

Peer mentoring

Peer mentoring is bedoeld voor eerstejaars vrouwelijke studenten aan ICT-opleidingen. Deze studenten worden begeleid door hogerejaars vrouwelijke studenten. Het doel van mentoring is kennis en praktische ervaringen uit te wisselen en/of feedback te geven, zodat de eerstejaars zich sneller op de plek voelt binnen de opleiding.

Vorbereiding en voorwaarden

- Alle betrokkenen (SLB-ers/docenten en mentoren) moeten zich verdiepen in de inzet van peer mentoring.
- Er is één aanspreekpunt binnen de opleiding die de mentoren en mentees aanstuurt. Mentoren en mentees kunnen deze docent benaderen wanneer zij tegen problemen/vragen aanlopen.
- Er moet een helder plan zijn opgesteld voor de introductie en uitvoering van de peer mentoring.
- Het doel van het peer mentoringprogramma moet duidelijk zijn voor de deelnemers; zorg er voor dat de mentor en mentee begrijpen waarom zij deelnemen aan het traject.
- Het proces van peer mentoring moet goed gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld worden
- Vrijwillige keuze voor deelname aan het programma.

Checklist mentor

Een mentor is een aanspreekpunt voor de mentee. Voor een mentor is het belangrijk dat zij in staat is een samenwerkingsverband te creëren, waardoor de mentee in staat is om haar doelen te bereiken. Om een goede mentor te kiezen dient rekening gehouden te worden met verschillende aspecten. Allereerst is het belangrijk dat de mentor *ervaring en expertise* heeft, zodat de mentor ook een rolmodel is. *Sociale vaardigheden* zijn ook van belang. De mentee moet het gevoel hebben dat de mentor open staat voor het contact en in staat is een vertrouwelijke en professionele relatie te creëren. Een mentee moet het gevoel krijgen van de mentor dat zij gesteund wordt en dat de mentor haar uitdaagt voor verdere ontwikkeling. Een mentor is in staat om de mentee op een juiste en eerlijke manier *feedback* (zowel positief als negatief) te geven en is ook in staat om dit te ontvangen.

Overige eigenschappen en zaken die van belang zijn voor een mentor:

- Open communicatie
- Toegankelijk en een positieve instelling;
- Richting en advies kunnen geven;
- Bereid om anderen aan te spreken ten behoeve van de mentee;

Toolbox Gender include IT, 2020

Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl

- Voorbeeldfunctie vervullen;
- Dient als klankbord voor ideeën;
- Ziet in hoe de mentee zich zou kunnen ontwikkelen.

Benadering mentor en mentee

Een verantwoordelijke binnen de opleiding benadert zowel de ouderejaars (mentor) als de eerstejaars (mentee). [Gebruik bijvoorbeeld de voorbeeldmails](#) die verstuurd kunnen worden naar beide partijen. Laat één persoon van de opleiding aanspreekpunt zijn voor zowel de mentoren als de mentees.

De inzet van mentoring

versus	
<p>Formeel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoring vormt een vast onderdeel binnen het curriculum. Dit vergt organisatie vanuit het management om de ontmoetingen in te plannen. 	<p>Informeel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoring vormt geen vast onderdeel binnen het curriculum. Er is geen officieel draagvlak bij het management. De continuïteit van peer mentoring is onzeker. Mentor en mentee zijn verantwoordelijk voor de hoeveelheid ontmoetingen
<p>Gestructureerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • De opleiding heeft een duidelijk omschreven visie op peer mentoring. Een projectmatige aanpak en procedures worden vastgelegd en gevolgd. Er is een duidelijk doel beschreven voor het mentorschap. Leerdoelen of thema's worden voorafgaand 	<p>Niet gestructureerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leervragen of -doelen worden door de mentor of mentee niet vastgelegd, maar thema's of onderwerpen worden ingebracht wanneer één van de partijen hiertoe de behoefte voelt. Leerdoelen of thema's hoeven niet vastgelegd of geëvalueerd te worden.

de ontmoeting vastgelegd en geëvalueerd.	
Centraal <ul style="list-style-type: none"> • Vorm en inhoud van de mentoringactiviteiten wordt vanuit een centraal punt bepaald. 	Decentraal <ul style="list-style-type: none"> • Concrete invulling van de mentoractiviteiten wordt door afzonderlijke afdelingen of mentoren gemaakt.
Voorselectie <ul style="list-style-type: none"> • Een verantwoordelijke vanuit de opleiding maakt een voorselectie. Deze kan worden gemaakt m.b.v. vooraf geformuleerde criteria. 	Matchen <ul style="list-style-type: none"> • Mentoren en mentees worden samengebracht en met behulp van een kennismakingsprogramma kunnen zij zelf een match vormen.

Tips

- Maak in het onderwijs ook gebruik van rolmodellen (vrouwelijke docenten die een ICT-vak onderwijzen). Een rolmodel heeft een positief effect op de interesse en het zelfvertrouwen van vrouwen. Ook vooraanstaande ICT-organisaties en vrouwen die werkzaam zijn in een ICT-vak kunnen de interesse van vrouwen voor ICT-vakken vergroten.
- Maak gebruik van (gast)docenten voor de opleiding als er niet veel vrouwen in dienst zijn.
- Bereid mentoren voor op hun taak en ondersteun ze hierin. Deze taak kan een werknemer binnen de opleiding op zich nemen.
- Laat docenten een gender bias training volgen.
- Laat mentoren en mentees vrijwillig de keuze maken of zij willen deelnemen aan het programma. Mentoren kunnen via mail of social media benaderd worden.
- Maak het aantrekkelijk voor de hogerejaars studenten om de taken uit te voeren. Dit kan gedaan worden door middel van: betaling voor het mentorschap, persoonlijke ontwikkeling van de mentor, ontwikkeling van

vaardigheden die ook voor de toekomstige arbeidsmarkt van belang zijn, goede aansturing en begeleiding door een werknemer binnen de organisatie.

- Maak het aantrekkelijk voor werknemers om vrouwelijke mentoren te coachen: geef ze uren in het takenpakket.

Voorbeeld opbouw peermentoring programma

Te gebruiken in het eerste studiejaar van de mentee

De mentoren bereiden samen de inhoud van de ontmoeting voor. Input voor de ontmoeting staat in onderstaande tabel (hier kan ook vanaf geweken worden). Het is belangrijk dat mentoren vanuit hun eigen ervaringen spreken en dat het gesprek informeel is. De mentor start het gesprek met een onderwerp en vervolgens wordt **altijd** aan de mentee gevraagd hoe haar ervaring is m.b.t. dit onderwerp.

De mentor mailt de mentee voor een eerste afspraak. De vervolgsafspraken plannen mentor en mentee na iedere ontmoeting in.

Onthoud goed: een vertrouwensrelatie bouw je op d.m.v. een open houding en door belangstelling te tonen in de student.

Moment	Onderwerpen waarover gesproken <u>kan</u> worden	Moment
1	<i>Cultuur van de opleiding</i> De mentor vertelt: <ul style="list-style-type: none">• Hoe de mentor de eerste weken op de opleiding heeft ervaren;• Wat de mentor kenmerkend vindt voor de cultuur van de ICT-opleiding. Eerste ervaringen van de mentee t.a.v. de opleiding bespreken.	Inplannen in het eerste kwartiel van het studiejaar (eerste ontmoeting kan het best in de derde of vierde week ingepland worden)
2	<i>Docenten en medestudenten</i> De mentor vertelt: <ul style="list-style-type: none">• Hoe de relatie is tussen docenten en studenten: hoe ga je met elkaar om?• Hoe studenten op de opleiding met elkaar omgaan (binnen de opleiding, maar ook buiten de opleiding) Ervaringen van de mentee bespreken.	
3	<i>Studie-ervaringen</i> De mentor vertelt/vraagt: <ul style="list-style-type: none">• Hoe zij in het eerste jaar omging met de verslagen en tentamens: planning, samenwerkingsopdrachten, onduidelijkheden	

	<ul style="list-style-type: none"> • Welke vakken nuttig zijn voor de voorbereiding op een bepaalde richting op de arbeidsmarkt. <p>Ervaringen van de mentee bespreken en mogelijkheid aanbieden om nog een keer af te spreken in het tweede kwartiel om over studie-gerelateerde zaken af te spreken.</p>	Inplannen in het tweede kwartiel van het studiejaar (liefst in de eerste week of tweede week van het tweede kwartiel)
4	<p><i>Persoonlijke eigenschappen</i></p> <p>De mentor vertelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke vaardigheden zij vorig jaar in de studie heeft ontwikkeld • Hoe medestudenten dit hebben kunnen merken en hoe medestudenten hier op reageerden <p>Sterke eigenschappen en ontwikkelpunten van de mentee bespreken. Daarnaast ook bespreken hoe medestudenten dit kunnen merken, waarom dit waardevol/belangrijk is, meedenken over wie/wat zou kunnen helpen om deze sterke eigenschappen of ontwikkelpunten nog meer te ontwikkelen.</p>	Inplannen in het derde en vierde kwartiel van het studiejaar
5	<p><i>Ervaringen medestudenten en docenten</i></p> <p>De mentor vraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe het contact en de relatie tussen studenten is (mannen en vrouwen) • Hoe het contact is tussen mentee en docenten. <p>De mentor denkt mee over de problemen waar de mentee tegenaan loopt.</p> <p>De mentor sluit de ontmoeting af door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Te vragen hoe de mentee de mentoring heeft ervaren; • Te vragen wat fijn/minder fijn was in het traject; • Welke besproken onderwerpen (minder) nuttig waren. 	

