

Wilma Schepers, hoofdredacteur van BBMP en auteur voor KIDDO, vraagt Wilmie Colbers het hemd van het lijf over coaching in de kinderopvang. Wilmie is pedagoog en werkt als zelfstandig coach, adviseur en opleider in de kinderopvang. Op dit moment geeft ze de zesdaagse opleiding tot Kinderopvangcoach bij Logavak. Wilmie kent de kinderopvang van binnenuit. Ze heeft lange tijd gewerkt als pedagogisch trainer en begeleider bij een grote landelijke kinderopvangorganisatie. 'Echt vakbekwaam word je door al je kennis te verbinden met je eigen ervaringen in de praktijk, door te durven kijken naar jezelf. En dat is de kern van coaching.'

Pedagogisch medewerkers bij de coach

'Het is jouw feestje!'

Waarom is er in de Wet IKK opgenomen dat iedere pedagogisch medewerker een aantal uur per jaar gecoacht moet worden? Hoe kan coaching de kwaliteit van de kinderopvang verhogen?

Wilmie: 'Toen ik pedagogisch beleidsmedewerker en trainer was bij een grote kinderopvangorganisatie, deed ik onderzoek naar interactievaardigheden. De groepen die ik trainde waren gemixt. De pm's kwamen uit alle hoeken en gaten van de organisatie.

Wat mij echt opviel, was dat ik aan de inzet en houding van de pm's kon zien op welke locatie en bij welke manager zij werkten. Ik merkte het aan de manier waarop zij met elkaar aan de slag gingen met ervaringen op hun werk, hoe ze samen reflecteerden en hoe zij omgingen met het geven en ontvangen van feedback. Deze pm's werkten bij managers die op een coachende manier leidinggaven en daardoor waren zij gewend om samen met en van elkaar te leren. Dat dit ook effect had op de kwaliteit van de opvang kon ik zien als ik onderzoek deed bij hen op

de groep. Tijdens mijn observaties zag ik dat de kinderen in deze groepen meer welbevinden en betrokkenheid toonden en dat zij gevarieerder spelgedrag lieten zien. Ook was er een verschil in sfeer in de groep. Ik vond dat heel overtuigend. Pm's leren veel tijdens hun opleiding en van allerlei trainingen en cursussen. Maar echt vakbekwaam word je door al die kennis te verbinden met je eigen ervaringen in de praktijk. Dan moet je wel willen én durven kijken naar jezelf. En dat is de essentie van coaching! In een coaching begeleidt een

coach de coachee in haar persoonlijk leerproces. Dat vraagt van een coachee dat zij aan zichzelf de vraag durft te stellen: doe ik het goed? De coach helpt de coachee deze vraag zelf te beantwoorden.'

Verbeterdoelen en persoonlijke leervragen
In een artikel in BBMP beschrijf je vier manieren van coachen (zie kader). Ik begrijp daaruit dat er op de menukaart van de coach meerdere gerechten staan. Voor het management is dat van belang, zij beslissen immers welk coachingstraject in hun organisatie ingezet moet worden. Hebben pedagogisch medewerkers ook iets aan deze kennis, moeten zij weten wat voor manieren van coaching er zijn en wanneer je die inzet?

Wilmie: 'Jazeker! Het inzetten van coaching heeft als uiteindelijk doel dat de kwaliteit van de kinderopvang verbetert. Daarom moet een coaching aansluiten bij de verbeterdoelen van de organisatie. Maar minstens zo belangrijk is dat de coaching aansluit bij de persoonlijke leervragen van de pedagogisch medewerkers. Pm's hebben het recht om mee te denken over het pedagogisch beleid van hun organisatie. Dat staat ook in IKK. Zij hebben dus een stem in welke soort coaching zij willen en welke leervragen gecoacht worden en hoe.

Kan iedereen een coach worden?

Wilmie: 'Alweer ja! Maar nu met een "maar". Eigenlijk vind ik dat iedereen iedereen zou moeten kunnen coachen. Voor mij gaat coachen over leren door te reflecteren op je eigen handelen. En daar kan in principe iedereen een ander bij helpen door vragen te stellen en open en eerlijke feedback te geven. En elke pm'er is al een coach, namelijk een coach van kinderen! Stel je maar eens voor hoe je als pm'er een dreumes coacht bij het naar boven klimmen op de trap van de glijbaan: aanmoedigen, laten zien hoe het ook kan, vragen of het te spannend is of juist erg leuk, suggesties geven en – heel belangrijk! – het plezier delen als het gelukt is. Al begeleidend en coachend help je de dreumes een volgende stap te zetten in zijn ontwikkeling. En nu de maar... Als coach moet je wel "boven" de stof staan. Dat wil zeggen, je moet veel kennis hebben en veel ervaring met hoe je die kennis toepast in de praktijk. Daarnaast moet je een aantal persoonlijke eigenschappen ontwikkeld hebben die maken dat je goed kunt coachen, zoals een goede gesprekstechniek en een grote mate van zelfinzicht en persoonlijke ontwikkeling. Eigenlijk moet je – naast het leren van kennis en beheersen van technieken – vooral ook zelf veel gereflecteerd hebben op je eigen

handelen in de praktijk. Door (samen met een coach) je eigen emoties en gedrag in allerlei praktijksituaties te onderzoeken, leer je de complexiteit van die situaties goed kennen en kun je anderen coachen in hun leerproces. Dus ja, iedereen kan coach worden, maar dat vraagt wel wat. Ik geef voor Logavak de training Kinderopvangcoach en soms denken – of hopen? – deelnemers dat zij na deze training een volwaardig coach zijn. Zo is het niet. Het is een aanzet tot, een stap op de weg naar... Wat ik regelmatig terug hoor is: "Ik begin erachter te komen dat ik meer en anders moet luisteren." Ik vind het fijn als dat één van de ontdekkingen is.

Zou iedere pm'er gecoacht moeten willen worden?

Wilmie: 'Driewerf ja. En ook nu heb ik een "maar". Of liever een "mits". Als pm'er zou ik ieder aanbod voor coaching aangrijpen, mits deze aan twee voorwaarden voldoet: (1) de coachee staat centraal en bepaalt de leervraag, en (2) met alles wat binnen de coaching besproken wordt, wordt integer omgegaan. Als aan deze voorwaarden voldaan is, is een coaching een cadeautje voor jezelf: aandacht voor jou en je leert er veel van. Natuurlijk stelt de organisatie waar je werkt de doelen voor het coachingstraject. Bijvoorbeeld "verhoging van interactievaar- ➤

Op 1 januari 2018 wordt de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) van kracht. De wet is bedoeld om de kwaliteit van de kinderopvang te verhogen en het aantal regels in de kinderopvang te verminderen. Een aantal maatregelen in de wet vraagt meer voorbereidingstijd. Daarom is de invoeringsdatum voor deze maatregelen uitgesteld tot 1 januari 2019. Op de website www.veranderingenkinderopvang.nl kun je lezen wat er allemaal gaat veranderen en wanneer. Op deze site vind je onder 'Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang' de pagina 'IKK in het kort voor pedagogisch medewerkers'. Op deze pagina worden de vier belangrijkste thema's van de wet kort samengevat. De thema's zijn:

1. Ontwikkeling van het kind staat centraal
2. Veiligheid en gezondheid
3. Stabiliteit en pedagogisch maatwerk
4. Kinderopvang is een vak

Op deze pagina's bespreken we de komende KIDDO's een thema uit de IKK waarvan wij denken dat het bij pedagogisch medewerkers vragen zal oproepen. We leggen deze voor aan een deskundige.

Deze keer gaat het over coaching. Coaching is een onderdeel van het thema 'Kinderopvang is een vak'. In de toelichting staat:

'Voortaan coacht een pedagogisch beleidsmedewerker de pedagogisch medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden. Iedere pedagogisch medewerker wordt jaarlijks gecoacht. Per fulltime formatieplaats is minimaal 10 uur coaching per jaar beschikbaar. Het daadwerkelijke aantal coachingsuren per medewerker, nadere invulling en werkwijze van de coaching is niet vastgelegd in de wet- en regelgeving en kan per kinderopvangondernemer en pedagogisch medewerker verschillen. De invoeringsdatum is 1 januari 2019.'



Wat coacht welke coach?

Kinderopvangcoach

Een kinderopvangcoach is een coach die zich richt op de persoonlijke ontwikkeling van de pm'er in samenhang met het pedagogische proces op de groep. Denk aan de 'lastige kinderen' of de 'moeilijke gesprekken met ouders'. Als de coachee daar een leervraag over heeft, pakt de coach die op.

Pedagogisch coach

Een pedagogisch coach richt zich puur op het pedagogisch handelen van pedagogisch medewerkers. Vaak rondom een specifiek thema, bijvoorbeeld de interactievaardigheden. In ontwikkelgesprekken wordt gecoacht en steeds weer gekeken naar hoe het op de werkvloer gegaan is. Vaak is dit een positie die al meewerkend op de groep vervuld wordt.

Specialistisch coach

Een specialistisch coach is een meewerkend coach die tevens werkzaam is of gekoppeld is aan een andere

organisatie, zoals bijvoorbeeld een jeugdzorginstelling. Deze coach heeft meer kennis en ervaring met kinderen en ouders met moeilijke zorgvragen. Door voorbeeldgedrag te vertonen en feedback en uitleg te krijgen over het omgaan met kinderen en ouders leren pedagogisch medewerkers niet alleen hoe ze om kunnen gaan met dit kind, maar wordt ook hun deskundigheid bevorderd.

Coach-leidinggevende

Of leidinggeven en coachen te combineren zijn in één rol, daarover is veel discussie mogelijk. De ervaring leert dat in een team waarin open communicatie de norm is, het mogelijk is om als leidinggevende ervoor te zorgen dat de sfeer veilig genoeg is om ook te coachen. Deze coach-leidinggevende voert zowel de ontwikkel- en doelgesprekken als de beoordelings- en functioneringsgesprekken. Dat kan alleen in een open communicatiesfeer. Als leidinggeven volgens traditionele opvattingen gebruikelijk is, dan is deze combinatie van leidinggeven en coaching geen optie.

	1. Coach-leiding- gevende	2. De Kinder- opvangcoach	3. De Pedago- gisch Coach	4. De Specialis- tisch Coach
Team aansturen	x			
Teamcoaching/teamleren	x	x		
Coachen op werkresultaten	x	x	x	x
Coachen op deskundigheidsbevordering	x	x	x	x
Coachen bij functioneringsproblemen	x	x	x	x
Coachen persoonlijke problemen	x	x		
Coachen loopbaanontwikkeling		x		
Coachen op communicatie met ouders	x	x	x	x
Coachen mbt kinderen met speciale zorgvraag	x	x	x	x

digheden", of "verdieping van persoonlijke competenties". Maar in de coaching is het de coachee die bepaalt wat zij daarin wil leren. Ik zeg wel eens tegen een coachee: "Het is jouw feestje". Voor mij betekent dat dat een coachee zich prettig en veilig moet kunnen voelen zodat zij al haar twijfels en vragen op tafel kan leggen. Ik vraag de coachees ook altijd om – binnen de context van de organisatiedoelstelling – hun eigen leervraag te formuleren.

Een coachee zal zich nooit veilig voelen als zij zich beoordeeld voelt. Een coachings-traject is geen beoordeling "van bovenaf", het is een situatie waarin geleerd mag worden. Dat betekent dat wat er in een coachingstraject aan de orde komt, *nooit* als beoordelingsmoment mag terugkomen in bijvoorbeeld een beoordelingsgesprek. Een coachee moet erop kunnen vertrou-

wen dat er niks wordt doorverteld. Aan de andere kant mag het management ook *nooit* aan een coach vragen hoe een pm'er het doet. Binnen een organisatie die zich steeds meer 'lerend' noemt en waarbinnen elkaar feedback geven en samen leren steeds meer een dagelijkse gewoonte is, is datgene wat tijdens de coaching wordt besproken geen geheim. Tijdens teamsessies kan de leeropbrengst van de coaching veilig gedeeld worden en is het leren een team-aangelegenheid.

Het kan uiteraard voorkomen dat een coachee in de coaching vertelt over grensoverschrijdende zaken die de veiligheid van de kinderen bedreigen, dan zal een coach een uitzondering maken. Dan moet de coach het management informeren, en natuurlijk de coachee daarvan ook op de hoogte brengen.'

Denk en beslis mee!

Volgens Wilmie kun je als pm'er echt blij zijn met de 10 uur coaching (gemiddeld) per jaar. Omdat de kinderopvangorganisaties vrij zijn in hoe ze het traject invullen, is het wijs om het komende jaar mee te denken en te praten in je organisatie. Het hogere doel is betere kinderopvang, maar het gaat om wat een pm'er zelf wil leren. Benut je tijd om dit onderwerp aan de orde te stellen. Coaching is verplicht vanaf 1 januari 2019. <

Verder lezen

Voor wie meer wil lezen: het artikel 'Meer dan complimenten bij een kopje koffie!' dat Wilmie Colbers schreef voor Kindcentrum BBMP 2017 | 05 kun je vinden op KIDDO.net

BABYCONGRES

SAVE THE DATE!

DINSDAG 20 MAART 2018

MEERVAART, AMSTERDAM

KORTING VOOR KIDDO-ABONNEES!

U wordt op de hoogte gebracht van (nieuwe) inzichten rondom het thema baby's. Er is zowel aandacht voor de nieuwe Wetgeving IKK, als ook voor verschillende methodieken. U krijgt kennis over ontwikkeling in de eerste levensjaren van een kind, dat zowel ouders als professionals handvatten geeft voor het leven en omgaan met baby's.



Marleen Groeneveld
Universiteit Leiden



Carolina de Weerth
Radboud Universiteit



Sabine Hunnius
Radboud Universiteit



Hedwig van Bakel
Universiteit van Tilburg

WWW.BABYCONGRES.NL

organisatie
logacom

partner
uitgeverij
SWP
Uitgevers voor educatie, vak & wetenschap

mediapartner
KIDDO
PEDAGOGISCH VAKBLAD VOOR DE KINDEROPVANG

mediapartner
KINDCENTRUM
IBBMP