



Mentoring in het beroepsonderwijs: een onvervulde belofte

Dr. Frans Meijers

Amersfoort

13 november 2007



- Mentorprojecten starten omdat ‘extern geld’ beschikbaar is
- Mentorprojecten voor 14-18 jarige studenten, speciaal
 - potentiële drop outs
 - meisjes in technische studies (‘techno-mentoring’)
 - Leerlingen uit etnische minderheden (‘ethno-mentoring’)
- Doelen
 - voorkomen van drop out en demotivatie
 - via het aanbieden van succesvolle ‘rolmodellen’ dan wel peer mentoring

Resultaten

- Ieder project claimt grote successen, maar een goede evaluatie ontbreekt
- Projecten zijn – en blijven – erg marginaal in de school
- Bijna 90% van alle projecten is verdwenen binnen een jaar na het stoppen van de externe financiering (vooral: te duur)

Waarom ?

Hypothese: omdat een duidelijke theorie over mentoring in scholen ontbreekt.

Een duidelijke theorie over mentoring verklaart en specificeert

- onder welke condities
- specifieke interventies door de mentor
- resulteren in een verandering in attitude, waarden en/of gedrag van de mentee

Onderzoek laat zien dat de afwezigheid van een duidelijke theorie verhindert dat:

- docenten en mentoren de mentor-mentee relatie organiseren dan wel inrichten als een ‘sterke leeromgeving’
- docenten (en hun managers) mentorprojecten organiseren als een integraal onderdeel van het curriculum (i.c. van georganiseerde leerprocessen)
- managers ‘eigen geld’ stoppen in mentoring

Een (grote) meerderheid van de mentoren:

- kent de doelen van het project niet
- hanteert geen concrete criteria voor succes en falen
- zegt dat ze onzeker zijn over wat ze precies moeten doen
- voelt zich niet goed voorbereid op het starten en onderhouden van een relatie met een mentee
- organiseert hun relatie met de mentee niet als een leerproces. Wat in de relatie gebeurt is voor een heel groot deel bepaald door toeval
- voelt zich niet serieus genomen door de school

Een (grote) meerderheid van de docenten in mentor projecten:

- voelt zich onzeker over criteria inzake een goede match tussen mentor en mentee
- en gebruikt dus – zelfs binnen één mentorproject- verschillende ‘matchings criteria’
- weet niet hoe de mentor/mentee relatie te monitoren en te evalueren
- weet niet hoe de resultaten van het mentorproject te vertalen in managementconcepten
- weet niet hoe te communiceren met schoolmanagers
- voelt zichzelf ineffectief en niet serieus genomen door school managers

Een (grote) meerderheid van de managers onder wier verantwoordelijkheid mentorprojecten draaien:

- heeft geen heldere visie op hoe mentoring bijdraagt aan de realisatie van strategische doelen van de school
- heeft geen heldere visie op de toekomst van de school en is – daarom – ook niet in staat om strategisch te denken
- heeft geen goede redenen om ‘eigen geld’ in mentorprojecten te steken (‘mentorprojecten zijn erg duur!’)
- weet niet hoe de resultaten van een mentorproject in managementconcepten te vertalen
- heeft niet het gevoel dat mentorprojects effectief functioneren
- voelt zichzelf niet serieus genomen door docenten

Nodig is:

- NIET een visie-discussie
- maar WEL
 - een inbedding van mentorprojecten in (studie)loopbaanbegeleiding
 - een continue en goede evaluatie van de resultaten van mentorprojecten
 - een meer-jaren investeringsplan (bij bewezen resultaten)



fmeijers@worldonline.nl
www.frans-meijers.nl