

A photograph showing the back of a young child with curly blonde hair looking at a large, colorful map of Europe. An adult's hand is pointing to a location on the map. The map is made of paper cutouts and is mounted on a light-colored surface.

Zelfevaluatie-instrument voor mentoren

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

Igaxen

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)

Coördinator van het project

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF

Contactpersoon: Mihaela Pinte-Traian (projectmanager)

E-mail: accfunbm@yahoo.com Adres: str. Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramureș.

Publicatiedatum

November 2019

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.

Inhoud

1.	Over het PARENT'R'US project	5
2.	Inleiding	7
3.	Methodologie	9
4.	Profiel van de mentoren.....	11
	Communicatie	12
	Veerkracht.....	14
	Conflictbeheer.....	16
	Bewustwording van de ontwikkeling van kinderen.....	18
	Ouderbetrokkenheid.....	19
	Emotionele intelligentie.....	20
	Mentoring Levering.....	22
	Ecologisch / Systemisch Bewustzijn.....	24
	Voortdurend leren en zelfontplooiing	26
5.	Zelfbeoordeling vragenlijst.....	27
6.	Referenties.....	43
7.	Bijlage 1 - Referentie-informatie voor de zelfbeoordelingsvragenlijst	46

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, etc. zullen zijn);
- Mentoren (die ouders zullen zijn die meer betrokken zijn bij de schoolprestaties en het welzijn van hun kinderen op school, en opvoeders uit de belangrijkste gemeenschappen) en andere referentiepersonen in het leven van de kinderen);
- Mentees (achtergestelde 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 het geschikte 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 onderwijs van hun kinderen;
- d. Ontwerp een mentoringmodel om de competenties van leerkrachten op het gebied van ouderlijke betrokkenheid en empowerment van hun kinderen bij het leren van hun kinderen te verbeteren;

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

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 en 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 mentormanagers van mentoren

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 de 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 3 (IO3) is om **een instrument te bieden voor mentoren om hen te helpen zichzelf te beoordelen**. Het is belangrijk om te benadrukken dat *een zelfevaluatie geen test is*: het is een manier om te leren over jezelf als mentor - je vaardigheden, kennis en competenties voor het leveren van een mentorproces.

Het zelfevaluatie-instrument voor mentoren omvat belangrijke vaardigheden, overeenkomstige indicatoren en een instrument dat geschikt is om de ontwikkeling van de vaardigheden van de mentoren te beheren, de opleiding aan te passen aan hun hiaten/behoefte en de voortgang van het mentorprogramma te begeleiden. Het is in de vorm van een blauwdruk om de mentortraining te organiseren en te geven, de matching met de leerlingen te doen, het mentorprogramma uit te voeren en de competentieontwikkeling tijdens en na het mentorschapsproces te evalueren.

Zelfverbetering wordt bereikt met behulp van een online tool die een doorlopende zelfevaluatie mogelijk maakt. Dit biedt mentoren niet alleen de mogelijkheid om hun

startpunt te vergelijken met de huidige situatie, maar ook om hen te helpen de resultaten van de training en de rol van ervaring in het leveren en beheren van mentorschapprocessen te waarderen.

3. Methodologie

Volgens de bevindingen van MOMIE, MEGAN en MPATH zijn er verschillende competenties die een mentor zou moeten hebben om een succesvolle mentor te zijn en de gewenste doelen te bereiken, zowel voor 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 mentor moet beschikken om de verdere ontwikkeling van de leerlingen te vergemakkelijken.

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 artikel moeten mentoren een geheel van competenties 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 **9 kerncompetenties voor mentoren**¹geïdentificeerd:

Mededeling	Resiliëntatie	Conflict Beheer
Bewustwording van de ontwikkeling van kinderen	Ouderlijke Betrokkenheid	Emotionele Intelligentie
Mentoring Levering	Ecologisch / Systeem-bewustzijn	Voortdurend leren en zelfonplooing

Elke competentie wordt gedefinieerd door de reikwijdte ervan en door wat de rol van een mentor inhoudt. 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.

¹ De competenties van de mentoren lijken sterk op die van de mentormanagers (IO2), met verschillen in een aantal specifieke descriptoren en de vragenlijst zelf.

4. Profiel van de mentoren

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 moeten individuen als mentor kennis hebben over en in staat zijn om dat te doen:

- 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 de ouders van de leerlingen te ondersteunen in hun communicatie met de school.
- om het beheer van conflicten tussen ouders en school te ondersteunen.

Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

Kennis	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
Vaardigheden	Vraagt om open en gesloten vragen
	Flexibiliteit
	Conflictbeheer
	Bewustwording van hun eigen non-verbale communicatie
	Controleer of het bericht wordt begrepen.
	Luistert actief
	Toont empathie
	Begrijpt non-verbale communicatie
	Anderen helpen bij het formuleren van hun boodschappen
	Veranderingsmanagement
	Past de manier aan waarop hij spreekt tot de persoon die luistert.

MEDEDELING	
Houding	Empathie
	Inclusiviteit
	Openheid van geest
	Assertiviteit
	Respect

RESILIËNTATIE

Veerkracht is het vermogen om positieve aanpassingsmechanismen te ontwikkelen, problemen aan te pakken, obstakels te overwinnen en weerstand te bieden aan druk, in 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, mentors als mentees. In dit geval zijn de mentoren zich bewust van hun eigen potentieel en middelen en proberen ze traumatische situaties actief te overwinnen door volhardend, flexibel en gemotiveerd te zijn, 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

Kennis	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
Vaardigheden	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	
Houding	Doorzettingsvermogen
	Optimisme
	Proactiviteit

RESILIËNTATIE	
	Kritisch denken
	Zelfredzaamheid

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 de verschillen vergroten en groepen ertoe aanzetten om te 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 vermindering, 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 gevoelens en emoties die ermee gepaard gaan. Actief luisteren is een van de meest geschikte manieren om te onderhandelen over conflicten en impliceert altijd empathie en begrip voor het andere standpunt, waarbij alle mogelijke oplossingen worden overwogen. Een mentor moet ook goede vaardigheden ontwikkelen op het gebied van stressmanagement.

Belangrijkste gedragsbeschrijvingen

Kennis	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
Vaardigheden	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 richten op feitelijke informatie, in plaats van beïnvloed te worden door emoties.
	Helpt andere mensen om een conflictsituatie op te lossen.
	Zelf reguleert emoties
Houding	Kalmte
	Assertiviteit
	Zelfvertrouwen

CONFLICTBEHEERSING	
	Zelfredzaamheid
	Onpartijdigheid

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

OUDERLIJKE BETROKKENHEID	
<p>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.)</p>	
Belangrijkste gedragsbeschrijvingen	
Kennis	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
Vaardigheden	Creativiteit
	Vertrouwen opbouwen
	Vergemakkelijking
	Probleemoplossing
	Anderen motiveren
	Ondersteunende empowerment
Houding	Flexibiliteit
	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.

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

Kennis	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
	Relatiebeheer
Vaardigheden	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
	Zelfbewustzijn

EMOTIONELE INTELLIGENTIE	
Houding	Zelfbeheer
	Assertiviteit
	Zelfmotivatie
	Sociaal bewustzijn

BEGELEIDING BIJ DE LEVERING	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Belangrijkste gedragsbeschrijvingen	
Kennis	Factoren die helpen bij het creëren van een veilige verbinding
	Concept van mentoring en de rol van een mentor en een mentor manager
	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
Vaardigheden	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	
Houding	Aandacht voor vragen en problemen
	Aanvaarding
	Niet-oordelend
	Vertrouwelijkheid
	Betrouwbaarheid

BEGELEIDING BIJ DE LEVERING	
	Klantgericht

BEGELEIDING BIJ DE LEVERING	
ECOLOGISCH/SYSTEEMBEWUSTZIJN	
<p>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).</p> <p>Een mentor moet zich bewust zijn van deze interactie tussen mensen en hun verschillende contexten, waarbij hij/zij zich bewust is van de diversiteit aan onderling samenhangende invloeden van de contexten in het leven van mensen en de invloed daarvan op hun ontwikkeling. Dit bewustzijn kan de mentor bewust maken van bepaalde reacties, denkwijzen en barrières van de mentee.</p> <p>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.</p> <p>Een mentor moet in staat zijn om innerlijke vaardigheden te mobiliseren om emotionele en praktische behoeften van de leerlingen aan te pakken en hen te ondersteunen. Een mentor moet leren en kennis overdragen, vaardigheden, technieken en ervaringen delen en deze afstemmen op de specifieke realiteit van elke mentee. Ook moet een mentor volledig geïntegreerd zijn in de gemeenschap en een grondige kennis hebben van de cultuur, 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.</p> <p>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.</p>	
Belangrijkste gedragsbeschrijvingen	
Kennis	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
Vaardigheden	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 het perspectief en de ervaringen van de leerlingen
	Erkent de middelen, sterke en zwakke punten van de leerlingen en werkt aan de ontwikkeling ervan.

BEGELEIDING BIJ DE LEVERING	
	erkent dat er belemmeringen zijn voor de betrokkenheid van het onderwijs en voor het behoud van schoolkinderen
	Is in staat om doelen te stellen en de leerling te helpen doelen te stellen.
	Omgaan met veeleisende situaties
	Omgaan met storingen
	De leerling motiveren en stimuleren
	Is in staat om onderwijsgerelateerde competenties te bevorderen.
	Het zien van de persoon als geheel, die bestaat en beweegt in verschillende contexten die haar leven beïnvloeden.
Houding	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

Kennis	Bewustwording van eigen sterktes en zwaktes
	Bewustwording van het belang van zelfontplooiing en levenslang leren
Vaardigheden	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 zijn ontwikkeling.
	Verzoeken en acties op basis van feedback
Houding	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 met die aan de linkerkant. Zinnen gemarkeerd met R gebruiken de omgekeerde logica.

Mededeling (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....	
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 (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....	
7.					Meestal voel ik me in staat om de problemen of uitdagingen die zich in mijn leven voordoen te overwinnen. (R)
8.					Als er iets ergs gebeurt, denk ik altijd dat andere mensen me niet genoeg steun hebben gegeven.
9.					Als ik denk aan uitdagende situaties die ik heb meegemaakt, begin ik me gedeprimeerd en gefrustreerd te voelen.
10.					We hebben geen controle over hoe we ons voelen.
11.					Ik kan de situaties heel duidelijk zien, dus ik kan me niet druk maken. (R)
12.					In een stressvolle situatie richt ik me meestal tot andere mensen om me te helpen kalmeren en me te concentreren.
13.					Het is moeilijk voor mij om kritiek te krijgen, omdat het voelt alsof ik gefaald heb.
14.					Ik voel me echt goed over hoe ik ben en wat ik in mijn leven heb bereikt. (R)
15.					Ik voel me overstuur en angstig als ik voel dat mensen me niet mogen.
16.					Het is moeilijk voor mij om de energie te verzamelen om alles te doen wat ik moet doen.

RESILIËNTATIE (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....	
17. Ik geniet ervan om tijd door te brengen met mijn familie en vrienden.					Meestal ben ik liever alleen.

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....	
18. 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)
19. Ik kom altijd in conflicten terecht omdat ik graag gelijk heb.					Ik heb de neiging om rationeel te zijn en in staat om beide kanten van het probleem te zien. (R)
20. 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.
21. Ik kan mezelf vrij goed beheersen in een crisissituatie.					Ik beschouw het niet als makkelijk om situaties onder controle te houden.
22. Ik geloof dat relaties sterker kunnen worden na conflicten.					Ik geloof dat conflicten het einde zijn van relaties.
23. Het is belangrijk om anderen te helpen begrijpen wat conflicten veroorzaakt.					Het is belangrijk om anderen te helpen begrijpen hoe ze conflicten kunnen vermijden.
24. 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)
25. 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 met de conflicten om te gaan en ze te bekijken. (R)
26. 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.

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....	
27. 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.
28. Ik ben echt een verdraagzaam persoon...					Over het algemeen ben ik een persoon met conservatief/traditioneel denken...
29. 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 (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....	
30. 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.
31. 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.
32. Sommige kinderen worden geboren om zich slecht te gedragen					Storend gedrag heeft altijd diepere oorzaken die in alle gevallen kunnen worden aangepakt.
33. 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.

Ouderlijk Ingenieur (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....	
34. 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.
35. 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.
36. Ik ben van mening dat ouders besluitvormers moeten worden op scholen en in gemeenschappen.					Beslissingen op scholen moeten worden genomen door schoolpersoneel (schoolleider, leerkrachten, psycholoog), maar ouders moeten hun mening geven.
37. 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.
38. Alle ouders willen het beste voor hun kinderen.					Sommige ouders maken gewoon gebruik van hun kinderen of hebben kinderen voor sociale uitkeringen...
39. 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 (10 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....	
40. 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...
41. 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...
42. Ik ben me bewust van mijn sterke en zwakke punten...					Het is moeilijk voor mij om mijn sterktes en zwaktes vast te stellen.
43. Ik ben meestal reflectief en ik doe mijn best om te leren van eerdere ervaringen...					Ik herhaal dezelfde fouten....
44. 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.
45. 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.
46. Ik respecteer en heb een goede relatie met mensen met verschillende achtergronden.					Ik vind het moeilijk om mensen met een andere achtergrond (etniciteit, taal, ras, ras, seksuele geaardheid, religie, etc.) te ontmoeten.
47. Ik heb de administratieve rompslomp doorbroken en de regels gebogen wanneer dat nodig is om de klus te klaren.					Ik respecteer de regels, ook al betekent het dat ik het doel niet bereik...
48. 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.
49. Ik luister goed, zoek naar wederzijds begrip en juich het delen van informatie toe.					Ik ben van mening dat informatie moet worden uitgewisseld op een "need-to-know"-basis.



School Parent Involvement to Increase Student Achievement

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

MENTORING DELIVERY (22 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....	
50. Het doel van de mentor is om de mentee te evalueren en vooruitgang te boeken.					Het doel van de mentor is om mentees te helpen omgaan met de uitdagingen waar ze voor staan. (R)
51. 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.
52. Om de doelstellingen van de mentor te bereiken, kan de mentor eenvoudigweg met de mentee praten.					Om mijn mentorschapsdoelstellingen te bereiken, moet alles waar ik met de leerling aan werk een doel hebben.
53. In een mentorrelatie kan de mentor informeel zijn, zodat de mentee zich op zijn gemak voelt.					In een mentorrelatie is formaliteit een succesfactor.
54. Ik help mensen graag door uit te leggen hoe ze de dingen moeten doen.					Ik help mensen graag door naar hen te luisteren en hen te ondersteunen bij het vinden van strategieën op eigen houtje. (R)
55. Mensen voelen zich meestal veilig als iemand hen vertelt wat ze moeten doen.					Mensen voelen zich veilig als ze iemand vinden die hun eigen manier van denken accepteert. (R)
56. 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.
57. Hoewel een mentor meestal een rolmodel is, moet hij of zij de positie van een autoriteitsfiguur innemen om ervoor te zorgen dat de mentees hem of haar volgen.					De mentor moet als rolmodel fungeren om het gedrag van de leerlingen te verbeteren.

MENTORING DELIVERY (22 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....	
58. Soms kan het voor motivatiedoeleinden nuttig zijn om eenvoudige, eenvoudige, kleine stapjes te maken of te zetten om iets te bereiken.					Om iemand te motiveren, moet je soms een aantal dingen weghalen die hij/zij leuk vindt, dus moet hij/zij er voor werken.
59. Een positieve relatie tussen mentor en leerling is echt belangrijk in een mentorschapproces.					Het belangrijkste is om de leerling te leren en niet om zich te richten op de relatie.
60. Het stellen van grenzen aan het mentorschapproces kan de mentor-mentee relatie echt kunstmatig maken.					Het stellen van grenzen voor het mentorschapproces kan nuttig zijn, zodat mentor en mentee weten wat ze van deze relatie kunnen verwachten. (R)
61. Ik denk dat, om de leerling zich veilig te laten voelen, ze moeten weten dat ik niet ga delen wat ze me verteld hebben met andere mensen.					Om de leerling te helpen, zal ik wat informatie moeten delen (gevaarlijke informatie, onderwerpen die buiten mijn bereik liggen, ...) die ze me vertelden met andere mensen, zoals het Mentoring Team of Mentor Manager.
62. Zodra het mentorschapproces begint, wordt de leerling een van mijn vrienden.					Ik begrijp dat ik waarschijnlijk een grote band met de leerling zal voelen, maar ik zal het moeten loskoppelen van mijn persoonlijke leven. (R)
63. Timing is belangrijk, maar het is belangrijker om resultaten te laten zien.					Met respect voor de timing (om te delen) van mensen is het belangrijk om hen te helpen zich op hun gemak te voelen. (R)
64. 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.

MENTORING DELIVERY (22 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....	
65. De mentor moet de leerling ondersteunen en tegelijkertijd zijn of haar zelfstandigheid bevorderen.					Het bevorderen van autonomie is geen doel in het mentorschapproces, want de mentor zal er altijd zijn voor de mentee.
66. Ik denk dat het zijn van een mentor als een hobby is en geen grote tijdsinvestering vergt.					Een mentor zijn is een verantwoordelijkheid, vooral omdat je direct met mensen te maken hebt. (R)
67. In een mentorprogramma is het belangrijk om samen met de leerling realistische doelen te stellen.					In een mentorprogramma is de mentor verantwoordelijk voor het definiëren van de doelstellingen.
68. Ik begrijp dat de leerling andere ervaringen had dan ik en daardoor andere perspectieven op het leven kan hebben.					Ik begrijp dat de leerling andere ervaringen had dan ik, maar ik moet ze het leven op dezelfde manier laten zien als ik.
69. Feedback is een belangrijk instrument voor mensen om te leren en zich te ontwikkelen.					We moeten feedback vermijden omdat het mensen aan het denken zet over hun zwakheden en gefrustreerd raakt.
70. Wanneer andere mensen een zorg delen, moeten we luisteren en proberen het gesprek te richten op wat we eraan kunnen doen.					Wanneer andere mensen een zorg delen, moeten we luisteren en onze steun betuigen. (R)
71. Je moet respecteren en accepteren wat de leerling zegt, maar je moet je ook bewust zijn van hoe ze het zeggen.					Als mentor moet je de leerling volledig geloven.

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....	
72. 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.
73. Hoe meer ik de omgeving en het gezin van de leerling ken, hoe meer ik mijn rol als mentor kan vervullen.					In het mentorschapproces is het voldoende om alleen mijn leerling te ontmoeten, omdat de relatie tussen ons tweeën doorslaggevend is.
74. 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)
75. 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.
76. 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.
77. Een leerling hoeft niet te begrijpen waarom dingen op een bepaalde manier worden gedaan; hij moet alleen weten dat dit 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)
78. Het kan nuttig zijn om met de leerling te praten en te kijken wat hun sterke en zwakte punten zijn, zodat zij zich van daaruit kunnen ontwikkelen.					Als de leerling een aantal zwakte punten heeft, is dat niet goed, omdat ze veel fouten zullen maken.
79. 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.

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....	
80. Als mijn leerling niet in staat is om vooruit te komen, hangt het vaak af van veel externe factoren.					Ik weet zeker dat mijn leerling door kan gaan, als ze dat willen.
81. 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 (6 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....	
82. 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.
83. 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)
84. 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)
85. 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)
86. Ik leer graag over nieuwe onderwerpen.					Ik heb genoeg geleerd tijdens mijn opleiding.
87. 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

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

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.