



Waar samen leren en
creëren een beleving is!

Mentorschap en de rol van pedagogisch coach

Kindcentrum de Haarschool

september 2022

| | |
|--|---|
| Inleiding..... | 3 |
| Hoofdstuk 1 Mentorschap | 4 |
| Welke doelen staan centraal binnen het mentorschap?..... | 4 |
| Training | 4 |
| 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 | 8 |
| Algemeen | 8 |
| Interactievaardigheden..... | 9 |

Inleiding

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

Ingrid Langeveld, directeur Kindcentrum
Wieke Bossink, locatiemanager Kindcentrum
Mieke van Waas, pedagogisch coach Kindcentrum

Hoofdstuk 1 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 Kindcentrum 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 Kindcentrum en welke regels gelden er in het respect en een goede omgang met elkaar.

Invulling

Wij geven binnen Kindcentrum 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 het Kindcentrum 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. De mentoren plaatsen elke periode een mentorbericht voor de ouders in KOVNET, volgens de periodieke planning van de Haarschool. Bij signalen van zorg of incidenten wordt tussentijds al contact opgenomen met de ouders.
4. Ouders zijn op de hoogte gebracht welke mentor bij hun kind hoort.
5. 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'.
6. Bijzonderheden van het kind worden in KOVNET genoteerd en bij bijzonderheden voor een volgende dag worden deze ook in het overdrachtsschrift genoteerd.
7. Alle pedagogisch medewerkers staan in nauw contact met de ouders van het desbetreffende kind bij het wegbrengen en ophalen tijdens BSO-momenten.
8. 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.
9. 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.

Hoofdstuk 2 De Rol van Pedagogisch Coach

Pedagogisch coach

Per 1 augustus 2022 is er op Kindcentrum de Haarschool een pedagogisch beleidsmedewerker/coach ingezet. Deze pedagogisch beleidsmedewerker/coach is de kwaliteitscoach Mieke van Waas. De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is belangrijk. Mieke van Waas zal de medewerkers coachen bij de dagelijkse werkzaamheden.

De pedagogisch beleidsmedewerker (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 Mieke 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. Mieke van Waas implementeert het beleid naar concrete situaties op de groep en zal de pedagogisch medewerkers “on the job” coachen.

Aantal uur inzet

Op 1 januari van elk jaar stelt de leidinggevende van de opvanglocatie vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching. Elke pedagogisch medewerker krijgt coaching. Dit wordt schriftelijk vastgelegd en in het dossier van de betreffende pedagogisch medewerker opgeslagen. Het aantal uur dat wij onze pedagogisch coach inzetten is:

$0,75 \times 10 \text{ uur} / 52 \text{ weken} / 36 \text{ uur} = 0,0043 \text{ fte}$ (= 9 minuten per week).

De pedagogisch coach van Kindcentrum de Haarschool is Mieke van Waas.

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 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 Kindcentrum de Haarschool (versie 2022-2023).

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 behoeft 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.