



**rijksuniversiteit
groningen**

**faculteit gedrags- en
maatschappijwetenschappen**

**De benodigde karakteristieken van een mentor in een kwalitatief goede
mentorrelatie volgens eerstejaarsstudenten: een kwalitatief
pilotonderzoek**

Student: M. Leegte (s4114418)

Begeleider: dr. C.J.M. Bijvoet-van den Berg

2^e beoordelaar: dr. A.A. de Boer

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juni 2022

Abstract

This qualitative study is part of a larger pilot study on mentoring. This study focuses on the mentoring relationship between the mentor and the student. A questionnaire has been used to investigate what characteristics first-year students believe a mentor should possess within a mentoring relationship of good quality. Nine first-year students of Pedagogical Sciences of the University of Groningen participated in this study. First, they had to state the extent to which they agree with ten 'key' characteristics of a mentor. These key characteristics were formulated from a variety of scientific literature that collectively form the theoretical framework of this study. Then, the participants ranked these characteristics from most to least important in a good mentoring relationship. Lastly, the participants described what a good mentoring relationship consists of. The data were analyzed descriptively and a qualitative content analysis was used. The results showed that the first-year students agreed with the key characteristics. It has not become clear which of these characteristics the first-year students consider the most important within a good mentoring relationship. However, it is possible to state something about the characteristics they consider the least important, which are expressing feelings towards the students and having a respectable position within the academic community. In addition, the first-year students indicated that within good mentoring relationship there is a personal connection, a professional distance, initiative from the mentor and support in the academic field. Thus, within this quality mentoring relationship, both the personal and professional aspects are considered important. To give more strength to the conclusions of this study, follow-up research should use a larger sample of first-year students. In addition, follow-up research could focus on the motivations behind first-year students' answers.

Key words: mentoring, good mentoring relationship, characteristics of a mentor, first-year students, pilot study

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Abstract..... | 2 |
| Inleiding..... | 4 |
| Definitie mentorschap..... | 5 |
| Karakteristieken van de mentor..... | 5 |
| Tien kernkarakteristieken..... | 9 |
| Een kwalitatief goede mentorrelatie..... | 10 |
| Rationale onderzoeksvraag..... | 10 |
| Methode..... | 13 |
| Onderzoeksmethode..... | 13 |
| Populatie..... | 13 |
| Instrument..... | 14 |
| Procedure..... | 15 |
| Data-analyse..... | 15 |
| Resultaten..... | 18 |
| Karakteristieken van een mentor..... | 18 |
| Een goede mentorrelatie..... | 21 |
| Discussie..... | 24 |
| Conclusie..... | 24 |
| Beperkingen en aanbevelingen..... | 25 |
| Referentielijst..... | 28 |
| Bijlagen..... | 30 |
| Bijlage A..... | 31 |
| Bijlage B..... | 42 |
| Bijlage C..... | 44 |
| Bijlage D..... | 46 |

Inleiding

Mentorschap is een aspect wat in veel programma's van verschillende instellingen in onze samenleving terug te vinden is (Janssen et al., 2013). Het belang van mentorschap wordt dan ook weerspiegeld door de aanwezigheid van deze professionele mentorprogramma's en ook door de bloei van onderzoek naar verschillende aspecten van mentorschap (Janssen et al., 2013). Het belang van mentorschap binnen specifiek onderwijskundige instellingen wordt ook in verscheidende wetenschappelijke literatuur erkend (Crisp & Cruz, 2009). Zo stelt Alpert (2009) dat mentorschap van cruciaal belang is binnen het onderwijs. Mentorschap kan gezien worden als een essentiële vorm van samenwerking tussen opeenvolgende generaties binnen een bepaalde academische gemeenschap. Hierbij aansluitend kan mentorschap worden gezien als een belangrijk onderdeel van bijvoorbeeld de loopbaanontwikkeling van een student (Alpert, 2009). Volgens Cole (2015) is mentorschap juist van bijzonder groot belang voor de adolescenten in onze samenleving, waar veelal studenten toebehoren. In brede zin kan mentorschap een positieve invloed hebben op zowel de emotionele, psychologische als cognitieve vaardigheden van deze jongeren (Cole, 2015). Fruith en Wray-Lake (2013) stellen vergelijkbaar met Cole (2015) dat adolescenten die een significante volwassen mentor in hun leven hebben, positieve resultaten laten zien op academisch gebied en hun geestelijke gezondheid.

Het belang van mentorschap in brede zin binnen een onderwijskundige context wordt dus door verschillende wetenschappelijke literatuur benadrukt. Crisp en Cruz (2009) hebben in een kritisch literatuuronderzoek verschillende aspecten van mentorschap binnen onderwijskundige context onderzocht, zoals de definitie van mentorschap, de conceptualisering van mentorschap en de effecten van mentorschap. Daarnaast benadrukken Crisp en Cruz (2009) in hun literatuurstudie ook het belang om de impact van specifieke kenmerken die de relatie tussen de mentor en de student beïnvloeden te onderzoeken. De relatie tussen de mentor en een student is een belangrijk onderdeel van mentorschap in het algemeen. De kwaliteit van deze zogenaamde 'mentorrelaties' kan namelijk zowel een bevorderde factor als een belemmerende factor zijn binnen het mentorschap (Sambunjak et al., 2009). Een kwalitatief goede relatie tussen een mentor en een student kan bijvoorbeeld een positief effect hebben op de competentiegevoelens en het gevoel van verbondenheid van een student (Davis & Jones, 2020). Op hun beurt kunnen deze gevoelens van competentie en verbondenheid weer zorgen voor een verbetering van de academische resultaten van de student (Davis & Jones, 2020). Dit komt in grote mate overeen met de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000). Ryan en Deci (2000) stellen namelijk dat het gevoel van competentie en verbondenheid, samen met autonomie, de psychologische basisbehoeften vormen om de intrinsieke motivatie van een individu te verhogen. Een hogere intrinsieke motivatie bij bijvoorbeeld een student kan weer zorgen voor betere academische resultaten. Deze bevindingen zijn volgens Ryan en Deci (2000) ook te generaliseren naar een domein zoals mentorschap, waarbij de mentor binnen een goede mentorrelatie zorgt dat de intrinsieke motivatie van de student toeneemt.

Het belang van een kwalitatief goede mentorrelatie wordt dus duidelijk uit de verschillende wetenschappelijke literatuur en daarmee wordt ook de relevantie erkend om nog meer kennis te vergaren over de verschillende aspecten van mentorrelaties. De afgelopen jaren zijn er dan ook meerdere onderzoeken verschenen die specifiek gekeken hebben naar deze verschillende aspecten van mentorrelaties. In een beperkt aantal van deze wetenschappelijke onderzoeken wordt de focus gelegd op de rol van de mentor binnen een mentorrelatie. In sommige van deze onderzoeken is de rol van de mentor binnen de mentorrelatie maar een klein gedeelte van het gehele onderzoek. Er zijn maar een aantal onderzoeken die specifiek ingaan op bepaalde karakteristieken van een mentor en daarnaast is er nog minder bekend over deze karakteristieken van een mentor binnen de context van een kwalitatief goede mentorrelatie. In de volgende alinea's komen de belangrijke overeenkomende karakteristieken uit deze verscheidene wetenschappelijke onderzoeken aan bod, waarbij er ook wordt ingegaan op de verschillen tussen deze wetenschappelijke onderzoeken.

Definitie mentorschap

Om te beginnen is het van belang om te verhelderen wat er in dit onderzoek met een mentor wordt bedoeld. In de literatuur is er weinig consensus over een eenduidige definitie van een mentor en mentorschap (Chong & Thi, 2021). Er zijn veel verschillende definities van mentorschap die veelal geformuleerd zijn voor een specifieke doelgroep (Crisp & Cruz, 2009). Dit onderzoek focust zich ook op een definitie van mentorschap die specifiek bedoeld is voor de doelgroep van dit onderzoek, namelijk het hoger onderwijs. Volgens Crisp en Cruz (2009) is er geen eenduidige definitie van mentorschap binnen het hoger onderwijs en worden er zowel veel brede als specifieke definities van mentorschap gehanteerd. Een brede definitie van mentorschap die in het hoger onderwijs wordt gehanteerd, is de definitie van Brown et al. (1999). Deze beschrijft mentorschap als een 'één-op-één relatie tussen een ervaren en minder ervaren persoon met als doel het leren of ontwikkelen van specifieke competenties' (Brown et al., 1999). Een voorbeeld van een meer specifieke definitie van mentorschap in het hoger onderwijs is de definitie van Blackwell (1989). In de context van hoger onderwijs wordt een mentor volgens Blackwell (1989) gezien als een ervaren persoon met een hogere rang die verschillende aspecten van de loopbaanontwikkeling van een student (een minder ervaren persoon) begeleidt, adviseert, instrueert en faciliteert. Deze specifieke definitie van een mentor in het hoger onderwijs wordt in dit onderzoek gehanteerd om de mentor te identificeren en de mentorrelatie te onderzoeken.

Karakteristieken van de mentor

Eerlijkheid en vertrouwen

Eerlijkheid en vertrouwen worden door de literatuur beschreven als belangrijke karakteristieken die een mentor moet bezitten. Nog voor het kritische literatuuronderzoek van Crisp en Cruz (2009) hebben Hauer et al. (2005) de percepties van studenten van een medische faculteit over mentorschap onderzocht. Zij hebben onder meer gekeken naar de functies van een mentor, de

kenmerken van ‘succesvolle’ mentorrelaties en de barrières rondom mentorschap volgens de studenten. Hauer et al. (2005) hebben eerlijkheid en vertrouwen toen al genoemd als belangrijke kenmerken die studenten in een mentor zochten. Vertrouwen is in dit onderzoek het meest genoemd door de studenten. Sambunjak et al. (2009) hebben een aantal jaren later door middel van een systematische literatuurreview verschillende aspecten van mentorschap onderzocht, waaronder mentorrelaties. Een van deze thema’s rondom het onderzoek naar mentorrelaties was het thema ‘gewenste kenmerken en acties van een mentor’. Anders dan Hauer et al. (2005) hebben Sambunjak et al. (2009) gekozen om de persoonlijkheidseigenschappen en acties en handelingen apart te benoemen, maar beide concepten worden later wel gezamenlijk binnen het thema ‘gewenste kenmerken en acties van een mentor’ geanalyseerd. Eerlijkheid en vertrouwen worden in dit onderzoek genoemd als belangrijke persoonlijkheidseigenschappen die een mentor moet bezitten. Straus et al. (2013) hebben de kenmerken van zowel ‘effectieve’ mentoren als ‘effectieve’ studenten onderzocht. Daarnaast hebben zij ook de kenmerken van zowel ‘succesvolle’ mentorrelaties en ‘mislukte’ mentorrelaties beschreven. Overeenkomstig met Sambunjak et al. (2009) worden de acties en handelingen van een mentor niet expliciet als kenmerken gezien. Eerlijkheid wordt door alle participanten in dit onderzoek als een cruciale kenmerk gezien.

Open communicatie, actief luisteren en goede bereikbaarheid

Een andere kenmerk van een mentor die in de literatuur wordt benoemd, is het communiceren op een ‘open’ manier. Open communicatie heeft betrekking op de manier waarop de mentor direct tot de studenten spreekt. De informatie is helder en er heerst een comfortabele sfeer om constructieve feedback met elkaar te delen (Davis & Jones, 2020). Davis en Jones (2020) hebben de mentorrelatie tussen specifiek bachelorstudenten en hun mentor in kaart gebracht. Deze mentor hielp hen bij het doen van een bachelorstudie. Zij hebben dit door middel van een vragenlijst onderzocht, waarvan een vraag zich specifiek heeft gericht op de kenmerken van de mentor. De onderzoekers hebben de studenten gevraagd om hun ‘ideale’ mentor te beschrijven. Uit dit onderzoek is gebleken dat open communicatie als belangrijkste kenmerk van een mentor wordt gezien. Dit in tegenstelling tot de bevindingen van Hauer et al. (2005) en Straus et al. (2013), waarbij respectievelijk vertrouwen en eerlijkheid als belangrijkste kenmerken van een mentor worden aangeduid. Wat wel overeenkomstig is met de bevindingen van Davis en Jones (2020), is dat Sambunjak et al. (2009) stellen dat er binnen een kwalitatief goede mentorrelatie sprake moet zijn van open communicatie. Straus et al. (2013) beschrijven open communiceren niet als een losstaande kenmerk die een mentor zou moeten bezitten, maar zij geven wel aan dat er bij zogenaamde ‘mislukte’ mentorrelaties een gebrek is aan open communicatie vanuit de mentor.

Zowel Sambunjak et al. (2009) als Straus et al. (2013) stellen dat actief luisteren een kenmerk is die een mentor zou moeten bezitten. Actief luisteren houdt in dat de mentor tijdens een gesprek gefocust is op de student en hij de student direct om opheldering vraagt wanneer er onduidelijkheid is (Straus et al., 2013). Sambunjak et al. (2009) zien het zijn van een actieve luisteraar

als een persoonlijkheidskenmerk en zij rekenen dit dan ook tot karakteristieken. Overeenkomstig met Sambunjak et al. (2009) rekenen Straus et al. (2013) actief luisteren ook tot een karakteristiek van een mentor. Opvallend is dat zij actief luisteren dus niet onder de handelingen en acties van een effectieve mentor rekenen, terwijl zij wel degelijk het expliciete onderscheid tussen persoonlijkheidskenmerken en acties en handelingen maken in hun onderzoek. Dit in tegenstelling tot Sambunjak et al. (2009), waarbij de persoonlijkheidskenmerken en de acties en handelingen onder een gezamenlijk thema vallen binnen de gehele analyse van het onderzoek.

Een goede bereikbaarheid wordt door de respondenten van de onderzoeken van zowel Sambunjak et al. (2009) als Straus et al. (2013) genoemd als een belangrijke karakteristiek van een mentor. Een mentor die goed bereikbaar is reageert bijvoorbeeld snel op mailtjes of berichten van studenten en hij is in de positie om snel ontmoetingen met studenten te laten plaatsvinden. De studenten weten de mentor te vinden als zij deze nodig hebben (Straus et al., 2013). Sambunjak rekent goed bereikbaar zijn niet tot een handeling of actie van een mentor, maar als een persoonlijkheidskenmerk. Straus et al. (2013) beschouwen goede bereikbaarheid van een mentor ook tot een karakteristiek van een effectieve mentor.

Respectabele positie binnen de academische gemeenschap

Een mentor zou een respectabele positie binnen de academische gemeenschap moeten hebben. Deze karakteristiek wordt door Sambunjak et al. (2009), Straus et al. (2013) en Davis en Jones (2020) genoemd. Sambunjak (2009) benoemt deze respectabele positie binnen de academische gemeenschap expliciet als een karakteristiek van een mentor. Een mentor zou veel ervaringen en kennis moeten hebben in de betreffende academische gemeenschap, waarbinnen hij ook een gerespecteerde professional moet zijn (Sambunjak et al., 2009). Straus et al. (2013) beschrijven het hebben van een respectabele positie binnen de academische gemeenschap niet expliciet als een karakteristiek of handeling van een effectieve mentor, maar zij beschrijven wel degelijk het belang van ervaring van de mentor op academisch gebied als een belangrijke karakteristiek. Davis en Jones (2020) benoemen net als Straus et al. (2013) het hebben van een respectabele positie binnen de academische gemeenschap niet expliciet als een aparte karakteristiek. Toch benadrukken zij ook dat studenten het belangrijk vinden dat een mentor deskundig en ervaren is op het betreffende academische gebied, waarbij er sprake kan zijn van een positie die respect oproept.

Gevoelens uiten en niet oordelen

Een karakteristiek die voornamelijk betrekking heeft op een persoonlijke connectie tussen de mentor en een student is het uiten van de eigen gevoelens van de mentor naar de studenten toe. Het uiten van de eigen gevoelens door de mentor jegens de studenten wordt expliciet door Sambunjak et al. (2009) genoemd als een handeling of actie die een mentor behoort uit te voeren. Straus et al. (2013) stellen net als Sambunjak et al. (2009) dat het uiten van de eigen gevoelens een belangrijke karakteristiek is van een mentor. Maar in tegenstelling tot Sambunjak et al. (2009) beschouwen Straus

et al. (2013) het uiten van eigen gevoelens door de mentor niet als een actie of handeling, maar als een persoonlijkheidseigenschap van een mentor. Hauer et al. (2005) benoemen in tegenstelling tot de bovenstaande literatuur niet expliciet het uiten van de eigen gevoelens door de mentor als een karakteristiek. Wel concluderen Hauer et al. (2005) dat een persoonlijke connectie tussen de mentor en de student van belang is binnen een mentorrelatie, waarbij verschillende aspecten die men kan rekenen tot vriendschap tot deze persoonlijke connectie behoren.

Zowel Hauer et al. (2005) als Sambunjak et al. (2009) stellen dat het niet oordelen over studenten een belangrijke karakteristiek is die een mentor zou moeten bezitten. Hauer et al. (2005) benoemen dat er door studenten belang wordt gehecht aan het feit dat mentoren niet bevooroordeeld in gesprek gaan met studenten, maar juist ‘open-minded’ zijn. Overeenkomstig met Hauer et al. (2005) zien Sambunjak et al. (2009) het niet oordelen over studenten als een gewenste karakteristiek van een mentor.

Belangen van de student vooropstellen en de sterke en zwakke eigenschappen van een student herkennen

Volgens zowel Straus et al. (2013) als Davis en Jones (2020) zou een mentor de belangen van de student voorop moeten stellen binnen een mentorrelatie. Straus et al. (2013) zien het prioriteren van de belangen van de student niet als een actie of handeling die een effectieve mentor zou moeten uitvoeren, maar zij benoemen dit als een karakteristiek die een mentor behoort te bezitten. Zij zien dit als een persoonlijkheidskenmerk (Straus et al., 2013). Anders dan Straus et al. (2013) beschrijven Davis en Jones (2020) het vooropstellen van de belangen van de student door de mentor niet expliciet als een karakteristiek. Zij stellen wel dat het van belang is dat een mentor toegewijd moet zijn aan de studenten en hun hulpbehoefte, waarbij zij hun eigen tijd soms moeten opofferen om de betreffende studenten te helpen. Hierbij worden de belangen van de student vooropgesteld door de mentor. Deze toewijding is volgens Davis en Jones (2020) een belangrijk onderdeel van de relatie tussen de mentor en de student. Vergelijkbaar met Davis en Jones (2020) benoemen Sambunjak et al. (2009) het vooropstellen van de belangen van de studenten door de mentor niet expliciet als een karakteristiek die een mentor moet bezitten, maar zij stellen wel dat maximale toewijding van de mentor aan de studenten en hun hulpbehoeftes een belangrijk onderdeel van een kwalitatief goede mentorrelatie.

Een laatste karakteristiek die een mentor zou moeten bezitten is het herkennen van de sterke en de zwakke punten van een student. Dit komt naar voren in de onderzoeken van Sambunjak et al. (2009) en Straus et al. (2013). Sambunjak et al. (2009) stellen dat een mentor de sterke en zwakke punten van de studenten zou moeten herkennen, zodat er voortgebouwd kan worden op de sterke punten en hij de studenten met de zwakke punten nog meer kan begeleiden. Deze karakteristiek wordt expliciet als een persoonlijkheidskenmerk aangeduid en niet als een actie of handeling van een mentor (Sambunjak et al., 2009). Straus et al. (2013) zien het herkennen van sterke en zwakke punten van een student in vergelijking met Sambunjak et al. (2009) ook als een persoonlijkheidskenmerk van een mentor. Zowel Sambunjak et al. (2009) als Straus et al. (2013) benoemen dit dus als een karakteristiek

van een mentor en zij zien dit niet als een actie of handeling van een mentor die hij binnen een kwalitatief goede mentorrelatie zou moeten uitvoeren.

Tien kernkarakteristieken

In de bovenstaande alinea's zijn er verschillende belangrijke karakteristieken van een mentor geschetst die in de wetenschappelijke literatuur naar voren zijn gekomen, maar het is niet altijd duidelijk wat er met een karakteristiek wordt bedoeld. Een karakteristiek is een breed begrip en wordt in de Van Dale (2015) gedefinieerd als een 'kenmerk' en een 'typerende beschrijving van een persoon'. De bovengenoemde wetenschappelijke literatuur gebruikt veel verschillende definities en beschrijvingen om karakteristieken van een mentor in hun onderzoek te duiden. In sommige gevallen worden bepaalde acties van een mentor wel onder karakteristieken gerekend, bij andere gevallen worden alleen persoonlijkheidskenmerken gerekend tot karakteristieken en in enkele gevallen wordt er in de literatuur geen duidelijk onderscheid gemaakt. Vanwege deze discrepantie en omwille van de brede omvang van het begrip karakteristiek wordt er in dit onderzoek bij de karakteristieken van een mentor specifiek gekeken naar zowel persoonlijkheidseigenschappen als verschillende acties of handelingen van een mentor binnen een mentorrelatie.

Sambunjak et al. (2009) en Hauer et al. (2005) hebben onderzoek gedaan naar mentorrelaties binnen een medische faculteit. Daarnaast zijn de onderzoeken met betrekking tot mentorschap en mentorrelaties voornamelijk in Noord-Amerika gedaan, er is weinig tot geen Nederlands onderzoek bekend over mentorrelaties. Echter, er is geen specifieke reden om aan te nemen dat de gevonden resultaten niet voor andere faculteiten in andere westerse landen zouden gelden. In dit onderzoek vormen de karakteristieken uit de bovenstaande wetenschappelijke literatuur het theoretische kader. De volgende tien karakteristieken worden dus als 'kernkarakteristieken' van een mentor binnen een kwalitatief goede mentorrelatie beschouwd in dit onderzoek: eerlijkheid, vertrouwen, open communicatie, actief luisteren, goede bereikbaarheid, een respectabele positie binnen de academische gemeenschap, gevoelens uiten naar een student, niet oordelen, de belangen van de studenten vooropstellen en het herkennen van de sterke en zwakke punten van een student. Wat opvalt is dat een aantal van deze kernkarakteristieken kan worden herleid naar twee van de drie psychologische basisbehoeften uit de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000) die ook naar voren zijn gekomen in het onderzoek van Davis en Jones (2020), namelijk het gevoel van competentie en verbondenheid. De karakteristieken die betrekking hebben op het uiten van gevoelens, niet oordelen en vertrouwen sluiten bijvoorbeeld aan bij het gevoel van (sociale) verbondenheid. Actief luisteren naar wat een student te zeggen heeft en open communiceren naar een student toe kan de student het gevoel geven dat hij serieus wordt genomen en de student dus een gevoel van competentie geven (Ryan & Deci, 2000).

Een kwalitatief goede mentorrelatie

Zoals eerder vermeld is er maar gering onderzoek gedaan naar de karakteristieken die een mentor zou moeten bezitten binnen de context van een kwalitatief goede relatie. Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt er ook geen consensus te zijn over wat een goede mentorrelatie precies inhoudt. Straus et al. (2013) hebben onder meer onderzoek gedaan naar de karakteristieken van ‘effectieve’ mentoren en ‘succesvolle’ mentorrelaties. Uit hun onderzoek wordt alleen niet duidelijk wanneer een mentor ‘effectief’ is of wanneer een mentorrelatie daadwerkelijk als ‘succesvol’ kan worden beschouwd. Straus et al. (2013) geven wel aan dat uit hun onderzoek is gebleken dat wederkerigheid, respect, duidelijke verwachtingen, persoonlijke connectie en gedeelde waarden de belangrijkste kenmerken van een succesvolle mentorrelatie zijn. Straus et al. (2013) beschrijven verder dat een succesvolle mentorrelatie zowel focust op persoonlijke aspecten als op de professionele aspecten van de student, waarbij de mentor een ondersteunende rol heeft. Toch wordt er in dit onderzoek geen concrete definitie van een kwalitatief goede mentorrelatie gegeven. Sambunjak et al. (2009) hebben in hun onderzoek een kwalitatief goede mentorrelatie omschreven als een relatie waarin er sprake is van een hoge mate van zowel persoonlijke als professionele betrokkenheid en inzet van de mentor met betrekking tot de student. Verder stellen Sambunjak et al. (2009) dat er bij een kwalitatief goede mentorrelatie sprake moet zijn van vertrouwen, open communicatie en wederzijds respect. Davis en Jones (2020) beschrijven dat een succesvolle mentorrelatie bestaat uit open communicatie, een duidelijk werkplan en geduld. Er wordt in dit onderzoek geen concrete definitie van een kwalitatief goede mentorrelatie gegeven. De literatuur laat zien dat er weinig tot geen consensus is over een specifieke definitie of begrip die een kwalitatief goede relatie kan beschrijven. Daarnaast blijkt ook dat de kernaspecten van ‘goede’ of ‘succesvolle’ mentorrelaties die de bovenstaande wetenschappelijke onderzoeken beschrijven ook in enige mate van elkaar verschillen. Om deze redenen wordt er in dit onderzoek dan ook een open vraag gesteld, waarin aan de participanten wordt gevraagd om zelf een goede relatie tussen de mentor en de student te beschrijven.

Rationale onderzoeksvraag

In het onderzoek van Hauer et al. (2005) worden studenten van een medische faculteit gebruikt om de verschillende aspecten van een mentorrelatie in kaart te brengen, waaronder de karakteristieken van een mentor. Sambunjak et al. (2009) gebruiken in hun literatuurstudie onderzoeken waarbij zowel mentoren worden onderzocht als personen die gebruik maken van een mentor binnen een medische faculteit. Het is niet in alle gevallen duidelijk of de personen die gebruik maken van een mentor studenten zijn. In het onderzoek van Straus et al. (2013) zijn vergelijkbaar met Sambunjak et al. (2009) zowel de mentoren als de personen die gebruik maken van een mentor onderzocht. Dit onderzoek is binnen een onderwijskundige context gedaan, maar er is hier dus niet

specifiek gekeken naar studenten. Davis en Jones (2020) hebben wel de percepties van specifiek bachelorstudenten gebruikt om verschillende aspecten van mentorrelaties in kaart te brengen.

Geen van de bovengenoemde wetenschappelijke literatuur heeft de focus gelegd op specifiek eerstejaarsstudenten. In dit onderzoek wordt de focus wel specifiek op deze doelgroep gelegd. Eerstejaarsstudenten zijn veelal jongeren die afkomstig zijn van de middelbare school. Deze overgang van de middelbare school naar de universiteit kan voor sommige studenten moeilijk zijn, omdat zij zich tegelijkertijd moeten aanpassen aan zowel de academische veranderingen als de sociale veranderingen in hun leven (Reed & Jones, 2021). Zoals eerder vermeld kan mentorschap juist van cruciaal belang zijn voor adolescenten uit onze samenleving (Cole, 2015). Eerstejaarsstudenten vallen onder deze doelgroep. Het is te verwachten dat juist deze doelgroep behoefte heeft aan mentorschap specifiek bedoeld voor het hoger onderwijs, aangezien een ervaren volwassen persoon met een hogere 'rang' de onervaren eerstejaarsstudenten kan ondersteunen, begeleiden en wegwijs kan maken binnen de nieuwe academische omgeving (Cole, 2015). De overgang naar de universiteit kan eerstejaarsstudenten daarnaast aanzienlijke stress, angst en onzekerheid opleveren (Dawson & Pooley, 2013). Dit zou nog een reden kunnen zijn om te verwachten dat eerstejaarsstudenten behoefte hebben aan mentorschap.

In sommige van de eerdergenoemde wetenschappelijke onderzoeken, zoals bij Straus et al. (2013) en Davis en Jones (2020), wordt benoemd wat volgens de participanten of onderzoekers de belangrijkste karakteristiek van een mentor is. Bij sommige onderzoeken wordt dat helemaal niet benoemd. Daarnaast is het ook interessant rekening te houden met het feit dat de behoeften van eerstejaarsstudenten misschien kunnen verschillen met andere personen die gebruik maken van een mentor. De tien kernkarakteristieken zijn geformuleerd uit verschillende wetenschappelijke literatuur, maar zoals eerdergenoemd hebben deze onderzoeken niet alleen specifiek studenten gebruikt om deze kernkarakteristieken te formuleren. Vanwege het feit dat er uit de literatuur niet altijd duidelijk naar voren komt aan welke karakteristieken het meeste belang wordt gehecht en door het feit dat de behoeften van eerstejaarsstudenten wellicht verschillen met die van andere personen die gebruik maken van een mentor, wordt er in dit onderzoek niet alleen gekeken in hoeverre de eerstejaarsstudenten het eens zijn met de tien kernkarakteristieken. Er wordt namelijk ook gekeken naar wat volgens hen de belangrijkste karakteristieken van deze kernkarakteristieken zijn binnen een kwalitatief goede mentorrelatie.

In dit onderzoek wordt er alleen gefocust op het aandeel van de mentor binnen de mentorrelaties. Verschillende wetenschappelijke literatuur stelt namelijk dat een mentorrelatie draait om de behoeften van de student, waarbij in ieder geval de student duidelijk voordeel heeft van deze relatie (Sambunjak et al., 2009). Het is belangrijk dat zowel de mentor als de student dit erkennen en dat de mentor de 'grotere' rol heeft bij het tot stand komen van een kwalitatief goede mentorrelatie (Sambunjak et al., 2009). Dit komt ook overeen met het soort mentorschap dat in dit onderzoek wordt onderzocht.

Het doel van dit onderzoek is om de verschillende karakteristieken van een mentor in de context van een kwalitatief goede mentorrelatie nog beter in kaart te brengen. Naar aanleiding van de probleemstelling is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: ‘‘Wat zijn volgens eerstejaarsstudenten de benodigde karakteristieken van een mentor binnen een kwalitatief goede relatie tussen de mentor en de student?’’. Hierbij wordt er onderzocht in hoeverre de eerstejaarsstudenten het eens zijn met de tien kernkarakteristieken die een mentor zou moeten bezitten volgens de wetenschappelijke literatuur. Vervolgens wordt er ook gekeken welke kernkarakteristieken van een mentor de eerstejaarsstudenten het belangrijkste vinden binnen een goede mentorrelatie. Ten slotte wordt er aan de eerstejaarsstudenten gevraagd hoe zij een goede relatie mentorrelatie zouden omschrijven.

Methode

Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is onderdeel van een breder pilotonderzoek dat wordt uitgevoerd door vier studenten. Het doel van het gehele pilotonderzoek is om meer zicht te krijgen op verschillende aspecten van het mentorschap, waarbij de ambitie is om in de toekomst een algemene vragenlijst te ontwikkelen die geschikt is voor een grotere studentenpopulatie. De volgende aspecten van mentorschap zijn in het pilotonderzoek onderzocht: de behoefte aan hulp en ondersteuning met betrekking tot de mentor, academische stress en de mentorrelatie. Voor de eerste ontwikkeling van dit onderzoek is de focus gelegd op eerstejaarsstudenten van een gedrags- en maatschappij faculteit, waarbij de hoop is dat de vragenlijst op lange termijn ook bij andere faculteiten te gebruiken is.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van een descriptief kwalitatief onderzoeksdesign. Een reden dat er voor dit onderzoeksdesign is gekozen, is vanwege het feit dat dit design zich leent om een gedetailleerd beeld te verkrijgen over de meningen van eerstejaarsstudenten over mentorrelaties. De onderzoeksvraag is namelijk gericht op drie verschillende concepten: in hoeverre eerstejaarsstudenten bepaalde karakteristieken van een mentor belangrijk vinden binnen een goede mentorrelatie, wat zij dan de belangrijkste karakteristieken vinden binnen een goede mentorrelatie en hoe deze goede mentorrelatie er precies eruitziet. De visies en ideeën van de eerstejaarsstudenten zijn verworven in elk concept van de onderzoeksvraag en zij maken dus een groot onderdeel uit van dit onderzoek. Een descriptief kwalitatief onderzoeksdesign biedt dan ook meer ruimte en mogelijkheden aan eerstejaarsstudenten om dit kwijt te kunnen dan een kwantitatief onderzoeksdesign.

Er is gekozen om de data voor het gehele pilotonderzoek te verzamelen met behulp van een vragenlijst. Een van de voordelen van een vragenlijst is dat het de mogelijkheid biedt om op een snelle en effectieve manier participanten te werven en data te verzamelen. Een ander voordeel van deze methode is dat de participanten de vragenlijst anoniem kunnen invullen en dat kan een belangrijke voorwaarde zijn voor studenten om deel te nemen aan een onderzoek. Daarnaast kan de anonimiteit er ook voor zorgen dat participanten de vragenlijst meer waarheidsgetrouw invullen. Een nadeel van een vragenlijst zou kunnen zijn dat de omgeving waar de participanten de vragenlijst invullen niet volledig te controleren is voor de onderzoekers. De participanten zouden hierdoor bijvoorbeeld met elkaar kunnen overleggen over welke antwoorden zij zullen geven op de vragen, terwijl juist verschillen in de data erg informatief kunnen zijn.

Populatie

In dit onderzoek is er een steekproef getrokken uit de populatie eerstejaarsstudenten van de studie Pedagogische Wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen. De inclusiecriteria voor deze participanten zijn dan ook dat de studenten eerstejaarsstudenten zijn en de opleiding Pedagogische Wetenschappen volgen. In dit onderzoek is er sprake van een doelgerichte steekproef. Doordat er

tegelijkertijd met dit onderzoek een evaluatieonderzoek over mentorschap liep, is er besloten om vroegtijdig te stoppen met de steekproeftrekking. In totaal hebben er zestien eerstejaarsstudenten geparticipeerd aan dit onderzoek. Vanwege het feit dat niet alle participanten de vragenlijst volledig hebben ingevuld en er data van die betreffende personen ontbreken, zijn er negen participanten overgebleven (N=9). De data van deze participanten zijn gebruikt bij de data-analyse. De gemiddelde leeftijd van deze participanten is 18,6 jaar en alle participanten identificeren zichzelf als vrouw.

Instrument

De vragenlijst is digitaal afgenomen en elk onderdeel bestaat uit zowel gesloten vragen als open vragen. Het onderdeel van de vragenlijst die zich op de mentorrelatie focust is voor dit onderzoek gebruikt. Dit onderdeel bestaat uit drie verschillende vragen, elke vraag richt zich op een concept van de onderzoeksvraag. Aan het begin van de vragenlijst hebben de participanten uitleg gekregen over de definitie van een mentor die in dit onderzoek wordt gehanteerd. Hiervoor wordt de definitie van Blackwell (1989) gebruikt zoals die in de inleiding staat vermeld. In dit onderzoek worden zowel de ALC-mentor als de studieadviseur als 'de mentor' onderzocht. Volgens de definitie van Blackwell (1989) kunnen beide functies namelijk als een mentor worden beschouwd.

De eerste vraag in dit onderdeel is een open vraag die zich focust op een goede mentorrelatie, deze luidt als volgt: 'Hoe ziet volgens jou een goede relatie tussen een mentor en een student eruit?'. Vanwege het feit dat er in de literatuur geen sprake van een eenduidige definitie van een 'kwalitatief goede' of 'goede' mentorrelatie en er weinig tot niks bekend over de visie van eerstejaarsstudenten op een kwalitatief goede mentorrelatie, is er gekozen om dit concept als open vraag te formuleren. De tweede vraag die is gesteld heeft betrekking op de karakteristieken van de mentor binnen een goede mentorrelatie. Er is bij deze vraag gekeken in hoeverre de participanten het eens zijn met de tien kernkarakteristieken die uit de literatuur voortkomen. Er is een Likertschaal gebruikt voor deze vraag, waarbij de participanten voor elk van de tien kernkarakteristieken de keuzemogelijkheid heeft uit vijf antwoordcategorieën. Deze antwoordcategorieën meten de mate van instemming van de participanten. Door middel van een Likertschaal kunnen constructen die lastig te meten zijn met kwalitatief onderzoek toch meetbaar en overzichtelijk gemaakt worden, zoals de mate van instemming. Een voorbeeld van een stelling uit de vragenlijst is: 'Ik vind het belangrijk dat een mentor eerlijk is', met de volgende antwoordcategorieën: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens en helemaal eens. De derde vraag richt zich op welke karakteristieken van een mentor de participanten het belangrijkste vinden binnen een goede mentorrelatie. Dit is door middel van een rangschikking gemeten, waarbij bijvoorbeeld 'eerlijk naar mij zijn' en 'actief naar mij luisteren' gerangschikt zijn. De tien kernkarakteristieken zijn door de participanten op positie een tot positie tien gerangschikt, waarbij positie een staat voor de belangrijkste karakteristiek binnen een goede mentorrelatie en positie tien staat voor de minst belangrijke karakteristiek. De verschillende vragen van elk onderdeel uit de vragenlijst zijn zelf geformuleerd en geconstrueerd door de vier studenten die het grotere pilotonderzoek uitvoeren. Er is in dit onderzoek dus geen gebruik gemaakt van een bestaande

gestandaardiseerde vragenlijst. De vragen uit elk onderdeel zijn gebaseerd op terugkerende thema's uit de verschillende wetenschappelijke literatuur met betrekking tot mentorschap. Het onderdeel van de vragenlijst die in dit onderzoek wordt gebruikt, baseert zich op de wetenschappelijke literatuur die in de inleiding zijn besproken. Deze literatuur vormt gezamenlijk ook het theoretische kader van dit onderzoek. De volledige vragenlijst van het pilotonderzoek is terug te vinden in Bijlage A.

Procedure

De dataverzameling heeft plaatsgevonden in het tweede kwartaal van het jaar 2022. De participanten hebben de vragenlijst in een online-omgeving ingevuld en het invullen van deze vragenlijst bedroeg zeven tot tien minuten tijd. Er is binnen een online-omgeving een voorlichting gegeven over het doel van dit onderzoek, zodat de eerstejaarsstudenten de kans hebben gehad om zich te laten informeren voordat zij hebben besloten om te participeren aan dit onderzoek. De link naar de vragenlijst is vervolgens via de online-omgeving van de eerstejaarsstudenten gedeeld, zodat de eerstejaarsstudenten de mogelijkheid hebben om de vragenlijst in hun eigen omgeving en op een tijdstip naar keuze in te vullen. Voordat de participanten de vragenlijst konden invullen, is er een informatiebrief over het gehele onderzoek getoond en hebben de participanten toestemming moeten geven om deel te nemen aan dit onderzoek (zie Bijlagen C en D). Pas nadat deze toestemming werd gegeven, zijn de participanten begonnen met het invullen van de vragenlijst. Zoals eerder vermeld bestaat de vragenlijst uit drie verschillende onderdelen die allemaal op een andere manier betrekking hebben op mentorschap. Het onderdeel over de mentorrelatie, waar dit onderzoek betrekking op heeft, is het laatste onderdeel van de vragenlijst. De Likertschaal-vraag over de karakteristieken van de mentor en de rangschikking van deze karakteristieken zijn de laatste twee vragen van de vragenlijst. Een uitzondering is de open vraag die betrekking heeft op hoe eerstejaarsstudenten een goede mentorrelatie zouden beschrijven. Er is namelijk gekozen om deze vraag in het begin van de vragenlijst te zetten. Deze vraag is als eerste gesteld, zodat de participanten zich nog niet kunnen baseren op de informatie en aspecten van mentorschap die uit de vragenlijst wellicht naar voren kan komen en er als het ware 'open' in staan. De overige onderdelen van de vragenlijst bevatten zowel gesloten vragen als open vragen, waarbij de participanten veel zelf zullen moeten opschrijven. Aangezien de twee overige vragen van het onderdeel over de mentorrelatie gesloten zijn, is er besloten om deze vragen als laatste te stellen. Zo is de kans dat de participanten bij de laatste vragen afhaken kleiner gemaakt.

Data-analyse

De data-analyse heeft plaatsgevonden in het tweede kwartaal van het jaar 2022. De data zijn op verschillende manieren geanalyseerd.

Karakteristieken van de mentor

De data van dit onderdeel van het onderzoek bestaan uit de antwoorden op de volgende vragen uit de vragenlijst: 'Geef voor elk van deze stellingen aan in hoeverre je het er mee eens bent.' en 'Rangschik de karakteristieken vervolgens van meest belangrijk naar minst belangrijk voor jou in

een goede mentorrelatie'. De stelling is: 'Ik vind het belangrijk dat een mentor...', waarbij de volgende antwoordopties deze stelling kunnen afmaken: '...eerlijk is, actief naar mij luistert, open is in de communicatie, een respectabele positie heeft binnen de academische gemeenschap, zijn gevoelens uit naar een student, goed bereikbaar is, niet oordeelt over de student, de sterke en zwakke eigenschappen van een student herkent, te vertrouwen is en de belangen van de student vooropstelt'. Deze data zijn vervolgens descriptief geanalyseerd met behulp van het programma SPSS Statistics 26. Er is voor elke stelling bekeken in hoeverre de participanten het eens zijn met de betreffende stelling, dit wordt door middel van een frequentietabel weergegeven. Hierbij is voornamelijk gekeken in hoeverre de participanten het eens tot helemaal eens waren met de stelling. Daarnaast is voor elke stelling de mediaan berekend over de mate van instemming. Uiteindelijk zijn deze scores op basis van de interpretatie van de onderzoeker geanalyseerd. In de resultatensectie wordt de vraag beantwoord of de participanten het eens zijn met de karakteristieken die een mentor volgens de wetenschappelijke literatuur zou moeten bezitten.

Daarnaast zijn de data afkomstig van de rangschikking van de kernkarakteristieken ook descriptief geanalyseerd met behulp van SPSS Statistics 26. Voor elke karakteristiek is de gemiddelde rangscore berekend. Op deze manier is er een totaal beeld ontstaan van welke kernkarakteristieken de participanten het meest belangrijk vinden binnen een goede mentorrelatie. Naast de gemiddelde rangschikking is voor elke stelling ook de minimale positie, de maximale positie en de range berekend. Hierdoor is er een meer totaal beeld gegeven over de rangschikking van de kernkarakteristieken. Deze gegevens zijn in een descriptieve tabel weergegeven, waarna deze gegevens zijn geïnterpreteerd door de onderzoeker. Deze resultaten van de rangschikking geven een antwoord op de vraag welke kernkarakteristieken van een mentor de participanten het belangrijkste vinden binnen een goede mentorrelatie.

Een goede mentorrelatie

De data afkomstig van de open vragen zijn door middel van een kwalitatieve inhoudsanalyse geanalyseerd. De data zijn hierbij inductief gecodeerd. Bij deze manier van analyseren worden de open vragen een voor een bij langs gegaan en gecodeerd en hierbij wordt gekeken welke thema's en onderwerpen terugkomen in de antwoorden van de respondenten. Er is voor inductief coderen gekozen, omdat de participanten namelijk vrijwel geen referentiepunten hebben waar zij hun antwoorden op kunnen baseren, omdat deze vraag als eerste zal worden gesteld. Dit kan betekenen dat de antwoorden die worden gegeven niet vergelijkbaar zijn met de theorieën waarop de resterende vragen zijn gebaseerd. Deze ietwat 'vrije associatie' maakt dat inductieve codering geschikt is.

Er is daarnaast nog een reden voor het gebruik maken van inductieve codering. Vanwege het feit dat er weinig literatuur is over wat een 'kwalitatief goede' of 'goede' mentorrelatie precies inhoudt en er geen eenduidige definitie van een goede mentorrelatie is, is het maken van een gestructureerde codeboom gebaseerd op wetenschappelijke literatuur over een kwalitatief goede mentorrelatie niet wenselijk.

Voor het analyseren van de kwalitatieve data is er gebruik gemaakt van het programma Atlas.ti. Deze data zijn in dit programma geüpload, waarbij er verschillende codes zijn geformuleerd. Gaandeweg zijn er codes met elkaar overlapt, waardoor er meer ‘omvattende’ hoofdthema’s zijn geformuleerd. Vervolgens is er een verzadigingsmoment gekomen waarbij er geen nieuwe codes meer zijn gevonden. Uiteindelijk zijn er een aantal hoofdthema’s geformuleerd die zijn onderverdeeld in kleinere subthema’s. Deze subthema’s gaan wat specifieker in op de lading van bepaalde fragmenten. Door middel van interpretatie van de citaten van de fragmenten uit de kwalitatieve data is er door de onderzoeker een integratief beeld geschetst over hoe een goede mentorrelatie er volgens de participanten uitziet.

Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van de kwalitatieve inhoudsanalyse te verhogen, zijn de data van de open vraag door een tweede onderzoeker gecodeerd. Deze tweede beoordelaar heeft deze data gecodeerd aan de hand van het coderingsschema dat is voortgekomen uit de inductieve analyse van de eerste onderzoeker. De overeenstemming tussen de onderzoekers was 83%. Na het overleg tussen de twee onderzoekers is er besloten om het coderingsschema zodanig aan te passen totdat er sprake was van een totale overeenstemming tussen beide onderzoekers. Het volledige coderingsschema is terug te vinden in Bijlage B.

Resultaten

De data afkomstig van de vragenlijst hebben de resultaten van dit onderzoek gevormd. Er is per concept van de onderzoeksvraag gekeken naar de data die afkomstig zijn van de vragenlijst. Zoals eerder vermeld zijn de data die betrekking hebben op de karakteristieken van een mentor descriptief geanalyseerd. Deze data zijn vanwege het lage aantal participanten descriptief geanalyseerd, omdat een statistische analyse met dit aantal participanten niet relevant zou zijn geweest. Vervolgens zijn de data die betrekking hebben op een goede mentorrelatie door middel van een kwalitatieve inhoudsanalyse geanalyseerd. Bij zowel de descriptieve analyse als de kwalitatieve inhoudsanalyse is er gebruik gemaakt van interpretaties van de onderzoeker, de conclusies van deze resultaten zijn dus met een bepaalde voorzichtigheid getrokken.

Karakteristieken van een mentor

Om te weten te komen in hoeverre eerstejaarsstudenten het eens zijn met de tien kernkarakteristieken, hebben de participanten per stelling kunnen aangeven in hoeverre zij het eens zijn met de betreffende stelling, op een 5-punts Likertschaal. Om vervolgens te weten te komen wat eerstejaarsstudenten de belangrijkste karakteristieken van een mentor vinden, hebben de participanten de betreffende stellingen gerangschikt naar wat volgens hun mening het meest van belang is in een goede mentorrelatie, waarbij positie één het meest belangrijk is en positie tien het minst belangrijk is. Deze data zijn vervolgens met behulp van SPSS Statistics 26 descriptief geanalyseerd. De resultaten van deze analyses staan weergegeven in respectievelijk Tabel 1 en Tabel 2. Patronen die opvallen in de data worden hieronder nader besproken.

Tabel 1

Frequentietabel karakteristieken van de mentor

| Stelling | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | Mediaan |
|--|--------------------|--------|----------|------|------------------|---------|
| ‘‘Ik vind het belangrijk dat een mentor eerlijk naar mij is’’ | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 5 |
| ‘‘Ik vind het belangrijk dat een mentor actief naar mij luistert’’ | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 5 |
| ‘‘Ik vind het belangrijk dat een mentor open is in de communicatie’’ | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 5 |
| ‘‘Ik vind het belangrijk dat een mentor een | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 |

respectabele positie

heeft binnen de

academische

gemeenschap''

'Ik vind het belangrijk 0 0 3 6 0 4

dat een mentor zijn

gevoelens uit naar een

student''

'Ik vind het belangrijk 0 0 1 3 5 5

dat een mentor goed

bereikbaar is''

'Ik vind het belangrijk 0 0 0 3 6 5

dat een mentor niet

oordeelt over de

student''

'Ik vind het belangrijk 0 0 0 5 4 4

dat een mentor de sterke

en zwakke

eigenschappen van een

student herkent''

'Ik vind het belangrijk 0 0 0 1 8 5

dat een mentor te

vertrouwen is''

'Ik vind het belangrijk 0 0 0 5 4 4

dat een mentor de

belangen van de student

vooropstelt''

Tabel 2*Rangschikking karakteristieken van de mentor*

| Stelling | Gemiddelde rang | Minimum | Maximum |
|---|------------------------|----------------|----------------|
| ‘Eerlijk naar mij zijn’ | 4,22 | 1 | 6 |
| ‘Actief naar mij luisteren’ | 3,78 | 1 | 7 |
| ‘Open in de communicatie | 5,22 | 2 | 8 |
| ‘Een respectabele positie hebben binnen de academische gemeenschap’ | 9,44 | 8 | 10 |
| ‘Zijn gevoelens uiten naar een student’ | 9,00 | 8 | 10 |
| ‘Goed bereikbaar zijn’ | 4,33 | 1 | 9 |
| ‘Niet oordelen over een student’ | 3,67 | 1 | 8 |
| ‘De sterke en zwakke eigenschappen van een student herkennen’ | 5,89 | 2 | 10 |
| ‘Te vertrouwen zijn’ | 4,33 | 1 | 7 |
| ‘De belangen van de student vooropstellen’ | 5,11 | 1 | 9 |

In Tabel 1 is te zien dat de mediaan van alle stellingen tussen de vier en vijf ligt. Dit zou kunnen suggereren dat in het algemeen alle participanten het eens tot helemaal eens zijn met deze stellingen. Kijkend naar de onderzoeksvraag zou dit kunnen betekenen dat een mentor in een kwalitatief goede mentorrelatie volgens deze eerstejaarsstudenten over deze al deze tien karakteristieken zou moeten beschikken. De stelling waarbij de meeste participanten hebben aangegeven het er helemaal mee eens te zijn, is dat een mentor te vertrouwen moet zijn. Acht van de negen participanten geven aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat een mentor deze karakteristiek moet bezitten. Verder zijn zes van de negen participanten het helemaal eens over de stelling dat het belangrijk is dat een mentor niet oordeelt over studenten. Op vertrouwen na, is de karakteristiek met betrekking tot het niet oordelen de karakteristiek waar de meeste participanten het helemaal mee eens zijn. De enige stelling waarbij geen enkele participant heeft aangegeven het er helemaal mee eens te zijn, is de stelling dat het belangrijk is dat een mentor zijn gevoelens uit naar een student toe. Wat daarnaast opvalt is dat de stelling met betrekking tot een respectabele positie binnen de academische gemeenschap de enige stelling is waarbij een participant aangeeft dat hij het er oneens mee is. Bij deze twee bovengenoemde stellingen hebben de participanten het meest aangegeven dat zij er neutraal tegenover staan. Dit zou kunnen betekenen dat de participanten zelf

niet precies weten in hoeverre zij het eens of oneens zijn met deze stelling of dat zij er misschien onverschillig in staan.

Vervolgens hebben de participanten de betreffende stellingen gerangschikt naar wat volgens hun mening het meest van belang is in een goede mentorrelatie, waarbij positie één het meest belangrijk is en positie tien het minst belangrijk. In Tabel 2 valt te zien dat er acht stellingen zijn die een vergelijkbare gemiddelde rangschikking tussen de 3,67 en de 5,89 hebben gekregen. Hoe lager het gemiddelde, hoe hoger de stelling op de rangschikking van de participant hebben gestaan. Opvallend is dat de stellingen met betrekking tot het uiten van gevoelens naar een student toe en het hebben van een respectabele positie binnen de academische gemeenschap een beduidend hogere gemiddelde rangschikking hebben van respectievelijk 9,00 en 9,44. Dit betekent dat deze stellingen laag op de rangschikkingen van de participanten hebben gestaan. Vanwege het geringe aantal participanten kan het enkel kijken naar de gemiddelde rangschikking van de stellingen een vertekend beeld geven. Dat is de reden waarom er ook wordt gekeken naar de minimale positie en de maximale positie van elke stelling in de rangschikking. Deze gegevens sluiten aan bij de resultaten van de gemiddelde rangschikking van de stellingen. In Tabel 2 is te zien dat acht van de tien stellingen minimaal een keer in de top twee van de rangschikking van elke participant voorkomt. De enige twee stellingen waarbij dat niet het geval is, zijn de stellingen met betrekking tot het uiten van gevoelens naar de student toe en het hebben van een respectabele positie binnen de academische gemeenschap. Bij beide stellingen is de minimale positie in de rangschikking acht en de maximale positie tien. Dit betekent dat beide stellingen altijd op de laatste drie posities zijn gerangschikt door de participanten. Dit komt overeen met de gemiddelde rangschikking van beide stellingen.

Op de vraag wat eerstejaarsstudenten de belangrijkste karakteristieken van een mentor vinden binnen een goede mentorrelatie is dus geen eenduidig antwoord te geven. Het wordt uit de descriptieve analyse namelijk niet duidelijk welke stellingen erboven uitsteken. Er zou wel een antwoord gegeven kunnen worden op de vraag welke karakteristieken zij het minst belangrijk vinden binnen een goede mentorrelatie. Dit hoeft niet te betekenen dat zij deze karakteristieken van een mentor helemaal niet belangrijk vinden in een goede mentorrelatie. Zoals eerder vermeld zou er namelijk wel gesuggereerd kunnen worden dat de participanten het over het algemeen eens tot helemaal eens zijn met alle betreffende stellingen. Het is dus mogelijk dat het uiten van gevoelens door de mentor naar de studenten toe en het hebben van een respectabele positie binnen de academische gemeenschap wel belangrijke karakteristieken van een mentor zijn binnen een goede mentorrelatie, maar dat de eerstejaarsstudenten de andere karakteristieken meer waarderen binnen een goede mentorrelatie.

Een goede mentorrelatie

De data afkomstig van de open vraag ‘Hoe ziet volgens jou een goede relatie tussen een mentor en een student eruit?’ zijn met behulp van het programma Atlas.ti inductief gecodeerd en geanalyseerd. De participanten worden aangeduid als P1 tot en met P9. Met behulp van deze

inductieve analyse zijn er achttien verschillende thema's gevonden, welke zijn onderverdeeld in vijf verschillende hoofdthema's.

Contact

Het eerste hoofdthema is het thema 'Contact'. Dit thema is onder te verdelen in zeven verschillende subthema's, waarbij er geen sprake is van een rangschikking van welke subthema's het meest worden genoemd door de participanten. Uit de antwoorden van de participant blijkt dat het belangrijk is dat er in een goede mentorrelatie sprake is van 'regelmatig contact' (P2). Een andere participant geeft ook aan dat er 'wel zo regelmatig contact [moet zijn tussen de mentor en de student]' (P5). Daarnaast is het volgens de participanten belangrijk dat het contact tussen de mentor en de student ook comfortabel is in een goede mentorrelatie. Een participant geeft bijvoorbeeld aan dat 'het belangrijk is dat zowel mentor als student zich comfortabel voelen' (P7). Een andere participant noemt ook het belang van 'comfort' (P8) in het contact binnen een goede mentorrelatie. Binnen een goede mentorrelatie is er volgens de participanten ook sprake van contact dat wederzijds is. Het wordt bijvoorbeeld belangrijk gevonden dat 'zowel mentor als student zich comfortabel voelen om naar elkaar toe te stappen' (P7). Verder geven de participanten aan dat het contact tussen een mentor en een student vertrouwd moet zijn. Participanten geven aan dat '(...) gevoelige gesprekken vertrouwd [zouden moeten] zijn' (P5) en dat er tijdens het contact sprake moet zijn van een 'gevoel van veiligheid' (P8). Andere participanten geven aan dat het initiatief van het contact in een goede mentorrelatie bij de mentor zou moeten liggen, waarbij 'de mentor uit zichzelf af en toe [kan vragen] hoe het met de student gaat' (P6) en dat de mentor 'een oogje in het zeil [houdt] bij een student indien [dat] nodig [is]' (P1). Daarnaast wordt het belangrijk gevonden dat er sprake is van betrokkenheid in het contact tussen de mentor en de student, zodat de mentor '(...) goed [weet] wat er speelt bij de student' (P9). Een participant vindt het ook belangrijk dat 'het contact toegankelijk [is]' (P2) binnen een goede mentorrelatie.

Terecht kunnen

Het tweede hoofdthema is het thema 'Terecht kunnen'. Dit thema is onder te verdelen in vijf verschillende subthema's. Er is geen sprake van een rangschikking van welke subthema's het meest worden genoemd door de participanten. De participanten geven aan dat studenten in een goede mentorrelatie terecht moeten kunnen bij hun mentor als dat nodig is. Studenten moeten volgens de participanten ook specifiek op 'academisch (...) vlak' (P4) terecht kunnen bij hun mentor. Een student moet bijvoorbeeld '(...) het gevoel [hebben] dat hij met problemen of vragen over de opleiding, maar ook over studeren terecht kan [bij de mentor]' (P9). Een participant geeft ook aan dat studenten op 'sociaal/emotioneel vlak' (P4) terecht moeten kunnen bij hun mentor. Een mentor zou ook iemand moeten zijn 'waar je terecht kan voor vragen' (P3), maar ook iemand waarbij 'de student het gevoel heeft (...) terecht te kunnen als hij/zij hulp nodig heeft' (P4). Een andere participant geeft aan dat een mentor ook een 'adviesorgaan' (P9) is waarbij studenten terecht kunnen als zij dit willen.

Vrijblijvendheid

Het derde hoofdthema is ‘Vrijblijvendheid’, bij dit thema zijn geen subthema’s gevonden. Een participant vindt bijvoorbeeld dat er binnen een goede mentorrelatie geen sprake moet zijn van ‘veel verplichtingen’ (P5). Een andere participant bevestigt dit door te stellen dat ‘wanneer je geen behoefte hebt aan je mentor (...) ook van belang [is]’ (P7).

Persoonlijke band en professionele afstand

Ten slotte zijn de vierde en vijfde hoofdthema’s respectievelijk ‘Persoonlijke band’ en ‘Professionele afstand’, bij beide hoofdthema’s zijn geen subthema’s gevonden. Een participant vindt het bijvoorbeeld belangrijk dat je ‘elkaar [kent]’ (P2) als mentor en student en een andere participant geeft aan dat hij een persoonlijke band met de mentor ‘fijn’ vindt (P7). Daarnaast geven de participanten ook aan dat het binnen een mentorrelatie belangrijk is dat er ook sprake is van een bepaalde professionele afstand. Zo wordt er aangegeven dat een persoonlijke band fijn is, maar dat ‘een zekere afstand (...) ook van belang [is]’ (P7). Overeenkomstig geeft een andere participant aan dat ‘ondanks de betrokkenheid (...) er een professionele afstand tussen de student en de mentor [is]’ (P9).

De vraag om een goede relatie tussen een mentor en een student te beschrijven is gesteld om te achterhalen wat volgens eerstejaarsstudenten een kwalitatief goede mentorrelatie is. Aangezien er sprake is van een kwalitatieve inhoudsanalyse waarbij er inductief gecodeerd wordt, berusten deze resultaten gedeeltelijk op interpretatie van zowel de participanten als de onderzoeker. De resultaten suggereren dat een kwalitatief goede mentorrelatie volgens eerstejaarsstudenten bestaat uit een persoonlijke band, maar dat een bepaalde mate van professionele afstand tussen de mentor en de student ook gewenst is. Een kwalitatief goede mentorrelatie is daarnaast voornamelijk gericht op vragen, hulp en advies over zaken die betrekking hebben op academisch gebied, maar er zou ook ruimte moeten zijn voor vragen en hulp op meer sociaal-emotioneel gebied. Wat verder naar voren is gekomen is dat een kwalitatief goede mentorrelatie volgens de eerstejaarsstudenten ook bij voorkeur van sommigen een vrijblijvend karakter heeft, waarbij er geen sprake is van verplichtingen en er gebruik gemaakt kan worden van de mentor wanneer de student daar behoefte aan heeft. Aan de andere kant wordt er door de eerstejaarsstudenten aangegeven dat er binnen een goede mentorrelatie toch wel enig initiatief van de mentor wordt verwacht, voornamelijk met betrekking tot de toestand van de student op dat moment. Het wordt uit de antwoorden niet duidelijk om welke soort toestanden het hierbij gaat. Ten slotte is het contact tussen de mentor en de student volgens de eerstejaarsstudenten in een goede mentorrelatie regelmatig, comfortabel, vertrouwd en wederzijds.

Discussie

Conclusie

De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidde als volgt: ‘‘Wat zijn volgens eerstejaarsstudenten de benodigde karakteristieken van een mentor binnen een kwalitatief goede relatie tussen de mentor en de student?’’. Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is er onderzocht in hoeverre de eerstejaarsstudenten het eens zijn met de tien ‘kernkarakteristieken’ die uit de literatuur naar voren zijn gekomen. Daarnaast is er gekeken welke kernkarakteristieken de eerstejaarsstudenten het belangrijkste vinden binnen een kwalitatief goede mentorrelatie. Ten slotte is er ook onderzocht hoe in de bewoording van eerstejaarsstudenten een goede mentorrelatie er uitziet. Aangezien deze vraag als eerste werd gesteld, waren de studenten nog niet expliciet bekend met de tien kernkarakteristieken.

De resultaten insinueren dat de eerstejaarsstudenten beamen dat alle tien kernkarakteristieken belangrijk zijn voor een kwalitatief goede mentorrelatie. Dit suggereert dat de eerstejaarsstudenten het eens zijn met de karakteristieken die benoemd worden vanuit de wetenschappelijke literatuur die gezamenlijk het theoretisch kader van dit onderzoek vormen. Het is lastiger om iets te zeggen over wat de eerstejaarsstudenten de belangrijkste kernkarakteristieken vinden binnen een goede mentorrelatie. Sommige onderzoeken die onderdeel zijn van het theoretisch kader hebben benoemd welke karakteristieken als ‘meest belangrijk’ of ‘cruciaal’ worden gezien. Zo stelden Straus et al. (2013) dat ‘eerlijkheid’ de meest cruciale karakteristiek van een mentor is binnen een succesvolle mentorrelatie. Davis en Jones (2020) gaven aan dat open communicatie de belangrijkste karakteristiek van een mentor is. Hauer et al. (2005) zagen vertrouwen als belangrijkste karakteristiek. Binnen dit onderzoek zijn deze bevindingen niet als dusdanig naar voren gekomen. Er is geen enkele kernkarakteristiek die er duidelijk boven uitsteekt, daarom kan er geen duidelijk beeld worden geschetst over de meest belangrijke kernkarakteristieken volgens de eerstejaarsstudenten. Er zijn wel twee kernkarakteristieken die voor de eerstejaarsstudenten minder belangrijk lijken dan de andere kernkarakteristieken, namelijk het uiten van gevoelens naar de student toe en het hebben van een respectabele academische positie. Dat is opvallend, aangezien deze twee karakteristieken meermaals in de literatuur naar voren zijn gekomen als kernkarakteristieken.

De eerstejaarsstudenten hebben beschreven hoe een goede mentorrelatie er volgens hen uitziet. Deze resultaten suggereren dat eerstejaarsstudenten zowel de persoonlijke aspecten als de professionele aspecten belangrijk vinden binnen een goede mentorrelatie. De professionele aspecten hebben bijvoorbeeld betrekking op vragen, hulp en advies op academisch gebied, zoals studeren. Daarnaast worden ook wederkerigheid, vertrouwen en betrokkenheid door de eerstejaarsstudenten genoemd als een onderdeel van een goede mentorrelatie. Deze aspecten zijn grotendeels in de literatuur terug te vinden. Straus et al. (2013) gaven bijvoorbeeld ook aan dat wederkerigheid en een persoonlijke connectie belangrijke kenmerken van een ‘succesvolle’ mentorrelatie zijn. Verder beschreven Straus et al. (2013) dat een succesvolle mentorrelatie focust op persoonlijke aspecten en

professionele aspecten van de student, waarbij de mentor een ondersteunende rol heeft. Vergelijkbaar met Straus et al. (2013) beschreven Sambunjak et al. (2009) een kwalitatief goede mentorrelatie als een relatie met zowel persoonlijke als professionele betrokkenheid en inzet van de mentor met betrekking tot de student. Daarnaast moet er binnen een kwalitatief goede mentorrelatie sprake zijn van ‘vertrouwen’ en ‘wederzijds respect’ (Sambunjak et al., 2013). Verder spreken de eerstejaarsstudenten niet expliciet over open communicatie, maar zij vermelden wel dat het belangrijk is dat er sprake is van regelmatig contact. Davis en Jones (2020) stelden wel dat er binnen een ‘succesvolle’ mentorrelatie onder andere sprake is van open communicatie en ook Sambunjak et al. (2009) beschreven dat open communicatie een onderdeel is van een kwalitatief goede mentorrelatie. Naast de persoonlijke en professionele aspecten hebben de studenten ook het belang van een professionele afstand in een goede mentorrelatie benoemd. Opvallend is dat het belang van een bepaalde ‘afstand’ tussen de mentor en de student niet door de literatuur wordt benoemd. Verder hebben een aantal studenten vrijblijvendheid genoemd als een belangrijk aspect van een goede mentorrelatie. Dit aspect wordt ook niet door de literatuur genoemd. Sommige studenten hebben ook benoemd dat het belangrijk is dat de mentor het initiatief neemt binnen een goede mentorrelatie. Het initiatief nemen binnen de mentorrelatie wordt niet expliciet door de literatuur genoemd als onderdeel van een goede mentorrelatie, maar Sambunjak et al. (2009) gaven wel degelijk aan dat de mentor de ‘grotere’ rol heeft bij het tot stand komen van een kwalitatief goede mentorrelatie.

Het is mogelijk dat de aspecten met betrekking tot een goede mentorrelatie die niet expliciet worden vermeld door de literatuur, wel specifiek gelden voor de eerstejaarsstudenten. Het kan bijvoorbeeld zijn dat juist eerstejaarsstudenten nog meer behoefte hebben aan een mentor die zelf het initiatief neemt binnen een mentorrelatie, omdat zij nog onervaren zijn in deze academische wereld (Cole, 2015). Het is ook een mogelijkheid dat eerstejaarsstudenten meer belang hechten aan vrijblijvendheid en een professionele afstand in een mentorrelatie, omdat zij zich in deze nieuwe fase van hun leven bezighouden met ontwikkelen van een bepaalde autonomie. Uit het onderzoek van Clark (2005) naar levenservaringen van eerstejaarsstudenten is namelijk gebleken dat zelfontwikkeling en zelfredzaamheid erg belangrijk worden gevonden door eerstejaarsstudenten. Het is een mogelijkheid dat eerstejaarsstudenten meer belang hechten aan vrijblijvendheid en een professionele afstand in een mentorrelatie, omdat zij zichzelf willen kunnen redden met zo min mogelijk ondersteuning van een ander (Clark, 2005).

Beperkingen en aanbevelingen

Een van de beperkingen van dit onderzoek is dat er weinig participanten zijn. Het lage aantal participanten maakt het lastig om betrouwbare conclusies te trekken en de resultaten te generaliseren naar een grotere groep eerstejaarsstudenten. Gemiddelde scores en medianen hebben minder kracht, waardoor er voorzichtig conclusies moeten worden getrokken. De gemiddelde scores, medianen en andere getalsmatige eenheden zijn wel leidend geweest in het analyseren en interpreteren van de resultaten, waardoor het gedeelte van eigen interpretatie zo klein mogelijk is gehouden. Bij een

kwantitatieve inhoudsanalyse is er ook sprake van eigen interpretatie door de onderzoeker, maar de tekstfragmenten van de participanten zijn wel leidend geweest in deze analyse (Elo et al., 2014). Een andere beperking van dit onderzoek is dat er geen gebruik is gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst, waarvan men weet dat het bepaalde concepten voldoende meet en er een bepaalde mate van betrouwbaarheid is gegeven. Doordat dit onderzoek onderdeel is van een groter pilotonderzoek, is dit de eerste keer dat een dergelijke vragenlijst wordt gebruikt. De verwachting is dat deze vragenlijst zich steeds meer gaan ontwikkelen. Het is dus niet mogelijk geweest om een gestandaardiseerde vragenlijst te gebruiken en daarom valt er weinig te zeggen over de betrouwbaarheid en de validiteit van het instrument. Het voordeel van een verder ontwikkelde vragenlijst is dat de betrouwbaarheid en validiteit van dit instrument beter onderzocht kan worden. Een ander mogelijk voordeel van een verder ontwikkelde vragenlijst is dat het aanvulling kan zijn op gestandaardiseerde universiteitsevaluatie van het huidige mentorraat voor eerstejaarsstudenten.

Een inhoudelijke aanbeveling is om nog meer zicht te krijgen op de behoeften van de eerstejaarsstudenten met betrekking tot hun mentor en de mentorrelatie. De resultaten uit dit onderzoek suggereren namelijk dat eerstejaarsstudenten wellicht andere behoeften hebben binnen een goede mentorrelatie dan bijvoorbeeld de bachelorstudenten die Davis en Jones (2020) hebben onderzocht. Daarnaast zou het vervolgonderzoek zich nog meer kunnen focussen op de beweegredenen achter bepaalde keuzes van de eerstejaarsstudenten. Zo kan er meer worden gefocust op de redenen waarom eerstejaarsstudenten misschien andere behoeften hebben op gebied van een mentor en de mentorrelatie. Waarom vinden zij bijvoorbeeld vrijblijvendheid en de professionele afstand belangrijke onderdelen van wat een mentorrelatie goed maakt? Een andere inhoudelijke aanbeveling voor vervolgonderzoek is om juist te focussen op de twee kernkarakteristieken die de eerstejaarsstudenten beduidend minder belangrijk vinden dan de andere kernkarakteristieken. Het vervolgonderzoek zou zich kunnen focussen op de vraag waarom de eerstejaarsstudenten deze kernkarakteristieken minder belangrijk vinden, ondanks dat zij over het algemeen wel hebben aangegeven het eens te zijn met het feit dat een mentor deze karakteristieken zou moeten bezitten. Een methodologische aanbeveling is om hetzelfde onderzoek nogmaals uit te voeren met een groter aantal eerstejaarsstudenten, zodat de conclusies die getrokken worden meer kracht krijgen. Het vervolgonderzoek kan zich eerst op een vergelijkbare faculteit focussen en later, na verdere verbeteringen van het instrument, op andere faculteiten. Bij eventueel vervolgonderzoek is het belangrijk om ook betrouwbaarheid en validiteit van het instrument meenemen. Dan zijn de gegevens meer te generaliseren en kunnen zij nog meer van belang zijn om iets te zeggen over welke karakteristieken van de mentor van belang zijn binnen een kwalitatief goede mentorrelatie.

Kortom, de conclusie van dit onderzoek is dat een mentor alle tien kernkarakteristieken zou moeten bezitten in een kwalitatief goede mentorrelatie volgens eerstejaarsstudenten. Het is hierbij niet duidelijk geworden aan welke kernkarakteristieken het meeste belang wordt gehecht door de eerstejaarsstudenten. Verder is duidelijk geworden dat een kwalitatief goede mentorrelatie volgens

eerstejaarsstudenten zowel een persoonlijke als professioneel is, waarbij er onder andere sprake is van vrijblijvendheid en initiatief vanuit de mentor.

Referentielijst

- Alpert, J. S. (2009). The Importance of Mentoring and of Being Mentored. *The American Journal of Medicine*, 122(12), 1070. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2009.04.002>
- Blackwell, J. E. (1989). Mentoring: An Action Strategy for Increasing Minority Faculty. *Academe*, 75(5), 8. <https://doi.org/10.2307/40249734>
- Brown, M. C., Davis, G. L., & McClendon, S. A. (1999). Mentoring Graduate Students of Color: Myths, Models, and Modes. *Peabody Journal of Education*, 74(2), 105–118. https://doi.org/10.1207/s15327930pje7402_9
- Chong, Y., & Thi, L. S. (2021). University Freshman Mentoring Effectiveness and Scale Enhancement. *Asian Journal of University Education*, 16(4), 181. <https://doi.org/10.24191/ajue.v16i4.11950>
- Clark, M. R. (2005). Negotiating the Freshman Year: Challenges and Strategies Among First-Year College Students. *Journal of College Student Development*, 46(3), 296–316. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0022>
- Cole, G. (2015). The value of mentoring. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 29(4), 22–24. <https://doi.org/10.1108/dlo-04-2015-0039>
- 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. <http://dx.doi.org.proxy-ub.rug.nl/10.1007/s11162-009-9130-2>
- Davis, S. N., & Jones, R. (2020). The Genesis, Evolution, and Influence of Undergraduate Research Mentoring Relationships. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 14(1). <https://doi.org/10.20429/ijstol.2020.140106>
- Dawson, M., & Pooley, J. A. (2013). Resilience: The Role of Optimism, Perceived Parental Autonomy Support and Perceived Social Support in First Year University Students. *Journal of Education and Training Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.11114/jets.v1i2.137>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 215824401452263. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Fruht, V. M., & Wray-Lake, L. (2012). The Role of Mentor Type and Timing in Predicting Educational Attainment. *Journal of Youth and Adolescence*, 42(9), 1459–1472. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9817-0>
- Hauer, K. E., Teherani, A., Dechet, A., & Aagaard, E. M. (2005). Medical students' perceptions of mentoring: a focus-group analysis. *Medical Teacher*, 27(8), 732–734. <https://doi.org/10.1080/01421590500271316>
- Janssen, S., Van Vuuren, M., & De Jong, M. D. (2013). Identifying support functions in developmental relationships: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 20–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.005>

- Reed, D. E., & Jones, G. Z. (2021). The Importance of First Semester Seminars for At-Risk First-Year Students: Analysis of Student Skills and Time Spent on Class Preparation. *Education Sciences*, 11(9), 510. <https://doi.org/10.3390/educsci11090510>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marusic, A. (2009). A Systematic Review of Qualitative Research on the Meaning and Characteristics of Mentoring in Academic Medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 25(1), 72–78. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1165-8>
- Straus, S. E., Johnson, M. O., Marquez, C., & Feldman, M. D. (2013). Characteristics of Successful and Failed Mentoring Relationships. *Academic Medicine*, 88(1), 82–89. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e31827647a0>
- Van Dale. (2015). Karakteristiek. In *Van Dale Pocketwoordenboek Nederlands* (4^e editie, p.219)

Bijlagen

- I. Bijlage A Vragenlijst
- II. Bijlage B Coderingsschema
- III. Bijlage D Informatiebrief
- IV. Bijlage C Informed consent

Bijlage A

Vragenlijst

Demografische gegevens

1. Wat is je leeftijd in jaren?

Open vraag

2. Met welk geslacht identificeer je jezelf?

- Man
- Vrouw
- Anders
- Ik wil dat liever niet zeggen

3. Welke opleiding volg je op dit moment?

Open vraag

4. In welk jaar van de opleiding zit je?

- Eerste jaar
- Tweede jaar
- Derde jaar

Mentorrelatie

De vragen in deze vragenlijst is opgedeeld in 3 stukken, waarin de behoefte aan ondersteuning, ervaren (academische) stress en ten slotte ook de relatie tussen een mentor en jou als student centraal staan. Met een mentor wordt tijdens dit onderzoek bedoeld: "een persoon die je vanuit de opleiding ondersteuning biedt", bijvoorbeeld je mentor van het vak Academic Learning Communities (ALC mentor) of de studieadviseur.

5. Allereerst een inleidende vraag: Hoe ziet volgens jou een goede relatie tussen een mentor en een student eruit?

Open vraag

Behoeftte aan hulp

De volgende vragen gaan over je behoefte aan ondersteuning bij het stellen van doelen en kiezen van een carrièrepad. Hieronder wordt hier verstaan: verkennen van interesses, vaardigheden, ideeën en overtuigingen en het stimuleren van kritisch denken.

6. In welke mate heb je gedurende je opleiding ondersteuning bij het stellen van doelen en het kiezen van een carrièrepad nodig (gehad)?

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

7. Kun je kort uitleggen waarom je deze score hebt gegeven? Je hoeft hierbij geen persoonlijke informatie te vertellen.

Open vraag

8. Naar wie van de volgende personen zou je toe gaan als je ondersteuning nodig hebt bij het stellen van doelen en het kiezen van een carrièrepad?

- Familie
- Vriend/kennis
- ALC-mentor/Studieadviseur
- Iemand anders

9. Hoe makkelijk vind je het om ondersteuning bij het stellen van doelen en het kiezen van een carrièrepad te vragen als je deze nodig hebt?

- Heel moeilijk
- Moeilijk
- Neutraal
- Makkelijk
- Heel makkelijk

10. Zou je gebruik maken van ondersteuning bij het stellen van doelen en het kiezen van een carrièrepad als een mentor op de universiteit deze aanbod?

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

11. Waarom heb je deze score gegeven?

Open vraag

Behoeftte academische ondersteuning

De volgende vragen gaan over je behoefte aan ondersteuning bij het ontwikkelen van academische vakkennis of vaardigheden. Hieronder wordt verstaan: het bevorderen van kennis of vaardigheden die relevant zijn voor het doorlopen en behalen van je opleiding.

12. In welke mate denk je gedurende je opleiding ondersteuning bij het ontwikkelen van academische vakkennis of vaardigheden nodig te hebben (gehad)?

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

13. Kun je kort uitleggen waarom je deze score hebt gegeven? Je hoeft hierbij geen persoonlijke informatie te vertellen.

Open vraag

14. Naar wie van de volgende personen zou je toe gaan als je ondersteuning nodig hebt bij het ontwikkelen van academische vakkennis of vaardigheden?

- Familie
- Vriend/kennis
- ALC-mentor/Studieadviseur
- Iemand anders

15. Hoe makkelijk vind je het om ondersteuning bij het ontwikkelen van academische vakkennis of vaardigheden te vragen als je deze nodig hebt?

- Heel moeilijk
- Moeilijk
- Neutraal
- Makkelijk
- Heel makkelijk

16. Zou je gebruik maken van ondersteuning bij academische vakkennis of vaardigheden als een mentor op de universiteit deze aanbod?

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

17. Waarom heb je deze score gegeven?

Open vraag

Emotionele behoeften

De volgende vragen gaan over je behoefte aan psychische/emotionele steun. Hieronder wordt verstaan: luisteren naar je verhaal, morele steun bieden, helpen problemen identificeren, je aanmoedigen en ondersteunen wanneer je dingen doet die je moeilijk vindt.

18. In welke mate heb je gedurende je opleiding psychische/emotionele steun nodig (gehad)?

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

19. Kun je kort uitleggen waarom je deze score hebt gegeven?. Je hoeft hierbij geen persoonlijke informatie te geven.

Open vraag

20. Naar wie van de volgende personen zou je toe gaan als je psychische/emotionele steun nodig hebt?

- Familie
- Vriend/kennis
- ALC-mentor
- Iemand anders

21. Hoe makkelijk vind je het om psychische/emotionele steun te vragen als je het gevoel hebt deze nodig te hebben?

- Heel moeilijk
- Moeilijk
- Neutraal
- Makkelijk
- Heel makkelijk

22. Zou je gebruik maken van psychische/emotionele steun als een mentor op de universiteit deze aanbod?

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

23. Waarom heb je deze score gegeven?

Open vraag

24. Is er ander soort hulp die je gedurende je opleiding nodig hebt (gehad)?

- Ja
- Nee

25. Welk soort hulp?

Open vraag

26. In welke mate heb je gedurende je opleiding dit soort hulp nodig (gehad)?

Open vraag

27. Kun je kort uitleggen waarom je deze score hebt gegeven? Je hoeft hierbij geen persoonlijke informatie te vertellen.

Open vraag

28. Naar wie van de volgende personen zou je toe gaan als je dit soort hulp nodig hebt?

- Familie
- Vriend/kennis
- ALC-mentor/Studieadviseur
- Iemand anders

Academische stress

De volgende set vragen gaan over verschillende soorten academische stress die je tijdens de studie ervaren kunt hebben.

29. In welke mate heb je de volgende vormen van academische stress ervaren gedurende je opleiding?

Stress door opdrachten en/of tentamens

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

Angst om te falen

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

Interpersoonlijke problemen met een student

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

Interpersoonlijke problemen met een leerkracht

- Heel weinig
- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

Onvoldoende kwaliteit studiefaciliteiten

- Heel weinig

- Weinig
- In enige mate
- Veel
- Heel veel

30. Geef hieronder voor elke vorm van academisch stress aan, in hoeverre je hiermee naar een mentor binnen de opleiding (ALC mentor, studieadviseur) zou stappen?

Stress door opdrachten en/of tentamens

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

Angst om te falen

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

Interpersoonlijke problemen met een student

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

Interpersoonlijke problemen met een leerkracht?

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

Onvoldoende kwaliteit studiefaciliteiten

- Zeker niet
- Waarschijnlijk niet
- Misschien
- Waarschijnlijk wel
- Zeker wel

31. Hoe zie je de hulp voor je die een mentor je zou geven met betrekking tot stress door opdrachten en/of tentamens?

Open vraag

32. Hoe zie je de hulp voor je die een mentor je zou geven met betrekking tot angst om te falen?

Open vraag

33. Hoe zie je de hulp voor je die een mentor je zou geven wanneer je interpersoonlijke problemen ervaart met een student?

Open vraag

34. Hoe zie je de hulp voor je die een mentor je zou geven wanneer je interpersoonlijke problemen ervaart met een leerkracht?

Open vraag

35. Hoe zie je de hulp voor je die een mentor je zou geven wanneer je onvoldoende kwaliteit van de studiefaciliteiten ervaart?

Open vraag

Mentorrelatie

De laatste twee vragen zullen gaan over de relatie tussen een mentor en een student.

36. Geef voor elk van deze onderstaande stellingen aan in hoeverre je het er mee eens bent.

"Ik vind het belangrijk dat een mentor...

...eerlijk naar mij is"

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...actief naar mij luistert''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...open is in de communicatie''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...een respectabele positie heeft binnen de academische gemeenschap''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...zijn gevoelens uit naar een student''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...goed bereikbaar is''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...niet oordeelt over een student''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...de sterke en zwakke eigenschappen van een student herkent''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...te vertrouwen is''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

...de belangen van de student vooropstelt''

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens

37. Rangschik ten slotte dezelfde eigenschappen van een mentor van meest belangrijk (bovenaan) naar minst belangrijk (onderaan) voor jou in een goede mentorrelatie.

- Eerlijk naar mij zijn
- Actief naar mij luisteren
- Open in de communicatie
- Een respectabele positie hebben binnen de academische gemeenschap
- Zijn/haar gevoelens uiten naar een student
- Goed bereikbaar zijn

- Niet oordelen over een student
- De sterke en zwakke eigenschappen van een student herkennen
- Te vertrouwen zijn
- De belangen van de student vooropstellen

Bijlage B
Coderingschema

| Thema | Code | Beschrijving |
|----------------|--------------------|--|
| Contact | Regelmatig | Er is sprake van regelmatig contact tussen de mentor en de student. |
| | Comfortabel | Er is sprake van een zekere comfort binnen de mentorrelatie. |
| | Wederzijds | Er is sprake van contact dat van beide kanten komt, zowel mentor als student komen naar elkaar toe. |
| | Vertrouwd | Er sprake van contact dat vertrouwelijk en veilig aanvoelt. |
| | Initiatief mentor | Er sprake van een mentor die initiatief neemt, zich uit zichzelf met de student bezighoudt en de voortgang van de student in de gaten houdt. |
| | Betrokkenheid | Er is sprake van een zekere betrokkenheid van de mentor, waarbij de mentor weet wat er bij de student speelt. |
| | Toegankelijk | Er is sprake van toegankelijk contact tussen de mentor en de student. |
| Terecht kunnen | Academisch | De student kan op academisch gebied terecht bij de mentor. |
| | Sociaal-emotioneel | De student kan op sociaal-emotioneel gebied terecht bij de mentor. |
| | Vragen | De student kan voor vragen terecht bij de mentor. |

| | |
|-----------------------|--|
| Hulp | De student kan voor hulp terecht bij de mentor. |
| Advies | De student kan voor advies terecht bij de mentor. |
| Vrijblijvendheid | Er is geen sprake van verplichtingen van de student met betrekking tot de mentor wanneer een student daar geen behoefte aan heeft, |
| Persoonlijke band | Er is sprake van een persoonlijke band tussen de mentor en de student, de mentor en de student kennen elkaar. |
| Professionele afstand | Er is sprake van een zekere afstand tussen de mentor en de student. |

Bijlage C
Informatiebrief
INFORMATIE OVER HET ONDERZOEK

“ Evaluatie van Mentorschap binnen eerstejaars van de Rijksuniversiteit Groningen”

Waarom krijg ik deze informatie?

Dit onderzoek is onderdeel van de bachelorthese van 4 studenten in het laatste jaar van de studie Pedagogische Wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen. Jij bent uitgenodigd om mee te doen aan dit onderzoek, omdat je in onze doelgroep valt. Alle eerstejaars studenten van de pedagogische wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen zullen worden meegenomen in dit onderzoek

Moet ik meedoen aan dit onderzoek?

Meedoen aan het onderzoek is volledig vrijwillig. Wel hebben we je toestemming nodig, om de gegevens te kunnen verwerken en publiceren. Toestemming kan op elk moment dat het onderzoek loopt zonder reden weer ingetrokken worden. Als je besluit om niet mee te doen, hoef je niet uit te leggen waarom, en zal dit geen negatieve gevolgen voor je hebben. Dit recht geldt op elk moment, dus ook nadat je hebt toegestemd in deelname aan het onderzoek.

Waarom dit onderzoek?

Dit onderzoek richt zich op de manier waarop mentorschap vormgegeven wordt op de Rijksuniversiteit Groningen en zoekt een evaluatie van beschikbare hulp. De vragenlijst zal eventueel in toekomstig onderzoek worden gebruikt. Eventuele opvallende resultaten kunnen tot nieuwe inzichten leiden die gunstig zijn voor het contact tussen mentor en leerling.

Wat vragen we van je in dit onderzoek?

Als je besluit mee te werken aan het onderzoek kan je op de volgende pagina toestemming geven. Vervolgens vind je een vragenlijst. We vragen je deze vragenlijst zo zorgvuldig mogelijk en naar waarheid in te vullen. Het invullen van deze vragenlijst zal ongeveer ... minuten duren en bestaat voornamelijk uit meerkeuzevragen/stellingen aangevuld met enkele open vragen. Je bent niet verplicht om alle vragen in te vullen als je dat niet wil.

Welke gevolgen kan deelname hebben?

Bij deelname aan het onderzoek kan er een beeld worden gevormd van belangrijke thema's binnen de mentorhulp. Voor toekomstig onderzoek kan deze informatie nuttig zijn om mentorhulp op de Rijksuniversiteit Groningen in kaart te brengen. Vragen kunnen sensitief zijn, door eigen ervaringen

kunnen enkele vragen stress oproepen. Op ieder moment kan er gestopt worden tijdens de vragenlijst. Wanneer er toch veel stress is opgedaan na het invullen van de vragenlijst is het verstandig om contact op te nemen met de studieadviseur.

Hoe gaan we met de gegevens om?

De gegevens uit de vragenlijsten worden verzameld, samengevoegd en vervolgens geanalyseerd met de computer. We vragen in de vragenlijst geen persoonlijke gegevens en de vragenlijsten zijn daarom ook volledig anoniem en niet meer terug te traceren naar de persoon die het ingevuld heeft. Binnen de open vragen kan persoonlijke informatie gedeeld zijn. Mocht er in de open vragen informatie staan die mogelijk persoonlijke identificatie opleveren, dan zullen we dit ofwel verwijderen of maskeren. Anonieme gegevens zullen na afloop van de bachelorthese bewaard blijven voor onderzoeks- en onderwijsdoeleinden zoals het verder uitbouwen van de vragenlijst of voor andere theses. Er is geen intentie om de gevonden resultaten te publiceren. De data worden op een veilige plek opgeslagen, alleen de 4 studenten en mogelijke begeleiders hebben hier toegang tot.

Als je vragen hebt over het onderzoek kunnen deze per mail gesteld worden. Je kunt hiervoor terecht bij één van de studenten die het onderzoek uitvoeren. De studenten blijven over de mail bereikbaar na het delen van de vragenlijst. Hun email adressen vind je onderaan deze brief.

Heb je vragen/zorgen over je rechten als onderzoeksdeelnemer of de uitvoering van het onderzoek? Je kunt hiervoor ook contact opnemen met de Ethische Commissie Gedrags- en Maatschappijwetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen: ec-bss@rug.nl

Heb je vragen of zorgen over hoe er met je persoonsgegevens wordt omgegaan? Je kunt hierover ook contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming van de Rijksuniversiteit Groningen: privacy@rug.nl

Wij hopen je via deze brief voldoende geïnformeerd te hebben en bedanken je als je mee wil werken aan ons onderzoek!

Mare Leegte - m.leegte@student-rug.nl

Kristy van Roij - k.m.j.van.roij@student-rug.nl

Leon Davids - l.r.davids@student-rug.nl

Romy Heuvel - r.heuvel@student-rug.nl

Bijlage D

Informed consent

Percepties met betrekking tot mentorschap op de RUG

Na het lezen van de informatiebrief ben ik akkoord met het participeren aan dit onderzoek.

Meedoen aan het onderzoek

- Ik heb bovenstaande informatie gelezen en ik begrijp deze informatie.
- Ik heb de mogelijkheid gekregen om vragen te stellen over dit project.
- Ik begrijp waar het onderzoek over gaat, wat er van me gevraagd wordt, welke gevolgen deelname kan hebben, hoe er met mijn gegevens wordt omgegaan, en wat mijn rechten als deelnemer zijn.
- Ik begrijp dat mijn deelname aan dit onderzoek vrijwillig is en dat ik op ieder moment kan stoppen voordat ik mijn antwoorden verzonden heb; ik hoef geen redenen te geven waarom ik niet langer deel wil nemen en er zitten geen nadelige consequenties verbonden aan het beëindigen van de deelname.
- Ik begrijp dat door de anonieme manier van invullen van de vragenlijst het onmogelijk is om mijn data te verwijderen nadat ik mijn antwoorden heb verzonden.

Hoe mijn informatie wordt gebruikt tijdens en na het onderzoek

- Ik begrijp dat persoonlijke details zoals mijn naam en e-mailadres niet zullen verwerkt tijdens dit onderzoek.
- Ik begrijp en ben akkoord dat mijn antwoorden op open vragen mogelijk worden geciteerd in de bachelorthese verslagen van de student-onderzoekers van dit onderzoek. Ik begrijp dat ik niet zal worden genoemd in deze publicaties, en dat eventuele persoonlijk identificeerbare informatie zal worden gemaskeerd.
- Ik begrijp en ga ermee akkoord dat andere geautoriseerde onderzoekers alleen toegang hebben tot de anonieme data als zij ermee instemmen de vertrouwelijkheid van de gegevens te bewaren, zoals gevraagd in dit formulier.
- Ik begrijp en ga akkoord met dat mijn gegevens niet gebruikt worden in publicaties, rapporten, webpagina's en andere onderzoeksresultaten, behalve ten behoeve van de bachelorthese verslagen van de student-onderzoekers van dit onderzoek.

Zou u willen verdergaan?

Om te bevestigen dat u deze informatie heeft gelezen en begrepen en dat u verder wilt gaan met het onderzoek, klikt u op "Ik ga akkoord"

