

## Coach in de kinderopvang

### Training óf verdiepingscursus op basis van ervarend leren

Aansluiten bij en versterken van de individuele kwaliteit van pedagogisch medewerkers

Eén dagdeel met paarden

#### Coachen in de kinderopvang

Eerst een voorbeeld. Uit een werkplaatsbespreking met het team van De Bakermat, Arnhem.

##### Het pedagogische theater

Coach: 'Wie wil er een gelukke onverwachte handeling vertellen?'

Juffie A.: 'Het was tussen de middag. Acht kinderen lagen te slapen, drie kleintjes dreutelden en speelden. Roosje liep voortdurend achter mij aan en kwam niet tot spel. Toen ik pauze nam en de kinderen had overgedragen aan mijn collega, ging ze hard huilen en schreeuwen. Ik zei: Ik heb pauze. Ze bleef huilen. Ik was even buiten, maar hoorde haar de hele tijd. Het voelde alsof ze in mij was. Toen ben ik naar binnen gegaan en heb haar even op schoot genomen. Ik zei: Roosje is Roosje en juffie is juffie. Jij bent Roosje, jij mag spelen. Ze liet mij los en ging zelf spelen. Ze heeft de hele middag zelf gespeeld.'

Coach: 'Wat valt op aan deze gelukke handeling? Wat zien jullie juffie doen? Kunnen jullie dat karakteriseren?'

Juffie B.: 'Juffie A. blijft bij zichzelf. Ze laat zich niet meeslepen. Ze blijft regie houden.'

Juffie C.: 'Ik had iets vergelijkbaars toen ik even assisteerde, toen juffie D. een baby moest verschonen, zei ik tegen Roosje: Juffie D. is met baby bezig, je moet het nu met mij doen. Ze keek naar me en liet zich meenemen.'

Juffie E.: Juffie A. neemt haar even op schoot, beschrijft voor Roosje de situatie, zoals die is en welke rol zijzelf daarin heeft.'

Coach: 'Mooi! Juffie A. benoemt zichzelf in haar rol. Juffie D. wordt door juffie C. in haar rol benoemd. Hoe kan je dat 'in haar rol benoemen' breder oppakken? Wat is het perspectief van deze gelukke handeling? Jullie vervullen vele rollen. Die kun je benoemen en/of uitspelen.'

Dus bijvoorbeeld als je de was al zingend aan het vouwen bent, dan ben je de wasvrouw. Of wanneer de kinderen in de treintjes-rij staan om naar binnen te gaan, dan ben jij, op het moment dat je het in- en uitstappen regelt, de perronchef, die zingt 'stjoekestjoekestjoek, daar gaat de trein'.

Het gaat dus niet om de persoon juffie. Als juffie neem je een rol en regisseer je vanuit jouw rol het spel. Het kind doet mee, bootst na, is ook in een rol en speelt. Nu was het kind door juffie A. letterlijk in de rol van het kind (jij bent Roosje, jij mag spelen) gezet. Een volgende keer kan dat dus nog concreter door al zingend het spel neer te zetten.'

Coach: 'Wat heeft je geraakt in deze casusbespreking? Wie wil, mag dat delen?'

Juffie C.: 'De gelaagdheid, die er zo divers mag zijn.'

Juffie B.: 'Het pedagogische theater dat zo verschijnt, waarin wij mogen spelen en regisseren.'

Dit is een voorbeeld waarbij je een individu coacht bij het leren van de eigen ervaring. Het vertrekpunt is positief, namelijk een gelukke onverwachte handeling, oftewel een intuïtieve handeling. Met dit positieve vertrekpunt kan je een individu in een team coachen, zonder dat het onveilig wordt.

Tegelijk coach je de groep in het kijken naar en beschrijven van de handeling van de ander en niet vanuit een emotie te oordelen (b.v. 'Er is iets mis met dat alsmaar huilende kind.'). Een vaardigheid die juffie A. in de alledaagse werkelijkheid al wist in te zetten, maar zich niet zo bewust was, is het bij zichzelf blijven.

Wanneer een pm-er (pedagogisch medewerker/ster) inbrengt dat ze tegen een oudergesprek opziet, omdat ze bijvoorbeeld al negatieve ervaringen met die ouder heeft opgedaan, kun je in de werkplaatsbespreking met het team in een rollenspel, waarbij die pm-er juist de rol van de ouder krijgt en zich zo inleeft in die ouder, verschillende alternatieven uitproberen. Hier is het vertrekpunt een probleem. Ook dat kan in het team, omdat pm-er initiatief nemend is, nieuwe wegen zoekt, tips en concrete handvaten wil en je met elkaar oefent.

Coachen betekent een cultuur van reflectie en zelfreflectie verzorgen. Bij de pm-ers spreekt dat een ontdekkingsvreugde aan. Dat sluit aan bij het ideaal in de kinderopvang dat pm-ers aansluiten bij de ontdekkingsvreugde van de kinderen. Pm-ers coachen voortdurend de kinderen in hun ontwikkeling.

Vanuit dezelfde cultuur vindt ook individuele coaching plaats. Dit kan gaan over gelukke onverwachte handelingen, over te verwachten probleemsituaties of bijvoorbeeld over een negatief oordeel dat een pm-er van anderen te horen krijgt of over zich zelf heeft. Een voorbeeld:

#### **'Snel zijn'**

Juffie: 'Ik krijg van collega's en ook van het locatiehoofd vaak te horen dat ik te snel ben. Wat moet ik daar mee? Ik zie dat zelf ook wel, maar het lukt mij niet om langzamer te zijn.'

Coach: 'Mooi, dat je dat zo vraagt! Je treft daarmee de kern van negatieve oordelen. Gebruikelijk is de opvatting dat dat negatieve moet verdwijnen. En dat lukt dan niet. Ik zie elk mens als initiatief nemend, waarbij dat initiatief niet gelijk vaardigheid hoeft te zijn. In jouw situatie is de vraag dus niet: 'Hoe kun je langzamer worden?', maar: 'Hoe kun je op een betere manier snel zijn?'. Laten we eerst eens kijken naar positieve ervaringen met waar iemand anders of jij zelf snel was.'

Juffie: 'Mijn zoontje zei laatst, terwijl we een route in het bos aan het lopen waren: 'Mam, laten we een wedstrijd doen wie er het eerst bij het volgende blauwe paaltje is.' Opeens waren we heel snel. We hebben dat nog wel vier keer gedaan, telkens naar het volgende blauwe paaltje.'

Coach: 'Ja, dus met zo'n visie van het gewenste eindresultaat (bij het blauwe paaltje gearriveerd zijn) ben je met één sprong opeens in die toekomst, dan ben je dus heel, heel snel, en dat werkt op alle betrokkenen ook versnellend. Wil je tot het volgende coachgesprek drie situaties nemen waarin jij een beeld van het gewenste eindresultaat neerzet. Dat mag met kinderen, met collega's, ouders, je leidinggevende zijn. Zie je dat voor je om dat uit te proberen?'

Juffie: 'Ja, leuk. Ik heb wel een situatie, waarin ik dat wil doen. Kun je me helpen hoe ik daar dan dat beeld van het gewenste eindresultaat kan neerzetten?'

Coach: 'Natuurlijk, maak maar een begin.'

Juffie: '.....'

Het reflectieproces van de pm-ers wordt versterkt door als coach niet alles in gespreksvorm te doen, maar hen uit te nodigen hun casussen ook op te schrijven. Die casussen vervolgens te bespreken en door henzelf of collega's aangevulde en door de coach verwerkte casussen weer aan hen voor te leggen.

In deze voorbeelden verschijnen naast algemene coachtechnieken, zoals bijvoorbeeld gesprekstechnieken en vaardigheid m.b.t. vragen stellen, een aantal vaardigheden / technieken die de coach vanuit de principes van het ervarend leren inzet: inlevend waarnemen, reflecteren op handelingen, stellend onderzoeken,

voordoelen, visie verwoorden, omvormen van negatieve oordelen en evalueren. Als coach ondersteun en faciliteer je met deze technieken het onderzoeks- en leerproces van de pm-ers.

*Een reactie van een 'proefpersoon' voor de Praktijkopdracht van één van de deelnemers: "Dit is een verrassende methode, totaal iets anders dan wat ik ken. I.p.v. in te gaan op gedachtes en gevoelens wordt vooral de aandacht gericht op het gedrag, waardoor je dus ook sneller tot iets komt."*

### De training tot coach óf de verdiepingscursus. Het aanbod

Het verwachte resultaat van de training is dat de gecertificeerde coach in zijn/haar portfolio kan laten zien, met voorbeelden zoals hiervoor beschreven, hoe hij/zij pedagogisch medewerkers kan coachen. Om dit te bereiken wordt in de tweede helft van de training (dagdeel 5 t/m 9) gewerkt aan de praktijkopdracht om zulke zoekprocessen, samen met pm-ers uit te voeren en in een portfolio te documenteren.

Het uitvoeren van deze praktijkopdracht en een aanwezigheid van alle dagdelen van de training leiden tot het behalen van het door de brancheorganisatie erkende certificaat.<sup>1</sup>

De reeds gekwalificeerde coach kan vaardigheden verdiepen en zich de techniek van het aansluiten bij iemands individuele handelingsimpuls eigen maken.

Ter voorbereiding op deze praktijkopdracht worden elk dagdeel aan de door de brancheorganisatie voorgeschreven doelen<sup>2</sup> en de daarbij behorende vaardigheden gewerkt.

De kennis ten aanzien van deze vaardigheden zijn beschreven in twee publicaties<sup>3</sup>. Deelnemers dienen die voor het begin van de training aangeschaft of gedownload te hebben. Per bijeenkomst is aangegeven welke hoofdstukken, of delen daarvan, voorbereid dienen te zijn. Deze kennis wordt in de training toegelicht en besproken en er wordt mee geoefend.

De training heeft zelf een coachend karakter. Zo zal de werk- en leerstijl bij de deelnemers onderzocht en benoemd worden. Voor de andere vaardigheden geldt net zo dat ze in de relatie trainer – aspirant coach, coach – pm-er en grotendeels ook voor pm-er – kind opgaan. Daarmee heeft deze training een voorbeeldkarakter. Ook voor de aspirant coach is het een uitdaging om in het coachen van pm-ers hen zo te coachen dat zij voordoelen wat zij ook van pm-ers verwachten.

Er wordt veel in groepjes geoefend.

---

<sup>1</sup> Wanneer iemand een dagdeel afwezig is wordt dat dagdeel in eerste instantie ingehaald bij een andere cursusgroep. Wanneer dat niet mogelijk blijkt te zijn, dan krijgt de cursist een extra huiswerkopdracht over de behandelde stof. Dit mag maximaal één dagdeel in de eerste helft van de training zijn en één dagdeel in de tweede helft.

<sup>2</sup>

1. Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers.
2. Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken.
3. Heeft kennis van en hanteert feedbackregels.
4. Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers.
5. Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden.
6. Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal in.
7. Kan confronteren – een spiegel voorhouden.
8. Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers signaleren en kan coachingsbehoeften achterhalen.
9. Kan een (individueel / groepsgericht) coachingsplan opstellen.
10. Is in staat om op een transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie.
11. Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken met de leidinggevende.

<sup>3</sup> J. Crasborn & E. Buis (2018): *HOE-boek voor de coach*. Uitg Thema. En: A. de Vries (2021): *Inclutrain connect, Hoe plant jij de sla, dáár draait het om*. Te downloaden van [www.academievoorervarendleren.nl](http://www.academievoorervarendleren.nl)

Eén dagdeel worden de basale coaching vaardigheden van het in beweging brengen en meebewegen geoefend m.b.v. 'leidinggeven aan paarden'.

### Studiebelasting

De training bestaat uit 9 dagdelen van 3,5 uur = 31,5 uur, exclusief reistijd.

Zelfstudie, voorbereiding en verslaglegging elke bijeenkomst 2 uur x 9 = 18 uur.

Vijf keer werken aan de praktijkopdracht à 4 uur, exclusief de binnen die opdracht uit te voeren coaching gesprekken = 20 uur.

Totaal ongeveer 70 uur. Verspreid over 3 kwartalen = 2 uur/week.

### Opleidingsniveau en certificaat

De training wordt gegeven op HBO werk- en denkniveau.

Voor de erkenning als coach zijn er, naast het met deze training te behalen certificaat, vooropleidingseisen vastgesteld door de brancheorganisatie FCB CAO Kinderopvang op niveau MBO4. Zie hun website.

### Data en tijden

De training vindt 7x plaats op **zaterdagochtend** van 09.30-13.00 uur in Utrecht: 7 oktober 2023, 18 november, 13 januari 2024, 3 februari, 9 maart, 13 april, 25 mei (als reserve 8 juni vrijhouden) en 1x op **zaterdag** 9 december 2022 van 09.30-17.00 uur, Stal Mansour te Arnhem.

### Docenten

*Albert de Vries* is mede oprichter van de Academie voor ervaren leren. Hij heeft jaren ervaring met het coachen en trainen. Hij heeft onderzoek gedaan en boeken geschreven over het 'ja' zeggen tegen de eigenheid van een ieder, op zoek naar positieve kwaliteiten.

*Marijoke van der Keur* ondersteunt vanuit haar ervaring als pedagogisch coach, als leidinggevende in de kinderopvang en met ervaren leren.

*Lieuwe Jorritsma* ondersteunt vanuit zijn professe als trainingsacteur en zijn ervaring met ervaren leren.

### Informatie / Kosten / Aanmelding

- De training kost € 1.510,- pp (Btw-vrijstelling.)
- Bij aanmelding voor 4 september krijgt u een reductie van € 60,-.
- U kunt STAP-budget voor deze training aanvragen. U kunt dat doen op 3 juli of 4 september, 10.00 uur, nadat u van ons een aanmeldingsbewijs hebt gekregen (zie ons aanmeldformulier).
- Kosten voor het zelf aan te schaffen studieboek bedraagt € 36,-.
- Minimaal 8 en maximaal 16 deelnemers.
- Het aanmeldingsformulier is te downloaden van de website: [www.onderzoekineigenwerk.nl](http://www.onderzoekineigenwerk.nl).
- U kunt deze training ook binnen uw organisatie laten plaats vinden.
- Nadere info kunt u vragen per mail: [albertdevries@onderzoekineigenwerk.nl](mailto:albertdevries@onderzoekineigenwerk.nl) of tel.: 06 5142 6548
- Er staan demonstratie-coachgesprekken (video en podcasts) op de site.
- Informatie over ervaren leren is te vinden op: [www.academievoorervarendleren.nl](http://www.academievoorervarendleren.nl)

Goedgekeurd als branche-erkende scholing door:



werkgevers en werknemers  
samen werken aan ontwikkeling

