

De beroepskracht+: de mentor in de kinderopvang

Iisbrand Jepma en Maryse Nijhof-Broek, onderzoeks- en adviesbureau Sardes

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 in de Kinderopvang, kortweg IKK. Veel beroepskrachten hoor je denken: “maar dat doen we toch al?”.

Tot dusverre is er nog weinig informatie over de inzet van mentoren in de kinderopvang. In Nederland worden mentoren aangesteld in kinderdagverblijven en in het kader van IKK, maar er is inhoudelijk weinig bekend over wat de mogelijkheden of opbrengsten zijn. Mentoring is vooral bekend van de situatie waarin schoolgerechtigde kinderen aan een volwassen vrijwilliger worden gekoppeld. Het betreft vaak kinderen in lastige thuisomstandigheden die worden bijgestaan door de vrijwilliger met emotionele ondersteuning en om een reguliere schoolgang te bevorderen, de juiste school- en beroepskeuze te maken en/of de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

In deze bijdrage proberen we het mentorschap in de kinderopvang toe te lichten, verder uit te diepen en inhoudelijk vorm te geven. Invulling geven aan het mentorschap is namelijk 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.

Wat is een mentor en een mentee?

Het woord 'mentor' is ontleend aan Mentor, in de Griekse mythologie de opvoeder van Odysseus' zoon Telemachos. Het is een Griekse held die bekend staat als de oudere raadgever en trouwe vriend. De mentee is het kind dat ondersteuning en begeleiding krijgt van een meer ervaren, volwassen persoon (de mentor).

Wat is mentoring?

Mentoring kan op verschillende manieren worden uitgelegd. Een bruikbare uitleg in de praktijk is de volgende. Mentoring is een één-op-één interactief proces waarbij de mentor



Per 1 januari 2018 zullen alle kinderen in de kinderopvang een eigen mentor moeten hebben.

het leren van de mentee begeleidt en ze zich samen op de persoonlijke ontwikkeling richten. Het is gebaseerd op het idee dat de betrokkenen (mentor en mentee) redelijk frequent contact met elkaar hebben en voldoende tijd met elkaar doorbrengen. Mentoren zetten hun kennis, bekwaamheid en (levens)ervaring in om kinderen (de mentees) te helpen hun ontwikkelingsdoelen te bereiken (vrij vertaald naar Cohen en Galbraith, 1995).

Wat is de meerwaarde van een mentor?

Een beroepskracht die zich gedraagt als een mentor is een *beroepskracht plus(+)*, een beroepskracht met een extra kracht. Want:

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. Het is voor professionals en zo ook voor pedagogisch medewerkers onmogelijk om met ieder kind in de groepen een even hechte band op te bouwen. Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is de basis van het werk van de pedagogisch medewerker, des te meer waar het de start van een peuter of baby 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. 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. 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.

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. Al kunnen we het nu nog niet hard maken met onderzoek vóór versus na het instellen van het mentorschap, het lijkt logisch dat pedagogisch medewerkers beter en sneller problemen zullen signaleren als zij hun mentorkinderen goed op het netvlies hebben.

Wat zijn kenmerken van een succesvolle relatie tussen mentor-mentee?

Relaties tussen een mentor en mentee die succesvol zijn, hebben de volgende kenmerken:

- ze duren tenminste een jaar (liever nog langer).
- er is een zeer regelmatig contact met een duidelijk lijn in vorm en inhoud.

- de mentor focust niet op het huidige gedrag van de mentee, maar op de ontwikkeling van zowel de mentee als van de relatie.
- de mentee heeft medezeggenschap in de manier waarop de relatie wordt vormgegeven. Ook jonge kinderen in de kinderopvang kunnen al medezeggenschap verlenen. Een pedagogisch medewerker kan bijvoorbeeld in gesprek gaan met een peuter en zeggen: 'ik wil je graag beter leren kennen en komende tijd af en toe even iets met jou samen doen, zoals een spelletje of iets anders dat jij leuk vindt om te doen. Wat zou jij graag met mij samen willen doen?'. Kinderen die minder talig zijn, kun je bijvoorbeeld twee keuzes bieden aan activiteiten of goed nagaan of het een geschikt moment is om iets samen te doen of dat het kind liever even alleen bezig is.
- de mentor stimuleert de mentee in zijn ontwikkeling.
- de mentor biedt de mentee structuur in de manier waarop ze met elkaar omgaan, in het benoemen van (eventuele) problemen en in het (samen) ontwikkelen van een strategie om hiermee om te gaan.
- de mentor biedt de mentee onvoorwaardelijke ondersteuning en accepteert deze zoals hij is.
- de mentee ziet de mentor als een belangrijke volwassene, 'iemand waar je iets aan hebt'.
- mentor en mentee voelen zich op hun gemak bij elkaar en ervaren wederzijds vertrouwen.

Kortom, het vraagt om een kwalitatief hoogwaardige relatie tussen mentor en mentee. De wijze waarop een mentor-mentee relatie succesvol kan worden vormgegeven, sluit aan bij waar de kracht van de kinderopvang in Nederland nu al ligt. Namelijk het zorgen voor sensitieve interactie en het opbouwen van een veilige relatie met ieder kind. Het ontwikkelen van zulke kwalitatief hoogwaardige relaties biedt daarnaast kansen voor de kinderopvang. Het biedt houvast om je als pedagogisch medewerker gericht te

focussen op het creëren van een diepere band met een aantal kinderen. Door meer kennis van het kind, kan de pedagogisch medewerker ook beter inspelen op de ontwikkeling en behoeften.

Hoe zorg je voor de invoering van het mentorschap?

Zorg voor concrete doelen. Het is belangrijk dat beroepskrachten beseffen welke doelen worden nagestreefd met het mentorschap. Deze doelen kunnen heel goed in teamverband worden bedacht en uitgewerkt in een interactieve sessie. Voorbeelden van duidelijke doelen zijn: 'Kinderen helpen om een positief zelfbeeld over zichzelf te ontwikkelen' en 'Kinderen helpen om vriendschappen aan te gaan met andere kinderen'. Laat pedagogisch medewerkers ook doelen opstellen voor zichzelf om hun eigen professionaliteit binnen het mentorschap te ontwikkelen.

Bepaal hoe je deze doelen wil bereiken. Als de doelen zijn vastgesteld en gedeeld met het team, is het belangrijk te bepalen welke acties, maatregelen en middelen er worden ingezet om deze doelen te bereiken. Welke informatie wordt gedeeld, wordt er een speciale training

Mentee: "Ik wil nooit meer met Joshua spelen. Hij is stom."

Mentor: "Ik snap dat je nu even niet wil spelen met Joshua. Hij deed net even heel lelijk tegen jou. Maar volgens mij kwam dat doordat jullie het niet eens waren over iets. En toen botste het. Volgens mij kun je dit voortaan heel goed uitpraten zonder meteen boos te worden. Kijk, hij lacht naar je. Volgens mij kunnen jullie weer verder."

Mentee: "Joshua! Joshua? Wil je met me spelen?"

Voorbeeld van mentorschap in praktijk in een vrije spelsituatie.

ingezet, hoe zorgen we voor de verbinding tussen formeel leren en leren in de praktijk, hoeveel bijeenkomsten ruimen we in voor de mentor-mentee relatie, hoe zorgen we voor oefening in de praktijk, hoe communiceren we mentoring als wettelijke taak voor beroepskrachten aan de ouders en overige belanghebbenden?

Zoek inspiratie in goede praktijkvoorbeelden. Beroepskrachten raken gemotiveerd van voorbeelden uit andere praktijken. Op die manier krijgen ze een handreiking om zelf invulling te geven aan goed mentorschap. Goede praktijkvoorbeelden hoeven niet altijd van buiten te komen. Er zijn vast beroepskrachten binnen de eigen organisatie die voorbeeldige mentoren zijn en waar anderen veel van kunnen opsteken.

Neem de tijd voor realistische planning en voorbereiding. Besteed aandacht en tijd aan de voorbereiding om de geesten rijp te maken voor mentoring. Mentoring is niet totaal iets nieuws, maar vaak iets wat met minder bewustzijn al in praktijk wordt gebracht. Door expliciete benaming en focus geeft het verdieping en verbreding aan het functioneren van beroepskrachten.

Zorg 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.

Zorg voor een goede match tussen mentor en mentee. Het is belangrijk dat de mentor en mentee het in de basis met elkaar kunnen vinden. Dat is geen vanzelfsprekendheid. Iedere beroepskracht heeft bepaalde voorkeuren voor kinderen. Zoek daarom naar een goede match op bijvoorbeeld gedeelde interesses, hobby's, voorkeuren, karaktereigenschappen, capaciteit en beschikbaarheid. Als kinderen oud genoeg zijn (in de buitenschoolse opvang bijvoorbeeld), kunnen ze (op beredeneerde wijze) hun eigen mentor uitkiezen. Sta toe dat er tussentijds wordt gewisseld. Kijk bij jongere kinderen naar de expertise van de pedagogisch medewerkers of waar ze zich graag in zouden ontwikkelen. Een pedagogisch medewerker die bijvoorbeeld graag gebarentaal wilt leren, omdat één van de kinderen slechthorend is. Motivatie van de pedagogisch medewerker om zich te willen verdiepen in een mentorkind en die band te willen verstevigen, is één van de belangrijkste onderbouwingen voor een match.

Begin klein en zet klein stapjes (step by step). Probeer niet alles tegelijk en groots aan te pakken. Concentreer je op kleine stapjes in de juiste richting. Pas als die ene stap met succes is afgerond komt een volgende stap in beeld. Een goede mentor ben je niet van de een op de andere dag.

Zorg voor balans tussen formele afspraken en spontane ideeën. Formele afspraken over de uitvoering van mentoring komen vaak van bovenaf vanuit het management (bijv. in termen van een programma of gedragsprotocol of afspraken over de verantwoordelijkheid voor contact met ouders en over doorverwijzen). Spontane ideeën ontstaan doorgaans op de werkvloer, in de interactie tussen beroepskrachten. Probeer bij het vormgeven van het mentorschap tegemoet te komen aan beide initiatieven.

Pas de structuur en cultuur van de organisatie aan. Invulling geven aan mentoring binnen de kinderopvang komt niet vanzelf. Dit vraagt in eerste instantie van het management om organisatie, professionaliseringsaanbod en coördinatie vanuit de organisatie. Alleen dan ontstaat een cultuur waarin beroepskrachten hun rol als mentor waar kunnen maken en werkplezier kunnen beleven aan hun nieuwe rol en bijbehorende taken.

Zorg voor onderhoud. Zet mentoring periodiek op de (team)vergadering en bespreek knelpunten en oplossingen. Organiseer momenten waarop aan elkaar feedback kan worden gegeven op grond van casuïstiek of particuliere observaties. Zorg geregeld voor nieuwe inbreng, zodat steeds een ander facet van het mentorschap wordt belicht. Voorbeelden van in te brengen thema's in teamvergaderingen zijn: 'hoe kan ik mijn mentorkinderen echt goed observeren?' of 'wat zijn geschikte en leuke manieren om aan de motorische ontwikkeling van mijn mentorbaby te werken?'. Dit draagt eraan bij dat mentoring na een vliegende start niet als een nachtkars uitdooft.

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.

Auteurs

Dr. Ijsbrand Jepma is senior onderzoeker/adviseur bij Sardes. Hij schreef met dr. Marije Boonstra o.m. *Lerenderwijs. Samen werken aan pedagogische kwaliteit in de kinderopvang* (2014). In het *Pedagogisch curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang* (2017) schreef hij een hoofdstuk over de (lerende) condities van de vakbekwame beroepskracht, aanbevelingen voor ondernemers. Hij is vanuit Sardes projectleider van de *Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang* (<http://www.monitorlkk.nl>). De LKK wordt samen met de Universiteit Utrecht uitgevoerd en behelst jaarlijkse kwaliteitsmetingen in kinderdagopvang, peuterspeelzaalwerk/peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang (2017 t/m 2020).

Drs. Maryse Broek-Nijhof is adviseur/onderzoeker bij Sardes. Ze is o.m. auteur van de handreiking *De baby in de opvang*. Ook schrijft ze artikelen voor de *Kidde* over baby's in de kinderopvang. Komend jaar organiseert zij bij Sardes bijeenkomsten voor managers en pedagogisch medewerkers uit de

babyopvang en BSO over emotionele veiligheid, observeren & uitdagen en vriendschap. Ze ondersteunt kinderopvangorganisaties bij het ontwikkelen en uitvoeren van kwaliteitsmetingen.

Bronnen

Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK), 2017.

Cohen, N.H. en Galbraith, M.W. (1995). Mentoring in the learning society, *New directions for adult and continuing education*, no. 66, pp. 5-14.

Meijers, F. (2008). *Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring*. Nijmegen: Kennispunt

MENTOR (2015). *Mentoring. Elements of Effective Practice for Mentoring. Research-informed and practitioner-approved best practices for creating and sustaining impactful mentoring relationships and strong program services, 4th edition*. The National Mentoring Partnership.