

Oplossingsgericht mentoraat werkt anders

**‘Het werkt echt!’ Een uitspraak van mentor Frank Stienen in de personeelskamer van het Jan van Brabant College in Helmond. Een betere ambassadeur kun je je als projectbegeleider op een school niet wensen, vooral omdat hij in het eerste jaar een zeer kritische deelnemer was aan het project ‘de mentor als makelaar’.
Waarom moest het allemaal anders?**

In het project ‘De mentor als makelaar’ wordt een mentor niet meer gekoppeld aan een klas, maar aan een beperkte groep leerlingen (maximaal twaalf). Deze groep wordt samengesteld uit de verschillende klassen van dat leerjaar. De groep blijft ook tijdens de hele schoolperiode bij dezelfde mentor. Elk schooljaar heeft de mentor tien voortgangsgesprekken met zijn mentorleerlingen, waarvan drie gesprekken samen met de ouders. Door deze nieuwe opzet was mentor Frank Stienen ‘zijn’ klas kwijt en stelde hij tijdens de scholingsbijeenkomsten erg kritische vragen.

Mentor wordt de spil

We hebben met Frank regelmatig gesproken over de ervaringen op onze school met een mentoraat, waarbij de mentor steeds meer de spil van de begeleiding binnen school werd. Deze ervaringen hebben we op een rijtje gezet.

- Een mentor kwam op onze school vooral en soms alleen in actie bij probleemsituaties. Daarmee werd een actie van de mentor geassocieerd met een probleem.
- Doordat de mentor aan zijn mentorklas ook lessen verzorgde, vervulde hij verschillende rollen. Dit leidde soms, met name voor leerlingen, tot misverstanden.
- De mentor werd door collega’s gezien als iemand die invloed had op het sociale proces in de klas. Als een klas bij bepaalde vaklessen niet goed functioneerde, werd de mentor op de hoogte gebracht, met de impliciete verwachting dat hij met zijn mentorklas aan het werk ging. Dit was ook aanleiding voor het ontstaan van mogelijke rolconflicten en onduidelijkheid als gevolg van tegenstrijdige verwachtingen.
- De zorgtaken voor de mentor namen kwantitatief en kwalitatief alleen maar toe. Dit werd versterkt door de

zorgplicht waaraan een school gehouden is. De mentor ging meer en meer gebukt onder een grote tijdsdruk. De grenzen van zijn deskundigheid werden bereikt.

Nieuwe vorm is oplossingsgericht

Werkt het echt door alleen een organisatorische aanpassing? In bovenstaande vraag ligt het antwoord al besloten. Organisatorische maatregelen kunnen gunstige omstandigheden creëren voor een verdere ontwikkeling, maar er is meer nodig om het echt te laten werken. De school heeft de organisatievorm gekoppeld aan een oplossingsgerichte aanpak. De voortgangsgesprekken worden gehouden volgens de uitgangspunten van de oplossingsgerichte gespreksvoering. Wij zijn overtuigd van het feit dat regelmatig en structureel contact tussen mentor en leerling voorwaarde is voor het kunnen ontstaan van een positieve relatie. De leerling moet in contact met de mentor een gevoel krijgen van ‘ik ben er voor jou’; ‘jij bent belangrijk voor mij’. Een goede relatie is de belangrijkste basis om met succes vanuit een oplossingsgerichte houding te kunnen werken.

Geen actief begeleidende rol

Bij alle gesprekken tussen mentor en leerling staat niet het probleem maar de oplossing centraal. De mentor geeft geen kant-en-klare adviezen en heeft geen actief begeleidende rol. Het is de leerling die bepaalt wat hij wil bereiken en hoe hij dat wil doen. De mentor is ervan overtuigd dat een leerling in principe de kwaliteiten heeft om een probleem op zijn manier goed op te lossen. Dit geldt ook voor de doelen die een leerling zichzelf stelt en de wijze waarop hij zijn doelen wil realiseren. Door de oplossingsgerichte vraagstelling maakt de mentor deze ontdekkingsreis voor en door de leerling mogelijk.

WAT!?

Je hebt **ZELF** een **OPLOSSING**
VOOR JE PROBLEEM?

WIE IS HIER
NU DE EXPERT?

Dacht je dat ik
al die boeken
VOOR NIKS heb gelezen?

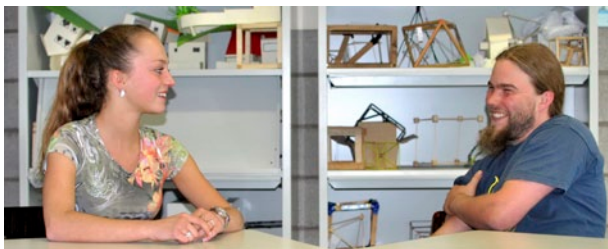
MAAR...?



Grondhouding en vraagtechnieken

De actie ligt dus bij de leerling en niet bij de mentor. De grondhouding van de mentor is daarom bij deze aanpak van doorslaggevend belang. Deze grondhouding kun je leren verkennen met begrippen als luisteren, open staan, vertrouwen, niet veroordelend of beoordelend, gerichtheid op kansen en mogelijkheden, een kleine stap vooruit met grote gevolgen. Daarnaast is een aantal vraagtechnieken erg behulpzaam om de ontdekkingsreis bij de leerling tot een voor hem succesvol avontuur te maken.

De groep blijft tijdens de hele schoolperiode bij dezelfde mentor



Scholing nodig

Het is niet vanzelfsprekend dat mentoren de probleemgerichte aanpak inwisselen voor een meer oplossingsgerichte benadering. In acht bijeenkomsten wordt elke mentor voorbereid op zijn nieuwe rol. Deze bijeenkomsten krijgen een invulling gebaseerd op de praktijk van alledag. Een bepaalde vraagtechniek wordt concreet ingeoeffend, op video vastgelegd en samen met de andere mentoren besproken. Tijdens de scholing komen de volgende onderdelen van het oplossingsgericht werken aan bod:

- De oplossingsgerichte grondhouding in theorie en praktijk.
- Het oefenen met verschillende soorten schaalvragen met behulp waarvan leerlingen tot actie kunnen over-

Het werkt echt

‘Ik probeer in tegenstelling tot vorig jaar geen problemen meer vóór de leerling op te lossen. Ik ben me meer bewust van de manier waarop ik vragen stel in een gesprek met een leerling. Ik was aanvankelijk erg kritisch, maar ik ben nu helemaal om.’

Frank Stienen, mentor

- gaan en zelf hun ontwikkeling kunnen monitoren.
- Het oefenen met zogenaamde uitzonderingsvragen, waarbij het accent ligt op wat voor de leerling wel werkt of kan gaan werken en niet op wat niet werkt. Immers: een probleem is er niet altijd en niet voortdurend. De leerling kan veel leren van eerdere successen of van successen die hij in de toekomst wil bereiken.
- Het oefenen in het geven van complimenten met als doel het vergroten van zelfvertrouwen bij leerlingen. Juist op basis van dit zelfvertrouwen raakt de leerling gesterkt in het geloof dat hij zelf een door hem gewenste verandering tot stand kan brengen.

Ervaringen in cijfers

Via een schriftelijke evaluatie is bij mentoren, leerlingen en ouders gevraagd naar hun ervaringen tot nu toe. De resultaten van deze evaluatie vormen voor de school een grote stimulans om op de ingeslagen weg door te gaan. Voor ons zijn vooral de ervaringen van de leerlingen zelf van belang. Zij hebben hun ervaringen kunnen weergeven op een schaal van 1 tot 10.

Wilbert van den Heuvel is adviseur / orthopedagoog bij OCGH-Advies te Helmond. Tini Scheepers is intern schoolbegeleider aan het Jan van Brabant College Helmond.

Info: wv.d.heuvel@ocghadvies.nl / 0492 53 88 55

De heer Scheepers overleed kort na het schrijven van dit artikel. Zijn passie blijft een voorbeeld voor velen en was de inspiratie voor dit project.

De voortgangsgesprekken	gemiddelde score
Ik heb alles kunnen vertellen wat ik wilde vertellen.	9,0
De mentor heeft goed naar mij geluisterd.	9,5
De gespreksonderwerpen waren belangrijk voor mij.	7,7
Ik heb echt iets aan de gesprekken gehad.	7,9
Ik voelde mij tijdens de gesprekken op mijn gemak.	8,8
De relatie met mijn mentor	
Ik heb een goede band met mijn mentor.	8,3
Ik ga graag naar een gesprek met mijn mentor.	8,2
Mijn mentor heeft mij dit jaar echt geholpen.	8,0