

SLEUTEL TOT HET TERUGDRINGEN VAN VOORTIJDIG SCHOOLUITVAL

Een fijne mentor | Entreestudenten maken wensen kenbaar



Entreestudenten in het mbo hebben inzichtelijke en begrijpelijke behoeften ten aanzien van de mentor die ze begeleidt op school. Deze heldere behoeften verschillen van studenten op andere niveaus in het mbo. Dit is het resultaat van het Comenius Teaching Fellows-onderzoek van Sergej Sheer en Jac. de Wit (2025).

Alle studenten in het mbo wensen begeleiding die duidelijk, toekomstgericht en met aandacht voor zowel studie als persoonlijke ontwikkeling is. Entreestudenten vragen nog wat extra's. Uit het onderzoek blijkt dat een entreementor verwachtingen moet uitspreken en misverstanden moet zien te voorkomen. Een entreementor moet kennis hebben van faalangst en trauma's en moet kunnen doorvragen. Ook moet een entreementor zich willen verdiepen in een individueel intakedossier en moet een emancipator zijn van de entree-opleidingen. Een entreementor moet zelfs de toekomst kunnen voorspellen en moet verbonden zijn aan jongerencultuur. Tot slot blijkt uit het onderzoek dat een entreementor bij voorkeur humor moet hebben. [JAC. DE WIT, SERGEJ SHEER](#)

IN FOCUSGROEPGESPREKKEN REAGEREN OP ELKAAR

In het schooljaar 2024 hebben Sheer en De Wit zeven focusgroepen georganiseerd met studenten van de entreeopleidingen van het MBO College Zuidoost van het ROC van Amsterdam. Per focusgroep participeerden vijf tot zeven studenten. Op zoek naar het antwoord op de vraag hoe deze entreestudenten zich verhouden ten opzichte van de mentorrol. Wat werkt wel en wat werkt niet? Hoe waren de ervaringen in het – nabije – verleden en met welke verwachtingen komen de entreestudenten het mbo binnen? Steeds was de openingsvragen: welke mentor op een vorige school is je bijgebleven? Wat was dat voor iemand en wat deed hij of zij?

Tijdens alle gesprekken waren

beide onderzoekers aanwezig. Zij stelden de startvragen en stelden zich op als facilitators van het gesprek. De studenten konden daardoor op elkaar reageren. Sheer en De Wit zijn naast onderzoekers ook docenten en beschikken over gespreksvaardigheden. Op basis van een literatuurverkenning hebben zij topiclijst samengesteld, waarmee het focusgroepgesprek een zetje kon krijgen als het stil viel.

“Mijn mentor had mijn verjaardag onthouden.”

“Een mentor moet voor mij opkomen als ik echt gelijk heb.”

“Ik hoef geen aandacht, maar krijg het toch.”

“Ik heb leren praten door mijn mentor.”

“Mijn mentor moet van een feestje houden.”

De gesprekken hebben niet tot doel gehad te spreken over de huidige mentor. Praten over de huidige mentor is steeds vermeden, omdat dat mogelijk zou kunnen leiden tot gekleurde uitspraken. Het is de huidige mentor die de studenten »

dagelijks zien. De studenten zijn persoonlijk en rechtstreeks door de onderzoekers uitgenodigd om plaats te nemen in een focusgroep. De gesprekken zijn met kennisgeving van de studenten opgenomen. De gesprekken zijn gecodeerd en gedurende het jaar waarin de gesprekken werden gevoerd, tekende zich af dat bepaalde wensen prominent zijn. Het één wil de entreestudent wel; het ander niet.

UTOPISCHE WENSEN

De vraag is: wil en kan een school aan al die behoeften en wensen tegemoetkomen? Als de student wenst dat de toekomst voorspeld wordt, dan kan een instituut dat niet waarmaken. En al die andere behoeften en wensen? Vanuit het uitgangspunt dat de mentorrol significant is om ongewenst schoolverlaten te voorkomen, moet er in die rol geïnvesteerd worden. Uit het rapport "Geoorloofd verzuim in het mbo" (KBA Nijmegen, 2021), blijkt duidelijk dat de mentor een cruciale rol speelt bij het signaleren, opvolgen en voorkomen van verzuim. Dat hangt direct samen met het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

MICROCOMPETENTIES ALS SLEUTEL TOT SUCCES

In het kwalificatiedossier mbo-docent worden zes taken onderscheiden (MBO Raad, 2015). Een van deze zes taken richt zich expliciet op begeleiden: de docent begeleidt de studenten tijdens de leerloopbaan. Volgens de MBO Raad (2015) kan een docent studenten stimuleren en begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling en talentontdekking, proces- en taakgerichte begeleiding bieden in diverse leercontexten. De mbo-docent kan verschillende coachings- en gesprekstechnieken toepassen en effectief samenwerken in een heterogeen team met diverse rollen. Van der Meer (2025) voegt daaraantoe: de mentorrol is een integraal onderdeel van het docentschap in het mbo.

Mbo-docenten ontwikkelen competenties in lerarenopleidingen of zij-instroomtrajecten waarmee zij inzetbaar zijn als vakdocent, praktijkgericht didacticus en functioneel pedagoog. Voor de mentorrol in een entree-opleiding zijn volgens Sheer en De Wit extra competenties nodig. De behoeften en wensen van de

entreestudenten zijn door de onderzoekers geherformuleerd tot microcompetenties. Gewone competenties zijn actief, observeerbaar en meetbaar. Microcompetenties kunnen omschreven worden als kleine, afgebakende leer- of vaardigheids-eenheden die aantoonbaar maken dat iemand een specifieke kennis, vaardigheid of attitude beheerst.

ALS EEN FIJNE
MENTOR EEN SLEUTEL IS
TOT HET TERUGDRINGEN
VAN VOORTIJDIG
SCHOOLUITVAL, WAAR
MOET DIE MENTOR DAN
AAN VOLDOEN?

Het resultaat van het onderzoek en de bewerking tot de beschrijving van microcompetenties hebben de onderzoekers voorgelegd aan de huidige mentoren van de entreeopleiding van het MBO College Zuidoost

Behoeften en wensen	Microcompetentie
1. Moet verwachtingen uitspreken en misverstanden zien te voorkomen	Kan verwachtingen expliciet en bespreekbaar maken, en afstemmen met studenten.
2. Moet kennis hebben van faalangst en trauma's en moet kunnen doorvragen.	Toont interesse in de persoonlijke context van studenten en stelt verdiepende vragen om hun ervaringen te begrijpen.
3. Moet zich willen verdiepen in een individueel intake dossier en moet een emancipator zijn van de entree-opleidingen	Kan de student op basis van diens voorgeschiedenis op passende manier stimuleren, in diens kracht zetten en de bijzondere waarde van de entreeopleiding als geheel onder de aandacht brengen.
4. Moet niet alleen staan in een onderwijsteam	Kan synergetisch samenwerken met collega mentoren.
5. Moet kennis hebben van culturele communicatie en inclusie, en moet verbonden zijn aan jongerencultuur	Herkent en respecteert culturele verschillen en stemt communicatie en begeleiding daarop af.
6. Moet zelfs de toekomst kunnen voorspellen	Stimuleert groei door realistische leerdoelen te helpen formuleren en benoemt perspectief.
7. Moet bij voorkeur humor moet hebben.	Gebruikt humor op een positieve en gepaste manier om contact te maken, spanning te verminderen en een veilige sfeer te creëren.

Tabel 1. Behoeften en wensen entreestudenten vertaalt naar microcompetenties voor mentoren



van het ROC van Amsterdam. De onderzoekers stelden de vraag: zijn de behoeften en wensen van de entreestudenten herkenbaar en zijn de microcompetenties ontwikkelbaar? De mentoren herkennen de resultaten en zien de beschrijving

van de microcompetenties als mogelijke persoonlijke leerdoelen voor de toekomst.

AANBEVELING

Hoewel er voorbeelden zijn van lerarenopleidingen die expliciet mentor-

Literatuur

- > Beurskens, K., Kennis, R. & Eimers, T. (2021). *Geoorloofd verzuim in het mbo*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- > MBO Raad. (2015). *Het kwalificatiedossier van de docent mbo*. MBO Raad. Roelofs, M.,
- > Van der Meer, A. (2025). *De mbo-docent kan verschillende coachings- en gesprekstechnieken toepassen en effectief samenwerken in een heterogeen team met diverse rollen*.



vaardigheden ontwikkelen, lijkt dit aanbod niet uniform of systematisch ingericht. Dit wijst op een mogelijk hiaat in de huidige inrichting van de ontwikkeling tot mentor in opleidingen. Het kan wenselijk zijn om een plek te creëren waar docenten de microcompetenties kunnen ontwikkelen. Sheer en De Wit zien een *Mentorlab* voor zich. Een plek waar mentoren elkaar kunnen coachen en waar studenten een ondersteunende rol hebben. Het concept *Mentorlab* is inmiddels uitgeschreven en ingediend als vervolgonderzoek bij NRO Comenius. Omdat entreestudenten eigen behoeften en wensen hebben richt dit vervolgonderzoek zich op de mentoren van die studenten. ■

- SERGEJ SHEER IS PRAKTIJKONDERZOEKER EN ENTREEDOCENT BIJ ROC VAN AMSTERDAM
- JAC. DE WIT IS LOOPBAANADVISEUR EN DOCENTONDERZOEKER BIJ HET ROC VAN AMSTERDAM. TEVENS IS HIJ COACH IN HET DOCENTENTRAJECT VOOR ZIJ-INSTROMERS.