

KANSRIJK COACHEN IN DE KINDEROPVANG



Figuur 1 Factoren stimulering kansrijke ontwikkeling jonge kind

Binnen de kinderopvang is de functie van pedagogisch coach sinds de invoering van de wet IKK (Innovatie Kwaliteit Kinderopvang) in 2019 een verplichte functie (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 2019). Deze functie draagt bij aan het bevorderen van de kwaliteit en het uitdragen van het beleid van de organisatie. Het is een functie die echter nog wel eens vragen oproept: op welke inhoud en op welke manier wordt er vooral gecoacht en welke ervaringen hebben de pedagogisch coaches tot nu toe? En hoe kan deze functie worden ingevuld, zodat deze bijdraagt aan de kansrijke ontwikkeling van kinderen?

In een verkennend onderzoek, bestaande uit een literatuurstudie en interviews met dertien pedagogisch coaches zochten we een antwoord op deze vragen. Hierbij hebben we met name onderzocht op welke inhoud en op welke wijze pedagogisch medewerkers worden gecoacht door pedagogisch coaches. De focus ligt hierbij op de coaching van pedagogisch medewerkers die werken met het jonge kind (0-4 jaar). Het doel van dit onderzoek is om meer richting te geven aan de inhoud van coaching en good practices op dit vlak te delen.

Functieomschrijving pedagogisch coach

Binnen de cao Kinderopvang van 2025-2026 wordt aangegeven wat kwalificatie-eisen zijn voor scholing in pedagogiek en coaching van pedagogisch coaches. Voor pedagogiek is het bijvoorbeeld belangrijk dat de coaches beschikken over bepaalde kennis, die sturing kan geven aan de inhoud en waar pedagogisch medewerkers op gecoacht worden. De coach dient kennis te hebben van pedagogiek in de kinderopvang 0-13 jaar. Tevens heeft een coach kennis van de zes interactievaardigheden, welke zijn vormgegeven door Riksen-Walraven, namelijk sensitieve responsiviteit, respect voor autonomie, structureren en positief leidinggeven, praten en uitleggen, ontwikkeling stimuleren en interacties tussen kinderen begeleiden (Strik & Schoemaker, 2018). Ook heeft de coach kennis van pedagogische stromingen en kennis en vaardigheden in observatietechnieken.

Wanneer gekeken wordt naar coachingsvaardigheden, wordt beschreven dat de coach idealiter verschillende gesprekstechnieken en feedbackregels beheerst. Ook is de coach in staat om een vertrouwensband op te bouwen, kwaliteiten van medewerkers in te zetten en kunnen ze medewerkers een spiegel voorhouden. De pedagogisch coach dient elke pedagogisch medewerker jaarlijks te coachen (Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, 2019).

Omdat er weinig richting wordt gegeven aan de inhoud en werkwijzen waarop coaches medewerkers kunnen coachen, is besloten om deze onderwerpen te verkennen.

Factoren voor een kansrijke ontwikkeling en stimulerende interactie

Er zijn tal van onderwerpen die tijdens een coachingsmoment met een pedagogisch medewerker aan bod kunnen komen. Er is recente literatuur bestudeerd die wordt gebruikt binnen de associate degree opleiding Pedagogisch Educatief Professional en de post-ad module Pedagogisch coach; beide opleidingen worden op Hogeschool KPZ aangeboden. Hieruit blijkt dat de factoren gericht op vaardigheden van pedagogisch medewerkers, kunnen bijdragen aan een kansrijke ontwikkeling van het jonge kind. Bovendien laat literatuur zien welke stimulerende interacties hieraan bij kunnen dragen. Zie figuur 1.

In aansluiting op de inzichten uit het literatuuronderzoek zijn dertien pedagogisch coaches geïnterviewd die werkzaam zijn bij tien kinderopvangorganisaties. Allemaal werkten ze al in de kinderopvang voordat ze de functie van pedagogisch coach kregen. De ervaring als pedagogisch coach wisselt; sommigen zijn al gestart toen bekend werd dat deze functie zou ontstaan (rond 2018), anderen voeren de functie nog maar een half jaar uit. Gemiddeld hebben ze 2 tot 3 jaar ervaring als pedagogisch coach. Alle coaches begeleiden pedagogisch professionals die in de kinderopvang (0-4 jaar) werken, negen hebben een grotere doelgroep en begeleiden ook professionals die op de buitenschoolse opvang (4-12 jaar) werken. In dit artikel wordt met name ingegaan op het coachen in de kinderopvang, omdat alle ondervraagde coaches werken in deze sector.

Op welke thema's coacht de pedagogisch coach?

Tijdens de interviews is met name gevraagd naar de invulling van de functie; in hoeverre zijn de zeven factoren voor kansrijke ontwikkeling onderwerp tijdens de coachingsmomenten? En welke kansen en uitdagingen zien de coaches ten aanzien van deze factoren?

Pedagogisch coachen werken zowel vraaggericht als aanbodgericht. Dit houdt in dat pedagogisch medewerkers met specifieke praktische vragen naar de coaches komen. Vaak zijn dit vragen over kinderen die nog niet helemaal mee kunnen komen met het ritme van de groep of opvallend gedrag vertonen. Coaches signaleren ook zelf onderwerpen en benoemen waarop zij kunnen coachen. Bijvoorbeeld wanneer het handelen van medewerkers niet geheel overeenkomt met de visie van de organisatie. Het kan bijvoorbeeld gaan om het beleid rond gezonde voeding of om het begeleiden van spelactiviteiten. Coaches nemen dus ook zelf initiatief om de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang te verhogen.

De bevraagde pedagogisch coaches geven aan dat alle factoren die uit het literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen, terugkomen in coachingsmomenten. De meeste coachvragen van pedagogisch medewerkers gaan over de samenwerking met ouders en opvallend gedrag van kinderen. Bij deze laatste vraag ligt bijvoorbeeld de nadruk op de relatie en interactie tussen de pedagogisch medewerker en het kind, maar ook op het stimuleren van interactie tussen kinderen.



Soms is bepaald gedrag van een kind vanuit een ontwikkelingsachterstand te verklaren. In dit laatste geval coacht de pedagogisch coach bijvoorbeeld op het stimuleren van de taalontwikkeling. Er wordt relatief weinig gericht gecoacht op de factoren samenwerken in een team; slechts vier coaches benoemen dit in de interviews. Als het gaat om samenwerking met (externe) professionals dan valt op dat de coaches daar weinig vragen over krijgen vanuit de werkvloer, maar acht van de dertien coaches signaleert zelf wel een ontwikkelkans op dit thema.

Good practices

In de interviews hebben de pedagogisch coaches een inkijkje gegeven in hun werk. Ze beschrijven wat werkt voor verschillende, veelvoorkomende onderwerpen waarop gecoacht wordt. Hierdoor is het mogelijk om per factor een good practice te delen.

Samenwerking met ouders opzoeken

Wanneer er sprake is van een zorgvraag rond een kind, ondersteunt de pedagogisch coach de pedagogisch medewerkers bij het initiëren en voeren van een gesprek met ouders. De pedagogisch coach kan zelf aanwezig zijn bij zo'n gesprek, of geeft de pedagogisch medewerkers tips over hoe zij observaties en vragen kunnen bespreken met ouders.

Kansen benutten tijdens speelleermomenten

De pedagogisch coach organiseert kwaliteitsavonden waarin op een interactieve manier onderwerpen worden besproken, bijvoorbeeld risicovol spelen. Door ook een gerichte opdracht of vraag mee te geven en daar in de individuele coaching op terug te komen wordt ervoor gezorgd dat het thema ook terugkomt in het handelen van de pedagogisch medewerker.

Ook stimuleert de pedagogisch coach het pedagogisch-didactisch handelen. Daarbij helpt het om samen te onderzoeken welke kansen en ruimte er binnen een (vve-)methode is om bijvoorbeeld aan te sluiten bij de belevingswereld en de behoeften van de kinderen.

Gericht stimuleren van de taalontwikkeling

Pedagogisch medewerkers zijn soms zoekende in wat kinderen met een voor- en vroegschoolse indicatie op taal nodig hebben. De pedagogisch coach kan goed meedenken: wat is passend aanbod, wat is haalbaar op een dag en wat zijn reële verwachtingen voor kinderen met een vertraagde taalontwikkeling?

Interactie en relatie tussen pedagogisch medewerker en kind

Sommige pedagogisch medewerkers geven aan dat zij met een bepaald kind minder een klik hebben. Regelmatig wordt volgens de coach de oorzaak gelegd bij het gedrag van het kind. De pedagogisch coach kan helpen om te kijken naar wat het kind nodig heeft. Zie je als pedagogisch medewerker de positieve eigenschappen van elk kind? Zijn er momenten op de dag waarop je even echt contact kunt hebben?

Stimuleren van interactie tussen kinderen

Wanneer kinderen spelen, is vaak de vraag wat het beste is: bewust afstand houden of meespelen met de kinderen? De pedagogisch coach kijkt mee en adviseert; wat kun je doen of zeggen zodat kinderen meer samen spelen en/of de interactie tussen kinderen stimuleren?

Samenwerking met (externe) professionals

Het is qua organisatie niet altijd haalbaar om als pedagogisch medewerker aanwezig te zijn bij een overleg met externe professionals. De pedagogisch coach stimuleert de pedagogisch medewerker om aan te sluiten waar dat wel kan en om (zelf) aan te geven welke vragen zij heeft voor externe professional; bijvoorbeeld voor een logopedist of een intern begeleider. Weten welke professionals er rond een kind staan, is een belangrijke voorwaarde voor een sterke samenwerking.

Samenwerken in een team

De pedagogisch coach ziet wat er gebeurt bij verandering in teams, bijvoorbeeld als er nieuwe groepen en dus nieuwe collega's bij komen. De pedagogisch coach kan daarom gericht coachen bij het vormen van een (nieuw) team, bij het nemen van verantwoordelijkheid, het samenwerken vanuit een visie en het geven en ontvangen van feedback

Op welke wijze coacht de pedagogisch coach?

Door de gesprekken die met pedagogisch coaches zijn gevoerd, blijkt dat de vrij breed geformuleerde functie-eisen zorgen voor een breed scala aan interpretaties van de wijze waarop de functie van pedagogisch coach wordt uitgevoerd. Het inzetten van methoden of methodieken verschilt bijvoorbeeld onder de coaches: de meesten zetten die niet of niet bewust in. Op dit moment werken vijf coaches met filmopnamen of video-interactiebegeleiding en geven drie coaches aan dat zij dit in de toekomst

willen inzetten. De coaches die dit al gebruiken zijn hier heel enthousiast over en willen het nog meer gebruiken. Vooral wanneer het gaat om interactie tussen de pedagogisch medewerker en het kind, of de interactie tussen kinderen, blijkt dat het helpend is om gezamenlijk beelden terug te kijken.

Ook de vorm waarop wordt gecoacht verschilt; de meeste coaches observeren de pedagogisch medewerker op de groep en voeren daarna individuele gesprekken. Ook wordt er gebruik gemaakt van coaching on the job of het coachen van een heel team op een onderwerp dat voor iedereen relevant is.

Welke kansen zien pedagogisch coaches?

Tijdens de interviews is er ook gesproken over kansen die de pedagogisch coaches zien ten aanzien van de invulling van hun functie. Die zijn te verdelen in randvoorwaarden, methodieken en inhoudelijke thema's. Zo geven zes pedagogisch coaches aan dat de caseload (erg) hoog is. Het lukt om aan de wettelijke eisen te voldoen: minimaal 10 uur coaching per jaar per fulltime formatieplaats (Rijksoverheid, zd). Liever zouden de coaches vaker op een locatie zijn om de voortgang te monitoren. Het zou goed zijn om nog regelmatig terug te komen op een coachvraag om de verandering meer in het pedagogisch handelen te verankeren.



Daarnaast geven de coaches aan dat ze meer teamcoaching zouden willen aanbieden, bijvoorbeeld wanneer meerdere pedagogisch medewerkers vragen hebben rond hetzelfde thema. Dit is organisatorisch soms lastig vorm te geven. Wat betreft inhoudelijke thema's zien de coaches kansen voor vroegsignalering, het stimuleren van de ontwikkeling van baby's, het inrichten van de binnen-en buitenruimte en het stimuleren van de spelontwikkeling. Dit zijn onderwerpen waar de pedagogisch medewerkers niet altijd zelf een coachvraag rond formuleren, maar waar de coaches zelf bij het observeren op de groep wel verbetermogelijkheden zien. Deze punten passen goed bij de factor 'Kansen benutten tijdens speelleermomenten'.

Conclusie

De dertien ondervraagde pedagogisch coaches herkennen de zeven factoren die volgens de literatuur bijdragen aan een kansrijke ontwikkeling voor kinderen. Ze zien deze factoren als relevante leerinhouden om pedagogisch medewerkers op te coachen. Een deel van deze factoren komt ook al sterk naar voren in hun werk. Zij coachen namelijk al regelmatig op de interactie tussen pedagogisch medewerker en een kind, de interactie tussen kinderen onderling en denken mee in de samenwerking met ouders. Dit zijn vaak vragen die vanuit de pedagogisch medewerkers komen.



Vanuit de interviews en literatuur zijn enkele aanbevelingen te formuleren voor de invulling van de functie van pedagogisch coach in de kinderopvang. Zo lijkt het goed om systematisch aan alle factoren te werken, zowel vraaggericht (vanuit de pedagogisch medewerker) als aanbodgericht (vanuit observaties door de pedagogisch coach). Op deze manier kan er meer gewerkt worden aan het initiëren en onderhouden van contact met (externe) professionals, een factor die nu nog onderbelicht is.

Een andere kans is het gebruiken van effectieve coachingsmethodieken zoals video-interactie begeleiding. Volgens Eliëns (2017) is video-interactiebegeleiding namelijk effectief in het verbeteren van de begeleiding die pedagogisch medewerkers geven aan kinderen. Zij geeft aan dat het bijvoorbeeld een positief effect heeft op het stimuleren van interacties tussen kinderen en het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen.

Een laatste aanbeveling vanuit de coaches en de literatuur is het verlagen van de caseload en meer cyclisch werken in het coachingsproces. Door vaker een coachmoment te organiseren en de voortgang wat betreft een coachvraag gericht te monitoren, wordt gezorgd voor duurzame verbeteringen in de pedagogisch kwaliteit van de kinderopvang. Jepma (2023) beaamt dit. Volgens hem is coaching een niet-lineair proces van gesprekken met tijd ertussen. Hierbij is het belangrijk dat de pedagogisch medewerker voldoende tijd heeft om zich te ontwikkelen en dat er reflectie en feedback plaatsvindt met het oog op versterking van de competenties van de pedagogisch medewerker.

Uiteindelijk kunnen deze inzichten en aanbevelingen zorgen voor nog effectievere coachingsmomenten, wat doorwerkt in het creëren en benutten van kansrijke interacties en een kansrijke ontwikkeling van het jonge kind.

Literatuur

- Eliëns, M. (Eindred.) (2017). *Handleiding video-interactiebegeleiding in de kinderopvang*. Uitgeverij SWP.
- Jepma, I.J. (2023). *Wat leert mijn kind bij jullie? Impact hebben op de volledige kindontwikkeling in de kinderopvang*. Uitgeverij Pica.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019). *Brochure pedagogisch beleidsmedewerker*. Op 26 mei 2025 opgevraagd van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-740c7362-8cab-4e5d-8dcb-43298128ad84/pdf>
- Rijksoverheid (z.d.). Opleiding en ondersteuning medewerkers kinderopvang. Geraadpleegd op 20 mei 2025 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/opleiding-en-ondersteuning-medewerkers-kinderopvang>
- Strik, A. & Schoemaker, J. (2018). *Interactievaardigheden. Een kindvolgende benadering*. Bohn Stafleu von Loghum.

OVER DE AUTEURS

Annemarie Regeling is docent-onderzoeker in het lectoraat Taal & Ontwikkeling en geeft als docent Taal les bij de associate degree Pedagogisch Educatief Professional en bachelor Leraar Basisonderwijs op Hogeschool KPZ.

Iris van Tellingen is werkzaam als hogeschooldocent pedagogiek bij de associate degree Pedagogisch Educatief Professional op Hogeschool KPZ.

Marith Schotpoort werkte ten tijde van dit onderzoek als junior-onderzoeker op Hogeschool KPZ en werkt op dit moment als beleidsmedewerker jeugd bij Gemeente Aa en Hunze.

Bronnenlijst kansrijke factoren

- Declercq, B., van de Voorde, L. & Steen, V. (2021). *Speel- en leefruimtes in de voorschoolse kinderopvang*. Lannoo Campus.
- De Waal (2018). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams. Samenwerking in nieuwe praktijken*. Uitgeverij Coutinho
- Fukkink, R. (2017). *De Nederlandse kinderopvang in wetenschappelijk perspectief*. Uitgeverij SWP.
- Roseboom, T. (2018). *De eerste 1000 dagen. Het fundamentele belang van een goed begin vanuit biologisch, medisch en maatschappelijk perspectief*. De Tijdstroom
- Roseboom, T. (2022). *Gelijk goed beginnen. Succesvol bouwen aan de basis voor gezonde generaties*. De Tijdstroom
- Singer, E. en Kleerekoper (2016). *Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Strik, A. en Schoemaker, J. (2018). *Interactievaardigheden. Een kindvolgende benadering*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Van der Star, A. (2019). *Over het schoolhek heen. Interdisciplinair samenwerken: ontwikkelkansen voor professionals en leerlingen*. Uitgeverij Pica

MEER WETEN?

Op Hogeschool KPZ bieden we de post-ad opleiding Pedagogisch Coach aan. Wil je meer weten, kijk dan op <https://www.kpz.nl/studeren/pedagogisch-coach/>

Op Hogeschool KPZ bieden we de associate degree opleiding Pedagogisch Educatief Professional aan. Wil je meer weten, kijk dan op <https://www.kpz.nl/studeren/ad-pedagogisch-educatief-professional/>