar sta ik in mijn werk en waar wil ik zelf naar toe? Deze ontwikkelen we in het persoonlijke coaching gesprek.

* 1. **Scholingsplan: zie bijlage 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Personeel 2025** |  |  |  |  |  |
| uur per week |  | **OPLEIDING** | Omgaan met baby's | 3F taal | VVE |
| ethan | 25 | PW4 | begonnen | ja |  |
| suzanne | 20 | BBL niveau 4, net begonnen | begonnen | ja | ja |
| marian | 15 | SPW 4 onderwijsassistent | ja | ja | ja |
| TOTAAL | 60 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **planning 2025** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | uur |  |  |  |  |  |  |
| **algemeen** | 24 | 10 x per jaar mailing over belangrijke zaken mbt pedagogisch beleid, | |  |  |  |  |
|  |  | of administratieve ondersteuning | |  |  |  |  |
|  | 4 | 2 x per jaar aanleveren gegevens GGD inspectie | |  |  |  |  |
|  | 4 | 2 x per jaar aanvullingen sturen naar de GGD | |  |  |  |  |
|  | 4 | Eventueel een zienswijze schrijven | |  |  |  |  |
|  | 4 | coachplan maken, uren berekenen, thema's bedenken |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **verantwoording** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **thema veiligheid:** | |  |  |  |  |
| jan-feb-maart | 2 | januari: werkoverleg 1 agenda | | |  |  |  |
|  | 1 | januari : nieuwsbrief 1 versturen | | |  |  |  |
|  | 2 | planning maken voor werkoverleg met personeel | | | |  |  |
|  |  | om persoonlijke leerdoelen te bespreken. | | | |  |  |
|  | 4 | RIVG uitvoeren samen met de houder | | |  |  |  |
|  | 4 | V&G plan nakijken en bespreken met houder | | | |  |  |
|  |  | gebeurt alles nog precies zoals het in het V&Gplan staat? | | | |  |  |
|  | 4 | Presentatie V&G, rivg uitprinten en overleg met het personeel | | | |  |  |
|  | 8 | Individuele gesprekken met pedagogisch medewerkers | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **thema pedagogisch beleid** | | |  |  |  |
| april mei juni | 4 | PB nakijken en bespreken met houder | | |  |  |  |
|  |  | gebeurt alles nog precies zoals het in het PB staat? | | | |  |  |
|  | 4 | overleg visie | |  |  |  |  |
|  | 2 | presentatie personeel pedagogisch beleid | | | |  |  |
|  | 2 | werkoverleg tweede kwartaal, agenda en bijlagen besproken | | | |  |  |
|  | 2 | april nieuwsbrief 2 versturen | | |  |  |  |
|  | 2 | aanleveren agenda voor oudercommissie of ouderraadpleging | | | | |  |
|  | 8 | observatie ped praktijk incl bevindingen en aanbevelingen | | | | |  |
|  | 8 | Coachingssessies op de werkvloer, gericht op het observeren van | | | | |  |
|  |  | kinderen en reflecteren op eigen handelen. | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **thema personeel:** | |  |  |  |  |
| juli/aug | 4 | presentatie meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld | | | |  |  |
|  | 4 | sociale kaart meldcode aanpassen | | |  |  |  |
|  | 2 | werkoverleg 3 agenda en uitleg maand juni en juli 2024 | | | |  |  |
|  | 2 | overleg ouderraadpleging, nieuwsbrief kwartaal 3 | | | |  |  |
|  | 4 | Training in het voeren van effectieve en respectvolle gesprekken met ouders. | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Focus op Kindontwikkeling** | | |  |  |  |
| sept/okt | 4 | Ondersteuning bij het toepassen van handelingsplannen en | | | | |  |
|  |  | samenwerking met ouders. | | |  |  |  |
|  | 8 | Trainingen over pedagogische thema’s, zoals interactievaardigheden | | | | |  |
|  | 8 | Individuele coaching en feedbacksessies gericht op pedagogische praktijk. | | | | |  |
|  | 2 | okt werkoverleg 4 | |  |  |  |  |
|  | 2 | okt nieuwsbrief 4 versturen | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| nov /dec | 4 | **afronden en voorbereiden nieuwjaar** | | |  |  |  |
|  | 4 | Eindevaluatie van coachingstrajecten en viering van behaalde successen. | | | | |  |
|  | 4 | Voorbereiding op het nieuwe jaar (2026), inclusief een brainstormsessie voor | | | | | |
|  |  | nieuwe doelen. | |  |  |  |  |
|  | 2 | Bijstellen en opstellen protocollen/procedures | | | |  |  |
|  | 2 | nov nieuwsbrief 5 met de nieuwe tarieven versturen | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| totaal | 153 | uur |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**10. Tijdspad komende jaren**

Ieder jaar bieden wij pedagogisch medewerkers scholing gericht op de veiligheid van kinderen. Alle pedagogisch medewerkers zijn in het bezit van een certificaat Kinder-EHBO of gaan scholing volgen om een certificaat te behalen. Daarnaast volgen alle pedagogisch medewerkers scholing met betrekking tot de meldcode om kennis en vaardigheden voor het signaleren en omgaan met signalen van kindermishandeling te onderhouden. Wij houden de ontwikkelingen rondom het permanent leren in de kinderopvang in de gaten en het aanbod voor scholing. Op dit moment kijken we ieder jaar op basis van de observaties uit de praktijk, gesprekken met pedagogisch medewerkers en pedagogisch coach naar verbeterpunten en behoeften aan scholing.

**BIJLAGE 1: Opleidingsplan voor Kinderopvang BSO Kropswolde**

**Inleiding:**

Kinderopvang De Pareltjes is een jonge kinderopvangorganisatie en BSO. Het team is enthousiast en gemotiveerd, maar we zijn nog een lerende organisatie. Het team moet een eenheid worden, we moeten ervoor zorgen dat iedereen begrijpt wat er van hem of haar verwacht wordt. Het doel van de komende jaren is: Het behouden en versterken van de kwaliteit van de zorg, het versterken van de teamdynamiek en het waarborgen van persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Dit opleidingsplan is gericht op het ondersteunen van het team bij deze groei, met speciale aandacht voor de kwaliteitsbewaking, veiligheid, pedagogisch beleid en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

**Doelen van het opleidingsplan:**

1. Ondersteunen van de snelle groei van het team door gerichte opleidingsmogelijkheden.

2. Versterken van de samenhang binnen het team en het behouden van de werkvreugde.

3. Zorgen voor een veilige, pedagogisch verantwoorde en stimulerende omgeving voor de kinderen.

4. Voldoen aan de wettelijke eisen en tegelijkertijd extra waarde toevoegen door gerichte bijscholingen.

**A. Basisopleidingen:**

Zoals elke kinderopvangorganisatie moet De Pareltjes voldoen aan de wettelijke eisen. Tijdens de coachingsgesprekken is er een inventarisatie gemaakt van de opleiding van alle personeelsleden. In 2025 is de taaleis 3F ingegaan, evenals de extra scholing voor de baby’s. Het hele team is al goed opgeleid op het gebied van de wettelijke Beroeps Opleidingen, EHBO en BHV.

**B. Daarnaast organiseren wij voor iedere werknemer :**

1. EHBO (Eerste Hulp Bij Ongelukken) voor Kinderen

Afspraken: Elke medewerker volgt de basis EHBO-cursus en herhaalt deze ieder jaar.

Duur: 0,5 dag.

2. BHV (Bedrijfshulpverlening):

Afspraken: Alle medewerkers volgen een BHV-cursus, met een focus op veiligheid binnen een kinderopvangsetting. Herhalingen vinden ieder jaar plaats.

Duur\*\*: 0,5 dag.

Vanwege praktische overwegingen is de EHBO & BHV op zaterdag, 1 x per jaar. De houder geeft ruimschoots van te voren aan wanneer de dagcursus wordt aangeboden. Mocht een medewerker verhinderd zijn, dan kan in overleg de dag worden ingehaald bij een collega kinderopvang.

3. Training meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld: ieder jaar wordt er een presentatie gegeven om de kennis van de meldcode te bevorderen.

4. Groeps coaching en persoonlijke coaching : meerdere keren per jaar geeft de pedagogische coach een presentatie met als doel het vergroten van de kennis met betrekking tot het pedagogische beleidsplan & Veiligheidsplan.

**C. Financiën:**

Hoeveel geld er is om het scholingsplan uit te voeren? De combinatie dag EHBO&BHV is 150 euro p.p. De houder betaalt alle kosten van opleiding en of cursussen welke ze zelf aanbiedt. Overige cursussen worden alleen vergoed na overleg met de houder, en schriftelijke toestemming van de houder.

**D: Hoe het aanvragen van scholing werkt.**

De medewerker kan één keer per jaar in oktober, voor het daaropvolgende jaar een schriftelijke aanvraag doen. De aanvraag dient per brief ingediend te worden.

**E. Verlof**

De mogelijkheden voor de medewerker om verlof te krijgen voor scholing. Aanvragen per e-mail in oktober voor het jaar erna, de houder heeft veto recht, verlof voor studie is alleen mogelijk na schriftelijke toestemming van de houder.

**G: Coaching**

In eerste instantie wordt de externe pedagogisch coach ingeschakeld voor loopbaan begeleiding. Minimaal 1 x per jaar is er een persoonlijk gesprek met de pedagogisch coach . De externe pedagogisch coach beschikt over mogelijkheden voor de medewerker voor het maken van een persoonlijk plan voor haar opleiding, de ontwikkeling van haar loopbaan of beide.