
HOOFDSTUK 1

MENTOR, EEN VAK APART

In brochures van bijna alle scholen voor voortgezet onderwijs lees je: ‘De mentor is de spil van de begeleiding.’

Stevige woorden, vaak bedoeld als stimulans voor ouders om toch vooral hun kinderen als leerling bij deze school in te schrijven. In veel visitatierapporten van de inspectie lezen we vervolgens terug: ‘De plannen zijn mooi, maar de uitwerking op de werkvloer laat te wensen over.’ Kortom, papier is geduldig en het echte werk, vaak met bloed, zweet en tranen uitgevoerd, vraagt om meer dan een enthousiasmerende zin in een schoolgids. Want wat betekent het om ‘spil van de begeleiding’ te zijn? Hoeveel kennis en vaardigheden heb je eigenlijk nodig om deze taak op een verantwoorde manier uit te voeren? En doe je dat in een school waar je wordt gestimuleerd bij het uitvoeren van dit werk? Of geldt ook hier het motto: ‘Koning, keizer, admiraal, baas in eigen klaslokaal!’ Gelukkig zoeken steeds meer scholen naar kwalitatieve trainingsprogramma’s om mentoren ook echt de kans te geven zich in dit deel van hun vak te bekwamen. Daarnaast wordt er steeds meer gebruik gemaakt van begeleide intervisie, al dan niet in bestaande (kern)teams. Dat is hard nodig, want een effectieve en vakbekwame mentor ben je niet binnen een jaar. En net als in andere beroepsgroepen zul je je ook bij het mentoraat moeten blijven ontwikkelen om in dit vak bij te blijven en om voldoende kwaliteit te kunnen leveren. Gezien de snelheid waarmee de wereld zich ontwikkelt zou het ook gek zijn als je als mentor kunt volstaan met een basistraining of -opleiding om daarna nooit meer op nascholing te hoeven. Er is bijvoorbeeld een groot gebrek aan know-how op het gebied van thema’s als

social media en gameverslaving en ook is de veranderende rol van ouders in school een ontwikkeling die om scholing vraagt.

Het noemen van een stevige opvatting over mentoraat (de spil) vraagt meteen om de juiste attitude. Dit is nu juist een heikel punt in veel scholen. Bezig zijn met kennis en vaardigheden is één, maar werkelijke reflectie op jouw en andermans attitude vraagt om ervaring en moed. Zelfs als je al meer dan twintig jaar mentor bent. Zonder een permanente reflectie op je basishouding loop je als mentor het risico om te vervlakken en zelfs af te glijden naar een onvoldoende niveau van werken. In dit boek zullen we daarom naast kennis en vaardigheden ook regelmatig de attitude centraal stellen. Attitude wil hier zeggen dat je een grondhouding ontwikkelt die bestaat uit een paar pijlers: nieuwsgierigheid, leergierigheid, zelfreflectie, waardevrij communiceren...

In de organisatie maken mentoren deel uit van geïntegreerde leerlingbegeleiding. Iedere medewerker in de school moet begeleiding bieden als de situatie om die begeleiding vraagt. Als het om pestgedrag gaat, ligt er een belangrijke taak voor iedereen: van rector tot onderwijsondersteunende medewerkers. Een vakdocent ondersteunt leerlingen ook bij studievaardigheden voor zijn vak. Pas als iedereen zich terdege bewust is van zijn taak, kan de mentor zijn werk goed doen. De mentor is namelijk speciaal, inderdaad de spil in de begeleiding. Natuurlijk heeft ook een mentor specialisten nodig, bijvoorbeeld een remedial teacher of een faalangstrainer. Bij geïntegreerde leerlingbegeleiding zal echter niemand om de mentor heen kunnen. Ouders weten dat de mentor het eerste aanspreekpunt is. Het mentorschap houdt meer in dan taken en vaardigheden. Vanuit het mentor willen zijn, vloeit de rest voort. Als de mentor op school voor leerlingen, ouders, schoolleiding, gespecialiseerde leerlingbegeleiding het eerste aanspreekpunt is, is de school wel verantwoordelijk voor een goede ondersteuning van het mentorschap.

1.1 WERKEN IN TEAMS

Op steeds meer scholen wordt gewerkt in (kern)teams. De meerwaarde van het werken in teams is onder andere het feit dat meer leden van het team dezelfde klassen en dus dezelfde leerlingen kennen. Docenten en mentoren zijn vooral actief in een bepaalde afdeling, waardoor de leerlingbegeleiding kansrijker wordt. Je staat met een vaste kern dichter bij een kleinere groep leerlingen en kunt daardoor vaak sneller en effectiever handelen. De mentor kan ook makkelijker het team consulteren, omdat hij in een betrekkelijk klein team zijn leerlingen kan inbrengen. Als de leerling beter gekend wordt door meer personen, kan ook de mentor goed geïnformeerd blijven over zijn leerlingen.

Een mentor kan als docent ook wel eens een conflict hebben met een leerling uit zijn mentorklas. Voor de docent/mentor zijn de zaken misschien wel goed te scheiden, voor leerlingen is dat soms lastiger. In teams vullen de teamleden elkaar aan: een ander lid uit het team kan dan de leerling blijven ondersteunen.

Het team maakt onder meer plannen voor de begeleiding en het onderwijs. Afspraken die het team maakt over inzet bij groepsvorming, studievaardigheden, pestproblematiek, samenhang tussen vakken of didactiek zullen vanuit de gezamenlijkheid van de aanpak meer kans van slagen hebben. Natuurlijk blijft de mentor vanuit zijn persoonlijke verbondenheid met zijn klas ook bij teamvorming de eerst verantwoordelijke voor het reilen en zeilen en het persoonlijk welbevinden van zijn leerlingen, maar door de teamvorming staat hij er niet alleen voor. Teamleden zullen hem ondersteunen bij zijn klas zoals ook van hem verwacht wordt dat hij de klassen van zijn teamgenoten, waaraan hij lesgeeft maar waarvan hij geen mentor is, zal begeleiden.

Op scholen waar in teams gewerkt wordt, zie je ook vaak dat het team de ouderavond organiseert voor de ouders van hun leerjaar. De mentor stelt zich voor als mentor van de klas, maar het team presenteert zich en

bespreekt met de ouders de doelen voor dat jaar en de rol die de ouders daarbij innemen. Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid met de ouders is dat een logische stap.

1.2 MENTOR WILLEN ZIJN

Sommige scholen vinden dat iedere docent ook verplicht mentor is. Hoewel begrijpelijk is dit niet mogelijk. Nogal wat docenten hebben, soms van huis uit, een onjuiste attitude met betrekking tot het mentoraat. Een paar voorbeelden. Er zijn docenten die dermate betrokken zijn bij kinderen, dat er geen sprake is van ‘afstandelijke’ betrokkenheid. Ze werpen zich met hart en ziel in het werk en doen daarmee feitelijk de leerling en zichzelf tekort. We noemen ze soms gekscherend de ‘WhatsApp-mentor’, ze zijn dag en nacht bereikbaar via de smartphone, omdat een kind in nood nu eenmaal altijd recht heeft op hulp. Hoewel deze liefdevolle empathie mooi lijkt, kan het leerling én mentor ook hopeloos in de knel brengen. Verderop in dit boek gaan we in op de loyaliteitsvraagstukken. Het andere uiterste komt ook voor. Dat zijn docenten die in de docentenkamer steeds maar rondbazuinen: ‘Ik ben toch geen psycholoog!’ Deze groep docenten ziet zichzelf als instructeur, werkzaam in school om kinderen iets te leren. Ze roepen: ‘Ik ben hier voor mijn vak, niet om aardig gevonden te worden.’ Jammer genoeg is zo’n uitspraak vaak gebaseerd op een diepgewortelde overtuiging, verpakt in de basishouding. Dit maakt het voor hen onmogelijk om mentor te zijn, zelfs al zouden ze het willen.

Kortom, voordat een docent mentor zou mogen of willen zijn, hoort een dialoog gevoerd te worden omtrent diens basishouding in het begeleiden van leerlingen. Overigens kunnen we hier natuurlijk ook vraagtekens plaatsen of het in het kader van de ontwikkeling van jonge mensen helpend is als je in de rol als docent zegt dat je er enkel voor je vak bent. Je kunt met bezieling je vak doceren maar in heel wat publicaties is te horen en te lezen dat kinderen pas willen en kunnen leren, als ze merken dat

er een respectvol contact is met de leraar. Een attitude van ontmoeten in plaats van alleen doceren en beoordelen is voor leraren een noodzaak, voor mentoren een onmisbaar gegeven.

1.3 DE BEGINNENDE MENTOR

Vol goede moed fietst Gerda Verdonk op de eerste schooldag naar haar nieuwe werkomgeving. Ze is nog maar net afgestudeerd aan de lerarenopleiding Engels. Op de school waar ze haar eindstage heeft gelopen, bleek aan het einde van het vorige schooljaar een vacature te zijn voor 18 lessen. Gerda twijfelt geen moment en gaat de uitdaging aan.

Na haar eerste werkdag wordt ze aangesproken door de conrector: 'Heb je even, Gerda?' De lessen van de dag schieten door de gedachten van Gerda. Het ging eigenlijk best goed. Er zullen toch geen klachten zijn? Nee, klachten waren er niet. Wel een vraag. 'Gerda, we zoeken nog een mentor voor vmbo 3 en we dachten aan jou.' Gerda is vereerd, maar ook geschrokken. 'Help, ik word ook mentor. Wat zou de school van een mentor verwachten? Ik weet daar eigenlijk helemaal niks van!'

Het sollicitatiegesprek op scholen gaat vrijwel altijd over het vak. In een gesprek met de schoolleiding, een delegatie van de sectie, een afdelingsleider en soms (iemand van) het bestuur probeert de sollicitant zich vakinhoudelijk en didactisch kundig te presenteren. Leraren worden aangenomen voor een vak en ook de vragen tijdens het gesprek gaan daarom over de vakinhoud en over de manier waarop je kennis wilt overbrengen. Er wordt gevraagd naar de werkvormen, men wil weten wat je belangrijk vindt en hoe je de aangeleerde kennis bij je leerlingen gaat toetsen. Bovendien zullen er tijdens het sollicitatiegesprek vragen gesteld worden over de manier waarop je wilt werken met de leerlingen. Ook worden enkele situaties voorgelegd aan de kandidaat: 'Wat doe je als een leerling zich niet goed gedraagt? Wat zou voor jou een reden zijn om een leerling

uit de les te verwijderen? Waarom wil je juist op onze school komen werken?’

Een school verwacht echter ook op andere gebieden iets van zijn personeel. Er wordt niet alleen gesproken over het geven van lessen, maar bijvoorbeeld ook over buitenschoolse activiteiten. In het taakbeleid van een school zijn allerlei aanvullende taken opgenomen. Naast de 18 lessen Engels moet Gerda bijvoorbeeld ook surveilleren, een bijdrage leveren aan de toneelclub of met een klas een theatervoorstelling bezoeken. In het taakbeleid wordt voor elke docent door middel van allerlei andere taken dan lestaken de benoemingsomvang ingevuld. Vaak kun je daar een keuze in maken, je kunt je meestal inzetten op de gebieden die bij je passen. De een vindt het leuk om met leerlingen een schoolkrant te maken, een ander is graag aanwezig bij schoolfeesten. Het kan echter zijn dat je taakuren ingevuld worden door de directie. Je kunt immers niet iedereen een taak geven als schoolkrantredacteur en voor het begeleiden van de leerlingenraad heeft de school voldoende aan een of twee leraren. Ook het mentoraat kan je worden opgelegd. Vrijwel elke school in Nederland verwacht van elke leraar dat hij beschikbaar is als mentor. Een school heeft in het taakbeleid meestal ruimte voor dat mentoraat, waar tussen de vijftig en honderd uur voor worden gegeven. De school kan dus verwachten dat jij mentor wordt, maar wat betekent dat? Wat heb je er in de opleiding over geleerd? Helaas houden lerarenopleidingen zich niet of nauwelijks bezig met het aanleren van mentorvaardigheden. De opleiding redeneert, gelukkig wel in afnemende mate: ‘Dat leer je later wel op de school waar je gaat werken.’ Gevolg: je wordt mentor, maar weet nauwelijks wat daar bij komt kijken. Op veel scholen proberen ze het zo te regelen dat je het eerste jaar nog geen mentor bent, maar op evenveel scholen ben je mentor vanaf dag 1. En dan? Wat zijn je taken? Wat betekent het om mentor te moeten zijn?