

Visie mentorschap BSO

Binnen KinderCentrumAlmere hebben alle kinderen een mentor.

De mentor werkt op de basisgroep waar het kind (mentee) geplaatst is. De pedagogisch medewerkers krijgen daarmee een nieuwe rol. Dit is het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Innovatie en Kwaliteit (in de Kinderopvang). Echter betreft het niet een geheel nieuwe rol, elk kind had al een mentor, alleen werd dit nog niet officieel geregistreerd.

Invulling geven aan het mentorschap is veel meer dan een kind toewijzen aan een pedagogisch medewerker (PM'er) omwille 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 PM'ers.

Het mentorschap

Mentoring is een één op één interactief proces waarbij de mentor het kind begeleidt en zich samen op de persoonlijke ontwikkeling richt. De mentor bij KinderCentrumAlmere zet hun kennis, bekwaamheid en ervaring in om kinderen te helpen hun ontwikkelingsdoelen te bereiken.

Het is voor pedagogisch medewerkers onmogelijk om met ieder kind op de basisgroep een even hechte band op te bouwen. Door de verdeling van mentorkinderen is er meer ruimte voor de PM'er om het kind te leren kennen en zich meer te verdiepen in de ontwikkeling van het mentorkind. De mentor kan beter inspringen op de behoefte van de kinderen.

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. KinderCentrumAlmere werkt met een expertise team aan Hbo'ers Pedagogiek. Het expertise-team kan worden ingezet als een pedagogisch medewerker een ontwikkelingsvraag heeft.

Doordat de mentor nauw betrokken is bij het kind, kunnen doelen meer worden nagestreefd. Deze doelen kunnen niet alleen door de mentor nagestreefd worden, maar ook door de andere pedagogisch medewerkers van de stamgroep. De mentor houdt de ontwikkeling van de doelen bij.

De BSO van KinderCentrumAlmere werkt niet met een specifiek observatie systeem. De mentor houdt de ontwikkeling en het welbevinden van kinderen bij op het gebied van motoriek, spraak/taal en de sociale competentie. De observatieformulieren worden bijgehouden in de kindmap. De mentoren worden ondersteunt door de andere pedagogisch medewerkers van de groep en staat er nooit alleen voor. Wanneer de mentor van een kind ergens tegen aan loopt, is er genoeg ruimte om dit met de andere pedagogisch medewerkers of het expertise team te bespreken. Dit is bij KinderCentrumAlmere helemaal van belang aangezien wij met verschillende thema's werken en kinderen niet de hele week lang op dezelfde basisgroep te vinden zijn.

Coachten worden ieder ook weer gecoacht door een pedagogisch coach binnen de organisatie.

Meerwaarde mentor

Voor KinderCentrumAlmere is een mentor in de kinderopvang een beroepskracht-plus: een beroepskracht met extra kracht en vermogen om een kind een vertrouwensrelatie en sociaal-emotionele veiligheid te bieden. Het is voor pedagogisch medewerkers onmogelijk om met ieder kind in de groepen een even hechte band op te bouwen. Daarom moeten

PM'ers de kinderen onderling verdelen. Medewerkers hebben gemiddeld om en nabij 20 mentorkinderen.

Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is voor een PM'er echt werk. Het vraagt van de PM'er om te investeren in extra aandacht voor het kind en de ouders. Concreet betekent dat dat de PM'er en de organisatie ervoor zorgen dat zij extra tijd kan besteden aan het kind, om erachter te komen wat het kind het liefste doet en daar samen de tijd voor te nemen. Het kost meer inspanning en vraagt wat extra's van de PM'er en de organisatie, maar het levert ook meer waardevolle contactmomenten op.

Hetzelfde geldt voor het contact met de ouders. Een (telefonisch) contactmoment waarin de hectiek van de groep niet op de achtergrond te horen is en het kind en de thuissituatie rustig besproken kunnen worden, is een langetermijninvestering. Hierdoor kan de PM'er beter inspringen op de behoeften van het kind.

De kinderen zullen ook eerder contact zoeken met hun mentor als zij daar behoefte aan hebben. Door een goede vertrouwensrelatie op te bouwen, zullen kinderen zich emotioneel veilig voelen in de kinderopvang. Voor mij is dat het belangrijkste pluspunt.

Een mentor fungeert ook als rolmodel. Mentorschap dwingt de PM'er tot goed voorbeeldgedrag waar kinderen van kunnen leren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het gebruik van je smartphone op de groep. Als jij niet wilt dat de kinderen op de buitenschoolse opvang hun telefoon gebruiken, let er dan ook op dat je die er zelf ook niet even snel bij pakt!

Een PM'er als mentor signaleert ook mogelijke ontwikkelingsproblemen. Omdat de mentor het kind goed kent, tijd voor hem heeft en goed observeert, kan een PM'er sneller signaleren dat een kind ergens een probleem mee heeft of achterloopt in zijn ontwikkeling. Als de PM'er een goede vertrouwensband heeft met de ouders, zullen deze problemen ook makkelijker bespreekbaar zijn.

Goed mentorschap

KinderCentrumAlmere kan een heel rijtje voorwaarden en eigenschappen noemen. Samengevat kunnen we zeggen dat een mentor "*er moet zijn voor het kind*". Een mentor moet bereid zijn om een langdurige relatie op te bouwen met het kind (voor het vertrouwen) en het kind onvoorwaardelijk te accepteren zoals het is (voor de veiligheid).

Het is belangrijk dat het kind de mentor ervaart als een belangrijke volwassene, als iemand aan wie je echt iets hebt. Ook moeten mentor en mentee zich bij elkaar op hun gemak voelen. Om dat voor elkaar te krijgen, moet de PM'er de verantwoordelijkheid kunnen en durven nemen voor de kwaliteit van deze relatie en hierin willen investeren.

Dat vraagt van een PM'er veel persoonlijke betrokkenheid. Directie KinderCentrumAlmere realiseert zich goed het behoorlijk veel vraagt van PM'ers. Eigenlijk vraag je van hen dat ze een beetje gaan houden van "hun" kinderen, en in de hectiek van alledag genoeg tijd voor waardevolle interactiemomenten vrij te maken. Dat maakt de PM'er ook kwetsbaar want soms zal de PM'er ook geconfronteerd worden met negatieve, meer problematische gevoelens. Om een klein voorbeeld te noemen: stel dat je in de buitenschoolse opvang drie jaar als mentor optrekt met een kind, en het kind gaat naar de BSO verlaten. Dat betekent afscheid nemen, dat is óók verdrietig. De PM'er moet het kind weer los kunnen laten, en het kind verliest zijn vertrouwde maatje. Ook moet het kind afscheid nemen van de kinderen in zijn groep, waar het aan gehecht was. Dat zijn gebeurtenissen die je in je nieuwe positie moet leren verwerken en het kind daarin moet ondersteunen. Dat maakt het mentorschap zo waardevol voor zowel de kinderen als de PM'ers: je deelt echte emoties en dat maakt dat je groeit in je ontwikkeling als mens.

PM'ers moeten de ruimte voor krijgen, letterlijk (krijgen ze tijd en mogelijkheden om extra aandacht aan hun kinderen en de ouders te besteden) en figuurlijk (kunnen ze als persoon groeien in deze rol).

Daarom zeg ik tegen het management van de organisaties: als je goed mentorschap wil invoeren, zorg dan voor training, begeleiding en ondersteuning van de mentoren. Pas dan kunnen PM'ers blij zijn met deze verandering in de wet IKK.