

Integraal personeelsbeleid: Intervisie in het mentoraat.



Sinds 2002 ontwikkelt het Kalsbeek College een integraal personeelsbeleid (IPB) dat in 2006 is ingevoerd. Er is een logische samenhang tussen aspecten van personeelsbeleid als werving en selectie, begeleiding, functionerings- en beoordelingsgesprekken en beloning, 360-gradenfeedback en intervisie zijn gereedschappen om mensen te laten reflecteren op hun eigen gedrag. Deze inspanningen hebben de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs als doel. Op locatie Schilderspark zijn thematische intervisiegroepen gestart. "Intervisie zie ik als een manier om kwetsbaarheid te tonen, om de wezenlijke zaken te delen en werkelijk met elkaar in gesprek gaan. Te groeien als mens en daardoor een completer docent te worden. Je kweekt openheid. We krijgen enthousiaste reacties van ervaren en beginnende mentoren. Ze vinden het leerzaam, omdat ze nieuwe ideeën aangereikt krijgen van elkaar en van mij."

Aan het woord is Corrie Aarsbergen, die samen met collega docentencoaches Ria Zandbergen en Jeanette van Ginkel in 2005 het idee voor thematische intervisiegroepen lanceerde.

"Er is eerst een algemene intervisieronde geweest. We hebben vervolgens thema-intervisie bedacht: het mentoraat, timemanagement, motivatieproblematiek in het

talenonderwijs in de tweede fase, omgaan met zorgleerlingen. Onderwerpen die dicht bij de docent staan."

Intervisie van het mentoraat.

Corrie begeleidt nu haar derde groep mentorintervisie. In 2006 heeft de helft van alle mentoren deelgenomen. "Deelname is op vrijwillige basis. Mensen kunnen echter wel door hun leidinggevende gestimuleerd worden om mee te doen. De verschillen tussen mentoren zijn groot. De afbakening van de mentorfunctie is dan ook een item in het traject. De eigen mentorrol is bepalend!

Warmte uitstralen, interesse tonen. Ik denk dat je als mentor heel belangrijk bent voor de leerlingen."

Deze intervisiegroep treft elkaar tijdens vijf bijeenkomsten van twee uur; buit en lestijd om lesuitval te voorkomen. Onderwerpen worden door de groep aangedragen, uitvoering en invulling worden door Corrie Aarsbergen zelf ontwikkeld.

Gespreksonderwerpen zijn bijvoorbeeld: hoe maak je van een klas een groep, buitenbeentjes bij de groep betrekken, zwakte- en sterkteanalyse van je functioneren als mentor, 10-minuten gesprekken en slecht nieuws gesprekken voeren. Naast alle vaardigheidstrainingen krijgen de docenten ook vakliteratuur als huiswerk mee.

Aarsbergen: "Gesprekstechnieken zitten er elke bijeenkomst in, want communicatie is het allerbelangrijkst in dit vak. Communicatie met ouders, leerlingen, de schoolleiding, collega's. Contact maken, daar hameren we op. Bij de nabespreking van bijvoorbeeld een rollenspel, blik je terug hoe je op een prettige manier problemen kunt oplossen. Concreter kun je bijna niet bezig zijn. Dat is mijns inziens de kracht van het traject."