Universiteit Leiden
The Netherlands

Literatuuroverzicht mentoraat

Vetten, A.J. de

Citation
Vetten, A. J. de. (2024). Literatuuroverzicht mentoraat. Retrieved from https://hdl.handle.net/1887/4296281

Version: Publisher's Version
License: Leiden University Non-exclusive license
Downloaded from: https://hdl.handle.net/1887/4296281

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Literatuuroverzicht mentoraat

14 december 2023, dr. Arjen de Vetten (ICLON)

Introductie

Dit document biedt een overzicht van de wetenschappelijke literatuur over mentoraat aan studenten binnen het hoger onderwijs. Ook wordt een kort overzicht geboden van de invulling van het mentoraat aan andere Nederlandse universiteiten. Het doel is om inzicht te geven in de effectiviteit van mentoraat op studiesucces, academische integratie, sociale integratie en psychosociaal welbevinden van studenten. We kijken naar de effectiviteit van mentoraat in het algemeen, maar ook naar de effectiviteit van verschillende aspecten van het mentoraat. De focus ligt op mentoraat aan kleine groepjes van eerstejaars studenten door een mentor. Deze mentor kan een ouderejaars student zijn (peer-mentor of studentmentor. De mentor kan ook een docent zijn (binnen Leiden docenttutor genoemd).

Eerstejaars studenten komen in een voor hen nieuwe omgeving waarin ze moeten leren hoe het hoger onderwijs werkt en welke expliciet en impliciete normen en waarden er heersen. Deze overgang is voor veel studenten ingrijpend. Het mentoraat richt zich dan ook op een succesvolle transitie. In dat licht kan een mentor gedefinieerd worden als een “person who helps another individual to address the major transitions or thresholds that the individual is facing and to deal with them in a developmental way” (Megginson, 1994 in Andrews & Clark, 2011). De student die een mentor heeft noemen we mentee.

Definitie mentoraat

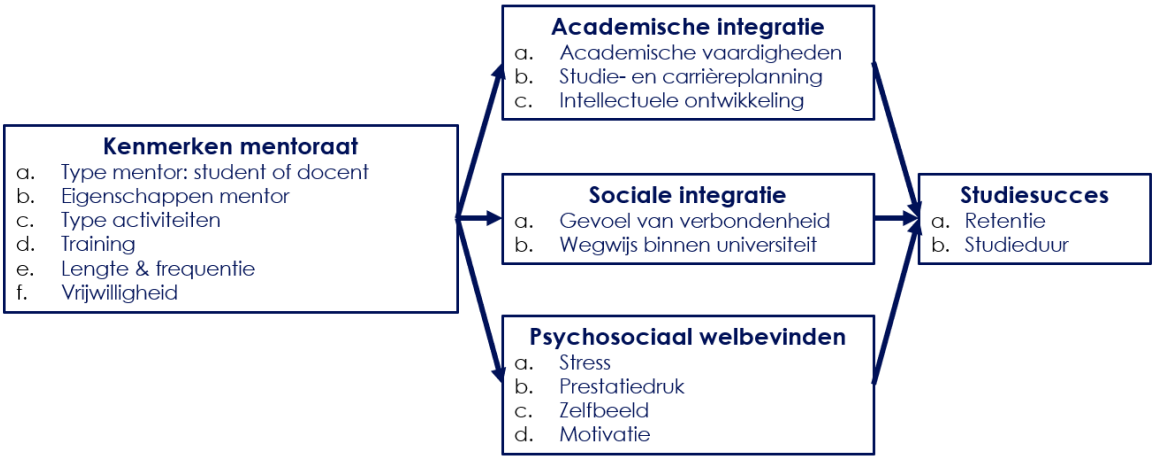
In de literatuur worden veel verschillende definities gegeven voor het concept mentoraat. Wij gebruiken de definitie uit een recent overzichtsartikel van Nuis et al. (2023):

> Mentoring is a formalized process based on a developmental relationship between two persons in which one person is more experienced (mentor) than the other (mentee). The mentor provides support, more specifically career, emotional, psychosocial, psychological, and academic support, to promote and facilitate student success, competence development, and career development (Nuis et al., 2023, p. 7).

In de volgende paragraaf worden aan de hand van een conceptueel model de verschillende soorten ondersteuning en nagestreefde uitkomsten verder uitgewerkt.

Conceptueel model

Op basis van een synthese van de literatuur hebben we onderstaand conceptueel model opgesteld, dat het uitgangspunt vormt van de literatuurbespreking.



Figuur 1 Conceptueel model mentoraat

Het uiteindelijke doel van mentoraat is om het studiesucces van studenten te verhogen, met andere woorden dat studenten zonder te veel vertraging hun opleiding afmaken. Wat betreft eerstejaars studenten betekent dit dat zij, na gebleken geschiktheid, niet uitvallen, maar zonder veel vertraging doorstromen.

Het studiesucces van een student hangt af van meerdere factoren, zoals de onderwijskwaliteit en persoonlijke kenmerken van de student, zoals motivatie, aanleg en voorkennis. Het conceptuele model toont echter alleen die factoren die relevant zijn voor het mentoraat. In de literatuur wordt het verband tussen het mentoraat en studiesucces grofweg uitgelegd door middel van drie mediërende factoren: Academische integratie, sociale integratie en psychosociaal welbevinden (Lane, 2020).

Academische integratie houdt in dat studenten de academische kennis en vaardigheden verkrijgen die nodig zijn voor het succesvol doorlopen van de studie (Crisp & Cruz, 2009). Daarnaast is het van belang dat studenten zich kunnen identificeren en zich vertrouwd voelen met de normen van de universiteit en het vakgebied (Tinto, 1975). Onder deze integratie wordt vaak ook geschaard dat studenten de vaardigheid ontwikkelen om doelen te stellen wat betreft hun studieloopbaan, gericht op hun carrière na de universiteit (Crisp & Cruz, 2009). Academische integratie zorgt ervoor dat de student zich gecommitteerd voelt aan het doel om de studie succesvol af te ronden, waardoor de kans op uitval verkleind wordt (Tinto, 1975).

Sociale integratie gaat over het gevoel erbij te horen (*sense of belonging*) en over het wegwijs worden binnen de universiteit (Lunsford et al., 2017). Dit gevoel van verbondenheid gaat zowel over het hebben van voldoende informele contacten met medestudenten als over het gevoel thuis te horen in de gemeenschap van de universiteit (Tinto, 1975). Sociale integratie zorgt ervoor dat de student zich verbonden voelt met de academische gemeenschap en daarom graag de studie succesvol wil afronden, waardoor de kans op uitval verkleind wordt (Tinto, 1975).

Het psychosociaal welbevinden gaat over zaken als de ervaren stress, het gevoel om te kunnen gaan met stress, prestatiedruk, het zelfbeeld van de student en het vertrouwen de studie succesvol te kunnen doorlopen en studiemotivatie (Law et al., 2020).

Algemene evidentie

Uit veel studies blijkt dat mentoraat effectief is voor het verhogen van studiesucces: Door mentoraat is de kans op uitval kleiner en worden er hogere cijfers behaald (Andrews & Clark, 2011; Campbell & Campbell, 1997; Crisp & Cruz, 2009; Eby et al., 2008; Gershenfeld, 2014; Jacobi, 1991; Lane, 2020). Het effect op studiesucces lijkt over het algemeen echter klein te zijn (gemiddelde effectgrootte .08; Eby et al., 2008). Mentoraat kan verder positief bijdragen aan de studiemotivatie van studenten (Lane, 2020). Eby et al. (2008) vonden een medium effectgrootte op het gebied van studiemotivatie. Het mechanisme waardoor mentoraat effectief is lijkt inderdaad te lopen via de mediërende factoren academische integratie (Lunsford et al., 2017), sociale integratie en psychosociale factoren (Lane, 2020; Lunsford et al., 2017; Webb et al., 2016).

Wat betreft academische integratie laten verschillende studies zien dat peer-mentoring bijdraagt aan het ontwikkelen van de vaardigheid om kritisch en strategisch te leren (Andrews & Clark, 2011), aan de vertrouwdheid met de academische cultuur, aan vertrouwen in eigen vaardigheden en aan academische integratie in het algemeen (Crisp & Cruz, 2009; Jacobi, 1991; Leidenfrost et al., 2011).

Wat betreft sociale integratie laat onderzoek zien dat peer-mentoring helpt om snel een sense of belonging te krijgen (Andrews & Clark, 2011; Webb et al., 2016) en om sociale contacten te leggen (Andrews & Clark, 2011).

Ook zijn er studies die het positieve effect van mentoraat op zelfbeeld, het ervaren van angst, het ervaren van stress en het omgaan met stress laten zien (Lane, 2020). Mentoraat zorgt dat studenten zich ondersteund en aangemoedigd voelen en dat relaties als vriendschappelijk ervaren worden (Ehrich et al., 2004). Zulke ondersteunende relaties zijn een van de belangrijkste factoren waardoor studenten minder stress ervaren (Terrion & Leonard, 2007).

Kenmerken van effectief mentoraat

We bespreken nu voor een aantal belangrijke kenmerken van het mentoraat hoe deze kenmerken kunnen bijdragen aan de mediërende factoren en studentsucces. In het algemeen geldt dat een holistisch mentoraatsprogramma waarbij academische, sociale en psychosociale ondersteuning geïntegreerd wordt in het bijzonder effectief lijk te zijn om uitval tegen te gaan (Lane, 2020).

Type mentor: student of docent

De twee belangrijkste typen mentoren zijn studenten of docenten. Bij studentmentoren gaan we uit van ouderejaars studenten uit hetzelfde studieprogramma (Lane, 2020). Docenten kunnen juniordocenten zijn, zoals die bij veel opleidingen worden ingezet, of meer senior docenten. Nuis et al. (2023) benadrukken dat het type mentor en de functie van het mentoraat op elkaar moeten worden afgestemd. Leidenfrost et al. (2011) suggereren dat studentmentoren geschikter zijn om sociale en psychosociale ondersteuning te bieden, terwijl docenten geschikter zijn voor ondersteuning bij academische integratie. Voordelen van studentmentoren kunnen zijn dat ze mogelijk meer tijd hebben en daardoor meer beschikbaar en meer benaderbaar zijn. Hierdoor zullen studenten eerder geneigd zijn hen in vertrouwen te nemen (Lunsford et al., 2017). Lunsford et al. (2017) halen echter onderzoek aan dat laat zien dat peer-mentoring voor academische integratie en studiesucces even effectief is als andere vormen van mentoraat, zoals door docenten. Het laatste woord lijkt hier dus nog niet over gezegd.

Eigenschappen mentor

We bespreken welke eigenschappen een effectieve mentor heeft maken. Deze eigenschappen betreffen de persoonlijkheid, kennis en vaardigheden, maar ook meer praktische zaken, zoals

beschikbaarheid en benaderbaarheid. In de selectie van mentoren kan hiermee rekening gehouden worden, waarbij het belangrijk is dat het type mentor dat gezocht wordt moet aansluiten bij het doel van het mentoraat (Nuis et al., 2023). Uit onderstaande overzicht van eigenschappen blijkt ook dat mentor een cruciale factor blijkt in de effectiviteit van het mentoraat. Met name een hulpvaardige en open mentor die benaderbaar is en in staat is de mentee te 'empoweren' lijkt een krachtige bron te zijn voor effectief mentoraat.

1. **Hulpvaardigheid**: Een mentor kan door een hulpvaardige houding aan het psychosociaal welbevinden van een mentee een belangrijke bijdrage leveren (Lane, 2020). Deze steun is de meest genoemde positieve uitkomst van het mentoraat dat mentees noemen, terwijl een kritische of neerbuigende houding op de derde plek wat betreft problemen in de mentoraatsrelatie wordt aangemerkt door mentees (Terrion & Leonard, 2007). In het bijzonder wordt de rol van empowerment vaak genoemd: mentees waarderen het als een mentor hun behoeften in het oog houdt en als de mentor hen helpt keuzes te maken. Deze hulpvaardigheid lijkt belangrijker te zijn dan empathie in het mentoraatscontact. Dit lijkt ermee te maken hebben dat hulpvaardigheid gerelateerd is aan de self-efficacy van mentoren en empathie niet (Terrion & Leonard, 2007).
2. **Rolmodel en openheid**: Mentoren moeten in staat zijn als rolmodel op te treden en te reflecteren op hun eigen ervaringen en uitdagingen (Holt & Fifer, 2018). Verder is het belangrijk dat mentoren een houding van wederzijdse afhankelijkheid hebben: mentoren beseffen dan dat zij voor hun functioneren en ontwikkeling als mentor zelf ook afhankelijk zijn van anderen, zoals de coördinator van het mentoraat, maar ook van hun eigen mentees. Als de mentor zich op een gezonde manier open kan stellen voor de mentee, zaken over zichzelf durft te delen en de relatie als een gezamenlijk leerproces ziet, kan dit leiden tot meer verbondenheid tussen mentor en mentee en kan er een relatie groeien waarin er ruimte is voor groei (Terrion & Leonard, 2007).
3. **Self-efficacy**: Self-efficacy betreft het vertrouwen in eigen kunnen in bepaalde situaties. Omdat self-efficacy een belangrijke voorspeller lijkt te zijn van de mate van ondersteuning die een mentee ondersteuning ervaart, is het belangrijk te zorgen voor een hoge self-efficacy van mentoren. Dit kan door goede selectie van mentoren en training en begeleiding van mentoren (Holt & Fifer, 2018).
4. **Benaderbaarheid**: Een goede benaderbaarheid van mentoren zorgt voor hogere tevredenheid, zowel bij mentoren als bij mentees (Terrion & Leonard, 2007).
5. **Gender en etniciteit**: Er is onvoldoende bewijs dat het effectief is om mentor en mentee te koppelen op basis van gelijke gender en etniciteit (Terrion & Leonard, 2007). Het onderzoek naar etniciteit is veelal uitgevoerd binnen de Amerikaanse context.
6. **Studieresultaten mentor**: Het huidige onderzoek laat niet duidelijk zien in hoeverre de hoogte van de studieresultaten van de mentor van invloed zijn op het vermogen van de mentor om de taken goed uit te oefenen. Het lijkt echter redelijk te veronderstellen dat de studieresultaten van voldoende niveau moeten zijn om de mentor geloofwaardigheid in de ogen van de mentees te geven (Terrion & Leonard, 2007).
7. **Ervaring met mentoraat**: Het lijkt erop dat mentoren niet al eerder ervaring als mentor opgedaan hoeven te hebben (Terrion & Leonard, 2007).
8. **Beschikbaarheid**: Een door mentees veel genoemd problemen is dat mentoren te weinig tijd lijken te hebben (Ehrich et al., 2004). In de selectie van mentoren kan dit praktisch vormgegeven worden door te vragen hoe potentiële mentoren van plan zijn de benodigde tijd in hun agenda in te passen (Terrion & Leonard, 2007).

Type activiteiten

In de literatuur wordt weinig geschreven over de effectiviteit van specifieke activiteiten. Wel is het een en ander bekend over de aard van activiteiten die effectief gebleken zijn:

- Sociale integratie wordt bevorderd door het faciliteren van contact tussen medestudenten en met de mentor, door het stimuleren van het onderling gesprek en discussie, door het uitwisselen van ideeën en ervaringen en de ondersteuning van mentoren en medestudenten bij het oplossen van problemen (Ehrich et al., 2004). Ook psychosociale ondersteuning in het algemeen kan tot stressreductie leiden (Lane, 2020; Terrion & Leonard, 2007).
- Het geven van positieve en constructieve feedback, en het voorkomen van veroordelende feedback is effectief wat betreft academische integratie en psychosociaal welbevinden en wordt gewaardeerd door mentees (Ehrich et al., 2004; Leidenfrost et al., 2011).
- Academische integratie kan onder andere bevorderd worden door ondersteuning bij het interpreteren van en gevolg geven aan ontvangen feedback (Law et al., 2020), bij zelfregulerend leren in het algemeen, bij schrijven en bij voorbereiding op toetsen (Andrews & Clark, 2011; Holt & Fifer, 2018). Andrews and Clark (2011) laten zien dat deze ondersteuning vorm krijgt doordat mentoren hun eigen studeerervaring met hun mentees delen. Dit type kennis is impliciet en lastig vast te leggen en juist studentmentoren zijn dus goed in staat deze ervaring te delen en daarmee mentees te ondersteunen bij het studeren.

Training

Er is nagenoeg geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit naar training van mentoren voor eerstejaars studenten. Holt and Fifer (2018) doen in hun studie naar het belang van self-efficacy voor de kwaliteit van het mentoraat wel een aantal suggesties voor de training en supervisie van mentoren om de self-efficacy te bevorderen, gebaseerd op de self-efficacy theorie van Bandura (1997):

- Succeservaringen: Mentoren kunnen aangemoedigd worden zo vroeg mogelijk sociale events en individuele afspraken met mentees te plannen, zodat ze al snel succeservaringen opdoen, waardoor hun self-efficacy toeneemt.
- Leren van anderen: Door in training gebruik te maken van rollenspellen en gebruik te maken van de ervaringen van ervaren mentoren en hoe zij binnen deze rollenspellen optreden kunnen ervaren mentoren laten zien hoe je effectief met uitdagende situaties kunt omgaan.
- Bekrachtiging: Het uitspreken richting mentoren dat ze in staat zijn om te gaan met de uitdagende situaties die ze soms tegenkomen in relatie tot hun mentees kan effectief zijn wanneer er vervolgens genoeg gelegenheden zijn om deze situaties tegen te komen en daarin succeservaringen op te doen.

Lengte en frequentie van contact

Er is geen eenduidig beeld in de literatuur over hoe lang het mentoraat moet duren en hoe vaak er contact moet zijn tussen mentor en mentee (Lane, 2020). Aan de ene kant is er duidelijk bewijs dat meer contact tussen mentor en mentee leidt tot meer ervaren support (Holt & Fifer, 2018) en hoger studiesucces (Campbell & Campbell, 1997). Ook is aangetoond dat langer contact voor meer gepercipieerde ondersteuning zorgt (Andrews & Clark, 2011). Mentoren die regelmatig berichten plaatsen in de digitale leeromgeving worden verder beter beoordeeld door mentees (Leidenfrost et al., 2011). Aan de andere kant rapporteert Leidenfrost et al. (2011) dat effectieve mentoren vooral meer *motiverende* berichten plaatsen in verhouding tot informatieve berichten. Terrion and Leonard (2007) laten verder zien dat als de mentee tevreden is met de ondersteuning van de mentor, de tijd die een mentor spendeert aan een mentee niet tot meer tevredenheid aan de kant van de mentee

zorgt. De kwantiteit van het contact is dus van belang, maar de kwaliteit van het contact is evenzo van aanzienlijk belang.

Vrijwilligheid

Voor zover wij weten is er geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van vrijwillig versus verplicht mentoraat. Andrews and Clark (2011) stellen dat een mentoraatsprogramma dat aan iedere student wordt aangeboden ervoor zorgt dat studenten mentoraat niet zien als een 'deficit model of provision', dus alleen bedoeld voor studenten met achtergesteld zijn op een bepaald gebied, maar dat ze mentoraat zien als een normaal en geaccepteerd onderdeel van de academische cultuur. Dit zou dus pleiten voor verplicht mentoraat.

Mentoraat bij Nederlandse universiteiten

Tabel 1 toont een overzicht van hoe het mentoraat bij de andere (grote) universiteiten in Nederland is vormgegeven. Dit overzicht is gebaseerd op de informatie op de websites van de universiteiten. Bij een aantal universiteiten blijkt uit de website dat er mentoraat wordt aangeboden binnen een faculteit of een opleiding. In de meeste gevallen gaat het hier om een studentmentor voor het eerste jaar van de bachelor. Op de websites van een aantal universiteiten is geen informatie gevonden over de inzet van mentoraat. Dit kan betekenen dat er geen mentoraat wordt aangeboden of dat dit niet op de website vermeld wordt. De Universiteit Utrecht (UU) heeft verplicht mentoraat door docenten gedurende de hele bacheloropleiding. Sommige opleidingen maken ook gebruik van studentmentoren. De Technische Universiteit Eindhoven heeft mentoraat voor alle masterstudenten. Binnen de Universiteit Maastricht is het mentoraat (door docenten en studenten) onderdeel van het probleemgestuurdonderwijs-model. Omdat dit een sterk afwijkend onderwijsmodel is, wordt dit verder buiten beschouwing gelaten. Hieronder bespreken we kort de invulling van het mentoraat binnen de Universiteit Utrecht en de Technische Universiteit Eindhoven.

Tabel 1 Overzicht mentoraat binnen Nederlandse universiteiten

Mentoraat universiteit breed	**Mentoraat bij een faculteit of opleiding**	**Geen (informatie over) mentoraat**
Universiteit Utrecht	Rijksuniversiteit Groningen	Universiteit Twente
Universiteit Maastricht	Universiteit van Amsterdam	Radboud Universiteit Nijmegen
Technische Universiteit Eindhoven	Technische Universiteit Delft	Erasmus Universiteit Rotterdam
	Tilburg University	Vrije Universiteit Amsterdam
		Wageningen University & Research

Universiteit Utrecht

In Tabel 2 staat een overzicht van hoe het mentoraat is vormgegeven binnen de Universiteit Utrecht. Elke bachelorstudent krijgt een docenttutor. Binnen de masteropleidingen is het tutoraat niet standaard. Opleidingen kunnen ervoor kiezen daarnaast met studentmentoren te werken, maar de nadruk lijkt te liggen op het tutoraat door docenten. Het tutoraat is in 2002 ingevoerd ten tijde van de overgang naar het bachelor-masterstelsel en sindsdien regelmatig geëvalueerd en (licht) aangepast. Hoewel de invulling van het tutoraat verschilt per opleiding, ligt de nadruk op de academische integratie. De tutor is het eerste aanspreekpunt voor studenten voor vragen gerelateerd aan studievoortgang en studie- en carrièreplanning. Uit evaluaties blijkt dat de taakverdeling van tutoren en studieadviseurs en de vrijblijvendheid van het tutoraat, met name na het eerste jaar, regelmatig als aandachtspunten worden benoemd.

Tabel 2 Invulling mentoraat binnen Universiteit Utrecht

Kenmerk	Invulling Universiteit Utrecht
Type mentor	Alle bacheloropleidingen: docenttutor
	Sommige opleidingen: studentmentor
Eigenschappen mentor	Vaak docent die lesgeeft in het eerste jaar
	Tutor kan wisselen na eerste jaar
Type activiteiten	Tutoren: Eerste aanspreekpunt, academische integratie (studie- en carrièreplanning) en sociale integratie
	Mentoren: studievaardigheden, sociale integratie
Training	Beschikbaar, maar invulling onbekend
Lengte en frequentie	Gedurende hele bacheloropleiding
	Verschilt per opleiding
	Eerste jaar: Individuele afspraken en evt. groepsbijeenkomsten
	Na eerste jaar: individuele afspraken op verzoek van student
Vrijwilligheid	Verplicht, maar na eerste jaar alleen op initiatief van student

Technische Universiteit Eindhoven

Iedere student die een masteropleiding binnen TU Eindhoven volgt krijgt een docent als mentor. Het mentoraat is met name gericht op de carrièreplanning van studenten en de daaruit voortvloeiende keuzes met betrekking tot studieplanning en de ontwikkeling van academische vaardigheden. Het mentoraat wordt ingevuld met individuele afspraken, waarvoor het initiatief bij de student ligt. Na een eerste kennismakingsgesprek kan een student gemiddeld eens per semester een individuele afspraak maken.

Conclusie

Op basis van de literatuur lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de persoon van de mentor en hoe de mentor de ondersteuning invult van cruciaal belang zijn voor de effectiviteit van het mentoraat. Een hulpvaardige en open mentor die benaderbaar is en in staat is de mentee te 'empoweren' kan een krachtige bron zijn voor effectief mentoraat. Bij andere Nederlandse universiteiten zijn er geen voorbeelden gevonden dit aspect van het mentoraat veel aandacht krijgt. Het is raadzaam de kenmerken van effectief mentoraat te gebruiken als leidraad bij het bepalen hoe het mentoraat binnen context van de Universiteit Leiden vormgegeven kan worden.

Geraadpleegde bronnen

Andrews, J., & Clark, R. (2011). *Peer mentoring works!* Aston University.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.

Campbell, T. A., & Campbell, D. E. (1997). Faculty/student mentor program: Effects on academic performance and retention. *Research in Higher Education*, *38*(6), 727-742. https://doi.org/10.1023/A:1024911904627

Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, *50*(6), 525-545. https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, *72*(2), 254-267. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005

Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, *40*(4), 518-540. https://doi.org/10.1177/0013161x04267118

Gershenfeld, S. (2014). A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, *84*(3), 365-391. https://doi.org/10.3102/0034654313520512

Holt, L. J., & Fifer, J. E. (2018). Peer mentor characteristics that predict supportive relationships with first-year students: Implications for peer mentor programming and first-year student retention. *Journal of college student retention : Research, theory & practice*, *20*(1), 67-91. https://doi.org/10.1177/1521025116650685

Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A literature review. *Review of Educational Research*, *61*(4), 505-532. https://doi.org/10.3102/00346543061004505

Lane, S. R. (2020). Addressing the stressful first year in college: Could peer mentoring be a critical strategy? *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, *22*(3), 481-496. https://doi.org/10.1177/1521025118773319

Law, D. D., Hales, K., & Busenbark, D. (2020). Student success: A literature review of faculty to student mentoring. *Journal on Empowering Teaching Excellence*, *4*(1), 22-39.

Leidenfrost, B., Strassnig, B., Schabmann, A., Spiel, C., & Carbon, C.-C. (2011). Peer mentoring styles and their contribution to academic success among mentees: A person-oriented study in higher education. *Mentoring & tutoring*, *19*(3), 347-364. https://doi.org/10.1080/13611267.2011.597122

Lunsford, L. G., Crisp, G., Dolan, E. L., & Wuetherick, B. (2017). Mentoring in higher education. *The SAGE handbook of mentoring*, *20*, 316-334.

Nuis, W., Segers, M., & Beausaert, S. (2023). Conceptualizing mentoring in higher education: A systematic literature review. *Educational Research Review*, *41*, 100565. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100565

Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *15*(2), 149-164. https://doi.org/10.1080/13611260601086311

Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, *45*(1), 89-125. https://doi.org/10.3102/00346543045001089

Webb, N., Cox, D., & Carthy, A. (2016). *You've got a friend in me: The effects of peer mentoring on the first year experience for undergraduate students* Paper presented at the Higher Education in Transformation Symposium, Oshawa, Ontario, Canada

Websites

- https://students.uu.nl/begeleiding-en-ontwikkeling/bij-wie-kan-ik-terecht/tutor
- https://students.uu.nl/begeleiding-en-ontwikkeling/bij-wie-kan-ik-terecht/studentmentor
- https://dub.uu.nl/nl/analyse/5-opvallende-uitkomsten-uit-onderzoek-tutoraat-op-maat
- https://dub.uu.nl/nl/achtergrond/elke-opleiding-ander-tutoraat-van-intensief-tot-best-wel-vrijblijvend
- https://dub.uu.nl/nl/content/werk-aan-het-tutoraat
- https://dub.uu.nl/nl/achtergrond/taak-van-de-tutor-niet-altijd-duidelijk
- https://tauu.uu.nl/wp-content/uploads/2015/01/2013_058_flyer_TUTOR03.pdf
- https://educationguide.tue.nl/programs/graduate-school/coaching-and-professional-skills/your-mentor-in-the-masters-program