

Mentorschap en de rol van Pedagogisch coach

Kindcentrum de Zonnewijzer

Versie januari 2021

“Ruimte om te groeien”

REGELS SPELEN
LUISTEREN
AANDACHT EMOTIES
STRUCTUUR
GRENZEN POSITIEF
ZORG **SAMEN** PLEZIER
ONTWIKKELING ZELFSTANDIG
BESCHERMING
VOORBEELD
STIMULANS

Inhoud

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?	6
Hoofdstuk 2 De Rol van Pedagogisch Coach.....	7
Pedagogisch coach	7
Aantal uur inzet.....	7
Inzet coaching	8
Pedagogische basisdoelen	8
Algemeen	8
Bieden van emotionele veiligheid.....	9
Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van persoonlijke competentie	9
Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van de sociale competentie	10
Overdragen van waarden en normen.....	10
Pedagogisch handelen	10
Interactievaardigheden.....	11
Verwijzing beleidsplannen	12

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.

Nanneke Pol, directeur Kindcentrum

Judith Hendrickx, pedagogisch coach

Hoofdstuk 1 Mentorschap

Per 1 januari 2018 zullen alle kinderen in de kinderopvang een eigen mentor moeten hebben. Beroepskrachten krijgen daarmee een nieuwe rol. Dit is het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Innovatie en Kwaliteit (IKK) in de kinderopvang. Invulling geven aan het mentorschap is veel meer dan een kind toewijzen aan een beroepskracht omwille van één vast gezicht per kind voor het signaleren van problemen en gesprekken voeren met opvoeders en instanties. Dit is zeker van belang, maar het mentor zijn van een kind kan op zo'n manier worden vormgegeven dat het bijdraagt aan de emotionele veiligheid en aan de ontwikkeling van kinderen en pedagogisch medewerkers. 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.

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 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 ze 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 ze zich op deze kinderen extra richten.
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. Een mentor signaleert (potentiële) ontwikkelingsproblemen: op deze manier kan er door beroepskrachten en/of andere professionals van binnen of buiten de kinderopvangorganisatie vroegtijdig en adequaat passende (extra) ondersteuning worden geboden.

6. Het kind helpen een positief zelfbeeld te ontwikkelen en zo te ondersteunen binnen de school en maatschappij.
7. Kinderen helpen vriendschap aan te gaan en samen te werken en spelen met andere kinderen binnen de opvang met respect voor elkaar.

Training

Op Kindcentrum de Zonnewijzer 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, coach gesprekken en dergelijke kunnen deze vaardigheden verder worden uitgebreid en verfijnd. Hierbij kan een belangrijk rol zijn weggelegd door de pedagogisch coach in de kinderopvang.

De pedagogisch medewerkers zullen in eerste instantie deelnemen aan de teamtraining Kanjertraining van het Kanjerinstituut. Dit instituut 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. Daarnaast zullen er trainingen gevolgd worden vanuit de methodiek Uk en Puk.

Invulling

Wij geven binnen Kindcentrum De Zonnewijzer 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. Alle pedagogisch medewerkers hebben een eigen map waarin de verdeling zit van de mentorkinderen met tabbladen voor bijzonderheden.
2. Binnen de groep is de verdeling van de mentorkinderen zichtbaar aanwezig middels foto's (i.v.m. de AVG zonder de naam van de kinderen).
3. In KOVNET staat de verdeling duidelijk aangegeven, ieder kind is gekoppeld aan een mentor.
4. De mentoren schrijven een aantal keer per jaar een mentorbericht (tenzij dit eerder nodig is i.v.m. een incident).
5. Ouders zijn op de hoogte gebracht welke mentor bij hun kind hoort.

6. Alle pedagogisch medewerkers hebben een overdracht met de intern begeleider van de school bij de opstart van de opvang van het desbetreffende kind. Het verslagje hiervan staat binnen KOV-net onder “mentorberichten”.
7. Bijzonderheden van het kind worden in KOV-net genoteerd en bij bijzonderheden voor een volgende dag zo nodig ook in het overdrachtsschrift genoteerd.
8. Alle pedagogisch medewerkers staan in nauw contact met de ouders van het desbetreffende kind bij het wegbrengen en ophalen tijdens BSO-momenten.
9. 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.
10. Jaarlijks plannen de pedagogisch medewerkers 1 oudergesprek met de ouder van het kind. Dit doen we op een nader te plannen avond en wordt aangegeven op de jaarplanning. Het verslag hiervan staat ook bij de mentorberichten in KOV-net.
11. We gebruiken een document “welbevinden” die ouders kunnen invullen over hun kind welke besproken zal worden met de mentor.
12. De pedagogisch medewerkers krijgen feedback van de pedagogisch coach en van hun leidinggevende. Ze doen mee met de teamtrainingen van de school zodat er 1 lijn is binnen het kindcentrum.

Wat zijn de effecten van goed mentorschap?

Wat zijn de effecten van een mentor? Als het mentorschap succesvol in de praktijk wordt gebracht, dan valt er veel van te verwachten. Mentoring, mits goed uitgevoerd, 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 de basis die nodig is voor een kind in de kinderopvang. Doordat deze basis van emotionele veiligheid wordt versterkt, 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 ze 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 januari 2019 is er op Kindcentrum De Zonnewijzer een pedagogisch beleidsmedewerker/coach ingezet. Deze pedagogisch beleidsmedewerker/coach is de kwaliteitscoach Judith Hendrickx. De kwaliteit van de pedagogisch medewerkers is belangrijk. Judith Hendrickx 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 bewustwording- 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 Judith pedagogisch medewerkers om zowel hun pedagogische als didactische vaardigheden te ontwikkelen en te verbeteren. Het doel is dat de medewerkers vaardigheden meekrijgen om optimaal hoogwaardig kwaliteit te leveren op de werkvloer. Judith Hendrickx 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 de dossiers van de betreffende pedagogisch medewerker opgeslagen. Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel:

$(50 \text{ uur} \times \text{het aantal kindercentra}) + (10 \text{ uur} \times \text{aantal fte pedagogisch medewerkers})$.

Voor de Zonnewijzer houdt dat in: $50 \times 1 + 10 \text{ uur} \times 2 \text{ fte} = 70 \text{ uur}$

$70 : 48 \text{ weken} = 1,5 \text{ uur per week}$

Omdat wij de werktijdfactor van de pedagogisch coach willen afronden naar 0,5000 (ze is ook inzetbaar op school als intern begeleider) hebben wij gesteld dat ze 4 uur inzetbaar is

als pedagogisch coach op de kinderopvang. De inzet van de medewerkers en de uren is in te zien via Dyflexis. De pedagogisch coach van kindcentrum de Zonnewijzer is Judith Hendrickx.

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 en mag (i.v.m AVG) niet gedeeld worden met derden.
- De pedagogisch coach voert observaties uit op de groep (2 keer per jaar) en bespreekt de verslaglegging met de pedagogisch medewerkers. Hoe kunnen de medewerkers op pedagogisch vlak verbeteringen doorvoeren op de groep?
- De pedagogisch coach is 2 ½ uur per week op de groep, ze kan dit naar eigen inzicht verdelen tussen de dinsdag en de donderdag, op deze manier ziet ze de 5 medewerkers allemaal. Hier houdt ze zich bezig met “coaching on the job”. Directe feedback per pedagogisch medewerker.
- 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. Zo hebben alle medewerkers in 2019 het certificaat van de Kanjertraining ontvangen en hebben ze nascholing gevolgd in EHBO.
- De pedagogisch coach is verantwoordelijk voor het beleidsplan coaching.

Pedagogische basisdoelen

Algemeen

Het hoofddoel is het opvoeden van jonge kinderen tot een bewust individu wat redelijk zelfstandig kan functioneren, binnen zijn eigen mogelijkheid. Met een optimale ontwikkeling binnen deze maatschappij. Ruimte geven voor eigenheid van het kind betekent niet op jezelf zijn, je eigen gang gaan maar, met respect voor een ander, je weg vinden in een doolhof van wat wel en niet redelijk is. Het geven van normen en waarden vanuit onze opvoeding staat centraal. Iemand anders helpen, die het nog niet kan, samen een puzzel maken, van je fiets afgaan en delen met een andere peuter of oudere leerling geeft respect voor die ander.

Wij hebben tot taak om de complete brede ontwikkeling van alle kinderen te stimuleren in de leeftijd van 2 tot 13 jaar. 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 tijdens het peuterspelen of op onze BSO bezig te zijn. Binnen onze tak Kinderopvang werken wij met de Pedagogische Kwaliteitsboom waarin we vormgeven aan 4 pedagogische doelen. Hierbij houden wij de ontwikkelingsgebieden van Riksen-Walraven in het oog:

1. Het gevoel geven van emotionele veiligheid
2. Het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van waarden en normen.
4. Gelegenheid geven tot het ontwikkelen van sociale competenties.

Bieden van emotionele veiligheid

Elk kind ontwikkelt zich op zijn eigen tempo en ontdekt en leert hoe de wereld in elkaar zit door ervaringen op te doen. Belangrijk is dat het kind vertrouwd is met de pedagogisch werkers en zich veilig voelen.

Niet alleen omdat het bijdraagt aan het welbevinden van het kind, maar vooral ook omdat een onveilig klimaat het realiseren van andere pedagogische doelstellingen in de weg staat. Een kind kan vanuit het vertrouwen gaan ontdekken en ontwikkelen.

In de praktijk moeten de kinderen kunnen rekenen op de pedagogisch werkers. Pedagogisch werkers zien, horen en voelen tijdig en goed aan wanneer kinderen hen nodig hebben of aandacht willen. Een aai over de bol, een knuffel, een zetje in de rug of een compliment. Het zijn vaak de kleine dingen die het verschil maken. Er is daarbij respect voor de eigenheid van het kind. De pedagogisch werkers zijn flexibel en geven kinderen de “ruimte om te groeien” door ‘zelf’ te doen, ‘zelf’ te ontdekken. Ze geven kinderen daarmee zelf de ‘leiding’ in hun eigen ontwikkeling. Er is een goede balans tussen de ruimte voor het kind om het zelf te doen en de veilige omgeving waarin het kind dat kan doen. Ieder kind is uniek, heeft behoefte aan zijn eigen balans tussen ruimte en veiligheid en het is de uitdaging voor de pedagogisch werkers om hiermee om te gaan.

Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van persoonlijke competentie

In de omgang met andere kinderen en de pedagogisch werkers ontwikkelen kinderen persoonskenmerken als zelfstandigheid, veerkracht, flexibiliteit, zelfvertrouwen en creativiteit. Zo leren kinderen allerlei typen problemen adequaat aan te pakken en zich goed aan te passen aan veranderde omstandigheden. Natuurlijk ondersteunen de pedagogische werkers hierbij.

Een pasgeboren baby is totaal afhankelijk van anderen, maar binnen 4 jaar kan het kind zich zelfstandig voortbewegen, leert het begrippen en regels, kan het spreken en samen met anderen spelen en zichzelf aan- en uitkleden. Een groei van totale afhankelijkheid tot grote

mate van zelfstandigheid in een 4-tal jaren. Ieder kind is uniek en ontwikkelt zich in een eigen tempo en geheel op eigen wijze. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en leergierig: ze willen alles weten, alles zelf kunnen en zelf doen. Ze zijn gemotiveerd om de wereld te ontdekken, te experimenteren en nieuwe dingen leren. Het is de taak van de pedagogisch werker om de wil van het kind tot leren en de wereld te ontdekken, goed te begeleiden. Soms is dit intuïtief maar kan ook in bepaalde situaties meer een sturende rol zijn. De pedagogisch werker biedt dan ook ontwikkelingen aan binnen 4 ontwikkelingsgebieden: cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling, motorische en sensomotorisch ontwikkeling en de spraak-taal ontwikkeling. (deze staan verder beschreven in het pedagogisch beleidsplan)Ontwikkelingsstimulering gebeurt altijd in samenwerking met het kind, sluit aan bij waar de aandacht van het kind op dat moment naar uit gaat en past bij het tempo van het kind. Om goed te kunnen aansluiten, volgt de pedagogisch werker als mentor de ontwikkeling van het kind. Zij bespreekt deze ontwikkelingen met ouders en collega's binnen de Kinderopvang, en maakt zo nodig afspraken met ouders/collega's over de wijze waarop de ontwikkeling van het kind verder te stimuleren.

Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van de sociale competentie

In de groep met de anderen kinderen leren de kinderen anderen helpen, samenwerken, samen delen, begrip tonen, zorg geven, troosten en helpen. Ze leren conflicten zoveel mogelijk zelf op te lossen en rekening te houden met anderen. Zo leren ze hoe een plek te krijgen in de groep. De pedagogisch werker speelt hierin een belangrijke rol. Zij is een voorbeeld voor de kinderen. Haar communicatie is positief: het gaat om wat goed gaat en daarbij verwoordt ze wat gewenst gedrag is. Ze observeert goed, geeft complimentjes over de dingen die goed gaan en stuurt bij waar nodig.

Overdragen van waarden en normen

Kinderen moeten de kans krijgen om zich de waarden en normen, de 'cultuur' eigen te maken van de samenleving waarin zij deel uitmaken. Jonge kinderen leren snel en nemen waargenomen feiten als 'waar' en 'vanzelfsprekend' aan. Op latere leeftijd (vanaf 7 jaar) gaat het kind op zoek naar eigen ervaringen. Dit leidt tot het kopiëren van gedrag van mensen in de omgeving waarmee het kind zich verbonden voelt. De pedagogisch werker moet zich ervan bewust zijn dat kinderen kijken naar hun gedrag. Als opgroeien en hun wereld groter wordt, neemt de zelfstandigheid toe. Ook belangrijk hierin is dat we kinderen zodra het kan 'een stem' geven en laten hen participeren waar dat mogelijk is. Er is structuur zodat kinderen de regels leren kennen en grenzen worden respectvol, tactvol en doortastend aangegeven. Er is niet alleen aandacht voor regels binnen de kinderopvang, maar ook voor de wereld erbuiten. De pedagogisch werker stimuleert bij de kinderen het normbesef van wat past of ongepast gedrag is in de samenleving. We respecteren alle stijlen van opvoeding en gewoonten van ouders ongeacht achtergrond en cultuur.

Pedagogisch handelen

Binnen de Kinderopvang zullen we dan ook uitgaan van deze pedagogische doelen waarop het pedagogisch handelen wordt gebaseerd. Hierbij gaan we uit van 4 vormen van inzet:

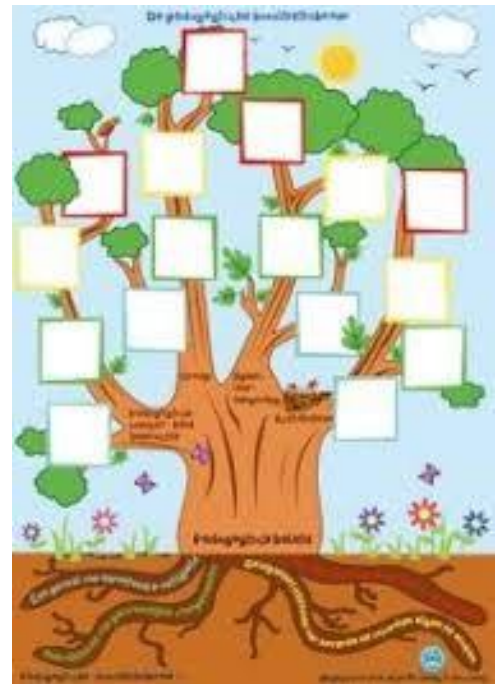
- Pedagogisch werker-kind interactie. Dit gaat om het 'echte' contact met kinderen. Alles wat de pedagogisch werker inzet om een goede, juiste en liefdevolle 'band' op te bouwen met het kind. De pedagogisch werker zet zichzelf in om aan de pedagogische basisdoelen te werken
- De Groep. Met de groep bedoelen we de andere kinderen in de Kinderopvang. Leeftijdsgenootjes maar ook jongere en oudere kinderen. Kinderen leren van elkaar, wanneer de pedagogisch werker op de juiste manier toekijkt, stimuleert en motiveert, zal de groep een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een kind.
- De speel-leeromgeving. Hier gaat het om de inrichting van de opvangruimte en het aanbod van materialen. Licht, kleur en indeling van de ruimte bevorderen het welzijn van de kinderen in de opvang. De opvangruimte en het aangeboden materiaal moeten veilig zijn en er moeten ook exploratie en vrij spel mogelijk maken. Van de pedagogisch werker wordt verwacht dat zij de opvang steeds weer uitdagend maakt en tegelijkertijd toch een veilige vertrouwde plek laat zijn,
- De activiteiten. Het aanbieden van structuur met vaste activiteiten en ruimte voor 'bijzondere' activiteiten en spontaan ontstane activiteiten is van belang. Ook de afwisseling in grootte van de groep, activiteiten met jongere en/of oudere kinderen en afwisseling van de activiteiten zijn van belang. Daarnaast blijft vrij spel ook erg belangrijk.

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.



Verwijzing beleidsplannen

Dit alles is terug te vinden in de Kwaliteitsboom dat het Pedagogisch werkplan vormt. Samen met de pedagogische werkers en de pedagogisch coach zal hier vorm aan worden gegeven door workshops, teamgesprekken, video opnames, feedback gesprekken, intervisie, groepsbezoeken en coaching on the job.

De planning hiervan staat beschreven in het Opleiding en Coachingplan van Kindcentrum de Zonnewijzer (versie 2021)

