

Mentorordningen i gymnasiet på Herlufsholm Skole

Indledning ('historisk')

I skoleåret 2010-2011 introducerede vi mentorordningen i gymnasiet på Herlufsholm. Dette var et led i skolens bestræbelser på at styrke den enkelte elevs muligheder for at udfolde sine potentialer bedst muligt. Vi startede med 1.g, og de to følgende år bredtes ordningen ud til 2. og 3.g, så den i skoleåret 2012-2013 omfattede alle skolens gymnasieelever.

Mentorordningens organisering

Formålet med mentorordningen er at styrke elevernes faglige og personlige kompetencer gennem øget voksenkontakt. Ordningen sætter fokus på elevernes studievaner, trivsel, planlægning og opfølgning. Udbyttet evalueres af både elever og mentorteams ved slutningen af hvert semester. Mentorordningen varetages af hver classes lærerteam; tre (ofte) af elevernes lærere, som samtidig fungerer som mentorer for hver deres ca. 7-8 elever i klassen. Mentorordningen koordineres af to tovholdere: Vicerektor Jørgen Hvidtfelt, som er bindeled til skolens ledelse, og Inge Olhoff Jakobsen. Sammen står vi for ordningens overordnede design og koordinering. Vi udarbejder bl.a. køreplaner og materialer til brug i mentorteamene, arrangerer interne kurser og møder for mentorerne og sørger for de årlige evalueringer af mentorarbejdet.

Fra starten af 1.g til midten af 2.g har hver klasse en ugentlig skemalagt mentortime. Fra midten af 2.g til midten af 3.g er mødefrekvensen hver anden uge. IB-eleverne har mentortimer hver uge indtil midten af 3.IB, da klasserne sjældent er samlet på grund af mange små valghold.

I mentortimerne finder der tre forskellige typer aktiviteter sted:

- Individuelle samtaler, f.eks.: Handlingsplan; studiemiljø; fokusområder; Vyr.
- Klasseaktiviteter, f.eks.: Brug af Lectio; sociale spilleregler; årgangs-/studieretningsrelaterede aktiviteter, emner og opgaver; studievaner.
- Mentorgruppeaktiviteter, f.eks.: Opgavevejledning; trivsel; temadiskussioner; evaluering.

Mentorordningens menneskesyn

Mentorordningen bygger på den moderne psykologis vægtning af det udviklingsstøttende samspil mellem betydningsfulde voksne og det unge menneske. Udgangspunktet er derfor en ressource- og løsningsorienteret tilgang til arbejdet med klassen og den enkelte elev. Det gør vi som mentorer vores bedste for at leve op til, og det udfordrer os, fordi der er forskel på rollen som hhv. gymnasielærer og mentor. Derfor holder vi hvert år interne kurser for mentorer, hvor vi sætter fokus på og øver os i

vejlederrollen, ligesom vi holder temamøder, hvor vi ser på mere specifikke problemstillinger. I indeværende skoleår har vi f.eks. behandlet emnet konflikthåndtering, hvilket resulterede i en fælles politik for ageren, når konflikter opstår blandt elever (Internt dokument til lærerne samt opslag til hhv. elever og forældre i næste udgave af Skolehåndbogen).

Mentorteamenes arbejde

Klassernes lærerteams har mange forskellige opgaver at varetage. Ud over den overordnede faglige tilrettelæggelse af skoleåret i samarbejde med klassens øvrige lærere, lægger teamet også planer for mentorarbejdet med klassen som helhed og for deres individuelle mentorelever. Afhængigt af klassesetningen er der særlige faglige problemstillinger, som skal behandles, samtidig med at der skal være tid til jævnlige mentorsamtaler.

Det er et væsentligt mål for mentorordningen, at alle elevtyper skal tilbydes støtte til at udnytte deres evner og dermed forhåbentlig blive motiverede til at udfolde sig selv som mennesker. Der kan være stor forskel på elevernes behov: Nogle har brug for megen hjælp til at strukturere deres hverdag og til en ekstra voksen, der lytter til deres udfordringer; andre skal bare have et lille 'skub' til at hæve overliggeren, mens nogle næsten er 'selvkørende', men kan have glæde af at blive inspireret til at søge nye udfordringer. Uanset hvad gør mentor sit bedste for at imødekomme den enkeltes behov og distribuere den tid, der er til rådighed til samtaler. I visse tilfælde vurderer mentor, alleroftest i samråd med eleven, at andre voksne bør orienteres om en given problemstilling for at sikre, at den bliver løst på bedste måde.

Erfaringer med mentorordningen

Efter i alt fire år, heraf de seneste to med fuldt implementeret mentorordning, er det naturligt at spørge, om de mange ressourcer, skolen, mentorerne og eleverne investerer, giver bonus? Svaret er et klart ja. Rent kvalitativt målbar er scoren for elevernes tilfredshed med ordningen, som er høj, og mentorteamene vurderer ligeledes, at vejledningsarbejdet med eleverne giver stor mening; det samme gør forældrerepræsentanterne. For os lærere er der ingen tvivl om, at det at vi kender eleverne bedre, har en gavnlig indflydelse; det ser vi bl.a. i kommunikationen om dem med andre af 'deres voksne' og til klasse- og karaktermøder. Endvidere – men her kan mentorordningen alene ikke tage æren – kan vi med glæde generelt iagttage over de seneste år, at vi næsten intet frafald har, at vi oplever, at vores elever er dygtigere og gladere og at vores talentpleje er blevet bedre. Og så har skolen de sidste år ligget blandt landets bedste, når det gælder karaktergennemsnit.