



Mentorschap en de rol van pedagogisch coach

IKC de Haarschool

maart 2024

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 Mentorschap	4
Welke doelen staan centraal binnen het mentorschap?.....	4
Training	5
Invulling.....	5
Wat zijn de effecten van goed mentorschap?	5
Hoofdstuk 2 De Rol van Pedagogisch Coach.....	7
Pedagogisch coach	7
Aantal uur inzet.....	7
Inzet coaching	7
Pedagogische basisdoelen	12
Algemeen	12
Interactievaardigheden.....	13

Inleiding

In dit document Mentorschap en de rol van Pedagogisch Coach beschrijven wij de beide functies/taken binnen onze BSO. Samen met het Pedagogisch beleidsplan en het Nascholing- en Coachingplan vormt dit de basis voor ons pedagogisch beleid en de ondersteuning binnen onze BSO.

Ingrid Langeveld, directeur IKC de Haarschool

Wieke Bossink, locatiemanager BSO, pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Mentorschap

Sinds januari 2018 (Wet Innovatie en Kwaliteit/IKK) krijgen alle kinderen in de kinderopvang een eigen mentor toegewezen.

Mentor zijn van een kind betekent dat elk kind en ouder een vast gezicht heeft voor vragen. De mentor signaleert eventuele ontwikkelingen en/of problemen en voert gesprekken met ouders en instanties. Het mentorschap dient bij te dragen aan de emotionele veiligheid en ontwikkeling van de kinderen en de pedagogisch medewerkers.

Welke doelen staan centraal binnen het mentorschap?

1. Een mentor biedt een vertrouwensrelatie en sociaal-emotionele veiligheid, kinderen kunnen en willen informatie, gebeurtenissen en ervaringen delen met beroepskrachten als er een hechte en respectvolle band is tussen mentor en mentee.
2. Het is voor professionals en zo ook voor pedagogisch medewerkers onmogelijk om met ieder kind in de groep een even hechte band op te bouwen. Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is de basis van het werk van de pedagogisch medewerker, des te meer waar het de start van een kind in de opvang betreft. Door de 'eigen' mentorkinderen is er meer ruimte voor de pedagogisch medewerker om een paar kinderen echt goed te leren kennen. Hierdoor kunnen zij beter inspringen op de behoeften van deze kinderen en zo ook zullen de kinderen eerder contact zoeken met hun mentor.
3. Door een goede vertrouwensrelatie op te bouwen, zullen kinderen zich emotioneel veilig voelen op de kinderopvang. Een mentor kan talenten in kinderen ontdekken en laten groeien: kinderen krijgen door beroepskrachten (extra) ontwikkelkansen aangereikt die hen verder helpen in hun brede ontwikkeling. Een pedagogisch medewerker reikt die kansen al dagelijks aan voor alle kinderen. Door het toewijzen van een aantal mentorkinderen aan een pedagogisch medewerker kan zij zich extra richten op deze kinderen.
4. Door het af te bakenen met een aantal kinderen, is het helder voor de pedagogisch medewerker wie ze het meest gericht kan observeren en ontwikkelkansen kan aanreiken. Deze kinderen kent ze het beste en kan ze dus ook beter ondersteunen.
5. Een mentor fungeert als rolmodel: dit dwingt beroepskrachten tot goed voorbeeldgedrag waar jonge kinderen van kunnen leren. Een pedagogisch medewerker is altijd met 1001 dingen tegelijkertijd bezig binnen een altijd uitdagend beroep. Daardoor is het makkelijk te vergeten hoe gericht kinderen eigenlijk de volwassenen om hen heen constant aan het observeren zijn. Het mentorschap herinnert professionals eraan hoe belangrijk hun voorbeeld is. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het gebruik van de mobiele telefoon op de groep. Als jij niet wilt dat de kinderen op de buitenschoolse opvang hun telefoon gebruiken, let er dan ook op dat je zelf niet even snel je telefoon erbij pakt.
6. Een mentor signaleert ontwikkelingsproblemen en/of het vermoeden daarvan en/of het risico daarop. Hierdoor kan er vroegtijdig en adequaat passende (extra) ondersteuning worden geboden door beroepskrachten en/of andere professionals van binnen of buiten de kinderopvangorganisatie.
7. Het kind helpen een positief zelfbeeld te ontwikkelen en zo te ondersteunen binnen de school en maatschappij.
8. Kinderen helpen vriendschappen aan te gaan, samen te werken en te spelen met andere kinderen binnen de opvang en met respect voor elkaar.

Training

Op IKC de Haarschool zorgen wij voor training, begeleiding en ondersteuning van de mentoren. Goed mentorschap stelt hoge eisen aan de beroepskracht. Het vraagt onder meer om empathisch vermogen, het inschatten van sociale situaties, het rekening houden met de ontwikkelingspsychologie van kinderen in diverse leeftijdsfasen, het inspelen op ondersteuningsvragen van kinderen, het uitvoeren van diverse gespreks- en vraagtechnieken en een actieve luisterhouding. Niet iedere beroepskracht heeft al deze vaardigheden van zichzelf in huis en zal idealiter hierin getraind worden of zich verder willen ontwikkelen. Via coaching on the job, inter- en supervisie, coachgesprekken en dergelijke kunnen deze vaardigheden verder worden uitgebreid en verfijnd. Hierbij kan een belangrijke rol zijn weggelegd voor de pedagogisch coach in de kinderopvang.

De pedagogisch medewerkers zullen in eerste instantie deelnemen aan de teamtraining B6-4all. Deze training geeft handreikingen voor de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen individueel maar ook in de omgang met elkaar. Welke taal wordt er gesproken binnen het IKC en welke regels gelden er in het respect en een goede omgang met elkaar.

Invulling

Wij geven binnen IKC de Haarschool invulling aan het mentorschap door alle kinderen die gebruik maken van de kinderopvang te verdelen onder de pedagogisch medewerkers. Wij sturen hierbij op de volgende stappen:

1. Op de BSO is een beleidsmap en een werkmap waarin de verdeling zit van de mentorkinderen met tabbladen voor bijzonderheden.
2. In KOVNET staat de verdeling duidelijk aangegeven, ieder kind is gekoppeld aan een mentor.
3. Ouders zijn op de hoogte gebracht welke mentor bij hun kind hoort.
4. Bij de start van een kind met zorg is er een overdracht door de intern begeleider van de school aan de mentor m.b.t. speciale opvoedings- en/of ondersteuningsbehoeften. Het verslag hiervan staat in KOVNET onder 'mentorberichten'.
5. Bijzonderheden van het kind worden in KOVNET genoteerd en bij bijzonderheden voor een volgende dag worden deze ook in het overdrachtsschrift genoteerd.
6. Alle pedagogisch medewerkers staan in nauw contact met de ouders van het desbetreffende kind bij het wegbrengen en ophalen tijdens BSO-momenten.
7. De pedagogisch medewerkers staan ook in nauw contact met de leerkracht van het desbetreffende kind om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de behoeftes en eventueel de aanpak van het kind.
8. De pedagogisch medewerkers krijgen feedback van de pedagogisch coach en van hun leidinggevende. Ze doen mee met relevante teamtrainingen van de school, zoals B6-4All (pedagogisch klimaat), zodat er 1 lijn is binnen het Kindcentrum.

Wat zijn de effecten van goed mentorschap?

Als het mentorschap succesvol in de praktijk wordt gebracht, dan valt er veel van te verwachten. Mentoring kan positief bijdragen aan het welzijn en welbevinden van kinderen. Een intensieve en vertrouwde relatie tussen pedagogisch medewerker en kind draagt bij aan de emotionele veiligheid en daarmee aan de basis die nodig is voor een kind in de kinderopvang. Doordat deze basis van emotionele veiligheid wordt verstevigd, is er ook meer ruimte voor de ontwikkeling van het kind. Het kind kan met meer zelfvertrouwen ontdekken en spelend leren. Omdat er een volwassene in de omgeving is die voor rust en veiligheid zorgt, houdt het kind energie over om op ontdekking te gaan. De mentor kan de mentorkinderen ook gericht activiteiten aanbieden die beter aansluiten bij het

kind, simpelweg omdat ze hen beter kent. Dit kan bij kinderen resulteren in een hogere spelbetrokkenheid en meer stimulering van de brede ontwikkeling (cognitieve taal- en denkontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling, creatieve ontwikkeling en motorische ontwikkeling). Voor pedagogisch medewerkers heeft mentorschap ook voordelen. Het gericht mogen verdiepen in de relatie met een aantal kinderen levert focus op. Het levert energie op voor pedagogisch medewerkers als ze zich mogen ontwikkelen op bepaalde facetten en doelen van het mentorschap waar ze zélf ook graag beter in willen worden. Het belangrijkste is dat het nog meer plezier en genoegen kan geven, omdat je als professional ook geniet als je ziet dat je band met kinderen sterker wordt, ze graag het contact met je zoeken en als je ze ziet groeien.

De Rol van Pedagogisch Coach

Pedagogisch coach

Per 1 augustus 2022 is er op BSO de Haarschool een pedagogisch beleidsmedewerker/coach ingezet. Deze rol is per 1 maart 2024 overgenomen door Wieke Bossink. De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is belangrijk. Wieke Bossink zal de medewerkers coachen bij de dagelijkse werkzaamheden.

De pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach draagt actief bij aan verbetering van de didactische en pedagogische kwaliteit op de werkvloer en daarmee aan de ontwikkeling van de kinderen. De pedagogisch beleidsmedewerker geeft beleidsmatige adviezen waardoor zowel de interne als externe protocollen/werkinstructies verbeteren/optimaliseren. De pedagogisch coach begeleidt, stimuleert en motiveert het bewustwordings- en ontwikkelproces van de pedagogisch medewerkers.

De pedagogisch coach is de spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in de kinderopvang bij het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen hun coaching behoeften. Als pedagogisch coach ondersteunt Wieke pedagogisch medewerkers om zowel hun pedagogische als didactische vaardigheden te ontwikkelen en te verbeteren.

Het doel is dat de medewerkers vaardigheden meekrijgen om optimaal hoogwaardige kwaliteit te leveren op de werkvloer. Wieke Bossink implementeert het beleid naar concrete situaties op de groep en zal de pedagogisch medewerkers “on the job” coachen.

Aantal uur inzet

Uren inzet pedagogisch beleid en coaching Varietas Kinderopvang

Binnen Stichting Kinderopvang Varietas geven wij op een eigen manier invulling aan de wettelijke taak aan het borgen van het pedagogisch beleid en het verder versterken daarvan op de diverse locaties binnen onze stichting.

Onze pedagogisch beleidsmedewerkers en/of coaches

Voor de invulling van beide rollen zoeken wij, ook op dit dossier, expliciet de verbinding met het onderwijs. Wij werken met intern begeleiders die vanuit het onderwijs een extra taak krijgen als pedagogisch coach en/of pedagogisch beleidsmedewerker. Zij worden voor een deel van hun WTF gedetacheerd. In Almelo werken we met 1 pedagogisch beleidsmedewerker in eigen dienst van de Kinderopvang. Wij kiezen voor een expliciete investering in kwaliteit. Dit is ons inziens goed voor de ondersteuning van onze PM-ers en de uitvoering van het groepswerk.

Binnen Varietas Kinderopvang zijn er peildatum 01-01-2024 de volgende kindcentra operationeel met de volgende LRK nummers:

- *Kindcentrum Zonnewijzer*
 - BSO 159530647
 - PSZ 893111119
- *Kindcentrum Trotz*
 - PSZ 316370630
 - BSO 225296901

- *De Haarschool*
 - BSO 297264667
- *De Noorderborch*
 - BSO 142754833
 - PSZ 120255418
- *De Compaan*
 - PSZ 116564015
- *Kindcentrum de Widerode*
 - PSZ 209765458
- *Kindcentrum Adwaita*
 - BSO 617064489
 - PSZ 211449027

Op de peildatum 1-1-2025 kent Stichting Kinderopvang Varietas naar alle waarschijnlijkheid 12 locaties. Alle locaties werken vanaf de opening gedurende met eigen pedagogisch coach en beleidsmedewerker, ook de recenter gestarte locaties krijgen direct een aangestelde coach en beleidsmedewerker. Deze openingen zijn nog niet allemaal te overzien en worden in het volgende jaar in het bijgevoegde schema toegevoegd conform wetgeving.

Aantal FTE per LRK	1-1-2024	Uren Ped. Coach	Aantal doelgroeppeuters	Inzet VE PB/PC (10u/doelgroeppeuter) o.b.v. aanvragen	Ped. Bel	Totaal uren
De Zonnewijzer – BSO	4,27	42,7	n.v.t.		50	92,7
De Zonnewijzer – Peuteropvang	1,22	12,2	6	60	50	122,2
De Compaan – Peuteropvang	1,53	15,3	15	150	50	215,3
De Noorderborch – Peuteropvang	1,24	12,4	14	140	50	202,4
De Noorderborch - BSO	1,03	10,3	n.v.t.		50	60,3

De Haarschool BSO	1,16	11,6	n.v.t.		50	61,6
Trotz! - Peuteropvang	0,76	7,6	16	160	50	217,6
Trotz! – BSO	1,21	12,1	-		50	62,1
Widerode – Peuteropvang	0,58	5,8	6	60	50	115,8
Adwaita – BSO	1,42	14,2	-		50	64,2
Adwaita – PSZ	0,51	5,10	3	30	50	85,1
	Per 01-02-2024					
Totaal	14,93	149,3	60	600	550	1299,3

De taken van zowel de pedagogisch beleidsmedewerker als de taken van de coach zijn in alle gevallen belegd bij dezelfde personen. Voor het stuk beleid is de beleidsmedewerker/coach de ondersteuner van de locatiemanager m.b.t. het cyclisch borgen en versterken van het pedagogisch beleid. Voor de coaching is zij beschikbaar voor de PM-ers in en om de groep.

Stichting Kinderopvang Varietas heeft op 1 januari 2024 10 locaties en 14,9 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	11 x 50 =	550	uur
Coaching pedagogisch medewerkers	14,9 x 10 =	150	uur
Coaching m.b.t. doelgroeppeuters	60 x 10 =	600	uur
Totaal		1300	uur

Vertaling naar Stichting Kinderopvang Varietas

Bij de afwegingen over de verdeling van de uren voor pedagogische beleidsontwikkeling over de verschillende locaties hebben we besloten relatief meer uren te besteden aan locaties in Almelo en Twenterand. Dit in verband met aanvullende subsidieverordeningen in deze gemeenten.

Bij de bepaling van het aantal coaching uren per locatie hebben we met name rekening gehouden met de taakvolwassenheid van medewerkers en teams. Daar waar het aan de orde is, is ook meegewogen of er op een bepaalde locatie een specifieke individuele coaching behoefte is. Bij de verdeling van de coaching uren zorgen we er voor dat elke pedagogisch medewerker een vorm van coaching ontvangt.

Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach in de VE moet per jaar het aantal doelgroepeuters x 10 uur beschikbaar zijn. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren is ook hier 1 januari van elk kalenderjaar.

In 2024 worden deze uren als volgt over de verschillende locaties verdeeld:

- Locatie Zonnewijzer (215 uur): 100 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 115 uur coaching. Mevrouw Hendricks is iedere week minimaal 5,5 uur beschikbaar voor de kinderopvang.
- Locatie Noorderborch (280 uur): 100 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 140 uur coaching. Mevrouw Nijboer is tevens belast met een aantal aanvullende opdrachten vanuit de gemeentelijke subsidieverordening. Tevens, buiten deze uren om, is zij opleider Piramide voor ons bestuur. Dit maakt dat zij per week 8 uur beschikbaar is voor de Noorderborch in de rol van coach, beleidsmedewerker en opleider Piramide. Ook begeleidt zij een peuter met Down, 4 uur in de week.
- Locatie Trotz! (260 uur): 100 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 60 uur coaching. Mevrouw Nijeboer is hier ook pedagogisch beleidsmedewerker. Mevrouw Nijboer is tevens belast met een aantal aanvullende opdrachten vanuit de gemeentelijke subsidieverordening. Zij is minimaal 6 uur per week beschikbaar voor Trotz! Mevr. Wigger heeft 20 uur extra coaching om als intern begeleider de zorgkinderen vroegtijdig te signaleren.
- Locatie Compaan: (220 uur) 50 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 90 uur coaching. Ook hier is mevrouw Nijeboer wederom minimaal 5 uur per week aanwezig als beleidsmedewerker. En ook hier heeft mevr. Wigger 20 uur extra uren voor coaching rondom zorgleerlingen.
- Locatie De Haarschool (62 uur): 50 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 12 uur coaching. Deze uren worden ingevuld door mevr. Bossink.
- Locatie Widerode (120 uur): 50 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 70 uur coaching. Deze uren worden ingevuld door Mevr. Kok.
- Locatie Adwaita (150 uur): 100 uur pedagogische beleidsontwikkeling en 50 uur coaching. Deze uren worden ingevuld door Mevr. Zwerink.

Totaal 1307 uur.

Inzet coaching

- De pedagogisch coach helpt mee aan de ontwikkeling van het beleid van de kinderopvanglocatie, ze bespreekt deze jaarlijks met de leidinggevende van de opvanglocatie en samen stellen ze bij.
- De pedagogisch coach spreekt 2 keer per jaar de leerlingen met de mentoren door voor een doorgaande lijn vanuit school naar de opvang. Dit verslag wordt opgeslagen in KOVNET en mag met toestemming van ouders gedeeld worden met professionals van de school (leerkrachten, intern begeleiders, directie en/of het Schoolondersteuningsteam).
- De pedagogisch coach voert observaties uit op de groep (minimaal 2 keer per jaar) en bespreekt dit met de pedagogisch medewerkers. De coaching is gericht op het kunnen doorvoeren van verbeteringen op de groep op pedagogisch vlak.
- Deze uren zijn flexibel inzetbaar, teneinde alle pedagogisch medewerkers aan het werk te kunnen zien en middels 'coaching on the job' directe feedback te kunnen geven.

- De pedagogisch coach neemt soms deel aan de vergaderingen en denkt mee over de jaarplanning van de groep.
- De pedagogisch coach stimuleert de nascholing en coördineert deze.
- De pedagogisch coach is verantwoordelijk voor het beleidsplan coaching.

Samen met de pedagogische werkers en de pedagogisch coach zal hier vorm aan worden gegeven door workshops, teamgesprekken, intervisie, groepsbezoeken en coaching on the job. De planning hiervan staat beschreven in het Opleiding en Coachingplan van IKC de Haarschool (versie 2024).

Pedagogische basisdoelen

Algemeen

Wij zorgen voor een verantwoorde, professionele BSO, waarin ieder kind zich veilig voelt en zich optimaal verder kan ontwikkelen. Het kind wordt gestimuleerd, zowel individueel als in groepsverband en de sociale contacten worden bevorderd.

De vier pedagogische opvoedingsdoelen die in de Wet kinderopvang genoemd worden, zijn uitgangspunt bij het opstellen van dit pedagogisch beleidsplan. Dit betekent dat we ervoor zorgen dat we de kinderen:

1. Een gevoel van emotionele veiligheid bieden (ervoor zorgen dat ze zich prettig voelen, het naar hun zin hebben).
2. De gelegenheid geven om de persoonlijke competenties te ontwikkelen (ontwikkelen van zelfstandigheid, zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, creativiteit).
3. De gelegenheid geven om de sociale competenties te ontwikkelen (oefenen van sociale kennis en vaardigheden, zoals communicatie, samenwerken, anderen helpen en omgaan met conflicten).
4. De gelegenheid geven om zich waarden en normen eigen te maken (de cultuur van de samenleving).

Wij hebben de taak om de complete brede ontwikkeling van alle kinderen te stimuleren. Dit heeft betrekking op zowel de motorische ontwikkeling, als op de sociale, de emotionele, de cognitieve, de creatieve en de taalontwikkeling. Door vanuit een duidelijk pedagogisch kader doelbewust met de ontwikkeling en begeleiding van het kind op de BSO bezig te zijn. Door op een gerichte, bewuste en herkenbare wijze uitnodigende speelsituaties te creëren.

Middels de kwaliteitsboom willen we dit ook zichtbaar maken aan ouders en kinderen.



Interactievaardigheden

In hoeverre de pedagogische basisdoelen worden bereikt, hangt voor het grootste deel af van onze manier van communiceren met de kinderen. Hoe beter de interactie tussen de pedagogisch werker en de kinderen, hoe beter het welbevinden en de ontwikkeling van de kinderen. Er zijn 6 interactievaardigheden die de pedagogisch werker kan inzetten:

- **Sensitieve responsiviteit:** door bewust, begripvol en vriendelijk aanwezig te zijn en open te staan voor communicatie kun je kinderen een vertrouwd basisgevoel geven. Sensitief betekent: ben je gevoelig voor signalen van kinderen, zie je wat ze nodig hebben, kun je hun behoefte herkennen en weet je die signalen op de juiste waarde te schatten. Responsief betekent: weet je op de juiste wijze te reageren op de behoefte van de signalen van kinderen. Voorbeelden zijn: noem de kinderen bij de naam, vertel dingen over jezelf en lok daarmee een gesprekje uit, laat merken dat je luistert, kijk de kinderen aan en maak oogcontact, benoem wat je ziet en doet etc.
- **Respect voor autonomie:** respect hebben voor de eigenheid van het kind. Het ene kind is wat drukker, kan zich beter concentreren, is meer afwachtend of ontwikkelt zich motorisch sneller dan andere kinderen. Als je kinderen het gevoel geeft dat ze er mogen zijn en dat je vertrouwen in ze hebt, draagt bij aan de emotionele veiligheid, zelfvertrouwen en eigenwaarde. Voorbeelden zijn: geef kinderen complimenten als ze zelf iets proberen, hak taken in kleine stukjes, wees geduldig, wees flexibel in je programma en pas de situatie aan het kind aan, kinderen aanmoedigen hun eigen mening te geven, samen beslissen en dan uitvoeren waarbij je kinderen eigen verantwoordelijkheid geeft etc.
- **Structureren en grenzen stellen:** door structuur te bieden weten kinderen waar ze aan toe zijn en het geeft kinderen ook het gevoel van 'samen zijn'. Structuur geeft ook grenzen aan. We scheppen een 'kader' waarbinnen kinderen kunnen ontdekken. We spreken daarbij regels af. Het stellen van grenzen is belangrijk voor ons persoonlijk geweten dat is gebaseerd op het groepsgeweten en onze waarden en normen. Voorbeelden zijn: een dag programma maken, deel materiaal en je ruimte overzichtelijk in, gebruik rituelen, geef het goede voorbeeld, versterk gewenst gedrag en buig ongewenst gedrag door mee te spelen met kinderen.
- **Praten en uitleggen:** hier gaat het met name om het 'taalrijk' maken van de interactie. Hoe meer je praat met kinderen, dingen uitlegt en ervaringen en gevoelens verwoordt, des te meer taalgebruik en taalbegrip van kinderen wordt gestimuleerd. Voorbeeld van gedrag voor de pedagogisch werker is positief bevragen door: Ik weet het niet, wat denk jij? Ik vraag mij af waarom...? Wat zou er gebeuren als...? Het goed luisteren en doorvragen zijn sleutels om samen goed door te denken.
- **Ontwikkelingsstimulering:** is de 'extra' stimulering die je kinderen geeft om hun 'brede ontwikkeling' te stimuleren. Je sluit aan bij het tempo en de belevingswereld van het kind. Daarnaast kijk je gericht naar de kinderen zodat je aan kunt sluiten bij de 'zone van de naaste ontwikkeling'.
- **Begeleiden van onderlinge interacties:** de Kinderopvang kun je zien als een kleine samenleving waarin kinderen mogen oefenen in sociale vaardigheden. Ze leren hoe ze een plek in de groep krijgen. Door zelf het goede voorbeeld te geven, kinderen kans te geven in vrij spel om sociale vaardigheden (oog hebben voor een ander, overleggen met een ander, de ander aanvoelen, beheersen van eigen emotie, respect voor regels etc.) te oefenen. Ook zijn complimenten geven bij gewenst gedrag belangrijk.

Dit alles is terug te vinden in het pedagogisch beleidsplan.