

1. Aanleiding en probleemstelling

Er is de afgelopen jaren door een variëteit aan onderwijsinstellingen veel ervaring opgedaan op het gebied van mentoring. Er zijn nieuwe projecten en initiatieven gestart, er zijn samenwerkingsverbanden aangegaan en er zijn uiteenlopende materialen ontwikkeld. De kennis en ervaring bij mentoren in de regio Zuid Holland is echter vaak versnipperd en heeft veelal geen brede en structurele aanpak. Vele mentoren missen in de eigen organisatie de nodige bestuurlijke en/of beleidsmatige visie en ondersteuning voor een effectieve uitvoering van mentoringsactiviteiten. De veelheid en diversiteit van deze versnipperde ervaring vroeg om een bundeling van krachten.

Onderwijsinstellingen bleken hierin geïnteresseerd. Ze toonden interesse in het construeren van en participeren in een kenniskring van mentoren om de ervaring, kennis en kunde die de afgelopen jaren is opgedaan in projecten te en te verspreiden in de regio.

2. Doelstellingen

De doelstelling van het initiatief 'kenniskring mentoring' is gericht op het stimuleren, ontwikkelen en professionaliseren van mentoring in het beroepsonderwijs. Zoals in het voorafgaande is gesteld is er voldoende deskundigheid en motivatie aanwezig binnen verschillende onderwijsinstelling uit het voorbereidend, middelbaar en hoger beroepsonderwijs. De kenniskring van mentoren geeft aandacht aan het construeren van een gezamenlijke methodiek voor mentoring. Naast de professionalisering die de mentoren tijdens de kenniskring opbouwen is één van de belangrijkste taken van de kenniskring het scheppen van randvoorwaarden die het mogelijk maken mentoring in het curriculum van de betrokken onderwijsinstellingen op te nemen. Deze randvoorwaarden bestaan uit het gezamenlijk formuleren, accorderen en in eigen onderwijsinstelling implementeren van:

- een methodische aanpak van mentoring;
- een bestuurlijke visie en beleid voor mentoring.

Een mentorprofiel en een professionaliseringstraject, waarvan de kenniskring één van de instrumenten is, vormen onderdelen van de methodische aanpak en van de visie en het beleid.

3. Partners

Diverse onderwijspartners die in het verleden betrokken zijn geweest bij de uitvoering van mentorprojecten in Zuid Holland zijn dezelfde partners die in dit initiatief participeren voor de realisatie van hierboven genoemde doelstellingen. De partners in de kenniskring zijn:

- Zadkine (initiatiefnemer van dit projectvoorstel/betrokken ROC partner)

- Mondriaan Onderwijsgroep (betrokken ROC partner)
- Da Vinci College (betrokken ROC partner)
- Zuiderpark College (betrokken ROC partner)
- ROC Leiden (betrokken ROC partner)
- Develsteincollege (betrokken vmbo partner)
- Grienden College (betrokken vmbo partner)
- Haagse Hogeschool (betrokken HBO partner)
- Hogeschool Rotterdam en Omstreken (Betrokken HBO partner)
- Frans Meijers (Lectoraat Haagse Hogeschool)
- Stichting Lava legato (Projectmanagement)

4. Historie

Door alle partners is op het niveau van het College van Bestuur (CvB) het commitment uitgesproken voor deelname aan de kenniskring van mentoren. In de praktijk betekent dit dat elke betrokken onderwijsinstelling een relevante 'deskundige', mentor en/of verantwoordelijke afvaardigt voor deelname aan de kenniskring. Er is in 2004 een aantal voorbereidingsbijeenkomsten gehouden waarin de mentoren van bovengenoemde onderwijsinstellingen geparticipeerd hebben. Het doel van deze voorbereidingsbijeenkomsten was het opstellen van een plan van aanpak voor het jaar 2005. Op basis van het gezamenlijke plan van aanpak is er in het jaar 2005 onder begeleiding van Frans Meijers en Lava Legato gestart met de kenniskring voor de uitvoering van het programma zoals in het plan van aanpak geformuleerd is. Er zijn in 2005 totaal zeven bijeenkomsten gehouden. Op dit moment wordt er gewerkt aan een plan van aanpak voor het jaar 2006.

5. Werkwijze

Elke deelnemer van de kenniskring wordt geacht kritisch te reflecteren op eigen (mentoring) activiteiten met als doel activiteiten te professionaliseren, expertise te bundelen en deze te gebruiken voor een kwaliteitsslag voor toekomstige activiteiten.

Hierbij dient de deelnemer zich de volgende onderzoeksvragen te stellen.

1. Welke praktijktheorie hanteert u bij de uitvoering van mentoring activiteiten?
2. Welke werkhypothesen (i.c. verwachtingen met betrekking tot hun handelen) leidt u uit deze theorie af?
3. Welke veranderingen/resultaten realiseert u daadwerkelijk?
4. Waardoor worden volgens u eventuele verschillen tussen werkhypothesen en daadwerkelijk gerealiseerde veranderingen veroorzaakt?

5. Welke lessen kunt u hieruit leren voor het opstellen van de eigen werkhypothesen en uw toekomstig handelen?
6. Op welke wijze kunnen we deze lessen vertalen naar acties ten behoeve van het gezamenlijk werken aan kwaliteitsverbeteringen op het gebied van mentoringactiviteiten. Een van de belangrijkste aandachtspunten hierbij is de rolverandering die nodig is van docenten, managers, lerenden, werkgevers, beleidsmakers en ondersteuners om de acties effectief en bevredigend uit te voeren.

Antwoorden op deze vragen worden in een actieonderzoek onderzocht, vastgelegd en gepresenteerd in de kenniskring. Bij de presentatie formuleert de deelnemer ook een leervraag voor zichzelf. Mede op basis van deze geformuleerde leervraag worden de andere deelnemers van de kenniskring uitgenodigd vragen op te stellen en eigen ervaringen, adviezen en tips te formuleren.

6. Resultaten

Met de kenniskring worden de volgende resultaten beoogd.

- Mentoren worden in de gelegenheid gesteld hun deskundigheid methodisch te funderen.
- Er is een regionaal netwerk dat met elkaar communiceert en samenwerkt in het kader van mentoringsactiviteiten.
- Er is een platform in de vorm van een website waarin de deelnemende onderwijsinstellingen en mogelijk andere deskundigen hun ervaringen en methodiek aan het beroepsonderwijs presenteren.
- Er is een handleiding mentoring die onderwijsinstellingen in staat stelt mentoring op professionele en structurele wijze in te bedden in de eigen onderwijsorganisatie.