

Erasmus school of social
and behavioural sciences

Mentoring Grootstedelijk Talent

Lonneke de Meijer &
Sabine Severiens

KWP Special *Kansenongelijkheid*, Rotterdam, 3 oktober 2019

Erasmus University Rotterdam



Marnix gymnasium

Marnix gymnasium ondervond:

Leerlingen stromen m.n. in jaar 3 and 4 af,
niet random, maar naar migratie-achtergrond.

En het lijkt dat een 'pedagogische mismatch' een rol speelt.

Probleem dat we wilden aanpakken:

het verlies aan GROOTSTEDELIJK TALENT



Waarom mentoring?

Talentontwikkeling, waardoor schoolprestaties omhoog gaan >
minder afstroom:

Mentoring

Meer bepaald:

Student-to-pupil mentoring,

- * met een student-mentor als rolmodel, wordt getracht de 'pedagogische mismatch' van de leerling te verminderen EN
- * met een student-mentor als bron aan sociaal en cultureel kapitaal, wordt getracht dit kapitaal beschikbaar te maken voor de leerling.



Mentoring Grootstedelijk Talent



Mentoring:

- Raamwerk is:
 - *Student-to-pupil mentoring,
d.w.z., individuele koppels van een Marnix leerling en een student van de Erasmus Universiteit;
 - *School-based (3^e-jaar gymnasium);
 - *Face-to-face meeting, eenmaal per week;
 - *Student-mentor gematched met leerling-mentee,
d.w.z., op basis van persoonlijkheid and interesse (deep-level similarity);
 - *Behoeften van de leerling staan centraal,
bijv., studievaardigheden, sociale steun, school-loopbaanbegeleiding;
 - *Studenten ontvangen een kleine vergoeding voor hun werk, omdat het project geen onderdeel is van hun studie.



Mentoring Grootstedelijk Talent

Mentoring-programma:

week	Mentoringfase (Crul, 2015)	Kenmerken van fase
1	Training	Betrokkenheid; Hoe een vertrouwensband te ceëren
2~4	Introductiefase	Elkaar leren kennen; Doelen stellen van mentoring
5~10	Intensieve begeleidingsfase	Werken aan de opgestelde doelen; Focus op studievaardigheden
11~14	Verdiepende fase	Sociaal-emotionele ondersteuning; Mentor is vertrouwenspersoon en rolmodel
15	Afsluiting van de mentoring	Evaluatie and formele afsluiting

Ook onderdeel van de mentoring:

- * Een bezoek aan de universiteit rond week 6-7;
- * Een plenaire (afsluitende) sessie in week 15, waar leerlingen werden toegesproken door hun student-mentor en waar leerlingen en mentoren een certificaat ontvingen.



Mentoring Grootstedelijk Talent

Tijdpad:

- Mentoring startte 26 september 2018 (1^e ronde) and 6 maart 2019 (2^e ronde);
- Het hierop volgende mentoringprogramma duurde 15 weken;
- Twee rondes in het schooljaar 2018-2019:
 - * 1^e ronde (Sem. 1): een jaar-3-klas (30 leerlingen; 'verplicht');
 - * 2^e ronde (Sem. 2): op vrijwillige basis (8 leerlingen, jaar-3).

Research design:

Group	2018-2019			
	T1	Semester 1	T2	Semester 2
A (mentoring Sem 1; experim. group)		Mentoring		
B (mentoring Sem 2)				Mentoring
C (no mentoring; control group)				



Mentoring Grootstedelijk Talent

Meetinstrumenten:

Survey

Self-efficacy ($\alpha = .89$), studiemotivatie ($\alpha = .73, .67$) (Pintrich, 1990)

School belonging ($\alpha = .71$) (Goodenow, 1993)

Sociale steun ($\alpha = .92$) (Pedersen et al., 2009)

School-data

Spijbelen, prestaties, afstroom

Kwalitatieve data

Doelen en voortgang van mentoring-sessies
(geschreven plannen van mentoren)

Kwaliteit van mentor-mentee-relatie (interviews and session ratings)



Voorlopige Kwantitatieve Resultaten

1^e Ronde Pre- and Post-Tests

> Geen sign. effect van mentoring op self-efficacy, motivatie, and sense of belonging;

> Interessante trends:

*Dip op T2, relatief t.o.v. T1;

*positivere trends bij SE, EDM, and SoB voor mentoring-group.



Voorlopige Kwalitatieve Resultaten

1^e Ronde

Mentoring moeizaam in verdiepende fase:

*Leerlingen: "geen hulp nodig", "mentoring voldeed niet aan mijn verwachting"

*Mentoren: "leerlingen hadden geen problemen", "ze hadden mijn hulp niet nodig"

week	Mentoringfase
1	Training
2~4	Introductiefase
5~10	Intensieve begeleiding
11~14	Verdiepende fase
15	Afsluiting

Als gevolg hebben we de training voor mentoren van de 2^e ronde wat gewijzigd:

*maak meer gebruik van je eigen ervaringen;

*minder focus op problemen (zoals moeilijkheden met studievaardigheden of problemen in de thuis-omgeving), die mogelijk niet aanwezig zijn.



Nog uit te voeren analyses

Kwantitatief

Spijbelen, prestaties en afstroom

Invloed van emotionele steun bij groep die mentoring ontving

Kwalitatief

Doelen en voortgang van mentoring-sessies
(geschreven plannen van mentoren)

Kwaliteit van mentor-mentee-relatie (interviews and session ratings)



Mentoring Grootstedelijk Talent

Mentoring: extra bron van kapitaal,
m.n. in grootstedelijke context

*Goede voorbereiding mentoren

*Aanbieden aan doelgroep

Transitie mentoring ~ schoolcontext (pas op voor
eilandvorming)

Extrinsieke vs. intrinsieke motivatie



Erasmus school of social
and behavioural sciences

Hartelijk dank!

Vragen?

Lonneke de Meijer

demeijer@essb.eur.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

