

# *Koersen op kansen*

## Voorbeelden uit de mentoringpraktijk



**kennispuntmentoring**  
WEGWIJZER VOOR HET ONDERWIJS



## *Koersen op kansen*

Voorbeelden uit de  
mentoringpraktijk





# Inhoudsopgave

- pagina 5* Inleiding
- pagina 7* **Mentor aan huis** School 's Cool in Amsterdam
- pagina 13* **Leuke dingen doen én ergens aan werken** Coachingsproject  
Den Haag
- pagina 19* **'We hebben allemaal bijzondere talenten in huis'**  
MentorProgramma Friesland
- pagina 27* **Een mentor én een tutor voor de leerling** Mentor Tutor Programma  
in Den Bosch
- pagina 35* **Mentor of peer coach: de school kiest!** Key to Success in Leiden



# Inleiding

Deze publicatie met inspirerende voorbeelden van mentoringprojecten is speciaal samengesteld ter gelegenheid van de landelijke conferentie 'Koersen op kansen' van het Kennispunt Mentoring op 13 november 2007 in Amersfoort.

Het zal u niet ontgaan zijn: mentoring staat volop in de belangstelling. Nieuwe projecten schieten als paddestoelen uit de grond; evenzoveel initiatieven verdwijnen helaas ook weer binnen korte tijd.

Toch zijn er talrijke goede voorbeelden van mentoringprojecten in het onderwijs, die al vele jaren worden uitgevoerd. Wat is het succes van deze langlopende projecten? Hoe hebben zij hun project georganiseerd en hoe slagen zij erin hun project te blijven vernieuwen en verbeteren?

In deze publicatie komen vijf mentoringprojecten, verspreid over het land, aan het woord. Dit zijn School 's Cool uit Amsterdam, het Coachingsproject uit Den Haag, het MentorProgramma Friesland uit Leeuwarden, het Mentor Tutor Programma uit Den Bosch en Key to Success uit Leiden.

Elk van deze mentoringprojecten kent zijn eigen uitwerkingen en accenten. Zo zijn er projecten waarin (oudere) medeleerlingen optreden als mentor van een leerling. En er zijn projecten waarin studenten van hogere opleidingen of volwassenen (al dan niet uit het bedrijfsleven) deze rol op zich nemen. Sommige projecten zijn gestart vanuit de school, en andere vanuit een welzijnsorganisatie of gestimuleerd door de gemeente. Ook al hebben de projecten uiteenlopende doelstellingen, zij hebben steeds één ding gemeen: zij maken gebruik van de methodiek van mentoring om de schoolloopbaan van leerlingen te verbeteren. Kenmerkend daarin is dat leerlingen gedurende langere tijd worden begeleid door een vrijwilliger, die daarbij gebruik maakt van zijn eigen kennis en ervaring. De mentor geeft zijn leerling persoonlijke en exclusieve ondersteuning en aandacht. De mentor fungeert daarbij als het beroemde extra steuntje in de rug dat voor veel leerlingen net het grote verschil kan maken in het succesvol doorlopen van zijn of haar schoolloopbaan. Hoe uiteenlopende mentoringprojecten kunnen worden ingezet in de praktijk, kunt u lezen in deze publicatie.

Hopelijk brengt het u op nieuwe ideeën en stimuleert het de contacten en samenwerking tussen de vele mentoringprojecten in Nederland.



# Mentor aan huis

## School 's Cool in Amsterdam

*School 's Cool bestaat tien jaar en heeft zich in die periode in vele opzichten ontwikkeld. Vanuit haar thuisbasis, buurtcentrum De Waterval in Amsterdam-Westerpark, vertelt projectleider Marjan Timp: 'Het is begonnen in 1997, in ditzelfde stadsdeel. Inmiddels nemen tien stadsdelen aan het mentorprogramma deel. Zij financieren het project. Op dit moment zijn er meer dan 250 mentoren actief, met evenzoveel pupillen. Eén-op-één-begeleiding is het uitgangspunt.'*

Doel van School 's Cool is het verbeteren van de overgang van basisschool naar voortgezet onderwijs en het voorkomen van schooluitval. Daartoe worden mentoren ingezet: vrijwilligers in de leeftijd van 25 tot 75 jaar, veelal hoogopgeleid. Een flink deel van hen is boven de vijftig. Ze beschikken over geduld, hebben affiniteit met de leeftijdsgroep van 11 tot 14 jaar en weinig last van vooroordelen.

### **Verbindende schakel**

Timp: 'De periode waarin pupillen worden ondersteund, loopt meestal van groep 8 tot halverwege leerjaar 2 van het voortgezet onderwijs. De school is dan voor de leerling niet 'eng' meer; de leerling is dan min of meer 'ingeburgerd' in de school. Gaat het echter niet goed met de pupil, dan gaat de mentor dóór. Net zo goed als de begeleiding wel eens voortijdig wordt gestaakt als blijkt dat die niet zinvol meer is.'

Dit soort beslissingen wordt altijd genomen in overleg met de mentorcoördinator. Hiervan zijn er twaalf. Het zijn betaalde krachten die parttime aan één van de drie kantoren in Amsterdam verbonden zijn. Elke coördinator heeft overzicht over een groep van maximaal veertig mentoren en de deelnemende scholen. Hij is de verbindende schakel tussen mentoren, de school, het kind en de ouders en zorgt voor intervisie. Bij de eerste ontmoeting tussen mentor en pupil (de 'plaatsing') gaat de mentorcoördinator met de mentor mee. Bij die gelegenheid wordt er een begeleidingscontract opgemaakt en ondertekend.

### **Afglijden**

Timp schetst hoe de mentoren aan hun pupillen komen. 'De leerkrachten van de deelnemende scholen selecteren de leerlingen die gaan deelnemen aan het begeleidingstraject. Bij die selectie kunnen ze gebruik maken van een checklist. Het kan zijn dat ouders niet in staat zijn het kind voldoende te steunen. Een kind kan dreigen af te glijden, zelfs in criminaliteit. Het kan ook zijn dat

het kind het moeilijk heeft door zijn eigen aard. Het heeft bijvoorbeeld adhd, is kwetsbaar of wordt gepest. Of er zijn signalen zoals erop los fantaseren of liegen. En het kan ook zijn dat het kind op school onder de maat scoort, terwijl er méér inzit. Allemaal gronden waarop een leerling voor mentoring kan worden voorgedragen. In een voorlichtingsfolder over School 's Cool kunnen leerkrachten dit soort informatie terugvinden.'

Als de selectie, de voordrachtbespreking en de inschrijving bij School 's Cool achter de rug zijn, volgt de plaatsing bij de pupil thuis. Daarna komt de mentor kennismaken op school. De school en de klassenleraar hebben vóór die tijd een brief gekregen met de naam van de mentor en de voorlichtingsfolder, zodat ze weten wat de bedoeling is.

### Huisbezoek

Een uniek aspect van School 's Cool is het huisbezoek. Mentoren komen eens per week bij de pupil aan huis. Ouders worden altijd bij de begeleiding betrokken. Maar wat houdt die begeleiding in? Timp: 'Uitgangspunt is dat de mentor de pupil helpt bij zijn huiswerk, bij het structureren, bij het gebruik van zijn agenda. De mentor gaat naast de leerling zitten en geeft aanwijzingen als: 'Lees die vraag of opdracht nog eens. Wat moet je nu precies doen?' Ook probeert de mentor het gedrag van de leerling in de klas positief te beïnvloeden. Door hem te leren vragen te stellen, en daarvoor het juiste moment te kiezen. Hij leert hem zijn gedachten en gevoelens onder woorden te brengen. Kortom, hij probeert de zelfstandigheid van de leerling te vergroten.'

Doordat de mentor aan huis komt, bereikt hij méér dan alleen zijn pupil. De mentor fungeert ook als voorbeeld en als rolmodel voor de ouders. 'Hij doet dat door zijn positieve benadering van het kind, door openlijk nieuwsgierig te zijn naar schoolervaringen en schoolresultaten. Door het kind te laten vertellen over zijn of haar ervaringen in het bijzijn van de ouders. Door samen trots te zijn op een prestatie van het kind.'

De mentor bezoekt soms ook samen met ouders een ouderavond. Timp: 'Door al die aandacht gaan ouders zich interesseren voor het kind. En dat heeft vaak ook een positieve weerslag op het contact met de broertjes en zusjes van de pupil. Dat zien we in de praktijk gebeuren, maar het blijkt ook uit recent onderzoek van de Vrije Universiteit.'

De ervaring leert overigens, voegt Timp er nog aan toe, dat elke match weer anders is, een eigen dynamiek kent. Mentoren verschillen, pupillen verschillen en school- en thuissituaties zijn nooit gelijk.

Een van de Amsterdamse mentoren vertelt tijdens de intervisie over een jongen die hij sinds kort begeleidt. De jongen doet het goed op school; hij gaat straks naar het gymnasium. Thuis vertoont de

jongen onhebbelijk gedrag. Hij is arrogant en eigengereid en hangt meestal in zijn stoel. Hij heeft een tweede vader die geen Nederlands spreekt; de moeder spreekt wel wát Nederlands. Volgens de

begeleidster op de basisschool is de jongen eigenlijk heel onzeker van karakter. Hij blijkt ook erg ziek te zijn geweest (leukemie). Hij wilde wel meteen mee naar Duinrell.

### Contact met de school

Basisscholen tonen zich erg blij met de inspanningen van de mentor. Het is voor hen vaak 'een zorg minder'. Timp: 'Met scholen voor voortgezet onderwijs is het contact veel minder. Er wordt weinig teruggehoord. Men lijkt er niet veel van te merken. Ook speelt een rol dat het oudercontact in het voortgezet onderwijs veel minder is. Ouders zijn minder betrokken bij het onderwijs, maar er wordt ook weinig contact met hen gemaakt.'

Vanuit de organisatie wordt contact met het voortgezet onderwijs altijd nagestreefd. Wie de klassenleraar is, hoort de mentor van zijn pupil. Daarna krijgt die leraar schriftelijk bericht van School 's Cool. Het komt echter voor dat de mentor geen direct contact krijgt met de klassenleraar, maar dat het contact loopt via de brugklas- of zorgcoördinator.

De aandacht voor de brugklasser blijkt wonderen te verrichten, aldus Timp. 'Van alle risicoleerlingen die een thuismentor krijgen, slaagt negentig procent erin zonder kleerscheuren in het derde leerjaar te komen. Goede cijfers op het kerstrapport in de tweede klas, aangepast gedrag op school en op straat en belangstelling van de ouders voor school. Dat is waar de mentor op mikt!'

### Financiën

De stadsdelen zijn de primaire financiers van het project. Er zijn normbedragen vastgesteld voor één kind. In 2008 wordt dit 1351 euro per mentoraat per jaar. Dit bedrag gaat langzaam naar beneden door de ervaring die wordt opgedaan en door de stedelijke uitbreiding van School 's Cool. En er is een vriendenfonds waarin soms geld wordt gestort door private fondsen. Marjan Timp: 'Daaruit worden noodzakelijke schooluitgaven bekostigd, zoals een tweedehands bureau, een goede lamp op de kamer, extra lessen of woordenboeken. Per pupil is daarvoor ongeveer 75 euro per jaar beschikbaar.'

De mentor krijgt een onkostenvergoeding van 36 euro per maand. Timp: 'Die kan hij besteden aan activiteiten die hij met het kind onderneemt of aan de onkosten die hij maakt. Een mentor gaat ook meestal in de schoolvakantie met zijn pupil op pad. Een speciale film zien, of naar een museum. Daarnaast is er jaarlijks een uitstapje met de kinderen, bijvoorbeeld naar Duinrell. Ook dat is onderdeel van het traject. Alle mentoren gaan dan mee.'

### Training en intervisie

Sinds vorig jaar is er een training van vijf dagdelen voor mentoren, die door School 's Cool wordt uitgevoerd in samenwerking met Blooming in Bergen. De training is primair ondersteunend voor het begeleiden van de schooltaken, maar draagt volgens Timp ook bij aan de eigen ontwikkeling en vaardigheden van de mentor. Er zijn inmiddels drie trainingen gegeven, met name voor beginnende mentoren. In de training is onder andere aandacht voor het beoordelen van de grenzen van het mentorschap, een introductie op het verbeteren van het begrijpend lezen van de pupil, oefeningen in gespreksvoering en een inleiding op het herkennen van verschillende leerstijlen. Bij School 's Cool wordt door elke mentorcoördinator één keer per zes weken intervisie georganiseerd voor vijf mentoren tegelijk. Vragen die mentoren tijdens de intervisie veel stellen: 'Wat doe je met een heel stil en teruggetrokken kind?' Of: 'Wat doe je met een kind dat altijd zegt dat het goed gaat?'



Tijdens de intervisie beschrijft een Amsterdamse mentor de casus van een pupil van oorspronkelijk Antilliaanse ouders, die hij ruim twee jaar heeft begeleid. De jongen had een hoge score op eindtoets. Het advies gymnasium is echter een miskleun gebleken. De jongen is slim, maar niet geniaal. Het gezin bestaat uit vader, die zich weinig met de jongen bemoeit, moeder en drie kinderen.

Moeder spreekt gebrekkig Nederlands en drinkt veel. De kinderen zijn van verschillende vaders. De jongen is afgelopen schooljaar met de hakken over de sloot overgegaan (naar 2 gym). Herfst- en kerstrapport waren zwak. De mentor heeft hierover een gesprek gehad met de leraar. Terugzetten naar atheneum was niet mogelijk vanwege het verschil in boeken, maar de jongen heeft wel Latijn

en Grieks laten vallen. De mentor heeft rond kerst afscheid genomen van zijn pupil, maar wordt later gebeld door een dronken moeder: de jongen zal niet overgaan. Dit resulteert in een lastige afweging: doubleren en naar 2 havo, 2 atheneum of mogelijk elders direct door naar 3 havo? De mentor gaat dit op school bespreken.

Daarnaast organiseert School 's Cool thema-avonden, bijvoorbeeld over het testen van leerlingen, gedrag en relaties van jongeren in de puberteit, en de doorstroommogelijkheden binnen het voortgezet onderwijs. Deze worden goed bezocht.

### Werving

De werving van mentoren loopt deels via 't Gilde. Ook de vrijwilligerscentrale levert mentoren op. En er wordt geadverteerd. Er is pr-materiaal en er is een website. Ook via mond-tot-mondreclame melden mentoren zich aan. Elke aspirant-mentor vraagt een bewijs van goed gedrag aan bij het ministerie van Justitie alvorens te worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met een coördinator. Aspirant-mentoren zijn het hele jaar welkom.

School 's Cool ondervindt momenteel concurrentie van een ander Amsterdams coachingsproject: GOAL. Dit project is door de gemeente Amsterdam in het leven geroepen om voortijdig schoolverlaters van zestien jaar en ouder nog iets te bieden. Het trekt veel vrijwilligers aan, maar heeft moeite met het vinden van jongeren die door een coach begeleid willen worden. Timp: 'Bij School 's Cool is het net omgekeerd. Wij hebben steeds een tekort aan mentoren omdat het aanbod van leerlingen die voor mentoring in aanmerking komen vele malen groter is. Wij slagen er meestal maar in één op de drie aangemelde risicoleerlingen een mentor te geven.'

Een andere mentor in het project School 's Cool begeleidt een jongen die naar het vmbo is gegaan. De jongen verheugt zich erg op het projectuitstapje (naar

Duinrell!) dat snel naderbij komt. Zijn ouders gaan niet op vakantie. De jongen is betrokken bij een project voor hangjongeren en doet als vrijwilliger

dingen bij een speeltuin. Tijdens de intervisie omschrijft de mentor dit traject als een 'makkie', in vergelijking met het traject dat zij eerder heeft begeleid.

### Landelijke spin-off

De hele werkwijze van School 's Cool is inmiddels uitgeschreven. Op basis hiervan wordt het project inmiddels ook op andere plaatsen in Nederland uitgevoerd, te weten Utrecht, Gouda, Breda en Nijmegen. Bovendien heeft School 's Cool als voorbeeld gediend voor andere mentorprojecten, zoals Coach4you in Zeist en Hilversum. Timp: 'De landelijke uitbreiding gebeurt aan de hand van een soort franchiseformule. Elke lokale initiatiefnemer sluit een samenwerkingsovereenkomst met School 's Cool in Amsterdam, krijgt advies en ontvangt de benodigde documenten om te kunnen starten. Na verloop van drie jaar worden de projecten onderworpen aan een evaluatie. Op grond daarvan wordt bepaald of zij de naam School 's Cool mogen blijven voeren. Het project hecht sterk aan kwaliteit en een goede organisatie, en zo proberen we de naam hoog te houden.'



#### PROJECTINFORMATIE

##### School 's Cool

Marjan Timp, projectleider  
p/a Buurtcentrum De Waterval  
Van Hallstraat 10  
1051 HH Amsterdam  
T 020 682 70 07  
E [m.timp@welzijn-westerpark.nl](mailto:m.timp@welzijn-westerpark.nl)  
W [www.schoolscool.nl](http://www.schoolscool.nl)

#### MATERIAAL

School 's Cool, *preventieve schakel tussen gezin, onderwijs en criminaliteit. Een evaluatie*, Zoetermeer: Instituut voor Onderzoek naar Overheidsuitgaven, 2001.  
*School 's Cool in close up. Evaluatie van een mentorproject*, Amsterdam: VU Amsterdam, 2006.  
*Mentorboekje School 's Cool (voor aankomende en actieve mentoren)*, Amsterdam, 2006.  
Dvd over School 's Cool.  
Informatie voor aspirantmentoren.  
Informatie voor leerkrachten: folder, criterialijst om leerlingen te selecteren.  
Nieuwsbrief School 's Cool.  
Er is een handboek in voorbereiding.



# ‘Leuke dingen doen én ergens aan werken’

## Coachingsproject Den Haag

*In het Haagse Coachingsproject krijgen leerlingen uit het voortgezet onderwijs een coach (‘mentor’) uit de eigen etnische groep. Het gaat daarbij om ‘risicoleerlingen’ die door de school worden voorgedragen. Er moet wel instemming zijn van de leerling en de ouders van de leerling. De coach heeft wekelijks contact met de leerling. Hij helpt de leerling bij het nadenken over de toekomst en de weg daar naartoe. Daartoe voert hij wekelijks coachingsgesprekken met de leerling en onderneemt activiteiten met vormende en recreatieve doelen.*

Het Haagse Centrum 16•22, een organisatie voor vormingswerk in het onderwijs, startte ruim acht jaar geleden een coachingsproject met Marokkaanse coaches voor Marokkaanse leerlingen in het voortgezet onderwijs. Vier jaar geleden werd op basis van dezelfde formule het Antilliaans/Arubaanse project gestart. Twee jaar later kwamen er Turkse coaches voor Turkse leerlingen bij. En ongeveer een jaar geleden werd ook het Hindostaanse project gestart, nadat een Hindostaans vrouwenplatform hierom had gevraagd. Naast deze projecten lopen er sinds drie jaar coachingsprojecten voor leerlingen van groep 7 en 8, aanvankelijk alleen in Zoetermeer, maar inmiddels ook in Den Haag. De gemeente Den Haag treedt op als financier van deze coachingsprojecten. Op gemeentelijk niveau is men van mening dat het coachen van leerlingen afkomstig uit een etnische groep door coaches met een zelfde etnische achtergrond meerwaarde heeft. Met ingang van dit schooljaar is er gekozen voor verbreding. Alle leerlingen, ongeacht hun herkomst, mogen zich nu aanmelden voor mentoring. Het nieuwe uitgangspunt is: elke leerling een ‘passende coach’.

### **Docentcoaches**

Elly Roelofs en Janine Gilliot zijn projectleider van het Antilliaans/Arubaanse project. In dit project wordt gewerkt met *docentcoaches* op de scholen. Docentcoaches werken op de scholen waar het coachingsproject draait. Ze vormen de schakel tussen de leerling, coach, ouders en de school. Docentcoaches selecteren de leerlingen en verzorgen de matching tussen leerling en coach. Na de matching spreken ze de leerling en coach minimaal eens per maand over de voortgang van het coachingstraject. Roelofs: ‘Binnen het Antilliaans/Arubaanse coachingsproject is de docentcoach tevens de contact-

persoon van de Antilliaans/Arubaanse groep binnen de school. Dit betekent dat ze alle leerlingen en ouders van Antilliaanse of Arubaanse afkomst kennen. Een ideale combinatie dus. De gemeente Den Haag zorgt ervoor dat de Antilliaans/Arubaanse docentcoaches gemiddeld vijf uur per week voor deze taak zijn vrijgesteld.'

De projectleiders hebben zelf geen direct contact met leerlingen of docenten. 'Dat loopt allemaal via de docentcoaches. Daarmee zitten we om de zes weken bij elkaar.' Bij de andere projecten maken de scholen zelf uren vrij voor de docentcoachtaak. Dat is tegelijk de achilleshiel, want hier komt nog wel eens de klad in. Maar naarmate de ervaringen die de school met het project opdoet positief zijn, groeit de bereidheid er eigen middelen in te steken.'

### **Schooluitval voorkomen**

Deelnemende scholen zijn VMBO Zuid-West en Johan de Witt Scholengroep. Samen doen ze met vijf locaties mee. Vanaf dit schooljaar neemt ook het Overbosch College deel aan het project.

Hoofddoel van de coachingsprojecten is het voorkomen van schooluitval en het verbeteren van het gedrag, de leerprestaties en de positie van deelnemers. De coachingsactiviteiten beperken zich tot de onderbouw (leerjaar 1 en 2). Maar als dat wenselijk wordt geacht, wordt de begeleiding voortgezet in het derde jaar.

Leerlingen worden voorgedragen door de school, maar moeten zelf wel willen. Het project is gericht op preventie, hetgeen betekent dat het niet om de 'zware gevallen' gaat. Die zijn voor de hulpverlening. Het gaat om leerlingen die extra aandacht nodig hebben, die tot het inzicht moeten worden gebracht hoe ze functioneren. Jongeren waar de leerkracht en ouders zich zorgen over maken. Jongeren die voortdurend uit de klas worden gestuurd. Jongeren die verdriet hebben, die in de directe omgeving ingrijpende gebeurtenissen hebben meegemaakt. De coach moet oprecht nieuwsgierig zijn naar wat er in het hoofd van het kind omgaat, naar wat het kind beweegt. Waardoor er een vertrouwensrelatie kan ontstaan, een basis om aan het werk te gaan. Gilliot: 'Een leerling schreef ooit op over zijn coach: 'Zij doet tenminste normáál.' Dit werd ervaren als een groot compliment.'

Er zijn op dit moment in het Antilliaans/Arubaanse project rond de twintig coaches actief, die allen één leerling hebben. Coaches voor deze groep zijn moeilijk te werven. Aan leerlingen is geen gebrek.

De projectleiders hechten eraan dat er duidelijke afspraken worden gemaakt. Duidelijkheid over de periode, de frequentie, de momenten. Een coach moet er ook echt voor gaan. Roelofs: 'Het komt wel eens voor dat de coach in zijn examens belandt en het coachen erbij inschiet. Dat willen we koste wat kost vermijden.'

### **Rolmodel**

De mentoren binnen het Coachingsproject worden 'coaches' genoemd. Ze worden altijd van tevoren gescreend. De coaches zijn meestal begin twintig en volgen een opleiding op hbo-niveau. Ze zijn vooral afkomstig uit opleidingssectoren als juridisch recht en sociaal-juridische dienstverlening, maar ook uit bijvoorbeeld het laboratoriumonderwijs. Een aantal van hen krijgt studie-



punten voor de coachingsactiviteiten, zeker wanneer deze passen binnen het beroepsprofiel. Ze doen dit werk vanuit hun betrokkenheid bij de eigen groep. Ze willen de jongeren graag laten zien hoe je middenin de maatschappij kunt staan. Ze willen dat leerlingen naar buiten gericht zijn, niet naar binnen gekeerd. Sommige leerlingen willen zich nog wel eens afzonderen. Coaches zien graag dat de leerlingen trots zijn op hun identiteit, op hun taal en cultuur. Roelofs en Gilliot herinneren zich in dit verband een opmerkelijk voorval: een Antilliaanse coach die hoogst verontwaardigd was dat zijn pupil geen Papiaments sprak, de taal die Antilliaanse leerlingen vaak spreken met familie en vrienden.

De coaches fungeren voor hun pupillen als rolmodel. Hun instelling is heel positief: er moet wat gebeuren! Een neveneffect van het coachen is dat docenten op de scholen vaak voor het eerst geconfronteerd worden met succesvolle allochtone studenten, waardoor het beeld dat zij van deze groep hebben, wordt omgebogen.

#### **Positief zelfbeeld**

Ook voor de coaches gaat er soms een wereld open. Veel coaches hebben zelf een hogere vorm van voortgezet onderwijs gevolgd en hebben er nooit bij stilgestaan hoe het is om een lagere vorm van onderwijs te volgen. Roelofs: 'Coaches ervaren aan den lijve wat de leerling wel en niet kan, omdat ze mogen meekijken in de les. Dit wringt met de ambitie van coaches om 'hun' kind klaar te stomen voor de toekomst, voor te bereiden op een betekenisvolle rol in de maatschappij. Een positief zelfbeeld is in zo'n context moeilijk te creëren, vinden ze. Dit zijn thema's die we vaak in de intervisiebijeenkomsten bespreken.'

Over het contact tussen coach en school merkt Gilliot het volgende op: 'Wat de coaches meemaken, koppelen ze terug naar de docentcoach, die het op zijn of haar beurt terugkoppelt naar het team. Zo is het een keer voorgekomen dat een leerling besloot te stoppen met eten, omdat ze fotomodel wilde worden. In zo'n geval moeten de school en het schoolmaatschappelijk werk gemobiliseerd worden.'

### **Oriëntatie op beroep**

De coaching begint op school. Coach en gecoachte spreken één keer per week af. Doordat de coach kan beschikken over een klein budget om activiteiten met de pupil te ondernemen, worden er bijvoorbeeld uitstapjes gemaakt naar een museum of instelling, al naar gelang de interesse van de pupil. Roelofs: 'Het kan zijn dat de coach al babbelend met zijn pupil een patatje gaat halen. Maar ze kunnen ook heel serieus bezoekjes afleggen in het kader van beroepen-oriëntatie. Ik herinner me het geval van een ongemotiveerde leerling die zich op school erg verveelde, maar op een gegeven moment geïnteresseerd raakte in het vak van kunstenaar. Met zijn coach ging hij op onderzoek uit om de mogelijkheden te verkennen. Met zijn coach voerde hij lange gesprekken over kunst. Ging met hem op galeriebezoek, oriënteerde zich op werken bij de krant, bij een drukkerij. Resultaat van deze exercitie was dat de jongen dit schooljaar is overgestapt naar het Grafisch Lyceum.'

Het hebben van een coach blijkt volgens Roelofs en Gilliot ook statusverhogend te werken. Met name in het praktijkonderwijs gaat het soms als een lopend vuurtje door de school: 'Je coach komt eraan!' Leerlingen gaan ermee pronken. 'Een coach had een leerling die mateloos geïnteresseerd was in musicals. Samen met hem heeft de coach gespaard voor een kaartje voor The Lion King. Zo'n uitje hoeft niet per se onderdeel te zijn van het coachingstraject, maar het trekt binnen de school wel de aandacht en zorgt voor goede pr voor het project,' aldus Roelofs. Het geluid 'Ik wil ook een coach!' doet nog wel eens de ronde. Dat juichen Roelofs en Gilliot van harte toe. 'Laat dát maar doorklinken: we doen leuke dingen, maar daarnaast wérken we ergens aan.'

### **Tweede of derde ouder?**

Hoe zit het met de rol van ouders? Die kunnen toch ook van alles signaleren en met hun kind meedenken? Roelofs: 'In theorie wel, maar vaak merken ouders toch veel niet op. De relatieve buitenstaander kijkt anders, ziet méér. We hebben met opzet gekozen voor jonge mensen als coaches, in de verwachting dat de pupil zich naar hen toe meer openstelt. De coaches staan voor de pupillen dichtbij, zijn nog niet volwassen en nog niet gesetteld.' Gilliot vult aan: 'We kiezen niet voor het matchen van een mannelijke coach en een meisje. Dat is 'de kat op het spek binden'. Omgekeerd zijn jongens vaak weer trots op een meisjescoach. 'Dit is mijn coach!' roepen ze vol trots op school, als hun coach langskomt. Ze voelen zich niet bezwaard om met de coach op stap te gaan. Integendeel, ze voelen zich er wel stoer bij.'

'Er zijn ouders die proberen via de coach de controle op hun kind terug te krijgen,' verklaart Roelofs. 'Het is echter niet de bedoeling dat de coach gaat fungeren als een tweede of derde ouder. Bij de pupil over de vloer komen? Een keer op bezoek komen is oké, mits het kind het leuk vindt! Het kind voert als het ware de regie over de coaching. De vertrouwensrelatie met het kind staat voorop.'

### **Coachen naar zelfstandigheid**

Coaches en docentcoaches krijgen gezamenlijk een tweedaagse starttraining over zaken als de techniek van het coachen. Ná de training is er gelegenheid om ja of nee te zeggen, of nog even te twijfelen. Daarna zit de coach eraan vast. In de training wordt onder andere aandacht besteed aan de vraag wat de

essentie van coaching is. Deelnemers oefenen in coachingsvaardigheden en worden zich bewust van hun valkuilen. Ze leren dat ze in hun gesprekken met de pupil niet primair oplossingen moeten aandragen. Het idee is dat de pupil zelf verantwoordelijkheid gaat nemen, zelf in actie komt. Coaches moeten zich realiseren dat ze straks weer weg zijn. Ze mogen hun pupillen dus niet afhankelijk van hen maken. Roelofs: 'Vuistregel die we de deelnemers aanleren: zodra je wilt 'redden': bijt op je tong! Coachen betekent: de gecoachte laten nadenken over wat hij of zij er zélf aan kan doen. Hem of haar verleiden tot het maken van een plan van actie.'

Coaches nemen per jaar deel aan twee intervisiebijeenkomsten en er zijn desgewenst extra trainingsmogelijkheden.

Volgens Roelofs vragen de coaches zich wel eens af wat het effect is van hun inspanningen. 'We vragen dan altijd dóór. Hoe was de beginsituatie, hoe is het proces tot op heden verlopen. De ervaring leert dat het kind enorme stappen maakt. Wat voor de coach misschien vrij minimaal en elementair is, is voor het kind een fundamentele stap vooruit. Veranderen gaat sowieso geleidelijk; belangrijk is om reële doelen te stellen.

### Voorzichtig

Op de vraag wat er beter zou kunnen binnen het project, antwoordt Gilliot.

'Informatie komt niet altijd snel genoeg door. Als er iets niet goed gaat in het proces, is het de bedoeling dat coaches of docentcoaches dit melden bij de projectleiding. Coaches zijn soms te voorzichtig, trekken niet of te laat aan de bel. Waardoor er niet tijdig kan worden bijgestuurd of ingegrepen. Wat dat betreft moet je coaches soms behoorlijk op de huid zitten. Bepaalde knelpunten komen soms pas in de intervisiebijeenkomsten aan het licht, en dat is láát.'

En de kracht van het project? Roelofs: 'Die zit hem vooral in de motivatie van de coaches, hun betrokkenheid. Die klinkt door in de tweedaagse training. Dáár wordt de sfeer gecreëerd. Er ontstaat een groep; er ontstaat een gevoel van verbondenheid. Door als projectleiders achter de groep te gaan staan, voelen de coaches zich gesteund. Wij vinden het belangrijk om op een betrekkelijk kleine schaal te blijven werken en geen 'massaproductie' na te streven.

Zo houd je het contact; zo kun je kwaliteit realiseren.'

#### PROJECTINFORMATIE

##### Coachingsproject

Annelies Boom, teamleider

Centrum 16•22

Trompstraat 5

2518 BL Den Haag

T 070 356 01 54

E [coaches@centrum1622.nl](mailto:coaches@centrum1622.nl)

W [www.centrum1622.nl](http://www.centrum1622.nl)

#### MATERIAAL

Projectverslagen Marokkaanse coaches voor Marokkaanse leerlingen.

Projectverslagen Antilliaans/Arubaans coachingsproject.

Projectverslag Jongerencoaches.



# ‘We hebben allemaal bijzondere talenten in huis’

## MentorProgramma Friesland

Het MentorProgramma Friesland is een samenwerkingsverband van het Friesland College, ROC Friese Poort en de Christelijke Hogeschool Nederland. De coördinatie ligt in handen van het coördinatiepunt MentorProgramma, dat is verbonden aan het Friesland College.

Belangrijkste taken van dit coördinatiepunt: het werven van mentoren, het stimuleren van leerlingen om een mentor te nemen en het zoeken naar de beste match tussen vraag en aanbod. Doelen zijn onder andere: talenten ontwikkelen bij jongeren en jongeren waar nodig een steuntje in de rug geven. Mentoren zijn met name afkomstig van het bedrijfsleven, non-profitinstellingen en de hogeschool. Mentees zijn deelnemers en studenten van de betrokken roc's en hogeschool.

Het MentorProgramma Friesland bestaat al zo'n tien jaar, waarmee het één van de langst lopende mentoringprojecten in Nederland is. Szilvia Simon is coördinator van het programma en legt uit waardoor het project het al zo lang volhoudt. 'Omdat er vraag naar is vanuit de jongeren. We zien allemaal in de praktijk dat het heel veel oplevert. En als het zo veel oplevert, dan blijft het vanzelf doorgaan...! We zien dat jongeren lekkerder in hun vel komen te zitten, het beter volhouden tot hun diploma en doorgaan op een hoger niveau. Daarom vinden we dat we dit moeten blijven doen.'

### Financiën

Het is volgens Simon belangrijk om het project steeds weer te laten zien binnen de eigen organisatie. 'Als beslissers het vaak genoeg zien, blijven ze het programma steunen. Waarmee ook de financiering wordt voortgezet. Want vanaf het begin kwamen de benodigde gelden van de eigen school – dat is op zichzelf al sterk. Later kwam de samenwerking met het andere roc en de hogeschool, wat het nog krachtiger maakte. Te meer daar zoveel jongeren overstappen van de ene naar de andere school.'

Een leuke bijkomstigheid is volgens Simon dat ze veel dingen gratis van de projectrelaties krijgt, zoals ruimte voor een themabijeenkomst, een interessante spreker, relatiegeschenken, een etentje of een teamuitje voor de jongeren. Een recente actie met een organisatie leverde zomaar vijf computers op. Simon omschrijft dit soort donaties als 'het peper en zout van het project'.

### Studentmentor aan het woord

Marianne was aanvankelijk als mentee betrokken bij het MentorProgramma Friesland. Ze is bij het leerbedrijf binnengekomen als stagiair en daar inmiddels gepromoveerd tot assistent. Ze staat stevig in haar schoenen, heeft zelf nog steeds een mentor en fungeert tegelijk als rolmodel voor drie andere meisjes. Marianne volgt een vierjarige hbo-opleiding bij de CHN en is bezig met de laatste loodjes.

Het zijn drie totaal verschillende meiden die Marianne onder haar hoede heeft. 'Ik heb een meisje van negentien als mentee die geen gemakkelijke jeugd heeft gehad. Haar ouders zijn analfabeet, ze is heel beschermd opgevoed en is onlangs van school getrapt. Ze gaat steeds over grenzen heen. Als ik met haar op een terrasje zit, moet ik haar vragen waarom ze zo schreeuwt. Ze maakt opmerkingen die niet netjes zijn. Dat moet ik echt sturen. Ze moet in het werk heel goed begeleid worden. Op dit moment zit ze thuis; ze heeft geen werk. Als ze buiten komt, wordt ze overstelpt door de vrij-

heid. Daar kan ze niet mee omgaan. Ik haal haar op de woensdagmiddag wel eens naar het leerbedrijf. Dat vindt ze niet zo leuk, maar dat geeft haar structuur.'

Mariannes tweede mentee is 27 jaar en heeft de opleiding tot dokterassistent gevolgd. Ze is sociaal heel eenzaam, kan moeilijk sociale contacten leggen. Marianne: 'De ondersteuning verliep aanvankelijk heel positief. Nu heeft ze even een terugslag doordat ze haar tijdelijke baan kwijt is, maar daar komt ze wel weer bovenop. Ik heb niet met haar behandeld hoe je op mensen afstapt, maar ben gewoon met haar de stad ingegaan en leuke dingen met haar gaan doen. Ze was eerst steeds heel donker opgemaakt en zwart gekleed. Op een gegeven moment kwam ze in andere kleren en had ze lichte make up. Je zag meteen dat ze een andere uitstraling had en makkelijker contact maakte. Ze zag dat zelf ook wel in. Ze is nu met haar rijbewijs bezig. En ik heb haar aangeraden een hobby te zoeken, iets waardoor ze mensen ontmoet.'

Het derde meisje heeft stage gelopen bij het leerbedrijf.

Marianne was toen haar coach. De gesprekken gingen veel over zelfverzekerdheid en zelfacceptatie. Aan het eind van de stageperiode was het contact zo goed, dat beiden het nog niet klaar vonden. Het meisje kan nu mentor worden en mentee blijven bij Marianne. Bovendien doet ze een project op het leerbedrijf. Zo organiseer je heel makkelijk en tussen de bedrijven door een gesprekje. Marianne: 'Het gesprekstema blijft hetzelfde. Dat is een punt waar we continu aan werken. Dan kan ze meer.'

Volgens Marianne is dit relatief haar gemakkelijkste mentorship. 'Bij dit meisje kun je het beste de vinger aan de pols houden.'

Marianne geeft aan dat ze vooral als klankbord fungeert voor haar mentees. En desgevraagd advies geeft. Natuurlijk is ze wel eens onzeker: doe en zeg ik de goede dingen? Ze houdt dan ruggespraak met haar eigen mentor. Of ze spreekt andere zeer ervaren mentoren in haar omgeving op het leerbedrijf aan. Marianne: 'Daar kun je je ei bij kwijt. Alleen al dat ik de dingen met hen bespreek, geeft alweer inzicht.'

### Sneeuwbaaleffect

De mentoren binnen het MentorProgramma Friesland komen uit verschillende regionen. Simon: 'Alle drie betrokken instellingen leveren mentoren. Daarnaast worden mentoren geworven via het bedrijfsleven of er worden vanuit andere netwerken individuen opgespoord. Het project is ooit begonnen met een paar netwerken: het roc zelf, een netwerk van hoogopgeleide allochtonen, en later

de Rotary en de politie Friesland. Het groeit allemaal als een sneeuwbal. Als buitenstaander zou je misschien denken dat het nog best moeilijk is, om aan mentoren te komen. Maar als je er eenmaal aan begint, merk je wel dat daar het probleem niet ligt. Dat gaat goed. Mensen vinden het interessant om dit soort ervaringen op te doen.'

'Het matchen doen we zelf, vanuit het coördinatiepunt. We moeten de mentoren kennen. En vanuit de vraag kijken of er een koppeling te maken is. We maken natuurlijk gebruik van databases, maar het matchen zelf kun je niet automatiseren. Dat blijft mensenwerk,' aldus Simon. 'Op dit moment putten we mentoren uit verschillende sectoren. Uit het bedrijfsleven en we betrekken er veel van uiteenlopende hbo-opleidingen. En een aantal uit het mbo. De hbo-studenten krijgen er studiepunten voor, dat is allemaal goed geregeld. Maar mentoren die het alleen voor de punten doen, houden het niet vol. Het gaat om betrokkenheid, iets betekenen voor de ander. Dat heeft men wel snel door.' Simon haalt een anekdote aan over een jongen van de hogere hotelschool die een jaar lang mentor was geweest. 'Hij belde mij op met het verhaal dat hij een stageplaats aan het zoeken was. In zijn cv had hij zijn mentorervaring opgenomen. Hij kwam op gesprek bij een hotel in Amsterdam, onderdeel van een grote keten. Het gesprek duurde een uur en ging bijna helemaal over juist dat stukje van zijn cv! De jongen kon een goed verhaal vertellen over hoe hij een verlegen mbo'er op weg had geholpen. En dat hij dat zelf ook interessant vond, want het verruimde ook zijn blik. Blijkbaar vinden dus ook grote werkgevers zoals zo'n hotel dit soort ervaringen belangrijk!'

### **Preventief**

De mentees in het MentorProgramma Friesland zijn vooral mbo-leerlingen, van alle niveaus. Met misschien iets meer vertegenwoordiging vanuit de lagere niveaus. Maar ook niveau 3 en 4 zijn ruim vertegenwoordigd. Simon: 'Het is een preventief programma. Het is niet zo dat we redeneren: je dreigt uit te vallen, dus je krijgt een mentor. Ook een aantal hbo-studenten heeft een mentor. Op het hbo lopen ook jongeren rond die tobben over beroepskeuze en die gebaat zijn bij een rolmodel. Je hebt daar ook jongeren die niet weten hoe ze het allemaal vol moeten houden, of die bijvoorbeeld gehinderd worden door taalproblemen. Studenten die zelf mentor willen worden, vertellen we altijd dat ze ook zelf ook een beroep kunnen doen op een mentor.'

### **Ervaringsdeskundige**

De inhoud van de mentoring is in het MentorProgramma Friesland heel open. Uitgangspunt van het project is dat de mentoring strikt persoonsgebonden is en afhankelijk van de ontwikkeling van de mentee. Simon: 'Elke deelnemer is anders, net als elke mentor. Een doelstelling voor mentoren? Hoeft echt niet! Standaard heeft het project een kennismakingsgesprek met een mentor van zo'n twee uur. Tijdens het gesprek wordt de mentor geconfronteerd met het stellen van eigen grenzen en verantwoordelijkheden in de relatie naar de deelnemer. Mensen worden mentor omdat ze veel in hun bagage hebben, omdat ze als rolmodel kunnen fungeren. Ze zijn er om te kletsen. Het moet niet veel ingewikkelder worden. Mentor en mentee bespreken dilemma's, op een daarvoor geschikte plek.'

Het project biedt geen mentorentraining aan. Wel worden er themabijeenkomsten georganiseerd. Simons: 'Mentorentraining vinden wij onnodig, omdat wij van de mentoren vragen als ervaringsdeskundige een relatie met de mentee aan te gaan. En die is in alle gevallen uniek. Het is een echt mensenprogramma en we willen geen klonen creëren. We bieden de studentmentoren wel begeleiding aan. Ze willen soms te veel bieden. Vaak willen ze meer tijd investeren dan ze kunnen waarmaken. Wij vinden een contact van één keer per drie weken voldoende. Iedereen doet deze activiteit náást allerlei andere drukke dingen.'

'Beginnende mentoren geven we vaak aan dat de mentor aanvankelijk het initiatief kan nemen. Omdat de mentees erg bedeesd zijn. Dat soort heel simpele dingen. Maar stelregel is dat elke mentor en elke mentorrelatie anders is. En dat het dus weinig zin heeft dingen voor te schrijven.'

### **Geen hulpverlening**

Inmiddels is het project aardig bekend binnen de deelnemende instellingen. Dat is langzaam opgebouwd. Binnen de roc's kennen inmiddels alle docenten het project. De mogelijkheid staat duidelijk vermeld in de opleidingsgids en de decanenkrant maakt er melding van. Ook binnen de hogeschool begint het project steeds meer bekendheid te krijgen.

De communicatie verloopt via twee sporen: via docenten, nieuwsbrieven en dergelijke. Maar heel veel communicatie loopt ook via de jongeren zelf, die erover met elkaar praten. Simon: 'Ik krijg uit andere steden wel eens de vraag: hoe komen jullie aan de mentees? Soms hebben ze heel veel leuke mentoren, maar komen ze niet aan de mentees. Volgens ons moet je dat niet doen door bij het zorgloket van de school aan te geven: heb je nog probleemleerlingen die we aan een mentor kunnen helpen? Ten eerste is een mentor daar niet voor. Dat zijn gewone individuen, géén hulpverleners. En ten tweede willen de jongeren niet geconfronteerd worden met het feit dat zij een probleem hebben. Nee, die jongeren zoeken gewoon een leuke inspiratiebron, ze zoeken een leuk luisterend oor, een volwassene die net iets anders in het leven staat dan hun vrienden op school en thuis.'

### **Leerbedrijf**

Niet problematiseren, dat werkt volgens Simon. En ook mond-tot-mondreclame werkt. Daarom ook laat het project veel publiciteit verzorgen door jongeren. Het leerbedrijf dat wordt gerund vanuit hetzelfde punt als het mentoringprogramma, vervult daar een heel belangrijke functie in. Simon: 'Wij hebben hier in het leerbedrijf tientallen jongeren die klussen doen voor het bedrijfsleven. Die jongeren hebben allemaal een mentor, want zo hebben wij ze leren kennen. Of ze zijn komen solliciteren bij het leerbedrijf en krijgen daarna een mentor. Die jongeren zijn onze beste ambassadeurs!'

Simon vertelt dat ze al zo'n zes, zeven jaar het MentorProgramma draaiden en naar een formule zochten waarmee je het kon verbreden. En tegelijk gebruik te maken van het gegeven dat mentees wilden laten zien waar hun eigen krachten liggen. Die formule werd gevonden in de oprichting van het leerbedrijf, nu drie jaar geleden. In de oude situatie kon het coördinatiepunt zo'n 100 à 150 koppelingen per jaar aan. In de nieuwe situatie verzorgt het project er zo'n 250.

Hoe zit dat in elkaar? Simon: 'We deden al klussen voor het bedrijfsleven, waarbij we ons concentreerden op het werken aan de beeldvorming over en weer tussen mbo en bedrijfsleven. Daaraan hebben we een forse uitbreiding gegeven door het leerbedrijf op te richten. Studenten kunnen bij ons stage lopen of onderzoek doen. Het leerbedrijf voorziet in de stageopdrachten en is inmiddels voor een aantal opleidingsprogramma's een officiële stageplek.'

#### En wat vinden de mentees?

Mariam komt uit Somalië en liep stage bij het leerbedrijf van het roc en hoorde dat je een mentor kunt krijgen om je te helpen met van alles. Mariam: 'Ik zei: ik wil ook een mentor. En dat kon.' Mariam wil graag in business, bijvoorbeeld iets met toerisme. Ze wil betere contacten met het bedrijfsleven. Rebecca had eerder een jongen als coach. Die kon haarscherp zien als er wat aan de hand was. Op een gegeven moment stopte de jongen er echter mee. Ze ging stage lopen bij het leerbedrijf en bedacht dat het goed zou zijn hier ook een coach te hebben. Ze vond iemand die dit wel wilde doen. Het klikte meteen. Waarom een mentor? Rebecca: 'Ik praat gewoon beter met een vreemde, met een vrouw. Aan een onbekende kan je alles vertellen. Die zegt niks tegen je ouders. Niet dat ik vreemde dingen doe, hoor.' Rebecca wil persoonlijke dingen met haar coach kunnen bespreken, maar wil ook wel advies bij dingen als opleidingskeuze. 'Ik weet nog steeds niet wat ik wil, maar weet wel wat ik niet wil.' Ze moet waarschijnlijk beginnen op niveau 2, want ze heeft haar vmbo-diploma niet gehaald. Ze erkent dat ze er met

de pet naar heeft gegooid. Ze moest naar het mbo om de oriëntatieopleiding te doen. Ze weet echter nog steeds niet wat ze wil, 'maar ik moet het nu wel eventjes snel weten. Ik mag hier niet te lang zitten.' Haar oriëntatieperiode loopt immers ten einde. Rawand, die oorspronkelijk uit Irak komt, is met de mentor in contact gekomen door zijn stage. 'De mentor was eerst mijn stagecoach. Dat deed hij in het kader van de hbo-opleiding bij de CHN.' Toen de stage bijna was afgelopen, kreeg Rawand een mentor aangeboden. Maar hij wilde per se Roelof als zijn stagecoach. 'Ik heb één keer in de week een gesprek met hem. Het klikt goed. We hebben goeie gesprekken. Hij neemt me soms mee naar een café, soms zelfs naar een concert. Hij helpt ook bij mijn opleidingskeuze.' Rawand doet nu de ict-opleiding op niveau 2. Hij weet nog niet zeker of hij doorgaat met ict. Zijn mentor is trouwens zijn studie aan het afronden. Het contact wordt daardoor minder. Toch wil hij absoluut geen andere mentor. Mariam vertelt dat ze is meegegaan naar een conferentie en naar evenementen. Daar heeft ze leren netwerken. Ze kent inmiddels mensen uit het

bedrijfsleven. Met haar mentor voert ze persoonlijke gesprekken. 'Verder zet ze je op het pad. Ik leer dat niet uit een boekje; daar leer ik niks van!' Wat vinden ze dat anderen van hun mentorprogramma moeten weten? Rebecca wil daar niet zo veel over vertellen omdat ze met haar nieuwe mentor nog maar net begonnen is. Maar Mariam wil wel wat zeggen: 'Ze moeten gewoon het mentorprogramma groter maken, zodat iedereen ervan weet, want het is wel leerzaam en het is wel nodig ook al denken ze dat het niet nodig is, maar later komen ze erachter dat het wel nodig is om een mentor te hebben.' Rawand: 'En ook op een manier waarop jongeren het begrijpen. Want als je vertelt over een mentorprogramma, denken ze: o, dat is een soort leraar maar dan niet op school. Maar dat is helemaal niet zo. Het is meer een vriend waarmee je kunt praten. Dingen die je kwijt wilt, maar die je niet overal wil rondvertellen.' Nogmaals Mariam: 'Ze moeten eigenlijk een film maken over de mentor. Zó moeten ze laten zien wat een mentorprogramma is. Dan vinden de jongeren het misschien wel leuker. Dan begrijpen ze misschien beter wat een mentorprogramma is.'



En het verband met mentoring? ‘We hebben hier nu 50 à 60 jongeren die stage lopen. Dat zijn de ambassadeurs. Die doen bijvoorbeeld een activiteit met de Rotary. Waarna we weer vijf nieuwe mentoren hebben, want die mensen van de Rotary hebben de groep gezien. Dat is een heel leuke formule.’

#### **Burgerschapsvorming**

Bij het leerbedrijf kunnen diverse stageopdrachten worden uitgevoerd. De afgelopen jaren zijn de accreditaties daarvoor geregeld. Het leerbedrijf is er voor zowel de bij het MentorProgramma aangesloten roc's als voor de hogeschool. De leerlingen komen binnen vanuit de verschillende opleidingen, waar uiteraard een goed contact mee is. Alle jongeren moeten burgerschapsvorming doen en dat is één van de onderwerpen die het leerbedrijf aanbiedt. Leerlingen komen binnen op basis van een sollicitatiegesprek. Het leerbedrijf is immers een 'gewoon' bedrijf, met allerlei aspecten daarvan. Simon: 'Nieuw is een snuffelstage die we voor het vmbo hebben georganiseerd. Ook leerlingen met gedragsmoeilijkheden, zoals pdd-nos, kunnen in het leerbedrijf terecht.'

#### **Leren presenteren**

Een belangrijke stageactiviteit waarmee leerlingen bij het stagebedrijf ervaring kunnen opdoen is leren presenteren. Simon daarover: 'Het mes snijdt hier aan twee kanten, want de stagiairs helpen ons het mentoringprogramma bekend te maken. Ze presenteren hun verhaal in de klassen als onderdeel van hun stage. Ook in de kantine maken ze reclame voor ons. Stagiairs voeren daarnaast opdrachten uit voor bedrijven. Door dit te doen, bereik je interessante neven-effecten. Je laat zo de bedrijven en organisaties en de mensen daarbinnen zien wat voor jongeren wij hebben. Hoe ze zijn. Wat hun ambities zijn en waar ze tegenaan lopen. En omdat we die contacten met die bedrijven hebben... die willen daarna altijd nog meer met ons doen en daarom is dat leerbedrijf ontzettend belangrijk.'

### Twee werelden

Het contact met bedrijven kan ook op de volgende manier uitwerken. Simon werd een paar maanden geleden gebeld door een vrouw die al twee jaar als mentor optreedt. 'Ze vroeg me: Szilvia, wij zijn hier een internationaal dansfestival aan het organiseren. Zin om een handje mee te helpen? Jongeren van hier zijn daar toen aan de slag gegaan om te helpen met opbouwen, stands opbouwen, haren vlechten, dansers begeleiden en noem maar op. Het werd een prachtig evenement, met een groep vrijwilligers van daar en dertig jongeren van hier. Er ontstaan op die manier veel contacten tussen jongeren en volwassenen. Beiden leren van elkaar. Zo ontstaan soms ook mentorkoppelingen. Mensen zien elkaar en contacten worden voortgezet.'

'Waar het op neerkomt,' aldus Simons, 'is dat je een plek creëert waar je bezig bent de wereld van de geslaagden en de wereld van de jongeren dichter bij elkaar te brengen. Waarbij de jongeren leren van de strategieën van mensen die verder zijn dan zichzelf. Door langdurige mentorkoppelingen. We hebben allemaal heel bijzondere talenten in huis. Jongeren weten alleen nog niet hoe je het allemaal aanpakt in het leven en hoe je dáár komt waar je ambities zijn.'



#### PROJECTINFORMATIE

##### **MentorProgramma Friesland**

Betty Bijvoets, projectleider

Szilvia Simon, coördinator

Present Promotions

Postbus 1840

8901 CC Leeuwarden

T 058 284 25 47

E [presentpromotions@fcroc.nl](mailto:presentpromotions@fcroc.nl)

W [www.mentorprogrammafriesland.nl](http://www.mentorprogrammafriesland.nl)

#### MATERIAAL

Het MentorProgramma Friesland heeft als onderdeel van het TechnoMentoring project meegewerkt aan de producten van het pakket *Mentoring maakt het waar!* ('s-Hertogenbosch: CINOP, 2002). Bestaat uit een onderzoeksverslag, een werkboek en implementatieplan.

Boek *Proud to present!*, met verhalen van mentoren en mentees. Uitgave van het leerbedrijf van het MentoringProgramma Friesland.



# Een mentor én een tutor voor de leerling

## Mentor Tutor Programma in Den Bosch

*Het Mentor Tutor Programma is een initiatief van de Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch (SMJH). Aanleiding om het project te starten was de schooluitval onder jongeren van Marokkaanse herkomst. Er waren signalen over verkeerde adviezen en schoolkeuze. De aanname was: er is een gebrek aan ondersteuning, op school, maar ook thuis. Ouders weten te weinig van de school van hun kinderen, ze weten te weinig van de keuzemogelijkheden. Ze weten niet wat ze kunnen doen om hun kinderen te begeleiden. De kinderen op hun beurt kampen vaak met een gebrek aan zelfvertrouwen.*

Projectdoelen waren dan ook: Marokkaanse ouders bij het onderwijs betrekken, scholen ondersteunen bij hun kerntaak, de resultaten van de leerlingen op school verbeteren, verbeteren van de relatie ouders – school – leerlingen. De pijlen werden gericht op leerlingen van Marokkaanse origine in de eerste twee leerjaren van het voortgezet onderwijs. Vanuit de overtuiging dat succesvolle jongeren een voorbeeldfunctie kunnen vervullen voor andere jongeren, ontwikkelde SMJH het Mentor Tutor Programma.

### **Aanloop**

Karim El Barkaoui en Samir Solo begonnen in 1998 als vrijwilliger bij de SMJH en raakten via de activiteitencommissie betrokken bij huiswerkbegeleiding. Een jaar later ontstond het idee voor het Mentor Tutor Programma. Het idee liet Dick van Gernerden, bestuurslid van de SMJH, niet los. Hij ontwikkelde in de daaropvolgende jaren het programma. De aanloop kostte heel veel tijd en energie, maar in schooljaar 2003-2004 ging op het Hervion College en Sint-Janslyceum het project toch van start. Nadat enkele anderen de kar hadden getrokken, werden in 2006 Karim El Barkaoui en Samir Solo als projectcoördinatoren aangesteld.

Terugkijkend op een periode waarin zij nog geen uitvoerende rol in het project hadden, zegt El Barkaoui: 'In de beginfase verliep het traject op de scholen moeizaam. Maar gaandeweg werd er vooruitgang geboekt. Het bleek mogelijk sluitende afspraken te maken met de scholen over het inpassen van de

projectactiviteiten. Pas het afgelopen schooljaar heeft het project naar ons gevoel echt goed gedraaid. In dat jaar is ook het Jeroen Bosch College erbij gekomen. En in het huidige schooljaar start ook een tweede vestiging van deze school met het programma, nadat ouders daarom hadden gevraagd.' Het project heeft zich dus sinds de start op diverse fronten ontwikkeld. Er wordt inmiddels gewerkt met zestien mentoren, alle van Marokkaanse origine, en voornamelijk hbo'ers. Daarnaast zijn er ruim dertig tutoren actief, met zo'n zestig pupillen.

### **Mentoren en leerlingen**

Over de mentoren zegt Solo: 'De mentoren, en wij trouwens ook, verschillen qua leeftijd niet heel veel van de doelgroep. Dat heeft duidelijke voordelen. Tegelijk dwingen de mentoren vanwege hun opleidingsniveau respect af bij de Marokkaanse leerlingen. De mentor is voor de leerling een rolmodel, iemand waar hij tegen opziet.'

Een mentor heeft twee of drie pupillen onder zijn hoede. Hij helpt hen grip te krijgen op het schoolsysteem en hun toekomstmogelijkheden. Hij bespreekt met zijn pupil ook de omstandigheden thuis, kijkt naar omstandigheden om schoolwerk te doen en onderhoudt contact met ouders. 'Vaak speelt de begeleiding zich af op het sociaal-emotionele vlak. Maar hij begeleidt hen ook wel bij hun huiswerk.'

De mentor hoeft niet wekelijks of op een vast moment contact te hebben met zijn pupil. Mentor en pupil regelen hun contact onderling. De mentor speelt vooral in op behoeftes. Zeker in rapporttijd kan zijn aanwezigheid gewenst zijn. En vaak gaat de mentor iets leuks doen met de leerling, om zijn vertrouwen te winnen en om elkaar wat beter te leren kennen. Sommige mentoren spreken vaak af, andere doen dat weinig of hebben intensief contact met de leerling via mail, msn of telefoon. Om de kosten te dekken, krijgen mentoren een kleine vergoeding.

De deelnemende leerlingen zijn brugklassers of tweedejaars. Solo zegt daarover: 'Het zijn zeker niet allemaal probleemleerlingen die deelnemen aan het project. Het zijn gewoon leerlingen die het leuk of interessant vinden een mentor te hebben. Andere leerlingen vinden de hulp bij schoolwerk handig of hebben behoefte aan een duwtje in de rug. De leerlingen melden zichzelf aan. Elke school heeft een contactpersoon die voorlichting geeft over het Mentor Tutor Programma. Het gebeurt ook wel dat ouders leerlingen aanmelden. Maar vrijwilligheid staat altijd voorop.'

Tijdens de overdrachtsconferentie van het Mentor Tutor Programma kwamen onder andere leerlingen en docenten van de scholen aan het woord.

De contactpersoon voor het project van een van de scholen merkte bij die gelegenheid op: 'Leerlingen zijn echt vooruitgegaan. Ze hebben veel vragen

over opleidingsmogelijkheden, over hun toekomst. Ze zijn er echt mee bezig!' Sara Rergoui, Hervion College

### **Mentor én tutor**

Behalve met mentoren werkt het Mentor Tutor Programma ook met tutoren. Tutoren zijn bovenbouwleerlingen van dezelfde school. Hoe verhouden mentoren en tutoren zich tot elkaar? El Barkaoui: 'De mentoren hebben in principe géén contact met de tutoren, maar begeleiden hun pupillen rechtstreeks. En de tutoren doen dat op hun beurt ook. Elke tutor begeleidt één leerling uit leerjaar 1 of 2. Een leerling heeft dus zowel een tutor als een mentor!'

Het is de projectleiders opgevallen dat elke school zijn eigen werkwijze hanteert, een eigen invulling geeft aan het project. De ene school vindt het belangrijk dat leerling en tutor iedere week afspreken. Op een andere school spreken ze elke twee weken af. Terwijl een derde school hamert op zelfstandigheid en vindt dat de leerlingen het zelf moeten regelen. Solo vult aan: 'Dat heeft zeker ook te maken met het schooltype en het type leerlingen. Op een havo/vwo-school zijn tutoren in staat een hoop zelf te regelen. De tutor op een vmbo-school beschikt meestal niet over die mate van zelfstandigheid.'

De mentoren in het project hebben over het algemeen géén contact met de leraren op school. De tutoren hebben dat uiteraard wel.

### **Gast sprekers**

Hoe gaat zo'n bijeenkomst op een vmbo-school in zijn werk? Solo: 'Op de wekelijkse bijeenkomst, waarvoor op de scholen mentoruren worden ingezet of een extra uur na schooltijd, komen alle tutoren en hun pupillen bij elkaar in één lokaal. Onder onze leiding werken de leerlingen in vaste koppels met elkaar. De tutoren helpen de leerlingen met hun huiswerk, bespreken de lesstof met hen, herhalen stof, leggen het schoolsysteem uit, maken leerlingen wegwijs op de nieuwe school.'

El Barkaoui: 'Soms organiseren we een themamiddag, of we nodigen een gast spreker uit. Dat kan iemand zijn die op het mbo zit. Een van de elementen van de begeleiding is namelijk opleidings- en beroepskeuze. We verschaffen de leerlingen een breed beeld van de opleidingsmogelijkheden en nodigen gast sprekers uit diverse sectoren uit.'

De tutor zit meestal twee klassen hoger. Het tutorschap telt niet mee voor de cijferlijst. De focus ligt op de deelnemende leerling. De tutor steekt er echter ook veel van op. Hij wordt zelfs getraind, bijvoorbeeld in het stellen van vragen. En wat je kunt doen als je leerling niet gemotiveerd is om huiswerk te maken. Sociale vaardigheden zijn voor de tutor essentieel! Solo: 'Je merkt dat op school meer betrokkenheid ontstaat bij elkaar. Je merkt ook aan de tutoren dat zij zich verantwoordelijk gaan voelen voor hun leerling.'

Tutoren melden zich op vrijwillige basis aan. Meestal gaat dat via mond-tot-mondreclame. Op het Jeroen Bosch College wordt een presentatie georganiseerd voor alle potentiële tutoren. Het tutorschap houdt voor de tutor zelf in dat hij aanzien verwerft ten opzichte van docenten en ouders. Dat werkt heel positief.'

Tutoren zelf zijn natuurlijk nog maar jong volwassenen. Ze zijn nog aan het opgroeien en kunnen vaak zelf ook wel een steuntje in de rug gebruiken. Toch hebben ze een voorbeeldfunctie voor leerlingen die pas komen kijken. Je ziet dat tutoren die 'normaal' heel moeilijk en druk zijn, er rustiger van worden. Ook daar treden dus leereffecten op.



### Doelgroepverbreding

Kerntaak van een organisatie als SMJH is het organiseren van activiteiten voor en door Marokkaanse jongeren. Toch zijn in het Tutor Mentor Programma de panelen wat gaan schuiven.

Op het Hervion College zijn de tutoeren uitsluitend van Marokkaanse komaf.

Maar op het Sint-Janslyceum wordt ook met autochtone tutoeren gewerkt.

El Barkaoui: 'Op deze school bleken in de bovenbouw weinig leerlingen van Marokkaanse origine rond te lopen, dus konden we niet genoeg Marokkaanse tutoeren vinden. Daarom worden hier min of meer noodgedwongen Nederlandse tutoeren ingezet. Achteraf gezien heeft dat goed uitgepakt.

Leerlingen geven aan dat ze van hun autochtone tutor veel leren, juist omdat ze een forse taalachterstand hebben. De ervaring leert echter dat leerlingen die sociaal-emotioneel zwak staan of persoonlijke hulp nodig hebben, beter af zijn met een tutor uit de 'eigen groep'.

Op het Jeroen Bosch College zitten ook veel Turkse leerlingen. Het project heeft hierop ingespeeld door ook deze leerlingen te koppelen aan mentoren en tutoeren en voor deze groep coachingsactiviteiten te organiseren. Turkse mentoren waren niet voorhanden, maar er bleek een voldoende potentieel aan Turkse tutoeren. Deze groep kon dus betrekkelijk gemakkelijk in het project worden ingepast.

In de eerste jaren van het project zijn er problemen geweest om voldoende Marokkaanse mentoren te vinden. Dit jaar is dat erg goed gegaan. De projectcoördinatoren zijn erin geslaagd binnen hun eigen kennissenkring veel geschikte kandidaten te vinden.

## Overdracht

Het mentoringproject van SMJH loopt formeel eind 2007 af. In mei 2007 organiseerde het project een overdrachtsconferentie waarin een onderzoeksrapport en methodiekbeschrijving werden gepresenteerd, en waarin ook met de betrokken partijen (docenten, leerlingen, schoolleiders, vrijwilligers) werd gediscussieerd over de manier waarop het project door de scholen overgenomen zou kunnen worden. Daarnaast was het feest toch vooral ook een feestje, met Samira Bouchtibi als presentatrice. En rapper Yes-R.

Doordat het project nog een paar maanden dóórloopt, kan er op elke geïnteresseerde of al deelnemende school een opstart plaatsvinden. Dit houdt in: bezoek aan een ouderavond, samenstellen van de koppels (matching), training organiseren, coördineren en voortgang bewaken. Daarna gaat het wel lopen en is projectcoördinatie wat minder urgent.

Vanaf januari 2008 zullen de scholen de activiteiten op eigen kracht moeten voortzetten. Solo: 'We hebben hierover al enkele gesprekken met scholen gehad. Dat heeft nog geen echte duidelijkheid opgeleverd. Maar we gaan nog meer gesprekken voeren. Op dit moment hebben we nog geen glashelder beeld over hoe we na 1 januari de scholen nog van dienst kunnen zijn. Maar de tijd die resteert zullen we goed gebruiken om ons daarop te bezinnen.'

El Barkaoui: 'Scholen geven aan dat ze onze functie als intermediair tussen school, leerling en ouders erg waarderen. We leggen makkelijk contact met ouders doordat we weten wat er speelt. Ze hebben er geen idee van hoe ze een en ander zouden moeten bekostigen en hoe ze mentoren aan zich moeten binden. Alle deelnemende locaties zijn vol lof over het project; ze zien er echt het nut van in. Wellicht dat wij op afstand beschikbaar kunnen blijven. Of we kunnen kijken of mentoren bereid zijn extra taken op zich te nemen, zoals aanwezig zijn op ouderavonden. Misschien kunnen we om de zoveel tijd een expertisebijeenkomst organiseren waarin de voortgang wordt besproken, waar scholen elkaar informeren en van feedback voorzien. Het is goed dat het voortouw nu bij de scholen komt te liggen, maar het zou jammer zijn als ieder op zijn eigen houtje verder gaat. Laat ze met elkaar in contact blijven!'

De Bossche wethouder en locoburgemeester Geert Snijders zei in zijn toespraak op de overdrachtsconferentie van 10 mei 2007 onder meer: 'De beeldvorming over Marokkaanse jongeren is negatief. Het Mentor Tutor

Programma slaagt erin een heel ander beeld neer te zetten. Gebruik de kracht van jongeren! Benut hun kwaliteiten! Bossche jongeren zorgen voor elkaar! Ik doe een beroep op de scholen voor voortgezet onderwijs het

project voor te zetten, of te starten als ze nog niet begonnen zijn. De gemeente is bereid waar nodig ondersteuning te bieden.'  
**Geert Snijders,**  
wethouder en locoburgemeester  
's-Hertogenbosch



Karim El Barkaoui (l)  
en Samir Solo

### Ondersteuning

Er zijn door het project trainingstrajecten ontwikkeld met enkele vaste bijeenkomsten in het jaar. Deze zijn bedoeld voor leerlingen, tutores en mentoren. Tutoren moeten aan het eind van het jaar onder andere de vaardigheid beheersen om leerlingen te kunnen begeleiden, te kunnen luisteren, dóórvragen, de houding van een leerling interpreteren, de leerling op zijn gemak stellen en zich goed kunnen voorbereiden op een eerste gesprek. In rollenspellen leren de tutores onder andere hoe je omgaat met verlegen leerlingen of vervolgesprekken inplant. Een belangrijke bottomline is verder dat leerlingen pit krijgen, proactief zijn en initiatief nemen. Voor mentoren vinden er ook intervisieachtige bijeenkomsten plaats.

Barkaoui en Solo hebben sommige trainingen zelf verzorgd. Maar ze zien ook de meerwaarde van het inhuren van een externe organisatie. Zo heeft het project in het verleden samengewerkt met het Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid.

Het hele programma staat beschreven in de methodiekbeschrijving die door het project is uitgebracht.

### Kracht van het project

El Barkaoui en Solo vullen elkaar aan als het gaat om het beschrijven van de sterke en zwakke punten van het Mentor Tutor Programma: 'Een sterk punt vinden wij de verdeling van taken tussen tutor en mentor. Met allebei hun zwaartepunt. Een breed pakket aan ondersteuning en vorming. Geen vaste, voorgeschreven werkwijze, maar juist inspelen op wat de scholen ook willen. Goede contacten en korte lijnen. Als er iets nodig is, kunnen we het snel regelen.'

Er zijn in het verleden ook wel fouten gemaakt. Solo: 'Van horen zeggen weet ik dat er een keer een gecombineerde training voor tutores en leerlingen is georganiseerd. Dat was heel ongelukkig. Het werd voor beide groepen heel onhelder.'

Daarnaast zijn er succeservaringen te over. Bijvoorbeeld als een leerling dankzij de interventie van de tutor opeens een voldoende haalt of misschien zelfs een hoog cijfer. Of als het heel lekker loopt op een school, zoals op het Sint-Janslyceum dit jaar. Als er vriendschap ontstaat tussen een tutor en een leerling. Of als een hele klas een hele hechte groep wordt. Als het zelfvertrouwen, de durf plotseling toeneemt.

Een ander ding waar El Barkaoui en Solo trots op zijn, is dat ze de betrokkenheid van Marokkaanse ouders hebben weten te mobiliseren. Op door het project georganiseerde ouderavonden komen véél Marokkaanse ouders opdagen. Kracht van het project is dat de groep direct wordt aangesproken. 'Als ouders horen dat wij aanwezig zijn, komen ze met een veilig gevoel naar de ouderavond.'

#### PROJECTINFORMATIE

##### Mentor Tutor Programma

Karim El Barkaoui en Samir Solo, projectleiders  
Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch  
(SMJH)

Pieter Langendijksingel 1  
5216 JZ 's-Hertogenbosch

M 06 24 85 93 43

E karim\_smjh@hotmail.com

W www.smjh.nl

#### MATERIAAL

Wim van Deurzen, 'Al dat weten willen we delen':  
*van vriendenclub tot professionele zelforganisatie*,  
's-Hertogenbosch: BTZ, 2004. Bevat artikel over  
de start van het Mentor Tutor Programma.

Petra Moolenaar, *Leren doe je samen! Het Mentor-Tutor  
Project als succesvolle formule*, onderzoeksrapport  
projectleiding, 's-Hertogenbosch: BTZ, 2007.

Het project brengt een nieuwsbrief uit.



# Mentor of peer coach: de school kiest!

## Key to Success in Leiden

*Key to Success is in 2003 gestart als mentoringprogramma en wordt sinds 2006 ontwikkeld en uitgevoerd door JES Rijnland en Ons Platform. In dit programma worden leerlingen uit het voortgezet onderwijs en mbo gecoacht door een mentor (een 'rolmodel'). Dit is meestal een hbo-student of afgestudeerde hbo'er. Sinds kort is de keuzemogelijkheid van scholen vergroot: ze kunnen ook opteren voor peer coaching, een aanpak waarbij leerlingen binnen een school elkaar ondersteunen.*

Key to Success was oorspronkelijk gelieerd aan het samenwerkingsverband vo/vso en werd uitgevoerd door De Witte Poort, een spijbelopvangvoorziening in Leiden.

Ambitie van het project: het terugdringen van schooluitval, met name onder allochtone leerlingen. En daarnaast: het bevorderen van de schoolloopbaan van leerlingen. De focus ligt daarbij op een aantal categorieën leerlingen:

- Leerlingen die vanwege hun gedrag en motivatie de school voortijdig dreigen te verlaten.
- Leerlingen die vanwege hun sociaal-economische en/of sociaal-culturele achtergrond steun kunnen gebruiken bij het ontwikkelen van hun ambities en identiteit.
- Leerlingen die steun nodig hebben bij het kiezen van een vervolgopleiding en/of beroep.
- Leerlingen die méér in hun mars hebben, maar door omstandigheden onder hun niveau presteren.

### **Etnische koppeling**

Het project ging aanvankelijk aan de slag met allochtone leerlingen en mentoren met een zelfde etnische achtergrond. De mentoren waren hbo'ers en pas afgestudeerden, die als rolmodel konden dienen. Ze waren geworven via netwerken, en mond-tot-mondreclame deed de rest. Volgens Carolien de Groot, projectleider van Key tot Success, bleek de etnische koppeling gaandeweg niet in alle gevallen noodzakelijk om tot een goed resultaat te komen. 'Ongeveer een jaar geleden hebben we besloten die koppeling los te laten en hem alleen te handhaven waar hij overduidelijke voordelen biedt. Bijvoorbeeld in situaties waarin een leerling zelf aangeeft behoefte te hebben aan iemand met dezelfde

etnische achtergrond. Etnische koppeling kan heel effectief zijn, maar is niet altijd noodzakelijk voor een goed resultaat. Ook speelde mee dat we op de scholen een steeds bredere behoefte zagen. 'De populatie van onze scholen is heel divers, we wilden het programma voor alle leerlingen toegankelijk maken'.

### **Training en intervisie**

De Groot schetst hoe het programma in zijn werk gaat. 'Voordat de mentoren aan de slag gaan, hebben ze een informatiebijeenkomst bijgewoond, een persoonlijk gesprek gehad en een training gevolgd. Tijdens de training die een heel weekeinde in beslag neemt, wordt aandacht besteed aan coachingsvaardigheden, het onderhouden van contacten met de leerling, de school en de ouders. Ook wordt een aantal spelregels afgesproken, zoals omgaan met vertrouwelijkheid en deelname aan intervisie. We vinden het belangrijk dat de mentor tijdens het proces van coachen ondersteund wordt. Dat hoeft lang niet altijd een zware ondersteuning te zijn, maar we vinden regelmatig contact met de begeleider en intervisie in groepsverband wel nodig. Scholing en intervisie is voor coaches ook prettig omdat zij dan zelf iets kunnen leren. Ze leren zichzelf beter kennen en ontwikkelen hun coachingsvaardigheden.'

Radar verzorgt de mentorentrainingen. JES Rijnland organiseert de intervisiebijeenkomsten. Deze vinden ongeveer éénmaal per zes weken plaats. Contact via de telefoon of e-mail is de hele week mogelijk.

### **De mentor**

De mentor stemt de begeleiding van de mentee altijd af met de leerling, met de school en de docentcoach. Meestal laat hij de leerling zelf het coachingsdoel formuleren.

In grote lijnen begeeft de begeleiding zich op de volgende terreinen:

- *Sociaal-emotionele ontwikkeling.* Het kan gaan om het verbeteren van gedrag, het vinden van een identiteit, het maken van persoonlijke keuzes, het omgaan met docenten, ouders, het vinden van vrienden enzovoort.
- *Ontwikkelen van studievoordigheden.* Het kan gaan om aanpak en houding, maar ook wegwijs maken binnen de opleidingsrichting rekenen we hieronder.
- *Het kiezen van de juiste vervolgopleiding of beroepskeuze.* In de praktijk zal de begeleiding zich vaak richten op meerdere gebieden.

De gemiddelde frequentie van de begeleiding is één keer twee uur per week.

De duur van het begeleidingstraject van één leerling is 1 tot 1,5 jaar. De mentoren zijn hbo'ers of net afgestudeerde hbo'ers. Ze worden niet betaald. De samenwerking met de hogeschool is in de loop van het project gegroeid.

Studiepunten zijn nog niet in alle gevallen geregeld.

De coachingsgesprekken vinden plaats buiten schooltijd. Mentor en leerling zijn op school welkom. De docentcoach regelt zondig een ruimte. In de praktijk spreken de meeste koppels ergens in de stad af.

### **Twee programma's**

Inmiddels is Key to Success uitgebreid met peer coaching, waarbij oudere leerlingen de rol van coach op zich nemen. Deze wordt op vier manieren uitgewerkt:

- 1 Leerlingen worden ingezet als gastheer/vrouw om eerstejaars leerlingen wegwijs en vertrouwd te maken met de nieuwe school.

- 2 Leerlingen worden ingezet als medeleerling die helpt bij de uitvoering van leertaken.
- 3 Leerlingen worden ingezet als raadgever en rolmodel in allerlei zaken.
- 4 Leerlingen worden ingezet als begeleider bij sector- en/of opleidingskeuze. Het programma is gebaseerd op de methode Peer Support, ontwikkeld door Bureau Leerpark in Dordrecht.

Pieter Heyboer is werkzaam bij Ons Platform, waar het idee vandaan kwam om te gaan werken met peer coaching. 'Ons Platform is een krachtig en uniek samenwerkingsverband van vmbo- en mbo-scholen in de Leidse regio. We hadden als platform bij de gemeente een voorstel ingediend om een vorm van mentoring in te voeren op de scholen. Toen dit werd gehonoreerd, hebben we ons uitvoerig georiënteerd op mentoringprogramma's. We hebben diverse projecten bezocht. We kwamen uit op Peer Support als het meest geschikte programma voor ons doel. Natuurlijk kenden we ook Key to Success en zagen ook de voordelen van het werken met een externe mentor. We zijn dan ook vrij snel gaan kijken hoe we beide programma's konden integreren. En hoe we dit zo goed mogelijk zouden kunnen organiseren. Ik denk dat we hierover goede afspraken hebben gemaakt.' Wieke Bertina, beleidsmedewerker bij de gemeente Leiden, beaamt dit: 'Gezamenlijk hebben we vastgesteld dat de ene leerling beter af is met een mentor, de andere met een peer coach. We maken dus géén keuze voor het een of het ander, maar hebben de twee modellen geïntegreerd en op elkaar afgestemd. Met ingang van dit schooljaar worden dan ook beide programma's op de scholen aangeboden.'

### **Docentcoach**

Voor welk programma de scholen ook kiezen, in alle gevallen is er op school een *docentcoach* aanwezig die met beide modellen uit de voeten kan. Deze functie was al aanwezig in het 'oude' Key to Success. De docentcoach nieuwe stijl treedt op als contactpersoon voor de matching aan een (extern) rolmodel én voor de matching binnen peer coaching. Hij houdt gedurende de coachings-trajecten contact met de coach van de leerling (mentor of tutor) en met de projectleiders van Key to Success. Alle aanmeldingen voor mentoring verlopen via deze docentcoach.

Heyboer: 'Met peer coaching zijn we klein begonnen, met enkele peer leaders. We willen de docentcoaches op de scholen de gelegenheid geven te groeien in hun rol. Ze moeten intervisie in de vingers krijgen, ze moeten draagvlak kunnen creëren op de school. Met de docentcoach hebben we één aanspreekpunt op elke locatie.'

De docentcoaches worden ook getraind. Ze nemen minimaal één keer deel aan de training die de mentoren en de peer coaches krijgen. Daarnaast krijgen ze een specifieke training. Docentcoaches worden vanuit Key to Success twee uur per week gefaciliteerd. De school legt daar minimaal één uur bij.

### **Peer coaching**

Op dit moment zijn er binnen het mbo enkele peer coaches gestart. Het gaat om derdejaars vmbo-leerlingen die als 'peer leader' eerstejaars leerlingen coachen. Aan twee peer leaders zijn drie à vijf leerlingen gekoppeld. Die zijn voorgedragen door de klassenmentor, decaan en/of leerlingbegeleider.



De peer leaders fungeren als gastheer of gastvrouw tijdens de introductiedagen. Ze maken de nieuwe vmbo'ers wegwijs op school. Heyboer: 'Dat is allemaal keurig ingeroosterd. Net als de tutortaken die de leerlingen uitvoeren. Die zijn ook ingeroosterd en van tevoren met hen doorgesproken.'

Geconstateerd wordt dat er veel aanbod is van peer coaches. Veel meer dan het project – zeker in deze fase – kan behappen. De werving verloopt stukken gemakkelijker dan het werven en selecteren van 'externe' mentoren. Heyboer: 'De jongens en meisjes die aan peer coaching beginnen, zijn daar erg gemotiveerd voor. Ze hebben het idee dat ze een steentje bijdragen aan de leefbaarheid van de school. Ze vinden het leuk iets te betekenen voor jongere leerlingen en hebben het gevoel dat ze erkend worden. Wij van onze kant constateren dat er een grote impact is op het sociale klimaat binnen de school. We zien dat beide geledingen socialer worden.'

Er zijn overigens ook mbo'ers die vmbo-leerlingen coachen. Het gaat dan om leerlingen die in de bovenbouw zitten en die nog geen duidelijk beroepsbeeld hebben, niet zeker weten of in goede sector zitten of hun opleidingskeuze niet bewust hebben gemaakt. Op basis van een assessment krijgen ze hiervoor studiepunten, want in het competentieprofiel van hun opleiding (niveau 4) is het element leidinggeven/coachen opgenomen. In het mbo zoeken we steeds samen met de opleiding naar aanknopingspunten om peer coaching of tutoring deel te laten uitmaken van het opleidingsprogramma, waarvoor studiepunten te verdienen zijn.'

### **Kracht**

De kracht van mentoring wordt door de Leidse projectleiders als volgt gekenschetst. 'Beide partijen leren van mentoring. Met mentoring bouw je aan de cultuur en structuur binnen de school.' Maar je moet ook alert zijn op risico's. Heyboer: 'Je moet weten dat mentoring en coaching spanningen kan oproepen die in goede banen geleid moeten worden. Je moet weten waar je van áf moet blijven, spanningen in de thuissituatie, drugs, politie. *Grenzen kennen* is dan ook één van de onderdelen van de training en begeleiding.' En De Groot haalt als ervaringsgegeven aan: 'Het coachen en fungeren als rolmodel vergt veel meer energie dan gedacht. Het komt erop aan om stevig en met volharding te investeren in de relatie.'

### **Toekomst**

Pieter Heyboer ziet de toekomst voor het project zonnig in. 'We zijn met externe coaching klein gestart, op twee scholen: Vlietland College en Da Vinci College. Nu doen we ervaring op met peer coaching op Fioretticollege en Teylingen College. Da Vinci College gaat straks met beide programma's aan de slag, samen met de Hogeschool Leiden en ROC Leiden. De docentcoaches, de peer leaders, de coaches en zeker ook de projectleiders doen veel verschillende ervaringen op. Het is de bedoeling dat ons programma uiteindelijk is ingebed in de zorgstructuur van de school. We willen zelf de trainingen in de regio Holland-Rijnland gaan verzorgen. Nu doet Radar dat nog voor de mentoren en Bureau Leerpark uit Dordrecht voor de peer coaches. In 2010 willen we minder dan nu afhankelijk zijn van extra financiële middelen vanuit de gemeente. Scholen zullen dan zelf een substantieel deel van de kosten moeten bijdragen.' Zowel Heyboer als Bertina benadrukken de meerwaarde van de betrokkenheid van Ons Platform bij het project. Heyboer: 'Vanuit het platform lopen directe lijnen naar een groot aantal vmbo- en mbo-scholen in de regio. En doordat scholen uit diverse gemeentes vertegenwoordigd zijn in Ons Platform, is het bereik groot. Door zijn brede samenstelling heeft het platform in de regio een dusdanige positie verworven dat we een interessante gesprekspartner zijn geworden.'

Bertina: 'In het platform zitten scholen met elkaar om tafel. Peer coaching is hun eigendom, en daardoor is het gemakkelijker contact te leggen met de scholen en zaken te doen. Draagvlak ontwikkelen voor een aanpak als peer coaching is eigenlijk nauwelijks nodig. Scholen geven zelf aan of ze willen instappen. Ze baseren die beslissing op hun eigen ontwikkeling.'



Carolien de Groot, Pieter Heyboer en Wieke Bertina (vlnr)

#### PROJECTINFORMATIE

##### Key to Success

Carolien de Groot, projectleider

JES Rijnland

Lorentzkade 15a

2313 GB Leiden

T 071 342 09 00

E [keytosuccess@jesrijnland.nl](mailto:keytosuccess@jesrijnland.nl)

W [www.jesrijnland.nl](http://www.jesrijnland.nl)

##### Ons Platform

Pieter Heyboer, projectleider

Postbus 16158

2301 GD Leiden

T 071 582 47 82

E [p.heyboer@onsplatform.nl](mailto:p.heyboer@onsplatform.nl)

W [www.onsplatform.nl](http://www.onsplatform.nl)

#### MATERIAAL

Voorhanden zijn een projectbeschrijving, een profiel en taakomschrijving coach, een profiel en taakomschrijving docentcoach, een profiel en taakomschrijving mbo-coach, een procedure aanmelding leerling, een formulier aanmelding leerling, en wervingsmateriaal (ansichtkaart, folder).

Een paspoortje voor externe coaches. Verder de materialen van Bureau Leerpark, uitgegeven bij LDC Publishers in Leeuwarden. Deze materialen zijn allemaal terug te vinden op de website van Ons Platform, [www.onsplatform.nl](http://www.onsplatform.nl).

## Colofon

### Tekst

CED-Groep, Ed Olijkan

### Eindredactie

Ed Olijkan (CED-Groep) en Karin Vaessen (Sardes)

### Met dank aan

Marjan Timp (School 's Cool)

Elly Roelofs en Janine Gilliot (Coachingsproject Den Haag)

Szilvia Simon en Betty Bijvoets (MentorProgramma Friesland)

Karim El Barkaoui en Samir Solo (Mentor Tutor Programma)

Carolien de Groot, Pieter Heyboer en Wieke Bertina (Key to Success)

### Vormgeving

Bureau Op Stand, Den Haag [[www.bureau-opstand.nl](http://www.bureau-opstand.nl)]

### Fotografie

De foto's zijn geleverd door de vijf mentoringprojecten

Elisabeth van Dorp (foto's op pagina 6, 9 en 11) en

Wilbert van Woensel [[www.humantouchfoto.nl](http://www.humantouchfoto.nl)] (foto voorkant)

### Druk

Drukkerij Wilco, Amersfoort

### Uitgave

Kennispunt Mentoring, Sardes, Utrecht, 2007

Meer weten of reageren?

[www.mentoringwijzer.nl](http://www.mentoringwijzer.nl)

[kennispuntmentoring@sardes.nl](mailto:kennispuntmentoring@sardes.nl)





Het Kennispunt Mentoring wil meer bekendheid geven aan mentoring in het onderwijs. Daarnaast wil zij scholen, instellingen en gemeenten stimuleren om gebruik te maken van deze methodiek. Het Kennispunt richt zich op alle vormen van mentoring met als doel de schoolloopbaan van leerlingen verbeteren, vanaf de basisschool tot en met de arbeidsmarkt. De belangrijkste functie van het Kennispunt is het verzamelen van kennis en het geven van informatie over mentoring aan het onderwijsveld en andere geïnteresseerden.

Deze publicatie laat vijf inspirerende voorbeelden van mentoringprojecten zien. In beeld komen achtereenvolgens: School Ós Cool (Amsterdam), het Coachingsproject (Den Haag), het MentorProgramma Friesland (Leeuwarden), het Mentor Tutor Programma (Den Bosch) en Key to Success (Leiden). Het zijn allemaal mentoringprojecten met verschillende uitwerkingen en accenten, maar alle met dezelfde kenmerkende methodiek van mentoring. Een vorm van begeleiding en samenwerking waarin een mentor als vrijwilliger persoonlijke steun en aandacht geeft aan een leerling, bij wijze van extra steuntje in de rug tijdens zijn of haar schoolloopbaan.



educatieve diensten

