



Mentorschap BSO de Zonnewijzer

en de rol van pedagogisch coach



Mentorschap binnen de kinderopvang?

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 er aan 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 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 zich zelf in huis en zal idealiter hierin getraind worden of zich verder willen ontwikkelen. Via collegiale consultatie, inter- en supervisie, maatjesleren en dergelijke kunnen deze vaardigheden verder worden uitgebreid en verfijnd. Hierbij kan een belangrijk rol zijn weggelegd door de hbo-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 de BSO en welke regels gelden er in het respect en een goede omgang met elkaar.

Pedagogisch coach

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. Ze is een 2 ½ uur in de week beschikbaar voor de BSO (1 kindcentrum, 5 medewerkers op de groep).

De taken die ze o.a. uitvoert:

- Ze bespreekt aan het begin van het jaar en aan het einde van het jaar alle mentorkinderen.
- Ze voert flitsbezoeken uit in de groep om feedback te kunnen geven op het pedagogisch klimaat in de groep en de aanspreektoon naar de kinderen.
- Ze is aanspreekpunt voor alle BSO medewerkers gericht op de kinderen, Judith is tevens intern begeleider van de school dus bekend met de zorg die de leerlingen nodig hebben.

Invulling

Wij geven binnen BSO de Zonnewijzer invulling aan het mentorschap door alle kinderen die gebruik maken van de BSO 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. Ouders zijn op de hoogte gebracht welke mentor bij hun kind hoort.
5. 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".
6. Bijzonderheden van het kind worden in KOV-net genoteerd en bij bijzonderheden voor een volgende dag zo nodig 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. 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.
10. We gebruiken een document "welbevinden" die ouders kunnen invullen over hun kind welke besproken zal worden met de mentor.
11. 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 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 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, 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 genoeg 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.