

# Literatuur & praktijk verbonden in het beroep van pedagogisch coaches.

*Wat is er in de literatuur bekend over hoe pedagogisch coaches in de kinderopvang optimaal vorm kunnen geven aan coaching van pedagogisch medewerkers en in hoeverre komt de praktijk hiermee overeen?*

## Inleiding

De rol van de pedagogisch coach binnen de kinderopvang is nog relatief nieuw. Sinds 1 januari 2019 is het verplicht om binnen een organisatie een pedagogisch coach aan te stellen. Het doel van deze coaching is een verbetering van de pedagogische kwaliteit. Het Expertisecentrum Kinderopvang richt zich ook op het verbeteren van de pedagogische kwaliteit. Hierbij zijn de pedagogische coaches de primaire doelgroep van het expertisecentrum. Dit onderzoek heeft twee doelen. Het eerste doel is weten wat uit de literatuur bekend is over effectieve vormen van coaching. Het tweede doel is een beeld krijgen over in hoeverre de praktijk overeenkomt met deze effectieve elementen.

### Doel

“ Inzicht krijgen in de effectieve elementen van pedagogische coaching en in hoeverre dit gebeurt in de praktijk.

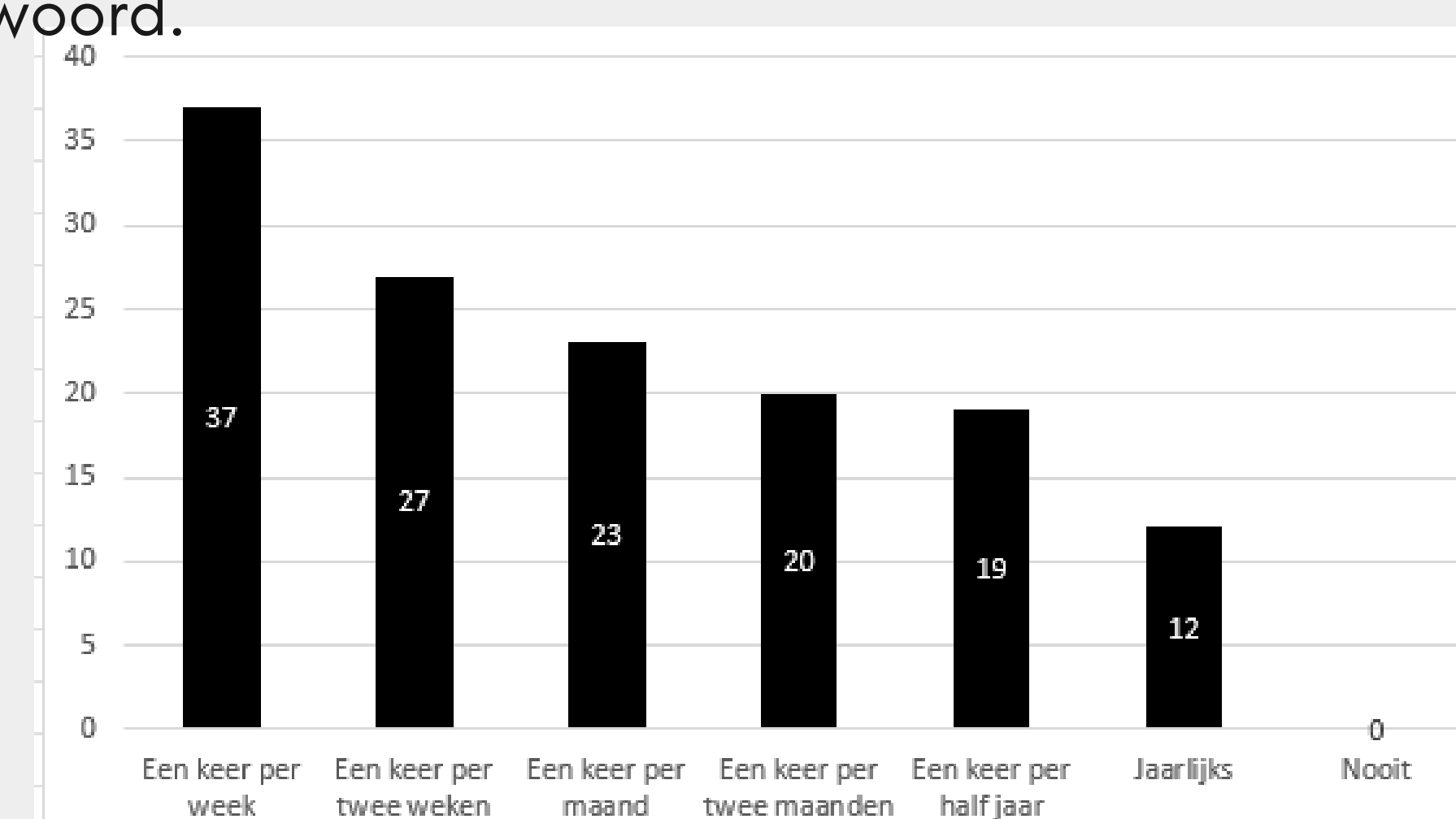
## Methodologie

Om tot een antwoord te komen op onze onderzoeksvraag, hebben wij de volgende stappen doorlopen:

- Interviews met pedagogisch coaches
- Literatuurstudie
- Enquête
- Vergelijken literatuur met resultaten enquête

## Omschrijving respondenten

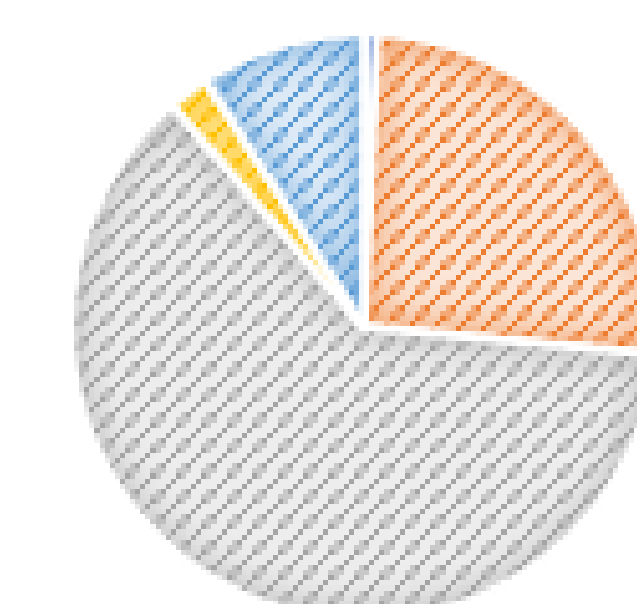
Van onze respondenten werkt het grootste gedeelte bij een organisatie die meer dan 50 locaties heeft. Daarnaast hebben veruit de meeste respondenten tussen de 1-5 jaar ervaring als pedagogisch coach binnen de kinderopvang. Ook werken de meeste respondenten tussen de 21-30 uur per week als pedagogisch coach in de kinderopvang, gevolgd door de groep die 31-40 uur per week als pedagogisch coach werkt. Het valt op dat het aantal pedagogisch medewerkers die een pedagogisch coach onder zijn/haar hoede heeft, erg wisselend is. Toch coachen de meeste van onze respondenten tussen de 10 en 30 pedagogisch medewerkers. Zoals te zien is in de staafdiagram hieronder zien de meeste pedagogisch coaches hun pedagogisch medewerkers een keer per week aan het werk op de groep, de volgende categorieën worden steeds een stapje kleiner en de categorie 'jaarlijks' wordt het minst geantwoord.



Isabel Staal (5227267) en Julia Donker (2698781)  
Wetenschappelijke stage in de pedagogische praktijk (202000072)  
Stagebegeleider Universiteit Utrecht: Chiel Volman  
Stagebegeleider instelling: Annika de Haan  
Datum: 20-1-2023  
In samenwerking met Het Expertisecentrum Kinderopvang en de Universiteit Utrecht .

## ZIET U VERBETERING BIJ DE PEDAGOGISCH MEDEWERKERS DIE U COACHT?

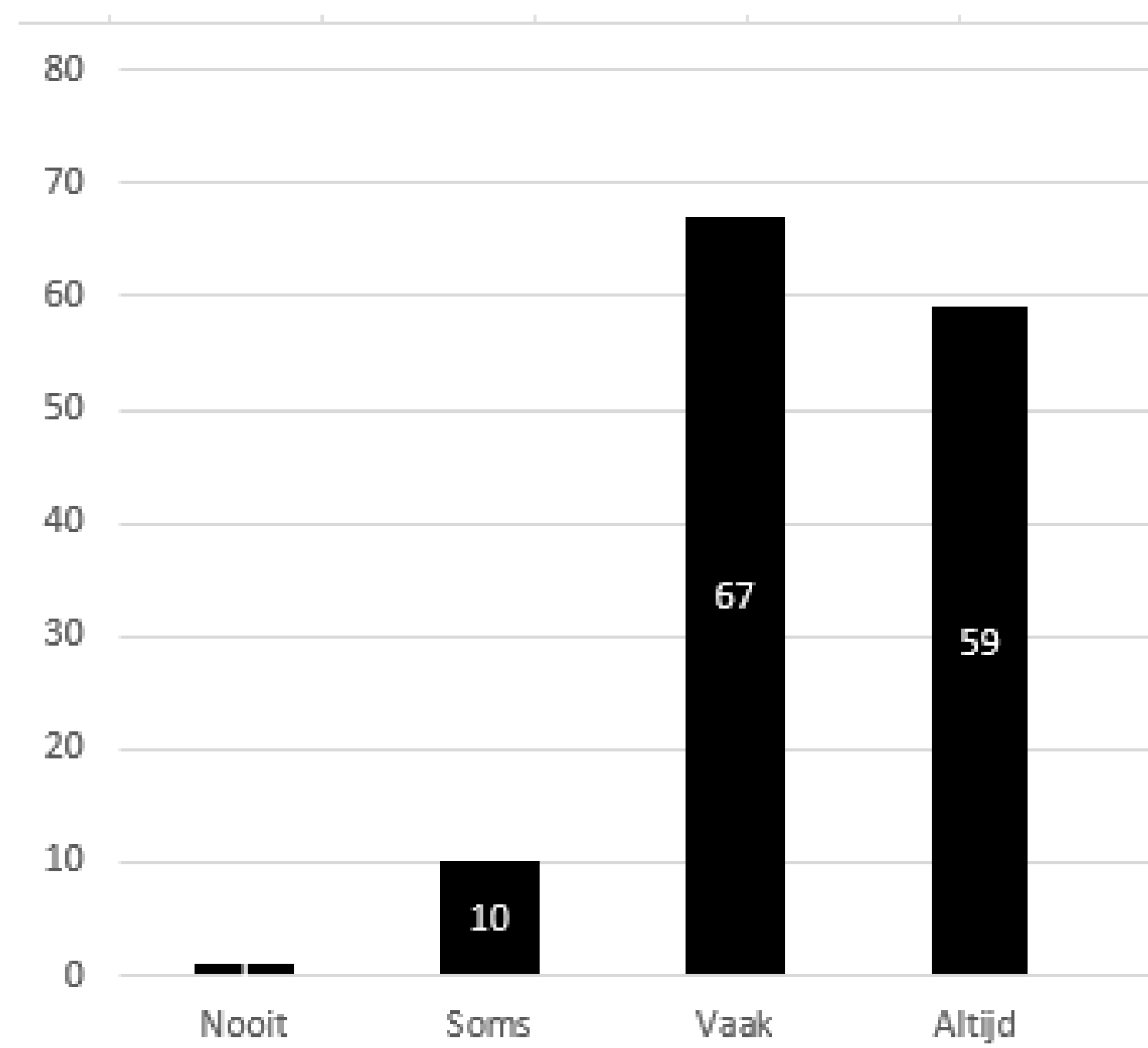
■ Nooit ■ Soms ■ Vaak ■ Altijd ■ Dat weet ik niet



Zoals hierboven te zien is, ervaren pedagogisch coaches al vaak verbetering bij hun pedagogisch medewerkers, dit is positief. Dit onderzoek heeft als doel om bij te dragen aan nog verdere verbetering van pedagogisch coaching.

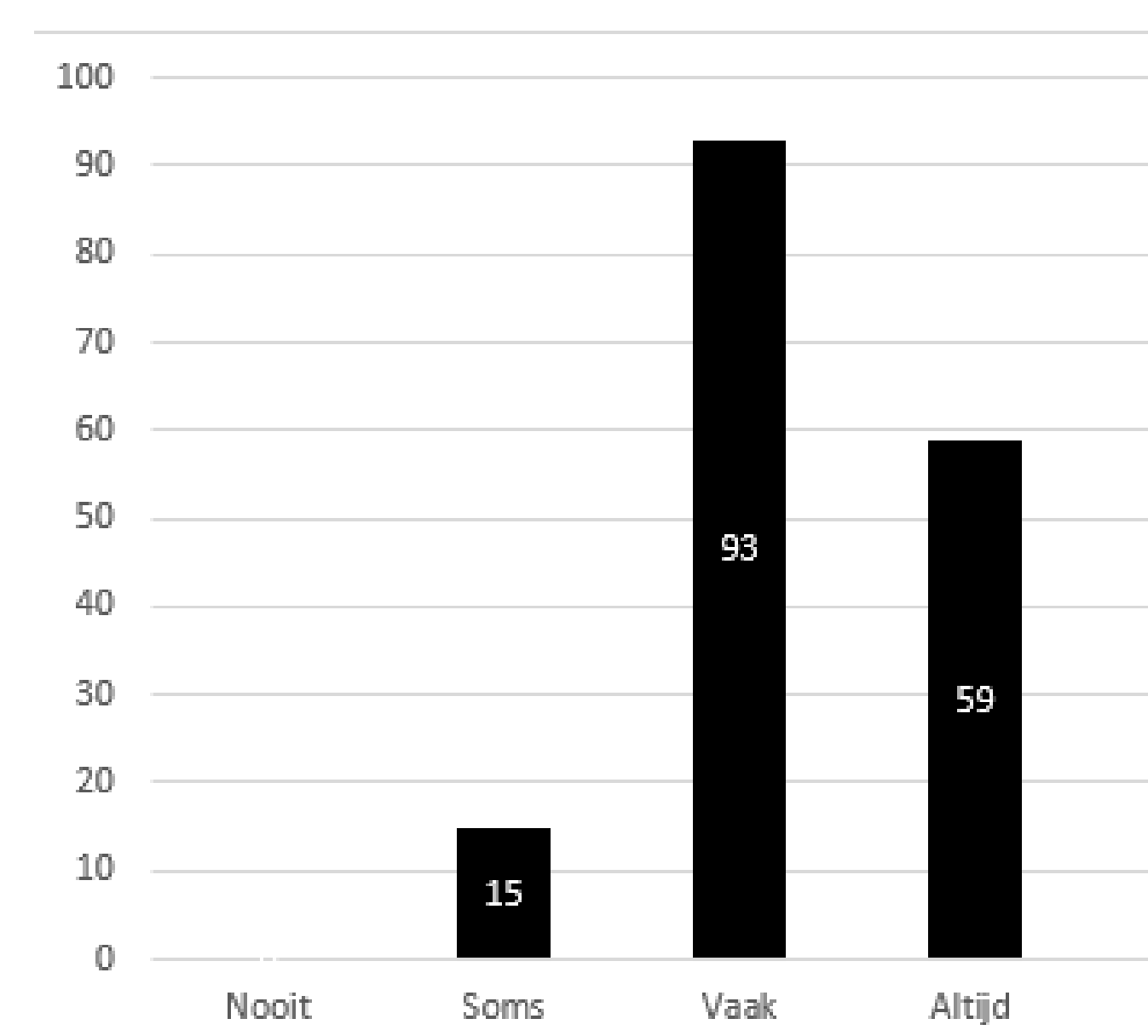
# Grafieken, tabellen, diagrammen

## Wat gaat er goed?



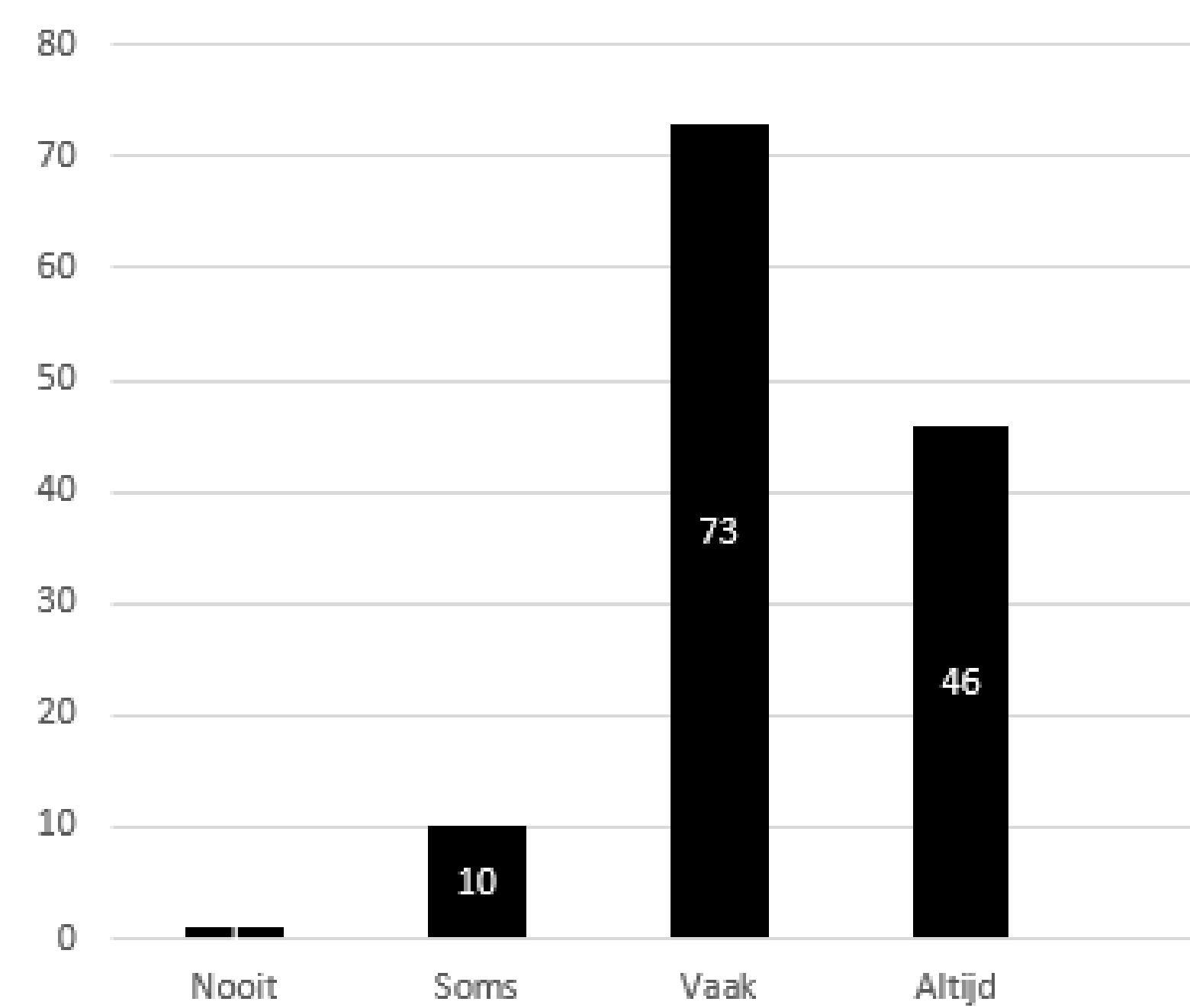
### Complimenten

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat er tijdens coaching veel complimenten worden gegeven, dit is al positief. Het onderzoek toont aan dat het geven van complimenten zowel direct als indirect een positief effect kan hebben op coaching (Oosterman, 2011).



### Feedback op specifieke situaties

Uit onderzoek blijkt dat feedback gebaseerd moet zijn op specifieke situaties die de pedagogisch coach heeft geobserveerd (Atkinson et al., 2021). De resultaten tonen aan dat dit veel gebeurt in de praktijk.



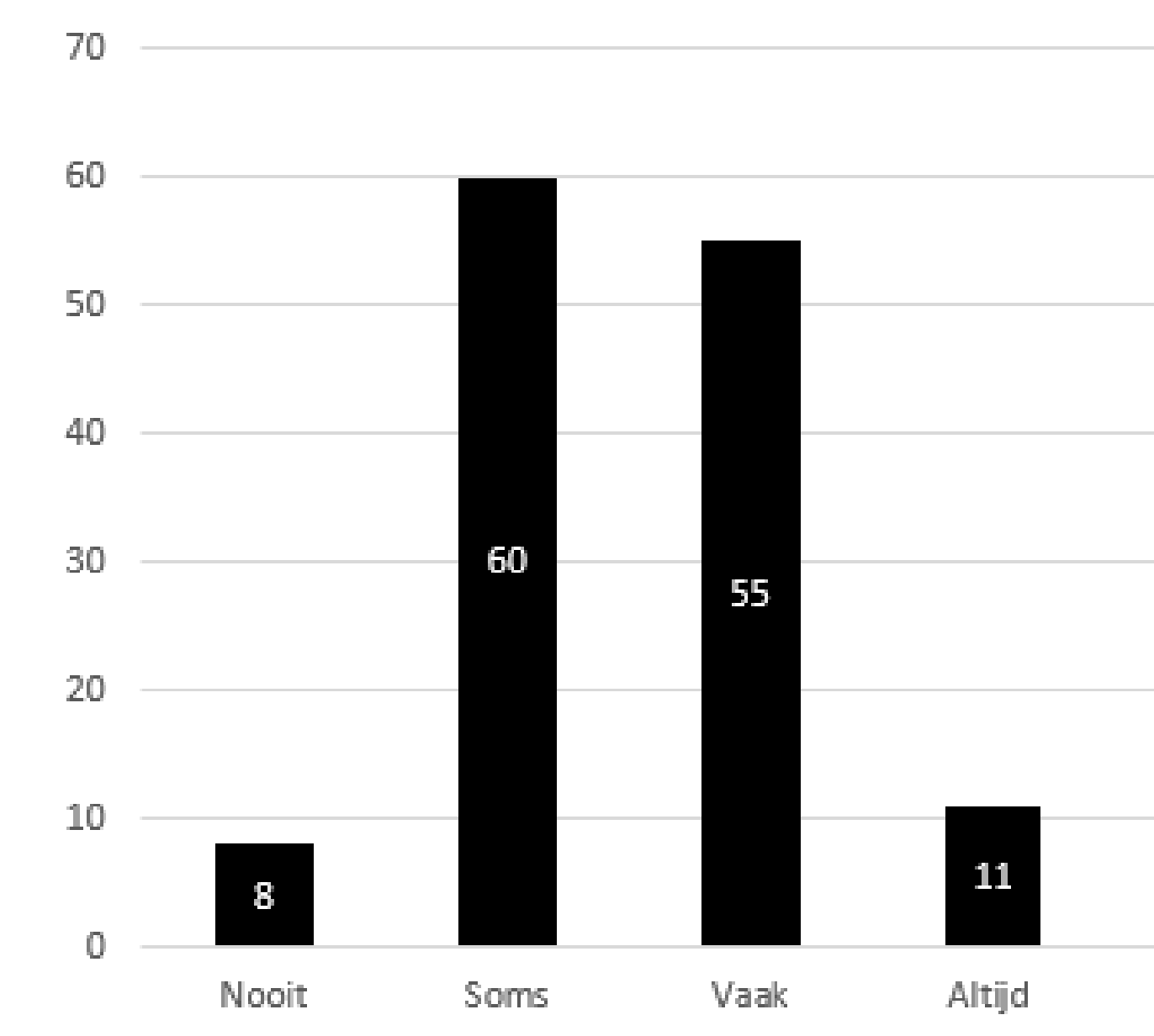
### Stimuleren om verder te oefenen

Om goed te ontwikkelen is het belangrijk dat het leren constant/permanent is, in plaats van eenmalig (Peeters et al., 2015; van de Weijenberg, 2016). Hiervoor is het dus nodig dat de pedagogisch medewerker gestimuleerd wordt om na afloop van de coaching sessie verder te oefenen in de praktijk. De participanten gaven aan dat zij dit veel doen, dus dat is goed.

## Wat kan er nog beter?

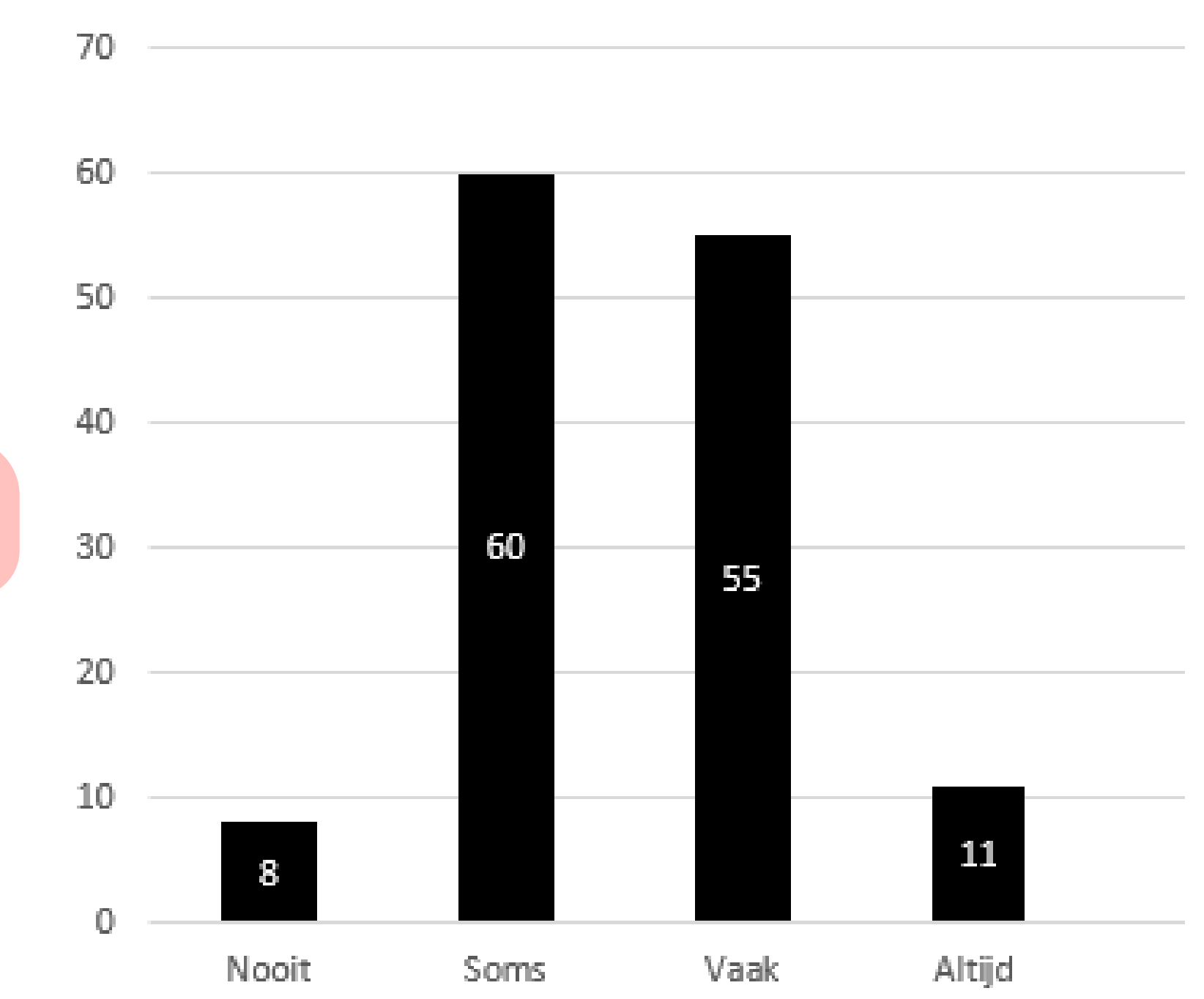
### Ruimte voor reflectie

De mogelijkheden voor reflectie binnen pedagogisch coaching kunnen verbeterd worden. Het meest gekozen antwoord uit de literatuur is 'soms'. Uit de literatuur komt naar voren dat gefaciliteerde reflectie een positief element van coaching is.



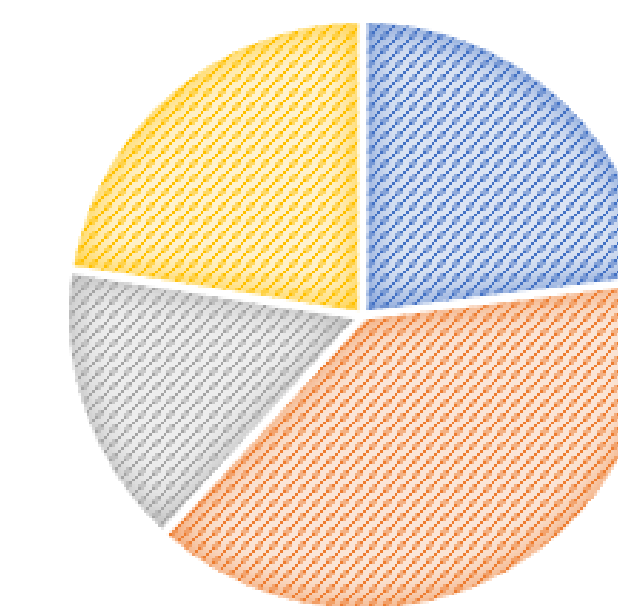
### Coaching volgens de cyclus

Uit de resultaten komt naar voren dat coaching nog maar soms gebeurt volgens de cyclus. Coaching volgens de cyclus houdt in: observatie, verbeterpunten ophalen, deze uitproberen en eventueel waar nodig aanpassen.



### GEBRUIKT U TECHNOLOGIE VOOR COACHING?

■ Ja, door middel van filmpjes ■ Ja, door middel van video coaching  
■ Ja, door overige middelen ■ Nee



### Meer gebruik van videofeedback

Als derde zien wij nog ruimte voor verbetering in het gebruik van videofeedback. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan gebruik te maken van videofeedback. Aangezien uit de literatuur blijkt dat het gebruik van videofeedback zeer effectief is, zit hier nog ruimte in voor verbetering.

## Verbeterpunten toegepast:

### Literatuurlijst

- Argyris, C., & Schon, D. A. (z.d.). *Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness*. Wiley.
- Atkinson, A., Watling, C. J., & Brand, P. L. (2022). Feedback and coaching. *European journal of pediatrics*, 181(2), 441-446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Carmel, R. G., & Paul, M. W. (2015). Mentoring and coaching in academia: Reflections on a mentoring/coaching relationship. *Policy Futures in Education*, 13(4), 479-491. <https://doi.org/10.1177/1478210315578562>
- Firestien, R. L. (1990). Effects of Creative Problem Solving Training on Communication Behaviors in Small Groups. *Small Group Research*, 21(4), 507-521. <https://doi.org/10.1177/1046496490214005>
- Grant, A. M. (2006). Solution-focused coaching. *Excellence in coaching: The industry guide*, 73-90.
- Ledford, J. R., Zimmerman, K. N., Chazin, K. T., Patel, N. M., Morales, V. A., & Bennett, B. P. (2017). Coaching Paraprofessionals to Promote Engagement and Social Interactions During Small Group Activities. *Journal of Behavioral Education*, 26(4), 410-432. <https://doi.org/10.1007/s10864-017-9273-8>
- Oosterman, J. (2011). *Coaching on-the-job- effectief coachgedrag in retailorganisaties* [Masterscriptie]. Universiteit Utrecht.
- Overduin, C. (2021). 'Grootste obstakel voor coaching is tijdgebrek'. *Management Kinderopvang*, 27(1), 38-39. <https://doi.org/10.1007/s41190-021-0883-y>
- Peel, D. (2005). The significance of behavioural learning theory to the development of effective coaching practice. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 3(1), 18-28. <https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/1e6bf529-2fd7-4517-9217-84e33cdc8a9c/1/vol03issue1-paper-02.pdf>
- Peeters, J., Cameron, C., Lazzari, A., & Sitarova, H. (2015). Early childhood care: Working conditions, training and quality of services: A systematic review. Bruxelles: Eurofound.
- Snell, R. S. (1996). Complementing Kohlberg: Mapping the Ethical Reasoning Used by Managers for Their Own Dilemma Cases. *Human Relations*, 49(1), 23-49. <https://doi.org/10.1177/001872679604900102>
- Van de Weijenberg, A. (2016). Pedagogische coaching werkt. *Management Kinderopvang*, 22(1), 28-29. <https://doi.org/10.1007/s41190-016-0011-6>
- Weber, J. (1991). Adapting Kohlberg to Enhance the Assessment of Managers' Moral Reasoning. *Business Ethics Quarterly*, 1(3), 293-318. <https://doi.org/10.2307/3857615>
- Yang, W., Huang, R., Su, Y., Zhu, J., Hsieh, W., & Li, H. (2022). Coaching early childhood teachers: A systematic review of its effects on teacher instruction and child development. *Review of Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1002/rev3.3545>

### Reflecteren via de methode van Kohlberg

Door te reflecteren onderzoek je bepaalde situaties, ontdek je verbanden en doorzie je je eigen manier van functioneren beter.

Vooral wanneer je reflecteert via een methode. Een voorbeeld van een methode is het reflectiemodel van Korthagen. Hierbij stel je jezelf drie vragen: Wat is er gebeurd? Wat vond ik daarin belangrijk? Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?

Door deze stappen te herhalen krijg je betere inzicht in het coachen (Snell, 1996).

### Coaching volgens de cyclus

Ten eerste kan dit gedaan worden per coaching sessie, namelijk door de sessie te beginnen met reflecteren hoe dingen nu gaan en dit als pedagogisch coach te observeren. Vervolgens kunnen de verbeterpunten tijdens de coaching worden besproken, om deze vervolgens weer uit te proberen. Ten slotte kan dit worden geëvalueerd en worden aangepast waar nodig. Ten tweede kan deze cyclus ook over een bepaalde periode worden uitgevoerd.

In dit geval wordt er aan de start van de periode begonnen met reflectie op de praktijk door middel van observatie door de pedagogisch coach. Vervolgens wordt er redelijk aan het begin al op terug gekomen door verbeterpunten te bespreken, deze worden in de komende periode uitgeprobeerd. Na verloop van tijd worden deze geëvalueerd en waar nodig aangepast. Zo kan de cyclus dus worden herhaald (Grant, 2006).

### Gebruik van video coaching

Uit de literatuur blijkt dat het gebruik van videofeedback effectief is. Zo blijkt uit het artikel van Overduin (2021) dat de pedagogisch medewerkers zelf vinden dat videofeedback werkt. In de praktijk wordt dit nog niet altijd gebruikt. Mogelijk kan er tijdens coachingsmomenten tijd worden ingebouwd voor meer videofeedback. Zo kan een pedagogisch medewerker door de tijd heen zichzelf af en toe laten filmen en kan hier samen met de pedagogisch coach naar gekeken worden. Daarnaast kan de pedagogisch coach de pedagogisch medewerker opdrachten meegeven die hij/zij moet filmen (Overduin, 2021).