

A photograph of children looking at a large, colorful map of Europe. One child's hand is pointing to a location on the map. The map is made of paper cutouts and is laid out on a table.

# *Zelfbeoordelingsinstrument voor mentormanagers*

Projectnummer: 2018-1-1-RO01-KA201-049200

## **Partners**

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF  
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca  
Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu  
Stichting Internationale Ouder Alliantie  
BAGázs  
Amadora Inova  
Aproximar, CRL  
Igxaxen

## **Auteurs**

Joana Portugal  
Tiago Leitão  
APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL  
Bela Szuroka  
Mihaela Pinte Traian  
Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)

## **Projectcoördinator**

**Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF**  
Contactpersoon: Mihaela Pinte-Traian (Project Manager)  
E-mail: accfunbm@yahoo.com  
Adres: str. Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramureș.

## **Publicatiedatum**

November 2019

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

*De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.*

## Index

1.	Over het PARENT'R'US project .....	5
2.	Inleiding .....	7
3.	Methodologie .....	9
4.	Profiel van Mentor Manager .....	11
	Mededeling .....	14
	Groepsbeheer .....	16
	Conflictbeheer.....	17
	Bewustwording van de ontwikkeling van kinderen.....	19
	Ouderbetrokkenheid.....	20
	Emotionele intelligentie.....	21
	Mentoring Levering.....	23
	Ecologisch / Systemisch Bewustzijn.....	25
	Voortdurend leren en zelfontplooiing .....	27
5.	Vragenlijst voor zelfevaluatie .....	28
6.	Referenties.....	46
7.	Bijlage 1 - <i>Referentie-informatie voor de zelfbeoordelvragenlijst</i> .....	48

## 1. Over het PARENT'R'US project

*Het project "School Parent'R'US" (PARENT'R'US) is een driejarig project dat gefinancierd wordt door het Erasmus+ programma van de Europese Unie en dat een partnerschap van 8 non-profit organisaties uit heel Europa tot stand brengt. Het PARENT'R'US project wil een holistisch model/aanpak gebruiken om familie-, school- en gemeenschapsgerelateerde factoren met elkaar te verbinden. De belangrijkste doelen van het project zijn gezinnen en kinderen in kansarme situaties.*

*Het project voorziet in de creatie van een mentorschapscursus gericht op ouders, leerkrachten en sleutelfiguren uit de gemeenschap.*

Binnen het PARENT'R'US model zijn er drie hoofdrollen:

- Mentor managers (die voornamelijk leerkrachten, maatschappelijk werkers, psychologen, enz. zullen zijn);
- Mentoren (die ouders zullen zijn die meer betrokken zullen zijn bij de schoolprestaties en het welzijn van hun kinderen op school, opvoeders uit de belangrijkste gemeenschappen en andere mensen die als referentie dienen in het leven van de kinderen);
- Mentees (kansarme ouders die niet of minder betrokken zijn bij de schoolprestaties en het welzijn van hun kinderen op school).

Het partnerschap zal de geplande activiteiten opleveren op basis van het concept van mentoring als een ontwikkelingsgerichte relatie tussen een minder ervaren persoon (leerling) en een meer ervaren persoon - de mentor (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodos, 2005). Het is een unieke, eigenzinnige relatie die gekenmerkt wordt door een emotionele band tussen mentor en mentee, waarbij de mentor de mentee begeleiding en nieuwe leermogelijkheden biedt (DuBois & Karcher, 2005; Eby, Rhodos, & Allen, 2007). Een mentorrelatie is ook een vorm van het bieden van een veilige omgeving voor zelfonderzoek, reflectie en zelfexpressie aan alle actoren in het proces.

De doelstellingen van het PARENT'R'US project zijn:

- a. Ontwikkelen van innovatieve en multidisciplinaire benaderingen om het engagement van de ouders te versterken, voortbouwend op de lessen die zijn geleerd van de MOMIE-, MEGAN- en MPATH-projecten op het gebied van mentoring en de Includ-ED-, FamilyEduNet- en ELICIT+-projecten op het gebied van betrokkenheid van de ouders, participatie van de studenten en hun actieve burgerschapsaspecten;
- b. Identificeer een geschikt profiel en de competenties die nodig zijn om mentorprogramma's binnen scholen, ouderorganisaties en/of lokale verenigingen te ondersteunen of uit te voeren;
- c. Ontwerp een mentoringmodel om de opvoedingsvaardigheden te verbeteren, namelijk van ouders die minder of niet betrokken zijn bij het schoolleven van hun kinderen;
- d. Ontwerp een mentoringmodel om de competenties van leerkrachten te verbeteren om de betrokkenheid en empowerment van de ouders in het schoolleven van de kinderen te verbeteren;

- e. Het leveren van een ouderschapsmentoring toolkit voor ouders, scholen, toezichthoudende/financieringsorganisatie van school- en gemeenschapsorganisaties.

## 2. Inleiding

*Het PARENT'R'US project richt zich op:*

- I. Empowerment van kansarme ouders, om de betrokkenheid van de ouders bij het onderwijs van hun kinderen te bevorderen.*
- II. Verbetering van de relatie tussen gezinnen uit kansarme milieus, school en andere belanghebbenden uit de gemeenschap.*

Daarom wil PARENT'R'US zich, net als voor de intellectuele output, verder ontwikkelen:

IO1. Systematische beoordeling van het feitenmateriaal over mentorschapsmodellen om kansarme ouders te betrekken bij het onderwijs van hun kinderen.

### **IO2. Zelfbeoordelingsinstrument voor mentor managers**

IO3. Zelfbeoordelingsinstrument voor Mentors

IO4. Mentoring voor Ouderbetrokkenheid: de cursus voor het opleiden van de managers.

IO5. Mentoring for parent engagement: de cursus voor het opleiden van de mentors

IO6. Mentorschapsmodel voor betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan kinderen

IO7. School Toolkit voor bewustwording van de betrokkenheid van ouders bij de school

Het doel van Intellectual Output 2 (IO2) is om **een instrument te bieden aan mentormanagers om hen te helpen zichzelf te beoordelen**. Het is belangrijk om te benadrukken dat *een zelfevaluatie geen test is*: het is een manier om meer te weten te komen over uzelf als mentormanager - uw vaardigheden, kennis en competenties om een mentorprogramma te beheren.

Het zelfevaluatie-instrument voor mentormanagers omvat belangrijke vaardigheden, overeenkomstige indicatoren en een instrument dat geschikt is om de ontwikkeling van de vaardigheden van mentors te beheren, de opleiding aan te passen aan de hiaten/behoefte van de managers en de voortgang van het mentorprogramma te begeleiden. Het is in de vorm van een blauwdruk om mentormanagers aan te werven, te matchen, op te leiden en zelf te verbeteren.

Zelfverbetering wordt bereikt met behulp van een online tool die een doorlopende zelfevaluatie mogelijk maakt. Dit biedt mentormanagers niet alleen de mogelijkheid om hun startpunt te vergelijken met de huidige stand van zaken, maar ook om hen te

helpen de resultaten van de opleiding en de rol van hun ervaring in het beheer en de begeleiding van mentorschapprocessen te beoordelen.



### 3. Methodologie

Volgens de bevindingen van MOMIE, MEGAN en MPATH zijn er verschillende competenties waarover een mentormanager moet beschikken om succesvol te zijn en de gewenste doelen te bereiken, zowel voor de leerlingen als voor het mentorprogramma als geheel. Daarom hebben we ons gericht op de competenties die in deze projecten zijn geïdentificeerd door middel van twee verschillende evaluatieprocessen.

De geïdentificeerde competenties zijn ook gebaseerd op het rapport van het IO1, een onderzoek naar de modellen voor betrokkenheid van ouders en mentorschap om kansarme ouders bij het onderwijs van hun kinderen te betrekken. Het doel van dit document is om aan te geven over welk soort competenties een mentormanager moet beschikken om mentoren te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van leerlingen.

De structuur van het kader is opgebouwd met inachtneming van de aanbevelingen van het CEDEFOP, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP). Volgens dit, zouden de mentormanagers een lichaam van bevoegdheden moeten opbouwen om bepaalde taken met succes uit te voeren. We hebben de definitie van "competentie" gebruikt als een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om een activiteit uit te voeren: "het vermogen om leerresultaten adequaat toe te passen in een bepaalde context (onderwijs, werk, persoonlijke of professionele ontwikkeling)" (CEDEFOP, 2008, blz. 47).

Rekening houdend met dit alles hebben we **10 kerncompetenties voor mentormanagers** geïdentificeerd:



Elke competentie wordt gedefinieerd door de reikwijdte ervan en door wat ze omvat in de rol van een mentormanager. Voor elke competentie bestaat er, overeenkomstig het Europese kader, een "lijst van verwante "essentiële kennis, vaardigheden en attitudes" (Halász & Michel, 2011, blz. 293).

Voor de beoordeling van competenties hebben we een zelfbeoordelingsinstrument ontwikkeld, dat vier keuzes per gebied biedt en een lijst van gepaarde zinnen biedt, waarbij het individu moet kiezen met welke zinnen hij/zij akkoord gaat en in welke mate, afhankelijk van hoe hij/zij denkt of handelt. Elk paar zinnen vertaalt verschillende descriptoren naar alledaagse situaties en gebruikt soms ook omgekeerde logica. De eindscore wordt gevisualiseerd op een radargrafiek, die de score in elke competentie weergeeft. Zo is het mogelijk om vast te stellen welke competenties verder ontwikkeld moeten worden. Zie bijlage 1 voor referentie-informatie.

## 4. Profiel van Mentor Manager

Op de volgende pagina's vindt u de lijst van competenties, hun definities en de belangrijkste gedragsbeschrijvingen (kennis, vaardigheden en attitudes).

## MEDEDELING

Communicatie is een proces van interactie tussen individuen waarbij een zender informatie uitwisselt met een ontvanger. Het gewenste doel van elk communicatieproces is begrip. Om dit te laten gebeuren, moet er veel in overweging worden genomen bij de communicatie: 1) verbale en non-verbale communicatie (toon, gelaatsuitdrukkingen, gebaren, lichaamstaal, oogcontact, kleding); 2) mondelinge en schriftelijke communicatie; 3) communicatiebarrières.

Daarom, als Mentor Manager, moeten individuen kennis hebben en in staat zijn:

- om ideeën, gevoelens of ervaringen uit te wisselen, zowel mondeling als niet-verbaal;
- duidelijk en assertief te communiceren met het oog op een efficiënte communicatie, waarin de boodschap correct wordt begrepen;
- om actieve luistervaardigheden te gebruiken en empathie te tonen;
- om indirect de ouders van de leerlingen te ondersteunen in hun communicatie met de school;
- om het beheer van conflicten tussen ouders en school te ondersteunen.

Mentor Managers moeten fysiek aanwezig en beschikbaar zijn voor Mentors op de plaats van mentoring. Zij moeten beschikken over eerdere managementervaring en een sterke lokale kennis van zowel de gemeenschap als de fysieke omgeving.

## Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Hoe het communicatieproces werkt
	Inzicht in de impact van culturele verschillen op de communicatie
	Rechten van het kind en de ouders
	Schoolsystemen en de bestaande regelgeving daarin
	Regelmatige en succesvolle communicatiemiddelen voor thuis en op school
	Verschillende communicatiestijlen
	Belang van verbale en non-verbale communicatie
	Belemmeringen voor de communicatie en hoe deze te overwinnen
<b>Vaardigheden</b>	Gebruik van verschillende taalregisters
	Conflictmanagement tussen mentor en mentee
	Bemiddeling
	Communicatie met de overheid en de school als instelling
	Organisatorisch
	Leiderschap
	Koppeling
	Toezicht
Flexibiliteit	

	Conflictbeheer
	Bewustwording van hun eigen non-verbale communicatie
	Controleer of het bericht wordt begrepen.
	Actief luisteren
	Empathie tonen
	Inzicht in non-verbale communicatie
	Anderen helpen bij het formuleren van hun boodschappen
	Veranderingsmanagement
	Past de manier aan waarop hij spreekt tot de persoon die luistert.
<b>Houding</b>	Empathie

## RESILIËNTATIE

**Veerkracht** is het vermogen om positieve aanpassingsmechanismen te ontwikkelen, problemen aan te pakken, obstakels te overwinnen en weerstand te bieden aan druk in de aanwezigheid van ongunstige factoren/situaties. Volgens onderzoek gaat het om dynamische processen die een positieve aanpassing aan contexten van grote tegenspoed bevorderen (Masten, A., 2011; Meichenbaum, D., 2017; Cicchetti & Blender, 2006; Rutter, M., 2006). Het is een vermogen dat nodig is voor de ontwikkeling van gezonde, flexibele jongeren en toekomstige volwassenen. In plaats van ze te laten mislukken en hun vastberadenheid te laten verdwijnen, vindt de veerkracht een manier om ze uit de ontberingen te halen. Een aantal van de factoren die iemand veerkrachtig maken zijn een positieve houding, optimisme, het vermogen om emoties te reguleren en het vermogen om falen te zien als een vorm van nuttige feedback (Cyrułnik, B., 2005). Emotionele pijn en verdriet komen vaak voor bij mensen met grote tegenslagen of trauma's in hun leven. In feite zal de weg naar veerkracht waarschijnlijk aanzienlijke emotionele problemen met zich meebrengen.

**De veerkracht van het onderwijs** is het vermogen van kinderen om academisch te slagen ondanks risicofactoren die hun succes belemmeren (Bryan, J 2005; Benard, 1991). Binnen het Parent'R'Us raamwerk is veerkracht een cruciaal punt in het succes van het mentormodel, zowel voor mentormanagers, mentor als mentees. In dit geval zijn de mentormanagers zich bewust van hun eigen potentieel en middelen en proberen ze traumatische situaties actief te overwinnen door volhardend, flexibel en gemotiveerd te zijn en een hoog niveau van eigenwaarde en zelfvertrouwen te hebben. Veerkracht wordt geassocieerd met Emotion Management, Empathie, Optimisme, Causale Analyse, Zelf-Efficiëntie en Nabijheid aan Mensen.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Verbinding tussen hoe we denken en hoe we ons voelen
	Interne en externe focus van de controle
	Strategieën om anderen te helpen bij het vinden van alternatieve/positieve gedachten
	Bewustwording en begrip van verbale (toon, keuze en stroom van woorden) en non-verbale (oogcontact, lichaamstaal) signalen die aangeven dat verandering mogelijk is.
	Positieve copingstrategieën
<b>Vaardigheden</b>	Anticipeert op problemen of situaties
	Kijkt objectief naar de zaken
	Accepteert constructieve kritiek
	Herkent en reguleert eigen emoties en zelfregulering
	Vraagt om hulp op de juiste momenten
	In staat om autonoom te werken
	Leidt de discussie van probleem naar oplossing
Praten en delen over emoties en/of situaties	
<b>Houding</b>	Doorzettingsvermogen
	Optimisme
	Proactiviteit

	Kritisch denken
	Zelfredzaamheid

## GROEPSMANAGEMENT

Een groep is een sociale eenheid, een vergadering van individuen, min of meer gestructureerd, met gemeenschappelijke belangen en doelstellingen, waarvan de leden op elkaar inwerken en relaties tussen hen tot stand brengen.

Een Mentor Manager moet in staat zijn om te communiceren met de mentors en een groep mentees (wanneer dat nodig is) en de juiste groepsdynamiek te ondersteunen, die hen in staat stelt om gedrag, attitudes en kennis te observeren, als een krachtig instrument om doelen te bereiken.

Groepsdynamiek werkt vooral als een democratiseringsproces: het leidt tot actieve participatie, het nemen van verantwoordelijkheden en het ontwikkelen van ondernemerschap. Het draagt ook bij aan de ontwikkeling en vooral aan het uitdrukken van logische, objectieve en samenhangende ideeën.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Groepsdynamiek: rollen in een groep (de aanvaller, de grappenmaker, de neger, de terugtrekker, de zoeker naar erkenning).
	Verschillende leiderschapstijlen
	Verschillende strategieën om de groep gemotiveerd te houden (dynamische sessies, individuele/groepstaken, enz.).
	Voordelen van het werken met een groep, maar ook de uitdagingen die het werken met een groep met zich meebrengt
	Inzicht in je eigen rol in een groep
	Voorwaarden/regels die nodig zijn om een groep effectief te laten werken
<b>Vaardigheden</b>	Bemiddeling in communicatietrajecten binnen een groep
	Creëert een comfortabele omgeving waar de groep zich vrij voelt om meningen en gevoelens te uiten.
	Beheren van verschillende mensen, houdingen en meningen
	In staat om een groep gemotiveerd te houden
	Veranderen van stijl om zich aan te passen aan de groepsdynamiek
<b>Houding</b>	Leiderschap
	Creativiteit
	Dynamiek
	Gemakkelijke omgang met mensen
	Vertrouwen



## CONFLICTBEHEERSING

Conflict is een proces tussen individuen of groepen dat spanning veroorzaakt door een verschil in perspectief en/of een negatief gevoel. Conflicten kunnen destructief zijn en leiden tot het ontwikkelen van negatieve gevoelens en het besteden van energie aan conflicten die beter elders kunnen worden besteed. Het kan ook verschillen verdiepen en groepen doen polariseren naar een of/of positie. Een goed beheerd conflict kan echter constructief zijn, emoties en stress losmaken en spanningen oplossen, vooral als het gebruikt wordt als een kans om het begrip te vergroten en samen een uitweg uit de conflictsituatie te vinden.

Een mentor kent verschillende strategieën om conflicten op te lossen - van vermijding, onderdak en dominantie tot betrokkenheid en samenwerking. Een mentor moet de oorsprong van het conflict onderzoeken als eerste stap naar de oplossing ervan en een feitelijke benadering hanteren. Ze moeten naar alle partijen luisteren en niet alleen aandacht besteden aan de inhoud van de boodschap, maar ook aan de betrokken gevoelens en emoties. Actief luisteren is een van de meest geschikte manieren om te onderhandelen over conflicten, en impliceert altijd empathie en begrip voor elkaars standpunt, waarbij alle mogelijke oplossingen worden overwogen. Een mentor moet ook goede vaardigheden ontwikkelen op het gebied van stressmanagement.

Mentor Managers moeten ook dezelfde strategieën toepassen wanneer zich een conflictsituatie voordoet tussen mentor en mentee, tussen mentors of andere belanghebbenden in het proces.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Strategieën om conflicten aan te pakken
	Technieken voor stressmanagement
	Verschillende niveaus waarop conflicten kunnen ontstaan (intrapersoonlijk, interpersoonlijk, interpersoonlijk, intragroep, intra-organisatorisch, intergroep en interorganisatorisch).
	Verschillende oorzaken/bronnen van conflicten (relatie, verschillende perspectieven op het leren van kinderen, gebrek aan duidelijkheid over rollen)
	Conflict als iets positiefs om ontwikkeling te bevorderen
	Onderhandelingsvaardigheden
<b>Vaardigheden</b>	Accepteert verschillende mensen, meningen en situaties
	Luistert en observeert aandachtig en luistert
	Identificeert gevoelens en emoties die betrokken zijn bij een conflict.
	Blijft kalm en neutraal in een conflictsituatie.
	Anticipeert op het conflict, is in staat om zich te concentreren op feitelijke informatie in plaats van beïnvloed te worden door emoties.
	Helpt andere mensen om een conflictsituatie op te lossen.
	Zelf reguleert emoties
<b>Houding</b>	Kalmte
	Assertiviteit

	Zelfvertrouwen
	Zelfredzaamheid
	Onpartijdigheid
	Samenwerking

## BEWUSTWORDING VAN DE ONTWIKKELING VAN KINDEREN

Voor een succesvolle betrokkenheid van de ouders bij het leren van kinderen moeten volwassenen zich bewust zijn van de basisprincipes van de ontwikkeling van het kind.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Hersenontwikkeling
	Cognitieve ontwikkeling
	Inzicht in de impact van stress en trauma's op de ontwikkeling van het kind.
	Sociaal-culturele ontwikkeling
	Leermethoden
<b>Vaardigheden</b>	Plannen voor leerondersteuning op basis van ontwikkelingsbehoeften
	Identificeert de stadia van verandering
<b>Houding</b>	Persoon gecentreerd
	Verander gevoelig

## OUDERLIJKE BETROKKENHEID

Ouderbetrokkenheid is een gezamenlijke activiteit van school en thuis om middelen, methoden, instrumenten en mogelijkheden te creëren voor ouders, leerkrachten, kinderen, andere familieleden en gemeenschapsspelers om op een open en democratische manier te communiceren met het leren in het centrum. (Goodall 2018.) Mentormanagers spelen niet alleen een rol bij het versterken van de samenwerking tussen ouders en school, maar ook bij het faciliteren van de noodzakelijke veranderingen in de school en het ondersteunen van de training, empowerment, mentoring en coaching van leerkrachten en schoolleiders hiervoor.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Participatieve en democratische processen
	Begrijpen hoe scholen werken
	Inzicht in het verschil tussen betrokkenheid van de ouders en betrokkenheid van de ouders
	Rechten van het kind en de ouders
	Innovatieve thuis-school koppelingen die werken
	Vermogensdynamiek binnen systemen
<b>Vaardigheden</b>	Creativiteit
	Vergemakkelijken van het veranderen van scholen
	Vertrouwen opbouwen
	Vergemakkelijking
	Probleemoplossing
	Anderen motiveren
	Ondersteunende empowerment
	Flexibiliteit
Bevordering van inclusieve gemeenschappen	
<b>Houding</b>	Inclusief
	Creatief
	Onbevooroordeeld
	Veranderingsgericht
	Proactief
	Respectvol

**EMOTIONELE INTELLIGENTIE**

**Emotionele intelligentie** wordt gedefinieerd als "het vermogen om emoties waar te nemen, om emoties te benaderen en te genereren om het denken te ondersteunen, om emoties en emotionele kennis te begrijpen en om emoties reflectief te reguleren om emotionele en intellectuele groei te bevorderen" (Mayer, Salovey, & Sluyter, 1997, p.7).

Ouders zijn belangrijke spelers in het bevorderen van de ontwikkeling van emotionele intelligentie bij hun kinderen. Daarom is het een cruciaal element voor alle mentoren en mentormanagers om zich bewust te zijn van de opvoedingsstijlen.

Ouderschapsstijl wordt het meest gebruikt om in grote lijnen te beschrijven hoe ouders omgaan met hun kinderen. Er zijn vier belangrijke opvoedingsstijlen: Autoritaire, gezaghebbende, tolerante en nalatige (Baumrind, D., 1966; Maccoby & Martin, 1983) Ouderschapsstijlen worden gedefinieerd door verzamelingen van houdingen en gedragingen die door hun ouders worden uitgedrukt aan kinderen (Darling & Steinberg, 1993). deze stijlen zijn gebaseerd op de mate van controle en ontvankelijkheid van de ouder (op basis van zijn of haar geloof).

**Emotioneel Intelligent Mentorschap** is "een intense, wederzijds voordelige ontwikkelingsrelatie tussen een mentor en protégé (d.w.z. mentee) die afhankelijk is van emotionele en sociale vaardigheden en deze uitbreidt op een manier die informatie geeft over denken en doen, het zelf en anderen ten goede komt en resulteert in een carrière die leidt tot leren en vooruitgang" (Opengart & Bierema, 2015, p.243).

Het concept van emotionele intelligentie benadrukt vier dimensies: zelfbewustzijn, zelfmanagement, sociaal bewustzijn en sociaal/relatiemanagement (Goleman et al., 2013). Dit worden allemaal beschouwd als belangrijke dimensies in mentoring, supervisie en leiderschap.

**Belangrijkste gedragsbeschrijvingen**

<b>Kennis</b>	Mindfulness (nadenken over de dag, gebeurtenis, persoon)
	Ouderschapsstijlen
	Zelfbeheer
	Bewustwording van persoonlijke emotionele triggers
	Sociaal probleem oplossen
	Sociale kwesties die verband houden met collega's
	Positieve emoties
	Etnische en culturele verschillen
<b>Vaardigheden</b>	Relatiebeheer
	Ervaart en begrijpt emoties en begrijpt emoties
	Re-frames perceptie van zichzelf opnieuw in kaart brengen
	Empathisch
	Introspect
	Beheert en reguleert emoties (coping skills)
Accepteert emotionele weergave	

	Viert positieve emoties
	Reageert op de behoeften van kinderen
	Lost problemen op
<b>Houding</b>	Zelfbewustzijn
	Zelfbeheer
	Assertiviteit
	Zelfmotivatie
	Sociaal bewustzijn

## BEGELEIDING BIJ DE LEVERING

Mentorschap is een proces waarbij een individu dat een bepaalde situatie in zijn levenstraject (professioneel, persoonlijk of sociaal) heeft overwonnen en vaardigheden en kennis heeft verworven die het mogelijk hebben gemaakt om een erkend succespad te verkrijgen, deze kennis en vaardigheden wil delen met een andere persoon die zich in een kwetsbare positie bevindt.

De missie van een mentor is erop gericht om de leerlingen te helpen hun vertrouwen op te bouwen, hen aan te moedigen en de vooruitgang positief te versterken. Een mentor moet de leerlingen stimuleren om zelf beslissingen te nemen.

Zo moet een mentor emotioneel "klaar" zijn om een andere persoon te ondersteunen en een effectieve band met de leerling te kunnen vormen, waarbij de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd en authentiek advies en verzorging wordt gegeven.

Een mentormanager moet voldoende steun geven aan een mentorprogramma, waarbij de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd en authentieke adviezen aan de mentoren worden gegeven. Zij moeten een duidelijke kennis hebben van de omvang en beperkingen van de rol van de mentor, om duidelijke grenzen en beperkingen in de mentor-mentee relatie te helpen vaststellen. Voor het leveren van een mentorproces moet een Mentor Manager erkend worden als een leider en in staat zijn om te communiceren en samen te werken met verschillende organisaties/partners binnen het onderwijssysteem/de onderwijsomgeving.

## Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Factoren die helpen bij het creëren van een veilige verbinding
	Concept van mentoring en de rol van een mentormanager
	Mentorschapsproces, stijlen en gereedschappen
	Realistische en haalbare doelen stellen (bijv. SMART-doelen)
	Motiverende strategieën
	Verskil tussen iemand ondersteunen en leiden van iemand
	Belang van de relatie in het mentorschapsproces
	Bewustwording van culturele verschillen en hoe dit de relaties kan beïnvloeden
	Beheer van mentorprogramma's (bv. aanwerving, selectie, initiële opleiding en permanente ondersteuning).
	Methoden voor de uitwisseling van ervaringen en bouwstrategieën (bv. toezicht, interventie, casestudy's, ...)
	Evaluatie- en beoordelingsmethoden en -instrumenten
<b>Vaardigheden</b>	Creëert een comfortabele omgeving voor het delen van informatie
	Vestigt een positieve en veilige relatie met de klant
	Erkenning van de vooruitgang
	Stelt duidelijke grenzen die een veilige verbinding en relatie mogelijk maken.
	Daagt de gedachtelijn uit

	Respecteert angsten en kwetsbaarheden
	Focus op prestaties van anderen
	Gebruikt initiatief en gezond oordeel om problemen op te lossen
	Bevordert autonomie en zelfredzaamheid
	Fosters en ontwikkelt een nauwe relatie met mentoren voor bijpassende doeleinden.
	Beheer van de activiteiten van de mentoren en handelt in elke moeilijke situatie.
	Genereert discussie en leren onder mentoren
	Stelt indicatoren in om de vooruitgang te beoordelen.
	Draagt bij aan de continue monitoring en evaluatie van mentorschapsprocessen.
	Contacten met het Mentoring Team voor de ontwikkeling en evaluatie van het mentorprogramma/dienst voor mentorschap.
<b>Houding</b>	Aandacht voor vragen en problemen
	Aanvaarding
	Niet-oordelend
	Vertrouwelijkheid
	Betrouwbaarheid
	Klantgericht



## ECOLOGISCH/SYSTEEMBEWUSTZIJN

Het ecologische/systemische model stelt dat mensen leven, op elkaar inwerken en dus beïnvloed worden door verschillende contexten van hun leven, aangezien ze baby's waren (Bronfenbrenner, 1994).

Een mentor moet zich bewust zijn van deze interactie tussen mensen en hun verschillende contexten, waarbij hij of zij zich bewust is van een verscheidenheid aan onderling samenhangende invloeden van contexten in het leven van mensen en de invloed daarvan op de persoonlijke ontwikkeling. Dit bewustzijn kan de mentor bewust maken van bepaalde reacties, denkwijzen en barrières van de mentee.

Mentorschap is een krachtig reïntegratieproces. Voor deze interventie gaan mentoren om met complexe situaties en moeten ze een veilige omgeving creëren om doelen te bereiken, zowel in doelgerichte als in open mentoringstijlen.

Een mentor moet in staat zijn om innerlijke vaardigheden te mobiliseren om tegemoet te komen aan de emotionele en praktische behoeften van de mentees en hen te ondersteunen. Een mentor moet leren en kennis overdragen, vaardigheden, technieken en ervaringen delen, zodat het aangepast is aan de specifieke realiteit van elke mentee. Ook moet een mentor volledig geïntegreerd zijn in de gemeenschap en een grondige kennis hebben van de culturele waarden en doelstellingen van de gemeenschap. Het is nuttig om te beschikken over basiskennis over human resources en rekrutering, omdat dit de mentor in staat stelt om de integratie in de schoolgemeenschap voor de leerling te vergemakkelijken.

Aangezien mentoring een complexe ervaring is die persoonlijke factoren met zich meebrengt, moet een mentor in staat zijn om goed om te gaan met falen en complexe barrières aan te pakken.

## Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Ecologische / Systemische benadering van individuele ontwikkeling
	Invloed van verschillende contexten op de individuele persoon
	Personeelszaken, aanwerving en opvang van nieuwe ouders
	Concept van onderwijs
	Beoordelingstechnieken
	Prioriteiten stellen
	Organisatiecultuur, waarden en doelstellingen
	Belang van de educatieve context in het leven van mensen
<b>Vaardigheden</b>	Beoordeelt / Analyseert de contexten die de mentee het meest beïnvloeden.
	Ziet verder dan wat de leerling zegt...
	Bevordert een positieve schoolomgeving
	Bevordert onderwijs als een positieve invloed op het leven van een leerling.
	Respect voor de perspectieven en ervaringen van de mentees
	Erkent de middelen, sterke en zwakke punten van de leerlingen en werkt aan de ontwikkeling ervan.
	Erkent de belemmeringen voor de betrokkenheid bij het onderwijs en het behoud van de school

	Is in staat om doelen te stellen en helpt de leerling om doelen te stellen.
	Kan omgaan met veeleisende situaties
	Omgaan met falen
	Motiveert en stimuleert de leerlingen en hun ouders
	Is in staat om onderwijsgerelateerde competenties te bevorderen.
	Ziet de persoon als geheel, die bestaat en zich in verschillende contexten beweegt die hun leven beïnvloeden.
<b>Houding</b>	Respectvolheid
	Begrip
	Aanvaarding
	Motivatie
	Beschikbaarheid
	Geduld
	Aandacht

## VOORTDUREND LEREN EN ZELFONTPLOOIING

Om bekwaam te zijn, moeten mentoren investeren in de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden en zich bezighouden met geavanceerde opleiding om gespecialiseerde vaardigheden te ontwikkelen. Een mentor moet dus zelfreflecterend zijn en in staat zijn om zijn eigen praktijk en methoden te evalueren, en beschikbaar en openstaan voor het herformuleren van mentorschapprocessen en -strategieën. De mentoren moeten inzien wanneer en in welke situaties zij steun, goedkeuring of aanvullende opleiding moeten zoeken. Ook zijn mentoren verplicht om voortgangs- en resultaatrapportages te presenteren aan het coördinatieteam, dat verantwoordelijk is voor het nemen van beslissingen en het toewijzen van taken.

### Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

<b>Kennis</b>	Waar vindt u en vraagt u een opleiding aan om uw vaardigheden te ontwikkelen?
	Bewustwording van eigen sterktes en zwaktes
	Bewustwording van het belang van zelfontplooiing en levenslang leren
<b>Vaardigheden</b>	Auto-analyses zelf
	Denkt kritisch na over hun eigen prestaties
	Herkent en neemt de verantwoordelijkheid voor hun eigen beslissingen/fouten
	Begrijpt hun eigen middelen en zwakheden en werkt aan zelfontplooiing.
	Verzoeken en acties op basis van feedback
<b>Houding</b>	Zelfbewustzijn en zelfreflectie
	Motivatie om te leren en te groeien
	Proactiviteit
	Nieuwsgierigheid

## 5. Vragenlijst voor zelfevaluatie

In deze vragenlijst vragen wij u ons te vertellen met welke zin u zich met meer identificeert. Dus, bijvoorbeeld, moet u een X markeren in de kolom "Ik ben het volledig eens met de zin aan de linkerkant" als u zich echt identificeert met de zin aan de linkerkant of een X markeren in de kolom "Ik ben het meer eens met de zin aan de rechterkant" als u zich meer identificeert met de zin aan de rechterkant dan die aan de linkerkant. **Zinnen die zijn gemarkeerd met R gebruiken de omgekeerde logica.**

Mededeling (14 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
1. Als we allemaal dezelfde taal spreken, zullen we elkaar zeker begrijpen....					Onze sociale en culturele achtergrond beïnvloedt onze communicatie, dus we begrijpen elkaar misschien niet, hoewel we dezelfde taal spreken.
2. Frontale ouder-leraar vergaderingen werken goed, er is geen noodzaak om ze opnieuw uit te vinden.					Als een ouder zich niet op zijn gemak voelt om naar een ouder-leraar vergadering te komen, moeten ze ons vertellen wat ze in plaats daarvan willen...
3. Voor mij zijn er geen belemmeringen voor de communicatie.					Als iemand veel complexe woorden gebruikt of vooroordelen heeft, kan het voor mij moeilijk te begrijpen zijn. (R)
4. De communicatie tussen ouders en leerkrachten moet gaan over dingen die in de klas of op school gebeuren.					Leerkrachten moeten ouders als opvoeders in alle noodzakelijke aspecten ondersteunen.
5. Ik heb vaak het gevoel dat andere mensen me niet begrijpen.					Ik heb er alle vertrouwen in dat ik mijn ideeën en meningen op een duidelijke manier aan anderen kan overbrengen. (R)
6. Het is voor mij gemakkelijk te begrijpen hoe en waarom mensen zich voelen en denken op een bepaalde manier.					Ik denk dat de gevoelens en gedachten van mensen soms te complex zijn om te begrijpen.



# School Parent Involvement to Increase Student Achievement

Project Number: 2018-1-RO01-KA201-049200

RESILIËNTATIE (19 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin...	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
7.	Ik ben het soort persoon die gestresst is nog voordat er iets uitdagends is gebeurd.				Meestal voel ik me in staat om de problemen of uitdagingen die zich in mijn leven voordoen te overwinnen. (R)
8.	Ik denk dat het vragen om hulp betekent dat ik gefaald heb.				Hulp vragen kan productief zijn. (R)
9.	Ik ben het soort persoon dat zich concentreert op het huidige moment.				Ik heb de neiging om te anticiperen op toekomstige situaties. (R)
10.	Als er iets misgaat, kan ik het analyseren, begrijpen wat er gebeurd is en hoe ik het beter kan doen.				Als er iets ergs gebeurt, denk ik altijd dat andere mensen me niet genoeg steun hebben gegeven.
11.	Ik geef het meestal op als ik een obstakel tegenkom.				Obstakels motiveren me om harder te werken. (R)
12.	Ik denk dat ik een aantal uitdagende situaties in mijn leven heb gehad, waar ik veel van geleerd heb.				Als ik denk aan uitdagende situaties die ik heb meegemaakt, begin ik me gedeprimeerd en gefrustreerd te voelen.
13.	Ik geloof dat onze manier van denken invloed heeft op hoe we ons voelen.				We hebben geen controle over hoe we ons voelen.
14.	Ik heb de neiging om van een klein probleempje iets groots te maken.				Ik kan de situaties heel duidelijk zien, dus ik kan me niet druk maken. (R)
15.	In een stressvolle situatie ben ik het soort persoon die kalm is en anderen kan helpen om te kalmeren.				In een stressvolle situatie richt ik me meestal tot andere mensen om me te helpen kalmeren en me te concentreren.
16.	In een moeilijke situatie zou ik het eerst proberen op te lossen, maar ik zou om hulp vragen als dat nodig was.				Ik vraag altijd om hulp voordat ik iets probeer te doen.
17.	Hoewel ik graag autonoom ben, kan het soms een goede				Ik heb niemand's hulp nodig, ik kan alles zelf doen.

RESILIËNTATIE (19 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin...	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
strategie zijn om hulp te vragen.					
18. De enige manier om te weten of iemand gemotiveerd is om te veranderen, is dat ze je dat zeggen.					De houding en de manier waarop mensen praten kan een indicatie geven van hun motivatie om te veranderen of het gebrek daaraan. (R)
19. Ik ben in staat om kritiek te nemen en te accepteren en ervan te leren.					Het is moeilijk voor mij om kritiek te krijgen, omdat het voelt alsof ik gefaald heb.
20. Als ik mezelf met anderen vergelijk en met wat zij hebben bereikt, voel ik me vaak gefrustreerd.					Ik voel me echt goed over hoe ik ben en wat ik in mijn leven heb bereikt. (R)
21. Om een probleem op te lossen, is het nuttig om het in kleine problemen op te delen en ze één voor één op te lossen.					Om een probleem op te lossen, moet je een snelle en complete oplossing geven, zodat je er niet meer aan hoeft te denken.
22. Het is goed als er mensen zijn die me niet mogen.					Ik voel me overstuur en angstig als ik voel dat mensen me niet mogen.
23. Meestal heb ik genoeg energie om te doen wat ik moet doen.					Het is moeilijk voor mij om de energie te verzamelen om alles te doen wat ik moet doen.
24. Ik geniet ervan om tijd door te brengen met mijn familie en vrienden.					Meestal ben ik liever alleen.
25. Ik geloof dat mensen van nature goed en bekwaam zijn.					Ik vind het moeilijk om op mensen te vertrouwen.

Beheer van de groep (13 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
26. Ik voel me op mijn gemak om een groep te leiden.					Ik denk dat groepsituaties zeer uitdagend en veeleisend zijn.
27. Binnen groepen kun je altijd verschillende rollen vinden die mensen aannemen en de uitdaging is om ze te managen.					Binnen groepen moet je met de stroom meegaan en de deelnemers laten handelen volgens hun rol.
28. Ik denk dat mijn rol als fractiecoördinator is om te waken en te luisteren en alleen in te grijpen in geval van een conflict.					Ik denk dat mijn rol als groepscoördinator is om de ontwikkeling van de groep en de individuele leden van de groep uit te dagen en te bevorderen. (R)
29. Groepen zijn altijd verschillend, maar je kunt ze altijd motiveren als je hun chemie begrijpt.					Een groep is een groep, wat met de ene werkt, werkt met de andere.
30. Ik werk liever samen met andere mensen dan met hen te concurreren.					De concurrentie is gezond en ik probeer altijd beter te zijn dan andere mensen.
31. Bij het werken met groepen is het zeer belangrijk om de groepscohesie te versterken.					Een groep is een stelletje individuen, ze hoeven geen relatie met elkaar te hebben.
32. Het managen van een groep is makkelijk voor mij, omdat ik heel goed in het motiveren en inspireren van anderen ben.					Een groep managen betekent omgaan met verschillende persoonlijkheden en interactie met alle persoonlijkheden. (R)
33. Een van de uitdagingen waar je mee te maken kunt krijgen is het vergroten van ieders participatie.					Een uitdaging waar je in groepsmanagement mee te maken kunt krijgen, is jezelf te laten horen.
34. Soms voel ik me onzeker als ik met een groep mensen ben.					Ik hou ervan om verschillende mensen te ontmoeten en met verschillende mensen te werken. (R)
35. Ik denk dat als een strategie met een groep werkt, je alleen die strategie moet gebruiken.					Bij het faciliteren van een groep gebruik ik altijd verschillende strategieën. (R)
36. Ik denk dat het gebruik van presentaties de beste manier is om met groepen te werken.					Als ik met groepen werk organiseer ik graag debatten, rollenspellen en discussies over video's of echte ervaringen. (R)



Beheer van de groep (13 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links..	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
37. Ik vind het leuk om mensen te leiden, maar laat ze ook autonoom zijn.					Ik hou ervan dat mensen me vertellen wat ik moet doen en ik voel me niet op mijn gemak in leidinggevende functies.
38. Ik hou ervan om verschillende soorten mensen te ontmoeten.					Ik voel me alleen op mijn gemak bij bepaalde soorten mensen.

CONFLICTBEHEER (12 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
39. In sommige gevallen is de beste manier om een conflict te beheersen het slaan van vuisten op tafel.					Praten met de betrokkenen is een van de manieren om conflicten te beheersen. (R)
40. Ik eindig altijd in een conflict omdat ik graag gelijk heb.					Ik heb de neiging om rationeel te zijn en in staat om beide kanten van een probleem te zien. (R)
41. Wanneer iemand met een conflict wordt geconfronteerd, moeten we proberen hem of haar te helpen om tot rust te komen en de dingen duidelijk te zien.					Wanneer iemand met een conflict wordt geconfronteerd, moeten we aan hun kant staan, zeggen dat ze gelijk hebben en onze steun betuigen.
42. Ik kan mezelf vrij goed beheersen in een crisissituatie.					Ik beschouw het niet als makkelijk om situaties onder controle te houden.
43. Het kennen van verschillende strategieën voor het omgaan met conflicten kan echt nuttig zijn in het leven.					Weten hoe te winnen in conflicten kan echt nuttig zijn in het leven.
44. Ik geloof dat relaties sterker kunnen worden na conflicten.					Ik geloof dat conflicten het einde zijn van relaties.
45. Het is belangrijk om anderen te helpen begrijpen wat conflicten veroorzaakt.					Het is belangrijk om anderen te helpen begrijpen hoe ze conflicten kunnen vermijden.
46. In een conflictsituatie heb ik moeite om de dingen duidelijk te zien en me te concentreren op de oplossing.					In een conflict kan ik beide partijen onpartijdig zien, anderen helpen het ook te zien en samen een oplossing te vinden. (R)
47. Anderen helpen bij het beheersen van conflicten betekent dat we het soms voor hen moeten oplossen.					Anderen helpen bij het beheersen van een conflict betekent vaak werken aan nieuwe manieren om het conflict aan te pakken en te bekijken. (R)

CONFLICTBEHEER (12 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
48. Conflicten kunnen zich in verschillende contexten voordoen (bv. persoon-persoon, persoon-organisatie) en het is belangrijk om ze te begrijpen, zodat we passende oplossingen kunnen vinden.					Een conflict is een conflict; in welke context het zich ook voordoet, de manier om het op te lossen is altijd dezelfde.
49. Ik heb misschien niet alle antwoorden, maar ik heb er vertrouwen in dat ik mensen kan helpen bepaalde problemen op te lossen.					Ik heb niet alle antwoorden, daarom heb ik er geen vertrouwen in dat ik andere mensen kan helpen hun problemen op te lossen.
50. Ik ben echt een verdraagzaam persoon.					Over het geheel genomen ben ik een persoon met conservatief/traditioneel denken.
51. De meest voorkomende en beste manier om met conflicten om te gaan is deze te vermijden.					Een goede manier om met een conflict om te gaan is door samen te werken en mensen aan de andere kant te ontmoeten. (R)

KINDONTWIKKELING (16 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
52. Kinderen moeten op school worden gegroepeerd op basis van hun individuele ontwikkelingsniveau.					Het groeperen van kinderen naar leeftijd is de beste oplossing, ontwikkelingsdiversiteit is gemakkelijk om mee om te gaan binnen de groep.
53. Het gedrag van een kind kan door volwassenen worden gereguleerd.					Er zijn factoren in het leven van kinderen die niet kunnen worden veranderd, maar waarmee rekening moet worden gehouden in het onderwijs.
54. Sommige kinderen worden geboren om zich slecht te gedragen					Storend gedrag heeft altijd diepere oorzaken die in alle gevallen kunnen worden aangepakt.
55. Alle kinderen hebben hun eigen behoeften op het gebied van speciaal onderwijs, dus moet de school het onderwijs individualiseren.					Speciaal onderwijs heeft behoefte aan gespecialiseerde ondersteuning voor kinderen.

Ouderlijke MACHTIGHEID (11 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
56. Het is de verantwoordelijkheid van de ouders om hun kinderen op te voeden, de school ondersteunt hen hierbij alleen maar.					Het is de verantwoordelijkheid van de staat om onderwijs voor alle kinderen te verstrekken, zouden de ouders moeten steunen wat op school gebeurt.
57. Ouders en leerkrachten moeten alleen in de school bijeenkomen, ze moeten samenwerken om het leren in de school te ondersteunen.					Als een ouder zich niet op zijn gemak voelt in de school, moeten de leerkrachten een andere plaats vinden om elkaar te ontmoeten en de ouder niet te vragen om naar school te komen.
58. Ik ben van mening dat ouders besluitvormers moeten worden op scholen en in gemeenschappen.					Beslissingen op scholen moeten worden genomen door schoolpersoneel (schoolleider, leerkrachten, psychologen), maar ouders moeten hun mening geven.
59. Ouders moeten in staat worden gesteld om te helpen met het schoolwerk van hun kinderen, bijvoorbeeld bij het schrijven van huiswerk.					De school zou moeten begrijpen dat het curriculaire leren vaak tot school beperkt is, en de leraren moeten ouders machtigen om hun kinderen op niet-curriculaire onderwerpen en gebieden op te leiden.
60. Alle ouders willen het beste voor hun kinderen.					Sommige ouders maken gewoon gebruik van hun kinderen of hebben kinderen voor sociale uitkeringen...
61. De school moet een taal gebruiken die iedereen gemakkelijk kan begrijpen.					Ouders moeten zich aanpassen aan de taal die ze op school gebruiken om hun taalvaardigheden te verbeteren.

## EMOTIONEEL INTELLIGENTIE (15 items)

	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
62. Ik geloof dat mijn emoties een sterke invloed hebben op mijn gedrag...					Ik geloof dat mijn emoties weinig tot geen effect hebben op mijn gedrag...
63. Ik ben in staat om mijn emoties te identificeren en te beheersen...					Meestal ben ik me niet bewust van mijn emoties totdat het te laat is...
64. Ik ben me bewust van mijn sterke en zwakke punten...					Het is moeilijk voor mij om mijn sterke en zwakke punten vast te stellen...
65. Ik ben meestal reflectief en ik doe mijn best om te leren van eerdere ervaringen...					Ik herhaal dezelfde fouten....
66. Ik waardeer de feedback en het perspectief van mensen als een middel voor continu leren en zelfontplooiing.					Ik laat me niet beïnvloeden door de mening van anderen. Ik vertrouw mezelf.
67. Ik ben niet zeker van beslissingen die ik neem in stresssituaties of onder druk...					Ik ben beslissend en in staat om ondanks stress en onzekerheid (R) goede beslissingen te nemen.
68. Ik werk het beste in een omgeving van stabiliteit en routines. Snelle veranderingen en verschuivende prioriteiten verstoren mijn werk					Ik ga op een effectieve manier om met meerdere eisen, snelle veranderingen en het verschuiven van prioriteiten. (R)
69. Het aannemen van een gestructureerd, duidelijk gedefinieerd model voor probleemoplossing is van cruciaal belang voor het beheer van problemen.					Ik zoek frisse en originele ideeën uit verschillende bronnen om in moeilijke situaties een oplossing te vinden (R).
70. Ik erken en beloon de sterke punten, prestaties en ontwikkeling van mensen als een manier om taken uit te voeren en zelfontplooiing te ondersteunen.					Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Mijn focus ligt op de taken...

## EMOTIONEEL INTELLIGENTIE (15 items)

	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
71. Ik respecteer en heb een goede relatie met mensen met verschillende achtergronden.					Ik vind het moeilijk om mensen met een andere achtergrond (ethniciteit, taal, ras, ras, seksuele geaardheid, religie, etc.) te ontmoeten.
72. Ik heb rode tapes doorgeknipt en de regels gebogen als dat nodig is om de klus te klaren.					Ik respecteer de regels, zelfs als dat betekent dat ik het doel niet bereik...
73. Ik blijf hardnekkig op zoek naar doelen ondanks obstakels en tegenslagen.					Belemmeringen en tegenslagen zijn frustrerend en verminderen mijn bereidheid om mijn doel te bereiken.
74. Ik heb een goed begrip van de krachten die de opvattingen en acties van mijn collega's vormgeven...					Ik heb moeite om te begrijpen hoe mensen denken en voelen.
75. Ik ben in staat om complexe strategieën zoals indirecte beïnvloeding te gebruiken om consensus en draagvlak te creëren.					Ik heb het moeilijk om mensen te helpen consensus en steun op te bouwen...
76. Ik luister goed, zoek wederzijds begrip en juich het delen van informatie toe.					Ik ben van mening dat informatie moet worden gedeeld op een "need-to-know-basis".

MENTORING DELIVERY (19 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
77. Het is belangrijk dat de leerling het gevoel heeft dat we ze accepteren zoals ze zijn, terwijl we geloven dat ze zich altijd kunnen ontwikkelen en groeien.					Het is belangrijk dat de leerling het gevoel heeft dat we ze accepteren zoals ze zijn en dat we realistisch genoeg zijn om ze te accepteren als ze hun ontwikkelingslimiet hebben bereikt.
78. Ik denk dat het heel belangrijk is om kleine overwinningen te vieren om door te gaan en gemotiveerd te blijven.					Ik denk dat het heel belangrijk is om mensen uit te leggen wat ze verkeerd hebben gedaan zodat ze het de volgende keer beter/anders kunnen doen.
79. Tegenwoordig verandert de situatie snel, dus ik vind het moeilijk om verplichtingen op lange termijn aan te gaan.					Als ik me ergens toe verplicht, kun je altijd op me rekenen, want ik zal alles doen wat ik kan om het te leveren.
80. Het is echt belangrijk om bewust te zijn van en respect te hebben voor culturele verschillen om een positieve relatie met de leerling op te bouwen.					U hoeft zich geen zorgen te maken over culturele verschillen, omdat dit geen invloed heeft op uw werk met de leerling.
81. Het matchen blijkt een administratieve taak te zijn, omdat we nooit weten hoe mentor en mentee op elkaar zullen reageren.					Het introduceren van een aantal activiteiten voor informele matching kan de eerste stadia van het mentorschap helpen. (R)
82. Mentor en mentee moeten bij elkaar blijven tot het einde van het proces.					De mentor-mentee relatie kan worden beëindigd wanneer dat nodig is. (R)
83. Mentorschapscompetenties zijn aangeboren aan de mens, dus er is geen behoefte aan een zeer specifieke training, 1 of 2 uur is genoeg.					We moeten tijd besteden aan het opleiden van mentoren, omdat deze rol veel vaardigheden en inzet vereist. (R)



MENTORING DELIVERY (19 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechte zin....	Ik ben het volledig eens met de rechte zin....	
84. Ik help mensen graag door ze te vragen wat ze denken dat ze moeten doen.					Ik help mensen graag door ze te vertellen wat ze moeten doen.
85. De beste optie om een mentor in een uitdagende situatie te ondersteunen is om hem of haar in contact te brengen met andere mentoren en samen een oplossing te vinden.					De Mentor Manager is degene die alle ondersteuning en oplossingen moet bieden die mentoren nodig hebben.
86. Elke mentor en elke situatie is uniek en kan niet als voorbeeld voor anderen worden genomen.					Het uitwisselen van ervaringen en praktijken tussen mentoren is een krachtige manier voor zelfontplooiing. (R)
87. Een Mentor Manager is een stil persoon in het mentorproces die aanwezig is in uitdagende situaties.					Een Mentor Manager moet te allen tijde aanwezig zijn, door onmiddellijk in te checken en mentoren op te sporen voor het terugsturen van informatie over de voortgang.
88. Ik verander altijd van gedachten, dus het is moeilijk voor mij om stevige beslissingen te nemen.					Als ik ergens een beslissing over neem, kan ik me eraan houden en het verdedigen. (R)
89. In een mentorschapproces is het belangrijk om direct naar het oplossen van problemen te gaan.					Het is belangrijk om de verschillende stappen van mentoring te begrijpen om een positieve relatie op te bouwen met alle belanghebbenden. (R)
90. Het is belangrijk om mentoring gedurende het hele proces te evalueren, zodat we kunnen begrijpen wat er gaande is en wat we beter kunnen doen.					De evaluatie van het mentorschap is een administratieve procedure aan het eind van het proces om de resultaten aan alle belanghebbenden te presenteren.

MENTORING DELIVERY (19 items)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechte zin....	Ik ben het volledig eens met de rechte zin....	
91. Het aantonen van de effectiviteit van mentoring is belangrijk.					Hoewel bewijs belangrijk is, moeten we niet te veel tijd besteden aan de evaluatie en beoordeling van mentordiensten.
92. Uiteindelijk zal het mentorschap moeten stoppen.					Mentoring kan doorgaan zolang de mentor en mentee dat willen.
93. Een Mentor Manager moet kennis overdragen en ondersteuning bieden aan mentoren en deze vervolgens evalueren.					Een Mentor Manager moet mentoren helpen bij het omgaan met de uitdagingen waar ze voor staan.
94. Feedback is een belangrijk instrument voor mentoren om te leren en zich te ontwikkelen.					We moeten feedback vermijden omdat het mensen aan het denken zet over hun zwakheden.
95. De feedback moet agressief zijn en alles laten zien wat de mentor verkeerd heeft gedaan, zodat ze kunnen veranderen.					De feedback moet duidelijk zijn en gericht op specifieke zaken waar de mentor aan moet werken en op zaken waar hij al goed in is. (R)

ECOLOGISCHE / SYSTEMISCHE APPROAK OPGELEGENHEID (10 stuks)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
96. Ik begrijp dat mensen zich tussen verschillende contexten bewegen en dat ze allemaal op verschillende manieren worden beïnvloed.					Mensen zijn wie ze zijn, onafhankelijk van hun levenscontext.
97. Hoe meer ik de omgeving en het gezin van de leerling ken, hoe meer ik in staat ben om mijn managerfunctie te vervullen.					In het mentorschapproces is het voldoende om alleen mijn mentoren te ontmoeten, omdat de relatie tussen ons tweeën doorslaggevend is.
98. Het is niet belangrijk om de leerling te helpen bij het socialiseren en andere ouders te leren kennen.					Het kan nuttig zijn om de leerling te helpen bij het socialiseren en andere ouders te leren kennen. (R)
99. Om een persoon volledig te begrijpen, moet je naar zijn of haar achtergrond kijken.					De achtergrond van mensen kan belangrijk zijn, maar het definieert ze niet.
100. De school is niet een van de belangrijkste contexten omdat mensen na een tijdje verder gaan.					De school is een van de belangrijkste contexten in het leven van mensen, omdat zij daar een groot deel van hun jeugd en hun leven als jongvolwassene (R) hebben doorgebracht.
101. Een leerling hoeft niet te begrijpen waarom dingen op een bepaalde manier worden gedaan. Ze moeten gewoon weten dat dat de juiste manier is.					Het is belangrijk om uit te leggen waarom sommige taken op een bepaalde manier worden uitgevoerd, zodat de leerling het kan begrijpen. (R)
102. Het kan nuttig zijn om met de leerling te praten en te kijken wat hun sterke en zwakte punten zijn, zodat zij zich kunnen ontwikkelen.					Als de leerling een aantal zwakte punten heeft, is dat niet goed, omdat ze veel fouten zullen maken.

ECOLOGISCHE / SYSTEMISCHE APPROAK OPGELEGENHEID (10 stuks)					
	Ik ben het volledig eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
103. Ik ben me ervan bewust dat problemen thuis de relatie tussen mensen en anderen kunnen beïnvloeden en omgekeerd.					Problemen thuis kunnen de relatie van mensen met anderen niet beïnvloeden, want wat er thuis gebeurt, blijft thuis.
104. Dat mijn leerling niet in staat is om vooruit te komen, hangt vaak af van een heleboel externe factoren.					Ik weet zeker dat mijn leerling door kan gaan als ze dat willen.
105. Ik verwacht niet dat de leerling fouten maakt, want dat betekent dat we allebei falen.					Ik verwacht dat de leerling fouten maakt, omdat ze nieuw zijn in dit proces en niet alles weten. (R)

## CONTINUUELE LEARNING EN ZELF-DEVELOPMENT (8 punten)

	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
106. Ik ben regelmatig op zoek naar andere ervaringen of trainingen om bij te wonen.					Ik neem alleen deel aan verplichte trainingen en ervaringen.
107. Ik begrijp dat ik enkele zwakke punten heb, maar ik denk dat ik daaraan kan werken.					Ik denk dat ik goed ben in wat ik doe, ik heb geen behoefte aan meer training.
108. Ik denk dat het goed is om gewoon niets te doen in mijn vrije tijd.					Ik vind het interessant om te leren en nieuwe hobby's of vaardigheden te ontwikkelen. (R)
109. Ik vraag niet om feedback omdat ik bang ben dat ik iets verkeerd heb gedaan.					Meestal vraag ik feedback van mijn superieuren en collega's, zodat ik weet op welke gebieden ik me kan ontwikkelen. (R)
110. Je leert alles wat je nodig hebt tot je klaar bent met studeren, dan is je leerperiode voorbij en ben je klaar om aan de slag te gaan.					Ik geloof dat mensen hun hele leven leren. (R)
111. Aan het eind van de dag denk ik graag na over wat ik gedurende de dag heb gedaan en begrijp ik wat ik goed en minder goed heb gedaan.					Uiteindelijk vergeet ik graag het werk, omdat het mij stresseert.
112. Ik leer graag over nieuwe onderwerpen.					Ik heb genoeg geleerd tijdens mijn studie.
113. Meestal probeer ik mijn fouten te verbergen, omdat ik het gevoel heb dat ik gefaald heb.					Hoewel het niet gemakkelijk is om het te doen, ben ik in staat om mijn fouten te begrijpen en verantwoordelijkheid te nemen. (R)

## 6. Referenties

Aldwin, C.M. (2015). Hoe kan de ontwikkelingstheorieën van de systemen voor ontwikkeling in overeenstemming zijn met de vrije wil? Het belang van stress-gerelateerde groei en mindfulness. *Onderzoek in menselijke ontwikkeling*, 12(3-4), 189-195.

Bal, A. (2014). De ouder/voogd empowerment van de ouder/voogd in de schaal van de school. *Gezinnen in de samenleving*, 95(2), 92-99

Baumrind, D. (1991). De invloed van opvoedingsstijl op de competentie en het middelengebruik van adolescenten. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 5695.

Baumrind, D. (1966). Effecten van gezaghebbend ouderlijk toezicht op het gedrag van kinderen. *Ontwikkeling van het kind*, 887-907.

Benard, B. (1991). Het bevorderen van veerkracht bij kinderen: Beschermende factoren in het gezin, de school en de gemeenschap.

Benson, P.L., & C. Scales, P. (2009). De definitie en voorlopige meting van de bloei in de adolescentie. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.

Bryan, J. (2005). Bevordering van de veerkracht van het onderwijs en de prestaties in stedelijke scholen door middel van partnerschappen tussen school en gezin en gemeenschap. *Professionele schoolbegeleiding*, 219-227.

Bryan, J., & Holcomb-McCoy, C. (2004). De perceptie van de schooladviseurs van hun betrokkenheid bij school-gezinspartnerschappen. *Professionele schoolbegeleiding*, 162-171.

Cicchetti, D., & Blender, J.A. (2006). Een multilevels-of-analyse perspectief op veerkracht: implicaties voor de zich ontwikkelende hersenen, neurale plasticiteit, en preventieve interventies. *Annalen van de New York Academy of Sciences*, 1094(1), 248-258.

Cyrulnik, B. (2005). Het fluisteren van geesten: Trauma en veerkracht. *Andere Pers.*

Schat, N., & Steinberg, L. (1993). Ouderschapstijl als context: Een integratief model. *Psychologisch bulletin*, 113(3), 487.

Ellis, A. (1962). Reden en emotie in de psychotherapie: Een nieuwe en uitgebreide methode voor de behandeling van menselijke verstoringen. Secaucus, NJ: Citadel.

Fisher, C.B., Busch-Rossnagel, N.A., Jopp, D.S., & Brown, J.L. (2012). Toegepaste ontwikkelingswetenschap, sociale rechtvaardigheid en sociaal-politiek welzijn. *Toegepaste ontwikkelingswetenschap*, 16(1), 54-64.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). Prima leiderschap: Het ontketenen van de kracht van emotionele intelligentie. HGriffin, D., & Farris, A. (2010). Schoolbegeleiders en

samenwerking: Het vinden van middelen door middel van community asset mapping. *Professionele schoolbegeleiding*, 13(5).

Kim, J., Fletcher, K. & Bryan, J. (2017). Empowerment van gemarginaliseerde ouders: Een opkomend parent empowerment model voor schooladviseurs. *Professionele schoolbegeleiding*, 21(1b)

Lerner, R.M., Lerner, J.V., P. Bowers, E. en John Geldhof, G. (2015). Positieve jeugdontwikkeling en relationele-ontwikkelingsystemen. *Handboek voor kinderpsychologie en ontwikkelingswetenschap*, 1-45.

Maccoby, E. E. E., & Martin, J. (1983). Socialisatie in de context van het gezin: Interactie tussen ouder en kind. In ph mussen (serie ed.) & em hetherington (vol. ed.), *Handbook of child psychology: Socialisatie, persoonlijkheid en sociale ontwikkeling* (deel 4, blz. 1-101).

Masten, A. S. (2011). Veerkracht bij kinderen die bedreigd worden door extreme tegenslag: Kaders voor onderzoek, praktijk en translatiesynergie. *Ontwikkeling en psychopathologie*, 23(2), 493-506.

Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., P., & Sluyter, D. (1997). Emotionele ontwikkeling en emotionele intelligentie: Implicaties voor opvoeders. *Wat is emotionele intelligentie*, 3-31.

Meichenbaum, D. (2017). Versterking van de veerkracht. De evolutie van cognitieve gedragstherapie: Een persoonlijke en professionele reis met Don Meichenbaum, 172.

MPATH-project (2016). Mentorcoördinatoren en het profiel en competentie-instrument van de mentoren. Beschikbaar via: [http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath\\_o2\\_coordprofile\\_final.pdf](http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath_o2_coordprofile_final.pdf)

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotioneel intelligent mentorschap: Het herconceptualiseren van effectieve mentorrelaties. *Human Resource Development Review*, 14(3), 234-258.

Patterson, J.M. (2002). Het integreren van familie veerkracht en familie stress theorie. *Tijdschrift van huwelijk en familie*, 64(2), 349-360.

Ratts, M.J., Singh, A.A., Nassar-McMillan, S., Butler, S.K., & McCullough, J.R. (2016). Competenties op het gebied van multiculturele en sociale rechtvaardigheidsbegeleiding: Richtlijnen voor het beroep van counseling. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(1), 28-48.

Rutter, M. (2006). Implicaties van Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annalen van de New York Academy of Science*, 1094(1), 1-12.

Scott, K.L., & Copping, V.E. (2008). Veelbelovende aanwijzingen voor de behandeling van complexe trauma's bij kinderen: Het Intergenerationeel Trauma Behandelingsmodel. *Het*

Journal of Behavior Analysis of Offender and Victim Treatment and Prevention (Gedraganalyse van de dader en het slachtoffer, 1(3), 273).

Seligman, M.E.P., Berkowitz, M.W., Catalano, R.F., Damon, W., Eccles, J.S., Gillham, J., .... & Peterson, C. (2005). Het positieve perspectief op de ontwikkeling van de jeugd.

## 7. Bijlage 1 - Referentie-informatie voor de zelfbeoordelvragenlijst

### A - Scoren

Het zelfevaluatie-instrument is gebaseerd op een Likert-schaal van 1 tot 4, om te begrijpen of de persoon het meer eens is met de zin aan de ene kant of de zin aan de andere kant. Zie het voorbeeld:

	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
Gewoonlijk geef ik het op als ik een obstakel tegenkom...	1	2	3	4	Belemmeringen motiveren me om harder te werken

Dus als de persoon kiest voor "*Ik ben het volledig eens met de zin aan de linkerkant*" zal hij/zij 1 punt scoren op dit punt, en als de persoon kiest voor "*Ik ben het volledig eens met de zin aan de rechterkant*" zal hij/zij 4 punten scoren.

De zelfbeoordelvragenlijst is ook gebaseerd op een omgekeerde logica, zoals dit voorbeeld:

	Ik ben het volledig eens met de zin links....	Ik ben het meer eens met de zin links...	Ik ben het meer eens met de rechtse zin....	Ik ben het volledig eens met de rechtse zin....	
Ik weet wat het communicatieproces inhoudt....	4	3	2	1	Ik heb geen idee hoe het communicatieproces werkt...

In dit geval, als de persoon de kolom aan de linkerkant kiest, zal hij/zij 4 punten scoren.

Alle omgekeerde items worden in de *vragenlijst* geïdentificeerd door een "V".

### B - Resultaten





*School Ouderbetrokkenheid van de school  
om de prestaties van de student te verhogen*

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

*Dit project is gefinancierd met steun van de Europese Commissie, in het kader van het E+ programma. Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie in deze publicatie.*