

Mini CoachKamer

Congres Expertisecentrum Kinderopvang
Wetenschap ontmoet Praktijk

Annika de Haan

Nieuwegein, 28 september 2023



**Expertisecentrum
Kinderopvang**
Pedagogische kwaliteit





- Welkom en kennismaken
- Wat is er bekend over effectieve coaching?
- Inzoomen op:
 - Planmatig werken: coachingsplan en het kiezen van doelen en uitwisselen
 - Observatie, oefenen, reflectie en feedback en uitwisselen
- Afsluiting



Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit

Kennismaken



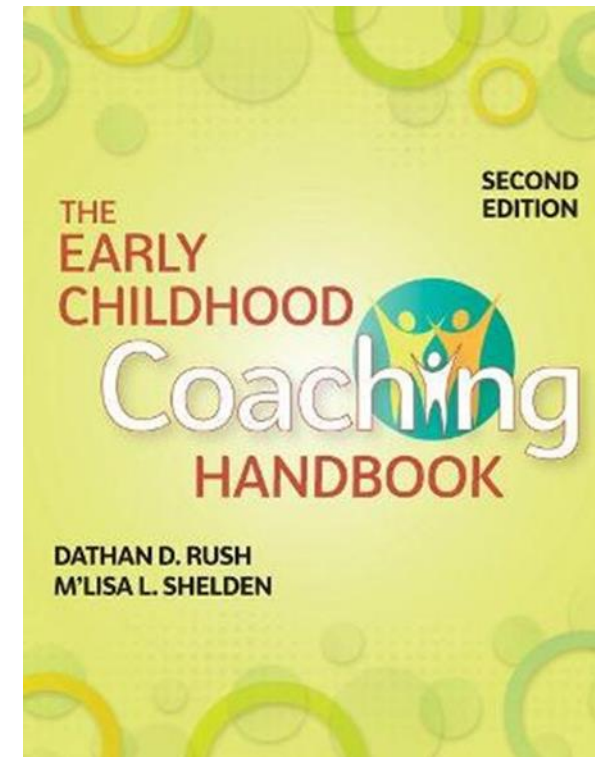
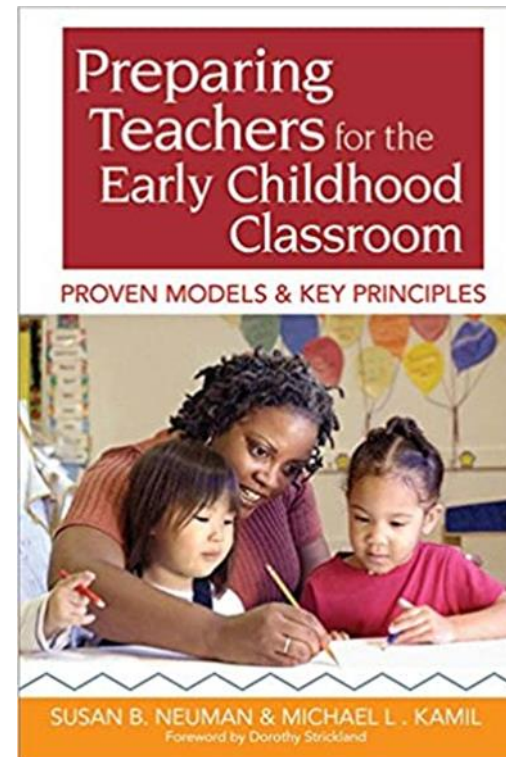
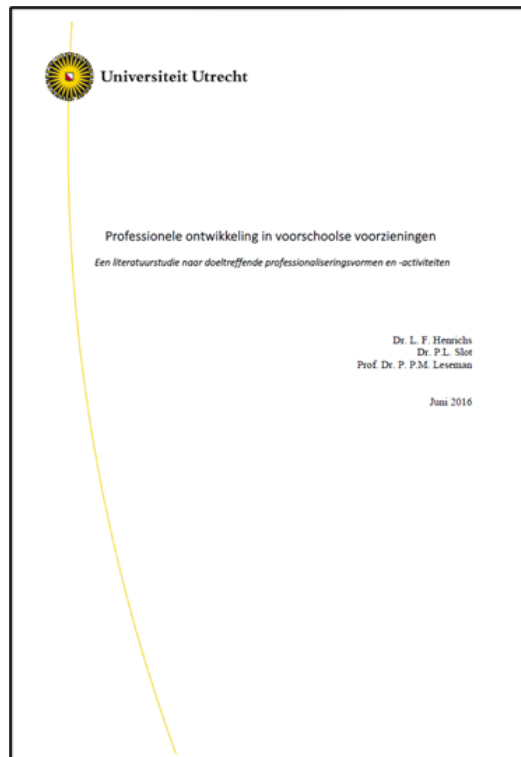
Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit

Wat is er bekend over effectieve coaching?

Waar denk je aan bij effectieve coaching?

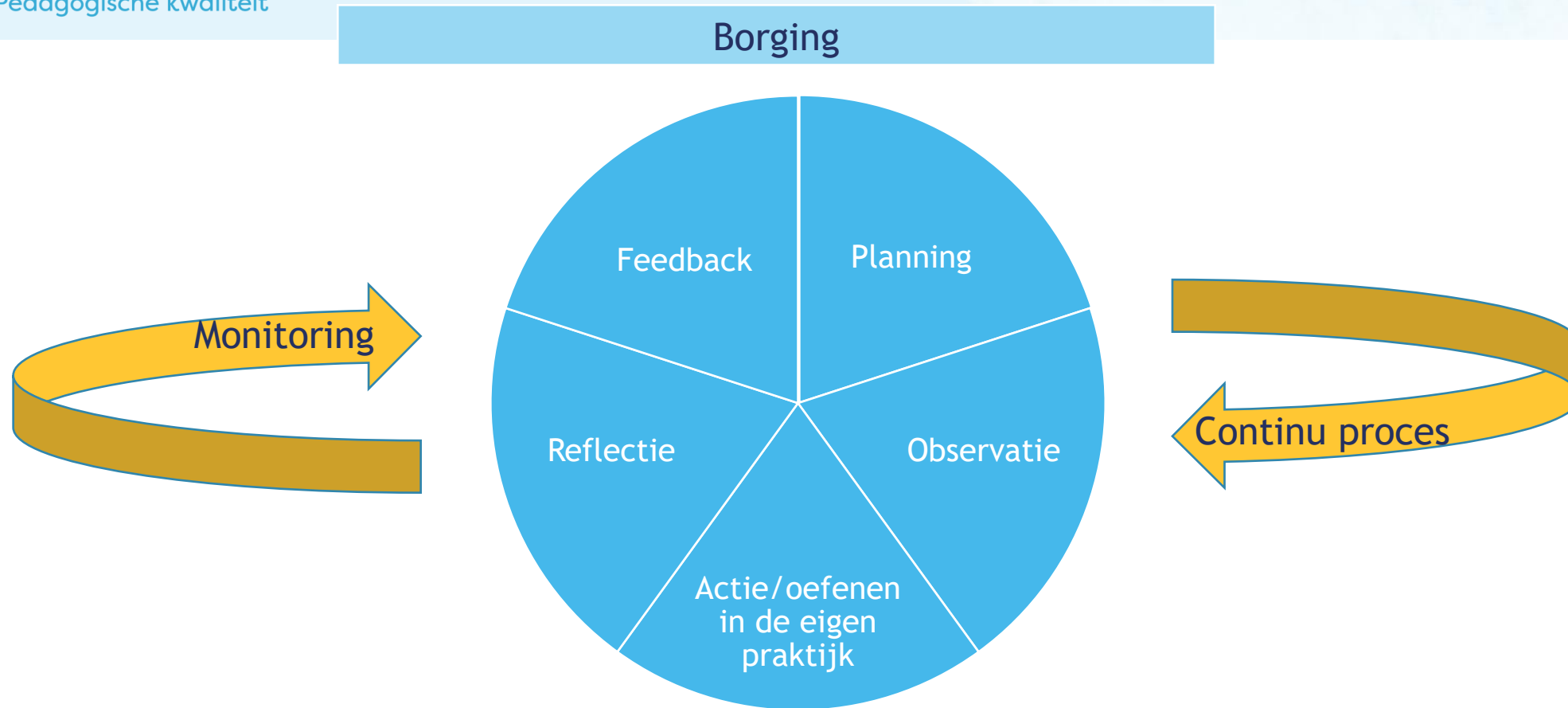


Elementen van effectieve coaching





Elementen van effectieve coaching



De inzet past bij het gestelde doel

Er zijn duidelijke en specifieke doelen

Er is een goede relatie

Motivatie, commitment en eigenaarschap van de professional



Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit

Planmatig werken: coachingsplan en het kiezen van doelen



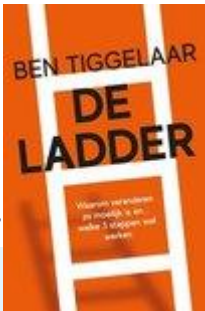
Positieve effecten van doelen

- Doelen wijzen de weg: ze sturen aandacht en inspanning
- Doelen geven energie
- Doelen vergroten het doorzettingsvermogen
- Doelen stimuleren de creativiteit
- Het werken met doelen leidt ook tot meer hoop, zelfvertrouwen, veerkracht en optimisme. Dat leidt tot meer tevredenheid, minder verzuim en minder cynisme.



Doelen moeten wel passen bij capaciteiten en haalbaar zijn (in de omgeving).

Tiggelaar, B. (2018). *De ladder. Waarom veranderen zo moeilijk is én... welke 3 stappen wel werken.* Soest: Tyler Roland Press BV.





Prestatiedoel vs. ontwikkeldoel:

- Ik wil meer aandacht besteden aan het begeleiden van onderlinge interacties vs. Ik experimenteer met verschillende aanpakken om kinderen meer met elkaar in gesprek te laten gaan.

Resultaatdoel vs. procesdoel:

- Ik wil dat kinderen vaker met elkaar in gesprek zijn vs. Ik probeer dagelijks tijdens het eten en drinken twee kinderen met elkaar in gesprek te brengen.
- Ik wil 5 kilo afvallen vs. Ik vervang mijn ongezonde snack 's avonds door fruit.



- Duidelijk, specifiek, haalbaar en passend
- Liefst 1 doel tegelijk
- Laat mensen hun doel zelf kiezen en formuleren.
- Checklist:
 - Heb ik de kennis en vaardigheden om te werken aan dit doel?
 - Wil ik graag werken aan dit doel?
 - Heb ik de gelegenheid om te werken aan dit doel?



Van doel naar plan

- Maak een helder en eenvoudig plan: 1 doel, liefst 1 actie/handeling
- Kies gedrag (actie/handeling) dat leidt tot het doel
- Doel = Ik probeer dagelijks tijdens het eten en drinken twee kinderen met elkaar in gesprek te brengen.
- Gedrag = Als we gaan eten en drinken kies ik twee kinderen die ik met elkaar in gesprek probeer te brengen. Ik denk terug aan een gezamenlijke (groeps)activiteit van eerder deze dag en stel daar een vraag over aan een van de kinderen. Vervolgens betrek ik het tweede kind bij dit gesprek door te vragen wat hij/zij daarvan vindt.



- Maak een helder en eenvoudig plan: 1 doel, liefst 1 actie/handeling
- Kies gedrag (actie/handeling) dat leidt tot het doel
- Maak de eerste stappen zo klein en eenvoudig mogelijk
- Bedenk van tevoren hoe en wanneer je gaat evalueren
- Verandering is een proces, gebruik woorden als proberen, experimenteren en leren
- Volg of het plan wordt uitgevoerd
- Evalueer feitelijk:
 - Is het plan gevolgd?
 - Waren er onvoorziene verstorende factoren?
- Realiseer: In veel gevallen heeft het nieuwe gedrag onderhoud of aanpassing nodig.



- Wie kiest de doelen: de pm'er, coach of een combinatie?
- Waar haal je de input voor de doelen? Pedagogisch beleid, observaties, etc.?
- Heeft de deelsessie tot nu toe geleid tot andere ideeën hierover?

EN/OF

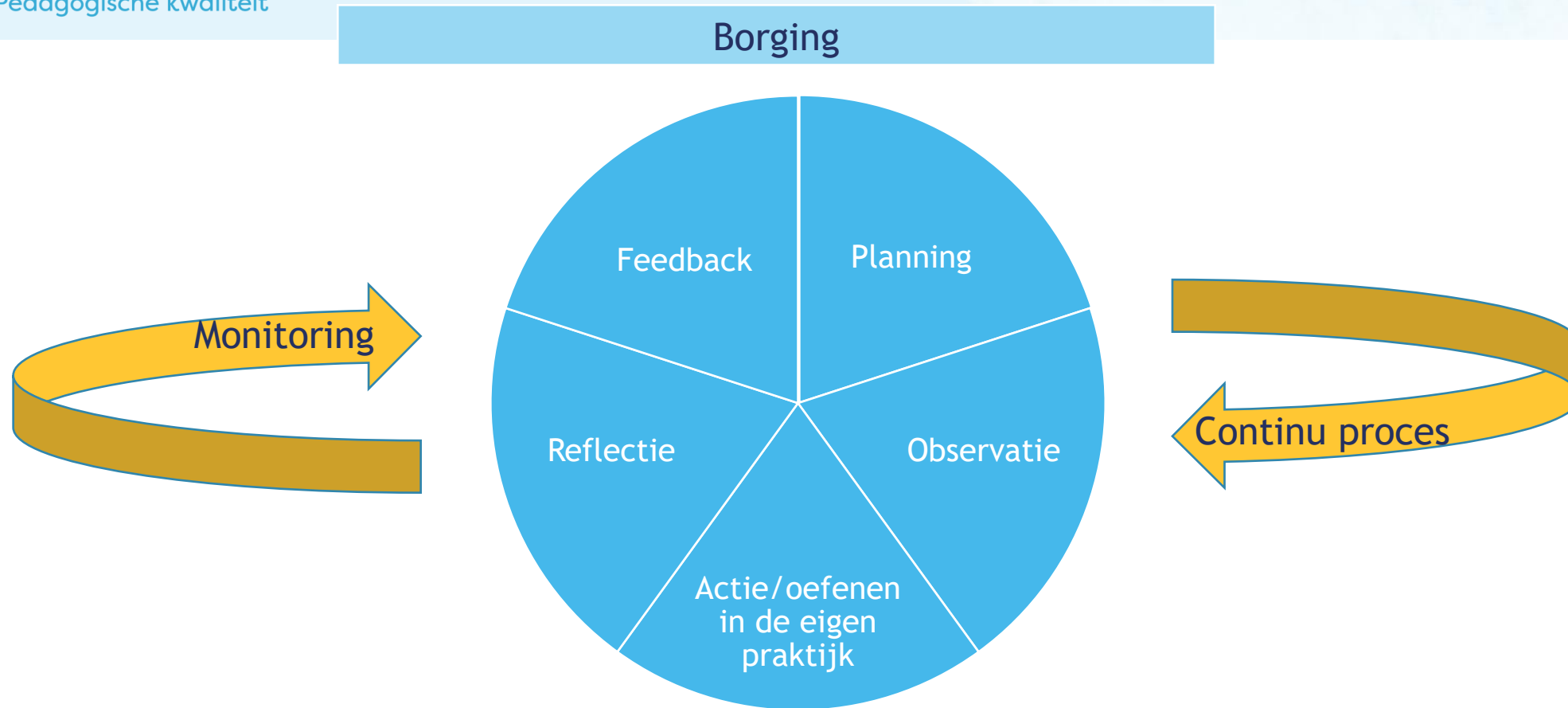
- Als je werkt met coachingsplannen: Hoe houd je de plannen levend; hoe zorg je dat de pm'er gaat werken aan het doel?
- Hoe zorg je voor monitoring van de voortgang en uiteindelijk resultaten?
- Hoe zorg je voor borging van die resultaten?

EN/OF

- ...



Elementen van effectieve coaching



De inzet past bij het gestelde doel

Er zijn duidelijke en specifieke doelen

Er is een goede relatie

Motivatie, commitment en eigenaarschap van de professional



Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit

Observatie, oefenen, reflectie en feedback

- Samenhang tussen deze elementen!



- Observatie(s) in de eigen praktijk zijn onderdeel van een effectief coachingstraject
- Verschillende mogelijkheden:
 - De coach observeert de professional
 - Modeling: de professional observeert de coach of een collega op diens eigen groep
 - Het gebruik van videobeelden van de professional



- Oefenen en experimenteren in de eigen praktijk is onderdeel van een effectief coachingstraject
- Kan gepland en ongepland zijn
- Met of zonder (video-)observatie
- Idealiter gevolgd door reflectie én feedback

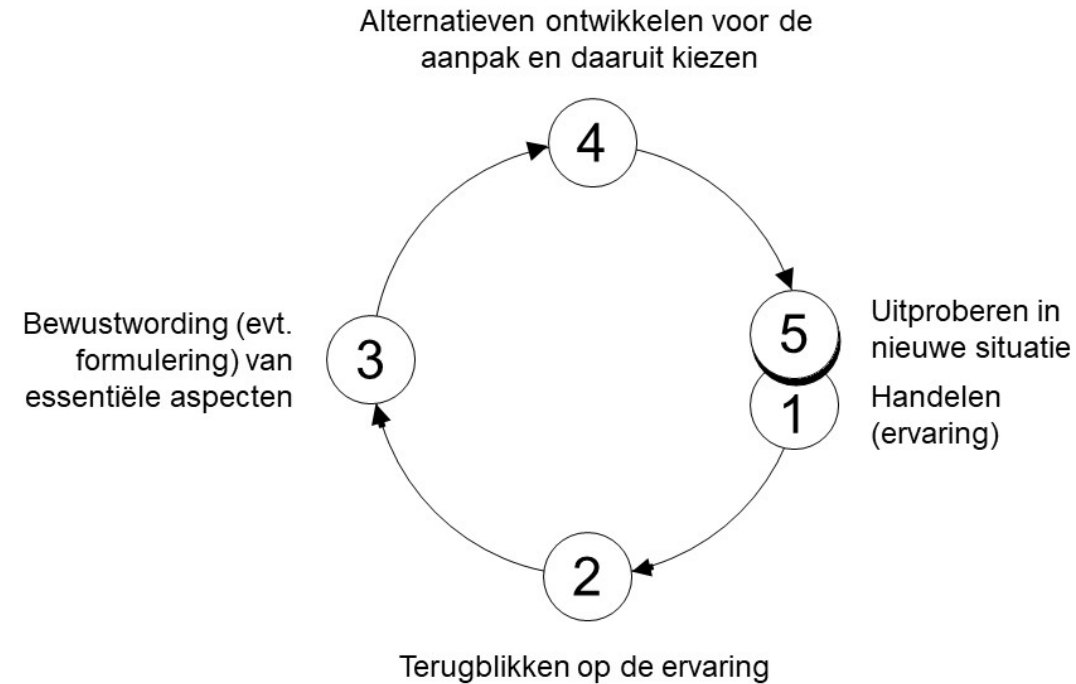
‘Het is een gesprek voeren met jezelf. Deze mentale vaardigheid stelt je in staat om te kunnen leren van wat je meemaakt, die je ervaring omvormt tot kennis en nieuw gedrag in nieuwe situaties.’

(Korthagen in Groen (2006), p. 47)





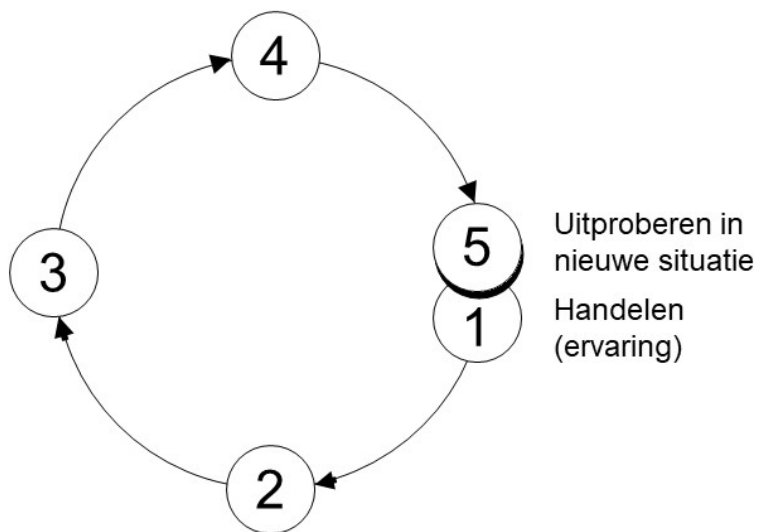
- Reflecteren op het eigen handelen is een effectief element van coaching
- Echte ervaringen zijn hiervoor een ‘kapstok’:
 - Een (video-)observatie
 - Een vertelde ervaring door de professional (kan oefening zijn)
- Maar ook kwaliteitsinstrumenten zoals bijvoorbeeld [Pedagogische praktijk in Beeld \(PiB\)](#) kunnen aanleiding vormen voor reflectie
- Er zijn verschillende reflectiemodellen





Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?

Alternatieven ontwikkelen voor de
aanpak en daaruit kiezen



Uitproberen in
nieuwe situatie
Handelen
(ervaring)

Bewustwording (evt.
formulering) van
essentiële aspecten

Terugblikken op de ervaring

Wat is er gebeurd?

Wat vond ik daarin belangrijk?



0. Wat is de context?

1. Wat wilde ik?

5. Wat wilden de kinderen?

2. Wat voelde ik?

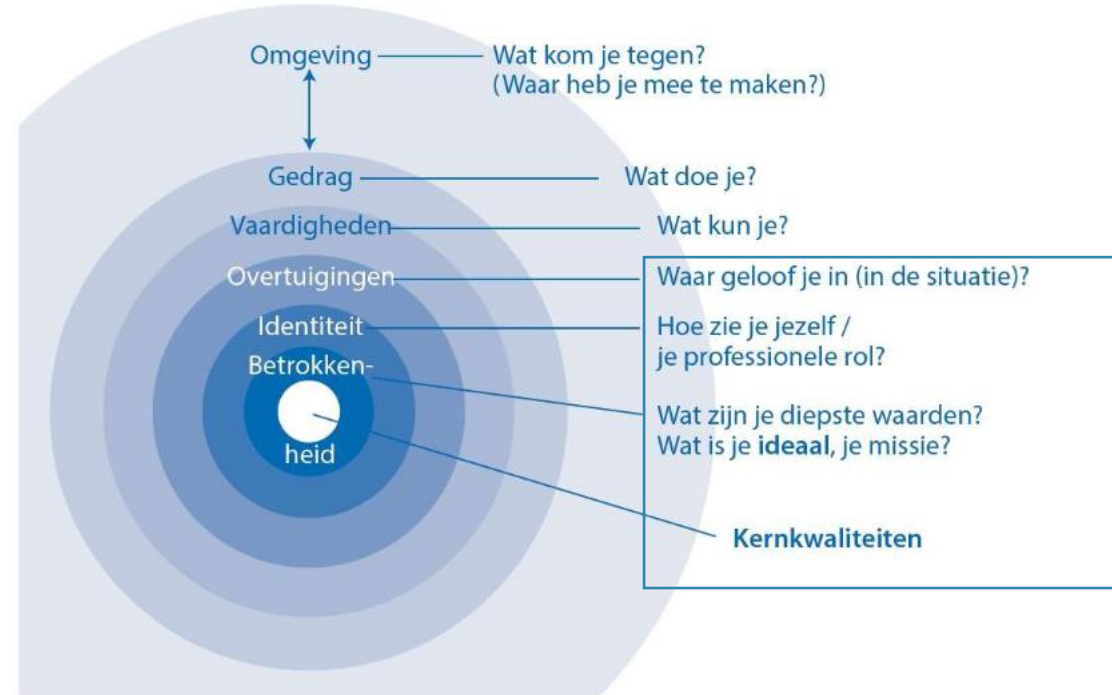
6. Wat voelden de kinderen?

3. Wat dacht ik?

7. Wat dachten de kinderen?

4. Wat deed ik?

8. Wat deden de kinderen?



Het ui-model

Kernreflectie:

- Wat is de gewenste doeltoestand?
- Welke beperkingen zijn er om die te bereiken?



Beperkend(e)

- gedrag
- gevoelens
- beelden
- overtuiging



Voorwaarden	Vaardigheden
• Rust	• Diepgang
• Tijd	• Concretiseren
• Concentratie	• Expliciteren
• Abstractievermogen	• Nuanceren
• Analytisch vermogen	• Taal
• Lerende houding	
• Moed en durf	
• Confronteren	
• Wilskracht	
• Nieuwsgierigheid	
• Vertrouwen en veiligheid	

‘Basically, feedback is information about how we are doing in our efforts to reach a goal.’

(Wiggins, 2012)





- Effectieve feedback wordt gegeven in dialog: de ontvanger is actief
- Geef feedback op basis van specifieke situaties die je observeerde in de praktijk van de professional
- Geef directe feedback: zo snel mogelijk nadat een situatie zich heeft voorgedaan
- Geef beschrijvende en geen evaluerende of beoordelende feedback: concreet en specifiek
- Geef begrijpbare feedback die aanzet tot vervolgactie(s)
- Idealiter heeft de feedback betrekking op een doel van de professional
- Geef consistente, accurate en betrouwbare feedback
- Succesvolle coaches zeggen niet wat de professional moet doen, maar geven feedback die aanzet tot reflectie
- Geef gerichte complimenten!



Voorwaarden voor feedback

- Een duurzame relatie gebaseerd op eerlijkheid en vertrouwen, alleen dan kun je samenwerken om feedback in handelen om te zetten
- Luisteren en bewustzijn van de emoties van de professional
- De ontvanger heeft vertrouwen in de expertise van de coach
- De ontvanger staat open voor het ontvangen van feedback
- Er is sprake van een feedback cultuur



Feedback: de ontvanger

- Realiseer: Het ontvangen van feedback kan moeilijk zijn!
- Denk aan professionalisering op het gebied van feedback geven én ontvangen:
 - Goede ontvangers horen de boodschap en maken een bewuste afweging over het al dan niet gebruiken van de feedback
 - Zij beseffen dat je feedback kunt vergelijken met een cadeau: sommige cadeaus gebruik je meteen, anderen later en sommige cadeaus gebruik je nooit
- Bedenk goed wat je met feedback doet:
 - Pas de hoeveelheid aan op de ontvanger, geef eventueel alleen de belangrijkste feedback (teveel kan overweldigend zijn)



Feedback: obstakels in geven en ontvangen

Source	Barriers to Feedback
Environment	Time Isolated incident (lack of established relationship) Lack of privacy
Giver	Fear of emotional reaction Unknown expectations (staff) Uncertain of feedback utility Lack of (feedback) training “Likable” staff
Receiver	Unknown expectations (learner) Early in training “Likable” learner Overconfidence or lack of confidence



Feedback ontvangen

1. Luister (en voorkom een defensieve reactie of ontkenning)
2. Bedank de geveer voor de feedback (ook het geven van feedback kan moeilijk en oncomfortabel zijn!)
3. Stel verhelderende vragen en reflecteer met de geveer van de feedback
4. Formuleer eventuele acties



In gesprek: Hoe kun je dit doen?

- Hoe zorg je ervoor dat onderstaande elementen in een traject aan de orde komen?/Hoe vergroot je de kans daarop? Welke tools zet je daar eventueel bij in?
 - Observatie
 - Oefenen
 - Reflectie
 - Feedback



- Welk inzicht heb je opgedaan?
- Ga je iets veranderen/uitproberen in je werk? Zo ja, wat? Hoe?