



# Handboek voor Community Mentoring

Januari 2022



## Inleiding

In dit Handboek geven we het concept en de procedure van het Community Mentoring-programma (origineel Community Mentoring-Program). Al het genoemde materiaal is te vinden in de toolkit.

Het programma werd ontwikkeld in het kader van het Erasmus+-project: #Ibelong: Towards a Sense of Belonging in an Inclusive Learning Environment.

## Auteurs

Miriam Burfeind  
Thea Nieland  
Tessa Brake  
Charlotte Urra  
Dr. Miriam Lotze

## Ontwerp-tekenaar

Tara Drev, Knowledge Innovation Centre

## Gepubliceerd door

KIC – Knowledge Innovation Centre



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Co-funded by the European Commission, as per grant decision no.

2018-1-NL01-KA203-038965

Programme: Erasmus+

Key Action: Cooperation for innovation and the exchange of good practices

Action Type: Strategic Partnerships for higher education

This work is licensed under a Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

<b>Community Mentoring: Wat je moet weten</b>	4
<b>De Doelen: Waar Community Mentoring voor staat</b>	7
<b>Het concept: Hoe start je Community Mentoring binnen je instelling?</b>	9
Ontwikkeling van het programma: Welke stappen moeten genomen worden?	10
Het Mentoringproces: Wat de mentoren en mentees doen	12
Certificering: Hoe je de mentoren kan belonen	17
<b>Online Mentorschap: Hoe doe je het virtueel?</b>	19
<b>Toolkit</b>	22
Werven flyer sjabloon	23
Training Community Mentorschap	24
Opleiding Toolbox	30
Energizer	31
WS 1 Wat zit er in een naam?	32
WS 2 Kennismakingsgids	33
WS 3 De Identiteitsbloem	36
WS 4 De Levenslijn	38
WS 5 De boom van kracht	40
WS 6 De stamboom	42
WS 7 Gids voor Intervisie	43
Certificaatsjabloon	37
Evaluatie template	38
Online hulpmiddelen – Beste praktijken	47

# COMMUNITY MENTORING

## Wat je moet weten

Community Mentoring is een mentorprogramma dat is ontwikkeld binnen het Erasmus+ project #Ibelong: Towards a Sense of Belonging in an Inclusive Learning Environment.





Het programma richt zich vooral op niet-traditionele studenten, zoals eerstegeneratiestudenten en studenten met een migratie achtergrond. Onderzoek toont aan dat deze studentenpopulaties vaak achtergesteld zijn en zich minder thuis voelen binnen het hoger onderwijs. Dit is precies waar mentoring om de hoek komt kijken: het biedt steun aan deze studenten, waarnaast het ook helpt om drempelvrees en onzekerheid te verminderen.

Community mentoring is gebaseerd op een benadering van peer-mentoring in het hoger onderwijs. Bij peer-mentoring staan studenten in een symmetrische, niet-hiërarchische relatie tot elkaar. Mentoren zijn ervaren studenten die eerstejaars studenten gedurende ten minste één semester ondersteunen. Onderzoek suggereert dat significante anderen belangrijk zijn bij onderwijsbeslissingen. Omdat mentoren gelijkaardige ervaringen hebben gehad in hun eerste jaar, zijn ze in een positie om de mentees te begrijpen en te steunen.



Community mentoren leren hoe ze de samenwerking tussen groepen medeleerlingen kunnen ontwikkelen en hoe ze groepen leerlingen kunnen betrekken bij hun leerproces buiten het klaslokaal. Op deze manier ondersteunen ze studenten in hun onafhankelijke leerstrategieën. Bovendien fungeren mentoren als rolmodellen door hun persoonlijke academische reis te delen (bv. Uitdagingen tijdens college, wat ze het leukst vinden aan- en rondom studeren, en hoe ze studeren en zich voorbereiden op examens). Op deze manier richt de mentorbenadering zich fundamenteel op hulpbronnen en successen. Tegelijkertijd hebben de mentoren zelf een leereffect: door te reflecteren op hun eigen biografie en geschiedenis, worden ze zich bewust van hun eigen studiesucces.

Het Community Mentoring Program is ingebed in de andere activiteiten die ook door het #Ibelong-project worden aangeboden: de **Dialogue Days** en de **Team Teacher Reflection**. De mentoren kunnen rechtstreeks betrokken zijn bij de organisatie en facilitering van de dialoogdagen en ook de teamleerkrachtreflectie ondersteunen en reflecteren.





## MENTOREN

### Ervaren | afgestudeerde studenten | 2e semester student

\* Optimaal aantal mentoren afhankelijk van de grootte van de faculteit

Verwerving van sleutelkwalificaties (communicatie en advies, leiderschap,...)

Netwerken en versterken saamhorigheidsgevoel

Gecertificeerde en soft skills, zelfcompetenties

(indien van toepassing) financiële stimulansen

(indien van toepassing) Studiepunten in een studiebijeenkomst



## MENTEE

### Eerstejaars student

\* Optimaal aantal leerlingen afhankelijk van de grootte van de faculteit

Profiteren van ervaringen

Ondersteuning krijgen in het eerste jaar

Hulp en advies

leerstrategieën en

samenwerking

Informele contacten en netwerken

# COMMUNITY MENTORING

## De Doelen: Waar Community Mentoring voor staat

Community mentoring is gericht op het bereiken van verschillende doelstellingen. De doelen worden op drie niveaus gepresenteerd. Natuurlijk kunnen hier individuele doelen van de instelling aan toegevoegd worden.



### SHORT-TERM GOALS

→ Leerlingen worden in hun kracht gezet door mentoring

→ Studentennetwerken en peer-learninggemeenschappen worden ontwikkeld en uitgebreid

→ Mentoren worden ondersteund door trainingen en zien toe op hun ervaring en leerresultaten via mentoring

### MEDIUM-TERM GOALS

→ De communicatie tussen studenten en docenten wordt op duurzame wijze verbeterd

→ Mentoren voor gemeenschapsvorming worden aangesteld als contactpersonen en rolmodellen voor bachelorstudenten

→ Interactie tussen studenten en hun medestudenten wordt ondersteund en verbeterd

→ Het gevoel van verbondenheid van de studenten met de onderwijsinstelling wordt versterkt

### LONG-TERM GOALS

→ Het gevoel van verbondenheid van de studenten met de universiteit en het departement wordt ondersteund en versterkt

→ Richtlijnen voor een referentieel van competenties met betrekking tot de mentorgemeenschap kunnen worden ontwikkeld

→ Leren, onderwijzen en ondersteunen is meer inclusief



# COMMUNITY MENTORING

## Het concept: Hoe start je Community Mentoring binnen je instelling?

Om de ontwikkeling van mentorprogramma's in diverse contexten in het hoger onderwijs en in cursusprogramma's te vergemakkelijken, zetten we kort de algemene structuur en het proces van het Community Mentoring uiteen.

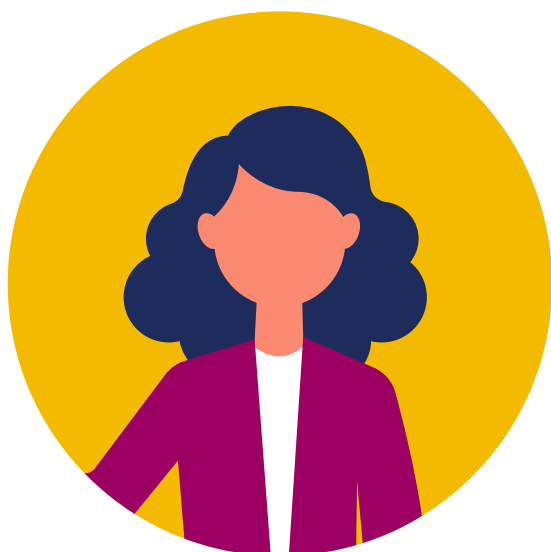


# Ontwikkeling van het programma: Welke stappen moeten genomen worden?

## 1. Ontwikkeling van een wervingsstrategie voor mentoren

De gekozen wervingsstrategie moet de bijzonderheden van de betreffende instelling weerspiegelen. Wil je een grootschalig mentorprogramma opzetten in een instelling als geheel? Of wil je een mentorprogramma implementeren binnen een afgebakende afdeling? Afhankelijk van de schaal en de inbedding van het programma, kan de wervingsstrategie er heel anders uitzien en verschillende belanghebbenden erbij betrekken.

Over het algemeen kunnen mentoren a) afgestudeerde studenten in masterprogramma's van de universiteit zijn of b) gevorderde bachelorstudenten. Om studenten te motiveren als mentor aan de slag te gaan, is het nuttig te focussen op de ontwikkeling die ze meemaken als ze mentor worden. Promotiemateriaal voor het mentorprogramma kan gemaakt worden op basis van de specifieke competenties die studenten kunnen verbeteren tijdens hun werk als mentor. Gemeenschappelijke waarden die mentoren idealiter zouden moeten delen, vaardigheden die studenten als mentor kunnen verbeteren en taken waarmee mentoren te maken



**HET PROFIEL  
VAN EEN MENTOR**

krijgen, worden in de onderstaande figuur geïllustreerd. Een voorbeeld van een mentorprogramma, gebaseerd op dit mentorprofiel, is te vinden in het toolkit.

Naast persoonlijke groei en leren, kunnen vormen van vergoeding gebruikt worden om studenten deel te laten nemen aan het mentorprogramma. Deze vormen van vergoeding betreffen een salaris of een onkostenvergoeding als er middelen beschikbaar zijn bij de betreffende instelling. Als studieprogramma's en examenreglementen rekening houden met soft skills of sleutelcompetenties, kan het ook aantrekkelijk zijn om studiepunten te verdienen als vergoeding voor de deelname als mentor.

Om de doelgroep van gevorderde bachelorstudenten te bereiken, is het van cruciaal belang om alle relevante belanghebbenden te betrekken bij het verspreiden van de boodschap en het verspreiden van het promotiemateriaal. Afhankelijk van de omvang van het programma kan het gaan om onderwijzend personeel in de respectievelijke cohorten, studentenraden, decanen van studenten en/of relevante commissies in uw instellingen. Daarnaast kunnen evenementen met veel studenten en/of aandacht voor diversiteit gericht zijn op directe reclame, zoals de Dialoog Dagen.



### WAARDEN

Ruimdenkend, Toegewijd, Oprecht, Handig, Onpartijdig, Doelgericht, Objectief



### VAARDIGHEDEN

In staat zijn om te luisteren, In staat zijn om te communiceren, Vertrouwen kunnen wekken, Zichzelf kunnen spiegelen, Zich kunnen verplaatsen in de positie van anderen, In staat zijn om problemen te identificeren



### TAKEN

Steun, Begrijpen, Adviseren, Ervaringen delen, Problemen identificeren/oplossen, Zorg voor oriëntatie, Evenementen organiseren

## 2. Ontwikkeling van een wervingsstrategie voor mentees

Net als de wervingsstrategie voor mentoren, moet de wervingsstrategie voor mentees afgestemd worden op de individuele behoeften van de betreffende instelling. Mentees kunnen zijn: a) bachelor-studenten in het eerste studiejaar of – gezien de doelstellingen van het mentorprogramma – b) gevorderde bachelor-studenten in de overgang naar het masteronderwijs. De doelgroepen moeten door de instelling worden bepaald (bv. studenten met een niet-westerse migratieachtergrond, eerstegeneratiestudenten, studenten met specifieke onderwijs- en/of individuele achtergronden). Mentees kunnen bijvoorbeeld worden geworven tijdens welkomstbijeenkomsten, via docenten in grote collegezalen, en steeds vaker ook via sociale media. We raden aan om meerdere kanalen te gebruiken om het mentorprogramma onder de aandacht te brengen.

## 3. Ontwikkeling van een opleidingsconcept om de mentoren op te leiden

Om een hoge kwaliteit van het peer-to-peer mentorprogramma te garanderen, moeten studenten voorbereid en getraind worden om hun rol als mentor te vervullen. De doelstellingen van de mentortraining ter versterking van een inclusieve leeromgeving kunnen op de volgende aspecten gericht zijn: Mentoren worden getraind om a) bewustzijn te creëren van diversiteit en heterogeniteit in relevante culturele pedagogieën en ook om gesensibiliseerd te worden voor diverse, individuele studentenbiografieën in het (hoger) onderwijs, b) mentorvaardigheden te vergroten (bijv. ondersteuning van diverse studentenpopulaties, reflecteren op hun eigen hulpbronnen en hun succesvolle studie-strategieën, training van de methode van storytelling en werken aan hun eigen biografie om kansen en uitdagingen te reflecteren). De training kan de vorm aannemen van een (online) workshop en/of online materiaal. In de toolkit staan voorbeelden van trainingsinhoud en uitgebreide (online) tools die gebruikt kunnen worden voor de training. Afhankelijk van de specifieke doelstellingen van het programma,

de groepsgrootte, de beschikbare middelen in tijd en personeel, en de trainingsexpertise, kan en moet de training natuurlijk worden aangepast.

Als er bijvoorbeeld minder tijd is, kunnen aspecten die normaal gesproken eerst in paren of kleine groepen moeten worden besproken, direct in de plenaire vergadering worden besproken. Het is ook mogelijk om input vooraf als onlinemateriaal aan te bieden en de nadruk te leggen op discussie en praktische oefeningen tijdens de workshop in de zin van een blended learning-aanpak.

## 4. De match van mentorschap

Om een succesvolle mentor-mentee relatie te kunnen opbouwen, moet er rekening gehouden worden met een aantal aspecten die dienen als matchingcriteria (bv. studies, diploma, leeftijd, geslacht, sociale / etnische achtergrond, hoop en verwachtingen, hobby's). Zodra de criteria voor matching zijn gespecificeerd, moeten de voorkeuren met betrekking tot de mentoring partner worden beoordeeld. Dit kan gebeuren in een aanvraag- of matchingformulier dat mentoren en mentees invullen. Afhankelijk van de omvang van het programma kan de matching vervolgens handmatig of (deels) geautomatiseerd gebeuren. In grootschalige mentorprogramma's is (gedeeltelijk) geautomatiseerde matching door de ontwikkeling van een algoritme een efficiënte manier om een hoge geschiktheid van leerlingen en mentoren te garanderen. Dit gaat echter gepaard met aanzienlijke kosten, omdat IT-personeel ingeschakeld moet worden. Ook kunt u alleen rekening houden met criteria die in getallen kunnen worden uitgedrukt en dus kwantitatief wordt verwerkt. Voor kleinschalige programma's is handmatige matching vaak geschikter. Handmatige matching maakt namelijk ook flexibele aanpassingen binnen het matchingproces mogelijk. Met kleinere aantallen deelnemers kunnen complexere afwegingen gemaakt worden over de fit tussen mentees en mentoren. Het kan nuttig zijn twee of drie beoordelaars te hebben om de 'fit' tussen leerlingen en mentoren te beoordelen en te beslissen over de beste matching van beide personen.

## 5. Toezicht op het mentoringproces

De ervaring toont het belang aan van supervisietijd voor de mentors. Tijdens deze supervisietijd kunnen uitdagingen in de mentorrelatie besproken worden met andere mentoren en het personeel. Voor de mentoren biedt de supervisie de mogelijkheid om strategieën en vaardigheden te ontwikkelen voor moeilijke situaties en om oplossingen te vinden. De mentoren kunnen deze strategieën bespreken in een groep van medestudenten en met de hulp van het aanwezige personeel. Op die manier groeien de studenten in hun rol als mentor. Om de supervisie effectief te laten zijn, is het gunstig als het aanwezige personeelslid een basis-training heeft in moderatie of supervisietechnieken.

Supervisie dient in het begin van het mentoringproces plaats te vinden om een soepele start van het mentorschap te garanderen. Daarnaast moet het ook minstens één keer tijdens het mentoringproces plaatsvinden om mentoren te ondersteunen bij moeilijkheden die zich in een later stadium van het mentorschap voordoen.

## 6. Einde van het mentoringproces

Het einde van het mentorschapproces moet voor de start van het project gedefinieerd en gecommuniceerd worden (b.v. één/twee semesters). We raden aan het mentorprogramma af te sluiten met een meer formeel evenement. Dit evenement kan bijvoorbeeld een ceremoniële uitreiking zijn van een certificaat voor de mentoren en een netwerkevenement voor alle deelnemende mentoren en mentees. Het certificeringsproces wordt verder toegelicht in het hoofdstuk hieronder. Een voorbeeld van een certificaat is te vinden in de toolkit.

Aangezien het einde van het mentorprogramma niet het einde van de mentorrelatie hoeft te zijn, moeten mentoren en leerlingen ook bepalen op welke manier ze de mentorrelatie eventueel willen voortzetten na afloop van het formele programma. Het formele einde van het mentorschap kan ook een goede gelegenheid zijn om samen na te denken over het mentorschap in het algemeen.

# COMMUNITY MENTORING

## Het Mentoringproces: Wat de mentoren en mentees doen

Voortbouwend op de ontwikkeling van het programma zal nu een plan van het daadwerkelijke mentoringproces en de bijbehorende belanghebbenden en hun taken worden gepresenteerd. Hiervoor schetsen we het proces van het mentorprogramma, ook weergegeven in de onderstaande figuur.



Allereerst besluiten ervaren studenten, na een succesvolle werving, mentor te worden. De studenten doorlopen vervolgens een mentortrainingsprogramma. Na de registratie van de mentees voor het programma vindt het matchingproces plaats, waarbij de mentees aan de mentors worden toegewezen (zie het matchingproces in het hoofdstuk hierboven). Op een geselecteerde dag (bv. de Dag van de Dialoog) maken de mentors en mentees kennis met elkaar en komen ze met elkaar in contact. Dit kan idealiter kort vóór of aan het begin van het semester zijn. Nu is het mentorproces klaar om te beginnen. Het mentorschap zelf vindt plaats in kleinere groepen in de vorm van mentor-mentee-meetings (MMM).

### **In ons voorbeeld zouden dit vier MMM kunnen zijn (zie ook het opleidingsplan):**

**MMM (1):** Elkaar leren kennen & een mentor-mentee relatie opbouwen

**MMM (2):** Het ontwikkelen veerkracht: Biografie en ondersteuning nader bekeken

**MMM (3):** Ondersteuning bij individuele uitdagingen

**MMM (4):** Reflecteren, samenvatten en articuleren van volgende stappen

Tenslotte wordt een enigszins ceremoniële afsluiting gehouden met mentoren, hun mentees en supervisors (bijv. op een tweede Dag van de Dialoog). Bij deze gelegenheid evalueren de deelnemers het mentorschapsproces en reflecteren op hun deelname. Ook krijgen mentoren die het programma met succes hebben doorlopen een certificaat voor hun deelname. Een voorbeeld van een evaluatieformulier en certificaat vindt u in de toolkit.

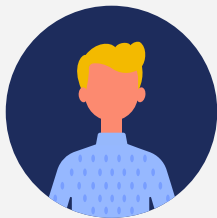
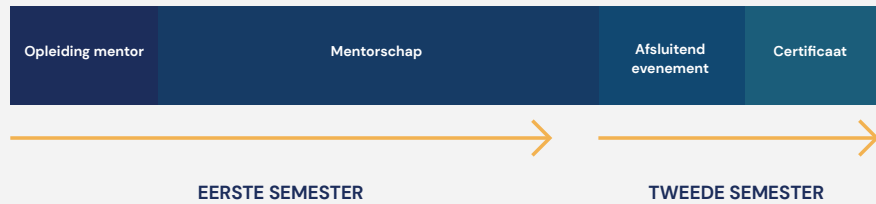
## Het mentoringproces – Tijdlijn per semester



MENTOREN



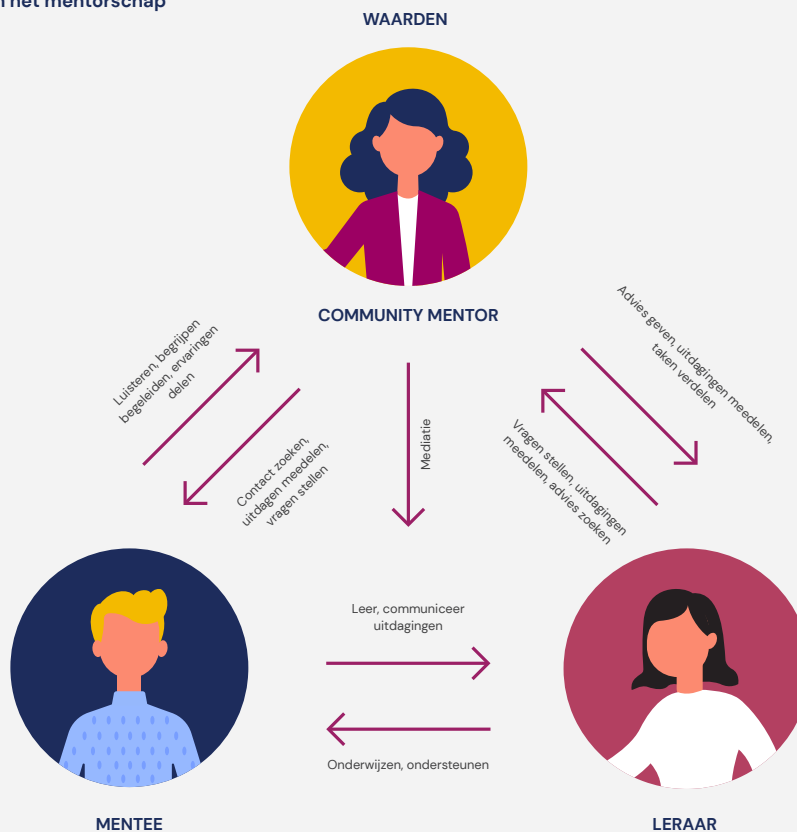
KENNISMAKING



MENTEES



## Rollen en taken binnen het mentorschap



Wat het mentorschapsproces betreft bestaan de voornaamste taken van de mentor uit het ondersteunen van de mentee en indien nodig het bemiddelen tussen de mentee en hun leerkracht(en). Deze taken zijn opnieuw gespecificeerd in de bovenstaande figuur en gerelateerd aan de belangrijkste betrokkenen in het proces: de mentoren, de mentees en ook de docenten/supervisors.

Het is duidelijk dat elke belanghebbende andere taken heeft ten opzichte van een andere betrokkene. Mentoren uit de gemeenschap moeten naar de leerlingen luisteren en hen steunen, en ervaringen delen die ze op hun eigen reis hebben opgedaan. De mentees moeten contact met de mentoren zoeken met betrekking tot uitdagingen of universitaire aangelegenheden en vragen stellen aan hun mentoren. Zij kunnen deze vragen en uitdagingen ook kenbaar maken aan hun docenten. De docenten moeten hun leerlingen steunen, zowel ten opzichte van de mentees als van de mentoren. Als de mentoren problemen of vragen hebben in of met betrekking tot het mentorproces, dienen de docenten een open oor te hebben en hen advies te geven. Van groot belang in deze context is een vertrouwelijke en open vorm van communicatie te hanteren, vooral in geval van conflicten. Om deze reden moet een communicatiekader worden vastgesteld en moeten de taken van tevoren duidelijk worden gecommuniceerd. Op deze manier kan een soepele bemiddeling door de mentor tussen docenten en mentees plaatsvinden.

Om de activiteiten in het mentorproces in te kaderen, betreft een andere mogelijke taak voor mentoren en programmamanagers het gebruik van sociale media om een breder sociaal netwerk van studenten op te bouwen (bv. Een Facebookgroep). Dit is nuttig om informatie te verstrekken over bijvoorbeeld workshops en formele informatie voor studenten, waarnaast het ook dé manier is voor studenten om informele bijeenkomsten te organiseren.



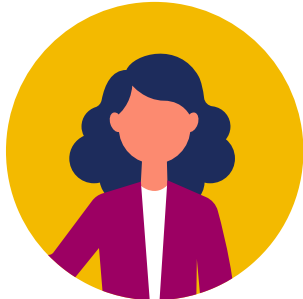
# COMMUNITY MENTORING

## Certificering: Hoe je de mentoren kan belonen

Aan het einde van het mentorprogramma moeten de mentoren natuurlijk beloond worden met een certificaat.



Aan het einde van het mentorprogramma moeten de mentoren natuurlijk beloond worden met een certificaat. Enerzijds is dit een blijk van waardering, anderzijds kunnen ze dit ook gebruiken voor toekomstige sollicitaties.



CM gaat het proces in

De trainer certificeert de deelname van het CM aan de training

De mentor-coördinator certificeert het mentorschap

De project-coördinator geeft het certificaat af

CM ontvangt certificering

Het certificeringsproces en de verantwoording hangen sterk af van de institutionele mentororganisatie. Het zou bijvoorbeeld het volgende proces kunnen volgen:

#### REEKS VAN MOGELIJKE CRITERIA

##### DEELNEMEN AAN EEN TRAINING

De training (kan) de volgende onderwerpen omvatten:

Diversiteit en saamhorigheidsgevoel van studenten  
Coachingmethoden en -middelen

Deelnemen aan of organiseren van evenementen (Multiplier event, dialoogdagen, enz.)

Een mentorschap van ten minste één semester voor ten minste

Regelmatig toezicht te krijgen / regelmatig contact te hebben met leraren en begeleiding te krijgen

#### VOORBEELDEN VAN UITGEVOERDE TAKEN

In nauw contact staan met eerstejaars studenten

Ondersteunen en adviseren van studenten

Ondersteunen en adviseren van studenten (bv. spreekuren aanbieden)

Leeromgevingen voor studenten creëren (bijv. studenten verbinden in sociale netwerken)

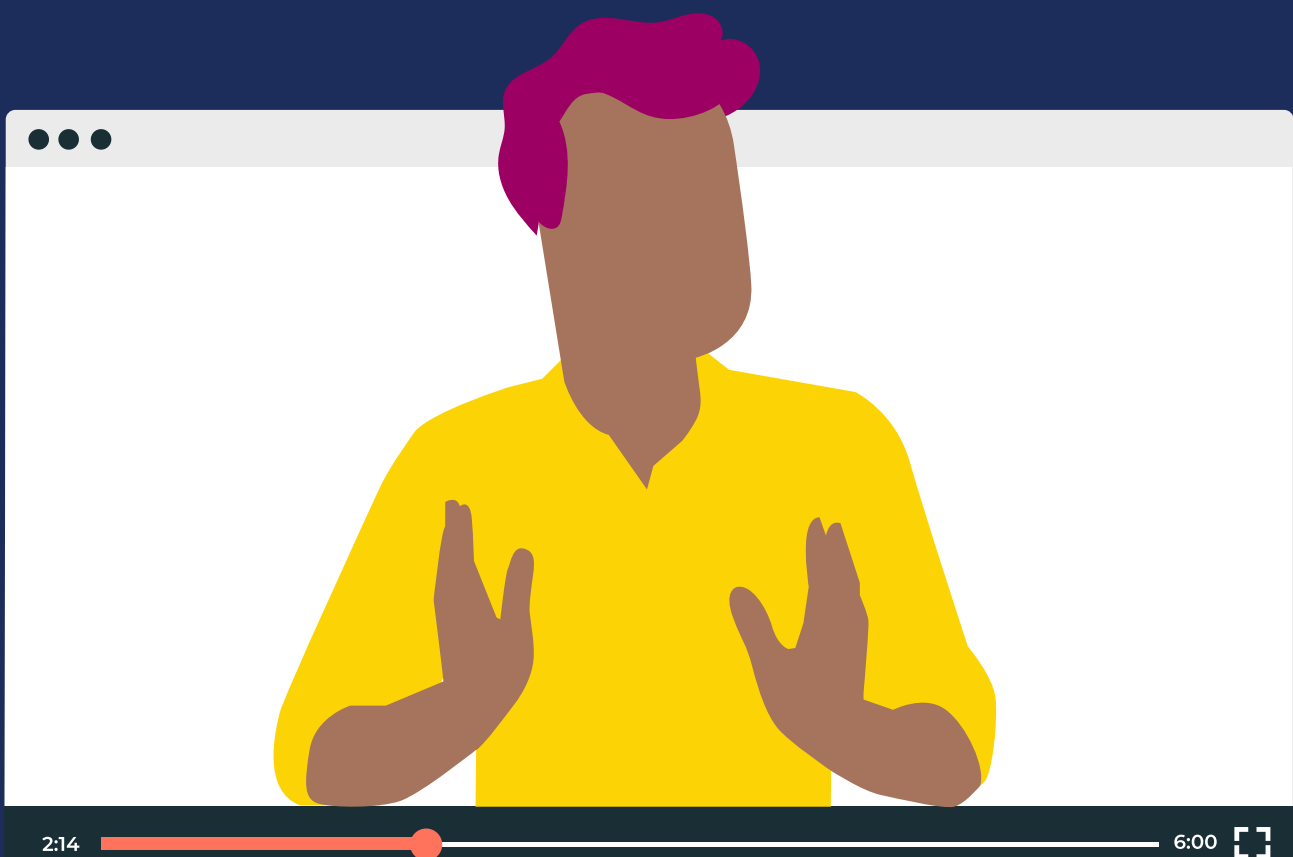
Certificering moet gebaseerd zijn op door de faculteit of instelling gekozen individuele standaardcriteria en vervulde taken.

Een reeks mogelijke criteria, gebaseerd op de ervaringen van het #ibelong-project, wordt hier gegeven:

# COMMUNITY MENTORING

## Online Mentorschap: Hoe doe je het virtueel?

Het belangrijkste doel van de mentorgemeenschap betreft het delen van kennis over ervaringen in de studentenlevenscyclus en het creëren van zogehete leermeenschappen.



Het belangrijkste doel van de mentorgemeenschap betreft het delen van kennis over ervaringen in de studentenlevenscyclus en het creëren van zogenoemde leergemeenschappen. Mentoren ondersteunen eerstejaarsstudenten in het begin van hun studie en geven hen handvatten met betrekking tot hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Deze hulp is gebaseerd op hun eigen ervaringen. Aangezien het contact tussen mentoren en studenten tijdens bepaalde periodes niet face-to-face kan worden voortgezet, moet het worden omgevormd tot digitale vorm om de relatie in stand te houden. De mentoren kunnen virtueel benaderd worden om de studenten de mogelijkheid te geven vragen te stellen, emotionele steun te krijgen en ook om hen voor te bereiden op hun taken aan de universiteit.

De opties voor digitaal mentorschap verschillen naargelang de verschillende soorten mentorprogramma's. In de toolkit geven we voorbeelden van best practices van digitale hulpmiddelen die gebruikt kunnen worden om het mentorschap te vergemakkelijken.

## Voorbeeld voor mentorschap in groepsverband

Groepsmentorprocessen – waarbij één mentor een groep mentees ondersteunt – zijn een uitdaging om te vervangen door digitale hulpmiddelen. Deze groepsbijeenkomsten kunnen worden georganiseerd via videoconferenties en messenger tools, mits goed gepland.

Enkele voorbeelden van essentiële componenten voor online mentorschap zijn:

1. Videoconferenties / Communicatieplatforms: Universiteiten bieden vaak hun eigen software aan (zo niet, gebruik b.v. Skype, Zoom, BigBlueBotton, GoToMeetings, Jitsi, Discord, Microsoft Teams). Online vergaderingen kunnen regelmatig (om de twee weken) of op verzoek worden georganiseerd.
2. Messenger Tools: de universiteiten bieden vaak hun eigen tools (zo niet, gebruik b.v. WhatsApp, Telegram, Slack, Element). Deze messenger tools zijn belangrijk om met elkaar in contact te blijven of gemakkelijk en snel te antwoorden.

## Voorbeeld: Hoe kan groepsmentorschap goed gepland worden?

- Werken met een leermanagementsysteem, bv. "StudIP", een software die als chatting-tool, een forum en videoconferenties fungeert.
- Bijvoorbeeld: Implementatie van het gemeenschapsmentorschap voor eerstejaarsstudenten in hun seminars en klassen, dat virtueel zou kunnen plaatsvinden; hier hebben we het voordeel van direct contact en een gemeenschappelijke leeromgeving
- De mentoren kunnen de leerlingen helpen door vragen te beantwoorden over de inhoud en de criteria van het seminar, maar ook over de virtuele instrumenten en middelen die worden gebruikt
- Mentoren uit de gemeenschap kunnen bovendien virtuele afspraken (spreekuren) maken tijdens het semester, hetzij regelmatig (aan het begin en het eind) of op verzoek – dit hangt af van de groep.

## Verdere ideeën om virtueel samen te werken:

- De community mentoren moeten ook in nauw contact blijven met de docenten en de toezichthouders, b.v. door frequente online-vergaderingen
- Mentoren die deelnemen aan het programma zouden kleine online spelletjes kunnen voorbereiden om de aandacht van de studenten te trekken.
- Mentoren die deelnemen aan het programma zouden een nieuwsbrief kunnen publiceren / sociale netwerken kunnen bijwerken met relevante informatie over de pandemie en de universiteit
- Meer gereedschap is te vinden in de toolkit aan het eind

## **Aanvulling: De opleiding tot mentor van de digitale gemeenschap**

Mentoren die deelnemen aan het programma moeten ook worden opgeleid in het houden van digitale evenementen en in virtuele uitwisselingen, omdat

- Mentoren die deelnemen aan het programma vaardig moeten zijn in het gebruik van digitale communicatieplatforms
- Mentoren die deelnemen aan het programma moeten begrip hebben voor- en zich bewust zijn van de gevoeligheid van de gegevens die in deze platforms worden uitgewisseld
- Mentoren die deelnemen aan het programma de uitdagingen van virtuele vergaderingen kennen, zoals
- (potentiële) lagere betrokkenheid via virtuele instrumenten
- Het feit dat een persoonlijke relatie niet kan worden vervangen door virtuele communicatie

## **Strategieën die dergelijke uitdagingen kunnen helpen overwinnen:**

- het kan nuttig zijn om bijvoorbeeld schriftelijke toezeggingen te doen over de frequentie van de bijeenkomsten
- het kan ook nuttig zijn om aan het eind van de vergaderingen SMART-doelstellingen vast te stellen en het resultaat tijdens de volgende vergadering te bespreken
- daarnaast kan het nuttig zijn om uitdagingen openlijk te communiceren in regelmatige bijeenkomsten met andere mentoren en supervisors
- ten slotte kan het nuttig zijn een informele en ontspannen sfeer voor de leerlingen te creëren om hen tot deelname aan te zetten en zo met hen in gesprek te komen.

# COMMUNITY MENTORING

## Toolkit

De materiaaldoos bevat alle belangrijke sjablonen, afdrukken en tools die je nodig hebt om de community-mentoring uit te voeren.



*[Logo van uw instelling / Logo van uw programma]*

# Word een community mentor!

Vind je het belangrijk dat elke student zich welkom- en thuis voelt aan onze universiteit? Wil jij je eerdere studie-ervaringen binnen *[uw instelling]* doorgeven als mentor aan eerste semester studenten (mentees)?

Word dan een Community Mentor! Als Community Mentor begeleid je een groep eerstejaars studenten gedurende het semester *[voeg tijd en semester toe]* en fungeer je als hun persoonlijke contactpersoon, adviseer je hen en creëer je zo een stimulerende leeromgeving. Daarnaast deel je ook je persoonlijke ervaringen en help je hen zo om zich op hun gemak te voelen in hun eerste jaar.

### Wat je mee moet nemen:

Je eigen ervaringen en biografie

Flexibiliteit, openheid en plezier in het begeleiden van een kleine groep studenten

Een open-minded, behulpzame en toegewijde persoonlijkheid

*[voeg meer waarden en eigenschappen toe die belangrijk zijn voor uw programma].*

### Wat wij je bieden:

Een mentortraining die je voorbereidt op jouw rol als mentor

Verbetering van je competenties zoals communicatievaardigheden en probleemoplossend vermogen

Regelmatige begeleidingssessies met andere studenten tijdens het mentorproces

Verwerving van adviesvaardigheden en persoonlijke vaardigheden voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling

Een certificaat voor je inzet

*[opper eventueel meer vormen van vergoedingen, bijv. stimulansen]*

Hebben we je interesse gewekt? Solliciteer dan *[of beantwoord deze e-mail / flyer tot vaste datum]*

Heb je nog vragen? *[naam van de contactpersoon]* beantwoordt je vragen graag op *[e-mail/telefoonnummer]*.

**We kijken ernaar uit je te leren kennen!**

*Het [naam van het programma] - Team*

## Training Community Mentorschap

De introductieworkshop is bedoeld om studenten in staat te stellen hun rol als mentor binnen het project te vervullen. De workshop heeft dan ook tot doel de volgende competenties en vaardigheden te bevorderen.

Community mentoren moeten in staat zijn om:

1. Hun eigen (onderwijs)biografie en referentiekader te beschrijven en evalueren;
2. Zich bewust te zijn van verschillende aspecten van diversiteit (bv. diversiteit, gelijkheid/gelijkheid, veerkracht, identiteit)

en inter-individuele verschillen en overeenkomsten met mentees waar te nemen;

3. Om een mentorproces te structureren en te begeleiden dat de mentees helpt na te denken over hun eigen identiteit en veerkracht;
4. Mentees te ondersteunen bij zelfgeïdentificeerde, studiegerelateerde uitdagingen door gebruik te maken van de respectievelijke mentorinstrumenten; en
5. Standaard adviesvaardigheden te gebruiken.

Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
09:00	15min	Inleiding	Verwelcoming van deelnemers	<b>Input</b> Introductie #IBelong project en team	/
09:15	30min	Elkaar leren kennen & bewust worden van diversiteit	<p>Ijsbreker</p> <p>Eigen identiteit, erfgoed en cultureel referentiekader beschrijven en evalueren (WSG 1)</p> <p>Zich bewust worden van verschillende biografieën en aspecten van diversiteit (zichtbaarheid, vertegenwoordiging, gelijkheid/gelijkheid, inclusie) en individuele verschillen in identiteiten en hulpbronnen waarnemen) (WSG2)</p>	<p><b>Oefening</b> Wat zit er in een naam?</p> <p>Werk in paren: Elke deelnemer deelt zijn naam (voornaam en middelste; ook mogelijke bijnaam, familienaam) met de anderen, alsook de reden waarom de naam door zijn ouders/zichzelf/vrienden werd gekozen. Als een mentee de reden niet weet, moet die speculeren. De paren bespreken ook wat ze wel en niet leuk vinden aan hun namen.</p> <p>Elk paar stelt de naam van zijn partner voor aan de klas. Wat hebben ze geleerd over de naam in hun tijd samen?</p> <p><b>Discussie:</b> Welke aspecten van diversiteit kon je vinden? Hoe zijn we verschillend, hoe zijn we gelijk?</p>	/



Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
09:45	15min	Achtergrondkennis kernbegrippen	<p>Een mentorproces structureren en studiegenoten (mentees) individueel begeleiden en ondersteunen bij de reflectie over hun eigen identiteit, hulpbronnen en studiegerelateerde uitdagingen (WSG3)</p> <p>Zich bewust worden van verschillende biografieën en aspecten van diversiteit (zichtbaarheid, vertegenwoordiging, gelijkheid/gelijkwaardigheid, inclusie) en individuele verschillen in identiteiten en hulpbronnen van de mentee waarnemen) (WSG2)</p>	<p><b>Interactieve invoer</b></p> <p>Vaststelling van kernbegrippen, met inbegrip van de visie van de deelnemers op de begrippen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversiteit</li> <li>- Gelijkheid / billijkheid</li> <li>- Veerkracht</li> <li>- Identiteit</li> </ul>	Presentatie
10:00	15min	Overzicht mentorschap	Biedt structuur en bereidt mentoren voor op het organiseren en leiden van een mentorprogramma (WSG3)	<p><b>Input</b></p> <p>Structuur en tijdschema van het mentorprogramma</p> <p>4 mentor-mentee bijeenkomsten (MMM):</p> <p>MMM (1): Elkaar leren kennen &amp; een mentor-mentee relatie opbouwen</p> <p>MMM (2): Veerkracht waarborgen: Biografie en hulpmiddelen nader bekeken</p> <p>MMM (3): Ondersteuning bij individuele uitdagingen</p> <p>MMM (4): Reflecteren, samenvatten en volgende stappen plannen</p>	Presentatie
10:15	10min	Structuur van het mentorprogramma (1): Elkaar leren kennen en een mentor-mentee relatie opbouwen	<p>Beschrijf en evalueer de eigen (onderwijs) biografie en het eigen culturele referentiekader (WSG1)</p> <p>De rol van mentor en mentee bepalen (WSG3)</p>	<p><b>Input</b></p> <p>Aanbevolen inhoud voor MMM1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elkaar leren kennen</li> <li>- gebruiksaanwijzing voor eerste ontmoeting</li> <li>- de rollen van mentor en mentee definiëren &amp; samen verwachtingen en doelen voor het programma ontwikkelen</li> <li>- het mentorprogramma uitleggen (4 stappen)</li> <li>- bijeenkomsten tussen mentor en leerling plannen</li> </ul>	Presentatie

Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
				<p>Mogelijke extra inhoud voor MMM1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eigen biografie, erfgoed, en/of strijd uit te leggen</li> <li>- informatie te verstrekken over de universiteit en de campus</li> <li>- informatie te verstrekken over extra hulp en ondersteuning (bv. Diversity officers)</li> </ul>	
<b>10:25</b>	<b>20min</b>	<b>Pauze</b>	<b>Netwerk- en rustmoment</b>		
10:45	5min	/	/	<b>Energizer (zie onderaan tijdschema voor selectie)</b>	/
10:50	20min	Structuur van het mentorprogramma (1): Elkaar leren kennen en een mentor-mentee relatie opbouwen	Reflecteren op eigen onderwijsbiografie (1e jaar, onderwerpen/uitdagingen/prestaties) (WSG 2)	<p><b>Oefening</b> Gebaseerd op Gids voor eerste bijeenkomst Brainstorm in de plenaire vergadering: Reflecteer over je eigen verwachtingen en doelen voor het mentorprogramma en over de verwachtingen en doelen van mogelijke mentees: hoe was jouw eerste jaar? Welke onderwerpen zouden aan bod kunnen komen? (5 min)</p> <p><b>Discussie:</b> Welke van je ervaringen zijn misschien heel gewoon? Welke ervaringen kunnen uniek geweest zijn voor je eigen situatie? (10 min) Wat verwacht je als mentor? Welke rol neem je op je? (5 min)</p>	Gids voor de eerste ontmoeting

Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
11:10	10min	Structuur van het mentorprogramma (2): Veerkracht bevorderen: Biografie en hulpmiddelen nader bekeken	<p>Zich bewust zijn van verschillende aspecten van diversiteit (bv. diversiteit, gelijkheid/gelijkwaardigheid, veerkracht, identiteit) en interindividuele verschillen en overeenkomsten met medestudenten (mentees) waarnemen (WSG 2)</p> <p>Een mentorproces structureren en begeleiden dat mentees helpt na te denken over hun eigen identiteit en veerkracht (WSG 3)</p> <p>De mentees ondersteunen bij zelfgeïdentificeerde, studiegerelateerde uitdagingen door gebruik te maken van de respectievelijke mentorinstrumenten (WSG 4)</p>	<p><b>Ingang</b> Aanbevolen inhoud voor MMM2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- biografische kijk op het leven van de mentee</li> <li>- de interesses en sterke punten van de mentee identificeren</li> </ul> <p>Mogelijke oefeningen voor MMM2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identiteitsbloem</li> <li>- stamboom</li> <li>- levenslijn</li> <li>- boom van sterke punten</li> </ul>	Presentatie
11:20	40min	Structuur van het mentorprogramma (2): Veerkracht bevorderen: Biografie en hulpmiddelen nader bekeken	biografische keerpunten, hulpbronnen, sterke punten identificeren (WSG 2)	<p><b>Oefening</b> Stamboom (verwisselbaar met een andere oefening van MMM2) Dit is een activiteit voor één, opeenvolgend twee personen. Eerst krijgt elke mentee de mogelijkheid om aan zijn/haar eigen stamboom te werken. Elk duo vergelijkt hun voorbereide, korte stamboom. Ze moeten bespreken op welke manieren hun familie-erfenis als "divers" kan worden beschouwd. Elk duo presenteert het erfgoed van hun partner aan de klas. Wat hebben ze geleerd over elkaar en over het concept diversiteit?</p> <p>10 min individueel + 15 min in paren + 15 min discussie</p>	Werkblad stamboom
12:00	45min	Lunchpauze			

Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
12:45	5min	/	/	<b>Energizer (zie onderaan tijdschema voor selectie)</b>	/
12:50	20min	Structuur van het mentorprogramma (3): Ondersteuning bij individuele uitdagingen	<p>Een mentorproces structureren en begeleiden dat leerlingen helpt na te denken over hun eigen identiteit en veerkracht (WSG 3)</p> <p>De mentees ondersteunen bij zelfgeïdentificeerde, studiegerelateerde uitdagingen door gebruik te maken van de respectievelijke mentorinstrumenten (WSG 4)</p>	<p><b>Ingang</b> Aanbevolen inhoud voor MMM3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamel en denk samen na over mogelijke of daadwerkelijke (studiegerelateerde) uitdagingen</li> <li>- Verminder onzekerheden</li> <li>- Reflecteren/brainstormen over mogelijke oplossingen en plaatsen voor extra steun</li> <li>- volgende stappen en doelstellingen plannen om het probleem op te lossen</li> </ul> <p>Pas standaard begeleidingsvaardigheden toe om de uitwisseling en ondersteuning te vergemakkelijken</p>	Presentatie
13:10	15min	Structuur van het mentorprogramma (3): Ondersteuning bij individuele uitdagingen	Bevorderen van basisvaardigheden in begeleiding (WSG 5)	<p><b>Ingang</b> Grondbeginselen van persoonsgericht handelen (Rogers)</p> <p>Actief luisteren</p>	Presentatie
13:25	35min	Structuur van het mentorprogramma (3): Ondersteuning bij individuele uitdagingen	<p>Bevorderen van basisvaardigheden in begeleiding (WSG 5)</p> <p>voorbereidingen treffen voor gemeenschappelijke uitdagingen, om mentees te kunnen ondersteunen bij studiegerelateerde uitdagingen (WSG 4)</p> <p>Steun mentees bij zelfgeïdentificeerde studiegerelateerde uitdagingen door gebruik te maken van een mentorinstrument (bijv. intervisie) (WSG4)</p>	<p><b>Oefening</b> Werk in paren: Terugdenken aan eigen eerste semester: welke uitdagingen? Welke onzekerheden? Gebruik actief luisteren, bespreek samen de impact hiervan. Ook mogelijk: actuele, huidige uitdagingen in eigen studie</p> <p>+ oplossingen voor uitdagingen verzamelen (gebruikt of niet gebruikt) en samen te brengen op een kaart met andere mentoren, in de vorm van een collage</p>	Bord voor collage

Tijd	Min	Onderwerp	Doel	Methode	Materialen
				<b>Alternatief: Intervisie (werkt het beste met 4+ personen):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzamelen en samen nadenken over mogelijke (studiegerelateerde) uitdagingen</li> <li>- Verminder onzekerheden</li> <li>- Reflecteren/brainstormen over mogelijke oplossingen en plaatsen voor extra steun</li> <li>- volgende stappen en doelstellingen plannen om het probleem op te lossen</li> </ul>	Gids voor Intervisie
<b>10:25</b>	<b>20min</b>	<b>Pauze</b>	<b>Netwerk- en rustmoment</b>		
14:20	5min	/	/	Energizer (zie onderaan tijdschema voor selectie)	/
14:25	10min	Structuur van mentorprogramma (4): Reflecteren, samenvatten en volgende stappen plannen	Structuur bieden en mentoren voorbereiden op het organiseren en leiden van een mentorprogramma (WSG3)	<b>Input</b> Aanbevolen inhoud MMM4: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalueer mentorschapervaring (werden initiële verwachtingen en doelen bereikt?)</li> <li>- Evaluatie?</li> <li>- Afspreken of/hoe contact te houden na het mentorprogramma</li> </ul>	Presentatie
14:35	15min	Wrap-up	Feedback	<b>Korte reflectie (individueel)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat heb ik vandaag geleerd?</li> <li>- Hoe zal ik mijn eigen mentorschap structureren?</li> <li>- Hoe kan ik gevoelig zijn voor de behoeften van diverse leerlingen?</li> </ul>	/
14:50	10min	Structuur van mentorprogramma (4): Reflecteren, samenvatten en volgende stappen plannen	Structuur bieden en mentoren voorbereiden op het organiseren en leiden van een mentorprogramma (WSG3)	<b>Input</b> Volgende stappen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toon tijdlijn</li> <li>- Uitleg over de procedure om mentoren en leerlingen te koppelen</li> <li>- Geef contactgegevens</li> </ul>	/
<b>15:00</b>		<b>Einde</b>			

**Opleiding Toolbox**



---

## Energizers

### De Walnoot

Breng walnoten in een mand. Laat elke deelnemer een walnoot kiezen. Vertel de leerlingen dat ze moeten letten op individuele merktekens van de walnoot, zodat ze in staat zijn de walnoot te herkennen. Verzamel de walnoten in de mand en laat de deelnemers hun walnoot zoeken.

Mogelijke groepsdiscussie: Denk na over wat hielp om de walnoot te herkennen. Wat laat de oefening zien in de context van diversiteit?

### Diversiteit Post-Its

Elke deelnemer van de workshop krijgt een stapel lege post-its. De deelnemers wordt gevraagd na te denken over verschillende aspecten van diversiteit; alles wat in hen opkomt; er is geen goed of fout; geen oordeel. Loop door de ruimte, elke keer dat je langs het white board loopt, voeg je een andere post-it toe aan het white board met een aspect van diversiteit erop.

Mogelijke groepsdiscussie: Welke aspecten van diversiteit kun je zien? Kun je ze sorteren (bv. op zichtbaarheid)?

### Stemmingskaarten

Neem stemmingskaarten mee. Laat de deelnemers een stemmingskaart kiezen op basis van hun gevoelens/verwachtingen over het mentorproces of hun huidige gevoel in de workshop.

### Regenboogvis

Geeft feedback over hulpmiddelen en kenmerken van elke deelnemer. Deelnemers worden bekrachtigd voor het komende mentorschapproces. Deelnemers schrijven korte positieve opmerkingen voor elke andere deelnemer (bijv. 'Ik vind je glimlach leuk', 'Ik vind je manier van praten leuk', 'Je bent erg slim') op post-its die ze op de ruggen van de andere deelnemers kunnen plakken.

### Op en neer

Elke deelnemer wordt geacht drie keer op te staan tijdens deze energizer. Van alle deelnemers mogen er maar drie tegelijk staan. Deelnemers mogen niet met elkaar spreken.

---

## WS 1 Wat zit er in een naam?

Deze oefening is een tweetal en groepsactiviteit.

Eerst delen de deelnemers hun naam (voornaam en middelste; ook mogelijke bijnaam, achternaam) en de reden waarom de naam door hun ouders/zelf/vrienden werd gekozen met hun partners. Als een deelnemer de reden niet weet, moet hij speculeren. Binnen de duo's moeten ze ook bespreken wat ze wel en niet goed vinden aan hun namen.

Vervolgens stelt elke deelnemer de naam van zijn partner voor aan de klas. Wat hebben ze geleerd over de naam in hun tijd samen?

Mogelijke groepsdiscussie: Welke aspecten van diversiteit kun je daarin vinden? Hoe zijn jullie verschillend, hoe zijn jullie gelijk?



## WS 2 Kennismakingsgids

Mentee en mentor moeten de kennismakingsgids tijdens hun eerste ontmoeting gebruiken om ervoor te zorgen dat alle nodige informatie is uitgewisseld. De gids kan worden aangepast aan het specifieke programma en/of de omstandigheden waarin de bijeenkomst plaatsvindt.

Na de bijeenkomst dient de gids als basis voor het mentorschapsproces en moet zowel aan de mentor als de leerling een exemplaar worden overhandigd.

<b>Mentor</b>	<b>Mentee</b>
Naam	Naam
Welke communicatiekanalen kunnen het beste worden gebruikt?	<input type="checkbox"/> telefoon <input type="checkbox"/> e-mail
Telefoon	Telefoon
E-Mail	E-Mail

## Vergaderingen

<p>Waar moeten de regelmatige vergaderingen plaatsvinden?</p>	
<p>Hoeveel tijd moet er tussen vergaderingen zitten?</p>	
<p>Afspraken voor de volgende vergaderingen (welke weekdays en tijdstippen zijn mogelijk?)</p>	
<p>Afspraken voor de volgende vergaderingen (welke weekdays en tijdstippen zijn mogelijk?)</p>	<p>Vergadering 2:</p>  <p>Vergadering 3:</p>

## Inhoud en verwachtingen voor ondersteuning

<p>Als je aan studeren denkt, welke gedachten komen er dan bij je op...</p>	
<p>Aan welke onderwerpen met betrekking tot je studie wil je samenwerking?</p> <p>Welke (specifieke) vragen die verband houden met je studie moeten behandeld worden?</p>	
<p>Wat zijn je verwachtingen voor het mentorschap? (b.v. verantwoordelijkheden, regels, taakverdeling)</p>	<p><b>Mentee:</b></p>          <p><b>Mentor:</b></p>
<p>Welke (specifieke) vragen over je studie komen aan bod?</p>	

---

## WS 3 De Identiteitsbloem

Deze oefening kan individueel of met een partner worden gedaan. Na het invullen van de Identiteitsbloem kunnen de deelnemers een groepsdiscussie houden.

Identiteit bestaat uit vele facetten. Op elk gebied van het leven kun je iemand anders zijn en je anders gedragen. Laten we samen eens naar je identiteit kijken. Het is belangrijk op te merken dat dit een momentopname is van uw identiteit en dat sommige facetten van je identiteit tot voor kort anders kunnen zijn geweest of zullen zijn.

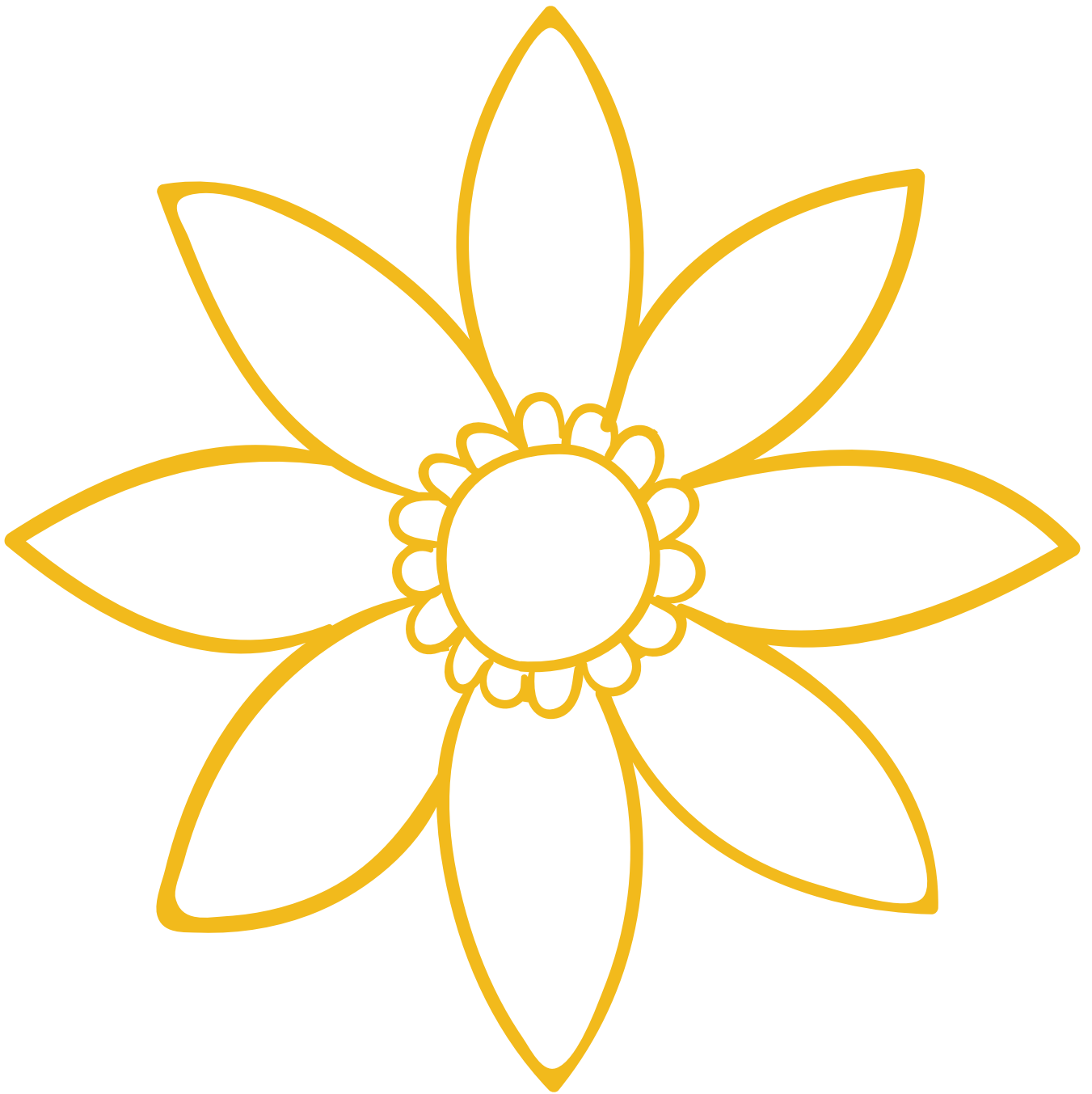
Wat maakt jou anders? Wat zijn de belangrijke gebieden in je leven? Waar hoor je thuis?

1. Schrijf je naam in het midden van de bloem.
2. In elk bloemblaadje kun je nu een facet van je leven schrijven. Dit kan bijvoorbeeld je omgeving zijn zoals je gezin, familie en vrienden, je hobby's, clubs waar je bij hoort, plaatsen waar je graag beleeft, je religie, je kerk, je buurt, enz.
3. Welke gebieden of facetten zijn voor u het belangrijkste en waarom? Markeer ze in kleur.
4. De identiteit hangt ook nauw samen met uw afkomst en de oorsprong van je familie. Welke rol speelt het in de afzonderlijke belangrijke gebieden? In welk bloemblaadje speelt het een grotere rol, in welk een kleinere rol?
5. Welke bloemblaadjes vullen elkaar aan en kunnen gemakkelijk worden geïntegreerd? Welke bloemblaadjes kunnen niet zo gemakkelijk geïntegreerd worden (mogelijke tegenstrijdigheden)?

Dank voor je deelname. Zoals je ziet, bestaat je identiteit uit vele afzonderlijke delen die samen de persoon vormen die je vandaag en hier bent. Waar we vandaan komen en wat belangrijk voor ons is, zal ons leven lang vormen. Voor je verdere reis is het belangrijk dat je in gedachten houdt wie je eigenlijk bent wanneer je belangrijke beslissingen neemt.

Debriefing / Mogelijke groepsdiscussie:

- Bespreek met je partner: Waarin lijken jullie bloemen op elkaar? Hoe zijn ze verschillend?
- Bespreek met je groep: Welke delen van jullie bloemen zijn gemeenschappelijk? Welke delen zijn uniek?
- Wat hebben jullie geleerd over elkaar en over het begrip identiteit?



---

## WS 4 De Levenslijn

Een methode die helpt om de eigen biografie beter te begrijpen is de zogenaamde (persoonlijke) tijdlijn of levenslijn. Deze legt de "hoogtepunten" en "dieptepunten" van het leven vast en vergemakkelijkt de reflectie over het eigen levensverhaal. Belangrijke onderwerpen kunnen zijn: je familie, goede vrienden, school, opleiding en andere interesses en activiteiten. Het is nuttig om belangrijke mijlpalen of keerpunten te onthouden. Deze worden in een tijdsorde gebracht en geëvalueerd.

De leidende vraag is: "Hoe ben ik de persoon geworden die ik vandaag ben?"

Mogelijke vragen:

- Wat deed je in die tijd?
- Was je tevreden?
- Wat heb je in die tijd geleerd?
- Wat was toen bijzonder belangrijk voor je?
- Om over na te denken: Waarom kijken we samen naar de levenslijn? Wat denk je?

Om verder te kunnen gaan naar de volgende fase van het leven, is het belangrijk om van tijd tot tijd terug te kijken. Het is belangrijk om de beslissingen die je tot nu toe in het leven hebt genomen te evalueren. Zo kom je te weten wanneer je het eigenlijk best goed deed en wanneer misschien niet zo goed. Hieruit kun je belangrijke informatie halen over jezelf en je toekomstige beslissingen.



Welzijn



Nu

Tijd

Kinderjaren

---

## WS 5 De boom van kracht

Vaak zien we alleen wat we nog niet hebben bereikt, waar we niet zo goed in zijn of de steun die we missen. Dit negatieve denken weerhoudt ons ervan productieve en creatieve oplossingen te vinden in moeilijke situaties en onze sterke punten met succes te gebruiken.

De Sterktelijst is een goede manier om in één oogopslag te zien wat je sterke punten zijn, welke hulpbronnen je ondersteunen en wat je al hebt bereikt.

### **De wortels = bronnen van kracht**

- Wat geeft je energie?
- Wie geeft je kracht?
- Welke waarden of gedachten geven jou steun?

### **Stam = Sterke punten**

- Wat zijn mijn sterke punten?
- Wat kan ik bijzonder goed?
- Wat zeggen anderen over mij waar ik goed in ben?

### **Takken = successen**

- Waar ben ik trots op?
- Wat heb ik al bereikt?

Een blik op de boom van sterke punten laat ons zien wat we al hebben bereikt en waar we goed in zijn. Toch zijn er altijd uitdagingen in het leven en dingen waarin we ons nog niet zo zeker voelen. Je zou hiervoor een andere kleur kunnen gebruiken.

### **Stekjes = groeimogelijkheden**

- Waar voel ik me nog niet zeker van?
- Wat zou ik beter willen doen?



## Mijn successen



---

## WS 6 De stamboom

Dit is een activiteit voor één en twee.

Eerst krijgt elke deelnemer de mogelijkheid om aan zijn/haar eigen stamboom te werken. Voorbeelden van veel voorkomende symbolen zijn:

- mannelijke familieleden
- vrouwelijke familieleden
- ∞ getrouwd
- ∅ gescheiden / gescheiden
- samenleven
- \* geboortedatum
- † datum van overlijden

Vervolgens vergelijkt elk paar hun voorbereide stamboom. Ze moeten bespreken op welke manieren hun familie-erfenis als "divers" kan worden beschouwd. Daarna presenteert elk paar het erfgoed van zijn partner aan de klas.

Mogelijke groepsdiscussie: Wat hebben jullie geleerd over elkaar en over het begrip diversiteit?

---

## WS 7 Gids voor Intervisie

Intervisie is een gestructureerd proces dat mentoren kan helpen hun werk te reflecteren door actuele problemen en praktische problemen te bespreken en te leren van peers. Om de methode uit te proberen, kunnen deelnemers tijdens de mentortrainingworkshop werken aan eigen studiegerelateerde situaties.

### Vorbereiding

1. Bedenk een vraag, specifieke situatie, dilemma of probleem dat je in de intervisie zou willen bespreken. Het is belangrijk dat je aan iets denkt dat:

- Het heeft te maken met je studie en je eigen prestaties;
- Het verwijst naar een echte situatie, die zich tijdens je studie heeft voorgedaan of kan voordoen; of
- actueel is of iets waar je emotioneel bij betrokken bent.

2. Wat is de status van je leerdoelen? Wat gaat goed en waar moet nog aan gewerkt worden?

### Intervisie oefening

Iedereen geeft een korte inleiding over hun studie, wat het is dat je doet, wat goed gaat, waar nog aan gewerkt moet worden en wat je verwachtingen zijn van deze intervisie.

De trainer legt vervolgens de regels van de intervisie uit (bv. tijd en inhoud van de stappen 1 tot 7). Als er geen trainer is, wijs dan één groepslid dat de tijd in de gaten houdt en dat de stappen in de exacte volgorde worden gevolgd (geen stappen overslaan of door elkaar halen, indien mogelijk).

#### Stap 1: Inleiding van de zaak

Iedereen geeft een korte inleiding over de vraag, de situatie, het dilemma of het probleem dat hij/zij wil bespreken. De trainer schrijft de casussen op het veegbord.

#### Stap 2: selectie van gevallen

De criteria voor de selectie van de gevallen zijn:

- Tijdgevoelig (de inzender moet dringend een antwoord krijgen)
- Emotioneel gevoelig (het zit de inbrenger erg dwars)
- Herkenbaarheid (het geldt voor meer ons)
- Originaliteit (het is iets waar we nog niet van gehoord hebben)
- Gemeenschappelijk belang (het is iets dat ons kan helpen)
- Informatief (het is iets waar we van kunnen leren)

De casussen zullen in kleinere groepen worden besproken. Beslis met elkaar welke casussen eerst besproken zullen worden en volg de volgende stappen:

#### Stap 3: Illustratie

De inbrenger geeft een illustratie van zijn/haar zaak. De anderen luisteren. Als ze een verduidelijkende vraag hebben, schrijven ze die op en kunnen ze die stellen in stap 5.

#### Stap 4: Vragen

De andere deelnemers noteren individueel minstens twee vragen (geen suggestieve of oplossingsgerichte vragen) voor de inbrenger, zodat hij/zij de zaak kan verduidelijken.

#### Stap 5: Verduidelijken

De andere deelnemers krijgen de tijd om hun vragen één voor één te stellen. De inbrenger verduidelijkt de zaak door te antwoorden op de vragen van zijn/haar mededeelnemers.

#### Stap 6: Suggesties/advies

Iedereen in de groep formuleert ten minste één suggestie of advies over wat hij/zij in deze situatie zou doen en waarom. De suggesties worden één voor één gepresenteerd. Deelnemers mogen de suggesties van andere deelnemers niet becommentariëren of evalueren. Elk idee is welkom! De inbrenger luistert en maakt aantekeningen (reactie pas in volgende stap!).

## **Stap 7: Terugkoppeling**

De inzender reageert op de suggesties/adviezen. Wat is het dat hij/zij zou kunnen gebruiken en waarom?

De andere casussen worden volgens dezelfde stappen besproken. De trainer kondigt aan wanneer het tijd is voor de algemene evaluatie.

### **Evaluatie**

De suggesties en adviezen die zijn gegeven en de bruikbaarheid voor de inzender zullen kort worden besproken. Dan volgt een algemene evaluatie van de intervisie.

*[logo's van de instelling / programma / universiteit]*

# Certificaat

*[naam van de mentor / vet gedrukt]  
[geboortedatum]*

heeft met succes deelgenomen in *[semester en tijd]* als mentor in het *[naam van het mentorprogramma van instelling]* aan de *[naam van universiteit]* onder leiding van *[naam van de programmaleider / het hoofd van de instelling]*

Het *[naam van het mentorprogramma van uw instelling]* is een peer-mentorprogramma *[of uw mentorstrategie]* voor studenten in de instapfase. De focus ligt op het ondersteunen van eerste-generatie studenten uit niet-academische families en met een migratieachtergrond. Het doel van het mentorprogramma is deze studenten in de leergemeenschap te ondersteunen, te voorkomen dat ze afhaken, en hen zo het gevoel te geven dat ze erbij horen.

Het mentorschap omvatte een eendaagse opleiding, onafhankelijke en regelmatige ondersteunende diensten voor de mentees, supervisiebijeenkomsten en *[voeg eventuele criteria toe]*.

Met hun deelname heeft *[naam van de mentor]* een belangrijke bijdrage geleverd aan de promotie van niet-traditionele studenten en daarmee aan het vergroten van het saamhorigheidsgevoel aan *[naam van universiteit]*.

*[plaats en datum, handtekening van de programmaleider of het hoofd van de instelling].*

[logo van instelling / programma]

## Welkom bij de [naam van mentorprogramma] evaluatie!

Dank dat je [geschatte tijd afhankelijk van het aantal items] van je tijd hebt genomen om dit evaluatieformulier in te vullen.

De projectcoördinatoren zijn [naam van de contactpersoon]. Je kunt contact met ons opnemen via [vorm van communicatie / e-mail / telefoon].

Hartelijk dank voor je steun!

**Je wordt uitgenodigd om deel te nemen aan [indien nodig, leg evaluatiedoelen uit].**

*[voeg specifieke gegevensbeschermingsinformatie van context toe; voorbeeld: De gegevens uit deze enquête zullen worden gebruikt voor het verbeteren van ons programma, alsook voor publicaties in wetenschappelijke tijdschriften en presentaties op wetenschappelijke conferenties. Alle gegevens zullen worden gebruikt in geanonimiseerde vorm, d.w.z. dat er geen gegevens zullen worden gekoppeld aan individuele personen. Er wordt voorzien in gegevensbescherming voor persoonlijke informatie. De hier verkregen gegevens worden in geanonimiseerde vorm geregistreerd en worden uitsluitend in geanonimiseerde vorm geëvalueerd en opgeslagen. Meer informatie is te vinden in de gegevensbeschermingsverklaring.]*

Je kunt de enquête op elk moment beëindigen.

Ik wil meedoen aan deze enquête!

*[indien je verschillende fasen/fasen wilt evalueren, voeg dan een code toe voor de deelnemers]*

### 1. Relatie met de mentor

Mijn mentor initieert regelmatige bijeenkomsten

sterk mee  
oneens    enigszins  
mee oneens    gedeeltelijk/  
gedeeltelijk    mee eens    sterk mee  
eens

--	--	--	--	--

Mijn mentor is in staat mij te helpen met mijn vragen

--	--	--	--	--

Ik heb het gevoel dat mijn mentor naar me luistert en me begrijpt

--	--	--	--	--

Mijn mentor helpt me om het dagelijkse leven als student

--	--	--	--	--

Ik zou graag meer contact hebben met mijn mentor

--	--	--	--	--

*[voeg meer items toe om de relatie te evalueren]*

### 2. Globale tevredenheid

Ik zou het programma [...] aan anderen aanbevelen

--	--	--	--	--

In het algemeen ben ik tevreden over het [...] programma

--	--	--	--	--

Ik ben tevreden over de verstrekking en overdracht van informatie over het project

--	--	--	--	--

In het promotiemateriaal voor het project kwamen de belangrijke punten aan de orde (vanuit mijn perspectief).

--	--	--	--	--

Ik vind dat de registratieprocedure naar behoren is verlopen

--	--	--	--	--

Mijn mentor maakte de doelen van het mentorproject duidelijk en

--	--	--	--	--

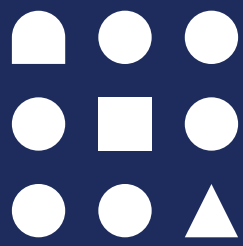
*[voeg meer items toe om de algemene tevredenheid over het programma te evalueren].*

## Online hulpmiddelen – Beste praktijken

Gereedschap	Beschrijving	Link
<b>Slack</b>	Communicatieplatform waarmee snelle en goede samenwerking tussen teams mogelijk is. Verschillende kanalen kunnen naar behoefte worden aangemaakt en zowel groeps- als privéberichten kunnen worden verzonden.	<a href="https://slack.com/intl/de-de/">https://slack.com/intl/de-de/</a>
<b>Element</b>	Instant messenger waarmee zowel privé- en professionele communicatie als groepschats en openbare ruimtes mogelijk zijn. Vergemakelijkt samenwerken en netwerken in teams.	<a href="https://element.io">https://element.io</a>
<b>Flinga</b>	Een collaboratief whiteboard platform biedt de mogelijkheid om in real time samen te werken. Het voordeel is dat slechts één gebruiker geregistreerd hoeft te zijn en de anderen kan uitnodigen door hen een link te sturen.	<a href="https://flinga.fi/">https://flinga.fi/</a>
<b>Discord</b>	Een communicatie platform. Door je eigen Discord server aan te maken, kunnen alleen mensen met een uitnodiging deelnemen aan je gesprekken. Er is een keuze tussen onderwerp-gebaseerde tekst en stem/video kanalen waar gedeelde activiteiten kunnen plaatsvinden.	<a href="https://discord.com/why-discord-is-different">https://discord.com/why-discord-is-different</a>
<b>Doodle</b>	Afstemmingstool voor afspraken. Vergaderingen kunnen snel, effectief en duidelijk worden gepland zonder veel mailcontact. Vooral handig voor het plannen van groepsbijeenkomsten.	<a href="https://doodle.com/de/">https://doodle.com/de/</a>
<b>Mentimeter</b>	Hulpmiddel om interactieve presentaties en vergaderingen te ontwerpen. Enquêtes en quizen kunnen worden gemaakt en de resultaten kunnen worden gedownload en achteraf gedeeld.	<a href="https://www.mentimeter.com">https://www.mentimeter.com</a>
<b>Miro</b>	Dit 'whiteboard platform' biedt de mogelijkheid om in teams in real time samen te werken in een groepsomgeving. Hier kunnen projecten worden gepland, ideeën gedeeld en samenwerking verbeterd.	<a href="https://miro.com">https://miro.com</a>
<b>Kahoot</b>	Een op spelletjes gebaseerd leerplatform waar inhoud op een leuke manier kan worden onderwezen. Verschillende antwoordformaten voor quizen kunnen worden gebruikt om plezier en afwisseling te bevorderen.	<a href="https://kahoot.com">https://kahoot.com</a>

Gereedschap	Beschrijving	Link
<b>BigBlueButton</b>	Een webconferentiesysteem voor online leren waarmee audio, video, dia's, chats en schermen in real time kunnen worden gedeeld.	<a href="https://bigbluebutton.org">https://bigbluebutton.org</a>
<b>Zoom</b>	Een webconferentiesysteem. Er zijn verschillende geïntegreerde samenwerkingstools en de mogelijkheid om de conferentie op te nemen en te teamchatten.	<a href="https://zoom.us/meetings">https://zoom.us/meetings</a>
<b>Skype</b>	Een webconferentiesysteem. De tool kan worden gebruikt voor privégesprekken of videogesprekken, maar ook voor opnames en live ondertiteling van gesprekken. Ook privéchats kunnen hier worden gestart, waardoor teamwork sneller en doeltreffender wordt.	<a href="https://www.skype.com/de/features/">https://www.skype.com/de/features/</a>





I Belong