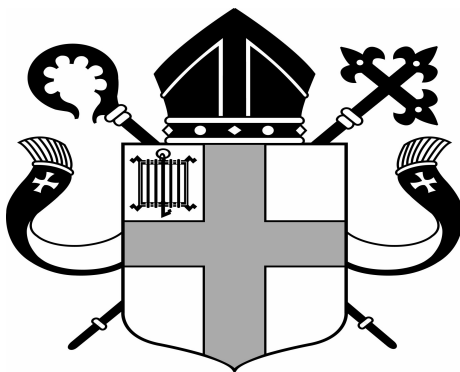


IN DIALOOG BEGINNEN

Het mentoraat voor
beginnende priesters, diakens en pastoraal werk(st)ers
in het Bisdom Rotterdam



Diocesane Werkgroep Mentoraat

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Geschiedenis	4-6
Wat is mentoraat?	7-10
Afgesproken!	11-12
Diocesane Terugkomdag	13
Interdiocesane Terugkomdag	14

VOORWOORD

Het pastoraat is een veelzijdig en complex werkerterrein. De beroepspraktijk van de beginnende professional wordt daarbij gekenmerkt door het - met vallen en opstaan - zoeken naar een eigen balans tussen leven en werken, werken en geloven. Om hier ook vanuit het bisdom de nodige aandacht en zorg aan te besteden is in 1991 voor startende priesters, diakens en pastoraal werkers op experimentele basis het mentoraat ingesteld: een vorm van gerichte collegiale begeleiding. De mentor mag met zijn grotere ervaring als klankbord dienen voor de beginnende collega. Daarbij valt onder andere te denken aan: agendabewaking en het stellen van prioriteiten, maar ook de verwerking van de eerste praktijkervaringen voor het eigen geloven kan aan de orde zijn. Het spreekt vanzelf dat het mentoraat ook voor de mentor als een spiegel voor zijn eigen pastoraal handelen kan fungeren. Dit blijkt een vruchtbaar initiatief te zijn. Na een uitvoerige evaluatie in 1994, is het Diocesaan Bestuurscollege in december 1994 dan ook overgegaan tot de definitieve instelling van het mentoraat voor beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers in het bisdom Rotterdam. In dialoog beginnen. Daar wil het mentoraat voor staan. Als bisdombestuur brengen wij graag deze informatiebrochure onder uw aandacht en vertrouwen de uitvoering daarvan toe aan de Diocesane Werkgroep Mentoraat en aan de priesters, diakens en pastoraal werkers die elkaar ten dienste willen zijn.

+ A.H. van Luyn sdb
bisschop van Rotterdam

GESCHIEDENIS

De vraag naar een vorm van begeleiding in de eerste jaren van het professioneel pastoraat is niet nieuw. Ondanks alle zorg die in Opleiding en Toeleiding wordt besteed aan de persoonlijke vorming en de training in vaardigheden, blijkt de overgang naar het pastoraat voor de meeste niet eenvoudig. Uit gesprekken met beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers¹ komen steeds opnieuw een aantal hoofdlijnen naar voren:

- Bij uitstek in het pastoraat zijn leven en werken nauw met elkaar verbonden. ‘Werk maken van je geloof’ betekent dat het eigen geloof van de priester, diaken of pastoraal werker begin en eindpunt is in zijn beroepspraktijk. Alle ervaringen in het werk (positieve en negatieve) stellen vragen aan hemzelf en zijn eigen geloof, en moeten daarom verwerkt worden.
- Pastoraat² is een vorm van leiding geven, hetgeen inhoudt dat men verantwoordelijkheid draagt voor mensen, voor wie men is aangesteld, met alle zorg en aandachtsverdeling, die daarmee samenhangen, alsmede het omgaan met tijd en prioriteiten.
- Dit alles roept zeker in de beginfase van het pastoraat vele vragen op.

Daarom werd in 1989 tussen de bisdommen Groningen, Rotterdam en Utrecht een overleg gestart waarin mogelijkheden werden verkend om aan bovenvermelde

¹ Met pastoraal werkers worden hier mannen en vrouwen bedoeld.

² Het pastoraat omvat in dit schrijven ook de meer specifieke diaconale activiteiten die eigen zijn aan de zending van de diakenen.

problemen en vragen van de mentoranten, de beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers, het hoofd te bieden. Dat leidde begin 1990 tot de formering van een *taakgroep invoering mentoraat bisdom Rotterdam*, die voortvarend de mogelijkheden rond de invoering van het mentoraat in kaart bracht. Het een en ander kon in 1990 resulteren in de oprichting door de bisschop van Rotterdam van de *Diocesane Werkgroep Mentoraat*. In de praktijk heeft zich voor deze werkgroep de volgende taakomschrijving uitgekristalliseerd:

- zij draagt zorg voor de selectie en benadering van kandidaat-mentoren;
- de werkgroep verwijst de mentorant naar een beschikbare en geschikte mentor;
- zij draagt zorg voor een optimaal functioneren van het mentoraat in het bisdom Rotterdam;
- zij formuleert voorstellen met het oog op het diocesane beleid rond beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers;
- en behartigt de interdiocesane samenwerking.

In het najaar van 1990 werden in de drie betrokken bisdommen kandidaat-mentoren geworven. De Diocesane Werkgroep Mentoraat van het bisdom Rotterdam kon als kandidaten 18 ervaren priesters en pastoraal werkers voordragen aan het Diocesaan Bestuurscollege. De training voor het mentoraat werd in samenwerking met de andere bisdommen, uitbesteed aan een onafhankelijk professioneel bureau voor organisatieontwikkeling en training.

Op 1 januari 1991 is door de bisschop van Rotterdam ad experimentum voor alle beginnende priesters en pastoraal werkers binnen de eerste drie jaar van hun benoeming, het mentoraat ingevoerd en verplicht gesteld³. Daarbij wordt in principe geen onderscheid gemaakt tussen basispastoraat en categoriale zielzorg. Voor mentor en mentorant behoort het mentoraat tot de normale onderdelen van het werk. De mentor krijgt daartoe een benoeming van de bisschop en voor de beginnende priester, diaken of pastoraal werker wordt het mentoraat uitdrukkelijk in de benoemingsbrief vermeld.

Sinds 1992 hebben de bisdommen Breda en Haarlem zich aangesloten bij het interdiocesane overleg inzake het mentoraat en zijn sindsdien overgegaan tot de invoering van het mentoraat.

In 1994 is een uitgebreide evaluatie van het mentoraat uitgevoerd waarin mentoren en mentoranten werden bevraagd op hun ervaringen met het mentoraat. De Diocesane Werkgroep Mentoraat heeft op grond van deze evaluatie de bisschop van Rotterdam een aantal aanbevelingen voorgelegd ter bijstelling van het mentoraat.

De experimentele fase werd in december 1994 afgesloten, waarbij werd overgegaan tot de definitieve instelling van het mentoraat in het bisdom Rotterdam.

In 2005 zijn er in totaal 16 mentoren in het bisdom Rotterdam waarvan 3 priesters, 2 permanent diakens en 10 pastoraal werkers (m/v).

³ Vanaf 2002 geldt dit ook voor de permanent diakens met een voltijds benoeming kunnen ontvangen.

WAT IS MENTORAAT?

Gekozen is voor het mentoraat als algemene vorm van begeleiding van beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers om de volgende doelstelling te verwezenlijken:

Het mentoraat is bedoeld om de persoonlijke en vakkundige groei van de pasbenoemde priester, diaken en pastoraal werker te bevorderen om zelfstandig en collegiaal te kunnen functioneren.

In de mentorale begeleiding gaat het niet om een voortzetting van de opleidingssituatie.

De mentor ziet zichzelf noch als supervisor noch als werkbegeleider. Hij schept ruimte voor zijn beginnende collega door aandacht te hebben voor diens vragen en problemen, maar ook door zijn ervaring aan hem ter beschikking te stellen. De collega-mentor herkent de problemen van zijn beginnende collega, zoals:

- omgaan met de tijd;
- en het bewaken van de agenda;
- het stellen van prioriteiten;
- zich verdeeld weten tussen de verschillende verwachtingen van parochianen en zijn taakopvatting;
- de zorg voor persoonlijke spiritualiteit.

Uiteraard kan het mentoraat daarbij als een spiegel fungeren voor de eigen pastorale praktijk.

Het mentoraat vervult voor de mentorant een klankbordfunctie: de kijk op het eigen functioneren wordt aangescherpt en het zelfreflecterend vermogen wordt vergroot. Groeistuipen, die

aan iedere beginnende pastorale praktijk eigen zijn, kunnen in een sfeer van wederzijds vertrouwen open en eerlijk besproken worden.

Uiteraard kan de beginnende priester, diaken of pastoraal werker voor vele vragen ook bij zijn pastoor of hoofd van de dienst terecht. De tussen hen bestaande gezagsverhouding en de directe nabijheid, kan evenwel een belemmering betekenen voor algehele openheid en onbevangen bespreking van bepaalde problemen.

In de doelstelling van het mentoraat wordt nadruk gelegd op groei in zelfstandigheid: dit betekent bijvoorbeeld dat de mentoraatsrelatie weliswaar begint met het gewicht van de ervaren collega, maar de groei naar een gelijkwaardige relatie als perspectief heeft. Het is géén meester-leerling verhouding. De mentor zal dit ook als criterium hanteren bij zijn eigen handelen.

Concreet zullen mentor en mentorant met elkaar bespreken wat zij in hun regelmatig overleg aan de orde zullen stellen. Er is hier geen sprake van het afwerken of doorwerken van een bepaald programma. De werk- en levenssituatie en de problemen die de mentorant daarbij ondervindt en aanreikt bepalen de gesprekken. Zijn vragen hebben voorrang. De mentor zal trachten de vragen te exploreren en niet te snel te antwoorden en stelt zich voorzichtig en terughoudend op bij het geven van adviezen. Bij moeilijkheden mag de mentor het initiatief van de mentorant niet overnemen. Dit betekent onder andere dat deze naar derden toe geen zelfstandige stappen ten behoeve van de mentorant zal ondernemen.

Het mentoraat krijgt daarom gestalte als een vorm van begeleiding van collega's door collega's. De mentor optimaliseert deze begeleiding op grond van zijn rijke en ruime ervaring, toegespitst door de training. De mentor doet een aanbod om geordend en vanuit een zekere distantie te kijken naar de situatie van de mentorant.

- Aan het begin van de gesprekken zal een overzicht van de werksituatie in zijn geheel onontbeerlijk zijn. De mentorant kan daartoe het beste een lijst van de taken en doelen van zijn werk maken.
- Mentorant en mentor exploreren samen de vragen en problemen die door de nieuwe werk- en levenssituatie worden opgeroepen en overleggen welke onderwerpen in het vervolg aan de orde zouden kunnen komen.
- De mentorant bereidt zich op het gesprek met de mentor voor door stil te staan bij zijn werkervaringen. Dit kan gebeuren aan de hand van schriftelijk materiaal: een werkverslag, de notulen van een werkgroep, een verbatim of preek, het bijhouden van een logboek. Van het gesprek legt de mentorant leerpunten, afspraken of conclusies schriftelijk vast.
- De mentor zal de mentorant ondersteunen bij het verhelder en omschrijven van de vragen en problemen, die de eerste werkkring bij hem oproepen. De mentor zal de begeleiding opbouwen naar gelang de mentorant groeit in werkervaring.

Mentor en mentorant zijn strikt gehouden aan het beroepsgeheim.

Mentoraat bevindt zich met dit alles tussen werkbegeleiding en supervisie in. Het is te begrijpen als een vorm van begeleiding rond de interactie tussen werk en persoon vanuit strikt collegiaal perspectief.

AFGESPROKEN

Voor iedere beginnende priester, diaken en pastoraal werker begint het mentoraat in de vierde maand van zijn aanstelling. Dat biedt de mentorant de mogelijkheid zijn werkterrein in alle rust te verkennen en thuis te raken in zijn nieuwe leefomgeving.

De beginnende priester, diaken en pastoraal werker ontvangt van de personeelsafdeling een brief waarin hem een voorstel over de invulling van het mentoraat wordt gedaan. Bij de keuze van deze mentor is rekening gehouden met:

- het pastorale werkveld: een mentorant uit het territoriaal pastoraat krijgt een mentor toegewezen met tenminste ervaring in het territoriaal pastoraat, een mentorant uit de categoriale zielzorg krijgt een mentor toegewezen met tenminste ervaring in de categoriaal;
- de reisafstand;
- het dekenale verband; bij voorkeur niet uit hetzelfde dekenaat.

Uitdrukkelijk is hier sprake van een aanbod, een uitnodiging.

Het initiatief tot een eerste ontmoeting ligt bij de mentorant. Hij laat ook aan de personeelsafdeling schriftelijk weten dat en wanneer dit eerste gesprek heeft plaatsgevonden.

Het eerste gesprek is een kennismakingsgesprek. Een mogelijkheid om verwachtingen met betrekking tot het mentoraat uit te wisselen en eventueel op elkaar af te stemmen. Het is ook een gelegenheid om te bezien of het tussen mentor

en mentorant ‘persoonlijk klikt’. Ook kunnen hier afspraken worden gemaakt over werkwijze, plaats en frequentie van samenkomst. Uiteraard kunnen voor dit alles meerdere ontmoetingen nodig zijn. Als duidelijk is dat het mentoraat in deze personele bezetting inderdaad voor beide partijen akkoord is, **laat de mentor dit schriftelijk aan de personeelsafdeling weten.**

Indien dit niet het geval is, krijgt de mentorant zo spoedig mogelijk een nieuwe mentor toegewezen.

Voor de voortzetting van het mentoraat na de eerste gesprekken geldt als richtlijn dat:

- de mentorant bij de mentor op bezoek komt;
- de mentoraatsrelatie zal echter een eigen cadans moeten vinden.

Na één jaar informeert de personeelsafdeling naar de voortgang van het mentoraat en de geplande eindtermijn. Richtlijn hier is dat het mentoraat 1 tot 1,5 jaar duurt. Voor mentor en mentorant wordt het mentoraat afgerond met een schriftelijke evaluatie met betrekking tot het functioneren van het mentoraat als zodanig.

Het mentoraat is voor alle beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers verplicht en vormt derhalve een integraal onderdeel van de te besteden werktijd.

Diocesane Terugkomdag

De Diocesane Werkgroep Mentoraat organiseert jaarlijks voor alle mentoren een diocesane terugkomdag. Vóór alles beoogt de werkgroep met zo'n terugkomdag uiting te geven aan waardering voor de bemoediging van de mentoren. Daarnaast hoopt de diocesane werkgroep meer helderheid te verwerven inzake:

- de benoeming van beginnende priesters, diakens en pastoraal werkers met betrekking tot onder andere de keuze van de eerste werkplek, de woon- en werksituatie, de collegiale setting, de functie- respectievelijk de taakomschrijving, de communicatie tussen de verschillende verantwoordelijkheden;
- de organisatorische aspecten van het mentoraat, zoals de selectie van mentoren, de toewijzing van mentoranten, tijdsduur, rapportage.

Bijzondere aandacht verdienen daarbij gesignaleerde problemen en mogelijke suggesties ter oplossing vanuit de mentoren.

Evaluatiemomenten worden in algemene termen besproken om de vertrouwelijkheid van de mentoraatsrelatie onverlet te laten.

Interdiocesane Terugkomdag

Door de Interdiocesane Werkgroep Mentoraat wordt voor de mentoren jaarlijks een interdiocesane terugkomdag georganiseerd.

Doelstelling hiervan is:

- bezinning op het eigen functioneren;
- reflectie op de ervaringen;
- vaardigheden, motivatie en inzichten op te frissen;
- contact met de Interdiocesane Werkgroep Mentoraat.

Uitgangspunt is steeds dat iedere mentor geacht wordt na de eerste mentorale begeleiding aan een dergelijke terugkomdag deel te nemen en vervolgens iedere twee jaar een uitnodiging krijgt, waar hij al dan niet gebruik van kan maken.