

Mentoring: (hoe) werkt het?

Pauline Naber en Eveline Kempers

Mentoring kent een stormachtige groei in Nederland. Na inzet van mentoren voor leerlingen op de basisschool, het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs, worden ook in het hoger onderwijs steeds vaker ouderejaars studenten aangesteld die begeleiding geven aan eerstejaars studenten. In dit artikel wordt ingegaan op de doelstelling, werkwijze en resultaten van dergelijke mentorprojecten en komen enkele voorbeelden van Hogeschool INHolland aan de orde. De praktijk wijst uit dat mentorprojecten vaak een tijdelijk leven beschoren zijn en dat de effecten nog niet onderzoeksmatig onderbouwd zijn. Onder welke voorwaarden kan mentoring een duurzame en effectief bewezen plaats in het (hoger) onderwijs verwerven?

Mentoring: 'hot' maar niet nieuw

Hoewel het aantal mentorprojecten voor jongeren de laatste jaren enorm toeneemt, gaat het principe van de mentor die als ervaringsdeskundige steun geeft aan de ontwikkeling en het leerproces van jongeren terug naar de klassieke oudheid. Volgens De Haan (2005) wordt in de 'Odyssee' van Homerus Mentor geïntroduceerd als oude huisvriend die bij afwezigheid van Odysseus zorgt voor zijn zoon. Hij brengt zijn ervaring en voorbeeld in, staat de zoon met raad en daad bij. In Nederland hebben mentorprojecten hun oorsprong in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië waar ze in de jaren zeventig van de vorige eeuw zijn ontwikkeld om

voortijdig schoolverlaten en criminaliteit van jongeren te voorkomen. Een bekend voorbeeld is het Big Brother Big Sister programma (BBBS) dat in de Verenigde Staten is ontstaan en inmiddels wereldwijd wordt toegepast. Sinds de jaren negentig wordt mentoring ook in Europa in vele vormen gebruikt. De kerngedachte achter mentoring is dat een positief en (redelijk) succesvol persoon een zwakker persoon ondersteuning kan bieden als mentor, om zo de kans op een succesvolle toekomst te vergroten (Meijers et al., 2003). Studenten, werknemers uit het bedrijfsleven, 65-plussers zijn mentor van leerlingen, jonge moeders, dakloze jongeren, risicojeugd. Ze delen hun ervaring, bieden steun, ondernemen activiteiten, geven praktische tips. Via begeleidende activiteiten, uitwisselen van ervaringen en geven van feedback fungeert de ervaringsdeskundige mentor in een één-op-één-relatie als rolmodel en voorbeeld (Crul & Kraal, 2004).

De laatste jaren zijn wegens teleurstellende resultaten in de reguliere begeleiding van allochtone jeugd veel mentorprojecten ontwikkeld om hun onderwijskansen te stimuleren (Crul, 2003; Sardes, 2007). Hierbij geven oudere, veelal hoogopgeleide vrijwilligers of studenten steun bij de overgang van basis naar voortgezet onderwijs, van voortgezet naar middelbaar beroepsonderwijs. Studenten

als mentoren is een methodiek in ontwikkeling (Crul, 2003). Na een gerichte training bieden de studentmentoren gedurende een schooljaar begeleiding aan een of meer 'mentees'. Deze begeleiding wordt fasegewijze opgebouwd en focust op het stimuleren van het leerproces en de motivatie van de mentees. Zo nodig en zo mogelijk geeft de mentor ook sociaal-emotionele steun. Ook in het hoger onderwijs wordt steeds meer gebruik gemaakt van de inzet van ouderejaars die als mentoren begeleiding geven aan eerstejaars.

Mentoring in het hoger onderwijs

In de Verenigde Staten is al zo'n 40 jaar ervaring opgedaan met stimuleringsprogramma's om de onderwijskansen van eerste generatie studenten in het hoger onderwijs te vergroten (Naber, 2007; Tupan-Wenno, et al., 2008). Men spreekt niet van allochtone maar van 'first generation' studenten die als eerste uit hun sociale omgeving (buurt, familie) aan het hoger onderwijs deelnemen. Van huis uit zijn ze niet bekend met de sociale en culturele omgeving en het intellectuele klimaat van het hoger onderwijs en met de eisen die daarmee gepaard gaan. Daarnaast beschikken veel studenten over te beperkte financiële middelen om een studie in het hoger onderwijs te bekostigen. De Council for Opportunity in Education, een non-profit organisatie die onderwijskansen in de V.S. stimuleert, biedt via speciaal ontwikkelde TRIO-programma's informatie, begeleiding en steun om de barrières voor deelname aan het hoger onderwijs te beslechten en de studenten een realistische kans te geven om af te studeren in een instelling voor hoger onderwijs (zie (<http://www.uncp.edu/trio/>)). Intensieve en langdurige individuele mentoring of counseling van de studenten is één van de manieren om hen in het onderwijs te houden en drop out te voorkomen. De studenten worden al op high school voorbereid op wat studeren aan een college inhoudt en krijgen hulp bij toelatingsprocedures en bij het aanvragen van studietoelagen. Die begeleiding wordt zowel door professionals als vrijwilligers gegeven. De vrijwilligers zijn vaak succesvolle ex-deelnemers van de programma's die als gebaar van 'giving back' en als rolmodel hun diensten aanbieden. De deelnemende studenten hebben overwegend een Hispanic, Afro-American of blanke achtergrond, komen uit arme wijken en families. De resultaten worden gevolgd door het Pell Instituut (<http://www.pellinstitute.org/>) en laten zien dat studenten die zo'n programma hebben gevolgd vaker high school afmaken en naar een college gaan en deze opleiding ook afmaken.

In Nederland heeft individuele mentoring van allochtone studenten een veel minder lange geschiedenis. Recentelijk is er een grote toename van verschillende typen mentorprojecten. En niet zonder reden. Zowel de gegevens van hogescholen als landelijk onderzoek laten zien, dat de

Hogescholen zetten ouderejaars in als mentor van eerstejaars om studie-uitval te verminderen

instroom van studenten met een niet-westerse achtergrond in het hoger onderwijs toeneemt, maar dat ze in vergelijking met autochtone studenten minder voortgang boeken en vaak zonder diploma het onderwijs verlaten (Wolff & Crul, 2003; Wolff, 2007; zie ook publicaties via website van Echo: <http://www.echo-net.nl/>). Die uitval in het hoger beroepsonderwijs is het grootst in het eerste jaar, met name onder studenten die doorstromen vanuit het middelbaar beroepsonderwijs, onder oudere en mannelijke studenten, onder eerste generatie studenten. Ter verklaring van de uitval onderscheiden Wolff en Crul (2003) diverse clusters factoren. Ze wijzen op individuele kenmerken zoals vooropleiding; geslacht, leeftijd en etnische achtergrond; opleiding, beroep en inkomen van de ouders, en op vaardigheden die studiekeuze en voortgang ondersteunen, zoals intelligentie, leerstijl, motivatie. Daarnaast is een cluster persoonsgebonden factoren van invloed, zoals parttime of fulltime werken naast de studie; zorg voor een gezin; steun van familie en dergelijke. Een ander cluster factoren verwijst naar de onderwijsinstellingen en opleidingen zelf zoals studiebegeleiding en advies, organisatie van de opleiding, lesroosters, tentamens, studieperiodes, lesmethoden et cetera. Severiens et al. (2006) wijzen er in dit verband op dat zich tussen opleidingen en groepen studenten grote verschillen voordoen, dat de studievoortgang mede beïnvloed wordt door kenmerken van de opleiding zelf. Een kleinschalige opleiding met aandacht voor de persoon en het leerproces van de student boekt bijvoorbeeld betere resultaten. Voor veel studenten is de overgang naar het hoger onderwijs ingrijpend, omdat er in korte tijd veel verandert. Er moeten nieuwe sociale contacten worden gelegd, geleerd om zelfstandig te wonen, zelf de dag in te delen en zelfstandig te studeren. Deze overgang is extra moeilijk voor allochtone studenten die niet altijd kunnen terugvallen op de hulp en steun van het thuisfront, moeten wennen aan het vaak massale karakter van de opleiding, aan de grote mate van zelfsturing en zelfstudie die verwacht wordt. Allochtone studenten geven vaker aan zich niet echt thuis te voelen in de opleiding dan autochtone studenten. Daarnaast zijn ze voor hun studievoortgang meer afhankelijk van de leeromgeving dan autochtone studenten (Severiens et al., 2006). Ze gedijen het best in een kleinschalige leeromgeving waarin gemeenschappelijk gestudeerd wordt en intensieve begeleiding plaatsvindt (Naber & Boersma, 2008). Steeds meer hogescholen zetten mentorprojecten in om te proberen de studie-uitval in het eerste jaar te verminderen, met bijzondere aandacht voor allochtone eerstejaars die in steeds grotere getale in de collegebanken plaatsnemen. Hierbij fungeren ouderejaars als mentor van eerstejaars, die via gemeenschappelijke activiteiten, informele contacten en feedbackmomenten, informatie, tips en adviezen geven hoe de studie aan te pakken en de weg te vinden in de hogeschool.

Ouderejaars als rolmodel, maatje of mentor in Hogeschool INHolland

Net als bij andere hogescholen in Nederland blijft ook in Hogeschool INHolland de instroom van allochtone studenten achter bij wat er gezien de bevolkingsopbouw verwacht kan worden. Daarnaast vertrekken verhoudingsgewijs veel allochtone studenten van de hogeschool zonder diploma. Op elk van de zes locaties in de Randstad

besteden de opleidingen bijzondere aandacht aan het binnenhalen en binnenhouden van een diverse populatie studenten. De projectgroep 'Talenten op het Spoor' onderneemt hogeschoolbrede en locatiespecifieke activiteiten op meerdere terreinen en langs verschillende wegen om de begeleiding van multicultureel talent te stimuleren en te ondersteunen. Hierbij wordt in visie en benadering aangesloten bij het onderscheid dat de Amerikaan Vincent Tinto op basis van zijn onderzoek onder first generation studenten maakt tussen academische en sociale integratie in het onderwijs (vgl. Wolff & Crul 2003, p.9). Academische integratie verwijst naar het vakinhoudelijke leerproces waarbij studenten zich betrokken voelen bij hun studie, leergierig en gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen. In dit proces vervullen docenten en studiebegeleiders een belangrijke rol. Sociale integratie verwijst naar het sociale leerproces, waarbij studenten via contacten met medestudenten, onderlinge steun en motivatie, hun weg vinden in de opleiding. Academische en sociale integratie dragen bij aan het voorkomen van uitval in het hoger onderwijs. Deelname aan netwerken op school zijn belangrijk voor beide vormen van integratie en voorkomen van uitval (Wolff, 2006).

De mentorprojecten die in verschillende opleidingen (Schools of Economics, Education, Law en Communication) en locaties (Amsterdam/Diemen en Rotterdam) zijn opgezet ter begeleiding van eerstejaars studenten, zijn vooral gericht op sociale integratie, thuis voelen in de opleiding en beogen indirect bij te dragen aan het voorkomen van studie-uitval. Uit de evaluatie van deze projecten komen verschillen en overeenkomsten in opzet, werkwijze en inbedding in het onderwijs naar voren (Boersma et al., 2007; Naber & Boersma 2008; Brinkhuis & Kempers 2008). Gemeenschappelijk is dat de projecten in eerste instantie ontstaan vanuit enthousiasme van docenten die belang hechten aan meer intensieve begeleiding van nieuwkomers in de hogeschool. Aan de uitvoering hebben ouderejaars (tweede, derde of vierdejaars) studenten als mentor meegedaan die het leuk en belangrijk vinden om iets te betekenen voor eerstejaars. De kern van de projecten bestaat uit werving, selectie en koppeling van geschikte ouderejaars studenten aan een of meer eerstejaarsstudenten. De studentmentoren houden in de loop van het schooljaar meerdere geplande begeleidingsgesprekken (in kleine groepjes of individueel) en organiseren enkele grootschalige sociale en sportieve activiteiten – 'Events' – waar de studenten elkaar informeel ontmoeten. De mentoren worden gecoacht door een projectleider die structuur aanbrengt, informatie en training geeft, toeziet op de uitvoering, communiceert met de opleiding. Alle projectleiders hebben ervoor gekozen om alle eerstejaars, ongeacht culturele achtergrond, te laten deelnemen. De projecten verschillen ook in een aantal opzichten van elkaar, waaronder het type beloning van de mentoren voor hun inzet (in geld of in studiepunten), de training en begeleiding van de mentoren, de wijze van koppeling van mentor en mentees aan elkaar, de frequentie van onderling contact et cetera. Doorslaggevend voor het welslagen van de mentoring is de werving van gemotiveerde mentoren, uren en middelen om het project goed te begeleiden,

*Hogeschool
INHolland volgt
en evalueert
mentorprojecten
voor eerstejaars*

Tabel 1 Rollen en taken van mentor en studieloopbaanbegeleider

Studieloopbaanbegeleider	Mentor
Rol: • Beoordelend • Werkt gestructureerd en systematisch • Gericht op studieresultaat	Rol: • Begeleidende studiegenoot (peer) • Los en informeel • Gericht op praktische informatieoverdracht
Taak: De SLB'er begeleidt de student professioneel in studiegang en professionele ontwikkeling. De student verwacht en krijgt directe feedback	Taak: Het rolmodel geeft op basis van eigen ervaring praktische studietips en maakt de eerstejaarsstudent wegwijs in de opleiding.

en van de studenten terug te zien en te horen wat wel en niet werkt. Daarnaast zijn de mentorprojecten een aanleiding om de ook andere vormen van begeleiding in de opleiding te bespreken en herzien. Een van de discussiepunten in de opleidingen is de vraag of en op welke wijze de studentmentoring gekoppeld moet worden aan de professionele studieloopbaanbegeleiding die de docenten geven. Waarin verschillen de taken en rollen van elkaar, waarin overlappen ze, waarin zijn ze aanvullend op elkaar? Tabel 1 zet de verschillende rollen en taken van mentor en studieloopbaanbegeleider naast elkaar (Naber & Boersma, 2008, p.42).

De ervaring is dat beide rollen en taken niet overlappend maar aanvullend zijn ten opzichte van elkaar. Ze hebben hun kracht en functie doordat ze naast elkaar bestaan. Zoals de SLB'er begeleiding geeft vanuit een professionele, hiërarchische en beoordelende rol, zo begeleidt de studentmentor als ervaringsdeskundige, vanuit een gelijkwaardige en adviserende rol. In het contact tussen SLB'er en eerstejaars staat het formele leerproces centraal, in het contact tussen mentor en eerstejaars het informele leerproces en het sociale contact dat ondersteunend kan zijn voor het formele leren. Wel kan contact tussen SLB'er en mentoren nuttig zijn bij (dreigende) schooluitval, omdat mentoren vaak al eerder signalen opvangen van motivatieverlies, onzekerheid over studiekeuze en capaciteiten. Mentoren kunnen de eerstejaars aansporen om contact te zoeken met de SLB-docent.

De evaluaties van deze mentorprojecten zijn gebaseerd op beoordelingen en ervaringen van de verschillende deelnemers die via enquêtes, interviews en focusgroepen met projectleiders, mentoren, mentees verzameld zijn. Dit betreft een evaluatie van het verloop en de waardering van het project door de verschillende geledingen. Op basis van de beschikbare gegevens zijn geen uitspraken te doen over de effecten van de studentmentoring op de motivatie en voortgang van de studie.

De mentorprojecten worden in 2009/2010 gecontinueerd en nauwkeuriger gevolgd, gestroomlijnd en gebundeld. Gezien de grote instroom van een diverse populatie studenten qua sociale, culturele en opleidingsachtergrond, staat diversiteit hoog op de agenda van Hogeschool IN-Holland. In dat kader is verbetering en intensivering van de begeleiding van studenten één van prioriteiten.

Werken mentorprojecten ook echt?

Projectleiders, studentenmentoren en eerstejaars oordelen doorgaans positief over de mentorprojecten. Via de projecten worden contacten gelegd, raken eerstejaars bekend met het reilen en zeilen van de opleiding, krijgen ze van ervaringsdeskundige ouderejaars voorlichting, tips en adviezen hoe de studie aan te pakken. Het belang van binding met elkaar, met de opleiding en de hogeschool is evident. De vraag is echter of dit ook bijdraagt aan een gerichte keuze en grotere motivatie voor de studie, aan de ontwikkeling van de benodigde kennis en vaardigheden om de studie vol te houden en af te ronden. Nederlandse en Amerikaanse onderzoekers wijzen erop dat mentorprojecten geen wondermiddelen zijn die ingezet kunnen worden om studie-uitval te verminderen, dat de effecten van mentorprojecten nog niet onomstotelijk zijn vastgesteld. Volgens Meijers (2003; 2008) is er sprake van een enorme vlucht in mentorprojecten, waarvan de doelstellingen nogal eens te ambitieus geformuleerd worden – voorkomen schooluitval, verhogen studierendement – en waarin de rol van de mentor niet duidelijk omschreven is. Op basis van zijn analyse van diverse mentorprogramma's concludeert hij dat er in de praktijk geen sprake is van een doorontwikkelde methodiek, dat projecten vaak na twee jaar beëindigd worden, wanneer de financiering stopt. De projecten worden doorgaans niet ingebed in de onderwijspraktijk. Continue en goede evaluatie van de resultaten is nodig, als basis om een theorie te ontwikkelen die verklaart en specificeert onder welke voorwaarden mentoren kunnen bijdragen aan verandering in attitude, waarden en gedrag van mentees.

De Amerikanen Rhodes en DuBois (2006) spreken van een 'mentoring movement' die mede aangemoedigd wordt door de behoefte vanuit politiek en bestuur om schooluitval een halt toe te roepen. Tegelijkertijd wijst de praktijk uit dat ondanks grote investering in werving, selectie en training van mentoren, veel 'koppels' voortijdig stranden. Onduidelijk is vooralsnog welke benadering invloed heeft op welk leerproces bij welke leerlingen en studenten.

Ondanks de tempering van te hoge verwachtingen, zijn er op basis van brede ervaring met mentoring wel enkele richtlijnen voor de opzet van dergelijke projecten te geven (J. Durlak, in Rhodes & DuBois, 2006, p.12). Handleidingen van mentorprogramma's zijn te vinden via de websites van erkende instellingen.

- Selecteer mentoren zorgvuldig op basis van motivatie en ervaring.

Doelstellingen zijn vaak te ambitieus. Projectleiders, mentoren en eerstejaars zijn positief over de projecten

- Vraag langdurig commitment, minimaal een jaar.
- Zorg voor training en begeleiding, voor structurering van activiteiten.
- Monitor en evalueer de uitvoering zorgvuldig.
- Zorgvuldigheid is van groot belang.

Zowel Meijers als Rhodes en DuBois onderstrepen de noodzaak om een lange termijn strategie voor mentorprogramma's en begeleidend onderzoek op te zetten. Moeten we daar als hogeschool op wachten? Nee, geenszins. De procesevaluatie van de projecten laten zien dat de kennismaking en begeleiding van eerstejaars studenten als positief ervaren worden door de diverse geledingen. Tegelijkertijd is het nodig om rekening te houden met een lange adem voordat methodieken doorontwikkeld zijn en ingebed raken in het onderwijssysteem. Nodig is zorgvuldige registratie en analyse van de projectresultaten en benoemen van de succesvolle ingrediënten van mentorprojecten, op basis van onafhankelijk onderzoek. Daarmee ontstaat er niet alleen meer zicht op de projectresultaten, maar wordt ook het proces van de hogeschool als zelfkritische en lerende organisatie versterkt, een essentiële voorwaarde voor verbetering van onderwijs en studierendement.

Personalia

Dr. Pauline Naber is lector Leefwerelden van Jeugd bij Hogeschool INHolland. pauline.naber@inholland.nl
Eveline Kempers, Msc is onderzoeksassistent.

Literatuur

- Boersma, C., Born, J. van & P. Naber (2007). *Peermentoring hoe werkt het?* Kenniskring Leefwerelden van Jeugd. Hogeschool INHolland. Interne publicatie.
- Brinkhuis, R. & Kempers, E. (2008). *Maatjesprojecten: (hoe) werken ze?* Evaluatie van vier maatjesprojecten van Hogeschool INHolland Rotterdam. Interne publicatie.
- Crul, M. (2003). Student mentoring onder allochtone jongeren, een methodiek in ontwikkeling. *Tijdschrift Pedagogiek. Wetenschappelijk forum voor opvoeding, onderwijs en vorming*, 23 (1), p 21-39.

Praktijk

- Geef mentorprojecten realistische doelstellingen.
- Selecteer studentmentoren op basis van motivatie.
- Begeleid en train de mentoren.
- Monitor en evalueer de uitvoering en resultaten van het project.
- Zorg voor inbedding van de projecten in de opleidingen.

- Crul, M. & Kraal, K. (2004). *Evaluatie Landelijk Ondersteuningsprogramma mentoring*. Amsterdam: Instituut voor Migratie- en Etnische Studie/ Universiteit van Amsterdam.
- Haan, de, E. (2005). Coaching en mentoring: putten uit antieke tradities. Dertig eeuwen individuele begeleiding. *Manager en Literatuur*, editie 11.4.
- Kennispunt mentoring (2007). *Koersen op kansen. Voorbeelden uit de mentoringpraktijk*. Utrecht: Sardes. http://www.mentoring-wijzer.nl/Good_practices.html
- Meijers, F., Deen, N., & Veendrick, L. (2003). Mentoring: meer vragen dan antwoorden. *Tijdschrift Pedagogiek. Wetenschappelijk forum voor opvoeding, onderwijs en vorming*, 23 (1), p 11-20.
- Meijers, F. (2008). Mentoring in Dutch vocational education: an unfulfilled promise. *British Journal of Guidance and Counselling*, 36 (3), 235-252.
- Naber, P. (2007). *Verslag Studiereis Washington DC 2-8 oktober 2007*. Hogeschool INHolland: Lectoraat Leefwerelden van Jeugd. Interne publicatie.
- Naber, P. & C. Boersma (2008). *Studenten begeleiden studenten. Werkwijze van het Rolmodellenproject van de opleiding Management Economie en Recht van Hogeschool INHolland*. Hogeschool INHolland.
- Rhodes, J.E. & DuBois, D. (2006). Understanding and Facilitating the Youth Mentoring Movement. *Social Policy Report*, 20 (3), 3-19.
- Severiens, S., Wolff, R., Rezai, S. (2006). *Diversiteit in leergemeenschappen*. Utrecht: ECHO
- Tupan-Wenno, M., W. Haan & P. Naber (2008). High expectations, high support. Hoe Amerika het succes van haar zwarte studenten bevordert. *Contrast*, februari, p. 26-27.