

Mentorschap in de territoriale pastoraal

“Starters en doorstarters ‘vallen’ in een nieuwe situatie. Iemand uit de pastorale omgeving die vertrouwd is met de federatie kan de starter, resp. de doorstarter helpen zicht te krijgen op de situatie en stappen te zetten om te voldoen aan de taakomschrijving. Deze hulp zal wellicht intenser zijn voor een eerste dan voor een volgende benoeming.” (Stappenplan praktijkbegeleiding blz. 2)

Definitie van mentorschap

Mentorschap is een vorm van individuele praktijkbegeleiding, beperkt in de tijd (bv. zes maanden tot één jaar), en afgebakend in opdracht (bv. aantal gesprekken).

De mentor start de introductie van de begeleide in het werkveld, helpt het werkveld te ontdekken en ondersteunt de begeleide op een informele, vriendschappelijke manier.

Hierbij

- staan leren aan en het opdoen van ervaring centraal;
- kunnen de individuele mogelijkheden en nieuwe vaardigheden worden ontplooid.

Het mentorschap dient ter ondersteuning van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de begeleide.

Na de periode van zes maanden tot een jaar, kan de mentor in onderling akkoord nog als vertrouwenspersoon fungeren wanneer de pastor hieraan nood heeft.

Wie kan mentor zijn?

Een mentor is

- een ervaren, bekwaam iemand uit de pastorale omgeving
 - die vertrouwd is met de federatie;
 - die begeleidt en adviseert vanuit praktisch oogpunt.
- een mens met oog en aandacht voor de beginnende pastor als totale persoon in zijn of haar pastoraal bezig zijn;
- bereid te luisteren met een open geest en goede feedback te geven;
- bereid zijn of haar kennis en ervaring te delen;
- wijs, eerlijk, betrouwbaar;
- bereikbaar en bereid om tijd vrij te maken.

Verloop

- Bespreek vooraf welke verwachtingen je hebt t.a.v. elkaar, als mentor en als begeleide.

- Leg samen gesprekken vast:
 - frequentie/aantal (gedurende minimaal 6 maanden tot een jaar)
 - duur van het gesprek
 - dag, plaats en uur.
- De begeleide kan ook advies vragen of contact zoeken op andere momenten.
- Bepaal samen waar en op welke wijze (via mail, per telefoon, face-to-face of een combinatie daarvan) jullie communiceren.

Bemerking: Je verwachtingen formuleren binnen een situatie die je nog niet zo duidelijk is, is niet evident. Het gaat om een groeiproces zowel voor de mentor als voor de begeleide. De geformuleerde verwachtingen kunnen daarom best enkele keren tussentijds geëvalueerd en bijgesteld worden.

Keuze maken

De begeleide moet iemand kiezen die hij/zij waardeert, respecteert en vertrouwt. Hoe kan dat in een omgeving waar hij/zij wellicht niemand kent?

De moderator geeft een aantal namen door van personen (man of vrouw) uit de pastorale omgeving, die

- vertrouwd zijn met de federatie;
- bereid zijn de rol van mentor op zich te nemen;
- de nodige vaardigheden bezitten.

De begeleide krijgt een tweetal maanden de tijd om die personen te leren kennen om daarna een keuze te kunnen maken.

Verwachtingen t.a.v. de mentor

- Hij/zij krijgt een briefing (introductie) vanuit het bisdom.
- Hij/zij neemt de begeleide ter harte en helpt met werkgerelateerde problemen oplossen, perspectieven bieden, beslissingen nemen, nieuwe vaardigheden aanleren, vorming suggereren, ...

Verwachtingen t.a.v. de begeleide

De begeleide

- is bereid duidelijke gesprekken te voeren in openheid en vertrouwen;
- is bereid te groeien en neemt daartoe zijn/haar verantwoordelijkheid op.

Bij moeilijkheden

Verloopt de relatie niet als verwacht, dan moet het mogelijk zijn de oorspronkelijke afspraken aan te passen. Indien dit niet volstaat kan er een nieuwe mentor aangesteld worden. Dit kan echter enkel in overleg met de moderator en met een gegronde en gemotiveerde verklaring van zowel mentor als begeleide.