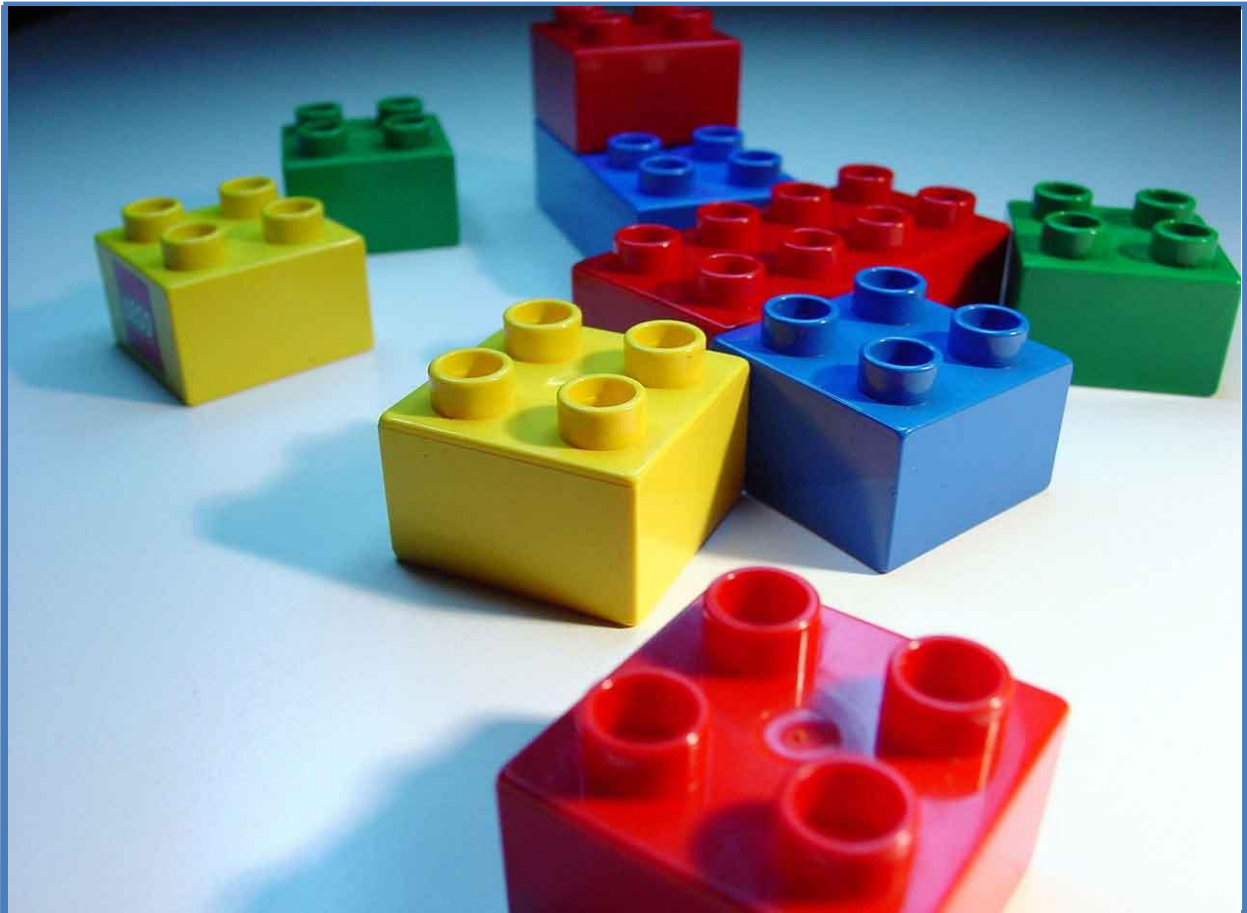




MENTOR 2.0

BOUWSTENEN TER VERBETERING VAN HET MENTORAAT OP HET CANDEA COLLEGE TE DUIVEN

Naam: Koen Loose
Studentnummer: S1047431
Inleverdatum: 03/06/2013
Versienummer: 1.0
Organisatie: Candea College, Duiven

Windesheim 



MASTERTHESE LEARNING & INNOVATION
HOGESCHOOL WINDESHEIM, ZWOLLE

SAMENVATTING.....	3
HOOFDSTUK 1: INLEIDING	5
1.1 Context, aanleiding en verantwoording van het gekozen onderwerp.....	5
1.2 Intermezzo: praktijkonderzoek in relatie tot ontwikkeltraject	6
1.3 Doelstelling exploratief praktijkonderzoek	7
1.4 Onderzoeksvraag en deelvragen.....	8
HOOFDSTUK 2: THEORETISCHE VERDIEPING.....	9
2.1 Mentoraat	9
2.2 Ontwikkeling van het mentoraat in Nederland.....	10
2.3 Eerstelijns leerlingenzorg	11
2.4 Taken	12
2.5 Competenties	13
2.6 Samenwerking met ouders	14
HOOFDSTUK 3: OPZET VAN HET ONDERZOEK	21
3.1 Onderzoekstype	21
3.2 Onderzoeksstrategie	21
3.3 Onderzoeksgroepen	21
3.4 Methode & dataverzameling.....	23
3.5 Instrumenten.....	25
3.6 Ethiek.....	27
3.7 Betrouwbaarheid & validiteit	27
HOOFDSTUK 4: RESULTATEN.....	28
4.1 Respondenten	28
4.1.1 Mentoren.....	28
4.1.2 Ouders	29
4.2 Resultaten deelvraag 1.....	30
4.2.1 Ervaringen van mentoren.....	30
4.2.2 Ervaringen van Ouders	32
4.3 Resultaten deelvraag 2.....	34
4.3.1 Mentortaken in de gewenste situatie	34
4.3.2 Contacten tussen ouders en school	35

4.4	Resultaten deelvraag 3.....	40
4.4.1	Hoofd van de dienst leerlingenzorg	40
4.4.2	Opleidingsdirecteuren	41
4.4.3	Ouders	42
4.5	Resultaten deelvraag 4.....	43
4.5.1	Mentoren.....	43
4.5.2	Ouders	43
4.5.3	Ouderraad	43
4.5.4	Hoofd van de dienst leerlingenzorg	44
4.5.5	Management	44
4.6	Resultaten deelvraag 5.....	45
HOOFDSTUK 5: CONCLUSIES EN DISCUSSIE.....		50
5.1	Conclusies, discussie en aanbevelingen per bouwsteen.....	50
5.2	Discussie n.a.v. het onderzoek als geheel	55
5.3	Betekenis voor de onderwijs- en innovatiepraktijk	56
LITERATUURLIJST.....		58
BIJLAGEN		61
Bijlage I:	Overzicht van taken behorend bij het mentoraat	61
Bijlage II:	SBL-competenties (De Onderwijscoöperatie, 2004).....	62
Bijlage III:	Competentieprofiel mentoren (Bakker-de Jong & Mijland, 2005)	62
Bijlage IV:	Tips voor scholen en ouders (Ministerie van OCW, 2012)	65
Bijlage V:	Vragenlijst mentoren	67
Bijlage VI:	Begeleidende brief bij vragenlijst ouders.....	78
Bijlage VII:	Vragenlijst ouders.....	79
Bijlage VIII:	Presentatie en opzet discussies t.b.v. ouderraad.....	86
Bijlage IX:	Opzet interview hoofd dienst leerlingenzorg.....	93
Bijlage X:	Opzet interview opleidingsdirecteuren	95

SAMENVATTING

Het Candea College te Duiven is een brede scholengemeenschap voor vmbo, havo en vwo die onderwijs biedt aan ongeveer 2400 leerlingen. Leerlingen zijn ingedeeld in stamgroepen die onder begeleiding staan van een mentor. Hoewel de mentor wordt gezien als “spil van de begeleiding” is er op de school geen beleid dat deze bewering ondersteunt. De inhoud en vormgeving van het mentoraat zijn daarnaast niet geëxpliciteerd.

In dit exploratieve praktijkonderzoek is onderzoek gedaan naar ervaringen, verwachtingen en verbeter suggesties van mentoren, ouders, de dienst leerlingenzorg en het management van de school met betrekking tot het mentoraat, als onderdeel van de eerstelijns leerlingenzorg. Het doel hiervan is het genereren van bouwstenen die kunnen bijdragen aan kwaliteitsverbetering van het mentoraat.

Het onderzoek is gestart met het afnemen van een vragenlijst onder mentoren en ouders. De onderzoeksgroep bestond bij mentoren uit 126 personen. Hiervan hebben er 67 gereageerd (53%). Bij een steekproef onder ouders van 369 personen, hebben 87 ouders gereageerd (23%). Op basis van de resultaten van de vragenlijsten, zijn gesprekken gevoerd met de Ouderraad van de school, de dienst leerlingenzorg en het management van het Candea College.

De resultaten van het onderzoek geven inzicht in het praktijkprobleem en hebben bij de betrokkenen een bewustwordingsproces op gang gebracht dat een aanzet kan vormen tot kwaliteitsverbetering van het mentoraat. Om deze kwaliteit te verankeren in de organisatie, worden na afloop van het onderzoek twee producten ontworpen: een handleiding voor (beginnende) mentoren, en een informatiebrochure voor ouders en leerlingen.

Het algemene perspectief van de verschillende betrokkenen kan als volgt worden samengevat:

- Mentoren hebben een hoge mate van bereidheid tot het uitvoeren van hun mentortak maar worden geremd door onduidelijkheden in de randvoorwaarden en de werkdruk die deze taak met zich meebrengt.
- Ouders stellen veel en hoge eisen aan de school en aan mentoren maar lijken zelf weinig betrokkenheid bij het (voortgezet) onderwijs van hun kind te vertonen. De Ouderraad is hierop een uitzondering, zij vertonen juist een sterke betrokkenheid.

- Het hoofd van de dienst leerlingenzorg ziet het mentoraat als poortwachter voor de tweede lijn. Ondanks de term *eerstelijns leerlingenzorg* is haar invloed op het mentoraat gering te noemen
- Het management van de school zet sterk in op de beleidsmatige kant van het mentoraat. Zo zien zij graag dat de competenties waar een mentor aan moet voldoen, worden vastgelegd, en deel uit gaan maken van de gesprekscyclus van planning, voortgang en beoordeling.

Vanuit de ervaringen, verwachtingen en verbeter suggesties van de betrokkenen zijn 23 conclusies afgeleid. De belangrijkste daarvan zijn:

- Het mentoraat mag worden beschouwd als een complementair partnerschap tussen ouders en school waarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de studieresultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. De theorieën van Dr. Joyce Epstein (1995) onderschrijven dit.
- Alle betrokkenen bij het onderzoek vinden het belangrijk dat taken, competenties en afspraken over verwachtingen en communicatie, worden beschreven en helder worden gecommuniceerd.
- Mentoren hebben behoefte aan scholing, ontwikkeling en intervisie om de kwaliteit van hun mentortask te verbeteren.
- Grenzen aan zorg moeten door mentoren sneller worden herkend zodat tijdig kan worden doorverwezen naar de dienst leerlingenzorg.
- Ouders mogen op een informele manier vaker bij de praktijk van de school worden betrokken.

De relevantie van dit onderzoek wordt onderschreven door de recent gestarte campagne van de rijksoverheid *Ouders en school samen*, die sterk inzet op ouderbetrokkenheid in het primair- en voortgezet onderwijs (Ministerie van OCW, 2012).

1.1 CONTEXT, AANLEIDING EN VERANTWOORDING VAN HET GEKOZEN ONDERWERP

Het Candea College te Duiven is een brede school voor vmbo, havo en vwo, die onderwijs verzorgt voor ruim 2400 leerlingen. De organisatiestructuur van de school is opgebouwd uit vier opleidingskolommen: vmbo basis-beroeps en kader-beroeps (BB/KB), vmbo gemengd/theoretisch (GT), havo en vwo. Deze opleidingskolommen functioneren zelfstandig binnen het grote geheel van de organisatie. De bijbehorende opleidingsteams hebben zelf afspraken gemaakt wat betreft didactiek en begeleiding.

Voor de hele school geldt dat leerlingen worden ondergebracht in stamgroepen die elk onder begeleiding staan van een mentor. In de schoolgids wordt gesproken over de mentor als “Hoeksteen van de school” en “Spil van de begeleiding” (Candea College, 2012). De mentor of mentrix is het eerste aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en collega’s en heeft zodoende een zeer belangrijke taak op het gebied van leerlingbegeleiding. Hoewel de meeste opleidingskolommen interne afspraken hebben over de invulling van het mentoraat, is het opvallend dat er naast deze informatie die in voorlichtende zin naar buiten wordt gecommuniceerd, geen enkel *beleidsstuk* op school aanwezig is m.b.t. dit onderwerp. Daarnaast ontbreekt een schoolbreed overzicht van taken en competenties en is er geen eenduidige aanpak en visie. Het lijkt zinvol om het mentoraat, vanuit het oogpunt van kwaliteitsverbetering, nader onder de loep te nemen.

Tijdens het eerste studiejaar van de Master of Learning and Innovation (MLI) is hier een start mee gemaakt d.m.v. het vooronderzoek “*Samenhang in mentoraat*” (Loose, 2012). Hierin zijn gesprekken gevoerd met afvaardigingen van zowel leerlingen als mentoren uit de GT leerweg van het vmbo. Hen is de vraag gesteld wat in hun optiek taken en competenties van een mentor dienen te zijn. De resultaten van dit onderzoek hebben geholpen om vanuit het perspectief van leerlingen en mentoren, de huidige- en de gewenste situatie van het mentoraat in beeld te brengen. Een belangrijke uitkomst van dit onderzoek was dat mentoren graag zien dat taken, bevoegdheden en competenties behoren bij het mentoraat worden geëxpliciteerd, om zodoende duidelijkheid te creëren en (beginnende) mentoren een leidraad te bieden om hun mentoraat vorm te geven: “Het kan hen helpen hun grenzen te bewaken en, mits iedereen zich er aan houdt, meer gelijkheid in aanpak en invulling creëren” (Loose, 2012)

Docenten en leerlingen zijn belangrijke betrokkenen bij het mentoraat. Op de werkvloer zijn zij degenen die er namelijk het meest direct mee te maken hebben. Een groep die ook een groot belang

hecht aan het mentoraat zijn de ouders. Zij delegeren een belangrijk deel van de begeleiding van hun kind aan de school, maar hebben verder weinig invloed op de invulling van die begeleiding. De school bepaalt daarin volledig de randvoorwaarden. Desondanks zullen ouders wel verwachtingen hebben over hoe hun kind daadwerkelijk wordt begeleid op het Candea College. Doordat ouders beperkt zijn betrokken bij de uitvoering van het primaire proces en maar sporadisch op school verschijnen, is het voor de school moeilijk om die verwachtingen helder in beeld te krijgen. Anderzijds zullen ook mentoren verwachtingen hebben van ouders als het gaat om communicatie over hun kind. Een belangrijk doel van dit onderzoek is dan ook om deze wederzijdse verwachtingen in kaart te brengen en een dialoog op te starten tussen ouders en school. De uitkomsten van deze dialoog kunnen leiden tot een kwaliteitsimpuls binnen het mentoraat op het Candea College.

Tenslotte kan ook het management van de school profiteren van dit onderzoek. Duidelijk in kaart gebrachte verwachtingen en een geëxpliciteerde visie op taken, bevoegdheden en competenties betreffende het mentoraat, kan hen helpen om de kwaliteit van de leerlingenzorg binnen de school te verbeteren.

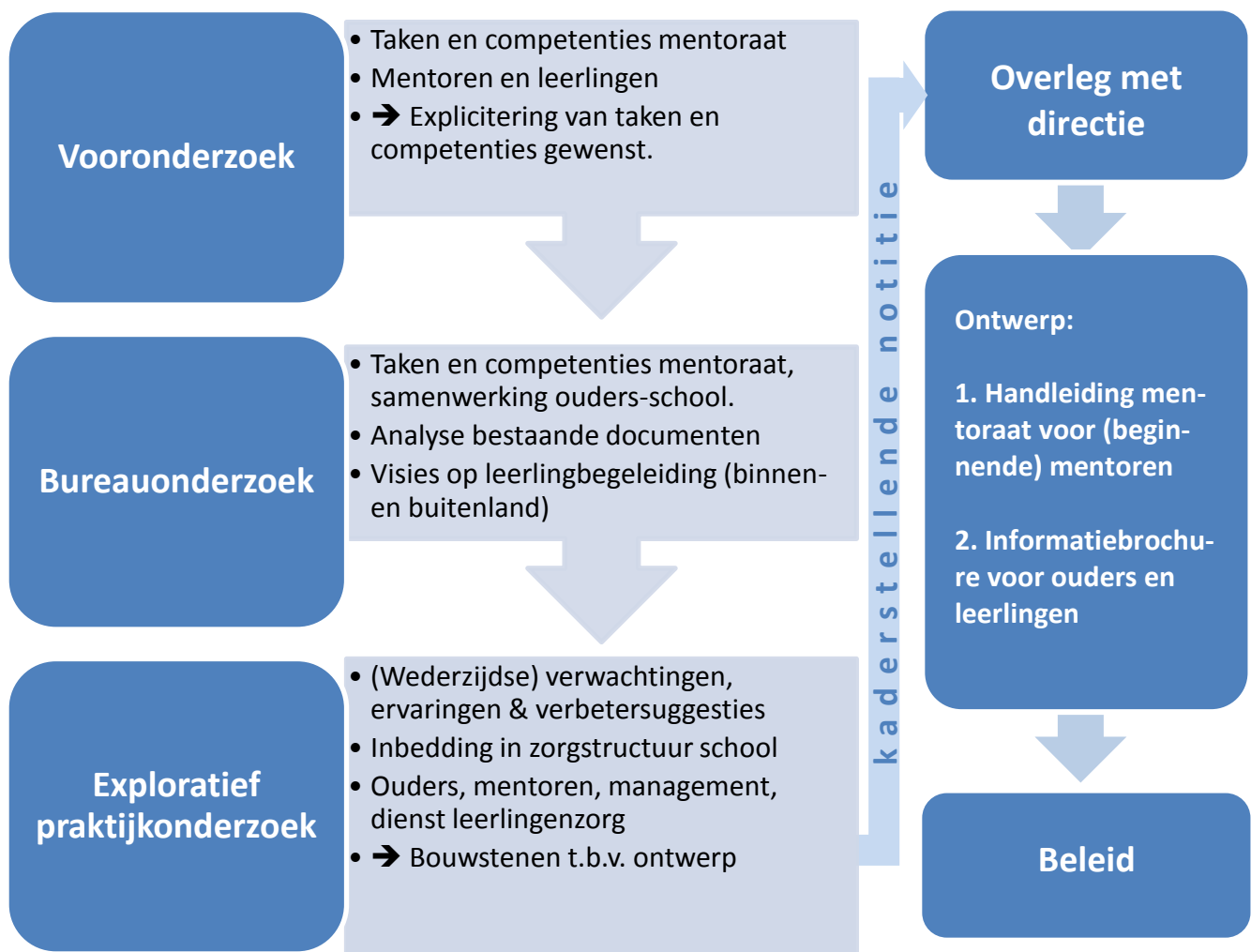
De relevantie van dit onderwerp wordt onderschreven door de zeer recent gestarte campagne van de rijksoverheid *Ouders en school samen*, die sterk inzet op ouderbetrokkenheid in het primair- en voortgezet onderwijs (Ministerie van OCW, 2012).

1.2 INTERMEZZO: PRAKTIJKONDERZOEK IN RELATIE TOT ONTWIKKELTRAJECT

Om een blijvende kwaliteitsimpuls te genereren binnen het mentoraat op het Candea College, is meer tijd nodig dan de 4 maanden die daar vanuit de MLI voor staan. Om het onderwerp recht te doen en te komen tot een gedragen en geëxpliciteerde visie, gesteund door alle belanghebbenden, wordt na afloop van dit onderzoek een ontwerptraject gestart waarbij een onderzoeksmatige aanpak gewenst is. Het doel van dit traject is het ontwerp van twee producten: Een handleiding mentoraat voor (beginnende) mentoren, en een informatiebrochure voor leerlingen en ouders. In samenspraak met de directie van de school zullen deze producten worden besproken en via de reguliere wijze van beleidsvorming worden vastgesteld.

Het in dit rapport beschreven onderzoek is een exploratief praktijkonderzoek naar verwachtingen, ervaringen en verbeteruggesties van ouders, docenten, management en de dienst leerlingenzorg van de school, t.a.v. het mentoraat op het Candea College. De resultaten van dit onderzoek zullen fungeren als bouwstenen voor een kaderstellende notitie over het mentoraat, die input kan bieden bij het ontwerp van de genoemde producten.

In Figuur 1 is schematisch de onderzoekscontext weergegeven:



Figuur 1: Schematische weergave van de onderzoeksstappen die de innovatie gestalte geven

In dit rapport wordt vanaf dit punt verder ingegaan op het exploratieve praktijkonderzoek inclusief theoretische onderbouwing.

1.3 DOELSTELLING EXPLORATIEF PRAKTIJKONDERZOEK

Vanuit bijdragen van ouders, docenten, het management en de dienst leerlingenzorg van de school, wordt in kaart gebracht welke verwachtingen, ervaringen en verbetersuggesties er bestaan met betrekking tot de invulling van het mentoraat op het Candea College te Duiven. De onderzoeksresultaten zullen inzicht geven in de huidige- en gewenste situatie en bouwstenen opleveren die input geven voor het schrijven van een kaderstellende notitie met betrekking tot de invulling van het mentoraat binnen de school.

1.4 ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN

Onderzoeksvraag:

Wat zijn de verwachtingen en ervaringen van ouders, mentoren, het management en de dienst leerlingenzorg van het Candea College te Duiven, met betrekking tot het mentoraat (als onderdeel van de eerstelijns leerlingenzorg) en welke verbeter suggesties hebben zij?

Hierbij zijn de volgende deelvragen te onderscheiden:

1. Welke ervaringen hebben ouders en mentoren ten aanzien van de inhoud en vormgeving van het mentoraat op het Candea College?
2. Welke wederzijdse verwachtingen hebben mentoren en ouders ten opzichte van de relatie en de communicatie binnen het mentoraat op het Candea College?
3. Welke ervaringen en verwachtingen hebben de dienst leerlingenzorg en het management van het Candea College t.o.v. mentoren en ouders?
4. Welke suggesties tot verbetering van de huidige situatie m.b.t. het mentoraat zijn af te leiden uit de ervaringen en verwachtingen van de betrokkenen?
5. Welke overeenkomsten en verschillen zijn zichtbaar in de ervaringen, verwachtingen en suggesties van de verschillende betrokkenen bij het mentoraat op het Candea College?

HOOFDSTUK 2: THEORETISCHE VERDIEPING

In dit hoofdstuk bevindt zich een theoretische onderbouwing van de kernbegrippen uit het onderzoek. Naast algemene inzichten m.b.t. het mentoraat vanuit het perspectief van de school en de docent, komen ook de taken en competenties die hierbij volgens de literatuur een rol spelen aan bod. Omdat een deel van de onderzoeksvragen zich toespitst op ouders, wordt ook aandacht besteed aan samenwerking tussen ouders en school. Hierin zijn vooral communicatie, betrokkenheid en participatie belangrijke uitgangspunten.

2.1 MENTORAAT

In de Odyssee, het bekende Griekse heldendicht van Homerus, is Mentor de raadgever en trouwe vriend van koning Odysseus. Het komt zelfs zover dat Odysseus, bij zijn vertrek naar Troje, de opvoeding van zijn zoon Telemachus toevertrouwd aan Mentor. Door dit verhaal is de term mentor bekend geraakt in de betekenis leidsman/raadgever (Van Reeth, 2006). Dit beeld past ook prima in het onderwijs waar we de mentor ook graag zien als “aanspreekpunt, raadsman en begeleider die de leerlingen stuurt door de woelige baren van het (school)leven” (Van der Spek, 2006).

Vrijwel elke school in Nederland verwacht van elke leraar dat hij ook een rol vervult als mentor. Helaas houden lerarenopleidingen zich niet of nauwelijks bezig met het aanleren van mentorvaardigheden (Bakker-de Jong & Mijland, 2005). De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van deze vaardigheden ligt dus in eerste instantie bij de (beginnende) docent en in tweede instantie bij de scholen waar zij werken.

Voor scholen is het erg belangrijk om te kunnen rekenen op goed toegeruste mentoren omdat deze een sleutelrol vervullen in de integrale leerlingbegeleiding van de school. Wel zal de mentor inhoud moeten geven aan die rol. Wanneer de bevoegdheden goed beschreven zijn, kan een mentor deze zo invullen dat hij werkelijk de spil van de begeleiding wordt voor de groep leerlingen, voor het docententeam, voor het zorgsysteem binnen de school en niet te vergeten voor de ouders. Daarbij speelt de cultuur van de school een belangrijke rol, maar eveneens de visie van de school op integrale leerlingenzorg (Van de Beek, 2012). Dat de school bepaalde verwachtingen heeft van de mentor lijkt evident. Op zijn beurt mag ook de mentor verwachtingen neerleggen bij de schoolleiding: Deze doet er goed aan het mentoraat in de school duidelijk neer te zetten en zichtbaar te organiseren. Hierbij hoort een taakomschrijving, die niet op zichzelf behoort te staan maar “moet passen in het totaal van plannen en de visie van de school. Laat het bijvoorbeeld ingebed zijn in de zorgstructuur en breng samenhang aan tussen verschillende functionarissen die iets te doen hebben met het begeleiden van leerlingen” (Zijp, 2010). Een ander punt is de basishouding van de docent wat betreft het begeleiden van leerlingen. Veel scholen vinden dat van een docent mag worden *verwacht* dat hij mentor wordt,

terwijl niet alle docenten dit ook werkelijk *willen*. Een dialoog tussen de school en de beoogde mentor is hier dan ook op zijn plaats (Bakker-de Jong & Mijland, 2005).

Zowel voor leraren (mentoren) als leerlingen blijkt dat een affectieve band tussen docent en leerling, positieve effecten heeft op het welbevinden binnen school (Koomen, Spilt, Roorda, Oort, & Thijs, 2010). De leerling gaat in sommige gevallen zelfs betere leerprestaties leveren. In het VO is een negatieve band met een docent van minder grote invloed dan in het PO. Zo is het voor leerlingen geen vereiste een “aardige” mentor te hebben en kunnen ze de mentortaak goed loskoppelen van de lesgevende taak van de docent (Loose, 2012).

Het belang van het mentoraat wordt onderschreven door de volgende stelling: “Goed onderwijs begint bij zelfstandige, zelfbewuste mentoren. Mentor/docent en leerling hebben elkaars vertrouwen nodig. Ontwikkeling van leerlingen centraal stellen, betekent ontwikkeling van mentoren/docenten centraal stellen” (Boekhoud, 2011). Dit impliceert dat een school moeite zal moeten doen om het niveau van mentoren hoog te krijgen en te houden in het belang van de leerling: “Een school die veel tijd steekt in de begeleiding en ontwikkeling van mentoren en docenten, stelt hen in staat een grote bijdrage te leveren aan de prestaties van leerlingen” (Van de Beek, 2012). En “Met een team van goed toegeruste mentoren is er voor leerlingen maar heel weinig ruimte tussen wal en schip” (Bos, 2009)

2.2 ONTWIKKELING VAN HET MENTORAAT IN NEDERLAND

Het mentoraat is een typisch Nederlandse en Vlaamse begeleidingsvorm. Vanaf de jaren '70 van de vorige eeuw kwam er een verschuiving van begeleiding door de vakdocent, bij wie dit min of meer in het takenpakket was opgenomen, naar een meer gespecialiseerde vorm van begeleiding. Aanvankelijk werd in een pilot een vakdocent gekoppeld aan een klas en werd training aangeboden om begeleidingsvaardigheden aan te leren. Deze pilot zou zich in Nederland ontwikkelen tot het mentoraat zoals we dat nu kennen (Deen & De Vries, 1978). Mede door de komst van de tweede generatie immigranten in ons land, kwamen scholen in de periode daarna onder grote sociaal-economische druk van binnenuit te staan. Het was immers niet meer vanzelfsprekend dat, door de komst van gastarbeiders, zonder diploma een baan gevonden kon worden. Hierdoor kwam er een sterke nadruk binnen de school op academische ontwikkeling en persoonlijke groei. De ontwikkeling van het individu kwam centraal te staan en zodoende ook het mentoraat als begeleidingsvorm voor dit individu (De Weerd, 1988).

Vooraf sinds de jaren '90 van de vorige eeuw is de maatschappelijke opdracht van de school sterk toegenomen. Taken als “burgerschapsvorming, zorg voor veiligheid, het realiseren van een sluitend

onderwijsaanbod voor alle zorgleerlingen, tegengaan van segregatie, maatschappelijke stage, voorkomen van alcoholmisbruik of overgewicht” (Onderwijsraad, 2008), zijn ook toegevoegd aan het toch al brede takenpakket van de school, en daarmee ook aan dat van de mentor. De Onderwijsraad adviseert scholen om zelf een beslissing te maken vanuit hun eigen visie, over welke maatschappelijke taken bij de verantwoordelijkheid van de school horen. Uiteindelijk is dus ook de inrichting van leerlingbegeleiding en het mentoraat afhankelijk van de visie van de school zelf. Deze vertonen op veel VO-scholen echter grote overeenkomsten.

2.3 EERSTELIJNS LEERLINGENZORG

Leerlingenzorg wordt in Nederland traditioneel vaak georganiseerd volgens een drielijnenmodel:

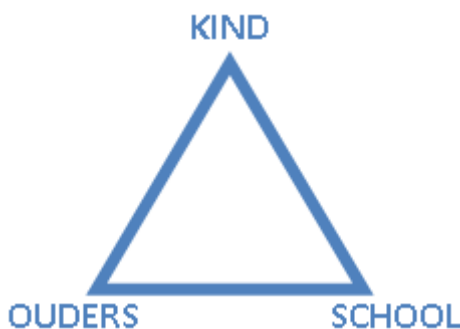
“De eerste lijn vormen vakdocenten en mentoren. Zij zijn het die dagelijks te maken hebben met leerlingen, en kunnen begeleidingstaken op zich nemen. In de tweede lijn functioneren gespecialiseerde begeleiders van de school bij wie de leerling of vakdocent en mentoren voor advies of hulp terecht kunnen, zoals remedial teachers, decanen en leerlingbegeleiders/counselors. De derde lijn zijn medewerkers van externe instellingen die geraadpleegd kunnen worden of naar wie doorverwezen kan worden wanneer de leerlingbegeleiding in de eerste en tweede lijn de gesignaleerde problemen niet van een passend antwoord kan voorzien” (Van Veen, 2005). Het mentoraat behoort, gezien vanuit deze indeling, tot de eerstelijns leerlingenzorg. Het is dan ook de mentor die, ondersteund door vakdocenten, een belangrijke signaleringsfunctie heeft met betrekking tot problemen bij leerlingen. Hij/zij zal actie (moeten) ondernemen om tweedelijnszorg op te starten. Aangezien mentoren niet zijn opgeleid als “zorgprofessional”, maar allereerst ‘gewoon’ docent zijn, kan het moeilijk zijn voor mentoren om te bepalen wanneer wordt doorverwezen naar tweedelijns zorg.

Mentoren beheren alle communicatielijnen rondom een mentorleerling. Hierdoor zijn ze vaak erg betrokken. Deze betrokkenheid “kan maken dat de mentor verstrikt raakt in zorglijnen of zelfs klem komt te zitten tussen leerlingen, ouders en hulpverleners” (Van der Spek, 2006). Zelfs als de tweede lijn wordt ingeschakeld, is het belangrijk dat de mentor betrokken blijft, met op de achtergrond de zorgcoördinator of dienst leerlingenzorg. Hierbij “ligt de valkuil van elke expert op zijn eigen eiland op de loer. Er kan zelfs strijd ontstaan over welke zorgprofessional zich ergens mee gaat bemoeien. Daar is het kind niet bij gebaat” (Looman, Broekema, & van der Sman, 2010). Hier ligt ook een taak voor de beleidsmakers. Zij moeten inzetten op “meer vertrouwen in de professional en meer steun voor de professionele docent, mentor, begeleider. Betere hulp in en buiten de school, elkaar versterken” (Looman, Broekema, & van der Sman, 2010). Mede om deze reden is het belangrijk dat het mentoraat is geïntegreerd in de integrale zorgstructuur van de school. Daarnaast verdient het, zoals

al eerder benoemd, aanbeveling om taken en bevoegdheden te expliciteren om zodoende de grenzen van de verantwoordelijkheden van de mentor af te bakenen.

2.4 TAKEN

Volgens Groothuis & Verkuyl (2008) zijn de taken van een mentor onder te verdelen in drie taakgebieden: leren leren (studievaardigheden), leren leven (psychosociale ontwikkeling) en leren kiezen (o.a. loopbaanontwikkeling en keuzebegeleiding). In de vier tot zes jaar dat een leerling doorgaans op het VO zit, is een verschuiving te zien. In de onderbouw ligt er een grotere nadruk op het aanleren van studievaardigheden, terwijl in de bovenbouw coaching belangrijker is (Groothuis & Verkuyl, 2008). Daarmee hangt samen dat het mentoraat in de onderbouw meer is gericht op de groep en de vorming daarvan, terwijl in de bovenbouw steeds vaker op individuele basis wordt gewerkt. Ook uit het vooronderzoek *Samenhang in mentoraat* (Loose, 2012) blijkt dat leerlingen in de onderbouw graag intensief begeleid willen worden door hun mentor, binnen de context van de groep, terwijl bovenbouwleerlingen liever zelf een vertrouwenspersoon kiezen en hun mentor zien als een soort regelaar. Dit is een gevolg van de groei van kind naar jongvolwassene die leerlingen in het VO doormaken (Terpstra & Prinsen, 2011).



Figuur 2: de dynamische driehoek (Bakker-de Jong & Mijland, 2005)

Een mentor beweegt zich in de *dynamische driehoek* (zie Figuur 2) tussen kind, ouders en school (Bakker-de Jong & Mijland, 2005). Tussen kind en ouders bestaat een verticale relatie waarbij een *existentiële loyaliteit* bestaat: de band tussen kinderen en hun ouders hoort bij het bestaan en is daardoor onverbreekelijk. Tussen kind en mentor kan een horizontale relatie ontstaan. Hierbij behoort een *verworven loyaliteit*. Deze kan nooit zo sterk zijn als die tussen ouders en kind.

Een belangrijke taak van de mentor is dan ook het nastreven van meerzijdige partijdigheid waarbij een balans moet worden gevonden tussen alle drie de zijden van de dynamische driehoek, zonder daarbij te intensief betrokken te raken. (Prinsen, 2009)

Naast de driehoek tussen ouders en kind, bevinden zich binnen de muren van de school nog andere driehoeken waarbinnen de mentor zich beweegt. Zo is naast de individuele leerling ook de klas als geheel belangrijk, en moet hij/zij overleggen met vakdocenten en andere collega's. Ook zal een mentor zich in sommige gevallen moeten verantwoorden aan de schoolleiding. Het is van groot belang om taken en verwachtingen binnen elk van deze driehoeken vast te leggen, om loyaliteitsconflicten te voorkomen (De Graaf & Kunst, 2006)

Er bestaat geen algemeen erkend overzicht van taken behorende bij het mentoraat. Scholen kunnen hier zelf naar eigen goeddunken invulling aan geven. Boeken rondom het mentoraat in algemene zin (Bakker-de Jong & Mijland, 2005; Groothuis & Verkuyl, 2008; Terpstra & Prinsen, 2011) beschrijven wel taken van het mentoraat vanuit verschillende invalshoeken, maar deze resulteren niet in een algemene lijst. Om de inhoud en vormgeving van het mentoraat te kunnen onderzoeken, is het essentieel om toch de beschikking te hebben over een taakomschrijving. Hiertoe zijn documenten verzameld vanuit de opleidingscontexten van het Candea College zelf en tevens vanuit zorgplannen en websites van andere VO scholen. Bij het opstellen van een algemene takenlijst, is een vergelijking gemaakt tussen documenten afkomstig van 6 verschillende scholen : CSG Willem van Oranje te Oud Beijerland (CSG Willem van Oranje, 2012), het 's Gravendreefcollege te Den Haag ('s Gravendreef College, 2011), het Dongemondcollege te Raamsdonkveer (Dongemond College, 2012), Wolfert Dalton te Hillegersberg (Wolfert Dalton, 2012), Het Heerbeek College te Best (Heerbeek College, 2008) en het Candea College te Duiven (Candea College 2005, 2012). Op basis hiervan ontstaat een globaal overzicht van taken dat een nadruk legt op zeven verschillende begeleidingsgebieden:

1. Het verzorgen van de opening en sluiting van het schooljaar met de klas
2. Het verzorgen van een aantal administratieve taken
3. Het verzorgen van de persoonlijke (sociaal-emotionele) begeleiding van leerlingen
4. Het verzorgen van de groepsbegeleiding
5. Het ondersteunen van studie- en keuzebegeleiding
6. Het onderhouden van contacten met ouders
7. Het onderhouden van contacten met collega-docenten en –mentoren

Deze zeven begeleidingsgebieden zijn verder op te delen in deeltaken. Op basis van de literatuur en de genoemde documenten is een lijst opgesteld met 21 taken die de essentie van het mentoraat vormen. Deze lijst zal de basis vormen voor het beschrijven van de inhoud en vormgeving van het mentoraat in de onderzoeksinstrumenten en is opgenomen in de bijlagen (zie Bijlage I).

2.5 COMPETENTIES

Competenties zijn te typeren als 'het geheel aan verwachtingen ten aanzien van gedrag dat bepalend is voor succesvol functioneren zowel vanuit het perspectief van de functionaris als vanuit de organisatie' (Van Wijhe, 2003). Werken aan competenties staat de laatste jaren ook in het onderwijs in de belangstelling omdat het verder gaat dan een functieomschrijving en dynamischer is dan een taakbeschrijving. Bij het werken aan competenties, komen ook, vaak niet uitgesproken, wederzijdse verwachtingen aan de orde. De mate waarin iemand voor iets competent (of vaardig) is, wordt bepaald

door vier kenmerken: kennis, vaardigheid, motivatie en persoonlijkheidskenmerken (Van Wijhe, 2003)

Per 1 augustus 2006 trad in Nederland de wet BIO in werking. Hierin zijn o.a. de beoogde bekwaamheidseisen van leraren vastgelegd. De Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) heeft het ministerie van OCW geadviseerd bij het vaststellen van deze eisen. Deze zogenaamde SBL-competenties (De Onderwijscoöperatie, 2004) richten zich met name op de reguliere werkzaamheden van de docent, dus niet specifiek op het mentoraat. Toch zijn deze competenties de basis voor het toetsen en beoordelen van docenten geworden. Er zijn door de SBL zeven competenties benoemd die zijn voorzien van bekwaamheidseisen om te toetsen of de docent werkelijk in het bezit is van de genoemde competentie. Vooral schoolleiders zijn er in geïnteresseerd om ook competenties behorende bij het mentoraat te specificeren om hieraan te kunnen refereren bij voortgangs- en/of beoordelingsgesprekken (Loose, 2012; Mijland, 2012). In de bijlagen is een kort overzicht van de 7 SBL-competenties opgenomen (zie Bijlage II).

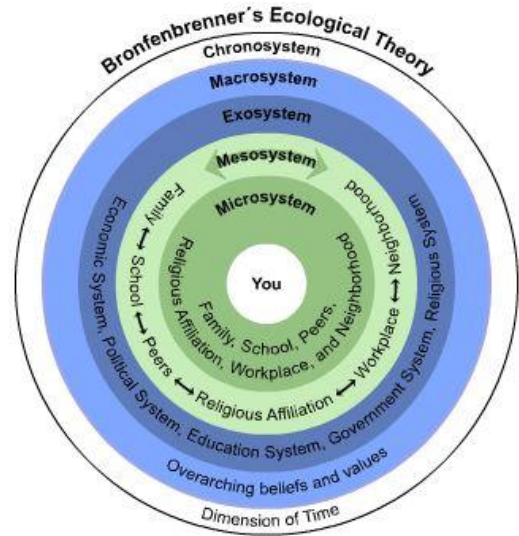
Op basis van de competentiekaarten van de Nederlandse Vereniging voor Schooldecanen en de Nederlandse Vereniging voor Leerlingbegeleiders (NVS/NVL), is een competentieprofiel voor mentoren opgesteld (Bakker-de Jong & Mijland, 2005). Dit profiel gaat uit van 19 competenties en kenmerken die samen een compleet beeld van een mentor schetsen. Elke competentie is voorzien van indicatoren die het wel of niet beschikken over de bewuste competentie aantoonbaar kunnen maken. Het competentieprofiel is toegevoegd als bijlage (zie Bijlage III).

2.6 SAMENWERKING MET OUDERS

De betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van hun kind, de bijdrage die zij daar zelf aan (kunnen) leveren en de onderlinge communicatie tussen ouders en school, zijn van wezenlijk belang bij de begeleiding van een kind. Dit hoofdstuk bevat een theoretische verkenning van welke factoren hierbij van invloed zijn. Ondanks het feit dat participatie en betrokkenheid geen kernbegrippen in de onderzoeksvragen zijn, is het toch van belang hier aandacht aan te besteden omdat zij de “kleur” van het mentoraat bepalen. Daarnaast biedt het belangrijke input bij het ontwerp van de onderzoeksinstrumenten.

INVLOEDSSFEREN

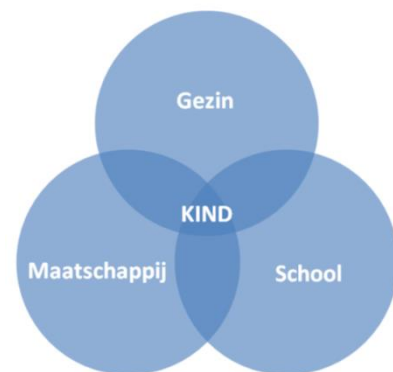
De Ecologische Systeemtheorie (Bronfenbrenner, 1979) gaat er vanuit dat kinderen beïnvloed worden door verschillende omgevingsfactoren die in cirkels van betrokkenheid kunnen worden weergegeven (zie Figuur 3). Direct om het kind heen bevinden zich de *microsystemen* van het gezin, de school en leeftijdsgenoten. Direct daarna volgt het *mesosysteem* waarin interactie plaatsvindt tussen verschillende microsystemen. Direct daarbuiten ligt het *exosysteem* Hierin bevinden zich groepen en instituten waar het kind niet direct mee in contact staat maar die wel van invloed zijn. Ook het macrosysteem beïnvloedt het kind niet rechtstreeks maar zaken als de wereldeconomie of oorlogen kunnen wel degelijk hun stempel drukken. Op scholen is met name het mesosysteem van belang. Hierin wordt namelijk interactie nagestreefd tussen gezin en school, twee van de belangrijkste microsystemen. Beide streven hetzelfde doel na ("Het optimaal begeleiden van een kind naar volwassenheid") maar doen dit vanuit verschillende perspectieven (Keyes, 2002)



Figuur 3: De Ecologische Systeemtheorie van Bronfenbrenner (1979)

PARTNERSCHAP

Een van de meest geciteerde auteurs als het gaat om ouderbetrokkenheid bij scholen, is Dr. Joyce Epstein. In haar visie hebben ouders en school een gedeelde verantwoordelijkheid voor het leren en socialiseren van kinderen. Het begeleiden van kinderen zou dan ook moeten plaatsvinden binnen de context van een gelijkwaardig partnerschap (Epstein, 1995). In haar *Theorie van de Overlappende Invloedssferen* (Theory of Overlapping Spheres of Influence, 1995) wordt er vanuit gegaan dat een kind groeit en zich ontwikkelt binnen drie verschillende contexten: het gezin, de school en de maatschappij of gemeenschap (zie Figuur 4). Alle betrokkenen bij het kind zouden hun best moeten doen om deze verschillende contexten zoveel mogelijk met elkaar te integreren. Zo hebben ouders deels een taak als onderwijzer en hebben docenten tot op zekere hoogte ook een taak als opvoeder. Als wordt aangenomen dat de hele reden van communicatie tussen ouders en school bestaat bij de gratie van het kind, wordt in Epstein's theorie het kind dan ook centraal gesteld. Als een kind zich thuis voelt op school en thuis wordt aange-



Figuur 4: Overlappende Invloedssferen

sproken op zijn/haar gedrag als student, heeft dat een positief effect op zowel het algemeen welbevinden, als de studieresultaten van het kind.



Figuur 5: De 4 A's van partnerschap (Sheridan & Kratochwill, 2007)

Om te komen tot een gelijkwaardig partnerschap kan uit worden gegaan van *de 4 A's van partnerschap* (Sheridan & Kratochwill, 2007). De eerste A is van Aanpak (zie Figuur 5). De school zal een houding moeten aannemen die zich richt op actieve gezinsparticipatie terwijl ouders en school een gedeelde verantwoordelijkheid voor studieresultaten op zich nemen. De tweede A staat voor Attitude. Zowel ouders als school moeten het idee omarmen dat ze samen meer kunnen bereiken dan de som van hun individuele inzet. De derde A staat voor Atmosfeer. De school zal een gezinsvriendelijke gemeenschap moeten zijn waar ouders zich welkom voelen en waar alle betrokkenen vanuit wederzijds vertrouwen kunnen bouwen aan een gevoel van partnerschap. Dit leidt tot de vierde A, die van Acties. Als aan de eerste voorwaarden is voldaan kunnen acties worden ingezet die het ouder-school partnerschap in de praktijk kunnen vormgeven.

Om dit partnerschap feitelijk te kunnen vormgeven, moet duidelijk zijn welke vormen van ouderparticipatie er bestaan. Epstein (1995) onderscheidt hierbij 6 typen¹:

- *Type 1. Voorwaardenscheppende rol van ouders ('opvoeden')*. Ouders zijn verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de kinderen. Zij moeten hun kinderen voorbereiden op het naar school gaan, hen begeleiden en opvoeden, en zorgen voor een pedagogisch klimaat dat ten goede komt aan het leerproces en het gedrag van het kind op school.
- *Type 2. Communicatie school-ouders ('communiceren')*. De school verschaft informatie over de schoolactiviteiten en vorderingen van de kinderen. De school moet de informatie begrijp-

¹ Bij de vertaling is gebruik gemaakt van het rapport *Literatuurstudie ouderbetrokkenheid in internationaal perspectief* (Smit, Sluiter, & Driessen, 2006).

pelijk voor alle ouders presenteren. Ouders moeten open staan voor deze communicatie en hierop reageren. Bij deze communicatie zijn de school en de ouders beurtelings zender en ontvanger.

- *Type 3. Informele dienstverlening aan de school ('vrijwilligerswerk verrichten').* Dit type ouderbetrokkenheid heeft betrekking op de vrijwilligers onder de ouders die leraren helpen in de klas, administratieve hulp verlenen, de bibliotheek van de school beheren, assisteren bij sportdagen, schoolreisjes, etc.
- *Type 4. Ondersteuning van leeractiviteiten thuis ('thuis leren').* Deze vorm heeft betrekking op het ondersteunen van de kinderen bij het uitvoeren van leeropdrachten.
- *Type 5. Formele ouderparticipatie ('meebeslissen').* Ouderbetrokkenheid in schoolbeleid en -bestuur heeft betrekking op het zitting nemen in het bestuur van de school en deelname aan de medezeggenschapsraad, de ouderraad of andere (bestuurs)organen binnen de school.
- *Type 6. Samenwerking met de gemeenschap ('samenwerking').* De rol van de gemeenschap waarvan de school en ouders deel uitmaken.

OUDERBETROKKENHEID

Er wordt vaak ten onrechte vanuit gegaan dat ouders in het VO minder betrokken (willen) zijn dan ouders in het PO. Onderzoek uit 2011 wijst uit dat juist ouders uit het VO: *"Vaker en meer op de hoogte gehouden willen worden van de vorderingen van hun kind. Ook als er problemen zijn. Ouders worden graag op de hoogte gehouden van wat hun kind leert!"* (Heldoorn, Hogeboom, De Vries, & De Vrije, 2011). In veel gevallen zijn dit verantwoordelijkheden die in het VO bij de mentor liggen.

Aan de andere kant is de *participatie* van ouders bij schoolactiviteiten in het voortgezet onderwijs geringer dan die van ouders in het PO (Vogels, 2002). Ouders staan meer op afstand van de school en ook is de inbreng van de leerling zelf groter. Leerling en ouders worden meer gelijkwaardig en vanaf het zestiende levensjaar, heeft het kind zelfs het recht om zelf de inrichting en de mate van het contact met ouders te bepalen (Deen & Laan, 2012).

Uit het onderzoek van Vogels blijkt dat ouders uit het VO ongeveer net zo vaak ouderavonden en rapportbesprekingen bijwonen als ouders in het PO. Dit valt onder *formele betrokkenheid*. In de typologie van Epstein valt formele betrokkenheid onder type 5, meebeslissen. In deze context wordt eerder type 2 van ouderparticipatie bedoeld: het *communiceren* van studieresultaten en welbevinden van het kind.

Het helpen met schoolactiviteiten of excursies, *informele betrokkenheid* genoemd en tevens type 3 uit de typologie van Epstein, komt in het VO beduidend minder vaak voor dan in het PO. Hierbij moet vermeld worden dat moeders daarbij vaker betrokken zijn dan vaders en dat hoger opgeleide ouders

vaker participeren dan lager opgeleide ouders. Ook blijkt uit het onderzoek dat ouders in de eerste twee leerjaren van het VO een sterkere betrokkenheid tonen dan in de periode daarna.

Ouders in het VO tonen wel hun betrokkenheid door het volgen van de berichtgeving over onderwijs en onderwijsbeleid in de media. Ook hierbij blijkt dat hoger opgeleide ouders deze berichtgeving intensiever volgen dan laag opgeleide ouders (Vogels, 2002).

Op welke manier kan een school positieve ouderparticipatie bevorderen? Een literatuuronderzoek vanuit de Radboud Universiteit in Nijmegen naar ouderparticipatie in nationaal en internationaal perspectief (Smit, Sluiter, & Driessen, 2006), geeft onder meer de volgende conclusies en aanbevelingen:

1. Een schoolorganisatie waarin sprake is van een open communicatie en dialoog tussen ouders, leraren en directie en waarin leraren en ouders zich als partners zien die in goede onderlinge samenwerking vorm geven aan de doelen en inrichting van de school, is de ideale voedingsbodem voor positieve ouderparticipatie
2. Een grote betrokkenheid en een positievere houding van de ouders ten opzichte van de school heeft een positieve invloed op de samenwerking tussen ouders en school en het functioneren van de schoolorganisatie.
3. Het is belangrijk voor de samenwerking om als school duidelijk aan te geven dat men van ouders verwacht wat betreft opvoeding en waardenoverdracht
4. Het is positief om onderwijs en opvoeding als gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid te zien.

COMMUNICATIE MET OUDERS

Zoals al uit de typering van Epstein (1995) blijkt, heeft vooral het tweede type van participatie, communiceren, veel raakvlakken met het mentoraat. Voortbordurend op deze typering, kan zelfs worden gesteld dat communicatie veruit het belangrijkste is en een vereiste om de andere 5 manieren te kunnen faciliteren (Keyes, 2002).

Thompson & Mazer (2012) hebben onderzoek gedaan naar ouder-school communicatie op scholen in de Verenigde Staten. Hieruit kwam naar voren dat deze communicatie zich hoofdzakelijk richt op vijf thema's: studieresultaten, gedrag, studie- en sociale voorbereiding (huiswerk), vijandelijkheden tussen klas- of schoolgenoten en zaken rondom gezondheid. Opvallend was dat het medium dat werd gebruikt voor deze communicatie, hoofdzakelijk bestond uit e-mailverkeer, zelfs als de aard van het probleem dermate precair was dat "rijkere" manieren van communiceren als telefonisch contact of

direct persoonlijk contact meer voor de hand zouden liggen. Ouders die wel gebruik maakten van deze laatste vormen van communicatie, waren vaak beter en sneller in staat de boodschap van de docent op de juiste wijze te interpreteren en hadden een hogere waardering voor het contact. Ouders geven aan e-mail de meest makkelijke methode van communiceren te vinden. De onderzoekers verwachten dat in de toekomst, door de opkomst van smartphones en tablets, elektronisch contact (nog) verder geïntensiveerd zal worden. Daarbij dient de persoonlijke benadering niet uit het oog verloren te worden en zou elke vorm van uitwisseling met ouders een “zorgvuldig doordachte en geplande activiteit moeten zijn om enerzijds ouders aan de school te verbinden, en anderzijds het belang van het kind te dienen” (Graham-Clay, 2005).

Onderzoek in de Nederlandse situatie wijst uit dat “de inzet van sociale media (bijvoorbeeld e-mail en een actuele website) verbeterd kan worden. Ook klagen ouders over de bereikbaarheid van scholen en mentoren. Vooral de telefonische bereikbaarheid en de snelheid waarmee op e-mails wordt gereageerd, laat vaak te wensen over” (Heldoorn, Hogeboom, de Vries, & de Vrije, 2011).

In de Verenigde Staten wordt gewerkt met de standaarden van de Parent Teacher Association (PTA). De PTA komt voort uit het National Congress of Mothers dat in 1897 werd opgericht. In de PTA zijn zowel ouders als leraren vertegenwoordigd. Zij werken samen aan een optimaal schoolsucces van de leerlingen door in het hele land een gestandaardiseerd systeem van ouder-school communicatie door te voeren. Om hun motto “Every Child, One Voice” te realiseren, hanteren zij 6 standaarden (Parent Teacher Association, 2008):

1. Alle gezinnen/ouders zijn welkom op school.
2. Effectief communiceren
3. Ondersteun leerlingresultaten
4. Opkomen voor ieder kind
5. Gelijkwaardigheid in besluitvorming
6. School en ouders werken samen met de omgeving/gemeenschap

Deze standaarden zijn ook goed toe te passen in de Nederlandse situatie met de volgende kanttekeningen: In Amerika staat het “gezin” als systeem centraal. Niet alleen ouders maar ook broers, zussen, opa’s en oma’s hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het kind. In de Nederlandse vertaling is het woord gezin daarom soms vervangen door ouders. Daarnaast is in Nederland vastgelegd dat de school het laatste woord heeft bij bijvoorbeeld dublures. In Amerika is die keuze een gezamenlijke verantwoordelijkheid van school en ouders waarbinnen, zoals standaard 5 al impliceert, volstrekte gelijkwaardigheid wordt nagestreefd (De Vries, 2011).

Standaard 6 van de PTA vertoont grote overeenkomsten met de eerder genoemde typologie van Epstein. Ook zij onderschrijft in type 6 (samenwerking met de gemeenschap) het belang van de gemeenschap als derde partner bij ouderparticipatie. Is deze parallel ook te trekken naar de Nederlandse situatie?

ouders en school samen

De Rijksoverheid heeft n.a.v. het al eerder genoemde project *Ouders en school samen* (Ministerie van OCW, 2012) een lijst opgesteld met tips voor scholen en ouders, om samen in te zetten op participatie en een zo transparant en effectief mogelijke manieren van onderlinge communicatie. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen tips en hulpmiddelen voor ouders, en tips en hulpmiddelen voor scholen, gespecificeerd in PO, VO en MBO. Een aantal van deze handreikingen sluit naadloos aan bij bovenstaande theoretische inzichten. Sommige zijn echter meer toegespitst op de Nederlandse situatie. In de bijlagen is een kort overzicht opgenomen van de belangrijkste punten uit deze lijst, met name waar deze relevant zijn voor het mentoraat in het VO (zie Bijlage IV). Deze greep uit de tips en aanbevelingen behorende bij dit project, laat zien dat ook de Nederlandse overheid (sterker) wil inzetten op partnerschap tussen ouders en school en ook op het voorzichtig inzetten van de gemeenschap rondom de school. Hierbij dient vermeld te worden dat deze aanpak zich vooral richt op de sociaal zwakkere milieus in de grote steden en de groep allochtone ouders die zich daar mede bevindt. Door de in deze regio's sterk aanwezige straatcultuur is er procentueel gezien een grotere uitval onder leerlingen te signaleren dan in andere regio's het geval is. Door in te zetten op een partnerschap tussen ouders en school hoopt men op een sterkere sociale cohesie en -controle om zo deze uitval terug te dringen (Ministerie van OCW, 2012). Deze situatie is vergelijkbaar met de situatie in de grote steden in de VS. Hoewel het niet expliciet wordt vermeld, lijkt het erop dat de Nederlandse overheid daar dan ook te rade is gegaan om dit probleem het hoofd te bieden.

Tenslotte: Het lijkt erop dat ouder-school communicatie zich volledig afspeelt buiten het gezichtsveld van de leerling zelf. Niets is minder waar. Ouder-school interactie wordt gevormd door, en beïnvloed door de leerling, die zichzelf vaak een mediërende rol toebedeeld. Deze rol wordt door zowel ouders als scholen in de meeste gevallen te weinig onderkend (Desforges & Abouchaar, 2003).

HOOFDSTUK 3: OPZET VAN HET ONDERZOEK

3.1 ONDERZOEKSTYPE

Het onderzoek is opgezet als een exploratief praktijkonderzoek naar verwachtingen, ervaringen en verbeteruggesties van ouders, docenten, het management en de dienst leerlingenzorg, met betrekking tot het mentoraat op het Candea College te Duiven. De resultaten van dit onderzoek, het bijbehorende theoretisch kader en de resultaten uit het vooronderzoek “Samenhang in mentoraat” (Loose, 2012), zullen als bouwstenen dienen voor het opstellen van een kaderstellende notitie. Deze biedt input bij het ontwerp van een handleiding mentoraat voor (beginnende) mentoren, en een informatiebrochure voor ouders en leerlingen. Dit laatste vindt plaats na afronding van dit exploratieve praktijkonderzoek en heeft een uitloop naar het volgende schooljaar.

3.2 ONDERZOEKSSTRATEGIE

Het onderzoek is een *mixed method-study* ('t Hart, Boeije, & Hox, 2009) die is gestart met een kwantitatief gedeelte waarbij vragenlijsten zijn uitgezet onder mentoren en ouders van de school. De resultaten hiervan gaven input bij het ontwerp van gestructureerde interviews met het hoofd van de dienst leerlingenzorg en drie opleidingsdirecteuren van de school. Tevens is de Ouderraad van de school bij het onderzoek betrokken door hen de resultaten van de vragenlijsten voor te leggen. In een semi-gestructureerd groepsgesprek is hen de mogelijkheid geboden om te reageren op opvallende uitkomsten. Voorafgaand aan dit gesprek is ook hen verzocht om de vragenlijst voor ouders in te vullen. De kwalitatieve gegevens die afkomstig zijn uit de verschillende gesprekken geven diepte en kleur aan de kwantitatieve gegevens uit de vragenlijsten. Een analyse van documenten vanuit de context van de organisatie zelf, maar ook daarbuiten, en een grondige theoretische onderbouwing hebben ervoor gezorgd dat het mentoraat op het Candea College in al zijn facetten is belicht. Deze aanpak vertoont sterke gelijkenissen met een *case study* (Verschuren & Doorewaard, 2007), ware het niet dat daarin zelden gebruik wordt gemaakt van kwantitatieve onderzoeksgegevens.

3.3 ONDERZOEKSGROEPEN

Bij dit onderzoek zijn vier verschillende groepen binnen de context van de organisatie betrokken: mentoren, ouders, de dienst leerlingenzorg en het management van de school.

- Op het Candea College zitten 2424 leerlingen die zijn geplaatst in 123 verschillende klassen. Omdat in de onderbouw van de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo (3 klassen) wordt gewerkt met een duo-mentoraat, zijn er 126 mentoren. Alle mentoren zijn uitgenodigd om een digitale vragenlijst in te vullen. De uitnodiging hiervoor is gedaan via de betrok-

ken leerjaarcoördinatoren. Waar mogelijk zijn de vragenlijsten ingevuld tijdens een opleidingsvergadering op school. Als dit niet mogelijk was, is aan mentoren verzocht om de lijst thuis in te vullen.

- Per mentorklas is aan drie ouders gevraagd om eveneens een vragenlijst in te vullen. Dit betekent dat (3 x 123) 369 ouders/verzorgers zijn betrokken bij dit onderzoek. Deze steekproef betreft dus de ouders/verzorgers van tenminste 15% van de leerlingen van het Candea College, er van uitgaand dat ouders één kind op school hebben. In de praktijk zal het wellicht in de buurt van de 20% komen. De selectie van ouders is gebeurd door in de alfabetische leerlingenlijst van elke klas te beginnen bij de letter M (of indien niet aanwezig de eerstvolgende letter), en van daaruit de eerste drie leerlingen te selecteren. Via e-mail zijn vervolgens de ouders van deze leerlingen benaderd om deel te nemen aan het onderzoek.
- Ook de Ouderraad van de school is betrokken bij het onderzoek. Deze bestaat uit 17 ouders, heeft een adviserende rol en komt ongeveer eens per maand bijeen. Ook hen is gevraagd een digitale vragenlijst in te vullen. Omdat de ouderraad doorgaans uit meer kritische en betrokken ouders bestaat, is er voor gekozen deze resultaten apart te verwerken om de onderzoeksresultaten van de totale groep ouders niet te beïnvloeden.
- Elk van de vier opleidingskolommen binnen de organisatie wordt geleid door een opleidingsdirecteur. Samen met de tweekoppige centrale directie vormen zij het operationeel management van de school. Omdat de opleidingsdirectrice van de kolom vwo gedurende het verloop van dit onderzoek met zwangerschapsverlof is gegaan, worden haar taken waargenomen door twee vervangers die wel beslissingsbevoegdheid hebben, maar niet verantwoordelijk zijn voor beleid. Deze vervangers zijn aanwezig geweest bij het gesprek en hebben waar van toepassing de mening van het vwo verwoord.
- Tenslotte is ook het hoofd van de dienst leerlingenzorg bereid bevonden om deel te nemen aan dit onderzoek.

3.4 METHODE & DATAVERZAMELING

Deelvraag	Onderzoeks- groep	Instrument	Beschrijving	Doel
1. Welke ervaringen hebben ouders en mentoren ten aanzien van de inhoud en vormgeving van het mentoraat op het Candea College?	Mentoren Candea College (N=126) Ouders Candea College (steekproef drie ouders uit elke mentorklas N= 3 x 123 = 369) Ouderraad Candea College (N=17)	Vragenlijst Semi-gestructureerd groepsgesprek	Vragenlijst, deels op basis van een vierpuntsschaal, deels op basis van open vragen. De focus van de vragen ligt op taken en competenties van het mentoraat. Semi-gestructureerd groepsgesprek met leden van de Ouderraad van het Candea College.	Ouders en mentoren vragen naar hun ervaringen en verwachtingen rondom het mentoraat. Resultaten bieden input voor interviews met het management en het hoofd van de dienst leerlingenzorg. Daarnaast kunnen specifieke uitspraken gebruikt worden ter illustratie van de handleiding en informatiebrochure die het resultaat zullen zijn van het overkoepelende ontwerpgerichte onderzoek m.b.t. kwaliteitsverbetering van het mentoraat.
2. Welke wederzijdse verwachtingen hebben mentoren en ouders ten opzichte van de relatie en de communicatie binnen het mentoraat op het Candea College?	Idem	Vragenlijst Semi-gestructureerd groepsgesprek	Vragenlijst (kwantitatief), deels op basis van een vierpuntsschaal, deels op basis van open vragen. De focus van de vragen ligt op kwalitatieve aspecten als relatie en communicatie. Semi-gestructureerd groepsgesprek met leden van de Ouderraad van het Candea College	Het in kaart brengen van de wederzijdse verwachtingen tussen ouders en mentoren. Het kwantitatieve aspect van de vragenlijsten biedt uitgangspunten om na analyse in gesprek te gaan met de ouderraad over tegenstrijdigheden en discrepanties in de resultaten. De uitkomsten van dit gesprek kunnen bijdragen aan een diepgaandere analyse van de data.
3. Welke ervaringen en verwachtingen hebben de dienst leerlingenzorg en het management van het Candea College ten opzichte van mentoren en ouders?	Opleidingsdirectie van de school (N=3) Hoofd van de dienst leerlingenzorg (N=1)	Gestructureerde interviews	Gestructureerde interviews met open vragen op basis van de uit de analyse van de vragenlijsten verkregen resultaten.	Inzicht krijgen hoe de schoolleiding staat tegenover de inhoud en vormgeving van het mentoraat en het beleid wat dat op termijn moet gaan ondersteunen. Inzicht krijgen in de rol die de dienst leerlingenzorg daarbij kan spelen.

Deelvraag	Onderzoeksgroep	Instrument	Beschrijving	Doel
4. Welke suggesties tot verbetering van de huidige situatie met betrekking tot het mentoraat zijn af te leiden uit de ervaringen en verwachtingen van de betrokkenen	Alle betrokkenen	Analyse	Analyse van vragenlijsten, afgenomen onder ouders en mentoren, analyse van gestructureerde interviews met management en hoofd van de dienst leerlingenzorg en analyse van het semi-gestructureerde groepsgesprek met leden van de Ouderraad	Het in kaart brengen van overeenkomsten, verschillen en verbeter suggesties, brengt in beeld wat de ervaringen en verwachtingen van de verschillende betrokkenen bij het mentoraat is. Op basis hiervan worden ook de huidige- en gewenste situatie (verder) inzichtelijk gemaakt. De resultaten van deze analyse zijn te gebruiken als bouwstenen voor het opstellen van een kaderstellende notitie. Deze notitie zal tevens aanbevelingen voor het management bevatten die zijn gegenereerd uit een analyse van de onderzoeksdata.
5. Welke overeenkomsten en verschillen zijn zichtbaar in de ervaringen, verwachtingen en suggesties van de verschillende betrokkenen bij het mentoraat op het Candea College?	Alle betrokkenen	Analyse		Deze aanbevelingen, het vooronderzoek "Samenhang in mentoraat" en inzichten verkregen uit het theoretisch kader behorende bij deze rapportage, zullen input bieden bij het vervolgtraject. In dit vervolgtraject zal in samenspraak met de betrokkenen een handleiding voor (beginnende) mentoren worden opgesteld, en een informatiebrochure voor ouders. Deze producten zullen vervolgens, na goedkeuring door directie en medezeggenschapsraad, als beleid in de school worden uitgezet.

3.5 INSTRUMENTEN

Om de verwachtingen en ervaringen van mentoren te meten, is een vragenlijst afgenomen onder alle mentoren van het Candea College (N=126). Er is gestart met hun ervaringen met het mentoraat binnen de school: hoe zij de ondersteuning vanuit de school ervaren, of zij worden gestimuleerd zich te ontwikkelen of te scholen, of er in hun opleidingsteam veel aandacht wordt besteed aan het mentoraat, en hun persoonlijke beleving van deze mentortaat. Vervolgens is gevraagd naar hun verwachtingen en ervaringen m.b.t. het mentoraat met behulp van een lijst met 21 taken behorend bij het mentoraat. Zij konden hierin aangeven welke mate van belang zij hechtten aan de verschillende taken. Daaropvolgend is gevraagd wat in hun werkpraktijk de vijf belangrijkste taken zijn bij de invulling van hun mentortaat (ervaring), maar ook met welke taken zij zich eigenlijk het liefst zouden bezighouden (verwachtingen/verbetersuggesties). Tevens is ingezoomd op de competenties die behoren bij het mentoraat. Ook hierbij is eerst gekeken naar het belang dat mentoren hechten aan specifieke competenties. Vervolgens is een keuze gemaakt welke 5 competenties zij het beste beheersen (ervaring) maar ook welke in hun ogen nog de meeste ontwikkeling behoeven (verwachting/verbetering). Daarnaast is hen gevraagd welke wensen zij hebben t.a.v. de school, om hun mentortaat goed te kunnen vervullen. Deze wensen kunnen na analyse als aanbevelingen aan de directie worden gedaan om tot verbetering te komen. Tenslotte is ingezoomd op de samenwerking met ouders en de communicatie en relatie die tussen mentor en ouders bestaat. De vragenlijst is opgenomen in de bijlagen (zie Bijlage V).

Ouders (N=369) hebben een soortgelijke lijst voorgelegd gekregen als mentoren, met het verschil dat hen niet is gevraagd naar competenties van het mentoraat. Ook zij konden de mate van belang aangeven bij dezelfde takenlijst die werd gehanteerd in de vragenlijst voor mentoren. Vervolgens gaven ze aan welke items het meest van toepassing zijn op de huidige begeleiding door de mentor van hun kind en is hen gevraagd naar hun waardering voor het mentoraat. Dit laatste in algemene zin, maar ook, om hun ervaring te meten, specifiek voor de huidige mentor van hun kind. Tevens is hen gevraagd naar wat zij van een mentor verwachten en konden suggesties worden gedaan tot verbetering (verwachting). Tenslotte benadrukt een aantal vragen op basis van een vierpuntsschaal, de relationele en communicatieve aspecten van het mentoraat. De vragenlijst en de bijbehorende introductiebrief zijn opgenomen in de bijlagen (zie Bijlagen VI en VII).

Beide groepen is ook gevraagd naar een indringende *ervaring* binnen het mentoraat. Deze kon zowel positief als negatief zijn en kan dienen ter illustratie van de later te ontwerpen producten.

Het ontwerp van deze vragenlijsten is gebaseerd op het theoretisch kader binnen deze onderzoeksrapportage en op zaken die binnen de praktijksituatie een rol spelen. Beide vragenlijsten zijn waar mogelijk gelijk van opzet. Er is gekozen voor meerkeuzevragen op basis van een vierpuntsschaal. Deze loopt van “helemaal mee oneens” en “mee oneens” naar “mee eens” en “helemaal mee eens”. Bij andere vragen (bijvoorbeeld de mate van belang van mentortaken) begint de schaalverdeling met “heel erg onbelangrijk” en loopt deze via “onbelangrijk” en “belangrijk” naar “heel erg belangrijk”. De keuze om geen mogelijkheid “weet niet”, “niet onbelangrijk/niet belangrijk” of “geen mening” op te nemen is een bewuste keuze geweest. Respondenten wordt op deze manier gericht gevraagd om stelling te nemen bij bepaalde uitspraken.

Een aantal vragen binnen beide vragenlijsten gaat over eigen ervaringen binnen- en waardering van het mentoraat. Ook wordt gevraagd naar verbeter suggesties. Er is gekozen om deze kwalitatieve data via open vragen te verkrijgen. Door middel van het open coderen van deze gegevens (Boeije, 2005) kunnen de resultaten vervolgens worden geanalyseerd.

De resultaten van de vragenlijsten zijn na analyse meegenomen bij het vormgeven van het vervolgtraject van dit onderzoek:

Allereerst een presentatie aan een afvaardiging van de Ouderraad van het Candea College. Hierin is het doel en de opzet van het onderzoek uitgelegd en tevens een deel van de theoretische onderbouwing nader toegelicht. Op plaatsen waar de resultaten van de vragenlijsten elkaar tegenspreken of een gelijke verdeling tussen eens en oneens aanwezig was, is aan de ouderraad gevraagd om in een groepsgesprek te discussiëren over de interpretatie van deze gegevens. De onderwerpen die hierbij aan de orde kwamen zijn: de beleving en waardering van taken behorend bij het mentoraat, de waardering van ouders m.b.t. de huidige mentor van hun kind, relatie en communicatie tussen ouders en mentoren en verbeter suggesties t.b.v. het mentoraat. De opzet van deze presentatie en de daaropvolgende discussie zijn opgenomen in de bijlagen (zie Bijlage VIII).

Het hoofd van de dienst leerlingenzorg (N=1) kan vanuit haar eigen expertise een bijdrage leveren aan het expliciteren van het mentoraat. In een gestructureerd interview is haar gevraagd naar haar visie op taken binnen het mentoraat, de rol van de dienst leerlingenzorg bij de inhoud en vormgeving van het mentoraat binnen de school, de rol van de dienst leerlingenzorg bij scholing van mentoren, de rol van ouders binnen de eerstelijns leerlingenzorg en de zaken die in haar optiek essentieel zijn om te benadrukken binnen een toekomstige handleiding voor (beginnende) mentoren. De opzet van dit interview is opgenomen in de bijlagen (zie Bijlage IX).

De opleidingsdirecteuren van het Candea College zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor (beleid over) de inhoud en vormgeving van het mentoraat. De resultaten van de vragenlijsten en de gesprekken met de ouderraad en het hoofd van de dienst leerlingenzorg, hebben geresulteerd in het opstellen van een leidraad voor een gestructureerd groepsgesprek. Allereerst is hen gevraagd kort te reageren op een aantal stellingen die met “ja” of “nee” beantwoord konden worden. Deze 11 stellingen vormden in feite de inhoudsopgave voor de rest van het interview, waarin dieper op de aangesneden onderwerpen kon worden ingegaan. De onderwerpen die in het interview naar voren zijn gekomen zijn: motivatie van mentoren m.b.t. hun taak als mentor, taken behorend bij het mentoraat en het vastleggen daarvan, scholing en ontwikkeling binnen het mentoraat, competenties behorend bij het mentoraat, samenwerking met- en de rol van ouders binnen het mentoraat en tot slot een vooruitblik op het verbetertraject en het bespreken van hoe de feedback van mentoren en ouders kan worden verwerkt. De opzet van dit interview is opgenomen in de bijlagen (zie Bijlage X).

3.6 ETHIEK

De ethische kant van het onderzoek (Van der Donk & Van Lanen, 2009) is gewaarborgd door op voorhand duidelijkheid te verschaffen aan de betrokkenen over waar de verkregen informatie voor gebruikt zal worden, door vertrouwelijk om te gaan met die informatie en deze niet zonder toestemming te delen met anderen buiten de context van het onderzoek. De antwoorden afkomstig uit de vragenlijsten zijn anoniem verwerkt. Deze anonimiteit is verder gewaarborgd door het feit dat aan de betrokkenen is gevraagd om geen namen van mentoren, collega's of leerlingen te noemen bij het beantwoorden van de open vragen. Ook is aan het einde van de lijst de vraag opgenomen of de uitspraken die zijn gedaan in de vragenlijst eventueel (anoniem) gebruikt mogen worden in publicaties rondom het mentoraat op het Candea College. Waar respondenten hebben aangegeven dit niet op prijs te stellen, zal dit ook niet gebeuren.

3.7 BETROUWBAARHEID & VALIDITEIT

Een manier om de betrouwbaarheid van een onderzoek te waarborgen, is het toepassen van triangulatie (Verschuren & Doorewaard, 2007). Dit is binnen dit onderzoek op twee manieren bereikt: Door het gebruik van verschillende bronnen, zowel binnen de literatuur als binnen de praktijk van de school, ontstaat *bronnentriangulatie*. Door uit te gaan van een literatuuronderzoek, een vragenlijst en (semi) gestructureerde interviews ontstaat *methodentriangulatie* (Verschuren & Doorewaard, 2007). Binnen dit praktijkonderzoek is sprake van *democratische* validiteit (Van der Donk & Van Lanen, 2009) omdat het onderzoek is opgezet in overleg met- en door participatie van zoveel mogelijk groepen betrokkenen in de school. Ook kan worden gesproken van *katalyserende validiteit* (Van der Donk & Van Lanen, 2009) omdat met name ouders een beter begrip krijgen van het mentoraat

als aspect van de onderwijspraktijk. Door middel van een Member Check ('t Hart, Boeije, & Hox, 2009) zijn de resultaten eerst teruggelegd bij betrokkenen om te controleren of zij zich kunnen vinden in de interpretatie van de door hen gedane uitspraken. Daarnaast zijn de instrumenten voor afname getoetst op betrouwbaarheid en validiteit door een critical friend binnen de organisatie.

HOOFDSTUK 4: RESULTATEN

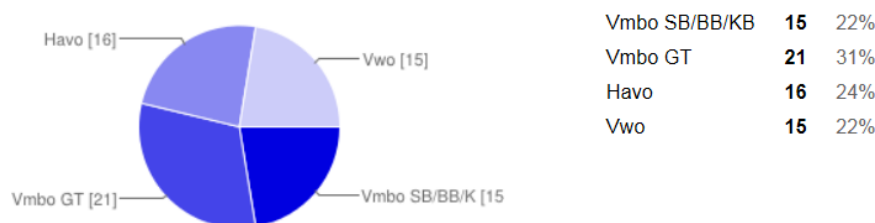
In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek per deelvraag beschreven worden. Daaraan voorafgaand zal eerst worden ingegaan op de respons en de verdeling van respondenten op de vragenlijsten binnen het onderzoek.

4.1 RESPONDENTEN

De vragenlijsten die digitaal zijn uitgezet onder mentoren en ouders, dienden binnen twee weken geretourneerd te worden. Na een week is aan beide groepen een herinnering verstuurd om de vragenlijst, indien dit nog niet was gedaan, alsnog in te vullen. Dit heeft geleid tot de volgende respons:

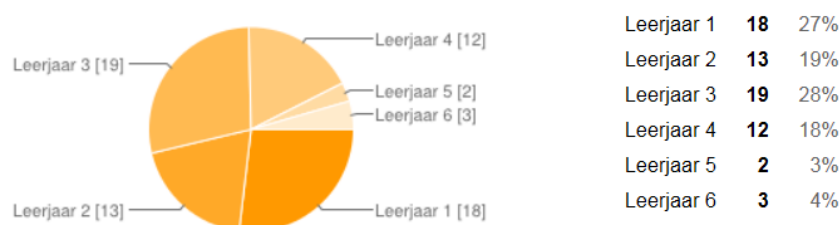
4.1.1 MENTOREN

Van de 126 mentoren hebben er 67 gereageerd. Dit is 53,2% van de totale onderzoeksgroep. De verdeling per opleidingskolom is te zien in Figuur 7:



Figuur 7: Respons mentoren per opleidingskolom

Tevens is aan mentoren gevraagd om aan te geven in welk leerjaar zij hun mentoraat vervullen. De resultaten hiervan zijn af te lezen uit Figuur 8:

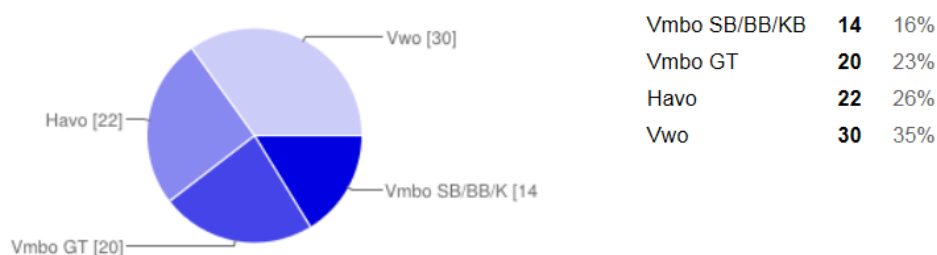


Figuur 8: Respons mentoren per leerjaar

De verdeling man/vrouw onder de mentoren die hebben gereageerd is nagenoeg gelijk: 46% is man, 54% is vrouw.

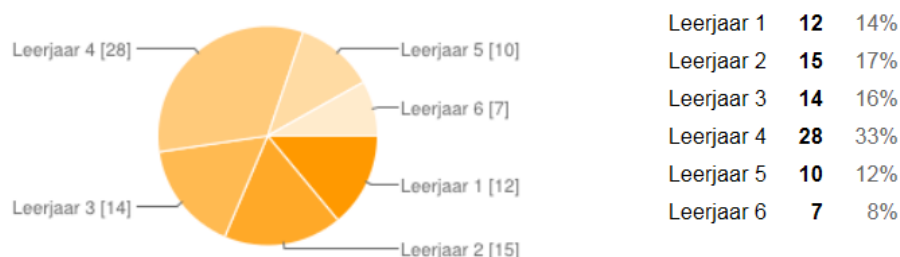
4.1.2 OUDERS

Van de 369 ouders uit de populatie hebben er ondanks een herinnering slechts 86 gereageerd. Dit is 23,3% van de onderzoeksgroep. Aan deze steekproef van ouders is de vraag gesteld om aan te geven in welke opleidingskolom hun kind onderwijs volgt. Bij meerdere kinderen die onderwijs volgen op deze school, is hen verzocht de vragenlijst in te vullen met het oudste kind in het achterhoofd. In Figuur 9 is te zien hoe de verdeling is per opleidingskolom:



Figuur 9: Respons ouders per opleidingskolom oudste kind

Ook bij ouders is een onderscheid gemaakt per leerjaar waarin de leerling onderwijs volgt. Dit is af te lezen in Figuur 10. Bij meerdere kinderen is ook hier gevraagd om uit te gaan van het oudste kind:



Figuur 10: Respons ouders per leerjaar oudste kind

Het is opvallend dat 33% van de respondenten een kind heeft in leerjaar 4. Het kan zijn dat door toeval veel “oudste kinderen” onderwijs volgen in dit leerjaar. Een andere reden ligt niet voor de hand.

De man/vrouw verdeling onder ouders die hebben gereageerd is opvallend: 27% is man, 73% is vrouw.

Ook de Ouderraad heeft een vragenlijst ingevuld. Van de 17 leden hebben er 14 gereageerd. Uitgedrukt in een percentage is dit 82,4%. De resultaten van deze vragenlijsten zijn apart verwerkt en zullen, waar relevant, apart genoemd worden in de resultaten van dit onderzoek.

4.2 RESULTATEN DEELVRAAG 1

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van deelvraag 1: *Welke ervaringen hebben ouders en mentoren ten aanzien van de inhoud en vormgeving van het mentoraat op het Candea College?*

De weergave van de resultaten is gesplitst in mentoren en ouders

4.2.1 ERVARINGEN VAN MENTOREN

De ervaringen van mentoren met betrekking tot het mentoraat op het Candea College zijn verzameld naar aanleiding van de resultaten van de digitale vragenlijst die onder alle mentoren is verspreid. Het eerste onderdeel van deze lijst ging over de organisatie van het mentoraat binnen de school.

71% van de mentoren geeft aan dat zij weten welke taken er tot het mentoraat behoren. 93% van de mentoren zegt over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om hun mentoraat goed vorm te kunnen geven. Toch zegt 58% van de respondenten dat er in hun opleidingsteam onvoldoende aandacht wordt besteed aan hun ontwikkeling als mentor. 66% zegt dat een scholing m.b.t. mentorvaardigheden hen kan helpen de kwaliteit van hun mentoraat te verbeteren en maar liefst 95% geeft aan dat intervisie met collega-mentoren de kwaliteit van het mentoraat in hun opleidingsteam kan verbeteren.

Als het gaat om de motivatie voor de mentortak geeft 74% van de mentoren aan dat zij mentor zijn geworden omdat ze dat graag wilden. 26% geeft hiermee aan dat dat niet persé tot hun ambities behoorde. Maar liefst 94% van de mentoren geeft aan dat ze het 'leuk' vinden om mentor te zijn, tegelijkertijd ervaart 66% het mentoraat als 'zwaar'.

Het tweede onderdeel van de vragenlijst ging over de taken van de mentor. Mentoren hebben met een vierpuntsschaal aangegeven welk belang zij hechten aan de 21 taken behorend bij het mentoraat. De vijf taken die daarbij de hoogste percentages "heel erg belangrijk" scoorden zijn af te lezen in Tabel 1:

Taak	%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	78%
Het scheppen van een veilig groepsklimaat	72%
Pestpreventie	67%
Het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam	54%
Verzorgen van de introductie bij start schooljaar	51%

Tabel 1: Belang van mentortaken

Mentoren werd ook gevraagd om aan te geven met welke vijf taken zij zich in de huidige situatie het meeste bezighouden. De taken die in totaal het meeste werden genoemd zijn af te lezen in Tabel 2:

Taak	%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	90%
Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren	57%
Actief contact onderhouden met ouders	52%
Het scheppen van een veilig groepsklimaat	46%
Het monitoren van studievoortgang	43%

Tabel 2: Mentortaken in de huidige situatie

Op een vergelijkbare manier is in het derde onderdeel van de vragenlijst aandacht besteed aan de 19 competenties behorend bij het mentoraat. Mentoren konden op een vierpuntsschaal het belang aangeven van deze competenties. In Tabel 3 zijn de vijf hoogste percentages te vinden die zijn genoemd als “heel erg belangrijk”:

Competentie	%
Integriteit	60%
Werken aan een veilig leef- en werkklimaat	52%
Luisteren	49%
Conflictbegeleiding	42%
Hulp bij persoonlijke problemen	40%

Tabel 3: Belang van mentorcompetenties

Hierop volgend is aan mentoren is gevraagd welke vijf competenties zij in de huidige situatie het beste beheersen. De competenties die in het meeste werden genoemd zijn af te lezen in Tabel 4. N.B. In deze tabel zijn zes competenties opgenomen omdat drie competenties even vaak zijn genoemd.

Competentie	%
Luisteren	27%
Op gemak stellen	23%
Hulp bij persoonlijke problemen	21%
Integriteit	16%
Flexibel gedrag	16%
Werken aan een veilig werk- en leefklimaat	16%

Tabel 4: mentorcompetenties in de huidige situatie

Hieraan gekoppeld is aan mentoren verzocht om aan te geven welke competenties zij graag (verder) willen ontwikkelen in de gewenste situatie². De vijf competenties die het vaakst werden genoemd zijn terug te vinden in Tabel 5:

² De gewenste situatie heeft te maken met verwachtingen. Het zou dan ook logisch zijn om dit onderdeel op te nemen bij de resultaten van deelvraag 2. Om de samenhang duidelijk te maken is er voor gekozen het toch op deze plaats in te voegen.

Competentie	%
Loopbaanbegeleiding	42%
Conflictbegeleiding	36%
Stressbestendigheid	35%
Energie	33%
Zelfontwikkeling	31%

Tabel 5: mentorcompetenties in de gewenste situatie

Aan het einde van de vragenlijst is aan mentoren de mogelijkheid geboden om hun ervaringen in relatie tot het mentoraat te delen. Er is hen gevraagd naar zowel een negatieve, als een positieve ervaring. De resultaten zijn door middel van open codering voorzien van labels die samenhang brengen in de antwoorden en deze indelen in een kleiner aantal categorieën.

Bij de negatieve ervaringen van mentoren werd in 27% van de antwoorden een situatie met ouders genoemd. Het ging hierbij onder meer om ouders die hun eigen gelijk willen halen, onbeschoft zijn, onterecht ontevreden of beschuldigend zijn, niet meewerken of te weinig betrokken zijn. In 10% van de gevallen werd een situatie met een leerling genoemd: Onmacht over de thuissituatie of over externe hulp, een gebrekkige relatie of te weinig betrokkenheid vanuit de leerling. Andere antwoorden hadden te maken met de aansprakelijkheid van de mentor (5%) en de waardering van het mentoraat (4%). 9% van de respondenten kon geen negatieve ervaring noemen.

De positieve ervaringen van mentoren bestonden voor 49% uit opmerkingen rondom de (positieve) waardering van ouders of leerlingen ten opzichte van de mentor. Ook werden de band met leerlingen (15%), het gevoel van betekenis (15%) en de invloed op schoolresultaten en welzijn van de leerling (6%) genoemd. 3% van de respondenten kon geen positieve ervaring noemen.

4.2.2 ERVARINGEN VAN OUDERS

De ervaringen van ouders met betrekking tot het mentoraat op het Candea College zijn verzameld naar aanleiding van de resultaten van de digitale vragenlijsten die onder ouders van leerlingen van de school zijn verspreid.

Net als aan mentoren, is ook aan ouders gevraagd om op een vierpuntsschaal het belang van de 21 mentortaken aan te geven. De vijf taken die de hoogste percentages bij “heel erg belangrijk” scoorden, zijn weergegeven in Tabel 6:

Taak	%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	73%
Pestpreventie	67%
Het scheppen van een veilig groepsklimaat	65%
Het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam	59%
Het voorbereiden en voorzitten van resultaat- en leerlingbesprekingen	51%

Tabel 6: Belang van mentortaken

Ouders is vervolgens gevraagd om aan te geven met welke vijf taken de huidige mentor van hun kind zich in hun ogen het meeste bezighoudt. De vijf taken die hierbij het hoogst scoorden zijn af te lezen in Tabel 7:

Taak	%
Het bijhouden van (digitale) leerlingdossiers	59%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	42%
Het voorbereiden en voorzitten van resultaat- en leerlingbesprekingen	41%
Het voeren van groepsgesprekken	41%
Het monitoren van studievoortgang	37%

Tabel 7: Zichtbaarheid van mentortaken

Ouders hadden de mogelijkheid om in het overzicht van taken ook voor de optie “anders” te kiezen. Hierbij werd verwacht dat zij zelf een aanvulling deden. 11 ouders (13%) hebben hiervoor gekozen. De aanvulling die werd gedaan bestond in alle gevallen uit een opmerking die aangaf dat zij als ouders te weinig zicht hebben op de taken van mentoren.

Een ander onderdeel van de vragenlijst om de ervaring van ouders te meten, bestond uit de tevredenheid van ouders met betrekking tot de huidige mentor van hun kind. Deze tevredenheid werd gemeten door middel van 11 vragen. In Tabel 8 zijn deze vragen opgenomen met de daarbij behorende antwoorden. De antwoorden zijn weergegeven in percentages, de modus is dikgedrukt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
De mentor van mijn kind zorgt ervoor dat ik mij als ouder welkom voel op school	3%	14%	64%	19%
De mentor van mijn kind neemt mij serieus	3%	9%	69%	19%
Ik kan zeggen wat ik kwijt wil	3%	6%	66%	24%
Ik kan goed samenwerken met de mentor van mijn kind	6%	13%	63%	19%
Ik ontvang informatie op tijd	7%	22%	60%	10%
De mentor neemt op tijd contact op als er problemen zijn	5%	19%	58%	15%
De mentor reageert snel als ik contact opneem	3%	12%	66%	19%
De mentor van mijn kind reageert adequaat op pesten	2%	9%	76%	13%
De mentor heeft oog voor mijn kind als individu	5%	20%	56%	20%
Mijn kind heeft een goede band met zijn/haar mentor	3%	22%	52%	22%
Ik ben tevreden over de mentor van mijn kind	5%	15%	59%	21%

Tabel 8: tevredenheid van ouders m.b.t. de huidige mentor van hun kind

Ouders is ook gevraagd om hun waardering voor de huidige mentor van hun kind uit te drukken in een cijfer tussen de 1 en de 10. De modus van deze waardering komt uit op 7. Het gemiddelde is eveneens een 7 (6.98). Slechts 11% van de ouders geeft de mentor van hun kind een cijfer onder de 6.

Aan het einde van de vragenlijst hebben ouders, net als mentoren, de mogelijkheid gekregen om een negatieve en een positieve ervaring met betrekking tot het mentoraat te delen. Met behulp van open codering zijn deze antwoorden teruggebracht tot een kleiner aantal categorieën.

De negatieve ervaringen van ouders die het meest werden genoemd zijn de volgende: het niet nakomen van afspraken (13%), te weinig contact (7%), bereikbaarheid van de mentor (7%) en het afschuiven van verantwoordelijkheden (6%). 4% van de respondenten vroeg zich af of het mentoraat voor mentoren een bewuste keuze is geweest. 39% van de respondenten kon geen negatieve ervaring met het mentoraat noemen.

Positieve ervaringen van ouders met het mentoraat hadden voornamelijk te maken met betrokkenheid van de mentor (20%), het adequaat reageren op een probleem (17%), adequate begeleiding van een kind (8%), het doen van extra moeite (7%) en het creëren van een goede sfeer of uitstraling (7%). 16% van de respondenten onder ouders kon geen positieve ervaring met het mentoraat noemen.

4.3 RESULTATEN DEELVRAAG 2

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van deelvraag 2: *Welke wederzijdse verwachtingen hebben mentoren en ouders ten opzichte van de relatie en de communicatie binnen het mentoraat op het Candea College?*

4.3.1 MENTORTAKEN IN DE GEWENSTE SITUATIE

bij het onderdeel over taken van een mentor, is in beide vragenlijsten, dus voor zowel mentoren als ouders, gevraagd naar taken in de gewenste situatie: Met welke taken wil je je als mentor (meer) bezighouden en met welke taken wilt u dat de mentor van uw kind zich (meer) bezighoudt? In Tabel 9 zijn de resultaten van mentoren te vinden, in Tabel 10 die van ouders:

Taak	%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	84%
Het scheppen van een veilig groepsklimaat	58%
Het voeren van groepsgesprekken	49%
Het welbevinden van leerlingen monitoren	49%
Actief contact onderhouden met ouders	34%

Tabel 9: Mentortaken in de gewenste situatie (mentoren)

Taak	%
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	60%
Het scheppen van een veilig groepsklimaat	44%
Actief contact onderhouden met ouders	43%
Aanleren van studievoordigheden	40%
Monitoren van studievoortgang	35%

Tabel 10: Mentortaken in de gewenste situatie (ouders)

4.3.2 CONTACTEN TUSSEN OUDERS EN SCHOOL

In beide vragenlijsten is in het onderdeel “Contacten tussen ouders en school” door middel van stellingen ingezoomd op de communicatie en de relatie binnen het mentoraat. Hiervan gingen 14 stellingen over communicatie en 12 over relatie.

COMMUNICATIE TUSSEN OUDERS EN MENTOR

In tabel 11 zijn de resultaten met betrekking tot mentor-oudercommunicatie opgenomen. De percentages van mentoren en ouders zijn hierbij naast elkaar geplaatst om een onderlinge vergelijking mogelijk te maken. De modus is dikgedrukt weergegeven.

Communicatie tussen ouders en mentor	Mentoren				Ouders			
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal eens	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal eens
Naast ouders hebben ook mentoren een opvoedende taak	1%	10%	72%	16%	1%	20%	70%	9%
Naast mentoren hebben ook ouders een onderwijzende taak	3%	19%	66%	12%	0%	12%	71%	17%
Ouders en school kunnen worden gezien als gelijkwaardige partners bij de vorming van een kind tot volwassene	1%	40%	49%	9%	7%	38%	45%	9%
De mentor is op school een soort vervangende ouder	25%	55%	19%	0%	17%	53%	27%	2%
Ouders mogen de school volledig verantwoordelijk houden voor de studieresultaten van hun kind	58%	40%	1%	0%	15%	80%	2%	2%
Ouders leggen teveel verantwoordelijkheden neer bij de school	1%	16%	58%	24%	9%	53%	34%	3%

E-mail is de meest efficiënte methode om contacten tussen ouders en school te onderhouden	13%	37%	46%	3%	5%	29%	60%	6%
Er zou een minimaal aantal contactmomenten tussen mentor en ouders moeten worden vastgelegd	9%	36%	45%	10%	3%	12%	64%	21%
Het is wenselijk om afspraken over communicatie tussen ouders en school vast te leggen	3%	18%	55%	24%	1%	15%	71%	13%
Ouders mogen verplicht worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden, ook al is er ogenschijnlijk “niets aan de hand”	9%	51%	30%	10%	3%	35%	48%	14%
Op ouderavonden zouden ook broers en zussen en grootouders welkom mogen zijn	39%	46%	15%	0%	41%	52%	7%	0%
Sociale media zouden meer betrokken mogen worden bij ouder-schoolcommunicatie	22%	45%	25%	7%	14%	60%	23%	2%
Mentoren zouden training moeten krijgen in hoe om te gaan met ouders	4%	24%	52%	19%	5%	41%	42%	13%
Een nieuwsbrief is een goed middel om ouders te informeren over het wel en wee van een mentorklas	10%	34%	43%	12%	5%	23%	63%	9%

Tabel 11: Communicatie tussen ouders en mentor

Bij 11 van de 14 stellingen is de modus bij mentoren en ouders gelijk. Bij de stelling “ouders mogen de school volledig verantwoordelijk houden voor de studieresultaten van hun kind”, is de modus weliswaar niet hetzelfde maar zijn beide groepen het oneens met deze stelling. Mentoren zijn het er echter in sterkere mate mee oneens dan ouders. Bij twee stellingen zijn mentoren en ouders het oneens: 82% van de mentoren is het in meer of mindere mate eens met de stelling dat ouders teveel verantwoordelijkheden bij de school neerleggen. Slechts 37% van de ouders onderschrijft dit. De verplichting om op ouderavonden te verschijnen is een ander “twistpunt”. 60% van de mentoren is het hier in meer of mindere mate mee oneens terwijl 62% van de ouders het juist wel eens is met deze stelling.

In het groepsgesprek met de Ouderraad is hen gevraagd om te discussiëren over de uitkomsten van deze laatste twee stellingen.

- Als het gaat om de verantwoordelijkheden die ouders bij school neerleggen, signaleert de Ouderraad (waarvan overigens 57% deze stelling onderschrijft) een tendens in de maatschappij dat mensen verantwoordelijkheden snel buiten zichzelf neerleggen. Daar komt bij dat veel ouders wellicht veronderstellen dat wat school afdwingt, beter aankomt bij pubers dan wat in de thuissituatie wordt opgelegd. De Ouderraad geeft ook aan dat het bij veel ouders wellicht een vorm van gemakzucht is.
- Wat betreft het verplicht verschijnen op ouderavonden “ook al is er niet aan de hand”, vragen ouders zich af wie bepaalt dat er niets aan de hand is? Je wilt als ouder graag wederhoor of jouw eigen visie wordt gedeeld door de mentor dus kom je naar school om dat te staven. Ook als het goed gaat is er genoeg om over te praten. Dit hangt wel af van de insteek en voorbereiding van de betreffende mentor. Een ouder zei dat het letterlijk als een klap in haar gezicht voelde toen de mentor van haar dochter aangaf dat een gesprek niet gewenst was. Het geeft een gebrekkige betrokkenheid van de mentor aan. Ouders denken dat mentoren wellicht niet alle ouders kunnen of willen spreken omdat dit de werkdruk vergroot, terwijl ouders juist betrokken willen zijn.

De stelling over partnerschap tussen ouders en school leverde bij beide groepen een ongeveer gelijke verdeling tussen eens en oneens op. Om die reden is deze stelling eveneens voorgelegd aan de ouderraad. Ouders geven aan de invloed van school weliswaar groot is door het aantal uren dat een kind daar doorbrengt maar dat normen en waarden thuis ontstaan. School kan deze bevestigen maar de basis ligt thuis. Ouders en school zijn niet zozeer gelijkwaardig alswel complementair aan elkaar. Op school zijn veel invloeden van bijvoorbeeld vrienden en vriendinnen. Wordt de fysieke rol van de (middelbare) school niet overgewaardeerd? Een mentor kan signaleren en er vervolgens iets mee doen maar de feitelijke beslissingsbevoegdheid over het kind ligt bij ouders. Afstemming daarin zou heel erg goed zijn. Een mentor moet een kameleon zijn die een partnerschap tracht aan te gaan met alle ouders. Dat zal door omstandigheden niet altijd lukken. Ouders zien dit partnerschap als een ideaalbeeld waar ze het deels mee eens zijn maar wat in de praktijk niet altijd is te realiseren.

RELATIE TUSSEN OUDERS EN MENTOR

In Tabel 12 zijn de reacties van mentoren en ouders opgetekend met betrekking tot stellingen over relatie tussen ouders en mentor. De resultaten van beide groepen zijn naast elkaar opgenomen om onderlinge vergelijking mogelijk te maken. De modus is dikgedrukt weergegeven

Relatie tussen ouders en mentor	Mentoren				Ouders			
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal eens	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal eens
De relatie tussen mentor en leerling heeft invloed op de relatie tussen mentor en ouders	1%	21%	64%	13%	1%	24%	66%	8%
De relatie tussen mentor en ouders heeft invloed op de relatie tussen mentor en leerling	4%	22%	64%	9%	3%	31%	60%	5%
Het is essentieel voor een goede begeleiding dat er een harmonieuze relatie is tussen mentor en ouders	1%	18%	67%	13%	9%	22%	63%	15%
De mentor is voor ouders het visitekaartje van de school	1%	9%	67%	22%	1%	26%	62%	12%
Ouders van leerlingen in het VO zijn minder betrokken dan ouders van leerlingen in het basisonderwijs	7%	42%	39%	12%	16%	33%	37%	14%
Als een mentor meerdere jaren achter elkaar dezelfde klas heeft, heeft dat een positief effect op de relatie met ouders	1%	21%	58%	19%	3%	41%	45%	10%
Ouders zouden een voorkeur mogen aangeven over welk soort mentor het beste bij hun kind past	34%	54%	12%	0%	9%	57%	30%	3%
Ouders zouden de mogelijkheid moeten hebben om bij conflicten te kiezen voor een andere mentor	34%	51%	15%	0%	5%	30%	52%	13%
Ouders zouden op een informele manier vaker bij de praktijk van de school mogen worden betrokken	3%	27%	66%	4%	1%	24%	65%	9%
Ouders hebben het recht alles te weten over hun kind, zelfs als het kind aangeeft dit niet te willen.	21%	58%	19%	1%	1%	37%	50%	12%
Als ouders zich onbehoorlijk gedragen mag een mentor weigeren hen te woord te staan	4%	13%	45%	37%	2%	12%	56%	30%

Ouders weten altijd beter wat goed is voor hun kind dan de school	33%	63%	4%	0%	8%	74%	16%	1%
---	-----	------------	----	----	----	------------	-----	----

Tabel 12: Relatie tussen ouders en mentor

Bij 9 van de 12 stellingen over relatie tussen ouders en school is de modus bij mentoren en ouders gelijk. Bij drie stellingen zijn mentoren en ouders het oneens met elkaar. Ook in deze gevallen is in de ouderraad gediscussieerd over deze stellingen.

- Bij de stelling over de betrokkenheid van ouders in het VO ten opzichte van het PO, is de modus bij beide groepen anders maar is de verdeling tussen eens en oneens bij beide groepen nagenoeg gelijk. Ouders geven aan dat de afstand school-ouders in het basisonderwijs kleiner was waardoor je makkelijker binnenliep. In het VO is het 'grote gebouw' een remmende factor maar ook de wens van het kind: dit wil vaak niet dat ouders aanwezig zijn op school. De school zet weinig in op vrijwillige ouderparticipatie waardoor je je als ouder ook niet uitgenodigd voelt. De school zou meer gebruik mogen maken van de expertise van ouders. De mentor speelt in dezen een cruciale rol. Hij of zij bepaalt de mate van betrokkenheid en het gevoel van partnerschap naar ouders.
- Bij de stelling of ouders het recht hebben alles over het kind te weten, zelfs tegen de wens van het kind in, geeft 72% van de mentoren aan het hiermee oneens te zijn. Slechts 38% van de ouders onderschrijft deze uitkomst. De Ouderraad reageert geschokt op deze uitkomst omdat juridisch is vastgelegd dat de school een informatieplicht naar ouders heeft tot het 17de levensjaar van het kind. Wellicht hebben mentoren deze vraag niet zozeer juridisch als wel gevoelsmatig opgepakt. Ouders geven aan dat dit een heel belangrijk punt is om vast te leggen in de beoogde handleiding voor mentoren. Ouders kunnen echter wel begrip opbrengen voor de spagaat waarin je als mentor verkeert door vertrouwenspersoon van zowel kind als ouder te zijn. Je wilt bij beide de vertrouwensband niet beschadigen.
- In de Ouderraad is ook kort gesproken over de stelling dat ouders bij conflicten voor een andere mentor kunnen kiezen. 85% van de mentoren is het hiermee oneens, 62% van de ouders is het hiermee eens. De ouderraad ziet op voorhand grote problemen bij het realiseren hiervan. Een kind zou immers niet alleen van mentor wisselen maar ook van klas. Dit is niet wenselijk.

4.4 RESULTATEN DEELVRAAG 3

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van deelvraag 3: *Welke ervaringen en verwachtingen hebben de dienst leerlingenzorg en het management van het Candea College ten opzichte van mentoren en ouders?* De gegevens voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn verzameld door middel van gestructureerde interviews met het hoofd van de dienst leerlingenzorg en de opleidingsdirecteuren van de school. Door middel van bullets zijn de belangrijkste uitspraken uit beide interviews weergegeven in onderstaande paragrafen. Aan de Ouderraad is de vraag gesteld welke reële verwachtingen de school mag hebben van ouders. Ook deze zijn hieronder opgenomen.

4.4.1 HOOFD VAN DE DIENST LEERLINGENZORG

- Het hoofd van de dienst leerlingenzorg signaleert dat mentoren zich voornamelijk bezighouden met de volgende vijf taken: het bijhouden van (digitale) leerlingendossiers, het voorbereiden van resultaat- en leerlingbesprekingen, het voeren van individuele gesprekken, het scheppen van een veilig groepsklimaat en conflictbemiddeling.
- Zij zou graag zien dat mentoren zich meer toeleggen op het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam. In de huidige situatie wordt deze doorverwijzing vaak in een te laat stadium gedaan om nog effectieve hulp te kunnen bieden. In de gewenste situatie zou dit meer preventief moeten gebeuren. Om dit te bewerkstelligen zou een instrument kunnen worden ontwikkeld dat bij bijvoorbeeld resultaat- of leerlingbesprekingen wordt ingezet en aangeeft wanneer extra hulp, of tweedelijns zorg wenselijk is.
- De vergoeding in uren is aan de lage kant om leerlingen met wie het goed gaat niet te laten ondersneeuwen. Plaats niet teveel zorgleerlingen in een klas om deze balans niet negatief te laten doorslaan.
- De uitgangspunten voor inhoud en vormgeving van het mentoraat zijn niet in alle opleidingskolommen gelijk. De een heeft een summier A4-tje, de ander een lijvig boekwerk. Wat alle uitgangspunten gemeen hebben is dat er te weinig wordt ingegaan op de inhoud van het mentoraat. Het is vaak meer een tijdslijn waarin wordt aangegeven wat op welk moment in het schooljaar aan de hand is. Inhoud en vormgeving dienen schoolbreed nader omschreven te zijn omdat het houvast geeft bij het vaststellen van wederzijdse verwachtingen.
- Competenties mogen worden vastgelegd om mentoren zich gericht te laten ontwikkelen wat betreft het mentoraat. Dit mag worden meegenomen in de gesprekscyclus van planning, voortgang en beoordeling.
- Ondanks de term eerstelijns *leerlingenzorg* ligt de verantwoordelijkheid voor het mentoraat bij de opleidingsdirecteuren. De invloed van de dienst leerlingenzorg hierop is dan ook niet

groot hoewel wel de expertise aanwezig is om trainingen en workshops te geven. In de praktijk wordt hier echter heel weinig gebruik van gemaakt.

- Een training voor nieuwe mentoren is niet nodig. In de praktijk leer je uiteindelijk meer dan in theorie. Laat mentoren zich gericht ontwikkelen op competenties.
- De rol van ouders binnen de eerstelijns leerlingenzorg is essentieel. Betrek ze bij alle besluitvorming en zet in op partnerschap. Vertel op een introductie ook wat de school van ouders mag verwachten. Leg hierbij de nadruk op samenwerking, niet op afdwingen. Neem dit ook op in een informatiebrochure.

4.4.2 OPLEIDINGSDIRECTEUREN

- De school houdt vast aan het principe dat elke docent een mentortaanpak dient te vervullen. Het hoort nu eenmaal bij je functie. Als je ongeschikt blijkt als mentor ben je in principe ook ongeschikt voor het LB-docentschap. In de praktijk heb je als opleidingsdirecteur wel een keuze wie je mentor maakt. Mensen die ongeschikt zijn worden minder snel gekozen en worden daarmee nog minder geschikt.
- Op havo wordt gewerkt met een duo-mentoraat waarbij de eigenlijke mentor wordt ondersteund door een team-collega. Iedereen is daardoor mentor en ontwikkelt dus mentorcompetenties. Hierbij worden beginnende mentoren gekoppeld aan ervaren mensen. Vmbo SB/BB/KB hanteert een vergelijkbaar systeem. Vmbo GT en vwo koppelen bewust slechts één mentor aan een groep.
- Taken binnen het mentoraat moeten worden vastgelegd met als kanttekening dat dit niet te veel tot in detail gebeurt.
- De ontwikkeling van mentoren is zeer belangrijk. Daartoe zal er eerst een kader moeten zijn met betrekking tot wat het mentoraat exact inhoudt. Vervolgens kunnen hier per opleidingskolom specifieke dingen worden uitgelicht. Door middel van een combinatie van intervisie en scholing kan vervolgens tot verbetering worden gekomen. Intervisie alleen leidt vaak tot “gezellig praten”. Er moet ook nieuwe kennis worden gegenereerd.
- Scholing binnen het algemene kader van het mentoraat mag meer schoolbreed worden opgezet. Hierin hoeft de dienst leerlingenzorg geen rol te hebben omdat zij geen ervaring hebben met het mentoraat. Het is beter om dit op te laten pakken door goede LC-begeleiders en ervaren mentoren.
- Mentorcompetenties verdienen een rol in de gesprekscyclus van planning, voortgang en beoordeling. Tijdens een startgesprek kan ruimte voor ontwikkeling worden vastgesteld en

eventueel een begeleidingstraject worden gestart. In een voortgangs- of beoordelingsgesprek kan worden bekeken of dit tot resultaat heeft geleid.

- Ouders dienen ook hun verantwoordelijkheid te nemen binnen het mentoraat. Zij leggen veel verantwoordelijkheden bij school neer. Door zaken als begeleiding en communicatie vast te leggen schep je een helder kader en krijg je verwachtingen naar beide kanten helder in beeld. Hier wordt aan gerefereerd op de kennismakingsavond voor ouders. Mentoren kunnen dit zelf nog verder toelichten aan de ouders van hun mentorklas. Dit kader van verwachtingen mag ook worden gecommuniceerd in een brochure maar moet wel zo worden opgesteld dat ouders met alle opleidingsniveaus er mee uit de voeten kunnen.
- Het is belangrijk dat de school aan de slag gaat met de feedback die uit de vragenlijsten naar voren is gekomen. Het is wenselijk dit in bestaande structuren zoals de opleidingsplannen te doen. Door het aan bestaande structuren te koppelen wordt het sneller onderdeel van de praktijk. Door het tevens te verwerken in een handleiding en een informatiebrochure doe je een handreiking aan ouders en mentoren.

4.4.3 OUDERS

Aan de Ouderraad is de vraag gesteld welke reële verwachtingen de school mag hebben van ouders. Het bleek dat deze verwachtingen waren te herleiden tot drie “kernplichten”:

- Aanwezigheidsplicht. Als je als ouder wordt uitgenodigd door de school, dan hoor je er te zijn. Als de school aangeeft dat er een mogelijkheid is tot contact, dan behoort je die mogelijkheid te grijpen.
- Informatieplicht. Als er iets speelt in de thuissituatie dan dien je daar als ouder melding van te maken. School is dan vaak een van de weinige stabiele factoren in het leven van het kind dus deze dient op de hoogte te zijn.
- Verzorgingsplicht. Een kind dient verzorgd, doorvoed en goed geoutilleerd op school te verschijnen.

Tenslotte dienen ouders ook thuis de waarden en normen van de school te ondersteunen.

4.5 RESULTATEN DEELVRAAG 4

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van deelvraag 4: *Welke suggesties tot verbetering van de huidige situatie met betrekking tot het mentoraat zijn af te leiden uit de ervaringen en verwachtingen van de betrokkenen?*

In de vragenlijsten voor ouders en mentoren en in de interviews is specifiek gevraagd naar verbeter-suggesties met betrekking tot het mentoraat. Door open codering van de vragenlijsten zijn deze verschillende suggesties teruggebracht tot een aantal hoofdcategorieën. In onderstaande paragrafen staan per onderzoeksgroep de genoemde suggesties.

4.5.1 MENTOREN

24% van de suggesties die werd genoemd in de vragenlijst voor mentoren ging over het vastleggen van taken, competenties of verwachtingen. 23% van de suggesties had betrekking op meer tijd voor de uitvoering van de mentortoek. 13% van de suggesties ging over scholing en ontwikkeling. Minder vaak genoemd zijn het duo-mentoraat (9%), intervisie (8%), kleinere klassen (4%), een beter begeleidingstraject (3%) en het doen van onderzoek (3%). 6% van de mentoren kon geen verbeter-suggestie noemen.

4.5.2 OUDERS

14% van de suggesties die werd genoemd in de vragenlijst voor ouders ging over meer contact tussen mentor en ouders. Hetzelfde percentage gaf aan dat een grotere betrokkenheid van mentoren tot verbetering kan leiden. Verder zijn genoemd een grotere professionaliteit (8%), betere signalering (6%), het nakomen van afspraken (5%), het (vaker) ondernemen van groepsactiviteiten (4%), een betere invulling van het mentoruur (2%), meer tijd tussen mentor en klas (2%) en het vastleggen van protocollen (2%). 28% van de respondenten onder ouders kon geen verbeter-suggestie noemen.

4.5.3 OUDERRAAD

Leden van de Ouderraad hebben een vragenlijst ingevuld waarin een sterkere nadruk lag op verbeter-suggesties. Ten aanzien van de organisatie van het mentoraat doen zij de volgende aanbevelingen: Het onderbrengen van een aantal “aandachtgebieden” bij meer gespecialiseerde mensen. Zo kan LOB bij de decaan worden ondergebracht. Verder is het niet wenselijk dat mentoren verplicht een mentortoek vervullen, moet de (algemene) invulling van het mentoraat schoolbreed gelijk worden getrokken en zou er een vorm van controle op het functioneren van een mentor moeten komen.

Ook wordt de vraag gesteld of de urenvergoeding voor het mentoraat voldoende is om het mentoraat kwalitatief en kwantitatief goed uit te voeren. Dit mag niet uit balans raken.

Wat betreft communicatie binnen het mentoraat zou een tweemaandelijks nieuwsbrief prettig zijn. Ook geven ouders aan dat het ontmoedigend werkt als een mentor alleen aangeeft per e-mail te willen communiceren. Dit terwijl telefonisch contact soms meer op zijn plaats is. Afspraken hierover scheppen meer duidelijkheid. Plan bijvoorbeeld een wekelijks telefonisch spreekuur in. Ouders geven aan dat mentoren soms ook actiever contact mogen zoeken met ouders. Vrijwel alle leden van de ouderraad geven aan dat het wenselijk om afspraken met betrekking tot communicatie en de rol van de mentor vast te leggen en duidelijk, mondeling of schriftelijk, naar ouders te communiceren.

Vanuit de interviews met het hoofd van de dienst leerlingenzorg en het management, zijn ook een aantal verbeter suggesties naar voren gekomen.

4.5.4 HOOFD VAN DE DIENST LEERLINGENZORG

Het belangrijkste verbeterpunt dat het hoofd van de dienst leerlingenzorg ziet, is de bewustmaking van mentoren dat er grenzen zijn aan zorg en dat daaruit een tijdige doorverwijzing naar de dienst leerlingenzorg moet voortkomen. Een nog te ontwikkelen instrument zou hierbij kunnen helpen. Verder ziet zij het schoolbreed vastleggen van inhoud en vormgeving van het mentoraat als een verbetering omdat het helderheid creëert. Ook competenties vallen hieronder omdat het mentoren kan helpen zich gericht te ontwikkelen.

4.5.5 MANAGEMENT

De opleidingsdirecteuren van het Candea College hebben ingestemd met het ontwerp van dit onderzoek. Dit impliceert al op voorhand dat zij op zoek zijn naar verbetering van de huidige situatie. De zaken die met name aandacht behoeven zijn: het vastleggen van taken, competenties en verwachtingen en de interne en externe communicatie daarvan. Het vastleggen van competenties die daarna een rol (kunnen) gaan spelen bij de gesprekscyclus, en een combinatie van intervisie en scholing onder mentoren om zo ervaringen uit te wisselen maar ook nieuwe kennis te genereren. Een deel van deze punten kan plaatsvinden op het niveau van de opleidingen maar het is ook wenselijk om een meer schoolbrede aanpak te hanteren als het gaat om de algemene kaders. Tenslotte behoren afspraken over ouder-schoolcommunicatie en de verspreiding daarvan ook tot de verbeterpunten.

4.6 RESULTATEN DEELVRAAG 5

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van deelvraag 5: *Welke overeenkomsten en verschillen zijn zichtbaar in de ervaringen, verwachtingen en suggesties van de verschillende betrokkenen bij het mentoraat op het Candea College?* De resultaten van deze deelvraag kunnen worden gezien als een samenvatting van de resultaten van de deelvragen 1 t/m 4.

De overeenkomsten en verschillen in de mening van de verschillende groepen respondenten zijn vormgegeven in een reeks tabellen die zijn gerangschikt op onderwerp. Elk onderwerp is voorzien van de mening van alle groepen betrokkenen: mentoren, ouders, de dienst leerlingenzorg en het management. De mening van de ouderraad (OR) is verweven in die van de groep ouders. Niet alle onderwerpen zijn op eenzelfde manier aan bod gekomen binnen alle groepen respondenten. De aard van de resultaten kan binnen de kolommen dus verschillen. Sommige onderwerpen zijn niet aan bod gekomen bij alle groepen respondenten. Indien dat het geval is zal “niet bevraagd” in de tabel zijn weergegeven. De tabellen zijn genummerd in de titelkop.

Tabel 13: Motivatie voor de mentortaat

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
74% van de respondenten geeft aan dat zij mentor zijn geworden omdat ze dit graag wilden. 94% geeft aan dat ze het ‘leuk’ vinden om mentor te zijn. 66% geeft aan dat ze het ‘zwaar’ vinden om mentor te zijn.	OR: bij sommige mentoren vragen we ons af of zij deze taak vervullen vanuit intrinsieke motivatie. Een verplicht mentorschap is niet wenselijk, ook niet voor ouders. 4% van de respondenten noemde ditzelfde bij negatieve ervaringen met het mentoraat.	De school hanteert het uitgangspunt dat elke docent een mentortaat dient te vervullen. In de praktijk blijkt dat niet iedereen even geschikt is. In dat geval is begeleiding op zijn plaats. Tijdens een sollicitatiegesprek zou al naar deze toekomstige taak verwezen kunnen worden.	De school houdt vast aan het uitgangspunt dat elke docent mentor moet worden. Het is een essentieel onderdeel van het LB-docentschap. Waar competenties achterblijven, moet gerichte begeleiding tot stand komen. Bij sollicitaties wordt al verwezen naar de mentortaat.

Tabel 14: Waardering van het mentoraat

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
4% van de respondenten gaf aan bij negatieve ervaringen dat de waardering voor de mentortaat in uren niet overeenstemt met de feitelijke tijdsinvestering. 23% van de verbetersuggesties gaat over ditzelfde onderwerp.	Ouders waarderen de huidige mentor gemiddeld met het cijfer 7. Dit is tevens de modulus. Slechts 11% van de respondenten geeft de huidige mentor van hun kind een cijfer onder de 6.	De vergoeding in uren is aan de lage kant om leerlingen met wie het goed gaat niet te laten ondersneeuwen. Plaats niet teveel zorgleerlingen in een klas om deze balans niet negatief te laten doorslaan.	Niet bevraagd

Tabel 15: Taken binnen het mentoraat			
Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
Vier van de vijf taken die de hoogste scores 'heel erg belangrijk' hadden zijn identiek aan die van ouders. Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen scoort bij belang, huidige situatie en gewenste situatie het hoogst. 24% van de respondenten ziet graag dat taken worden vastgelegd.	Vier van de vijf taken die de hoogste scores 'heel erg belangrijk' hadden zijn identiek aan die van mentoren. Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen scoort bij belang en gewenste situatie het hoogst. In de huidige situatie het hoogst op één na. De OR geeft aan dat het wenselijk is dat taken worden vastgelegd.	Een van de vijf taken waar mentoren zich in de huidige situatie het meest mee bezig houden is het voeren van individuele groeps gesprekken. In de gewenste situatie is het van belang dat mentoren zich meer toeleggen op het herkennen van grenzen aan zorg en het tijdig doorverwijzen naar de dienst leerlingenzorg. Taken worden in documenten op school nog teveel benoemd en niet nader omschreven	Taken behorend bij het mentoraat moeten worden vastgelegd met als kanttekening dat dit niet teveel tot in detail gebeurt. Niet elke bijzonderheid hoeft omschreven. Deze taakomschrijving dient periodiek herzien te worden. Mentoren kunnen geen rechten ontlenen aan deze taakomschrijving. Bij wijze van uitzondering kunnen gedurende een schooljaar taken worden toegevoegd.

Tabel 16: Competenties van het mentoraat			
Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
24% van de verbeter-suggesties onder de respondenten gaat over het vastleggen van taken en competenties	Niet bevraagd	Competenties moeten worden vastgelegd en onderdeel worden van de gesprekscyclus	Competenties moeten worden vastgelegd en onderdeel worden van de gesprekscyclus

Tabel 17: Scholing en ontwikkeling binnen het mentoraat			
Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
58% van de respondenten geeft aan dat er in hun opleidings-team te weinig aandacht is voor hun ontwikkeling als mentor, 66% geeft aan dat een scholing kan helpen de kwaliteit van hun mentoraat te verbeteren. 95% ziet intervisie als een middel tot kwaliteitsverbetering. 13% van de verbeter-suggesties gaat over meer ruimte voor scholing	De OR geeft aan dat het wenselijk is dat op een informatieavond wordt verteld hoe mentoren zijn geschoold en wat zij kunnen verwachten van een mentor. Ook willen zij weten of er intervisie is.	Training van nieuwe mentoren is niet nodig. Laat mentoren zich gericht ontwikkelen op competenties. De dienst leerlingenzorg heeft de expertise in huis om aanvullende trainingen te verzorgen.	Eerst moet een kader worden geschept met betrekking tot de feitelijke inhoud van het mentoraat. Door een combinatie van scholing en intervisie kan tot verbetering worden gekomen. De dienst leerlingenzorg hoeft hier geen rol in te spelen, LC- begeleiders en ervaren mentoren wel. Scholing binnen het algemene kader van het mento-

en ontwikkeling, 8% over interview.			raat mag meer schoolbreed worden opgepakt.
-------------------------------------	--	--	--

Tabel 18: Grenzen aan zorg binnen de eerste lijn

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
Het herkennen van grenzen aan zorg en een tijdige doorverwijzing wordt door 54% van de respondenten als zeer belangrijk gezien.	Het herkennen van grenzen aan zorg en een tijdige doorverwijzing wordt door 59% van de respondenten als zeer belangrijk gezien.	Doorverwijzing van zorgleerlingen naar de dienst leerlingenzorg zou in een eerder stadium moeten plaatsvinden. Hiertoe zou een signaleringsinstrument ontwikkeld kunnen worden.	Niet bevraagd

Tabel 19: Loopbaanbegeleiding

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
37% van de respondenten geeft aan zich in de huidige situatie met deze taak bezighouden. 27% geeft aan zich in de gewenste situatie meer mee bezig te willen houden. 42% zou LOB als competentie graag verder willen ontwikkelen. Dit was het meest genoemde ontwikkelpunt.	16% van de respondenten geeft aan dat de mentor van hun kind zich hier in de huidige situatie mee bezig houdt. In de gewenste situatie is dit 27%. De OR geeft aan dat LOB wellicht geen mentortak zou moeten zijn maar aan een specialist zoals de decaan zou kunnen worden uitbesteed.	Niet bevraagd	Niet bevraagd

Tabel 20: Communicatie tussen ouders en mentor

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
49% van de respondenten vindt e-mail de meest efficiënte methode voor ouderschool contact. 79% vindt dat afspraken over ouderschoolcommunicatie moeten worden vastgelegd. 67% vindt dat sociale media bij dit contact geen rol hoeven te spelen	66% van de respondenten vindt e-mail de meest efficiënte methode voor ouderschool contact. 84% vindt dat afspraken over ouderschoolcommunicatie moeten worden vastgelegd. 74% vindt dat sociale media bij dit contact geen rol hoeven te spelen. 14% van de genoemde negatieve ervaringen met het	De rol van ouders binnen eerstelijns leerlingenzorg is essentieel. Betrek ze bij alle besluitvorming en zet in op een wederzijds partnerschap.	De school moet afspraken over communicatie vastleggen om de verwachtingen helder in beeld te krijgen. Op deze manier weten alle betrokken partijen waar ze aan toe zijn. Deze afspraken dienen op een passende manier te worden gecommuniceerd naar alle partijen

	mentoraat ging over te weinig contact met de mentor en de gebrekkige bereikbaarheid van de mentor. De OR geeft aan ouders soms ook telefonisch contact willen met de mentor maar dat afspraken hierover onduidelijk zijn.		
--	---	--	--

Tabel 21: Betrokkenheid van ouders in het VO

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
51% van de respondenten is het eens met de stelling dat ouders in het VO minder betrokken zijn dan in het PO, hoewel deodus bij deze stelling lag bij oneens (42%). 70% van de respondenten geeft aan dat ouders op een informele manier meer bij de praktijk van de school mogen worden betrokken.	51% van de respondenten is het eens met de stelling dat ouders in het VO minder betrokken zijn dan ouders in het PO. De OR zegt hierover dat de drempel voor ouders groter is om de school binnen te komen en dat het kind vaak een remmende factor m.b.t. de aanwezigheid van ouders. Daarnaast biedt de school weinig ruimte voor informele ouderparticipatie. 74% van de respondenten op de vragenlijst geeft aan dat ouders op een informele manier meer bij de praktijk van de ouders mogen worden betrokken.	Betrek ouders bij alle besluitvorming rondom een (zorg) leerling. Zet hierbij sterk in op samenwerking.	Door zaken rondom inhoud van het mentoraat vast te leggen en dit duidelijk naar ouders te communiceren, doe je een handreiking aan ouders. De betrokkenheid wordt hiermee vergroot.

Tabel 22: Verwachtingen tussen ouders en school

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
82% van de respondenten vindt dat ouders teveel verantwoordelijkheden neerleggen bij de school. 60% van de respondenten is het oneens met de stelling dat ouders verplicht mo-	Slechts 37% van de respondenten is het eens met de stelling dat ouders teveel verantwoordelijkheden bij de school neerleggen. 62% van de respondenten is het eens met de stelling dat ouders	School mag verwachtingen duidelijk maken naar ouders. Belangrijk is om daarbij de nadruk te leggen op samenwerking, niet op afdwingen	Verwachtingen over communicatie en begeleiding moeten worden vastgelegd om een helder kader te krijgen. Dit wordt gecommuniceerd op de kennismakingsavond voor ouders maar kan ook een

gen worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden. 79% van de respondenten is het oneens met de stelling dat ouders het recht hebben om alles te weten over hun kind, zelfs als het kind het hier niet mee eens is.	verplicht mogen worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden. 62% van de respondenten is het eens met de stelling dat ouders het recht hebben om alles te weten over hun kind, zelfs als het kind aangeeft dit niet te willen. De OR reageerde geschokt op de antwoorden onder mentoren bij deze stelling. Als het gaat om verwachtingen is de OR gekomen tot 3 categorieën: aanwezigheidsplicht, informatieplicht en verzorgingsplicht.		plek in de voorlichtingsbrochure van de school krijgen. Wel moeten ouders met alle opleidingsniveaus hiermee uit de voeten kunnen.
--	--	--	--

Tabel 23: Het mentoraat als partnerschap

Mentoren	Ouders	Dienst leerlingenzorg	Management
Een kleine meerderheid van 58% van de respondenten is het in meer of mindere mate eens met de stelling dat ouders en school een gelijkwaardig partnerschap aangaan bij de begeleiding van een kind. 88% van de respondenten ziet een opvoedende taak voor mentoren. 78% van de respondenten ziet een onderwijzende taak voor ouders.	Een kleine meerderheid van 54% van de respondenten is het in meer of mindere mate eens met de stelling dat ouders en school een gelijkwaardig partnerschap aangaan bij de begeleiding van een kind. De OR struikelt over het woord <i>gelijkwaardig</i> omdat school en ouders niet dezelfde taken hebben in het begeleiden van een kind. Zij verkiezen hierbij de term <i>complementair partnerschap</i> . 79% van de respondenten ziet een opvoedende taak voor mentoren. 89% ziet een onderwijzende taak voor ouders.	Betrek ouders bij alle besluitvorming rondom een (zorg) leerling. Zet hierbij sterk in op een partnerschap en benadruk samenwerking.	Niet bevraagd

HOOFDSTUK 5: CONCLUSIES EN DISCUSSIE

In dit hoofdstuk wordt getracht met behulp van de analyse van de resultaten en de inzichten uit de literatuur de onderzoeksvraag te beantwoorden. De onderzoeksvraag luidt: *“Wat zijn de verwachtingen en ervaringen van ouders, mentoren, het management en de dienst leerlingenzorg van het Can-dea College te Duiven, met betrekking tot het mentoraat (als onderdeel van de eerstelijns leerlingenzorg) en welke verbeteruggesties hebben zij?”*. Bij het formuleren van de conclusies van dit onderzoek is ervoor gekozen om niet uit te gaan van de deelvragen, maar om dezelfde indeling volgens onderwerp te gebruiken zoals gehanteerd in paragraaf 4.6 van deze rapportage: de bouwstenen van het mentoraat. Het format dat hiervoor wordt gebruikt is afkomstig uit Van der Donk en Van Lanen (2010). Dit betekent dat de conclusies in een schema zijn weergegeven, en zijn voorzien van een verwijzing naar de bijbehorende resultaten. In de discussie wordt dieper ingegaan op de conclusies, de literatuur waarop deze zijn gestoeld en, waar van toepassing, op de geldigheid hiervan. Tevens wordt bekeken wat de implicaties van de conclusies zijn binnen de context van de organisatie, welke aanbevelingen gedaan kunnen worden en welke zaken aandacht verdienen bij eventueel vervolgonderzoek. Afsluitend wordt ingegaan op discussie die relevant is voor het onderzoek als geheel.

5.1 CONCLUSIES, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN PER BOUWSTEEN

Tabel 24: Motivatie voor de mentortaak

Conclusie 1: De motivatie van mentoren met betrekking tot hun taak is groot te noemen. Het merendeel van de mentoren geeft aan het ‘leuk’ te vinden om mentor te zijn, maar tegelijkertijd ook ‘zwaar’.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.2.1
Conclusie 2: De school blijft het principe hanteren dat elke docent in principe een mentortaak dient te vervullen, zelfs als dit niet tot de ambitie van de beoogde mentor behoort.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.4.2
Discussie: Ondanks het feit dat de literatuur een verplicht mentoraat niet wenselijk acht (Bakker-de Jong & Mijland, 2005) en ook ouders en mentoren aangeven dit niet als wenselijk te zien (zie paragrafen 4.2.2 en 4.5), houdt de school vast aan dit principe. Gezien vanuit de taakomschrijving van een LB-docent is dit logisch, maar het is de vraag of het de begeleiding van leerlingen ten goede komt. Het zou goed zijn om hierover met beoogde, maar ook met zittende mentoren in gesprek te blijven.	

Tabel 25: Waardering van het mentoraat

Conclusie 3: Ouders zijn over de gehele linie tevreden over de huidige mentor van hun kind	Verwijzing: Zie tabel 8 in paragraaf 4.2.1 en tabel 14 in paragraaf 4.6
Conclusie 4: De waardering in uren voor het mentoraat is onvoldoende, afgezet tegen de werkelijke tijdsinvestering.	Verwijzing: Zie paragrafen 4.2.1, 4.4.1, 4.5.1 en 4.5.3
Discussie: In dit onderzoek is heel bewust niet gevraagd of de feitelijke tijdsinvestering overeenkomt met de waardering die ervoor staat. Het antwoord op deze vraag staat op voorhand vast. De opdrachtgever heeft bij het formuleren van de opdracht toegelicht dat er de afgelopen jaren veel tijd is besteed aan het mopperen over het gebrek aan uren voor het mentoraat. De inhoud van deze	

taak is mede daardoor onderbelicht gebleven. Het feit dat zowel mentoren als ouders als het hoofd van de dienst leerlingenzorg hier een opmerking over hebben gemaakt is echter veelzeggend. De terechte nadruk die de schoolleiding legt op de inhoud van het mentoraat betekent niet dat zij zich niet (opnieuw) kritisch kunnen buigen over een adequate facilitering in tijd.

Tabel 26: Taken van het mentoraat

Conclusie 5: De mening van mentoren en ouders over welke mentortaken zij zeer belangrijk achten, vertoont sterke overeenkomsten.	Verwijzing: Zie tabel 1 in paragraaf 4.2.1 en tabel 6 in paragraaf 4.2.2
Conclusie 6: Alle bij het onderzoek betrokken groepen zien graag dat taken van de mentor worden vastgelegd	Verwijzing: Zie paragrafen 4.2.1, 4.4.1, 4.4.2 en 4.5
Conclusie 7: Taken binnen het mentoraat moeten niet alleen worden benoemd, maar ook nader omschreven worden.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.4.1
Discussie: Een van de aanleidingen voor het starten van dit onderzoek, was het gebrek aan een taakomschrijving voor mentoren binnen de school. Van de Beek (2012) en Zijp (2010) beschrijven onder anderen dat het van essentieel belang is om taken vast te leggen en in te bedden in de zorgstructuur van de school. Het feit dat alle betrokkenen deze noodzaak onderkennen betekent dat er een bewustwordingsproces op gang is gekomen dat een aanzet kan geven tot kwaliteitsverbetering. De takenlijst die voor dit onderzoek is ontwikkeld (zie bijlage I) kan hierbij als basis dienen. Een aandachtspunt hierbij is dat taken niet tot in detail hoeven worden vastgelegd	

Tabel 27: Competenties van het mentoraat

Conclusie 8: Competenties behorende bij het mentoraat dienen te worden vastgelegd en onderdeel te worden van de gesprekscyclus.	Verwijzing: Zie paragrafen 4.4.1, 4.4.2 en 4.5.1
Discussie: Het vastleggen van competenties en het opnemen daarvan in de gesprekscyclus van planning, voortgang en beoordeling, betekent dat mentoren hier ook aan kunnen worden getoetst. Dit heeft twee kanten: Enerzijds geeft het het management een instrument in handen om kwaliteit te monitoren en daar waar nodig actie te ondernemen, anderzijds kost het mentoren extra tijd om, naast de andere onderdelen uit de gesprekscyclus, een analyse van hun competenties te maken. Zo lang zij daar zelf de meerwaarde van zien, is het geen probleem maar als het wordt gepresenteerd als een zoveelste beheersmatig instrument, kan het de motivatie van mentoren m.b.t. hun taak beïnvloeden. Het lijkt dus evident dat in de communicatie hierover ingezet moet worden op de meerwaarde hiervan voor mentoren zelf. Bij het vastleggen van competenties kan gebruik worden gemaakt van het overzicht in bijlage III van dit onderzoek (Bakker-de Jong & Mijland, 2005)	

Tabel 28: Scholing en ontwikkeling

Conclusie 9: Het merendeel van de betrokkenen geeft aan scholing en ontwikkeling van mentoren zeer belangrijk te vinden.	Verwijzing: Zie paragrafen 4.2.1, 4.4.1, 4.4.2, 4.5.1 en 4.5.5
Conclusie 10: Een combinatie van scholing en intervisie kan ervoor zorgen dat mentoren hun ervaringen delen, maar ook dat er nieuwe kennis in de school wordt gebracht.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.4.2
Conclusie 11: Scholing kan worden verzorgd door LC-begeleiders en ervaren mentoren en mag binnen het algemene kader van het mentoraat meer schoolbreed worden aangepakt	Verwijzing: Zie paragraaf 4.4.2
Discussie: Uit het theoretisch kader bij dit onderzoek wordt duidelijk dat scholing en ontwikkeling	

van mentoren van groot belang is (Boekhoud, 2011; Van de Beek, 2012). Dit wordt door de betrokkenen bij het onderzoek onderschreven. In het verleden is intervisie als ontwikkelinstrument al vaker gebruikt op de school. Door de sinds dit schooljaar operationeel geworden opleidingsteams is dit (tijdelijk) naar de achtergrond verdwenen omdat er andere prioriteiten lagen. Om scholing en intervisie weer 'actueel' te maken, zal eerst een algemeen kader rondom de inhoud van het mentoraat moeten worden geschetst om hier vervolgens gericht ontwikkelpunten uit te selecteren. Het vervolgtraject van dit onderzoek zal daar (mede) in faciliteren.

De schoolleiding ziet geen grote rol weggelegd voor de dienst leerlingenzorg in dit geheel omdat zij geen ervaring hebben met het mentoraat. Anderzijds heeft deze dienst wel expertise in huis betreffende de vele facetten van leerlingbegeleiding. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of zij toch een rol kunnen spelen bij de scholing van (nieuwe) mentoren.

Tabel 29: Grenzen aan zorg binnen de eerste lijn

Conclusie 12: Het herkennen van grenzen aan zorg en een tijdige doorverwijzing naar de dienst leerlingenzorg wordt door het merendeel van de betrokkenen als zeer belangrijk gezien	Verwijzing: Zie tabel 1 in paragraaf 4.2.1, tabel 6 in paragraaf 4.2.2 en paragraaf 4.4.1
Conclusie 13: De ontwikkeling van een instrument dat kan worden ingezet bij resultaat- en leerlingbesprekingen, kan een tijdige doorverwijzing van zorgleerlingen naar de dienst leerlingenzorg bespoedigen.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.4.1
Discussie: Het afbakenen van de zorgtaak van de mentor is al langer een aandachtspunt binnen de school. Ook de literatuur geeft aan dat mentoren geen zorgprofessionals zijn en daar dus in gestuurd dienen te worden (Van Veen, 2005; Van der Spek, 2006) Voor een gedeelte zal moeten worden vastgelegd tot hoever de eerstelijnszorg mag gaan. Het is echter niet wenselijk om hierbij alle bijzonderheden en uitzonderingen te noemen omdat een dergelijk document dan zijn doel voorbij schiet. De belangrijkste zaken kunnen worden opgenomen in de toekomstige handleiding voor (beginnende) mentoren. Het verdient aanbeveling om een signaleringsinstrument te ontwikkelen dat door mentoren gebruikt kan worden om te bekijken of de inzet van tweedelijnszorg aan de orde is. De dienst leerlingenzorg zal een grote rol spelen bij de ontwikkeling hiervan.	

Tabel 30: Loopbaanbegeleiding

Conclusie 14: Een groot deel van de respondenten onder mentoren geeft aan dat de competentie "Loopbaanbegeleiding" ruimte biedt voor ontwikkeling	Verwijzing: Zie tabel 5 in paragraaf 4.2.1
Conclusie 15: Een aantal ouders geeft aan dat mentoren zich meer mogen bezighouden met loopbaanbegeleiding. Daarnaast vragen zij zich af of LOB wel een mentortaak behoort te zijn, of dat een specialist als de decaan hier een grotere rol in dient te spelen.	Verwijzing: Zie paragraaf 4.5.3
Discussie: Loopbaanbegeleiding is een zeer belangrijke taak binnen de school die deels thuishoort bij de mentor, omdat die nu eenmaal het meest intensieve contact met de leerling heeft. De decaan is de specialist wat betreft dit thema en biedt waar nodig tweedelijns ondersteuning aan (Van Veen, 2005). In het kader van het drielijnenmodel is het wenselijk om LOB allereerst als mentortaak te behouden (zoals bijlage I ook impliceert), onder begeleiding van de decaan. De decaan zal zich actief moeten inzetten om de gevraagde competentieontwikkeling onder mentoren te bewerkstelligen. Tevens is het zinvol om LOB op te nemen in de handleiding voor (beginnende) mentoren, en ook de route die binnen school gevolgd dient te worden in geval van onduidelijkheden.	

Tabel 31: Communicatie tussen ouders en mentor

Conclusie 16: E-mail is een efficiënte methode van het onderhouden van contact tussen ouders en mentor maar ouders zien graag (meer) mogelijkheden tot bijvoorbeeld telefonisch contact.	Verwijzing: Zie tabel 11 in paragraaf 4.3.2 en paragraaf 4.5.3
Conclusie 17: Sociale media hoeven geen (grotere) rol te spelen bij contacten tussen ouders en mentor.	Verwijzing: Zie tabel 11 in paragraaf 4.3
Conclusie 18: Afspraken over ouder-schoolcommunicatie moeten worden vastgelegd en op een passende manier worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen.	Verwijzing: Zie tabel 11 in paragraaf 4.3 en de paragrafen 4.2.2, 4.4.1, 4.4.2 en 4.5.3
Discussie: In de literatuur van dit onderzoek wordt in het kader van ouder-school communicatie al gesproken over het nadeel van elektronische communicatie ten opzichte van telefonisch- of face-to-face contact (Thompson & Mazer, 2012). Ouders weten niet altijd onder welke voorwaarden mentoren telefonisch bereikbaar zijn en kiezen er dus voor om niet te bellen. Mentoren dienen hier op informatieavonden zelf afspraken over te maken maar wellicht is het handig dit thema dan ook op te nemen in de toekomstige informatiebrochure en in de handleiding voor (beginnende) mentoren. Ondanks het feit dat Thomson & Mazer (2012) zeggen dat elektronisch contact in de komende jaren nog verder geïntensiveerd zal worden, geven zowel ouders als mentoren aan geen behoefte te hebben aan een rol voor sociale media binnen dit contact. Dit ondanks het feit dat zich in het huidige onderwijs een trend voordoet waarin digitale communicatie juist aan een opmars bezig is, en ook het Cande College zelf sterk inzet op digitale leermiddelen.	

Tabel 32: Betrokkenheid van ouders

Conclusie 19: Ouders mogen op een informele manier vaker bij de praktijk van de school worden betrokken.	Verwijzing: Zie tabel 12 in paragraaf 4.3.2 en de rest van deze paragraaf
Discussie: In de literatuur wordt melding gemaakt van de schijnbaar geringere betrokkenheid van ouders in het VO (Vogels, 2002). Schijnbaar, omdat ouders wel degelijk betrokken willen zijn (Heldoorn, Hogeboom, De Vries, & De Vrije, 2011). Ouders geven aan dat de grootte van het gebouw, de gevoelsmatige afstand tot de school en de inbreng van de leerling zelf (Deen & Laan, 2012), hen remmen om meer betrokken te zijn. De school dient meer in te zetten op informele ouderparticipatie (Epstein, 1995; Vogels, 2002) om de drempel voor ouders te verlagen. Dit wordt door zowel mentoren als ouders duidelijk onderschreven. De mentor is degene die bij het vormgeven van deze betrokkenheid een grote rol speelt: hij of zij bepaalt de mate van partnerschap (Epstein, 1995). Ouderparticipatie zou ook op de agenda van de opleidingskolommen moeten verschijnen omdat het een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid stimuleert (Smit, Sluiter, & Driessen, 2006). De uitgangspunten van het project "Ouders en school samen" (Ministerie van OCW, 2012) kunnen hierbij tot gids dienen.	

Tabel 33: Verwachtingen tussen ouders en school

Conclusie 20: Wederzijdse verwachtingen tussen ouders en school moeten worden vastgelegd en op een passende manier worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen.	Verwijzing: Zie paragrafen 4.4.1 en 4.4.2
Conclusie 21: het merendeel van de ouders vindt dat de school van hen mag verwachten dat zij aanwezig zijn op ouderavonden of rapportbesprekingen.	Verwijzing: Zie tabel 11 in paragraaf 4.3.2
Conclusie 22: Mentoren moeten zich meer bewust worden van het feit dat zij een informatieplicht hebben naar ouders van leerlingen tot 17 jaar	Verwijzing: Zie tabel 12 in paragraaf 4.3.2 en de rest van deze paragraaf.
Discussie: in de literatuur kwam al naar voren dat verwachtingen tussen ouders en school duidelijk moeten worden vastgelegd (Smit, Sluiter, & Driessen, 2006). Het was zelfs een van de aanleidingen	

voor het uitvoeren van dit onderzoek (Loose, 2012). Alle betrokkenen bij het onderzoek onderschrijven dit uitgangspunt. Ouders vinden dat zij verplicht mogen worden gesteld om op ouderavonden te verschijnen. Mentoren zijn het hier vreemd genoeg niet mee eens. Dit zou te maken kunnen hebben met een verhoogde werkdruk indien werkelijk alle ouders zouden verschijnen. De OR voegt naast aanwezigheidsplicht ook nog informatieplicht en verzorgingsplicht toe aan de zaken die de school van ouders mag verwachten (zie paragraaf 4.4.3). Aangezien dit maar door een klein deel van de ouders is verwoord, is het niet opgenomen als conclusie bij dit onderzoek. Ditzelfde geldt eigenlijk voor conclusie 22 omdat slechts een klein deel van de ouders hier op heeft kunnen reageren. Door de heftige reacties binnen de OR is ervoor gekozen dit toch als conclusie op te nemen. Het lijkt evident dat in het vervolgtraject van dit onderzoek het vastleggen van afspraken een hoge prioriteit zal hebben en houden.

Tabel 34: Het mentoraat als partnerschap

Conclusie 23: het mentoraat mag worden gezien als een complementair partnerschap tussen ouders en school, waarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor studieresultaten en emotioneel welbevinden van het kind wordt genomen.	Verwijzing: Zie tabel 11 in paragraaf 3.3.2 en paragraaf 4.3.2
Discussie: Het mentoraat gezien als een gelijkwaardig partnerschap is een van de hoofdgedachten in het theoretisch kader bij dit onderzoek. Hierbij dragen ouders en school een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de studieresultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind (Epstein, 1995; Sheridan & Kratochwill, 2007). Ook de standaarden van de PTA (Parent Teacher Association, 2008) zijn op deze leest geschoeid. Een kleine meerderheid van de respondenten onderschrijft dit gezamenlijke partnerschap, hoewel een aanzienlijk groter deel van de respondenten aangeeft dat mentoren een opvoedende-, en ouders een onderwijzende taak hebben. De term <i>gelijkwaardig</i> bood aanleiding tot discussie binnen de OR. De taken die ouders en school hebben zijn niet gelijkwaardig en ook is er een verschil in beslissingsbevoegdheid. Omdat ouders en school elkaar wel degelijk kunnen en moeten aanvullen, kiezen zij liever voor de term <i>complementair</i>. Een reden voor het gematigde enthousiasme voor de partnerschapsgedachte kan liggen in het gebruik van het woord <i>gelijkwaardig</i>. Wellicht hadden respondenten anders gereageerd als uitsluitend van het woord <i>partnerschap</i> was uitgegaan. De kanttekening van De Vries (2011) en het ministerie van OCW (2012) bij de ‘Amerikaanse benadering’ van de partnerschapsgedachte, onderschrijven deze aanname.	

Tot slot een beschrijving van het algemene perspectief van de verschillende betrokkenen bij het onderzoek:

- Mentoren hebben een hoge mate van bereidheid tot het uitvoeren van hun mentortaat maar worden geremd door onduidelijkheden in de randvoorwaarden en de werkdruk die deze taak met zich meebrengt
- Ouders stellen veel en hoge eisen aan de school en aan mentoren maar lijken zelf weinig betrokkenheid bij het (voortgezet) onderwijs van hun kind te vertonen. De Ouderraad is hierop een uitzondering, zij vertonen juist een sterke betrokkenheid.
- Het hoofd van de dienst leerlingenzorg ziet het mentoraat als poortwachter voor de tweede lijn. Ondanks de term *eerstelijns leerlingenzorg* is haar invloed op het mentoraat gering te noemen

- Het management van de school zet sterk in op de beleidsmatige kant van het mentoraat. Zo zien zij graag dat de competenties waar een mentor aan moet voldoen, worden vastgelegd, en deel uit gaan maken van de gesprekscyclus van planning, voortgang en beoordeling.

5.2 DISCUSSIE N.A.V. HET ONDERZOEK ALS GEHEEL

Los van de feitelijke conclusies van dit onderzoek, is er een aantal zaken binnen het proces dat nadere toelichting en discussie verdient:

- Veel van de conclusies van dit onderzoek, onderschrijven de conclusies uit het vooronderzoek en de uitspraken die zijn gedaan in de aanleiding en de omschrijving van het praktijkprobleem. Door het nader onderzoeken van de uitspraken van betrokkenen, zijn deze geverifieerd en zien veel betrokkenen, onder wie de schoolleiding, een noodzaak tot kwaliteitsverbetering. Het onderwerp staat als speerpunt op de agenda voor de komende schooljaren.
- De conclusies binnen dit onderzoek zijn gedaan op basis van respons die niet overal hoog genoeg was om de mening van de totale populatie te kunnen verwoorden. 53% van de mentoren heeft gereageerd. Dit lijkt voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen, maar een hogere respons was beter geweest. Bij ouders heeft slechts 23% van de aangeschreven ouders gereageerd, ondanks een aan hen verstuurd herinnering. Aangezien het hier ging om een steekproef waarbij 3 ouders per mentorklas zijn aangeschreven, heeft uiteindelijk slechts 4% van de totale ouderpopulatie gereageerd, ervan uitgaand dat elke ouder slechts één kind op school heeft. deze respons is eigenlijk te laag om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. De ouders die wel hebben gereageerd zijn hoogstwaarschijnlijk meer betrokken dan ouders die niet hebben gereageerd. Dit zou van invloed kunnen zijn op de antwoorden op de vragen rondom betrokkenheid en relatie. Door een absolute respons van 86 respondenten onder ouders, en een evenwichtige spreiding onder opleidingskolommen en leerjaren, mogen de resultaten van dit onderzoek wel als gefundeerd worden beschouwd, maar neemt de nauwkeurigheid van de resultaten af ('t Hart, Boeije, & Hox, 2009).
- De verdeling man/vrouw bij de respondenten van de vragenlijst voor ouders is opvallend: 27% is man, 73% is vrouw. Dit zou de theorie kunnen onderschrijven dat moeders over het algemeen meer betrokken zijn bij het (voortgezet) onderwijs van hun kind (Vogels, 2002).
- Bij vrijwel alle resultaten van beide vragenlijsten is geen noemenswaardig verschil tussen de verschillende opleidingskolommen of leerjaren aan te wijzen. In de conclusies is dan ook gekozen voor een generaliserende benadering.
- Het exploratieve karakter van dit onderzoek, dat soms meer overeenkomsten vertoont met een case-study, heeft gezorgd voor een veelheid aan onderwerpen, respondenten en in-

strumenten. De daaruit voortkomende veelheid en veelvormigheid van data heeft geresulteerd in een zeer uitgebreide onderzoeksrapportage waarin veel zaken in de breedte zijn aangestipt, maar niet overal tot in diepte geanalyseerd zijn. Bij herhaling van dit onderzoek verdient het aanbeveling om te bekijken of de reikwijdte van het onderwerp ingeperkt zou kunnen worden.

- In de opzet van dit onderzoek hebben kwantitatieve gegevens uit de vragenlijsten aanleiding gegeven om in gesprek te gaan met betrokkenen om zo tot kwalitatieve data te komen. Hierbij is de Ouderraad van de school betrokken. Bij herhaling van het onderzoek is het wenselijk om ook een focusgroep onder mentoren in te schakelen om zo tot een betere triangulatie te komen en meerdere gezichtspunten mee te kunnen nemen.

5.3 BETEKENIS VOOR DE ONDERWIJS- EN INNOVATIEPRAKTIJK

Het mentoraat is een begeleidingsvorm die al jaren bestaat. Mag dan worden gesproken van een onderwijsinnovatie? In onderstaande alinea bevindt zich een omschrijving van het begrip *innovatie*, onderbouwd door bronnen uit de literatuur:

Innovatie is een containerbegrip waarover veel verschillende definities en benaderingen bestaan. De kern is dat het “door zijn beschouwer als iets nieuws wordt gezien” (Rogers, 2003). Het hoeft geen uitvinding te zijn maar kan een “nieuwe combinatie van bestaande concepten zijn” (Kline & Rosenberg, 1986), of het “toepassen van nieuwe kennis” (Carter & Williams, 1958). Daarnaast berust dit niet op toeval maar is het een “gerichte, door de mens geïnitieerde verandering die wordt ervaren als sprongsgewijs” (Van der Kooij, 1988). Innovatie binnen het onderwijs heeft “toegevoegde waarde voor de organisatie” en “borgt en verbetert eventueel de onderwijskwaliteit” (Scheerens, 2010). Tenslotte is iets pas een innovatie als het “(structureel) in gebruik wordt genomen en waarde toevoegt” (Vaas & Oeij, 2011).

Op basis van deze beschrijving kan gesteld worden dat dit onderzoek kan leiden tot kwaliteitsverbetering binnen het mentoraat, dat deze kwaliteitsverbetering toegevoegde waarde heeft voor de organisatie en dat er voornemens zijn om werkelijk aan de slag te gaan met de aanbevelingen uit het onderzoek. Daarnaast bieden de resultaten uit het onderzoek nieuwe inzichten en daarmee nieuwe kennis. Om die redenen mag worden gesproken van een innovatie.

Met dit onderzoek zijn de ervaringen en verwachtingen van alle betrokkenen met betrekking tot het mentoraat in kaart gebracht. Daarnaast zijn vanuit alle betrokkenen suggesties gedaan om te komen tot aanbevelingen die (kunnen) leiden tot verbetering. Deze zullen fungeren als bouwstenen om van-

af volgend schooljaar werkelijk over te gaan tot verbetering van de kwaliteit van het mentoraat. Het management van de school heeft gedurende dit onderzoek de intentie uitgesproken zich te willen verbinden aan deze innovatie, en aan de onderzoeker om deze mede gestalte te geven. Het traject dat hierbij wordt gevolgd is reeds omschreven in figuur 1 en paragraaf 2.1. De verdere betrokkenheid van mentoren, leerlingen en ouders bij dit traject is gewenst, om zo tot een innovatie te komen die wordt gedragen door alle betrokkenen bij het mentoraat op het Candea College.

LITERATUURLIJST

- Bakker-de Jong, M., & Mijland, I. (2005). *Competentieprofiel mentor*. Opgeroepen op december 4, 2012, van www.voorelkementor.nl:
<http://voorelkementor.nl/documenten/competentieprofiel.pdf>
- Bakker-de Jong, M., & Mijland, I. (2005). *Handboek voor elke mentor*. Esch: Quirijn.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Boekhoud, P. (2011). *Pedagogiek als tweede natuur. Over de noodzaak van een kwalitatief hoogwaardige relatie tussen leraar en leerling in het beroepsonderwijs*. Rotterdam: University Press.
- Bos, W. (2009, mei). Tijd voor een goed toegerust mentoraat. *van 12 tot 18*, pp. 42-44.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development. Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Candea College. (2005). *De taken van de mentor in afdeling 7*. Duiven: Candea College.
- Candea College. (2012). *Schoolgids 2012-2013*. Duiven: Candea College.
- Candea College. (2012, december 13). Wie doet wat? powerpoint t.b.v. ouderraad. Duiven.
- Candea College. (2012). *Zorgplan 2012-2013*. Duiven: Candea College.
- Carter, C. F., & Williams, B. R. (1958). *Investment in Innovation*. London: Oxford University Press.
- CSG Willem van Oranje. (2012). *Leerlingbegeleiding*. Opgeroepen op maart 6, 2013, van www.dewillem.nl: <http://www.dewillem.nl/ouders/leerlingbegeleiding/>
- De Graaf, A., & Kunst, K. (2006). *Mentoraat: balanceren tussen loyaliteiten*. Opgeroepen op februari 3, 2013, van www.alberteinstein.nl: www.alberteinstein.nl/venster6/mentorschap.doc
- De Onderwijscoöperatie. (2004, mei 20). *Bekwaamheidseisen VO en BVE*. Opgeroepen op oktober 15, 2012, van www.onderwijscooperatie.nl:
<http://www.onderwijscooperatie.nl/onderwijscooperatie-bekwaamheid.html?onco&artikelen&45>
- De Vries, P. (2011, oktober). Succesvolle samenwerking met ouders. De praktijk aan de hand van de standaarden van de Parent Teacher Association. *Van twaalf tot achttien*.
- De Weerd, P. (1988). School Counsellor's Perceptual Sex Role Differences in Dutch Secondary Education: A Pilot Study. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 11, 183-195.
- Deen, C., & Laan, M. (2012). *Handreiking Samenwerken met ouders in het voortgezet onderwijs. Het bevorderen van de verbinding tussen school, ouders en leerling*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Deen, N., & De Vries, D. (1978). Counselor Education in the Netherlands. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 1(2), 146-171.
- Desforjes, C., & Abouchaar, A. (2003). *The Impact of Parental Involvement, Parental Support and Family Education on Pupil Achievements and Adjustment. A Literature Review*. Nottingham: Queen's Printer.
- Dongemond College. (2012, juni 18). *Zorgplan 2012-2013*. Opgeroepen op maart 6, 2013, van www.dongemondcollege.nl:
<http://www.dongemondcollege.nl/Portals/0/documenten/Databank/Downloads/Zorgplan%202012-2013.pdf>
- Epstein, J. L. (1995). School/Family/Community Partnerships. Caring for the Children We Share. *Phi Delta Kappan*, 701-712.

- Epstein, J. L. (2001). *School, family and community partnerships. Preparing educators and improving schools*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Graham-Clay, S. (2005). Communicating with Parents. Strategies for Teachers. *The School Community Journal*, 16(1), 117-129.
- Groothuis, M., & Verkuyl, H. (2008). *Mentor in het voortgezet onderwijs. Gids voor een aanpak met visie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Heerbeek College. (2008). *Beleidsplan leerlingbegeleiding en zorg 2008-2010*. Opgeroepen op maart 6, 2013, van www.heerbeek.nl:
<http://www.heerbeek.nl/LinkClick.aspx?fileticket=MvfpDehUi-M%3d&tabid=266&portalid=0&mid=986&language=nl-NL>
- Heldoorn, G., Hogeboom, B., De Vries, P., & De Vrije, G. (2011). *Aardig of Gelijkwaardig. Over het vormgeven van ouderbetrokkenheid op scholen*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies.
- Keyes, C. R. (2002). Parent-Teacher Partnerships. A Theoretical Approach for Teachers. *international Journal of Early Years Education*, 10(3), 107-118.
- Kline, S. J., & Rosenberg, N. (1986). An Overview of Innovation. In R. Landau, & N. Rosenberg, *The positive sum strategy: Harnessing technology from economic growth* (pp. 275-305). Washington D.C.: National Academy Press.
- Koomen, H. M., Spilt, J. L., Roorda, D. L., Oort, F., & Thijs, J. T. (2010). *Leraar-leerlingrelaties, schools leren en welbevinden van leraren*. Den Haag: NWO.
- Looman, J., Broekema, M., & van der Sman, J. (2010, februari). De grens tussen mentor en therapeut. *van 12 tot 18*, pp. 18-20.
- Loose, K. (2012). *Samenhang in Mentoraat. Een vooruitblik op de doorlopende leerlijn van het mentoraat binnen de opleiding vmbo GT op het Candeia College te Duiven*. Zwolle: Christelijke Hogeschool Windesheim.
- Ministerie van OCW. (2012, november 19). *De netwerkende overheid. Ouders en school samen*. Opgeroepen op december 3, 2012, van www.rijksoverheid.nl:
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2012/11/19/de-netwerkende-overheid-ouders-en-school-samen.html>
- Onderwijsraad. (2008). *Onderwijs en maatschappelijke verwachtingen*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Parent Teacher Association. (2008). *National Standards, Goals, and Indicators for Family-School Partnerships*. Opgeroepen op februari 3, 2013, van www.pta.org:
http://pta.org/files/National_Standards_2.pdf
- Prinsen, H. (2009, april). Een mentor is geen ouder. *van twaalf tot achttien*, pp. 42-44.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
- 's Gravendreef College. (2011). *De mentor*. Opgeroepen op maart 6, 2013, van www.sgravendreefcollege.nl:
<http://www.sgravendreefcollege.nl/cmsms/index.php?page=de-mentor>
- Scheerens, J. (2010). *Het innoverend vermogen van de onderwijssector en de rol van de ondersteuningsstructuur*. Paper t.b.v. kenniskamer OCW.
- Sheridan, S. M., & Kratochwill, T. R. (2007). *Conjoint Behavioral Consultation. Promoting Family-School Connections and Interventions*. New York: Springer.
- Smit, F., Sluiter, R., & Driessen, G. (2006). *Literatuurstudie ouderparticipatie in internationaal perspectief*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.
- 't Hart, H., Boeije, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

- Terpstra, K. J., & Prinsen, H. (2011). *Mentor van nu. De mentor als hart van de leerlingbegeleiding*. Oosterhout/Culemborg: Osmo Consult/Onderwijs van nu.
- Thompson, B., & Mazer, J. P. (2012). Development of the Parental Academic Support Scale. Frequency, Importance and Modes of Communication. *Communication Education*, 61(2), 131-160.
- Vaas, F., & Oeij, P. (2011). *Innovatie die werkt. Praktijkvoorbeelden van netwerkinnoveren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Van de Beek, G. (2012, maart). De mentor als belangrijk tandwiel? *Bij de les*, pp. 30-31.
- Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2009). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Uitgeverij Coutinho b.v.
- Van der Kooij, B. J. (1988). *Innovatie gedefinieerd: een analyse en een voorstel*. Eindhoven: Eindhoven University of technology.
- Van der Spek, N. (2006, juni). Grenzen aan het mentoraat. *Bij de les*, pp. 36-38.
- Van Reeth, A. (2006). *Encyclopedie van de Mythologie*. Utrecht: Tirion.
- Van Veen, D. (2005). De samenwerking tussen de participanten in de leerlingenzorg in beeld. In A. Doorduijn, R. Fiddelaers-Jaspers, I. Spee, & D. van Veen, *Samenwerking in de uitvoering: Leerlingbegeleiding in het voortgezet onderwijs en externe instellingen*. Den Haag: Kamerstuk Ministerie van OCW.
- Van Wijhe, R. (2003, oktober). Werken aan competenties. *BTSG InfoBulletin*(56).
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Vogels, R. (2002). *Ouders bij de les*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Wolfert Dalton. (2012). *Mentorprofiel Wolfert Dalton*. Opgeroepen op maart 6, 2013, van [www.wolfert.nl: http://www.wolfert.nl/dalton/default.asp?pid=229](http://www.wolfert.nl/dalton/default.asp?pid=229)
- Zijp, T. (2010, januari). Investeren in mentoraat werpt vruchten af. *Bij de les*, pp. 23-25.

1. Verzorgen van de introductie bij start schooljaar
2. Bijhouden van (digitale) leerlingdossiers
3. Invullen en uitdelen van rapporten
4. Voorbereiden en voorzitten van resultaat- en leerlingbesprekingen
5. Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen
6. Het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam.
7. Absentiecontrole
8. Scheppen van een veilig groepsklimaat
9. Pestpreventie
10. Het voeren van groepsgesprekken
11. Conflictbemiddeling tussen mentorleerlingen
12. Bemiddeling tussen mentorleerlingen/mentorklas en vakdocenten
13. Voorbereiden/begeleiden van klassenactiviteiten/schoolfeesten
14. Aanleren van studievoordigheden
15. Monitoren van studievoortgang
16. Keuzebegeleiding/LOB
17. Organiseren mentor-ouderavonden
18. Verspreiden van brieven/formulieren/brochures/uitnodigingen
19. Actief contact onderhouden met ouders
20. Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie
21. Contacten onderhouden met vakdocenten

BIJLAGE II: SBL-COMPETENTIES (DE ONDERWIJSCOÖPERATIE, 2004)

1 Interpersoonlijke competentie:	Leiding geven en zorgen voor een goede sfeer van omgaan met en samenwerking tussen leerlingen.
2 Pedagogische competentie:	Zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling of: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
3 Vakinhoudelijke en didactische competentie:	Zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.
4 Organisatorische competentie:	Zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taak-gerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.
5 Competent in samenwerken in een team:	Zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's; bijdragen aan het goed functioneren van de school-organisatie.
6 Competent in samenwerken met de omgeving:	In het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.
7 Competent in reflectie en ontwikkeling:	Zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

BIJLAGE III: COMPETENTIEPROFIEL MENTOREN (BAKKER-DE JONG & MIJLAND, 2005)

(bron: NVS/NVL competentiekaarten)

Energie

Gedurende een lange periode actief zijn wanneer het mentorschap daarom vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben

- Heeft altijd nog energiereserves
- Werkt hard
- Heeft uithoudingsvermogen

Zelfontwikkeling

Zoekt en benut kansen voor eigen ontwikkeling op het gebied van het mentoraat. Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling.

- Zoekt en benut kansen voor eigen ontwikkeling
- Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling
- Is erop gespitst om zichzelf te verbreden en/of te verdiepen

Integriteit

Op consistente wijze handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in woord en gedrag. Het daarop als mentor aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop.

- Leeft algemeen aanvaarde sociale en ethische normen na en is daarop aanspreekbaar
- Spreekt anderen aan op het consistent naleven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen
- Gaat in het mentoraat zorgvuldig om met persoonlijke en/of gevoelige informatie

Stressbestendigheid

Effectief als mentor blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

- Blijft onder tijdsdruk gelijkmatig presteren
- Blijft effectief presteren, ook als het tegenzit
- Laat zich niet uit het lood slaan

Flexibel gedrag

Indien zich binnen het mentoraat problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken.

- Verandert in geval van kansen of problemen de eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken
- Weet, al naar gelang de situatie, variatie in de eigen gedragsstijl aan te brengen
- Bewandelt zo nodig andere wegen om het mentordoel te bereiken

Luisteren

Tonen belangrijke informatie op te pikken uit (mentor)gesprekken. Daarbij kunnen doorvragen en ingaan op reacties.

- Laat blijken belangrijke informatie te kunnen oppikken in mentorgesprekken
- Vraagt door
- Geeft anderen de ruimte om zich uit te spreken

Klantgerichtheid

Herkent als mentor behoeften en belangen van de leerling / ouders (klant) en houdt hiermee in het handelen rekening.

- Herkent behoeften en belangen van de leerling / ouder
- Houdt in het handelen rekening met de behoeften en belangen van de leerling
- Doet moeite om behoeften en belangen van de leerling / ouder te onderzoeken zonder daarbij de belangen van derden binnen de school te schaden

Samenwerken

Draagt in een mentorteam bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is. Zet zich in om samen met andere mentoren doelen te bereiken.

- Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is
- Zet zich in om samen met anderen doelen te bereiken
- Deelt informatie met anderen

Zelfinzicht

Zoekt als mentor actief naar persoonlijke feedback. Stelt zich kwetsbaar op. Laat zien over een reëel inzicht in de eigen sterke en zwakke punten te beschikken.

- Zoekt actief naar persoonlijke feedback
- Stelt zich kwetsbaar op
- Laat zien over een reëel inzicht in de eigen sterke en zwakke punten te beschikken

Voortgangscontrole

Tussentijds eigen activiteiten én die van mentorleerlingen op inhoud en voortgang controleren. Afwijkingen signaleren en zo nodig bijsturen.

- Controleert tussentijds eigen activiteiten op inhoud en voortgang
- Controleert tussentijds activiteiten van mentorleerlingen op inhoud en voortgang
- Ziet er op toe dat gemaakte afspraken worden nagekomen
- Signaleert afwijkingen en stuurt zo nodig bij

Anticiperen

Weet kritische situaties bij (mentor)leerlingen tijdig te onderkennen en hierop adequaat in te spelen. Voorkomt dat zaken uit de hand lopen door tijdig maatregelen te nemen.

- Weet tijdig op kritische situaties in te spelen
- Voorkomt dat zaken uit de hand lopen door tijdig maatregelen te nemen

Creativiteit

Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met het mentoraat verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van de bestaande.

- Combineert bestaande oplossingen
- Herkent goede ideeën (van anderen) en bouwt hierop voort
- Komt met vernieuwende ideeën die anderen aanspreken

Op gemak stellen

Weet mentorleerlingen / ouders in een gesprek of bespreking op hun gemak te stellen

- Weet in het begin een situatie te creëren waardoor gesprekspartners ontspannen tegenover elkaar zitten
- In staat om moeilijke boodschappen over te brengen zonder dat gespreksrelatie eronder leidt
- In staat om ondersteuning te bieden en begrip op te brengen.

Feedback geven

Weet goede feedback te geven in uiteenlopende werksituaties door als mentor concreet aan te geven wat hij ziet en ervaart

- Zegt wat hij feitelijk opmerkt zonder oordelen en interpretaties
- Richt feedback op gedrag of prestaties niet op persoon
- Gaat na of de feedback begrepen is of overgekomen is wat gezegd is

Hulp bij persoonlijke problemen

In staat om leerlingen met persoonlijke problemen (binnen de verantwoordelijkheidsgrenzen van de onderwijs-setting) te begeleiden

- Alert op signalen die duiden op persoonlijke problemen
- Kan vertrouwen wekken zodat de ander bereid is om persoonlijke problemen te bespreken
- Kan complexere problemen in kaart brengen en doorverwijzen naar counselor

Conflictbegeleiding

Is in staat om spanningen of pestgedrag tussen mentorleerlingen te signaleren en gerichte interventies te plegen om spanningen weg te laten ebben of pestproblemen aan te pakken

- Snel onderhuidse spanningen tussen mentorleerlingen waarnemen
- Op een natuurlijke, onopvallende maar effectieve manier te interveniëren
- Agressieve of anderszins negatieve spanningen in mentorgroep neutraliseren

Werken aan veilig leef- en werkklimaat

Situaties scheppen waarin mentorleerlingen zich zowel veilig als op hun gemak voelen en uitgedaagd worden om optimale prestaties te leveren.

- Creëren van goede voorwaarden voor leren en ontwikkelen
- Uitingen van (faal)angst of ongemak kunnen waarnemen
- Spanningssituaties ombuigen in prikkelende en relaxte werksfeer

Loopbaanbegeleiding

In staat om als mentor met mentorleerlingen over loopbaanperspectieven te spreken en begeleiding te geven zodat actieve loopbaanverkenning gestimuleerd wordt

- Stimuleren om op loopbaanverkenning te gaan
- In staat om vertrouwen te wekken zodat persoonlijke vragen over loopbaanperspectieven en – knelpunten aan de orde kunnen komen
- Kan complexere loopbaanproblemen gericht doorverwijzen naar het decanaat

Ondersteunen

Laat blijken dat in situaties waarin mentorleerlingen moeite hebben zich dingen eigen te maken ondersteuning te kunnen bieden

- stimuleert leerlingen een eigen leerstrategie te ontwikkelen
- motiveert leerlingen bij impasses

Tips voor scholen:

- Zorg in je contacten met ouders voor een aantal voorwaarden:
 - Communiceer op een open wijze, via een dialoog over de opvoedende taak van leraren en de ‘onderwijzende’ taak van ouders.
 - Maak tijd vrij: hoe vaker op een uitnodigende wijze contact met ouders, hoe groter de betrokkenheid.
 - Wees zo concreet mogelijk en zorg naast digitaal/telefonisch contact ook voor face-to-face momenten.
- Besteed ruim aandacht aan intake en kennismaking en bouw daarmee gericht een goed contact met ouders op. Zo kun je ook eventuele latere problemen makkelijker aankaarten.
- Benoem een vaste contactpersoon voor ouders.
- Maak goed duidelijk wat de verwachtingen van je school naar de ouders zijn en geef ouders ook alle ruimte om met hun verwachtingen/ideeën te komen.
- Zorg voor lage drempels; wees uitnodigend naar ouders om hen vragen te laten stellen, ook tussen vaste contactmomenten door.
- Kijk eens naar het 10-minutengesprek. Maak er een gesprek van ouders en school samen van, wellicht ook (met name in het VO) met de leerling zelf erbij. Vergeet ook niet het gesprek te voeren als “het allemaal wel goed gaat”.
- Bedenk dat mentoren ambassadeurs van de school zijn. Benut dat zoveel mogelijk.
- Betrek naast ouders ook de omgeving van de school zoveel mogelijk, op voorwaarde dat je geen speelbal kunt worden van deze omgeving.

Tips voor ouders:

- Wees je bewust van het feit dat je als ouders samen met de school de leerontwikkeling en de opvoeding van de kinderen op school vormgeeft.
- In het VO wordt het moeilijker om als ouders zicht te houden op het onderwijs en de gang van zaken op school. Ook wil je kind niet dat ouders zich opzichtig met school bemoeien.
- Vraag aan de school om regelmatige, vaste momenten waarop alle ouders geïnformeerd worden en met hun vragen/opmerkingen terecht kunnen.
- Maak afspraken met de school waar je elkaar kunt ondersteunen /versterken.
- Maak altijd gebruik van de contactmomenten met ouders die de school biedt. Ook als het goed gaat is het belangrijk om samen te praten over wat je als school en ouders (nog meer)

voor elkaar kunt betekenen. Daarnaast vindt je kind het leuk als je interesse toont voor school.

- Besef dat je kind op deze leeftijd wellicht zelfstandiger kan overkomen dan het in werkelijkheid is. Deel die kennis met school en stem af op welke manier je je kind ondersteunt.
- Spreek altijd respectvol met je kind over school, ook als je het ergens misschien niet over eens bent. (Ga daar dan wel met de school over in gesprek).

Vragenlijst m.b.t. het mentoraat op het Candea College

Deze vragenlijst gaat over de inhoud en vormgeving van het mentoraat op het Candea College, over hoe jij dat als mentor ervaart, welke verwachtingen je hebt en over eventuele verbeter suggesties. De lijst start met de rol van het mentoraat binnen de organisatie, daarna wordt ingezoomd op de taken en de competenties die behoren bij het mentoraat. Vervolgens komt het contact met ouders aan bod. Afsluitend wordt gevraagd naar jouw eigen positieve en negatieve ervaringen met het mentoraat. Het invullen zal ongeveer 20 minuten van je tijd in beslag nemen.

De resultaten van deze vragenlijst zullen anoniem worden verwerkt en zullen dat ook blijven.

N.B. Waar in deze vragenlijst de woorden "mentor" en "hij" zijn gebruikt, kan vanzelfsprekend ook "mentrix" en "zij" worden gelezen. Waar "ouders" staat kan ook "ouder" of "verzorger(s)" worden gelezen.

*Vereist

In welke opleidingskolom ben je op dit moment mentor? *

In welk leerjaar ben je op dit moment mentor? *

Ik ben een *

- ☐ man
☐ vrouw

Leeftijd: *

Geef bij benadering aan hoeveel jaar je inmiddels mentor bent *

1. Het mentoraat binnen de school

In dit onderdeel vind je een aantal vragen over de organisatie van het mentoraat binnen de school en de ondersteuning die je als mentor ervaart vanuit de school en/of opleiding

Op welke manier(en) ben je aan informatie gekomen over de invulling van het mentoraat toen je voor het eerst mentor werd? *

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Uit documenten uit de afdeling/opleiding
☐ Uit gesprekken met collega's
☐ Uit boeken/artikelen m.b.t. het mentoraat
☐ Uit teamvergaderingen
☐ Anders:

De inhoud van het mentoraat *

Geef aan in welke mate je het eens of oneens bent met deze stellingen.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik weet exact welke taken volgens de school zijn verbonden aan het mentoraat	☐	☐	☐	☐
Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn mentoraat goed vorm te kunnen geven	☐	☐	☐	☐
het zou mij helpen als zaken rondom de inhoud van het mentoraat duidelijk vast worden gelegd	☐	☐	☐	☐

De ondersteuning die je ervaart vanuit de organisatie en/of opleiding *

Geef aan in welke mate je het eens of oneens bent met deze stellingen.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Binnen mijn opleiding zijn mensen beschikbaar tot wie ik mij altijd kan wenden voor vragen m.b.t. de invulling van mijn mentortaak	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij gesteund door mijn leidinggevende in de uitvoering van mijn mentortaak	☐	☐	☐	☐
Een duo-mentoraat is een goede manier om mijn taakbelasting als mentor te verlagen	☐	☐	☐	☐

Ontwikkeling en scholing *

Geef aan in welke mate je het eens of oneens bent met deze stellingen.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
In mijn opleidingsteam wordt voldoende aandacht besteed aan mijn ontwikkeling als mentor	☐	☐	☐	☐
Een scholing m.b.t. mentorvaardigheden kan mij helpen de kwaliteit van mijn mentortaak te verbeteren	☐	☐	☐	☐
Intervisie met collega-mentoren is een goede manier om de kwaliteit van het mentoraat binnen mijn opleidingsteam te verbeteren	☐	☐	☐	☐

Jij als mentor *

Geef aan in welke mate je het eens of oneens bent met deze stellingen.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik ben mentor geworden omdat ik dat graag wilde	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar het als leuk om mentor te zijn	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar het als zwaar om mentor te zijn	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn lesgevende taak prima combineren met mijn mentortaak	☐	☐	☐	☐

Verbeterpunten *

Kun je verbeterpunten aangeven t.a.v. de organisatie van het mentoraat op het Candea College? Wat kan de school doen om de kwaliteit van het mentoraat te verbeteren?

⬆

2. Taken van een mentor

De volgende vragen gaan over de taken van een mentor. In onderstaand schema staan 21 taken die volgens de literatuur en volgens documenten afkomstig van het Candea en verschillende andere scholen, horen bij het mentoraat. Geef bij elke taak aan hoe belangrijk je deze taak vindt.

Waardering van mentortaken *

	Heel erg onbelangrijk	Onbelangrijk	Belangrijk	Heel erg belangrijk
Verzorgen van de introductie bij start schooljaar	☐	☐	☐	☐
Bijhouden van leerlingdossiers/SOM	☐	☐	☐	☐
Invullen en uitdelen van rapporten	☐	☐	☐	☐
Vorbereiden en voorzitten van resultaat- en leerlingbesprekingen	☐	☐	☐	☐
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	☐	☐	☐	☐
Het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam	☐	☐	☐	☐
Absentiecontrole	☐	☐	☐	☐
Scheppen van een veilig groepsklimaat	☐	☐	☐	☐
Pestpreventie	☐	☐	☐	☐
Het voeren van groepsgesprekken	☐	☐	☐	☐
Conflictbemiddeling tussen mentorleerlingen	☐	☐	☐	☐
Bemiddeling tussen mentorleerlingen/mentorklas en vakdocenten	☐	☐	☐	☐
Vorbereiden/begeleiden van klassenactiviteiten/schoolfeesten	☐	☐	☐	☐
Aanleren van studievaardigheden	☐	☐	☐	☐
Monitoren van studievoortgang	☐	☐	☐	☐
Keuzebegeleiding/LOB	☐	☐	☐	☐
Organiseren mentor-ouderavonden	☐	☐	☐	☐
Verspreiden van brieven/ formulieren/ brochures/ uitnodigingen	☐	☐	☐	☐
Actief contact onderhouden met ouders	☐	☐	☐	☐
Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie	☐	☐	☐	☐
Contacten onderhouden met vakdocenten	☐	☐	☐	☐

Huidige situatie *

kies uit onderstaande lijst de 5 taken waar je in de HUIDIGE SITUATIE van jouw mentoraat het meest mee bezig bent. N.B. Taken die afhankelijk zijn van specifieke momenten (introductie, ouderavond) zijn uit dit overzicht weggelaten.

- ☐ Bijhouden van leerlingdossiers
- ☐ Bijhouden van zorgvierkant/stamgroep in SOM
- ☐ voorbereiding van resultaat- en leerlingbesprekingen
- ☐ Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen
- ☐ Absentiecontrole
- ☐ Scheppen van een veilig groepsklimaat
- ☐ Pestpreventie
- ☐ Het voeren van groepsgesprekken
- ☐ Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren
- ☐ Organiseren van klassenactiviteiten
- ☐ Aanleren van studievoordigheden
- ☐ Monitoren van studievoortgang
- ☐ keuzebegeleiding/LOB
- ☐ Actief contact onderhouden met ouders
- ☐ Huisbezoeken
- ☐ Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie
- ☐ Contacten onderhouden met vakdocenten

Gewenste situatie *

kies uit onderstaande lijst 5 taken waar je in de GEWENSTE SITUATIE van jouw mentoraat graag (meer) mee bezig wilt zijn. N.B. Taken die afhankelijk zijn van specifieke momenten (introductie, ouderavond) zijn uit dit overzicht weggelaten.

- ☐ Bijhouden van leerlingdossiers
- ☐ Bijhouden van zorgvierkant/stamgroep in SOM
- ☐ voorbereiding van resultaat- en leerlingbesprekingen
- ☐ Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen
- ☐ Absentiecontrole
- ☐ Scheppen van een veilig groepsklimaat
- ☐ Pestpreventie
- ☐ Het voeren van groepsgesprekken
- ☐ Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren
- ☐ Organiseren van klassenactiviteiten
- ☐ Aanleren van studievoordigheden
- ☐ Monitoren van studievoortgang
- ☐ keuzebegeleiding/LOB
- ☐ Actief contact onderhouden met ouders
- ☐ Huisbezoeken
- ☐ Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie
- ☐ Contacten onderhouden met vakdocenten

3. Competenties van een mentor

Maya Bakker-de Jong en Ivo Mijland schreven in 2005 het Handboek voor elke Mentor. Bij dit boek hoort een competentieprofiel met daarin de competenties waaraan een mentor in de ogen van de auteurs zou moeten voldoen. De vragen hieronder zijn gebaseerd op dit profiel.

Waardering van competenties *

Geef bij elke competentie aan hoe belangrijk je deze vindt. N.B. Soms lijkt er sprake te zijn van overlap tussen competenties en eerder genoemde taken. Houd er dan rekening mee dat het hier gaat om de vaardigheid t.a.v. de uitvoering van die taak.

	Heel erg onbelangrijk	Onbelangrijk	Belangrijk	Heel erg belangrijk
ENERGIE: Gedurende een lange periode actief zijn wanneer het mentorschap daarom vraagt. Hard werken, uithoudingsvermogen hebben.	☐	☐	☐	☐
ZELFONTWIKKELING: Zoekt en benut kansen voor eigen ontwikkeling op het gebied van het mentoraat. Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling.	☐	☐	☐	☐
INTEGRITEIT: Op consistente wijze handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in woord en gedrag. Het daarop als mentor aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop.	☐	☐	☐	☐
STRESSBESTENDIGHEID: Effectief als mentor blijven presteren onder tijdsdruk, bij complicaties, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.	☐	☐	☐	☐
FLEXIBEL GEDRAG: Indien zich binnen het mentoraat problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken.	☐	☐	☐	☐
LUISTEREN: Tonen belangrijke informatie op te pikken uit (mentor)gesprekken. Daarbij kunnen doorvragen en ingaan op reacties.	☐	☐	☐	☐
KLANTGERICHTHEID: Herkent als mentor behoeften en belangen van de leerling / ouders (klant) en houdt hiermee in het handelen rekening.	☐	☐	☐	☐
SAMENWERKEN: Draagt in een mentorteam bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is. Zet zich in om samen met andere mentoren doelen te bereiken.	☐	☐	☐	☐
ZELFINZICHT: Zoekt als mentor actief naar persoonlijke feedback. Stelt zich kwetsbaar op. Laat zien over een reëel inzicht in de eigen sterke en zwakke punten te beschikken.	☐	☐	☐	☐

VOORTGANGSCONTROLE: Tussentijds eigen activiteiten én die van mentorleerlingen op inhoud en voortgang controleren. Afwijkingen signaleren en zo nodig bijsturen.	☐	☐	☐	☐
ANTICIPEREN: Weet kritische situaties bij (mentor)leerlingen tijdig te onderkennen en hierop adequaat in te spelen. Voorkomt dat zaken uit de hand lopen door tijdig maatregelen te nemen.	☐	☐	☐	☐
CREATIVITEIT: Met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen die met het mentoraat verband houden. Nieuwe werkwijzen bedenken ter vervanging van de bestaande.	☐	☐	☐	☐
OP GEMAK STELLEN: Weet mentorleerlingen / ouders in een gesprek of bespreking op hun gemak te stellen.	☐	☐	☐	☐
FEEDBACK GEVEN: Weet goede feedback te geven in uiteenlopende werksituaties door als mentor concreet aan te geven wat hij ziet en ervaart.	☐	☐	☐	☐
HULP BIJ PERSOONLIJKE PROBLEMEN: In staat om leerlingen met persoonlijke problemen (binnen de verantwoordelijkheidsgrenzen van de onderwijssetting) te begeleiden.	☐	☐	☐	☐
CONFLICTBEGELEIDING: Is in staat om spanningen of pestgedrag tussen mentorleerlingen te signaleren en gerichte interventies te plegen om spanningen weg te laten ebben of pestproblemen aan te pakken.	☐	☐	☐	☐
WERKEN AAN VEILIG LEEF- EN WERKKLIMAAT: Situaties scheppen waarin mentorleerlingen zich zowel veilig als op hun gemak voelen en uitgedaagd worden om optimale prestaties te leveren.	☐	☐	☐	☐
LOOPBAANBEGELEIDING: In staat om als mentor met mentorleerlingen over loopbaanperspectieven te spreken en begeleiding te geven zodat actieve loopbaanverkenning gestimuleerd wordt.	☐	☐	☐	☐
ONDERSTEUNEN: Laat blijken in situaties waarin mentorleerlingen moeite hebben zich dingen eigen te maken, ondersteuning te kunnen bieden.	☐	☐	☐	☐

Huidige situatie *

Kies uit onderstaand overzicht de 5 competenties die jij in jouw ogen het beste beheerst in de HUIDIGE SITUATIE

- ☐ Energie
- ☐ Zelfontwikkeling
- ☐ Integriteit
- ☐ Stressbestendigheid
- ☐ Flexibel gedrag
- ☐ Luisteren
- ☐ Klantgerichtheid
- ☐ Samenwerken
- ☐ Zelfinzicht
- ☐ Voortgangscntrole
- ☐ Anticiperen
- ☐ Creativiteit
- ☐ Op gemak stellen
- ☐ Feedback geven
- ☐ Hulp bij persoonlijke problemen
- ☐ Conflictbegeleiding
- ☐ Werken aan veilig leef- en werkklimaat
- ☐ Loopbaanbegeleiding
- ☐ Ondersteunen

Gewenste situatie *

Kies uit onderstaand overzicht de 5 competenties waarin jij je in jouw ogen nog het meest kunt ontwikkelen. Dit geeft de GEWENSTE SITUATIE weer.

- ☐ Energie
- ☐ Zelfontwikkeling
- ☐ Integriteit
- ☐ Stressbestendigheid
- ☐ Flexibel gedrag
- ☐ Luisteren
- ☐ Klantgerichtheid
- ☐ Samenwerken
- ☐ Zelfinzicht
- ☐ Voortgangscntrole
- ☐ Anticiperen
- ☐ Creativiteit
- ☐ Op gemak stellen
- ☐ Feedback geven
- ☐ Hulp bij persoonlijke problemen
- ☐ Conflictbegeleiding
- ☐ Werken aan veilig leef- en werkklimaat
- ☐ Loopbaanbegeleiding
- ☐ Ondersteunen

4. Contacten met ouders

Het onderhouden van contacten met ouders is een van de kerntaken van het mentoraat. In dit onderdeel van deze vragenlijst wil ik graag inzoomen op het communicatieve en relationele aspect hiervan. De gebruikte stellingen zijn soms met opzet redelijk prikkelend van aard.

Communicatie met ouders *

Reageer op de volgende stellingen door aan te geven in welke mate je het ermee eens/oneens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Naast ouders hebben ook mentoren (docenten) een opvoedende taak	☐	☐	☐	☐
Naast mentoren (docenten) hebben ook ouders een onderwijzende taak	☐	☐	☐	☐
Ouders en school kunnen worden gezien als gelijkwaardige partners bij de vorming van een kind tot volwassene	☐	☐	☐	☐
de mentor is op school een soort vervangende ouder	☐	☐	☐	☐
ouders mogen de school volledig verantwoordelijk houden voor de studieresultaten van hun kind	☐	☐	☐	☐
Ouders leggen teveel verantwoordelijkheden neer bij de school	☐	☐	☐	☐
E-mail is de meest efficiënte methode om contact met ouders te onderhouden	☐	☐	☐	☐
Er zou een minimaal aantal contactmomenten per schooljaar tussen ouders en mentor moeten worden vastgelegd	☐	☐	☐	☐
Het is wenselijk om afspraken over communicatie tussen ouders en school vast te leggen	☐	☐	☐	☐
Ouders mogen verplicht worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden, ook al is er ogenschijnlijk "niets aan de hand"	☐	☐	☐	☐

Op ouderavonden zouden ook broers en zussen en grootouders welkom mogen zijn.	☐	☐	☐	☐
Sociale media zouden meer betrokken mogen worden bij ouder-school communicatie	☐	☐	☐	☐
Mentoren zouden training moeten krijgen in hoe om te gaan met ouders	☐	☐	☐	☐
Een nieuwsbrief is een goed middel om ouders te informeren over het wel en wee van een mentorklas	☐	☐	☐	☐

Relatie met ouders *

Reageer op de volgende stellingen door aan te geven in welke mate je het er mee eens/oneens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
De relatie tussen mentor en leerling heeft invloed op de relatie tussen mentor en ouders	☐	☐	☐	☐
De relatie tussen mentor en ouders heeft invloed op de relatie tussen mentor en leerling	☐	☐	☐	☐
Het is essentieel voor een goede begeleiding dat er een harmonieuze relatie is tussen ouders en mentor	☐	☐	☐	☐
De mentor is voor ouders het visitekaartje van de school	☐	☐	☐	☐
Ouders van leerlingen in het VO zijn minder betrokken dan ouders van leerlingen in het basisonderwijs	☐	☐	☐	☐
Als een mentor meerdere jaren achter elkaar dezelfde mentorklas heeft, heeft dat een positief effect op de relatie met ouders	☐	☐	☐	☐

Ouders zouden een voorkeur mogen aangeven over welk soort mentor het beste bij hun kind past

☐☐☐☐

Ouders zouden de mogelijkheid moeten hebben om bij conflicten voor een andere mentor te kiezen

☐☐☐☐

Ouders zouden op een informele manier vaker bij de praktijk van de school mogen worden betrokken

☐☐☐☐

Ouders hebben het recht alles te weten over hun kind, zelfs als het kind aangeeft dit niet te willen

☐☐☐☐

Als ouders zich onbehoorlijk gedragen mag een mentor weigeren hen te woord te staan

☐☐☐☐

Ouders weten altijd beter wat goed is voor hun kind dan de school

☐☐☐☐

5. Ervaringen met het mentoraat

het laatste onderdeel van deze vragenlijst gaat over jouw eigen ervaringen met het mentoraat. ik kan begrijpen dat het een hele opgave was om deze vragenlijst in te vullen maar juist dit onderdeel is voor het onderzoek heel belangrijk. Nog even doorzetten alsjeblieft!

Negatieve ervaring *

Wil je in het vak hieronder een ervaring opschrijven die jou als mentor heel erg negatief heeft geraakt. Dit kan iets zijn in de sfeer met ouders, maar kan ook liggen in bijvoorbeeld het gevoel van onvoldoende ondersteuning.

^

v

Positieve ervaring *

Wil je tenslotte in het vak hieronder een ervaring opschrijven die jou als mentor juist heel positief heeft geraakt. Een ervaring die de zon even feller deed schijnen.

^

v

Vind je het goed dat jouw antwoorden op deze laatste twee vragen eventueel (anoniem) worden gebruikt als citaat binnen een handleiding en een voorlichtingsbrochure m.b.t. het mentoraat op het Candea College? *

- ☐ Ik vind het prima dat mijn antwoorden hier eventueel voor worden gebruikt
- ☐ Ik heb liever niet dat mijn antwoorden hiervoor worden gebruikt



Beste ouder(s) / verzorger(s) van de leerlingen van het Candea College,

Mijn naam is Koen Loose. Ik werk sinds 2000 op het Candea College als docent tekenen en handvaardigheid in de onderbouw van het vmbo. Daarnaast volg ik een masteropleiding “Leren en Innoveren” aan Hogeschool Windesheim te Zwolle, die ik aan het einde van dit schooljaar hoop af te ronden. In het kader van mijn afstuderen, doe ik onderzoek naar de ervaringen en verwachtingen rondom het mentoraat op het Candea College.

Het Candea College hecht veel waarde aan het mentoraat. Om het mentoraat goed te laten functioneren is een heldere communicatie en samenwerking tussen ouders en mentor essentieel. Naast de mening van de mentoren zelf, vind ik het heel belangrijk dat in dit onderzoek ook de stem van ouders naar voren komt. Om die reden nodig ik u uit om hieraan een bijdrage te leveren.

Ik wil u vragen om een vragenlijst in te vullen met vragen over uw beleving van het mentoraat. U kunt de lijst bereiken door op de volgende link te klikken:

https://docs.google.com/forms/d/1_F5GH7koKOe00LMno9UzZruEDPR7p4rNhGSgul_gkyg/viewform

Het invullen kost u ongeveer 15 minuten van uw tijd. Vanzelfsprekend zullen de resultaten van deze vragenlijsten anoniem worden verwerkt en dat ook blijven.

Wilt u zo vriendelijk zijn om voor *1 april* a.s. te reageren?

Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Koen Loose
Candea College, Duiven.

Vragenlijst m.b.t. het mentoraat op het Candea College

Het Candea College hecht veel waarde aan het mentoraat. Om het mentoraat goed vorm te kunnen geven is een heldere communicatie en samenwerking tussen ouders en school essentieel. Door middel van deze vragenlijst willen we graag horen hoe u het mentoraat op onze school ervaart.

Uw reacties zullen anoniem worden verwerkt en zullen dat ook blijven.

N.B. Waar in deze vragenlijst de woorden "mentor" en "hij" zijn gebruikt, kan vanzelfsprekend ook "mentrix" en "zij" worden gelezen. Waar "ouders" staat kan ook "ouder" of "verzorger(s)" worden gelezen.

***Vereist**

In welke opleidingskolom volgt uw kind zijn/haar opleiding? *

Hebt u meerdere kinderen op het Candea College, kiest u dan voor het oudste kind.

In welk leerjaar zit uw kind momenteel? *

Kiest u bij meerdere kinderen wederom graag voor het oudste kind.

Ik ben een *

☐ man

☐ vrouw

1. Taken van de mentor

De volgende vragen gaan over de taken van een mentor. In onderstaand schema staan 21 taken die behoren bij het mentoraat. Wilt u bij elke taak aangeven hoe belangrijk deze in uw ogen is?

Belang van mentortaken *

	Heel erg onbelangrijk	Onbelangrijk	Belangrijk	Heel erg belangrijk
Verzorgen van de introductie bij start schooljaar	☐	☐	☐	☐
Bijhouden van (digitale) leerlingdossiers	☐	☐	☐	☐
Invullen en uitdelen van rapporten	☐	☐	☐	☐
Vorbereiden en voorzitten van resultaat- en leerlingbesprekingen	☐	☐	☐	☐
Het voeren van individuele gesprekken met mentorleerlingen	☐	☐	☐	☐
Het herkennen van grenzen aan zorg en tijdig doorverwijzen naar het zorgteam	☐	☐	☐	☐
Absentiecontrole	☐	☐	☐	☐
Scheppen van een veilig groepsklimaat	☐	☐	☐	☐

Pestpreventie	☐	☐	☐	☐
Het voeren van groepsgesprekken	☐	☐	☐	☐
Conflictbemiddeling tussen mentorleerlingen	☐	☐	☐	☐
Bemiddeling tussen mentorleerlingen/mentorklas en vakdocenten	☐	☐	☐	☐
Vorbereiden/begeleiden van klassenactiviteiten/schoolfeesten	☐	☐	☐	☐
Aanleren van studievoordigheden	☐	☐	☐	☐
Monitoren van studievoortgang	☐	☐	☐	☐
(Studie)keuzebegeleiding	☐	☐	☐	☐
Organiseren mentor-ouderavonden	☐	☐	☐	☐
Verspreiden van brieven/ formulieren/ brochures/ uitnodigingen	☐	☐	☐	☐
Actief contact onderhouden met ouders	☐	☐	☐	☐
Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie	☐	☐	☐	☐
Contacten onderhouden met vakdocenten	☐	☐	☐	☐

Huidige situatie *

Wilt u uit onderstaande lijst 5 taken kiezen waaraan de huidige mentor van uw kind in uw ogen de meeste aandacht besteedt.

- ☐ Bijhouden van leerlingdossiers
- ☐ Verslaglegging van gesprekken e.d.
- ☐ voorbereiding van resultaat- en leerlingbesprekingen
- ☐ Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen
- ☐ Absentiecontrole
- ☐ Scheppen van een veilig groepsklimaat
- ☐ Pestpreventie
- ☐ Het voeren van groepsgesprekken
- ☐ Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren
- ☐ Organiseren van klassenactiviteiten
- ☐ Aanleren van studievoordigheden
- ☐ Monitoren van studievoortgang
- ☐ keuzebegeleiding/LOB
- ☐ Actief contact onderhouden met ouders
- ☐ Huisbezoeken
- ☐ Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie
- ☐ Contacten onderhouden met vakdocenten
- ☐ Anders:

Gewenste situatie *

Wilt u uit onderstaande lijst 5 taken kiezen waarvan u wenst dat de huidige mentor van uw kind er (meer) aandacht aan besteedt.

- ☐ Bijhouden van leerlingdossiers
- ☐ Verslaglegging van gesprekken e.d.
- ☐ voorbereiding van resultaat- en leerlingbesprekingen
- ☐ Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen
- ☐ Absentiecontrole
- ☐ Scheppen van een veilig groepsklimaat
- ☐ Pestpreventie
- ☐ Het voeren van groepsgesprekken
- ☐ Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren
- ☐ Organiseren van klassenactiviteiten
- ☐ Aanleren van studievaardigheden
- ☐ Monitoren van studievoortgang
- ☐ keuzebegeleiding/LOB
- ☐ Actief contact onderhouden met ouders
- ☐ Huisbezoeken
- ☐ Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie
- ☐ Contacten onderhouden met vakdocenten
- ☐ Anders:

2. Contacten tussen ouders en school

Het onderhouden van contacten met ouders is een van de kerntaken van de mentor. In dit onderdeel van deze vragenlijst wordt ingezoomd op het communicatieve en relationele aspect hiervan. De gebruikte stellingen zijn soms met opzet redelijk prikkelend van aard.

Communicatie tussen ouders en mentor *

Wilt u bij op de volgende stellingen reageren door aan te geven in welke mate u het ermee eens of oneens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Naast ouders hebben ook mentoren een opvoedende taak	☐	☐	☐	☐
Naast mentoren hebben ook ouders een onderwijzende taak	☐	☐	☐	☐
Ouders en school kunnen worden gezien als gelijkwaardige partners bij de vorming van een kind tot volwassene	☐	☐	☐	☐
de mentor is op school een soort vervangende ouder	☐	☐	☐	☐
ouders mogen de school volledig verantwoordelijk houden voor de studieresultaten van hun kind	☐	☐	☐	☐

Ouders leggen teveel verantwoordelijkheden neer bij de school	☐	☐	☐	☐
E-mail is de meest efficiënte methode om contact met de mentor te onderhouden	☐	☐	☐	☐
Er zou een minimaal aantal contactmomenten per schooljaar tussen ouders en mentor moeten worden vastgelegd	☐	☐	☐	☐
Het is wenselijk om afspraken over communicatie tussen ouders en school vast te leggen	☐	☐	☐	☐
Ouders mogen verplicht worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden, ook al is er ogenschijnlijk "niets aan de hand"	☐	☐	☐	☐
Op ouderavonden zouden ook broers en zussen en grootouders welkom mogen zijn.	☐	☐	☐	☐
Sociale media zouden meer betrokken mogen worden bij ouder-school communicatie	☐	☐	☐	☐
mentoren zouden training moeten krijgen in hoe om te gaan met ouders	☐	☐	☐	☐
Een nieuwsbrief is een goed middel om ouders te informeren over het wel en wee van een mentorklas	☐	☐	☐	☐

Relatie tussen ouders en mentor *
Wilt u op de volgende stellingen reageren door aan te geven in welke mate u het ermee eens of oneens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
De relatie tussen mentor en leerling heeft invloed op de relatie tussen mentor en ouders	☐	☐	☐	☐

De relatie tussen mentor en ouders heeft invloed op de relatie tussen mentor en leerling	☐	☐	☐	☐
Het is essentieel voor een goede begeleiding dat er een harmonieuze relatie is tussen ouders en mentor	☐	☐	☐	☐
De mentor is voor ouders het visitekaartje van de school	☐	☐	☐	☐
Ouders van leerlingen in het voortgezet onderwijs zijn minder betrokken dan ouders van leerlingen in het basisonderwijs	☐	☐	☐	☐
Als een mentor meerdere jaren achter elkaar dezelfde mentorklas heeft, heeft dat een positief effect op de relatie met ouders	☐	☐	☐	☐
Ouders zouden een voorkeur mogen aangeven over welk soort mentor het beste bij hun kind past	☐	☐	☐	☐
Ouders zouden de mogelijkheid moeten hebben om bij conflicten voor een andere mentor te kiezen	☐	☐	☐	☐
Ouders zouden op een informele manier vaker bij de praktijk van de school mogen worden betrokken	☐	☐	☐	☐
Ouders hebben het recht alles te weten over hun kind, zelfs als het kind aangeeft dit niet te willen	☐	☐	☐	☐
Als ouders zich onbehoorlijk gedragen mag een mentor weigeren hen te woord te staan	☐	☐	☐	☐
Ouders weten altijd beter wat goed is voor hun kind dan de school	☐	☐	☐	☐

3. Waardering van de mentor

Deze vragen gaan over hoe u als ouder de huidige mentor van uw kind waardeert.

Tevredenheid *

Wilt u op de volgende stellingen reageren door aan te geven in welke mate u het ermee eens of oneens bent. Houd hierbij de huidige mentor van uw kind in gedachten.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
De mentor van mijn kind zorgt ervoor dat ik mij als ouder welkom voel op school	☐	☐	☐	☐
De mentor van mijn kind neemt mij serieus	☐	☐	☐	☐
Ik kan zeggen wat ik kwijt wil	☐	☐	☐	☐
Ik kan goed samenwerken met de mentor van mijn kind	☐	☐	☐	☐
Ik ontvang informatie op tijd	☐	☐	☐	☐
De mentor neemt op tijd contact op als er problemen zijn	☐	☐	☐	☐
De mentor reageert snel als ik contact opneem	☐	☐	☐	☐
De mentor van mijn kind reageert adequaat op pesten	☐	☐	☐	☐
De mentor heeft oog voor mijn kind als individu	☐	☐	☐	☐
Mijn kind heeft een goede band met zijn/haar mentor	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de mentor van mijn kind	☐	☐	☐	☐

Wilt u zo vriendelijk zijn om de huidige mentor van uw kind een cijfer tussen de 1 en de 10 te geven. *

Het gaat hierbij om uw algemene indruk maar ook over de communicatie en relatie met de mentor.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Verbetersuggesties *

Welke verbetersuggesties hebt u t.a.v. de huidige mentor van uw kind? U kunt uw opmerkingen kwijt in het tekstvak hieronder. Wilt u zo vriendelijk zijn om hierbij geen namen van personen te noemen maar te antwoorden in algemene termen.

4. Ervaringen met het mentoraat

het laatste onderdeel van deze vragenlijst gaat over uw eigen ervaringen met het mentoraat. juist deze persoonlijke verhalen zijn een belangrijk deel van dit onderzoek. U hoeft dus niet beknopt te antwoorden.

Negatieve ervaring *

Wilt u in het vak hieronder een ervaring opschrijven binnen het mentoraat, die u als ouder(s) negatief heeft geraakt. U mag zich daarbij richten op de huidige mentor van uw kind, maar u mag ook situaties met eerdere mentoren in uw hoofd nemen

Positieve ervaring *

Wilt u tenslotte in het vak hieronder een ervaring opschrijven m.b.t. het mentoraat, die u als ouder(s) juist heel positief heeft geraakt. Een ervaring die de zon even feller deed schijnen. Ook hierbij mag u putten uit eerdere ervaringen

Vindt u het goed dat uw antwoorden op deze twee laatste vragen eventueel (anoniem) worden gebruikt in publicaties rondom het mentoraat op het Candea College?

Denkt u bij "publicaties" aan bijvoorbeeld een voorlichtingsbrochure voor ouders, of een handleiding voor beginnende mentoren.

- ☐ Mijn antwoorden mogen eventueel (anoniem) worden gebruikt in publicaties.
- ☐ Ik heb liever niet dat mijn antwoorden hiervoor worden gebruikt.



MENTORAAT OP HET CANDEA COLLEGE

Onderzoek naar ervaringen en
verwachtingen

Presentatie Ouderraad 16-04-2013

Opzet van het onderzoek:

- Vragenlijst onder mentoren (N=126)
- Vragenlijst onder ouders (N=3x123=369)
- Vragenlijst ouderraad + groepsdiscussie
- Groepsgesprek met opleidingsdirecteuren
- Interview met hoofd dienst leerlingen zorg

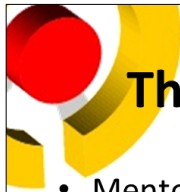


Deelonderzoek:



- Leidt tot bouwstenen ter verbetering van het mentoraat
- Volgend schooljaar: in overleg met management kaderstellende notitie
- Deze biedt input bij ontwerp van handleiding voor (beginnende) mentoren & informatiebrochure ouders

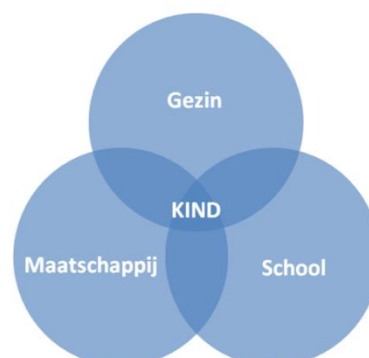
Theoretische onderbouwing:



- Mentoraat = eerstelijns leerlingenzorg
- Taken: leren leren, leren leven, leren kiezen (Groothuis & Verkuyl, 2008)
- Geen algemeen overzicht van taken. Op basis van documenten Candea en andere VO-scholen lijst met 7 taakgebieden
- Verder onderverdeeld in 21 taken
- Daarnaast lijst met 19 competenties (Bakker-de Jong & Mijland, 2005)

Ouders en school als partners:

- Dr. Joyce Epstein (1995): Theorie van overlappende invloedssferen:



4 A's van partnerschap:

- Sheridan & Kratochwill (2007):



Ouderbetrokkenheid:

- Ouders in het VO willen graag op de hoogte worden gehouden van wat hun kind leert (Heldoorn e.a., 2011)
- Participatie is geringer dan in PO (Vogels, 2002): ouders meer op afstand en inbreng kind is groter
- Even vaak bezoek aan ouderavonden/ resultaatbesprekingen: *formele betrokkenheid*
- Minder *informele betrokkenheid*: schoolactiviteiten/ excursies
- Meer betrokken: moeders, hoger opgeleid, eerste 2 leerjaren.

Literatuuronderzoek Smit, Sluiter & Driessen, (2006):

1. Een schoolorganisatie waarin sprake is van een open communicatie en dialoog tussen ouders, leraren en directie en waarin leraren en ouders zich als partners zien die in goede onderlinge samenwerking vorm geven aan de doelen en inrichting van de school, is de ideale voedingsbodem voor positieve ouderparticipatie
2. Een grote betrokkenheid en een positievere houding van de ouders ten opzichte van de school heeft een positieve invloed op de samenwerking tussen ouders en school en het functioneren van de schoolorganisatie.
3. Het is belangrijk voor de samenwerking om als school duidelijk aan te geven wat men van ouders verwacht wat betreft opvoeding en waardenoverdracht
4. Het is positief om onderwijs en opvoeding als gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid te zien.

Vragenlijst mentoren:

- Opleidingskolom, leerjaar, geslacht, leeftijd, aantal jaren ervaring
- Organisatie: inhoud, ondersteuning, ontwikkeling/scholing, beleving → verbeterpunten
- Taken: waardering, huidige situatie (ervaring), gewenste situatie (verwachting)
- Competenties: waardering, beheersing (huidige situatie), te ontwikkelen (gewenste situatie)
- Communicatie en relatie met ouders
- Ervaringen



Vragenlijst ouders:

- Opleidingskolom, leerjaar, geslacht
- Taken: waardering, huidige mentor in huidige situatie, huidige mentor in gewenste situatie
- Communicatie en relatie met ouders binnen het mentoraat
- Waardering van de huidige mentor, inclusief “beoordeling” en verbetersuggesties



Ouderraad:

- Vragenlijst *bijna* identiek. Waarom anders?
- Ouderraad bestaat uit meer betrokken ouders. Zou resultaten kunnen vertroebelen
- Laatste gedeelte niet zozeer toegespitst op *ervaring* als wel op *verbetering*



Opzet van vanavond:

- Resultaten
- Discussie op plaatsen waar resultaten tussen mentoren en ouders, of ouders onderling elkaar tegenspreken
- In kleinere groepen, gesprek wordt opgenomen
- 3 rondes van 10 minuten
- Plenaire afsluiting



Respons:

- Mentoren: 67 van 126 (53,2%)



- Ouders: 86 van 369 (23,3%)



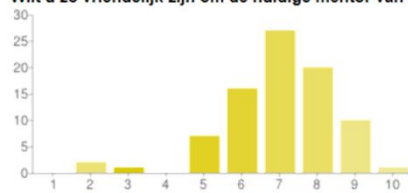
Taken:

Huidige situatie:

	ouders		mentor	
Bijhouden van leerlingdossiers	51	13%	22	6%
Verslaglegging van gesprekken e.d.	6	2%	16	5%
voorbereiding van resultaat- en leerlingbesprekingen	35	9%	20	6%
Het voeren van individuele gesprekken met leerlingen	36	9%	60	18%
Absentiecontrole	25	6%	3	1%
Scheppen van een veilig groepsklimaat	29	7%	31	9%
Pestpreventie	6	2%	6	2%
Het voeren van groepsgesprekken	35	9%	24	7%
Het welbevinden van mentorleerlingen monitoren	16	4%	38	11%
Organiseren van klassenactiviteiten	14	4%	4	1%
Aanleren van studievaardigheden	20	5%	9	3%
Monitoren van studievoortgang	32	8%	29	9%
keuzebegeleiding/LOB	14	4%	25	7%
Actief contact onderhouden met ouders	17	4%	35	10%
Huisbezoeken	2	1%	1	0%
Contacten onderhouden met collega-mentoren/intervisie	10	3%	5	1%
Contacten onderhouden met vakdocenten	28	7%	12	4%

Waardering door ouders:

Wilt u zo vriendelijk zijn om de huidige mentor van uw kind een cijfer tussen de 1 en de 10 te geven.

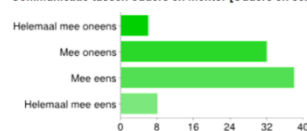


1	0	0%
2	2	2%
3	1	1%
4	0	0%
5	7	8%
6	16	19%
7	27	32%
8	20	24%
9	10	12%
10	1	1%

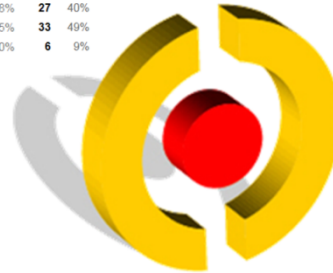


Communicatie ouders en school:

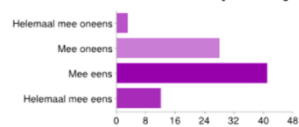
Communicatie tussen ouders en mentor [Ouders en school kunnen worden gezien als gelijkwaardige partners bij de vorming van een kind tot volwassene]



Helemaal mee oneens	6	7%	1	1%
Mee oneens	32	36%	27	40%
Mee eens	38	45%	33	49%
Helemaal mee eens	8	10%	6	9%



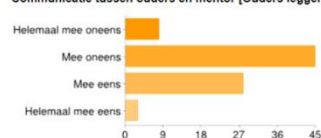
Communicatie tussen ouders en mentor [Ouders mogen verplicht worden gesteld om te verschijnen op ouderavonden, ook al is er ogenschijnlijk "niets aan de hand"]



Helemaal mee oneens	3	4%	6	9%
Mee oneens	28	33%	34	51%
Mee eens	41	49%	20	30%
Helemaal mee eens	12	14%	7	10%

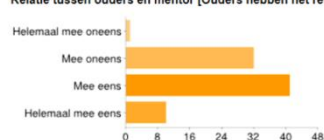
Communicatie en relatie:

Communicatie tussen ouders en mentor [Ouders leggen teveel verantwoordelijkheden neer bij de school]



Helemaal mee oneens	8	10%	1	1%
Mee oneens	45	54%	11	16%
Mee eens	28	33%	39	58%
Helemaal mee eens	3	4%	16	24%

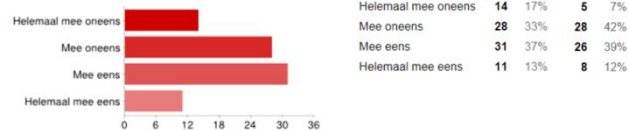
Relatie tussen ouders en mentor [Ouders hebben het recht alles te weten over hun kind, zelfs als het kind aangeeft dit niet te willen]



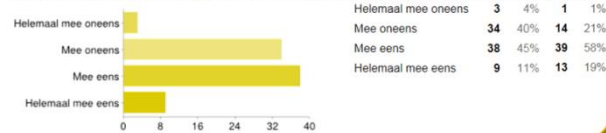
Helemaal mee oneens	1	1%	14	21%
Mee oneens	32	38%	39	58%
Mee eens	41	49%	13	19%
Helemaal mee eens	10	12%	1	1%

Relatie ouders en school:

Relatie tussen ouders en mentor [Ouders van leerlingen in het voortgezet onderwijs zijn minder betrokken dan ouders van leerlingen in het basisonderwijs]



Relatie tussen ouders en mentor [Als een mentor meerdere jaren achter elkaar dezelfde mentorklas heeft, heeft dat een positief effect op de relatie met ouders]



Verwachtingen:

- Welke (reële) verwachtingen mag de school hebben van ouders m.b.t. het mentoraat?
- Is het wenselijk dat ouders inspraak hebben in inhoud en vormgeving van het mentoraat?
- Zijn er nog onderdelen die jullie hebben “gemist” in de vragenlijst? Wat verdient nader onderzoek?

**Hartelijk bedankt voor jullie
aandacht en bijdragen!**

Wordt vervolgd...

Introductie: Waarover gaat dit interview, waar worden de gegevens voor gebruikt. Toestemming voor opname.

Onderwerpen: Taken van mentoren, het mentoraat als onderdeel van de eerstelijns leerlingenzorg, scholing en ontwikkeling binnen het mentoraat, de rol van ouders binnen eerstelijns leerlingenzorg, aanbevelingen vanuit de dienst leerlingenzorg m.b.t. het mentoraat.

Vanuit de literatuur, en vanuit de praktijk van deze, en andere VO scholen, is een lijst ontstaan met 21 taken die behoren bij het mentoraat.

- Als je kijkt naar de 21 taken van een mentor. Welke 5 taken zie jij de mentoren op deze school vooral uitvoeren, gezien vanuit jouw vakgebied?
- Met welke taken zouden ze zich in jouw ogen meer mogen bezighouden?

Mentoren hebben mogen aangeven met welke taken zij zich het liefste willen bezighouden. De 5 taken die hierbij het hoogst scoren zijn: het voeren van individuele gesprekken, het creëren van een veilig groepsklimaat, het voeren van groepsgesprekken, het monitoren van welbevinden van mentorleerlingen en actief contact onderhouden met ouders. Dit zijn alle 5 taken die de “zorgkant” van het mentoraat belichten.

- Vind jij dat mentoren binnen de huidige vormgeving van het mentoraat voldoende ruimte hebben om deze “zorgkant” naar behoren te kunnen vervullen? Toelichting.
- Zo nee, welke suggesties heb je om dit te verbeteren?

De dienst leerlingenzorg heeft een status aparte binnen de school. Zij levert overkoepelende zorg die de opleidingskolommen overstijgt.

- Welke invloed heeft de dienst leerlingenzorg op de eerstelijnszorg binnen de individuele opleidingskolommen?
- Signaleer jij als hoofd van deze dienst dat de uitgangspunten wat betreft inhoud en vormgeving van het mentoraat binnen elke opleidingskolom vergelijkbaar zijn?

Het zorgplan van het Candea College geeft een hele summiere beschrijving van eerstelijns leerlingenzorg.

- Vind jij dat de inhoud van de eerstelijns leerlingenzorg schoolbreed nader omschreven zou moeten zijn? Toelichting.
- Zo ja, welke rol zie je daarbij weggelegd voor de dienst leerlingenzorg? Zo nee, waarom niet?

58% van de mentoren geeft aan dat er in hun opleidingskolom onvoldoende aandacht wordt besteed aan hun ontwikkeling als mentor. Daarnaast geeft 66% van de mentoren aan dat een scholing m.b.t. mentorvaardigheden hen kan helpen om de kwaliteit van hun mentortoek te verbeteren. Op dit moment is er op het Candea (nog) niet zo’n scholing voor handen.

- Onderschrijf jij deze behoefte gezien vanuit de signalen die jij ontvangt uit de school?
- Heeft de dienst leerlingenzorg in jouw ogen een rol bij de vormgeving en inhoud van zo'n scholing? Toelichting.

Een ouder schreef in de ouder-enquête: "Er zou een training voor nieuwe mentoren moeten komen die met een voldoende afgerond moet worden".

- Sta jij achter deze uitspraak? Toelichting.

Van elke docent op het Candea College wordt verwacht dat hij/zij een mentortaak kan vervullen.

- Sta jij achter deze uitspraak? Toelichting.
- Welke interventies zijn vanuit de dienst leerlingenzorg te doen als blijkt dat iemand niet functioneert als mentor?

Terugkomend op het zorgplan van het Candea College. Over de rol van ouders binnen de eerstelijns leerlingenzorg wordt niet gesproken.

- Zie jij een rol weggelegd voor ouders binnen de eerstelijns leerlingenzorg? Welke?
- Zo ja, weten ouders welke rol zij hebben? Zou dit kunnen worden vastgelegd?

Tot slot. Een van de doelen van dit onderzoek is om gedurende het volgend schooljaar een handleiding op te stellen voor (beginnende) mentoren.

- Welke thema's zijn voor jou essentieel om daarin op te nemen?

BIJLAGE X: OPZET INTERVIEW OPLEIDINGSDIRECTEUREN

N.B. Dit groepsinterview vindt plaats met 3 van de 4 opleidingsdirecteuren omdat de directrice van de opleidingskolom vwo met zwangerschapsverlof is.

Introductie: Waarover gaat dit interview, waar worden de gegevens voor gebruikt. Toestemming voor opname.

Voortraject: Voorafgaand aan dit interview is een vragenlijst afgenomen onder mentoren en ouders. De respons onder mentoren was 53% (N=126, 67 respondenten). De respons onder ouders was 23% (N=369, 86 respondenten). De vragen in dit interview zijn voor een groot deel gebaseerd op de resultaten van deze vragenlijsten.

Allereerst een korte vragenronde die in feite een inhoudsopgave is voor de rest van dit interview. Willen jullie bij de volgende uitspraken reageren met ja of nee:

Opleidingsdirecteur:	E. Robbers Vmbo BB/KB		H. Markhorst Vmbo GT		D. Kok Havo	
Ik verwacht van <i>alle</i> docenten in mijn opleidingsteam dat zij een mentoraat (kunnen) vervullen	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Mentoren in mijn opleidingsteam weten exact welke taken er bij het mentoraat horen	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Dit laatste is ook vastgelegd	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Nieuwe mentoren in mijn opleidingsteam worden begeleid voor en tijdens hun eerste mentoraat	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Ik vind het belangrijk dat mentoren in mijn opleidingsteam zich ontwikkelen m.b.t. hun mentortak.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
In mijn opleidingsteam maak ik ruimte voor structurele scholing m.b.t. het mentoraat.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
In de gesprekscyclus refereer ik structureel aan competenties behorend bij het mentoraat.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Ik vind het belangrijk om inzicht te hebben in de competentieontwikkeling van mentoren	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Er wordt naar ouders van leerlingen uit mijn opleidingsteam gecommuniceerd wat zij van een mentor mogen verwachten.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
Er wordt ook gecommuniceerd wat de school van ouders mag verwachten.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
De uitgangspunten wat betreft vormgeving en inhoud van het mentoraat, moeten voor alle opleidingskolommen gelijk zijn.	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE

74% van de mentoren geeft aan dat ze mentor zijn omdat ze dat graag wilden. Daarmee geeft dus 26% aan dat dat niet perse tot hun ambities behoorde. Uit de ouder-enquête en uit reacties van de ouderraad blijkt dat soms zichtbaar is dat mentoren hun taak niet uitvoeren vanuit intrinsieke motivatie, hoewel 94% van de mentoren aangeeft het “leuk” te vinden om mentor te zijn.

- Wat zijn de overwegingen om iemand die aangeeft het niet te willen, toch mentor te maken?
- Blijft de school vasthouden aan het uitgangspunt dat elke docent in principe beschikbaar moet zijn om een mentortak te vervullen? Toelichting.

70% van de mentoren weet exact welke taken behoren bij het mentoraat. Eveneens geeft 70% van de respondenten aan dat het hen zou helpen als taken duidelijk vast werden gelegd. In een open vraag in de mentoren-enquête m.b.t. verbetersuggesties zegt nog eens 30% dat ook competenties en verwachtingen vastgelegd zouden moeten worden.

- Is het vastleggen van taken, competenties en verwachtingen iets waar jullie als opleidingsdirectie achter staan? Toelichting.
- Hoe rekbaar is zo’n taakomschrijving? Moet een taakdocument periodiek worden herzien? Mag een mentor weigeren iets uit te voeren als het niet in de taakomschrijving staat?

93% van de mentoren zegt over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om hun mentoraat goed vorm te kunnen geven. Toch zegt 58% van de respondenten dat er in hun opleidingsteam onvoldoende aandacht wordt besteed aan hun *ontwikkeling* als mentor. 66% zegt dat een scholing m.b.t. mentorvaardigheden hen kan helpen de kwaliteit van hun mentoraat te verbeteren en maar liefst 95% geeft aan dat intervisie met collega-mentoren de kwaliteit van het mentoraat in hun opleidingsteam kan verbeteren.

- (afhankelijk van korte antwoorden bij start van gesprek) Jullie geven allen aan dat ontwikkeling van mentoren belangrijk is. Hoe willen jullie dit vormgeven binnen jullie eigen opleidingskolom?
- Is scholing/ontwikkeling van zittende mentoren iets waarbij een schoolbrede aanpak meerwaarde heeft of is het meer wenselijk om dit opleidingsgestuurd te organiseren? Toelichting.
- En scholing van nieuwe mentoren? Schoolbreed? bijvoorbeeld vanuit de dienst leerlingen-zorg?

Aan mentoren is gevraagd om uit een lijst van 19 competenties behorend bij het mentoraat, er 5 te kiezen die zij het best beheersen. De 5 die in totaal het vaakst genoemd zijn, zijn: luisteren (12%), op gemak stellen (10%), hulp bij persoonlijke problemen (9%), flexibiliteit (7%) en integriteit (7%). Vervolgens is gevraagd naar de 5 competenties waar zij nog de meeste ontwikkelingsmogelijkheid zien. Hierbij bestond de top 5 uit de volgende competenties: loopbaanbegeleiding (9%), conflictbegeleiding (8%), stressbestendigheid (7%), energie (7%) en zelfontwikkeling (7%).

- (afhankelijk van korte antwoorden bij start van gesprek) Jullie geven aan dat zicht op de competentieontwikkeling van mentoren belangrijk is. Is dit iets dat terug kan komen in de gesprekscyclus? Toelichting.

- Zo ja, dan worden mentoren dus getoetst aan bepaalde competenties. Wat als iemand niet voldoet terwijl hij/zij bijvoorbeeld een uitmuntend vakdocent is?
- De gesprekscyclus is opgesteld volgens een format van Quadraam (N.B. het 14 scholen tellende bestuur waar het Candea College onder valt). Is een focus op het mentoraat binnen deze cyclus iets wat alleen op Candea kan plaatsvinden of iets wat Quadraam-breed gezien dient te worden? Toelichting.

80% van de ouders die hebben gereageerd op de vragenlijst (86), geeft aan tevreden te zijn over de mentor van hun kind. Uitgedrukt in een cijfer geeft het merendeel van de ouders een 7, het gemiddelde komt eveneens uit op een 7 (6.98). Verbetersuggesties hebben met name te maken met het vaker/snellet opnemen van contact, de bereikbaarheid van (sommige) mentoren, het nakomen van afspraken en een betere informatievoorziening.

Mentoren is gevraagd naar een negatieve ervaring m.b.t het mentoraat. Hierbij werden 32 opmerkingen geplaatst (47%) die, hoewel soms excessief, gingen over ervaringen met ouders: Ouders die alleen oog hebben voor hun eigen gelijk, onbeschoft zijn, onterechte beschuldigingen uiten of weinig betrokken zijn. 82% van de mentoren geeft daarnaast aan dat ouders teveel verantwoordelijkheden neerleggen bij de school. Slechts 37% van de ouders onderschrijft deze stelling (N.B. in de ouderraad (N=14) was dit 57%).

- Ouders hebben veel en hoge verwachtingen van de school en van mentoren. Mag de school ook verwachtingen neerleggen bij ouders? Toelichting.
- Zo ja, moeten ook deze worden vastgelegd? Toelichting.
- Zo ja, hoe worden deze gecommuniceerd?

Tot slot: Uit de vragenlijsten onder mentoren en ouders en de gesprekken met de ouderraad en de dienst leerlingenzorg is veel feedback m.b.t. het mentoraat op deze school naar voren gekomen. Hiertoe behoort ook een lijst met aanbevelingen ter verbetering van de huidige situatie.

- Hoe gaan we als school aan de slag met deze feedback?
- Op welke manier komen we tot een plan om werkelijk tot verbetering van de huidige situatie te komen.