



Blauwdruk kwaliteits- vol werkplekleren in de kinderopvang

Aan de slag met de 15 competenties.



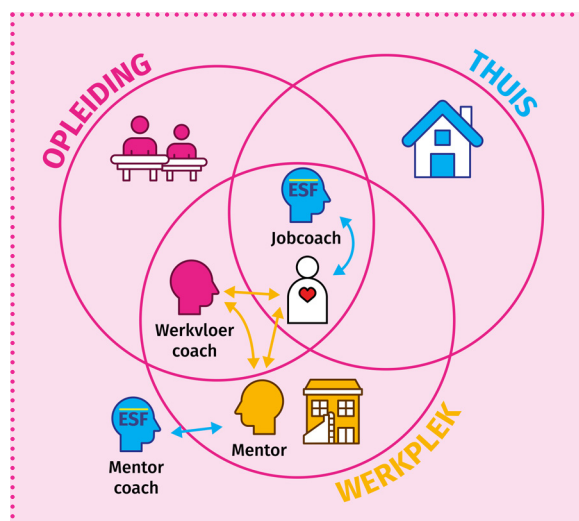
Inhoud

Inleiding	4
Een mentor waaraan voldoet die?	5
1. De mentor op papier	5
2. Mentorschap een métier	7
3. Mentorcoaching, ondersteuning op de profesionalisering van de mentor.....	9
4. De opleider nabij van bij de start, doorheen de opleiding en bij de evaluatie.....	10
Een faciliterende werkplek als katalysator voor de leeromgeving	10
1. Een warm instroombeleid.....	10
2. Kindvrij coachingstijd	11
3. Personeelsomkadering.....	11
4. Werkbare begeider-kindratio en groepsgrootte.....	11
Mentor, werkplek en curist samen reflectief over de kwalitatieve leeromgeving	12
1. De cirkel van het praktijkleren	12
2. Bewaken van sterke leeromgevingen.....	15
Slotwoord	17
Bijlagen ondersteunende tools	19
Bijlage 1: reflectiekaart.....	19
Bijlage 2: mentoropleiding 'mentor to be'	20
Bijlage 3: steekkaarten met taken.....	26
Bijlage 4: stappenplan instroombeleid.....	27
Bijlage 5: planningschema stages.....	30
Referentielijst	31

Inleiding

Het ESF-project 'Nieuwe krachten voor de Gentse Kinderopvang' (looptijd 1/12/2020-31/12/2023) had als doel een bijdrage te leveren aan de instroom van nieuwe krachten en duurzame tewerkstelling in de sector kinderopvang. Dit door de doelgroep van niet-beroepsactieven en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en op te leiden tot de functie van kinderbegeleider bij baby's en peuters. Het project faciliteerde het hele proces zodat deze doelgroep van potentiële kinderbegeleiders doorstroomt van toeleiding tot vast contract.

Er werd met verschillende projectpartners samengewerkt om de toekomstige kinderbegeleiders een volwaardig ondersteund traject aan te bieden. Het praktijkmodel had twee extra rollen bovenop de reguliere situatie van een cursist die de opleiding begeleider in de kinderopvang volgt. De jobcoach sloot aan om te ondersteunen op de combinatie thuissituatie-opleiding voor een cursist. De mentorcoach was er om mentoren op de werkplekken te ondersteunen in hun taken als mentor.



Deze blauwdruk is een samenvatting van de merkwaardigheden die we tijdens dit project hebben ervaren vanuit het perspectief van de mentorcoach en biedt op enkele concrete zaken een mogelijk antwoord om hiermee om te gaan.

Het vertrekpunt van deze blauwdruk is de kansrijke leeromgeving voor de cursist waarbij de opleider en de werkplek een belangrijke rol spelen om het leerrendement van de cursist te maximaliseren.

Maar wat is 'een kansrijke leeromgeving'? Het project definieert dit als: een context die leerrendement creëert door aan de slag te gaan met de kennis, vaardigheden en attitudes van de cursist. Op de werkplek wordt samen met de cursist gewerkt aan de doelstellingen/leerdoelen/competenties die verwacht worden vanuit de opleider. In een kansrijke leeromgeving wordt de cursist met veel aandacht gevormd voor het werkveld.

Niet enkel de mentor is hierin een belangrijke factor. Een kwaliteitsvolle organisatie draagt bovenstaande visie mee uit en reflecteert systematisch over z'n werking om aan kwaliteitsbewaking te doen. Deze bundel is er voor zowel organisaties als mentoren die willen inzetten op een krachtige leeromgeving en baadt hebben bij tools die deze leeromgeving versterken.

De inhoud van deze bundel is tweedelig. Enerzijds beschrijven we de werkwijzen en inzichten uit de projectwerking. Anderzijds reiken we tools aan om krachtige leeromgevingen voor de kinderbegeleider van de toekomst te verwezenlijken of te versterken.

In de blauwdruk staan aanbevelingen en tools. Om de lezer mee te nemen worden ze aangeduid met een symbool.



Symbool van aanbeveling



Symbool van ondersteunende tool

Een mentor waaraan voldoet die?

Vanuit het ESF-project ervaren we dat de rol van de mentor niet te onderschatten is in het leerproces van een cursist. Daarom wensen we, bovenop de formele voorwaarden die opgelegd worden vanuit de opleiding (CVO Groeipunt), competenties naar voor schuiven die een mentor moet kunnen inzetten.

De opleider stelde een aantal formele voorwaarden voor een mentor:

- Heeft minstens 5 jaar praktijkervaring
- Minstens 25 jaar oud

“We verwachten dat de mentor tijd heeft om de cursist te begeleiden en dat de mentor en cursist in de praktijk samenwerken. De cursist wordt aan een vaste (leef)groep en mentor toegewezen zodat er continuïteit is in de begeleiding”

In de praktijk bleek het soms een uitdaging om deze voorwaarden te matchen met de realiteit. Mentoren met heel wat ervaring als kinderbegeleider waren regelmatig niet meer full-time aanwezig of kampten al wat vaker met een fysieke uitdaging. Jongere collega's die wel volop aanwezig zijn op de werkvloer, voldeden soms niet aan de leeftijdsvoorwaarden of beschikten niet over de vereiste werkervaring. Om cursisten in bepaalde settings een mentor geven, kozen een aantal locaties voor een duo-mentorschap binnen 1 leefgroep.

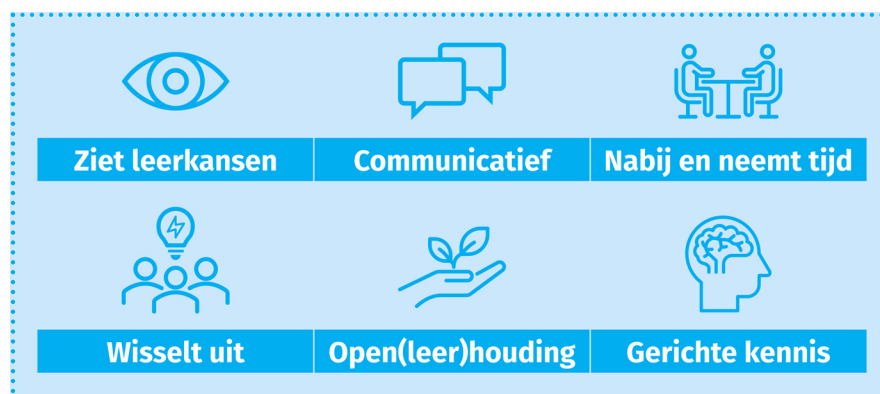
1. Mentorschap een métier

Als mentorcoach kan je moeilijk om de formele voorwaarden heen. Iemand voldoet aan deze voorwaarden of niet.



Om de werking van de mentorcoach uit te rollen, formuleerden we enkele cruciale competenties als informele voorwaarden om een mentor al dan niet aan het werk te zetten met een cursist binnen het ESF-project. Deze informele voorwaarden zijn administratief niet in een contract te gieten, maar vormen de basis van een competent mentor. We menen immers dat wanneer deze aanwezig zijn, dit de cursist faciliteert tot maximaal leren.

Een competent mentor zet onderstaande vijf vaardigheden in en heeft gerichte kennis¹.



¹ We baseerden ons hiervoor op een kader uit het boek 'leren begeleiden' van Bosch en Mol (2005).

Hieronder lichten we elke vaardigheid en de gerichte kennis toe.



De mentor ziet **leerkansen** door in te spelen op de voorafgaande kennis en vaardigheden die er al zijn bij de cursist. De mentor is in staat om stapsgewijs betekenisvolle activiteiten aan te bieden. De mentor ziet in wanneer een cursist zelf keuzes kan maken in het groeiproces. We menen immers dat wanneer deze aanwezig zijn, dit de cursist faciliteert tot maximaal leren.



De mentor **wisselt informatie uit**, geeft feedback, stelt vragen en is zich bewust van zijn verbale en non verbale communicatie. Bijvoorbeeld het belang van open vragen en respectvolle communicatie.



De mentor is **bij de cursist** om zo dagdagelijks te ondersteunen. De mentor plant structureel momenten in. **Tijd** om het leerrendement en de leeromgeving te bespreken. Deze vaardigheid en de ruimte om planmatig te werken is erg belangrijk om een vertrouwensrelatie op te bouwen.



Een mentor kan een **kansrijke leeromgeving** bieden als deze er niet alleen voor staat. Een mentor krijgt kansen om het begeleidingstraject te bespreken **met collega's** over verantwoordelijken. Een mentor heeft de vaardigheid om mensen aan te spreken.



Om anderen te kunnen aanzetten tot leren is het van groot belang dat de mentor de vaardigheid bezit om te **reflecteren over eigen handelen**. Zelf openstaan voor feedback zorgt voor het bijdragen van een kansrijke leeromgeving.



De mentor heeft **kennis van stagelandschap**: informatie over de opleiding en verschillen in **verwachtingen en doelen** van het werkplekleren/de stage. De mentor kan kennis eigen aan het beroep van kinderbegeleider doorgeven aan de cursist. De mentor is zich bewust van z'n eigen referentiekader. Wie zichzelf kent kan een ander beter begeleiden.

Voor een mentor is het cruciaal om een duidelijk zicht te hebben op de leerdoelen die de cursist moet behalen en elementen waarop hij geëvalueerd wordt. In realiteit zijn de verwachtingen, afspraken en gebruikte documenten om werkplekleren/stages op te volgen vaak verschillend van opleiding tot opleiding. De mentor verliest zo het overzicht van wie welke leerkansen moet krijgen.

In Gent gingen we hiermee aan de slag binnen het project *'Matchmakers'*. Eén van de doelstellingen van dit project was werken aan uniforme evaluatiedocumenten voor iedere Gentse opleiding tot kinderbegeleider.

2. Mentorcoaching, ondersteunen op de professionalisering van de mentor

Vanuit de visie dat leren een levenslang proces is, werd mentorcoaching ingezet om de groeimogelijkheden van mentoren te maximaliseren. Dit in de vorm van begeleiding, opleiding en ondersteunende tools. Deze werking werd gevoed vanuit gesprekken met mentoren. Signalen van mentoren werden gecapteerd en omgezet in gezamenlijk noden.

Algemeen kunnen we besluiten dat een goede mentor gevormd wordt door de combinatie van (aangeleerde) coachende vaardigheden en de eigen talenten. Om als mentor blijvend te groeien, is het cruciaal om voor beide elementen aandacht te hebben.



Onderstaand een korte toelichting van de werkvormen voor de mentoren die werden aangeboden tijdens het project.

De concrete tools zijn terug te vinden in de bijlagen.

Mentoropleiding

Tijdens deze opleiding werden de coachende vaardigheden aangeleerd en versterkt. Doorheen enkele bijeenkomsten (online of live) kwam het individueel leren tot stand. Op vlak van professionalisering had de mentoropleiding het meeste impact. Mentoren gaven telkens aan dat deze mentoropleiding hun eigen handelen veranderde in het begeleiden van een cursist. Daarnaast had dit ook een impact op hoe zij met collega's op de werkvloer omgingen. Wat dus indirect een positieve impact op de werkvloer impliceert.

De opleiding vond 4 keer plaats en we bereikten 24 mentoren.

Quotes van de deelnemers:

'Feedback geven kon ik altijd al, nu geef ik meer ruimte hoe feedback binnenkomt.'

'Ik ben zelf als mens veranderd, nu weet ik pas wat luisteren is!'

Benieuwd naar meer info en deze opleiding, lees verder in bijlage 2.

Lerend netwerk 'Mentor to be'

Tijdens het lerend netwerk stond uitwisselen en ontmoeten voorop. Er werd eveneens feedback gegeven op de tools die werden uitgewerkt. Tijdens het lerend netwerk waren ook de jobcoaches tweemaal aanwezig. Ze brachten het perspectief van de cursisten binnen. Dat werd warm onthaald.

Het lerend netwerk vond 4 keer plaats en we bereikten 16 deelnemers.

Workshop sfeer vol teamklimaat

De hoge werkdruk, personeelstekorten en te weinig overlegtijd hadden een negatieve invloed op de teamdynamiek. Dit wilden we counteren door een workshop rond positief teamklimaat. Deze werd 3 keer georganiseerd, telkens op maat van de locatie.

Hieronder links zie je Vlaamse kinderopvang die samenwerkt tijdens een opwarmer. Rechts Villa Boempatat die hun sterktes vormgaf aan de hand van een slinger.



Reflectiesteekkaart einde schooljaar (Zie bijlage 1)

Reflectie is een onderdeel van ieder professionaliseringstraject. Daarom ontwierpen we een reflectiedocument voor de mentor, als leidraad voor het gesprek met de leidinggevende.

Infoclip goede mentor

Heel wat info en tips over goed mentorschap werd in infoclips gegoten. Deze zijn raadpleegbaar voor iedere mentor en opleider.



Steekkaarten met taken (Zie bijlage 3)

De beginsituatie van iedere cursist is anders. Het is aan de mentor om aan z'n cursist leerkanalen te bieden en dit voor alle competenties van een kinderbegeleider. Dit combineren met werkplekleren wat een focus op specifieke leerdoelen heeft in afgebakende periodes is niet evident. Ter ondersteuning werden steekkaarten met taken ontwikkeld. Op elke steekkaart staan per competentie observatie-opdrachten, doe-opdrachten en enkele reflectievragen. De mentor selecteert welbewust op maat van de cursist, die er gericht mee aan de slag kan gaan. Dit bespaart de mentor heel wat tijd en geeft rust over het voldoende aanreiken van leerkanalen.

3. De opleider nabij aan de start, doorheen de opleiding en bij de evaluatie

Opleider en mentor zijn samen aan zet om een cursist succesvol tot kinderbegeleider op te leiden. Het is essentieel om tussen beide partners afspraken, verwachtingen en werkwijze helder te hebben. Deze info werd vanuit de opleiding steeds op papier gedeeld met de mentor via de cursist. Vanuit ESF-project ervaren we bij de mentor een nood aan korte duidelijke antwoorden op vaak terugkomende vragen.

Om aan deze nood tegemoet te komen; werden gerichte infoclips opgenomen voor de mentor. Info over hoe het werkplekieren en de stages in zijn werk gaan en waardering voor het opnemen van het mentorschap.



De omkadering van de opleiding kinderbegeleider laat de opleider niet toe om fysieke nabijheid te bieden bij start van het werkplekieren. In het project werd dit ondervangen door ondersteuning van een jobcoach op het startgesprek van het werkplekieren tussen cursist, mentor en verantwoordelijke. Deze werkwijze is tijdrovend doch voor zowel mentor als cursist een grote meerwaarde. We stippen de nabijheid van de opleider aan als aanbeveling voor de opleidingen van de toekomst.

Bovenstaande aanbeveling sluit aan bij studies over de eerste 100 dagen van studenten in het hoger onderwijs. Deze studies wijzen op het belang van ondersteuning bij het onboarden² van studenten doorheen hun eerste jaar. Herkenbaar hierbij is het belang van het creëren van een band tussen de student en de opleiding als buffer tegen studie-uitval in het eerste jaar.

Dit blijkt niet enkel preventief te werken, maar verhoogt ook het studierendement. In het ESF-project hebben de jobcoaches ingezet op de band tussen de cursist en de opleider, iets wat zeker zijn vruchten afwierp.

² Onboarden: het instroomproces waarbij nieuwkomers kennismaken met de organisatie

Een faciliterende werkplek als katalysator voor de leeromgeving

Het doel van de mentor is om de cursist maximaal tot leren te brengen. Deze kerntaak valt niet te onderschatten. Sinds de hervorming van de opleiding tot kinderbegeleider (baby's/peuters) is er niet alleen 'stage', maar ook 'werkplekieren'. De mentor wordt voor beide leervormen ingeschakeld.

Bij een stage worden alle competenties door de opleiding vooraf aangeboden en worden ze integraal inge oefend op de stageplaats. Bij werkplekieren verwerft de cursist stelselmatig elke competentie doordat deze simultaan tijdens de lestijd op school en op de werkplek wordt aangebracht. Opleiding en werkplek staan dus in voor het aanleren en inoefenen van elke competentie afzonderlijk. Het is pas in de afsluitende stage aan de cursist om alle aangeleerde competenties integraal in te zetten.

Om deze taak werkbaar en draagbaar te maken, is het cruciaal dat de mentor kan terugvallen op een faciliterende werkplek.

Een mentor hoort goed omkaderd te zijn om zijn taak te vervullen; hij mag er niet alleen voor staan!

Vlaamse organisatoren kinderopvang werken vanaf januari 2024 volgens nieuwe vergunningsvoorwaarden. Daarbij is de basisvoorwaarde om kinderopvang te starten of organiseren, het beleidsvoerend vermogen. Dit is de mate waarin een organisator kinderopvang in staat is om zelfstandig een beleid te voeren, met als doel het realiseren van kwaliteitsvolle, toegankelijke en duurzame kinderopvang. Dit beleidsvoerend vermogen omschrijft o.a. hoe een organisator instaat voor de ondersteuning voor zichzelf en voor zijn medewerkers.

Vanuit het ESF-project willen we vier aspecten die deel uit maken van het beleidsvoerend vermogen van een organisator aanbevelen als faciliterend voor een goede leeromgeving voor zowel cursisten als (nieuwe) medewerkers. Aanbevelingen die zowel mentoren als potentiële medewerkers op de werkvloer zullen ondersteunen.

1. Een warm instroombeleid



Iemand nieuw verwelkomen op een werkplek, gaat niet van vandaag op morgen. Een warm instroombeleid geeft nieuwkomers kansen om de omgeving te leren kennen en er deel van uit te maken. Het lezen en vervolgens verwerven van de scripts van de formele en informele werking vraagt tijd en is iets wat je als nieuwkomer niet alleen kan.



Het ESF-project gaf ons de kans om de stappen van een ideaal instroombeleid uit te schrijven. Dit kan als houvast dienen voor ieder binnen de sector kinderopvang die zich wil openstellen voor nieuwe mensen. In het project hadden we de focus op medewerkers in opleiding.

Stappenplan instroombeleid (Zie bijlage 4)

2. Kindvrije coachingstijd



Om garant te staan voor de maximale groei van de cursist is het cruciaal dat de coachingsmomenten kindvrij zijn. Leren en groeien doe je immers niet gecombineerd met ter beschikking staan van kinderen, maar op een moment en in een ruimte waar er voldoende rust kan zijn om het leerproces te bespreken.

In het begeleiden van een cursist is er kindvrije coachingstijd nodig, deze tijd kan ingezet worden voor:

- Overlegmomenten tussen mentor en opleiding zonder cursist
- Overlegmomenten tussen mentor en opleiding met cursist erbij
- Overlegmomenten tussen mentor en cursist
- Ruimte voor professionaliseren van de mentor
- Coachingstijd van de mentor door de verantwoordelijke van de werkplek



Ondersteunende [reflectiekaart](#) bij dit gesprek zie bijlage 1.

3. Personeelsomkadering



Een mentor is omringd door collega's als klankbord voor uitwisseling en om de mentor te ontlasten van basistaken zodat er tijd vrij komt om de cursist op te volgen.

Een mentor werkt samen in een team met collega's die elkaar versterken in talentgericht werken en in open communicatie met elkaar staan. Het opnemen van een mentorschap binnen het team gebeurt planmatig en in overleg met de verantwoordelijke.



Ondersteunend [planning-schema stages](#) bij dit gesprek zie bijlage 5.

4. Werkbare begeleider-kindratio en groeps grootte



In de slottekst 'Een toekomstplan voor de Vlaamse kinderopvang, hefboomen en bouwstenen vanuit de toekomstgroep kinderopvang'³ worden onderstaande aanbevelingen geformuleerd:

Het aantal aanwezige kinderen per kinderbegeleider moet verlaagd worden om de pedagogische kwaliteit te waarborgen.

Uit internationaal benchmarkonderzoek blijkt dat deze ratio in Vlaanderen duidelijk te hoog ligt. Een verdere verlaging van de kindbegeleider-ratio naar vijf aanwezige kinderen per kinderbegeleider en een groeps grootte van 15 plaatsen is het doel op de lange termijn.

³ Een toekomstplan voor de Vlaamse kinderopvang, hefboomen en bouwstenen vanuit de toekomstgroep kinderopvang' Slottekst (14 maart 2024)

Vanuit het perspectief van een mentor is een lage begeleider-kindratio en kleine groepsgroottes meer dan wenselijk om mensen in opleiding ervaringsgericht mee te nemen in o.a. het leren erkennen, benoemen en ageren op signalen van kinderen. Dit sensitief responsief handelen is net als educatief ondersteunen één van de kerntaken van een kinderbegeleider. In een context waarin dit moeilijk waar te maken is, is dit niet evident om hier als mentor een rolmodel voor een ander te zijn. Een lagere begeleider-kindratio en kleinere groepen bieden meer ruimte om net als in andere Europese contexten kinderen een kwaliteitsvolle dag te laten beleven.

Mentor, werkplek en cursist samen reflectief over de kwalitatieve leeromgeving



1. De cirkel van het praktijkleren

In de vorige onderdelen hadden we het over de rol van de mentor en over de faciliterende stageplaats. Deze hebben een niet te onderschatten impact op het leerproces van de cursist. Soms merken we dat het leerproces van een cursist niet volwaardig van start gaat of evolueert. Het is niet evident is om dan de vinger juist op de wonde te leggen en aan te duiden waar het net spaak loopt. Daarom ontwikkelden we een reflectiekader, genaamd “de cirkel van het praktijkleren”. Dit kader helpt ten eerste de werkplek, de cursist en opleider om te evalueren of in de huidige situatie het werkplekleren optimaal is voor het leerproces van de cursist.

Ten tweede kan het gebruikt worden om in te schatten of het een goed idee is om iemand te begeleiden in de nabije toekomst op deze werkplek (Opleidingsteam graduaat orthopedagogie, 2022).

De cirkel van het praktijkleren fungeert als een instrument om zaken die moeilijk lopen tijdens het praktijkleren onder woorden te kunnen brengen. Het model vertrekt vanuit vier dimensies om na te gaan of er voldoende leer- en groeikansen zijn op een praktijkplek. Zoals je hieronder zal zien, staan deze vier dimensies niet los van elkaar maar grenzen zij aan elkaar en

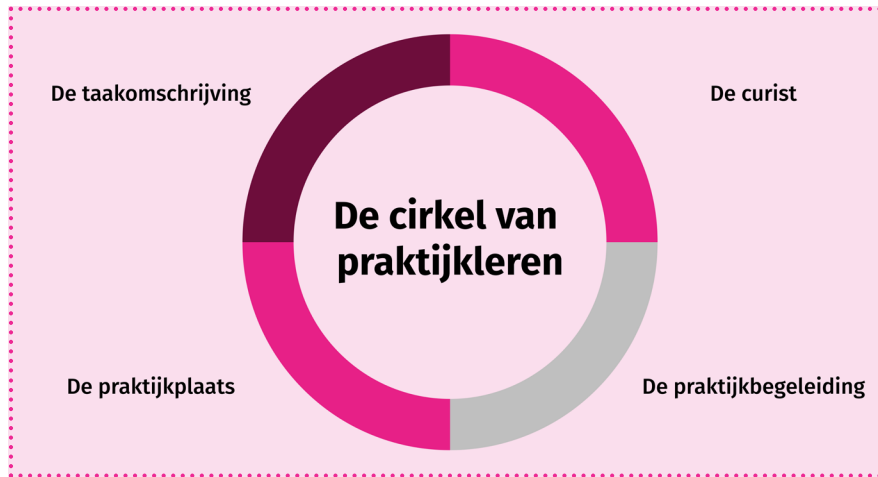
beïnvloeden ze elkaar.

Daarnaast wordt elke dimensie opgesplitst tussen de cursist en de organisatie.

We menen immers dat beiden een bijdrage hebben tot het slagen van elke dimensie.

Als laatste is het belangrijk dat je met de cirkel kijkt naar hoe krachtig de leeromgeving is en niet naar de pedagogische kwaliteit ten aanzien van kinderen en ouders. Dit was een pijnpunt waar we op botsten tussen werkplek en opleider. Een opleiding heeft niet de taak om een werkplek te beoordelen op zijn pedagogische kwaliteit maar kan wel inschatten (met behulp van de cirkel) of de werkplek op dat moment gunstig genoeg is om mensen in hun leerproces te begeleiden. Men wil als opleider dat de cursist in een zo goed mogelijke leeromgeving terecht komt, die tegelijkertijd kwalitatief is op pedagogisch vlak ten aanzien van kinderen.

Zo kan het groeipotentieel van de cursist het best vervuld worden. Tegelijk is er binnen dit project bewust voor gekozen om deze twee elementen als losstaande gegevens te beschouwen, hoewel ze in vele gevallen onlosmakelijk aan elkaar verbonden zijn. Op die manier kijken we enkel maar grondig naar de werkplek vanuit de bril van het optimale leerklimaat.



Het kader is een middel en geen doel op zich: zoals hoger aangehaald kan het houvast bieden om in gesprek te gaan over zaken die vaak als buikgevoel ervaren worden. Hieronder wordt het gebruik van de cirkel toegelicht. De cirkel is duidelijk onderscheiden in vier dimensies en biedt bij telkens ‘taal’ om met elkaar in gesprek te gaan over een dimensie. Het is belangrijk dat er gesproken wordt over feiten en gedrag en niet op de persoon (zie infoclip over feedback).

Dimensie 1: Focus de praktijkplaats

De organisatie

- De organisatie kan inschatten of er op het moment ruimte is om iemand (een cursist, een stagiair te begeleiden
- De verantwoordelijke is een aanspreekpunt bij vragen
- De mentor is nabij tijdens het werkplekleren
- Er is gecommuniceerd hoe/wat/wanneer de cursist bovenstaande rollen kan aanspreken
- De kindratio is werkbaar voor de mentor
- De cursist telt niet mee als begeleider in de groep
- Er is een teamcultuur waarbij er vragen gesteld kunnen worden
- De teamcultuur creëert ruimte voor feedback
- Er wordt belangstelling getoond in de cursist
- De mentor is op de hoogte van de evaluatiegesprekken

De cursist

- De cursist heeft kennis van de organisatie waar het werkplekleren doorgaat
- De cursist kan inschatten of het werkplekleren combineerbaar is met gezinsleven en communiceert hierover
- De cursist kent de visie en missie van de organisatie en kan deze verbinden met de praktijk
- De cursist kan zich vinden in de werking van de leefgroep waar het werkplekleren doorgaat
- De cursist is op de hoogte waar en wanneer hij/zij verwacht worden
- De cursist communiceert over aanpassingen/afwezigheden op de manier die op voorhand is afgesproken.

Dimensie 2: Focus op Taakomschrijving

De organisatie

- Heeft zicht op de taken die nodig zijn om beoogde leerresultaten te behalen
- De taken zijn vervat in het takenpakket, er is oog voor verschillende leerkanalen
- De mentor is op de hoogte van het leertraject en de beoogde doelen
- De mentor plant momenten in waar de cursist feedback krijgt over de uitgevoerde taken
- Er zijn voldoende oefenkansen om kennis en vaardigheden op te doen

De cursist

- De cursist kent de leerdoelen
- De cursist kan aangeven of de taken duidelijk zijn
- De cursist voert de gegeven taken uit
- De cursist neemt initiatief voor taken als dit is afgesproken met de mentor
- De cursist staat open voor feedback

Dimensie 3: de praktijkbegeleiding

De organisatie

- De personen die samen met de cursist werken, en deze ondersteunen in diens leerproces, zijn wettelijk gekwalificeerd als kinderbegeleider
- Het is duidelijk wie, samen met de mentor, zal instaan voor de begeleiding van de cursist in de dagdagelijkse praktijk
- Het takenpakket van de mentor die de cursist zal ondersteunen overlapt grotendeels met de taken die de cursist zal uitvoeren inzake het werkplek leren
- Er is voldoende (kindvrije) tijd om als mentor feedback te geven aan de cursist
- Er bestaan afspraken rond het geven van (dagelijkse) feedback aan de cursist door de mentor of de andere betrokkenen in diens leerproces
- De afstand tussen de cursist en de begeleiders op de werkvloer is gepast (geen vrienden, familie etc)
- De talenten en valkuilen van de begeleiders/mentor werken niet contraproductief op het leerproces van de cursist in

De cursist

- Je weet bij wie je terecht kan ter ondersteuning van jouw werkplek leren
- Het takenpakket van de personen die je begeleiden op de werkvloer stemt overeen met de taken die je tijdens het werkplek leren zelf moet uitvoeren
- De begeleiders die je leerproces mee ondersteunen, beschikken over het diploma van kinderbegeleider
- De begeleiders met wie je samenwerkt, zijn in staat om de argumentatie achter bepaalde handelingen als kinderbegeleider gefundeerd mee te delen
- Er is voldoende tijd om (dagdagelijkse) vragen en feedback te behandelen met de betrokkenen
- Je kan op de werkplek concreet aan de slag met de feedback die je krijgt
- Je kan de mentor voldoende aan het werk zien
- De afstand tussen de begeleider en de cursist is gepast
- De cursist kan de talenten en de valkuilen van de mentor en begeleiders aanvaarden inzake de begeleiding van het leerproces

Dimensie 4: De cursist

De organisatie

- De organisatie heeft oog voor de (persoonlijke) beleving van de cursist tijdens het werkplekleren
- De organisatie gaat na of de combinatie van gezinsleven en opleiding haalbaar zijn
- De organisatie behandelt de cursist met respect en staat open diversiteit
- De organisatie ziet de sterktes en talenten van de cursist en zet hier actief op in
- De organisatie heeft zicht op de valkuilen en groeikansen van de cursist en straft hem daar niet op af maar coacht hier verder op
- De begeleiding die de cursist krijgt stemt overeen met de manier waarop deze het best leert

De cursist

- De cursist heeft zicht op de manier waarop hij het beste kan leren en kan hier ook duidelijk over communiceren naar de praktijkplaats
- De cursist heeft zicht op hoe hij het leerproces graag aanpakt
 - ▶ Kijkt hij de kat uit de boom? Of vliegt hij er graag meteen in?
 - ▶ Ben je een doener of een denker?
 - ▶ Heb je graag een open uitnodiging of liever één duidelijke taak?
- De talenten van de cursist hebben tijdens het werkplekleren voldoende ruimte om zich te manifesteren
- De cursist kan om met de groeikansen die voor zich liggen en is bereid hierin gecoacht te worden

2. Bewaken van sterke leeromgeving



Het spreekt voor zich dat de opleiding samen met de werkplek waakt over sterke leeromgevingen voor cursisten.

De cirkel van het praktijkleren is er om werkplekken te laten reflecteren en inzicht te geven in hun eigen leeromgeving. Het is aan de werkplekken om deze oefening blijvend te maken bij de vraag om een cursist op te leiden.

Om verschillende redenen kan er een mismatch zijn tussen de inschatting van de leeromgeving door de opleider, de cursist en/of de werkplek. Het is het meest waardevol als deze situatie openlijk kan besproken worden met de verschillende betrokkenen.

Het is het meest waardevol om de situatie open te bespreken met de betrokkenen. De reflectievragen uit de cirkel van het praktijkleren bieden hierbij houvast. De reflectie-oefening oriënteert werkplekken in drie categorieën.

De 3 categorieën:



Groen licht:

De werkplek fungeert als een optimale leeromgeving. Dit wil zeggen dat zowel de praktijkbegeleiding als de praktijkplaats goed lopen. Hier kan iemand starten.



Oranje licht:

De werkplek fungeert als een leeromgeving met enkele (grote) werkpunten. Deze werkpunten worden door de werkplek na zelfreflectie benoemt om vervolgens te bekijken of deze al dan niet met quick wins aan te pakken zijn. Ook de opleider of de cursist kan een aantal werkpunten aanhalen na reflectie aan de hand van de cirkel van het praktijkleren, in deze geldt dat het gesprek erover centraal staat in het afwegen of er wel of niet gestart kan worden met praktijkbegeleiding.



Rood licht:

De werkplek fungeert niet als een optimale leeromgeving en zal gedurende een jaar niet als werkplek dienen. Zowel de praktijkplaats en praktijkbegeleiding loopt niet zoals de cirkel van het praktijkleren beschrijven.

We willen nogmaals benadrukken dat de indeling los staat van de pedagogisch kwaliteit van een werking en louter focust op de mate waarin de werkplek een goede leeromgeving vormt voor een cursist.

Hoewel we dus nooit de intentie hebben om een oordeel te vellen over de pedagogische kwaliteit van een voorziening en met dit kader enkel de leeromgeving inschatten, kunnen we niet ontkennen dat pedagogische kwaliteit een impact heeft op de leeromgeving voor de cursist. Een kwaliteitsvolle leeromgeving en kwaliteitsvolle kinderopvang kruisen elkaar ongetwijfeld. Wanneer een locatie bijvoorbeeld niet voldoet aan de vergunningsvoorwaarden van Opgroeien, zal deze locatie de focus voornamelijk leggen op het corrigeren van tekorten en slechts in mindere mate ruimte hebben om het leerproces van de cursist te begeleiden.

In die zin zal het lopen van een verbeteringstraject bij Opgroeien vaak automatisch een rood stoplicht betekenen voor de locatie op vlak van een optimaal leerklimaat.

Om het kader voldoende transparant en wederkerig te houden, kan er teruggegrepen worden naar de cirkel van het praktijkleren bij gesprekken over oranje of rode verkeerslichten. Het kan een houvast geven om zaken die moeilijk te benoemen zijn onder woorden te brengen.

Zoals elk goed kader waren er enkele vuistregels die we willen aanbevelen:

- De categorisering wordt enkel gehanteerd wanneer bij zorgen over de leeromgeving (bij de cursist, de opleider of de mentor)
- Een inschatting van een werkplek kan gebonden zijn aan een specifieke cursist.
- De valkuilen en talenten van de ene cursist zullen immers met de ene organisatie beter matchen dan bij de andere. Wat voor de ene cursist een cruciaal werkpunt is voor de organisatie, kan voor een andere cursist een uitdagende leeromgeving zijn.
- Een inschatting van een werkplek is een gedeelde oefening vanuit meerdere perspectieven (de cursist, de mentor, de opleider...). Er hoeft enkel naar gekeken zodra één van de partijen zich zorgen maakt.
- Een inschatting is niet definitief maar tijdsgebonden per schooljaar.
- Een locatie kan perfect een groen/rood licht hebben het ene schooljaar en het volgende schooljaar kan voor diezelfde plek het oranje licht knipperen op basis van een recente aanleiding.
- Idealiter zijn locaties op de hoogte dat de opleiding dit kader hanteert. Een locatie kan ervan uitgaan dat men als groen wordt gecategoriseerd zolang er hierover geen zorgen of twijfels zijn. Als ervoor gekozen wordt om een bepaalde werkplek tijdelijk niet meer aan te spreken zou dit naar de locatie moeten worden gekaderd. De dialoog tussen de opleider en de werkplek is cruciaal om in de toekomst voldoende gemotiveerde ontvangende organisaties te behouden. Het is een kans voor de locatie om met de nodige werkpunten aan de slag te gaan en op termijn terug een kwalitatieve leeromgeving te worden voor nieuwe cursisten. Een schooljaar on hold kan de werkplek voldoende tijd geven om de werkpunten aan te pakken.

Slotwoord



Er zijn verschillende voorwaarden waardoor werkpleklersen kan slagen naast de kennis en vaardigheden van de cursist. De leeromgeving speelt een belangrijke rol om de cursist, maar ook de mentor te laten groeien. Als er op een werkplek tijd en ruimte is om de begeleiding kwaliteitsvol vorm te geven, kan je spreken van een sterke leeromgeving.

Naast een mentor en z'n gedragen organisatie is er een doordacht overheidsbeleid voor de sector kinderopvang nodig om sterke leeromgevingen te faciliteren.

Willen we in de toekomst competente kinderbegeleiders opleiden tot duurzame tewerkstelling in een sector die kwaliteitsvolle kinderopvang organiseert, dan zijn die eerste 1000 dagen in de sector ook voor hen uiterst belangrijk en het investeren erin meer dan waard.

Als laatste willen wij de mentorcoaches het engagement van de werkplekken uitvoerig bedanken. Door hen kreeg deze blauwdruk vorm.

Bedankt aan

Vlaamse kinderopvang
Villa Boempatat
Helan Villa Kakelbont
Helan Koetshuis
Bengelhof VZW
De Biotoop Ham
De Biotoop Groot-Brittanniëlaan
De Biotoop Wondelgemstraat
Okido 3
De Deugnietjes
Kinderdagverblijf De Bron

Kinderdagverblijf De Palmboom
Kinderdagverblijf De Rakkertjes
Kinderdagverblijf De Kereltjes
Kinderdagverblijf Domino
Kinderdagverblijf Het Nachtegaaltje
Peutertuin Klimopje
Kinderdagverblijf Kriebelhuis
Kinderdagverblijf Kinderpaleis
Kinderdagverblijf Nieuwland
Kinderdagverblijf Sleepken
Kinderdagverblijf Sophie De Woelmuis

Bijlagen ondersteunende tools

Bijlage 1: Refelectiekaart

Steekkaart reflectiegesprek afronden mentorjaar

Faciliterend voor een gesprek tussen mentor en leidinggevende

Inhoud van dit gesprek?

Gesprek bij afronden van het schooljaar/academiejaar over hoe het mentorschap dit jaar verliep. Terugblikken, vooruit kijken en plannen van nieuwe engagements. Bespreken van noden om de verwachte mentorcompetenties te versterken of te borgen.

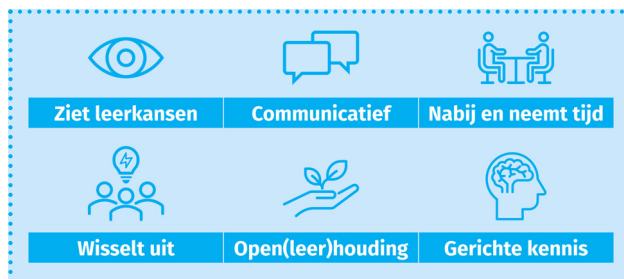
Terugblik op afgelopen mentorjaar

Overloop het mentorschap bij ieder leerling/cursist die begeleid werd. Stel daarbij telkens volgende vragen:

- Hoe verliep de opstart van deze begeleiding?
- Waren de verwachtingen duidelijk voor jou als mentor, maar ook voor de leerling/cursist?
- Hoe verliep het contact met de opleider?
- Slaagde je erin om alle administratie af te werken?
- Was dit vooraf voldoende duidelijk voor je?

Een mentor heeft minstens onderstaande 6 competenties, in welke mate kon je deze allen inzetten of botste je op je eigen grenzen?

Wat heb je nodig om je competenties in het volgende mentorjaar ten volle te kunnen inzetten?



Planning vooruitblik nieuw mentorjaar

Bekijk samen welke mentorschap-engagements er binnen jullie locatie gepland staan komende werkjaar en wat je mentor hierin kan opnemen.

Gebruik hiervoor eventueel het planningsschema om zicht te hebben op alle leefgroepen.

Besprek wat de mentor nodig heeft om komende schooljaar een succesvol mentorschap op te nemen. Zijn er extra's nodig op vlak van opleiding? Mist er achtergrond-info? Zijn er nieuwe afspraken te maken met de opleider? Is er nood aan extra ondersteuning vanuit de verantwoordelijke of collega's?

Bijlage 2: mentorenopleiding ‘mentor to be’

Inleiding

Tijdens dit project maakte het projectteam kennis met fantastische werkplekken en geweldig gemotiveerde beroepskrachten met veel kennis over het beroep van kinderbegeleider. Uit onze werkplekbezoeken bleek echter dat medewerkers, die stuk voor stuk een kei in hun vak zijn, niet steeds beschikken over de nodige vaardigheden en knowhow om hun opgebouwde vakexpertise over te brengen naar derden. En net dat is hetgeen wat in de huidige context meer en meer wordt verwacht van de medewerkers op de werkvloer.

Sinds de hervorming van de opleiding tot kinderbegeleider wordt er verwacht dat nog er meer dan voorheen competenties op de werkvloer verworven worden. De te verwerven kennis en vaardigheden die eigen zijn aan een job als kinderbegeleider worden met andere woorden niet enkel meer aangereikt op de schoolbanken maar ook tijdens het werkplekleren in de praktijkcontext. Dit betekent dat de werkvloer en de mentor een nog grotere rol spelen zal spelen in het opleiden van de toekomstige generaties van kinderbegeleiders.

Kortom, de instroom van kwalitatieve nieuwe medewerkers staat of valt niet alleen met of de men een opleiding tot kinderbegeleider voltooid, maar ook of de vaardigheden van de mentor genoeg op punt staan om de toekomstige werkkraft te knepen van het vak bij te leren en deze in te leiden in de sector. Tegelijk zien we dat er in het huidige opleidingscurriculum van de opleiding tot kinderbegeleider geen coachende vakken ingebed zijn om de kinderbegeleider van de toekomst klaar te stomen voor hun taak als toekomstige mentor. Nochtans zullen deze vaardigheden cruciaal zijn om de toekomstige generatie aan kinderbegeleiders te verzekeren.

Samengevat, er zijn problemen met goed mentorschap, hierop inzetten biedt kansen om in de toekomst kwalitatieve kinderopvang te garanderen. Daarom hebben we gekozen voor een mentoropleiding om mentoren te professionaliseren. In plaats van enkel te focussen op wat je moet overdragen aan de cursist, richten we ons op het aanleren en oefenen van coachende vaardigheden die nodig zijn om de cursist te laten leren. De focus, de inhoud en de formule van de mentoropleiding worden in het volgende onderdeel verder toegelicht.

De mentoropleiding

De mentoropleiding die binnen dit project werd gelanceerd mikt op het kinderbegeleiders die het mentorschap op zich nemen voor een cursist of een stagiaire in de opleiding tot kinderbegeleider. De invulling en oefeningen die wij hierbij hanteerden zijn eigen aan de sector en verschillen daarom van andere mentoropleidingen die reeds in de markt staan.

De inhoud

Tijdens de mentoropleiding werd teruggevallen op de inhoud van het boek “inspirerend coachen” van Jef Clement. Gedurende elk van de vier opleidingsmomenten werden er telkens één basisvaardigheid of basishouding toegelicht uit dit boek. De opleiding werd als volgt opgedeeld:

- Sessie 1: Belangstelling tonen
- Sessie 2: Doelgerichtheid
- Sessie 3: Waarderen
- Sessie 4: Kritiek geven
-

Deze thema's werden geselecteerd omdat we in de acht uur durende opleiding handvaten wilden aanreiken om een cursist te begeleiden in zijn groeiproces.

Het moeilijke aan de rol van mentor is dat hij niet enkel de rol van coach op zich neemt maar ook een evaluerende opdracht heeft. In de mentoropleiding kunnen de vier sessies helpen om zowel de cursist op weg te helpen alsook vast te stellen hoe werkplekklaren loopt. We zien deze vier vaardigheden als een basis als mentor. De opleiding bestaat uit zowel een theoretisch luik uit het kader van inspirerend coachen alsook veel oefeningen op maat van de setting van het kinderdagverblijf. Zo konden de deelnemers de aangeleerde materie ook uitproberen in de praktijk. 'Less is more' bleek goed te zijn want daardoor gebeurde de transfer duurzamer naar de mentoren hun eigen werkveld.

Helena van Koetshuis zei in juni dat de mentoropleiding voor haar een echte switch is geweest en dat ze tot op vandaag alles toepast. Ze volgde de opleiding in het jaar 2021-2022.

Formule

De mentoropleiding bestond uit 8 uur die meestal werden opgesplitst in vier keer twee uur. We menen dat de mentoren op die manier meer tijd en ruimte zouden krijgen om de geziene materie te laten bezinken uit te proberen in de praktijk. Op die manier konden ze zich dit nog meer eigen maken.

Binnen dit onderzoeksproject was er de ruimte om te experimenteren met de vorm die de mentoropleiding zou aannemen. Aanvankelijk beoogden we echter uitsluitend een fysieke opleiding maar door de spelende maatschappelijke omstandigheden (zowel de coronacrisis als de crisis in de kinderopvang) hebben we onze mentoropleiding ook omgezet naar een digitale editie. Daarom hebben we er gaandeweg voor gekozen om de opleiding zowel fysiek als digitaal te organiseren.

De mentoropleiding is in totaal drie keer doorgegaan waarvan 2 keer online en 1 keer live met één digitaal component. Bijkomstig werd de mentoropleiding ook éénmaal privé (aan één mentor) aangeboden in de fysieke vorm.

We merkten op dat er grote verschillen waren tussen de fysieke en digitale editie van de mentoropleiding. Hier staan we graag nog kort bij stil.

Verschillen tussen de fysieke en de digitale mentoropleiding

1. Voordeel fysiek: impact van veiligheid en verbinding op gegrepen oefenkansen

In het volgende onderdeel staan we stil bij de verschillen die ervaren werden tussen de fysieke en de digitale mentoropleiding.

Allereerst staan we stil bij de fysieke component. Wanneer we hier in retrospect op terugkijken merken we dat er in de fysieke versie meer ruimte was voor verbinding tussen de deelnemers. De deelnemers kwamen niet enkel in aanraking met onze cursusinhouden maar leerden elkaar ook beter kennen. In vergelijking met de digitale edities was de **hechtheid en de veiligheid in de groep** hierdoor **groter**. Dit zorgde ervoor dat de oefeningen sneller en diepgaander werden gemaakt. We merken dus een rechtstreeks verband tussen de positieve groepsdynamiek tijdens deze fysieke editie en **de effectiviteit van de geboden oefenkansen** in de vorm van oefeningen.

Een tweede gevolg was dat de deelnemers meer durfden delen over hun eigen werkcontext, hun eigen werkervaringen of hun onzekerheden. Dit had op zijn beurt dan weer een positieve impact op de groepsdynamiek en zorgde ervoor dat de deelnemers ook **uit hun comfortzone** durfden treden tijdens de oefeningen en nog meer nieuwe leerinhouden/ vaardigheden wilde uit testen tijdens de oefeningen. Tot slot kwamen er tijdens de fysieke editie ook meer vragen van de deelnemers (wat dus leidde tot een **diepgaander leerproces omdat de nieuwe kennis en vaardigheden aan de reeds bestaande werden toegevoegd**).

Er kan als conclusie gesteld worden dat de fysieke bijeenkomsten een betere leeromgeving waren om de vaardigheden van een coach eigen te maken.

2. Nadeel fysiek: deelnemersengagement

Het nadeel aan de fysieke editie was dat het deelnemersengagement en –aantal schommelde. We stellen vast dat een fysieke editie een groter engagement vergt van de deelnemers en diens werkplekken. Zij moeten immers vroeger dan de effectieve opleidingsuren hun werkplek verlaten om zich te **verplaatsen**. Daarnaast vormt het effectief verlaten van de werkplek ook een drempel, hierover later meer. Er kan gesteld worden dat het volgen van de mentoropleiding in de fysieke editie meer kindvrije uren vereist dan er momenteel voorhanden is in deze sector. Het beschikken over voldoende kindvrije uren is naar ons aanvoelen een basisvoorwaarde om op een aanvaardbare manier te kunnen deelnemen aan de fysieke editie van de mentoropleiding. Zo niet loop je het risico dat deelnemers zich mentaal nog op de werkplek bevinden en onvoldoende kunnen disconnecteren.

3. Gelijkenissen tussen de fysieke en de digitale editie

Tijdens de onlineversie werd de theorie op dezelfde manier meegegeven als de fysieke editie. Hierbij werd opnieuw de PowerPoint gebruikt als visuele ondersteuning en kapstok van elke opleidingsonderdeel. Vervolgens vonden we het ook een, nog grotere meerwaarde dan bij de fysieke editie, dat beide mentorcoaches aanwezig konden zijn. Dit zorgde ervoor dat er voldoende afwisseling was zodat de aandacht meer behouden kon worden.

4. Nadeel digitale editie

Het inoefenen van de vaardigheden verliep tijdens de digitale editie minder evident. De reden hiervoor was drieledig: allereerst bestond er **enige afstand tussen de deelnemers**. Deze afstand kan zowel fysiek als intermenselijk ingevuld worden. Het digitaal aangaan van connecties tussen mensen is immers niet zo evident als in fysieke omstandigheden.

Ten tweede was het voor de mentorcoach, de begeleider van de opleiding, ook minder evident om feedback te geven en zicht de grepen oefenkansen via de digitale break out rooms. Ten derde waren er ook vaak technische problemen: zoals het uitvallen van de micro of de camera, de onmogelijkheid om toe te treden tot een break out room etc. Hierdoor zijn bepaalde oefenkansen niet ten volste benut.

Tot slot vormde de digitale vaardigheden van de deelnemers in deze online editie een rol. We merkten namelijk dat de deelnemers problemen ervoeren om zich te navigeren in onze digitale leeromgeving (Teams). Het gaat hierbij van grote problemen, zoals niet weten hoe je toegang kan krijgen tot de leeromgeving of het geluid/de microfoon niet aan de praat krijgen, tot eerder kleine problemen, zoals de microfoon niet gedempt krijgen of de camera niet aankrijgen.

Dit had zonder twijfel ook een impact op het leerproces van de digitale editie.

De voornaamste reden waarom we dit niet voorspeld hadden was omdat er in de opleiding van kindbegeleider gefocust wordt op het gebruik van multimedia. Dit is één van de 11 bouwstenen van de opleiding. Deze 7de bouwsteen uit zich bijvoorbeeld op het beheren van digitale registratie en informatiesystemen en het gebruik van een heen-en-weer-schriftje.

Naderhand concluderen we dat het gebruik van multimedia zoals toegepast op de werkvloer van het kinderdagverblijf niet overeenstemt met de invulling die wij erop nahielden. We menen dat mits de juiste ondersteuning, zijnde van de lesgevers, zijnde van een collega op de werkvloer hierbij het verschil kan maken. Dit bepaalt in grote mate het al dan niet kunnen deelnemen aan de (digitale) opleiding.

11 bouwstenen voor kinderopvang



5. Voordeel digitaal: meer continuïteit

De digitale editie had als voordeel dat de fysieke verplaatsing geen drempel vormde. De deelnemers moesten minder inspanningen leveren om er effectief te raken. Het fysiek weggaan van een werkplek die hard jouw hulp nodig heeft, speelt hierbij een grote rol. Na de sessie zijn de deelnemers ook in staat om meteen terug te keren naar de opvanglocatie.

Een tweede voordeel van de digitale editie is dat er meer continuïteit in de aanwezigheden waren. Hierbij moet echter opgemerkt worden dat het vinden van een rustige locatie die kindvrij was, niet evident was. Zo was het geen uitzondering dat de deelnemers soms tussen de kinderen zaten terwijl ze de mentoropleiding volgde. Dit maakte dat leren voor de mentoren niet altijd in dezelfde mate mogelijk was als bij de fysieke editie. Het illustreert opnieuw het belang van kindvrije momenten.

Timing

Wat voor zowel de digitale als de fysieke formule een uitdaging bleek was de effectieve timing van de opleiding m.a.w. het moment waarop de sessies zouden doorgaan. Zoals reeds vermeld bestond de mentoropleiding telkens uit een reeks van vier opleidingsmodules die elk twee uur duurden. Omdat we steeds zoekende waren naar de ideale timing voor medewerkers in een periode waarin er een grote druk op de sector te ervaren was, bevroegen we aan de deelnemers welke timing zij prefereerden.

Digitaal: de meeste mentoren verkozen om de opleiding tijdens de middag te volgen. De opleiding vond daarom plaats tussen 11u30 en 13u30.

Fysiek:

- 2u en 14u
- 15u tot 17u

Onze conclusie bij beiden vormen is dat er in een sector onder druk geen ideale opleidingsuren voorhanden zijn. Het belang van kindvrije uren wordt hierbij nogmaals onderstreept.

De reden waarom er tweemaal gekozen werd voor een tijdstip op of vlak na de middag was omdat op deze momenten een groot deel van de kinderen dan een dutje doen. Hierdoor hebben de deelnemers het gevoel hebben dat ze gemist kunnen worden. Het gevoel “gemist kunnen worden” in een setting die structureel handen te kort heeft, woog zwaar door voor de deelnemers. Wanneer er deelnemers vroegtijdig stopten met ons mentortraject kwam dit grotendeels door de grote nood van de werkvloer voor extra helpende handen. Dit zorgde ervoor dat er vaak schommelingen waren in de aanwezigheden doorheen de sessies.

Structuur van de mentoropleiding

In het volgende onderdeel bespreken we wat zeker aan bod moet komen in de mentoropleiding om als begeleider te slagen in jouw opzet.

Kennismaking

Bij de allereerste sessie werd er gefocust op het thema “belangstelling tonen”. We startten deze eerste sessie steeds met een (inhoudelijke) kennismaking. Hierbij projecteerden we bijvoorbeeld foto's die vaag gelinkt konden worden aan een kennismakingsmoment. De deelnemers kregen vervolgens de ruimte om zichzelf kort voor te stellen en een foto te kiezen die paste bij hoe zij een eerste ontmoetingsmoment met een nieuwe cursist aanpakten.

Wij menen dat deze kennismakingronde van cruciaal belang is omdat deze een drieledig doel dienen: enerzijds leerden de deelnemers elkaar kennen, anderzijds kregen wij, als begeleiders, ook zicht op hoe individuele deelnemers een kennismakingsmoment met een cursist zou aanpakken. Ten derde zorgde deze manier van kennismaken ervoor dat iedere deelnemer gedurende beperkte tijd gezien en gehoord werd wat een sfeer van vertrouwen en focus teweegbracht.

Ten tweede, merkten we dat door ruimte te voorzien voor kennismaking er een open sociale groep ontstond waar iedereen, naar ons aanvoelen, kon zijn wie hij/zij werkelijk is. Op die manier werden er ook persoonlijke anekdotes, bevindingen en opmerkingen gedeeld. Een open sfeer tussen de deelnemers is niet alleen bevorderlijk van het individueel leerproces maar ook voor het leerproces van de anderen. We menen dat de kennismaking ervoor zorgde dat de deelnemers niet enkel openstonden voor de door ons aangebrachte materie maar ook door de voorbeelden en anekdotes van andere deelnemers.

Check-in

Tijdens de sessie volgend op de allereerste werd er ruimte voorzien voor een check-in. Hierbij werden alle deelnemers aan het woord gelaten rond één specifieke afbeelding, vraag of quote die aansloot bij hoe ze zich op dat moment voelde. We menen immers dat het belangrijk is om alle deelnemers vanaf het begin actief te betrekken zodat zij gedurende de sessie ook actief het leerproces kunnen aangaan.

Verder geeft een kennismakingsronde of een check-in ook de mogelijkheid aan de deelnemers om te kunnen landen. Het zorgt dat mensen gefocust op de inhoud van de sessie en dat ze er zijn met heel hun wezen, belangen, vragen en emoties.

Voorafgaan aan deze sessie hebben de deelnemers er immers vaak enige drukte en hectiek ervaren in hun werkcontext. Vele deelnemers gaven ook aan dat ze het moeilijk vonden om te knop om te zetten en hun werkcontext te verlaten (gezien het personeelstekort, ziekte uitval,...) in functie van de mentoropleiding. Om de open blik en actieve leerhouding van de deelnemers op te wekken, kozen we er voor om de check-in systematisch te integreren.

Cooldown

Naast een check-in had ook elke sessie een cooldown of een check-out. Dit zorgt ervoor dat hetgeen werd behandeld tijdens de sessie niet (negatief) blijft borrelen achteraf. Daarnaast willen we, net zoals we bij het begin elkaar echt willen ontmoeten, aan het einde van de sessie elkaar en de setting ook echt willen loslaten. Het kan beschouwd worden als een “sharing and dumping”. Door gevoelens en gedachten te delen worden we in staat gesteld om ze een plaats te geven en te lossen.

Inhoud

Elke samenkomst werd gekenmerkt door één van de vier thema's. Systematisch kwam er telkens een stukje theorie aan bod over een onderdeel van Inspirerend coachen. Dit werd bewust kort en klein gehouden omdat er vooral ruimte moest zijn om te oefenen en dat nadien te bespreken.

Elke inhoud startte met hetgeen wat de vorige keer werd inge oefend, om zicht te krijgen hoe ze dit in praktijk al hebben uitprobeerde.

Het is dus echt verder bouwen op opgedane kennis en vaardigheden.

Vervolg mentoropleiding

Om het geleerde vast te houden en bespreekbaar te maken werd er na elke reeks een lerend netwerk opgezet om te kunnen uitwisselen over de rol van mentor. Op die manier hielden wij ook vinger aan de pols wat er leefde of nodig was om de vaardigheden van mentor eigen te maken.

Conclusie

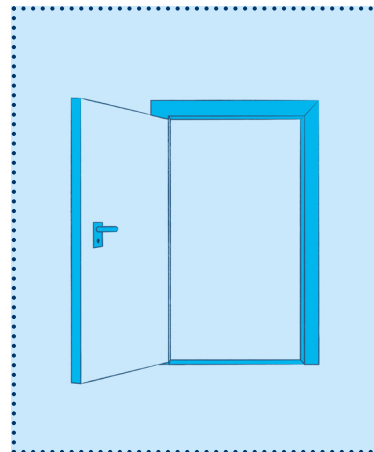
We menen dat de mentoropleiding als een meerwaarde wordt ervaren door de mentoren. Door te waken over de laagdrempeligheid slaagden we er in om de inhoud over te brengen en voldoende oefenkansen te bieden. Een mentoropleiding opmaken kent weinig uitdagingen en kan met goede laagdrempelige kaders veel aanbieden aan toekomstige mentoren. Het is het zoeken en vinden van tijd voor mensen in het werkveld waar het schoentje knelt. Dat maakt het uitdagend voor diegene die de mentoropleiding geven om in een korte tijd mensen aan te zetten tot leren zodat zij dit onmiddellijk in de praktijk kunnen omzetten.

Bijlage 3: steekkaarten met taken

Bijlage 4: stappenplan instroombeleid

STAP 1 Aanwerven/ selectie - Afstemming kandidaat, functie en organisatie

- De werkplek heeft zicht op aantal (nieuwe)mentoren en mogelijk (maximum) aantal cursisten voor komend jaar (Zie bijlage voor een ondersteunend *planningschema voor stages*).
- De aanwezige mentoren hebben de kennis en coachende vaardigheden in huis om cursisten op te volgen.
- Er is een aanspreekpunt bij vragen voor de mentor, dat kan een coach, tandemcollega of verantwoordelijke zijn.
- De visie en missie van de werkplek is afgestemd op het begeleiden van nieuwe medewerkers.



Men kan antwoord geven op onderstaande vragen:

- Wat is de algemene visie van de organisatie? Hoe zien zij daarin nieuwe medewerkers?
- Hoe zien zij cursisten/stagiaires? Hoe kijkt de organisatie naar mentorschap, begeleiding?
- Hoe wordt er gecommuniceerd over afspraken, taken & samenwerking?

Wanneer een organisatie bewust is van wat werkpleklers is en inzicht heeft in wat de eigen organisatie aankan, kan er beter ingespeeld worden tijdens werpleklers. Als een team achter hetzelfde doel staat is men des te gemotiveerder om er mee aan de slag te gaan.

Een gedeelde visie zorgt voor duidelijkheid wat ook voor meer engagement zorgt van medewerkers.

STAP 2 Afspraken en communicatie voor opstart

- Als opleiders cursisten hebben toegewezen neemt de cursist initiatief om contact op te nemen. De werkplek voorziet een moment om kennis te maken VOOR het werkpleklers opstart.
- Er wordt tijd gemaakt voor een eerste kort kennismakingsmoment van beide kanten.
- Wie is de cursist- wie is de mentor – de werkplek.
- Er worden afspraken gemaakt voor de eerste dag (planning en verwachtingen).
 - ▶ Duidelijkheid geeft rust bij zowel de cursist als bij de mentor waardoor de focus op het proces kan liggen.
 - ▶ Wanneer een cursist de werkplek en mentor al heeft ontmoet zal dat ook zorgen voor een meer ontspannen eerste dag (denk maar aan het wennen voor ouders en kind)
 - ▶ Op die manier is de mentor al voor de start van werkpleklers bezig, de organisatie is startklaar om cursisten te ontvangen.

STAP 3 Eerste dag, opstart

- De cursist kan opstarten op een rustig moment (vroeg in de ochtend of net na de middag) om de omgeving, de mentor en kinderen te leren kennen.
- De mentor kan de cursist verwelkomen op een rustig moment.
- De mentor geeft toelichting over de werking en linkt die aan de visie van de werkplek.
- De verwachtingen van de dag zijn duidelijk (leren kennen van kinderen, observeren van werking,...). Een hulpmiddel hierbij kunnen de *steekkaarten met taken* (zie bijlage 3) zijn die door dit project werden ontworpen. Deze hebben als doel om de cursist tijdens de eerste dagen te ondersteunen met concrete taken en reflectieve vragen ter ondersteuning van dienst eigen leerproces en de werking.
- Er is ruimte om aan elkaar te wennen zonder dat er andere doelstellingen zijn.
- Er worden vragen gesteld vanuit beide kanten (waarom bepaalde zaken lopen, voorkennis cursist, waar wil je graag eerst mee aan de slag,...)
- Er wordt feedback voorzien vanuit beide kanten hoe de eerste dag is verlopen, er is belangstelling voor de beleving van de eerste dag vanuit beide kanten.
- De opleider weet wie de mentor is en aanspreekpunt
 - ▶ Tijd krijgen, kunnen wennen aan nieuwe omgeving en mensen klinkt als luxe in de sector. Wanneer iemand zich op zijn gemak voelt is het vermogen om te leren groter.
 - ▶ Een mentor moet communicatief sterk zijn, kunnen plannen en empathie tonen om op die manier het werk van kinderbegeleider te kunnen uitvoeren alsook de taak van mentor op te nemen.
 - ▶ Feedback is de motor tot leren! Zonder waardering en kritiek blijft begeleiding slap, het doel moet zijn om mensen aan te zetten tot groei. (zie webinar: Mentor to be)

STAP 4 Eerste week/weken

- Er is aandacht van de mentor voor de beleving van de cursist tijdens werkplekleren
- Er is aandacht van de mentor voor de doelen die behaald moeten worden
- Er worden concrete feedbackmomenten afgesproken (15 a 30 min) die duidelijk zijn voor cursist, mentor, collega in de leefgroep en de werkplek.
- De mentor kan zonder schuldgevoel tijd vrij maken voor feedback
- Sterktes of groeimogelijkheden worden op het moment zelf uitgesproken met als doel de cursist aan te zetten tot leren
- De mentor geeft mee op welke momenten er ruimte is om taken op te volgen
- De cursist toont initiatief om taken voor te leggen
- Er wordt opgebouwd in het opnemen van taken.

1. Naam kinderen leren kennen, meespelen, communiceren met de kinderen, interesses observeren, dagstructuur observeren, vragen stellen over de werking, ouders begroeten, luisteren en spreken met team,...

2. Kinderen materiaal aanbieden, activiteiten meehelpen begeleiden, ondersteunen in de dagdagelijkse werking, inspelen op de noden van de dag, ouders aanspreken, luisteren en spreken met team

3. Zelf initiatief nemen in het begeleiden van activiteiten, spelmomenten, eetmomenten, slaapmomenten, ouders aanspreken, ideeën geven, feedback teruggeven, ondersteunen van begeleiders.

- De mentor heeft ruimte om werkpleklers te overleggen met andere collega's
- Het evaluatiedocument is gekend door alle partijen en samen op voorhand al overlopen
- Er zijn duidelijke afspraken bij afwezigheid, laatkomen of ziekte. Er zijn mogelijkheden om flexibel met planning om te gaan als dit is besproken op voorhand
- Er is blijvend aandacht voor het welbevinden van de cursist alsook voor het opnemen van taken
 - ▶ Om een team goed te kunnen begeleiden heb je aandacht voor zowel taak als beleving, op die manier kun je beter een doel bereiken
 - ▶ De persoonlijke factor speelt een grote rol om door te zetten bij werkpleklers, flexibiliteit kunnen bieden helpt om een traject tot goed einde te brengen
 - ▶ Doelgericht aan de slag gaan en stap per stap nieuwe acties ondernemen houdt het behapbaar, meetbaar en realistisch.
 - ▶ Belangrijk dat een mentor er nooit alleen voor staat en hele werkplek het leren mee uitdraagt.

STAP 5 Uitstroom, evalueren en afronden van het werkpleklers

- Alle partijen zijn op de hoogte wanneer de evaluatie valt
- Voor de evaluatie met de opleider worden de leerdoelen besproken tussen mentor en cursist
- Bij het afronden is er uitgebreid tijd om evaluatie door te spreken en te duiden met praktijkvoorbeelden.
- Indien de werkplek en de cursist in de toekomst verder willen samenwerken, is het handig om vanuit de werkplek meteen aan te geven welke stappen er te nemen zijn om tewerkgesteld te worden binnen de werkplek.
Zo is het voor cursisten meteen duidelijk hoe een toekomstige aanwerving eruit kan zien.

Bijlage 5: planningsschema stages

	2024 Augustus							Naam leefgroep				
	Maandag 29	Dinsdag 30	Woensdag 31	Donderdag 01	Vrijdag 02	Zaterdag 03	Zondag 04					
Mentor 1												
Mentor 2												
	05	06	07	08	09	10	11					
Mentor 1												
Mentor 2												
	12	13	14	15	16	17	18					
Mentor 1												
Mentor 2												
	19	20	21	22	23	24	25					
Mentor 1												
Mentor 2												
	26	27	28	29	30	31	01					
Mentor 1												
Mentor 2												

Referentielijst

Bosch.W. en Mol. P (2008) Leren begeleiden. ThiemeMeulenhoff bv

Steunpunt diversiteit en leren (z.d.). Krachtige leeromgeving. Geraadpleegd op 10/11/2023 via <http://www.steunpuntdiversiteitelenen.be/themas/krachtige-leeromgeving>

Vlaamse overheid.(2010). Werkplekleren, doen doet leren.[Brochure] Goekint Graphics.

Ofman, D. (2001). Core qualities: A gateway to human resources. Schiedam: Scriptum.

Teppers, E., Van Regenmortel , T, juli 2023, https://cdn.nimbu.io/s/5s8z9pq/channelentries/31hdx06/files/1689668305676/2023_02_rapport_11_swvg_ef_30_kind_begeleider_ratio_kinderopvang.pdf?rnnq1vp

Opleidingsteam graduaat Orthopedagogie. (2022). *Praktijkgids Graduaat Orthopedagogie: Gids voor studenten en praktijkmentoren.*

Bonne, P, Crevits, H, en Vanoverberghe, V.(2022), All aboard?!, *Onboarding van studenten aan Arteveldehogeschool*, Th&ma, Themahogeronderwijs.org