

Een onderzoek naar benodigde kenmerken van een SSLB-mentor volgens eerstejaars studenten aan de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs aan de Rijksuniversiteit van Groningen om hulp te vragen.

Student: Fleur Jager (s3693449)

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

2^e beoordelaar: dr. M.I. (Marjolein) Deunk

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs

2 juni 2022

Aantal woorden: 8761

Inhoudsopgave

| | |
|---------------------------------------|----|
| Abstract | 4 |
| Inleiding | 5 |
| Stages lerarenopleiding | 5 |
| Effect van mentorschap tijdens stage | 6 |
| Welzijn tijdens de stage | 6 |
| Relatie mentor en student-leraar | 6 |
| Hulp vragen student-leraar | 7 |
| Kenmerken mentor | 7 |
| SSLB-mentor | 8 |
| Belang onderzoek AOLB | 9 |
| Doel huidig onderzoek | 9 |
| Methode | 10 |
| Onderzoeksmethode en onderzoeksdesign | 10 |
| Populatie en steekproeftrekking | 11 |
| Meetinstrument | 11 |
| Procedure | 12 |
| Analyseplan | 13 |
| Resultaten | 14 |
| Positief voor hulp vragen SSLB-mentor | 15 |
| Negatief voor hulp vragen SSLB-mentor | 19 |
| Conclusie en discussie | 22 |
| Beperkingen | 24 |
| Aanbevelingen | 25 |
| Implicaties | 25 |
| Referentielijst | 27 |
| Bijlagen | 32 |

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

| | |
|----------------------------------|----|
| Bijlage 1: Interviewprotocol | 32 |
| Bijlage 2: Informatieformulier | 38 |
| Bijlage 3: Toestemmingsformulier | 41 |
| Bijlage 4: Codeboom | 43 |

Abstract

During internships, student-teachers may encounter challenges that can reduce well-being. Studies show that student well-being is low. It is important to ensure that well-being is not further reduced. Herein, the relationship between a mentor and student-teacher, and especially asking the mentor for help, could play a role. Because little is known in the literature about an SSLB-mentor, a mentor who guides students from within the educational program, it is important to conduct research on this topic.

The purpose of this study is to gain more clarity on what characteristics an SSLB mentor needs for first-year students within the Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs (AOLB) to ask for help. To this end, the following research question was designed: *What characteristics does an SSLB-mentor need according to first year students within the Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs at the University of Groningen to ask for help regarding their internship?*

To answer the research question, a qualitative study with interviews was conducted. In the process, five first-year students of the AOLB were interviewed. These interviews showed that there are several characteristics of an SSLB-mentor that help them ask for help, such as showing interest, thinking along and being able to go to the SSLB-mentor. There are also characteristics of an SSLB-mentor that do not help them ask for help, such as being judgmental and slow to respond.

Based on the results of this study, more research could be done on mentoring in the AOLB, or advice could be given to the SSLB-mentors on how to guide their students. A follow-up study could focus on whether students' failure to get proper help can be explained by deficiencies on the part of the SSLB-mentor or by incorrect expectations on the part of students.

Inleiding

Stages zijn van groot belang bij lerarenopleidingen omdat het zorgt voor een professionele voorbereiding van toekomstige leraren en een grote impact kan hebben op de toekomstige prestaties van de leraar (Parveen & Mirza, 2012; Ronfeldt, 2012). Leraren in opleiding, ook wel student-leraren genoemd, kunnen echter veel uitdagingen tegenkomen tijdens hun stage die het welzijn kunnen verminderen wat kan leiden tot uitval (Dreer, 2021a; Storrie et al., 2010). Het is van belang dat de student-leraar bij het tegenkomen van deze uitdagingen hulp vraagt van bijvoorbeeld een mentor zodat ze deze uitdagingen niet alleen hoeven te doorstaan en kans op slagen voor de student-leraar toeneemt. Uit meerdere onderzoeken blijkt echter dat de student-leraren te weinig om hulp vragen omdat ze zich hiervoor schamen (Denmark & Podsen, 2013; Tellez, 1992). Dit kan leiden tot een verminderd welzijn (Nguyễn Phước et al., 2018). Volgens Gardner (2010) had 38% van de student-leraren een verminderd welzijn tijdens de stage door werkdruk en gebrek aan ondersteuning. Ook uit Nederlands onderzoek blijkt dat het welzijn van studenten over het algemeen laag ligt. Schmidt en Simons (2013) beschrijven dat 49% van de studenten tijdens hun onderzoek aangaf op dat moment psychische klachten te ervaren of eerder psychische klachten te hebben ervaren. Het is daarom van belang om te onderzoeken wat studenten kan helpen om sneller hulp te vragen aan een mentor om daarmee het welzijn van de studenten te kunnen verhogen.

Stages lerarenopleiding

Stages kunnen gedefinieerd worden als samenwerkingsverbanden tussen een instelling voor hoger onderwijs, een arbeidsplaats en een stagiaire (Lei & Yin, 2019). Een stage houdt in dat studenten tijdelijk geplaatst worden in een organisatie waar ze de kans krijgen om wat ze in de klas geleerd hebben toe te passen in de 'echte wereld' (Calamlam & Mokshein, 2020). De studenten kunnen zo werkervaringen opdoen en de bedrijven hebben tijdelijk extra handen en kennis (Narayanan et al., 2010). Stages worden daarom als 'win-win'-situatie gezien (Knemeyer & Murphy, 2002). Bij de lerarenopleiding is de stage een belangrijk kenmerk waarbij een student-leraar wordt ondergedompeld in de beginselen van het lesgeven in de echte onderwijs- en leeromgeving (Calamlam & Mokshein, 2020). Het doen van een stage tijdens de lerarenopleiding vergemakkelijkt de overgang van student-leraar naar beginnende leerkracht (Bey & Holmes, 1992). Bij de stage gaat het er namelijk om dat de student-leraar doelgericht en systematisch de competenties verwerft die nodig zijn om als startbekwame leraar te kunnen beginnen (Geldens et al., 2003). Zo bleek uit onderzoek van Kee (2012) dat student-leraren die wel stage hadden gelopen meer vertrouwen hadden in hun vermogen om de prestaties van hun leerlingen te beïnvloeden dan student-leraren die geen stage hadden gelopen.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Effect van mentorschap tijdens stage

Uit onderzoek blijkt dat het hebben van een mentor belangrijk is tijdens een stage (Anson & Forsberg, 1990). Mentoren zijn personen met invloed en ervaring die mensen met minder ervaring opleiden (Williams et al., 2004). Woolfolk Hoy (2005) en Moulding et al. (2014) beschrijven een positieve relatie tussen het krijgen van meer steun van een mentor tijdens de stage en de zelfeffectiviteit bij de student-leraren. Zelfeffectiviteit kan volgens Wood en Bandura (1989) beschreven worden als het vertrouwen dat een persoon heeft in zijn eigen capaciteiten om een bepaalde taak te volbrengen die de gegeven situatie van de persoon vraagt. Zelfeffectiviteit is van belang omdat een hogere mate van zelfeffectiviteit resulteert in een beter welzijn (Aloe et al., 2014; Collie et al., 2012).

Welzijn tijdens de stage

Het welzijn speelt een grote rol bij de stages van student-leraren (Dreer, 2021a). Welzijn kan beschreven worden als een gevoel waarbij er sprake is van positieve aspecten waardoor de student zich goed voelt en tevreden is met zichzelf en er sprake is van afwezigheid van negatieve aspecten waardoor de student zich angstig en gestrest voelt (Keyes et al., 2012; Noble et al., 2008). Gedurende de stage is het de bedoeling dat de student-leraren de kennis die zij verwerven op school koppelen aan de praktijk. Ze kunnen hierbij veel uitdagingen tegenkomen. Deze uitdagingen kunnen leiden tot veeleisende omstandigheden die het welzijn van de student-leraar kunnen verminderen (Dreer, 2021a). Dit verminderd welzijn heeft een negatief effect op hun gezondheid, levensduur en productiviteit. Ook brengt het verminderd welzijn educatieve en psychologische nadelen met zich mee voor de toekomstige carrière van de student-leraar (Nguyễn Phước et al., 2018). Omdat er sprake is van verminderd welzijn bij studenten in het hoger onderwijs en dit negatieve gevolgen kan hebben voor de stage is het van belang om onderzoek te doen naar een manier om het welzijn te verhogen of ervoor te zorgen dat deze niet vermindert.

Relatie mentor en student-leraar

De relatie tussen een mentor en student-leraar is een kenmerk die van belang is voor het welzijn van de student-leraar (Wilson & Huynh, 2019). Bordes en Arredondo (2005) beschrijven een positieve relatie tussen mentorschap en de mate waarin studenten zich op hun gemak voelen. Volgens Dreer (2021b) hebben student-leraren baat bij de psychologische en emotionele ondersteuning van mentoren. Dit helpt ze bij het beheren van de werkdruk en stress. Dit heeft vervolgens weer een positief effect op het welzijn van de student-leraar (Dreer, 2021b). Bij mentorschap is het wel van belang dat er sprake is van effectief mentorschap omdat dit een cruciale rol kan spelen in de professionele groei en ontwikkeling (Schrubbe, 2004).

Hulp vragen student-leraar

Een voorwaarde om mentorschap effectief en succesvol te kunnen laten zijn is volgens Hoxha (2016) dat een student om hulp vraagt. Uit onderzoek blijkt echter dat student-leraren zich ongemakkelijk en beschaamd kunnen voelen om hulp te vragen aan een mentor (Tellez, 1992). Ook zien ze om hulp vragen als een erkenning van incompetentie en daarom verbergen ze de vragen die ze hebben (Denmark & Podsen, 2013). Het vragen van hulp is echter wel belangrijk gedurende de opleiding. Uit onderzoek van Wilson en Huynh (2019) blijkt namelijk dat student-leraren die bang zijn om belangrijke informatie te delen met hun mentor en hierbij om hulp te vragen zich hierdoor alleen voelen. Dit heeft een negatief effect op het welzijn van de student-leraren. Nguyễn Phước et al. (2018) benoemen ook dat het welzijn van student-leraren onder andere afhangt van het vermogen om hulp en zorg van anderen te ontvangen. Minder vermogen om hulp te ontvangen van de mentor heeft dus een negatief effect op het welzijn van de student-leraar. Ook blijkt dat studenten die niet om hulp vragen zichzelf een stuk hoger inschatten dan het niveau waar ze daadwerkelijk zijn volgens hun mentor (Cox & Andriot, 2009). Dit kan ervoor zorgen dat de student-leraar bepaalde leerkrachtaardigheden minder oefent wat kan leiden tot verminderd welzijn omdat het lesgeven dan minder goed gaat of de student-leraar een onvoldoende scoort op de stage.

Kenmerken mentor

Omdat uit onderzoek blijkt dat om hulp vragen lastig kan zijn voor student-leraren maar dit wel van belang is voor het welzijn zal hier nader onderzoek naar gedaan worden. Hiervoor kan er gekeken worden naar kenmerken van mentoren die de student-leraren helpen om hulp te vragen. Er zijn al meerdere onderzoeken gedaan naar de kenmerken van effectieve mentoren bij lerarenopleidingen. Voorbeelden van deze kenmerken zijn het opbouwen van een band met de student-leraar, enthousiast en vakbekwaam zijn, goed kunnen communiceren en luisteren, doelen opstellen met de student-leraar en gebruik maken van modellen (Ballinger & Bisschop, 2011; Ellis et al., 2020). Met modellen wordt bedoeld dat de mentor het voordoet voor de student-leraar waardoor de student-leraar ziet hoe de leerkracht met de kinderen omgaat, een instructie geeft en welke strategieën een leerkracht gebruikt in de klas (Ballinger & Bisschop, 2011). Daarnaast is het ook van belang dat de mentor de student-leraar feedback geeft (Ballinger & Bisschop, 2011). Echter betreffen de kenmerken van deze onderzoeken alleen de mentoren op de stageplek. Eerstejaars studenten aan de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs (AOLB) aan de Rijksuniversiteit van Groningen hebben naast de mentor op de stageplek ook nog een mentor vanuit de universiteit zelf. Deze mentor wordt ook wel de stage- en studieloopbaanbegeleider (SSLB-mentor) genoemd.

SSLB-mentor

De SSLB-mentor is een mentor die de studenten begeleidt bij het functioneren in de stage en het studeren en bij het vinden van samenhang tussen de theorie en de praktijk (Rijksuniversiteit Groningen, 2021). De SSLB-mentor komt gedurende het jaar vier keer langs op de stageplek en ziet de student dus bijna niet op de stageplek zelf. Daarnaast ziet de SSLB-mentor de studenten 14 keer per jaar tijdens de SSLB-bijeenkomsten op de opleiding (Rijksuniversiteit Groningen, 2021). De SSLB-mentor biedt daarom andere begeleiding dan de mentor op de stageplek. Een SSLB-mentor kent in tegenstelling tot de mentor op de stageplek de stageklas niet, kan geen gebruik maken van modellen en kan niet na iedere les feedback geven aan de student-leraar omdat hij/zij er niet bij was. Tijdens dit onderzoek zal onderzocht worden welke kenmerken een SSLB-mentor nodig heeft voor eerstejaarsstudenten binnen de AOLB om hulp te vragen met betrekking tot hun stage. Er is gekozen om tijdens dit onderzoek enkel te richten op de SSLB-mentor omdat hier nog weinig over bekend is. De SSLB-mentor komt dus wat overeen met een mentor die een student begeleidt tijdens de stage vanuit de opleiding. Er kunnen echter wel een aantal verschillen zijn, bijvoorbeeld in de hoeveelheid contact of bijeenkomsten die er zijn. Bij de SSLB-mentor wordt tijdens dit onderzoek in eerste instantie uitgegaan van de kenmerken van een algemene mentor. Er wordt niet uitgegaan van de kenmerken van een mentor op de stageplek zelf omdat deze mentor de student continu ziet gedurende de stage en dus andere begeleiding biedt dan een mentor vanuit de opleiding die de student niet continu ziet op de stageplek. Volgens Cho et al. (2011) kunnen de kenmerken van effectieve mentoren onderverdeeld worden in twee categorieën, namelijk persoonlijke kwaliteiten en professionele kwaliteiten. Voorbeelden van persoonlijke kwaliteiten van een effectieve mentor zijn eerlijkheid, onbaatzuchtigheid, actieve luistervaardigheid, mededogen, niet-oordelende houding, enthousiasme en wijsheid. Veelvoorkomende professionele eigenschappen zijn bekwaam, samenwerkend, toegankelijk en intellectueel (Cho et al., 2011). Ook zal er gekeken worden naar de verbondenheid met de mentor (Lane et al., 2018; Van Petegem et al., 2007). Met verbondenheid wordt een goede relatie bedoeld waarbij er een gevoel is van eenheid en de student het gevoel heeft dat de mentor zich om hem/haar bekommerd (Baard et al., 2004; Deci & Ryan, 2000). Aan de hand van dit onderzoek zal onderzocht worden of deze bovenstaande kenmerken ook de factoren zijn die het vragen om hulp bij de SSLB-mentor door de eerstejaars studenten beïnvloedt. Daarnaast zal er ook onderzocht worden welke kenmerken de eerstejaars studenten zelf nog benoemen. Er zal daarom zowel naar de kenmerken vanuit de eerstejaars student zelf als naar de kenmerken vanuit de literatuur gekeken worden.

Belang onderzoek AOLB

Er is bij dit onderzoek gekozen voor de AOLB als opleiding omdat het van belang is dat de student-leraren goed begeleid worden bij hun stage. De stages zijn namelijk van groot belang bij de lerarenopleidingen en kunnen een grote impact hebben op de toekomstige prestaties van de leraar (Parveen & Mirza, 2012; Ronfeldt, 2012). Het is van belang dat de studenten van deze opleiding tijdens deze stages worden opgeleid tot leraren met kwaliteit. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de kwaliteit van leraren invloed kan hebben op de onderwijsresultaten in het basisonderwijs (Waterreus, 2008). Om de kwaliteit van leraren te kunnen waarborgen is het van belang dat een student-leraar om hulp vraagt bij de mentor, in dit geval de SSLB-mentor. Zoals eerder benoemd zorgt het niet vragen om hulp ervoor dat de student-leraren zich een stuk hoger inschatten dan het niveau waar ze zich daadwerkelijk bevinden volgens hun mentor (Cox & Andriot, 2009). Dit kan ervoor zorgen dat de student-leraren minder oefenen met bepaalde leerkrachtvaardigheden omdat zij in de veronderstelling zijn dat zij deze al voldoende beheersen. Dit kan voor een mindere kwaliteit van leraren zorgen. Ook kan het niet om hulp vragen leiden tot een negatief effect op het welzijn van de student-leraren (Nguyễn Phước et al., 2018; Wilson & Huynh, 2019). Dit vermindert welzijn kan een negatieve invloed hebben op de studieresultaten wat de kwaliteit van de leraren kan verminderen (Click et al., 2017; Stallman, 2010).

Er is daarnaast gekozen voor eerstejaars studenten van de AOLB omdat is gebleken dat in 2012 40% van de eerstejaars studenten aan de Academische Pabo stopten met de opleiding, dit is twee keer zoveel dan bij de reguliere pabo (De Vries, 2012). De AOLB is een vorm van de Academische Pabo, maar dan in Groningen. Deze studie-uitval kan een gevolg zijn van verminderd welzijn (Storrie et al., 2010). Door in kaart te brengen welke kenmerken een SSLB-mentor volgens eerstejaars studenten nodig heeft om hulp te vragen met betrekking tot hun stage, kan een SSLB-mentor deze kenmerken verwerven. Hierdoor kan getracht worden om het welzijn van de student-leraren te verhogen. De eerstejaars studenten zullen dan namelijk wellicht sneller om hulp vragen wat een positief effect kan hebben op hun welzijn (Wilson & Huynh, 2019). Daarnaast kan een positief effect op het welzijn van de student-leraren uitval verminderen (Storrie et al., 2010). Hierdoor kan ook getracht worden om het uitvalspercentage van de eerstejaars studenten aan de AOLB te verminderen.

Doel huidig onderzoek

Het doel van dit huidige onderzoek is om meer duidelijkheid te krijgen over welke kenmerken een SSLB-mentor nodig heeft voor eerstejaars studenten om hulp te vragen met betrekking tot hun stage. Deze informatie kan wellicht ook gebruikt worden door de opleiding om mentorschap te

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

verbeteren door bijvoorbeeld mentoren advies te geven aan de hand van deze kenmerken. De onderzoeksvraag die aan de hand van dit onderzoek zal worden beantwoord luidt als volgt.

Welke kenmerken heeft een SSLB-mentor nodig volgens eerstejaars studenten binnen de opleiding Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs aan de Rijksuniversiteit van Groningen om hulp te vragen met betrekking tot hun stage?

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd aan de hand van interviews. Hierbij is onderzocht welke kenmerken van een SSLB-mentor eerstejaars studenten binnen de AOLB helpen om hulp te vragen met betrekking tot hun stage.

Methode

Onderzoeksmethode en onderzoeksdesign

Dit huidige onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een kwalitatief onderzoek. Hier is voor gekozen omdat de ervaringen, gevoelens en gedachten van de respondenten onderzocht worden. Om dit te kunnen onderzoeken is gebruikgemaakt van interviews. Er is gekozen voor interviews met open vragen omdat de respondenten hierdoor ook konden toelichten waarom ze iets zo ervaren of waarom ze zich zo voelen. Deze vragen zijn van tevoren voorbereid maar er was tijdens het afnemen van de interviews wel ruimte om door te vragen om meer informatie te verkrijgen. Er was daarom sprake van een semigestructureerd interview. Hierbij hebben de onderzoekers duidelijk afgesproken en genoteerd waar doorgevraagd moest worden. Ieder interview werd namelijk door een andere onderzoeker afgenomen en zo werd er getracht om de interviews zoveel mogelijk overeen te laten komen. Ook kunnen deze afspraken de repliceerbaarheid en dus ook de betrouwbaarheid verhogen. Omdat er vragen gesteld werden om erachter te komen wat de meningen en gedachten van de respondenten waren was er sprake van een survey onderzoek. Dit huidige onderzoek is onderdeel van een breder onderzoek dat door vijf onderzoekers is uitgevoerd. De focus van deze methode zal alleen liggen op de informatie die relevant is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag van dit huidige onderzoek. Om de onderzoeksvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden is er onderzoek gedaan naar het concept 'benodigde kenmerken van een SSLB-mentor'. Welke kenmerken een SSLB-mentor nodig heeft voor eerstejaars studenten om hulp te vragen wordt onderzocht door de respondenten te vragen welke kenmerken een SSLB-mentor voor hen nodig heeft om hulp te vragen en door vragen te stellen over de kenmerken die bleken uit de literatuur.

Populatie en steekproeftrekking

De populatie waaruit de steekproef getrokken is zijn eerstejaars studenten van de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs (AOLB) aan de Rijksuniversiteit van Groningen. Er is hierbij gebruikgemaakt van een gelegenheidssteekproef. De onderzoekers zijn naar colleges van eerstejaars studenten van de AOLB geweest om respondenten te vinden. De studenten die zich hierna vrijwillig aanmeldden konden meedoen met het onderzoek (Cohen, 2018). Omdat de respondenten zichzelf moesten aanmelden was er geen sprake van een random steekproeftrekking (Fraenkel et al., 2018). Hierbij hebben zes studenten zich aangemeld. Omdat er voor dit onderzoek vijf respondenten nodig waren en één student in de week van de afname van de interviews geen tijd had, is zo de keuze gevallen op de overgebleven vijf respondenten. De steekproef bestond dus uit vijf eerstejaars studenten van de AOLB. Er is gekozen voor vijf respondenten omdat dit een haalbaar aantal was voor de onderzoekers om te kunnen uitvoeren. Nou kon iedere onderzoeker één interview afnemen en analyseren. Van de vijf respondenten waren er vier vrouw en één man. De respondenten hebben de data niet teruggetrokken en dus bestond de uiteindelijke steekproef uit deze vijf respondenten. Voor de steekproef konden alleen eerstejaars studenten van de AOLB aan de Rijksuniversiteit van Groningen geselecteerd worden. Ouderejaars studenten of studenten van andere opleidingen behoorden niet tot de populatie en dus ook niet tot de steekproef. Ook moesten de studenten uit de steekproef een stage hebben gelopen in een groep in het basisonderwijs gedurende het eerste halfjaar van schooljaar 2021-2022. Tenslotte moesten de studenten tijdens het eerste halfjaar van schooljaar 2021-2022 een SSLB-mentor hebben gehad en bijeengekomen zijn in SSLB-groepen.

Meetinstrument

Er is dus gebruikgemaakt van interviews met open vragen om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Hier is voor gekozen omdat de respondenten zo konden vertellen hoe zij zich voelden en hoe ze ergens over dachten. Als de respondenten keuze moesten maken uit antwoordmogelijkheden zouden ze hun gevoelens en gedachten wellicht niet op de juiste manier kunnen omschrijven en zou er informatie kunnen missen. Tijdens het interview zijn 25 vragen gesteld. Er zijn 25 vragen gesteld omdat op deze manier de concepten van de onderzoeksvragen van de onderzoekers goed beantwoord konden worden zonder overbodige vragen te stellen waardoor het interview te lang zou worden. Om de onderzoeksvraag van dit huidige onderzoek te kunnen beantwoorden zijn acht vragen gesteld. Deze vragen kwamen niet uit een bestaand interview, maar zijn opgesteld aan de hand van de theorie om het onderzoek valide te kunnen maken. Uit de theorie bleek namelijk dat een effectieve mentor bijvoorbeeld de kenmerken 'geïnteresseerd', 'niet-oordelende houding' en 'eerlijkheid' bezit. Er zijn daarom vragen gesteld om deze variabelen te

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

kunnen onderzoeken. Een voorbeeld hiervan is: 'In hoeverre heb jij het gevoel dat jouw SSLB-mentor in jou geïnteresseerd is?'. Daarnaast is ook de vraag 'Wat helpt jou om hulp te vragen aan jouw SSLB-mentor?' gesteld. Hierbij waren de respondenten vrij om zelf met kenmerken te komen. Zo werd er dus zowel naar de kenmerken vanuit de literatuur als naar de kenmerken vanuit de respondent zelf gekeken. Aan de hand van deze kenmerken kon de onderzoeksvraag beantwoord worden. Het volledige interviewprotocol, met alle vragen van alle onderzoekers, is te vinden in bijlage 1.

Procedure

Om proefpersonen te verzamelen zijn de onderzoekers langs geweest bij een college aan eerstejaars studenten van de AOLB. Hierbij is uitgelegd dat er onderzoek gedaan werd naar mentorschap bij het eerste jaar van de AOLB. Ook is uitgelegd dat er hiervoor vijf studenten nodig waren die geïnterviewd wilden worden. De studenten die mee wilden doen aan het onderzoek konden hun telefoonnummer na afloop doorgeven aan één van de onderzoekers. Via een datumprikker konden zij aangeven wanneer zij beschikbaar waren. Vervolgens werden de respondenten geïnformeerd over de data en de locatie waar het interview werd afgenomen. De interviews werden afgenomen in een lokaal bij het Heymansgebouw in Groningen. Hier is voor gekozen omdat dit een neutrale ruimte is en omdat deze locatie bekend is voor de respondenten. Bij aanvang hebben de respondenten een informatieformulier gekregen. In dit formulier stond alle informatie vermeld die de respondenten moesten weten over het onderzoek. Hierin stond bijvoorbeeld vermeld wat het doel was van het onderzoek, of deelname aan het onderzoek verplicht was, hoe het onderzoek ging verlopen, dat er audio-opnames werden gemaakt en hoe er werd omgegaan met de gegevens van de respondent. Het volledige informatieformulier is te vinden in bijlage 2. De belangrijkste informatie van het informatieformulier hebben de onderzoekers voorafgaand aan het interview ook nog even zelf benoemd. Na het lezen van dit informatieformulier kregen de respondenten een toestemmingsformulier die zij moesten ondertekenen als zij het eens waren met de voorwaarden en deel wilden nemen aan dit onderzoek. Dit toestemmingsformulier is te vinden in bijlage 3.

Vervolgens is het interview afgenomen. De interviews duurden tussen de 30 en 55 minuten. Tijdens de interviews waren zowel de interviewer als een observator aanwezig. De interviews begonnen met algemene vragen over de ervaringen van de respondenten op de stage. Voorbeelden van deze vragen zijn op wat voor plek ze stage liepen en hoe ze deze stage hebben ervaren. Dit waren makkelijke vragen en konden ervoor zorgen dat de respondent zich op zijn/haar gemak ging voelen. Vervolgens werden er meer specifieke vragen voor het onderzoek gesteld, bijvoorbeeld hoe de stagebegeleider de respondenten had begeleid bij het werken aan hun leerdoelen, hoe de relatie was tussen hen en de SSLB-mentor en hoe ze de hulp van de SSLB-mentor hebben ervaren. Dit waren

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

moeilijkere vragen en zijn daarom ook midden in het interview, dus na de makkelijke vragen, gesteld. Tenslotte zijn er aan het einde van het interview weer makkelijke vragen gesteld om het interview op een positieve manier af te kunnen sluiten. Deze vragen waren voornamelijk bedoeld als afsluitende en samenvattende vragen, bijvoorbeeld wat volgens de respondenten de meerwaarde was van een SSLB-mentor. De interviews zijn opgenomen aan de hand van audio-opnames. Zowel de interviewer als de observator hebben de interviews opgenomen. Zo was er altijd een back-up aanwezig voor als er iets fout zou gaan met één van de opnamen. Zodra bleek dat de audio-opname van de interviewer goed gelukt was werd de back-up opname van de observator direct verwijderd. De audio-opnames van alle vijf de interviews werden vervolgens opgeslagen op een veilige harde schijf van de Rijksuniversiteit van Groningen. Deze opnames zijn na het afnemen van de interviews zo snel mogelijk anoniem getranscribeerd en daarna direct verwijderd. Als er namen in de interviews werden genoemd werden deze gemaskeerd. Hierdoor waren de transcripten niet meer terug te leiden naar de respondenten. Aan de hand van deze transcripten zijn de interviews vervolgens geanalyseerd.

Analyseplan

Iedere onderzoeker heeft vervolgens één interview geanalyseerd, dit is gedaan aan de hand van een thematische analyse (Caulfield, 2021). Bij deze analyse is allereerst de geluidsopname geanonimiseerd uitgeschreven. Vervolgens werden zinsdelen beschreven aan de hand van codes, dit is gedaan via het programma ATLAS.ti. Deze codes werden vervolgens gecombineerd onder thema's. Bij dit onderzoek zijn er twee thema's opgesteld, namelijk positief voor hulp vragen SSLB-mentor en negatief voor hulp vragen SSLB-mentor. Bij de kenmerken die de SSLB-mentor nodig heeft volgens eerstejaars studenten om hulp te vragen passen bijvoorbeeld de codes interesse, een niet-oordelende houding en het hebben van een goede relatie met de SSLB-mentor (Cho et al., 2011). Daarnaast zijn er ook codes die vanuit de respondenten zelf zijn gebleken, dit zijn bijvoorbeeld het klaarstaan voor de student en het hebben van vertrouwen in de SSLB-mentor. Bij de kenmerken van een SSLB-mentor die volgens de eerstejaars studenten belemmerend werken om hulp te vragen horen bijvoorbeeld de codes chaotisch, een oordelende houding en incongruentie in informatie. Na het thematiseren is er gecontroleerd of alle thema's terug te zien waren in de data en of er nog thema's toegevoegd of aangepast moesten worden (Caulfield, 2021). Vervolgens zijn de quotes uit één interview nogmaals gecodeerd door een andere onderzoeker om de Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te kunnen onderzoeken. Hierbij bleek dat 87% van de codes van de tweede codeerder overeenkwamen met de codes van de onderzoeker. Er moet minimaal een score van 70% gehaald worden om te kunnen spreken van een goede Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Een score van 87% komt dus overeen met een goede betrouwbaarheid (Daniel et al., 2017). Er is vervolgens gekeken waarom de twee

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

onderzoekers bij de overige 13% van de quotes niet overeenkwamen tijdens het coderen. Hierna zijn de definities van de codes in de codeboom nog iets verduidelijkt. Deze codeboom is te vinden in bijlage 4. Tenslotte konden de resultaten van de analyse gepresenteerd worden in dit onderzoek waardoor de onderzoeksvraag beantwoord kon worden (Caulfield, 2021).

Resultaten

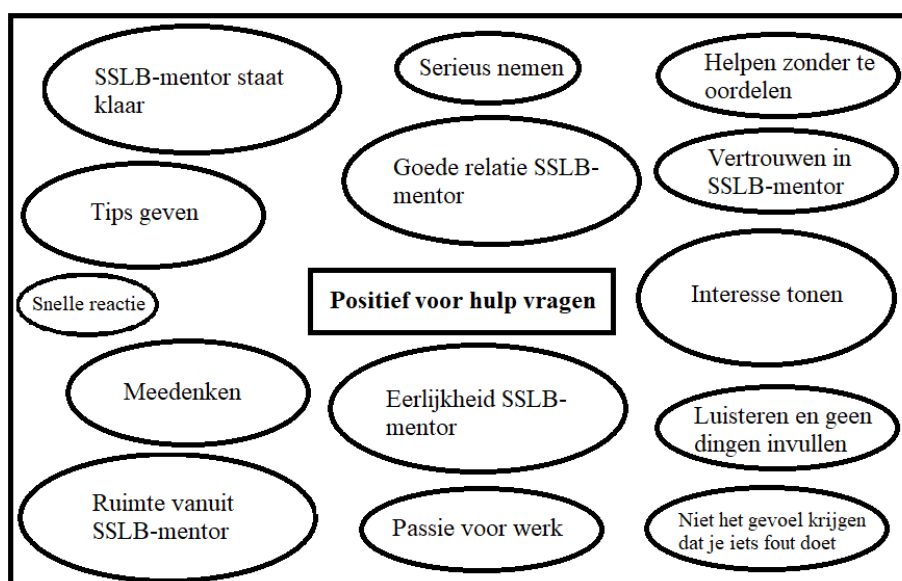
Aan de hand van vijf interviews zal de onderzoeksvraag van dit huidige onderzoek beantwoord worden. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

Welke kenmerken heeft een SSLB-mentor nodig volgens eerstejaars studenten binnen de opleiding Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs aan de Rijksuniversiteit van Groningen om hulp te vragen met betrekking tot hun stage?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn er thema's opgesteld. Tijdens het analyseren van de interviews bleek dat alle respondenten tijdens de interviews kenmerken van een SSLB-mentor benoemden die hen helpen om hulp te vragen en kenmerken die hen juist niet helpen om hulp te vragen. Daarom zijn de thema's 'positief voor hulp vragen SSLB-mentor' en 'negatief voor hulp vragen SSLB-mentor' opgesteld. Onder deze twee thema's vallen verschillende codes. In onderstaande figuren zijn de thema's met bijbehorende codes weergegeven. Hierbij geven de groottes van de ovaal aan hoe belangrijk deze code is en door hoeveel respondenten deze code benoemd is. Een groter ovaal betekent dat het door meer respondenten benoemd is en dus belangrijk gevonden wordt.

Figuur 1

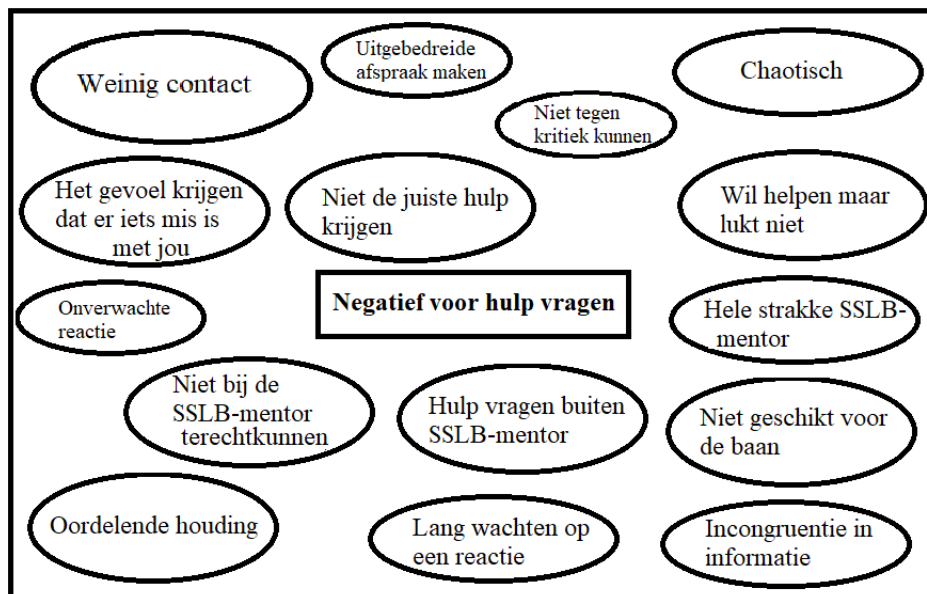
Overzicht codes 'positief voor hulp vragen SSLB-mentor'



Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Figuur 2

Overzicht codes 'negatief voor hulp vragen SSLB-mentor'



Deze thema's en codes zullen worden beschreven in deze resultaten en zullen worden toegelicht aan de hand van citaten uit de interviews. Op deze manier zal de onderzoeksvraag beantwoord worden. Codes die door één respondent benoemd worden of in totaal maar twee tot drie keer benoemd worden zullen hieronder niet beschreven worden. Deze codes zijn echter wel te vinden in bovenstaande figuren en in de codeboom in bijlage 4.

Positief voor hulp vragen SSLB-mentor

SSLB-mentor staat klaar voor de studenten

Een kenmerk dat volgens de respondenten belangrijk is, is dat de SSLB-mentor altijd voor de studenten klaar staat. Als er iets aan de hand is op stage of de studenten een vraag hebben willen zij zich niet bezwaard hoeven voelen om hulp te vragen. De SSLB-mentor moet volgens de respondenten uitstralen dat hij/zij ervoor open staat om de studenten te helpen en dat ze hem/haar altijd kunnen mailen.

'Dat je niet soort van je opdringerig voelt doordat je alweer wat komt vragen maar iemand die gewoon echt oprecht wil helpen.' interview 1, regelnummer 542.

Dat een SSLB-mentor klaar moet staan voor zijn/haar studenten zodat zij zich niet bezwaard voelen en sneller om hulp zullen vragen wordt door alle respondenten genoemd.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Ruimte krijgen vanuit de SSLB-mentor

Volgens de respondenten is het ook belangrijk dat ze de ruimte krijgen vanuit de SSLB-mentor om over problemen te vertellen en vragen te stellen. Dit kan volgens de respondenten zowel tijdens de SSLB-bijeenkomsten als daarbuiten. Wanneer een SSLB-mentor tijdens de SSLB-bijeenkomsten de studenten de ruimte geeft om vragen te stellen voelen zij zich sneller geneigd om deze vragen ook te stellen. Dit wordt door alle respondenten benoemd en wordt dus als belangrijk ervaren.

SSLB-mentor toont interesse

Naast het geven van ruimte om vragen te stellen geven de respondenten aan dat ze het belangrijk vinden dat hun SSLB-mentor interesse in hen toont.

‘En dat merk ik vanuit, eh, mijn SSLB-mentor ondanks dat het dus zeg maar niet altijd fantastisch gaat, merk ik wel dat hij wel oprecht geïnteresseerd is in mij en dat maakt dat ik wel makkelijker om een beetje een stabiele relatie met hem te hebben.’ interview 2, regelnummer 555.

Hierbij wordt door de respondenten zowel interesse in stage en de studie benoemd als interesse in het persoonlijke leven wanneer hierbij moeilijkheden zijn. Voorbeelden hiervan zijn een oma die in het ziekenhuis ligt of een hond die erg ziek is. De respondenten ervaren het hierbij als fijn wanneer de SSLB-mentor hier nog even naar vraagt en geven aan dan zelf ook sneller geneigd te zijn om vragen te stellen. Interesse vanuit de SSLB-mentor wordt door alle vijf de respondenten als belangrijk ervaren.

Eerlijkheid SSLB-mentor

Naast het tonen van interesse is het volgens alle respondenten belangrijk dat de SSLB-mentor eerlijk is. Dit houdt in dat de SSLB-mentor eerlijk vertelt aan de student wat goed gaat en waar hij/zij nog iets aan moet veranderen. Hierdoor weet de student dat als hij/zij een vraag stelt aan de SSLB-mentor, deze vraag ook eerlijk beantwoord wordt. De respondenten geven aan dat ze dit waarderen en dit liever hebben dan een SSLB-mentor die net doet alsof alles perfect gaat. Het eerlijk zijn van de SSLB-mentor zorgt ervoor dat het voor de student makkelijker is om hulp te vragen.

Goede relatie met SSLB-mentor

Ook is het volgens alle respondenten belangrijk dat er een goede relatie is tussen hen en de SSLB-mentor.

‘Ze zorgt er wel voor dat iedereen zich, het klimaat dat ik ook wilde creëren in de eerste periode in mijn klas, deed zij ook al wel echt goed in onze klas. Dus zeg maar, iedereen kan gewoon

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

zichzelf zijn en voelt zich vrij om zijn eigen ervaringen te delen en zo zijn er ook hele, van andere leerlingen ook, wel persoonlijke dingen gedeeld en dat is ook allemaal hartstikke goed.' interview 4, regelnummer 487.

De respondent geeft aan dat de goede relatie en de vertrouwde omgeving ervoor zorgen dat het makkelijker is voor hem om zich open te stellen en vragen te stellen. Een andere respondent geeft daarnaast nog aan dat doordat zij zich thuis voelt bij de SSLB-mentor het makkelijker is voor haar om naar hem/haar toe te stappen. Een goede relatie met de SSLB-mentor zorgt er dus voor dat de studenten zich vrijer voelen om vragen te stellen.

Geven van tips

Ook is het volgens vier respondenten belangrijk voor een SSLB-mentor om tips te geven die de student vervolgens weer kan gebruiken tijdens zijn/haar stage. Door het geven van bruikbare tips zijn de studenten sneller geneigd om opnieuw vragen te stellen aan de SSLB-mentor.

Meedenken

Naast het geven van tips is het volgens vier respondenten van belang dat de SSLB-mentor met hen meedenkt.

'Ja in ieder geval meedenken. Van goh dit is een optie, dit zou je kunnen doen. Niet per se van dit is de goede manier. Maar meer van; zo zou je het kunnen oplossen.' interview 1, regelnummer 83.

Hiermee bedoelen ze dat de SSLB-mentor echt meedenkt over oplossingen die het probleem op zouden kunnen lossen. En hierbij ook kijkt naar de student zelf en wat het beste bij deze student past.

Vertrouwen in SSLB-mentor

Voor de respondenten is het ook van belang dat wanneer ze naar de SSLB-mentor gaan om iets te vertellen waar ze mee zitten of iets te vragen, zij de SSLB-mentor kunnen vertrouwen en dit tussen hen blijft. De twee respondenten geven hierbij aan dat als zij bijvoorbeeld iets over hun stagementor vertellen, zij ervan uitgaan dat de SSLB-mentor dit niet doorvertelt en dat zij hem/haar dus kunnen vertrouwen. Wanneer zij merken dat zij de SSLB-mentor kunnen vertrouwen zullen zij ook sneller met andere problemen of vragen naar de SSLB-mentor stappen. Hierbij valt op dat dit door één respondent benoemd is die zelf het idee heeft dat de SSLB-mentor dingen doorvertelt. Een andere respondent die dit gevoel ook heeft, benoemt dit kenmerk echter niet. De tweede respondent die dit kenmerk benoemt heeft een goede relatie met de SSLB-mentor maar heeft wel negatieve ervaringen van medestudenten uit de SSLB-groep gehoord.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Niet het gevoel krijgen dat je iets fout doet

Ook benoemen de respondenten dat je niet het gevoel moet krijgen van de SSLB-mentor dat iets jouw fout is.

‘Het is normaal dat je tegen dingen aanloopt. Je bent nu eerstejaars student. Ik bedoel het kan allemaal echt nog niet perfect en ik denk dat dat allemaal nog iets meer benadrukt mag worden.’ interview 2, regelnummer 488.

De studenten beginnen net aan de opleiding en hebben nog nooit in het onderwijs stage gelopen. Hierdoor kan volgens de respondenten niet verwacht worden dat zij alles in één keer goed doen. Ze lopen tegen dingen aan en leren hier van. Ze verwachten hierbij wel goede begeleiding die begrijpt dat ze tegen dingen aan gaan lopen en dat dingen fout kunnen gaan. Hierdoor zullen ze ook sneller vragen blijven stellen. Dit wordt door twee respondenten genoemd die ervaring hebben met een SSLB-mentor die voor hun gevoel meermaals heeft laten merken dat het hun fout is en ze dom zijn. De respondenten die hier geen ervaring mee hebben benoemen dit kenmerk van een SSLB-mentor niet.

Niet-oordelende houding SSLB-mentor

Daarnaast is het volgens de respondenten belangrijk dat de SSLB-mentor niet oordeelt. Dit houdt in dat de SSLB-mentor niet aangeeft dat ze iets stom vindt of het ergens niet mee eens is, maar de student zonder te oordelen helpt. Hierdoor zijn de studenten vaker geneigd om hulp te blijven vragen aan de SSLB-mentor. Het niet-oordelen wordt door twee respondenten benoemd. Dit waren ook de respondenten die een goede relatie hebben met hun SSLB-mentor. De respondenten die geen goede relatie hebben met hun SSLB-mentor benoemen alleen dat hun SSLB-mentor wel oordeelt, maar benoemen niet dat ze het fijn zouden vinden als de SSLB-mentor niet oordeelt.

SSLB-mentor moet kunnen luisteren

Tenslotte is het volgens de respondenten van belang dat een SSLB-mentor goed luistert naar dingen die ze vertellen of vragen die ze stellen. De SSLB-mentor moet niet te snel conclusies trekken en dingen invullen voordat de student klaar is met praten en duidelijk heeft kunnen maken wat hij/zij nodig heeft en verwacht. Dit wordt door twee respondenten benoemd. Deze twee respondenten hebben beide een SSLB-mentor die voor hun gevoel dingen invult en niet het hele verhaal af luistert.

‘Nou dat hij iets rustiger zou reageren. Ik vond het wel een hele heftige reactie dat hij meteen de school zou bellen’. interview 1, regelnummer 440.

Deze respondent verwachtte in dit geval niet zo’n heftige reactie en wilde ook niet dat de SSLB-mentor de school zou bellen. De respondent geeft hierbij aan dat zij sneller om hulp zou vragen wanneer de

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

SSLB-mentor rustiger zou reageren en echt zou luisteren naar wat de student nodig heeft en verwacht. Hierbij valt op dat twee andere respondenten die deze eigenschap niet hebben benoemd goede ervaringen hebben met hun SSLB-mentor. Daarentegen was er ook één respondent die geen goede ervaringen heeft met zijn/haar SSLB-mentor maar deze eigenschap ook niet benoemde.

Negatief voor hulp vragen SSLB-mentor

Niet de juiste hulp krijgen

Er zijn ten eerste vier respondenten die aangeven dat ze wel hulp kregen maar in hun ogen niks aan deze hulp hadden. Hierdoor zullen ze minder snel weer vragen stellen aan de SSLB-mentor.

‘Ja de stap is een stuk groter om naar mijn SSLB’er toe te gaan omdat hij telkens zo’n vaag antwoord geeft waar je niks mee kan dus dat is lastig.’ interview 1, regelnummer 483.

Hierbij geeft een andere respondent aan dat zij niet snel naar de SSLB-mentor toestapt wanneer ze een stagementor heeft die haar niet goed kan begeleiden. De reden hiervoor is dat ze tips en begeleiding krijgt vanuit haar SSLB-mentor waar zij voor haar gevoel niet veel aan heeft.

‘Mocht ik een andere SSLB-mentor hebben, die de begeleiding wel kan bieden dan zou ik daar natuurlijk veel sneller heen gaan, dan als mijn mentor me niet goed kan begeleiden, want daar zit je natuurlijk al een tijdje dan een tijd dan aan vast.’ interview 5, regelnummer 637.

Het missen van het krijgen van de juiste tips en begeleiding van haar SSLB-mentor voor haar gevoel zorgt ervoor dat ze minder snel om hulp zal vragen.

Weinig contact met de SSLB-mentor

Ten tweede zorgt het hebben van weinig contact met de SSLB-mentor er volgens de respondenten voor dat ze minder snel om hulp vragen. Zo zijn er volgens de respondenten te weinig SSLB-bijeenkomsten gepland in een jaar. Hierdoor zien ze hun SSLB-mentor maar weinig. Ze geven aan dat ze dan snel het gevoel hebben dat hun problemen of vragen niet belangrijk genoeg zijn om een aparte afspraak met de SSLB-mentor te maken. De drempel om een afspraak te maken is dan te hoog voor de studenten. Ook moet de SSLB-mentor officieel twee keer langskomen op stage maar kwam het voor dat hij/zij maar één keer langskwam. Hierdoor kijkt de SSLB-mentor maar één keer mee op de stageplek en is er maar één gelegenheid voor de student en mentor vanuit de stageplek om vragen te stellen, feedback te krijgen en belangrijke dingen te bespreken.

Ook zijn er volgens de respondenten SSLB-mentoren die weinig moeite doen om contact te onderhouden met hun studenten. Wanneer er dan een tijd geen SSLB-bijeenkomst is spreken de studenten en de SSLB-mentor elkaar weinig. De respondenten zouden hierbij graag een actievere

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

houding van de SSLB-mentor willen zien, ze krijgen hierdoor namelijk het gevoel dat de SSLB-mentor niet geïnteresseerd is in ze en geen tijd heeft voor hun vragen. Ook hierdoor gaan studenten zich bezwaard voelen om vragen te stellen aan de SSLB-mentor. Er zijn vier respondenten die aangeven dat ze hun SSLB-mentor weinig zien en weinig contact hebben met hem/haar. Dit betreft twee respondenten die een goede relatie hebben met hun SSLB-mentor en twee respondenten die geen goede relatie hebben met hun SSLB-mentor. De andere respondent die geen goede relatie heeft met de SSLB-mentor benoemt dit kenmerk niet.

Het gevoel krijgen dat er iets mis is met jou

Ook het gevoel krijgen dat het aan jou ligt en jij het fout doet zorgt er volgens de respondenten voor dat ze minder snel hulp vragen bij de SSLB-mentor. Dit wordt door vier respondenten benoemd. Deze respondenten zijn dan wel met hun vraag naar de SSLB-mentor geweest maar kregen dan een antwoord waardoor zij het gevoel kregen dat het dan hun eigen fout was.

‘Vanuit mijn SSLB’er krijg ik heel erg het gevoel, als je iets niet begrijpt, dan is er iets mis met jou.’ interview 2, regelnummer 152.

De respondenten benoemen dat als zij het gevoel krijgen van de SSLB-mentor dat het hun eigen schuld is of dat zij dom zijn, zij de volgende keer niet meer naar hem/haar toe zouden stappen. Dan verwachten ze namelijk weer een antwoord waaruit blijkt dat het hun fout is of dat ze dom zijn.

Niet bij de SSLB-mentor terechtkunnen

Een ander kenmerk van een SSLB-mentor die voor studenten niet helpt om hulp te vragen is wanneer ze het gevoel krijgen dat ze niet bij de SSLB-mentor terechtkunnen.

‘Ik krijg dan het gevoel dat hij me gewoon niet wil helpen en dat hij er gewoon geen zin in heeft’ interview 2, regelnummer 518.

De studenten voelen zich hierdoor bezwaard om hulp te vragen. Dit wordt door drie respondenten ervaren. Dit zijn de respondenten die geen goede relatie hebben met hun SSLB-mentor. De twee respondenten die wel een goede relatie hebben met hun SSLB-mentor benoemen dit niet omdat zij wel het gevoel hebben dat ze bij de SSLB-mentor terechtkunnen. Deze respondenten geven hierbij aan dat ze dit fijn vinden omdat ze dan het gevoel krijgen dat ze vragen kunnen stellen.

SSLB-mentor wil wel helpen maar dit lukt niet

Door drie respondenten wordt nog wel benoemd dat ze het idee hebben dat de SSLB-mentor ze wel wil helpen, maar dat dit hem/haar niet lukt.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

'Ja, ik had niet het idee dat ik het niet kon stellen, maar ik had wel, af en toe kon ze het antwoord niet geven zeg maar.' interview 4, regelnummer 497.

In dit geval kwam dat door het feit dat deze SSLB-mentor dit voor het eerst deed en dus nog weinig ervaring had. Hierdoor zouden de respondenten de volgende keer minder snel hulp vragen aan de SSLB-mentor.

Hulp vragen buiten SSLB-mentor

Er zijn twee respondenten die door gebrek aan hulp van de SSLB-mentor naar de decaan en studieadviseur zijn geweest. Deze personen konden de respondenten wel helpen bij hun vragen. Ook is er een respondent die naar de docent van een ander vak is gegaan voor hulp. Deze docent was namelijk SSLB-mentor van een andere SSLB-groep. Deze docent kon de respondent dan wel verder helpen met vragen. De respondenten die hulp hebben gevraagd aan andere docenten of een studieadviseur geven aan dat ze nu niet zo snel meer hulp zullen vragen aan hun eigen SSLB-mentor. Ze hebben de eigen SSLB-mentor namelijk voor hun gevoel vervangen voor een ander persoon die ze in hun ogen beter kan helpen.

Oordelende houding SSLB-mentor

Daarnaast geven drie respondenten aan dat ze minder snel om hulp vragen wanneer ze het gevoel hebben dat de SSLB-mentor oordeelt over wat zij hem/haar vertellen of vragen.

'Eh, als ik dan met hem in gesprek ga en ik word weer opnieuw beoordeeld voor alle fouten die ik heb gemaakt. Ja, dan denk ik laat maar zitten, dan ga ik wel liever niet in gesprek.' interview 2, regelnummer 356.

De studenten hebben dan meestal zelf ook wel door dat ze iets de volgende keer anders aan kunnen pakken. Wanneer de SSLB-mentor hier dan ook nog eens over oordeelt in plaats van te helpen gaan ze de volgende keer liever niet met zoiets naar de SSLB-mentor.

Hele strakke SSLB-mentor

Ook benoemen de respondenten dat het hebben van een hele strakke SSLB-mentor niet helpt om hulp te vragen. Hiermee bedoelen ze dat de SSLB-mentor een strak programma heeft en hier niet van wil afwijken. Hierdoor is er geen ruimte voor inbreng van de studenten zelf.

'Ja naja dan heeft hij een programma in z'n hoofd en dat moet dan per se afgerond worden dus naja dan is er geen ruimte voor wat ik te vertellen heb zeg maar.' interview 1, regelnummer 516.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

De studenten krijgen dan geen ruimte van de SSLB-mentor om dingen in te brengen of vragen te stellen. Hierdoor zijn de studenten ook buiten de bijeenkomsten om minder snel geneigd om vragen te stellen. Dit wordt door twee respondenten benoemd die geen goede relatie hebben met hun SSLB-mentor. De twee respondenten die wel een goede relatie hebben met hun SSLB-mentor en een andere respondent die geen goede relatie heeft met de SSLB-mentor ervaren dit niet zo omdat zij wel de ruimte krijgen om vragen te stellen. Deze respondenten geven hierbij aan dat ze het fijn vinden dat ze deze ruimte krijgen, hierdoor krijgen ze namelijk het gevoel dat ze vragen mogen stellen.

Chaotische SSLB-mentor

Naast het hebben van een strakke SSLB-mentor kan ook een chaotische SSLB-mentor er volgens twee respondenten voor zorgen dat ze minder snel om hulp vragen. De chaotische houding van de SSLB-mentor zorgt ervoor dat bijvoorbeeld de verwachtingen vanuit de opleiding op stage onduidelijk zijn. Omdat de studenten hier weinig duidelijkheid over krijgen hebben ze ook sneller het gevoel dat ze geen duidelijk antwoord op hun vragen gaan krijgen en stellen ze deze minder snel.

Incongruentie in informatie

Tenslotte wordt er door twee respondenten benoemd dat incongruentie in informatie belemmerend werkt voor het vragen van hulp.

‘De eerste keer dat hij langskwam op stage maakte hij me het juist wat lastiger, want hij gaf mij een heel verkeerd beeld van hoe de mentor over mij dacht, eh, wat ik in eerste instantie heel raar vond, want hij zei tegen mij, de communicatie met jouw mentor is heel slecht, dus ik was helemaal in paniek, maar dat bleek dus helemaal niet waar te zijn. Hij kreeg gewoon, hij heeft haar woorden verdraaid. Eh, dus daar zat ik heel erg mee.’ interview 2, regelnummer 56.

Doordat de SSLB-mentor in de ogen van de student informatie anders vertelde dan hoe de SSLB-mentor het volgens haar van de stagementor heeft gehoord, werd het vertrouwen van de respondent in de SSLB-mentor kleiner. Hierdoor hadden de respondenten ook de neiging om minder snel hulp te vragen. Ze waren dan namelijk bang dat er nogmaals incongruentie in informatie plaats zou vinden.

Conclusie en discussie

Het doel van het huidige onderzoek was om erachter te komen welke kenmerken een SSLB-mentor nodig heeft volgens eerstejaars studenten van de AOLB om hulp te vragen. Dit is onderzocht aan de hand van een kwalitatief onderzoek met interviews.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Uit de interviews met de respondenten zijn verschillende kenmerken van een SSLB-mentor gebleken die wel of juist niet helpen om hulp te vragen aan de SSLB-mentor. Hierbij werd verwacht dat de kenmerken eerlijkheid, goed kunnen luisteren, het hebben van een niet-oordelende houding, toegankelijk zijn, enthousiast zijn, bekwaam zijn en het hebben van een goede relatie met de SSLB-mentor zouden helpen voor de studenten om hulp te vragen (Cho et al., 2011; Lane et al., 2018; Van Petegem et al., 2017). Dit werd verwacht omdat deze kenmerken bleken uit de literatuur. Uit de interviews bleek dat deze kenmerken volgens de respondenten inderdaad bevorderend werken om sneller om hulp te vragen. Deze kenmerken blijken dus zowel uit de literatuur als uit dit huidige onderzoek. Hierdoor is het bewijs dat deze kenmerken belangrijk zijn bij een mentor sterker geworden en kan men ervan uitgaan dat deze kenmerken belangrijk zijn om hulp te vragen. Daarentegen zijn er ook een aantal kenmerken die uit de literatuur bleken en die niet naar voren komen in de interviews. Dit zijn de kenmerken onbaatzuchtigheid en mededogen (Cho et al., 2011). Deze kenmerken spelen voor de respondenten van dit huidige onderzoek wellicht een minder grote rol aangezien ze niet ter sprake zijn gekomen. Het bewijs dat deze kenmerken helpen is dus niet sterker geworden door de uitkomsten van dit huidige onderzoek. Daarnaast zijn er ook kenmerken vanuit de respondenten zelf benoemd die niet gevonden zijn in de literatuur. Ten eerste is het volgens de respondenten belangrijk dat de SSLB-mentor meedenkt met de studenten en tips geeft. Hierbij kan het helpen als de SSLB-mentor de studenten het gevoel geeft dat zij niets fout doen en dat hij/zij altijd voor de studenten klaarstaat. Hierdoor kunnen de studenten ook het gevoel krijgen dat de SSLB-mentor echt een passie heeft voor dit beroep en hij/zij de studenten echt wil helpen. Tijdens de SSLB-bijeenkomsten kan het bevorderend werken als de SSLB-mentor de studenten de ruimte geeft om onderwerpen aan bod te brengen of vragen te stellen. Hierbij vinden de studenten het fijn als ze het gevoel hebben dat ze serieus genomen worden door de SSLB-mentor. Daarnaast kan het helpen als de studenten de SSLB-mentor kunnen vertrouwen en alles wat zij vertellen aan hem/haar dus tussen hen blijft. Tenslotte kan het nog helpen als de SSLB-mentor snel reageert op mails met vragen van de studenten. Deze kenmerken blijken wel uit andere literatuur die niet gebruikt is maar wel gevonden wordt wanneer er specifiek naar deze kenmerken gezocht wordt (Spouse, 1996; Struyve et al., 2016).

Er zijn ook een aantal kenmerken van een SSLB-mentor die belemmerend werken volgens de geïnterviewde studenten. Ten eerste benoemden de respondenten dat het hebben van een chaotische en oordelende SSLB-mentor ervoor kan zorgen dat ze minder snel om hulp vragen. Ten tweede kan het gevoel dat ze niet bij de SSLB-mentor terecht kunnen of het gevoel krijgen dat zij iets fout doen ervoor zorgen dat ze minder snel om hulp zullen vragen. Ten derde kan het hebben van weinig bijeenkomsten en weinig contact met de SSLB-mentor belemmerend werken. Als de studenten dan wel contact opnemen met de SSLB-mentor maar vervolgens heel lang moeten wachten op een

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

reactie, geven ze aan dat ze de volgende minder snel contact zullen opnemen. Ten vierde ervaren de respondenten het hebben van een hele strakke SSLB-mentor die de studenten geen ruimte geeft om vragen te stellen als niet prettig. Daarnaast waren er ook respondenten die benoemden dat de SSLB-mentor wel wilde helpen maar dat dit hem/haar niet lukte of dat ze niet de hulp kregen die ze verwachtten. Dit zorgde ervoor dat deze respondenten hulp gingen vragen aan andere SSLB-mentoren of een studieadviseur. Ten vijfde kan het moeten maken van een uitgebreide afspraak er ook voor zorgen dat de student niet om hulp vraagt omdat hij/zij behoefte heeft aan een kort en snel antwoord. Tenslotte kan het niet tegen kritiek kunnen, het hebben van incongruentie in informatie en het krijgen van een onverwachte reactie ook belemmerend werken voor de studenten om hulp te vragen aan de SSLB-mentor. Deze kenmerken zijn van tevoren niet gevonden in de literatuur. Een verklaring waarom deze kenmerken niet zijn gevonden in de literatuur is omdat hier niet naar gezocht is. Pas tijdens het analyseren van de interviews kwam de onderzoeker erachter dat de respondenten zowel kenmerken noemden die wel helpen als kenmerken die niet helpen om hulp te vragen aan de SSLB-mentor en dat hier twee thema's voor konden worden opgesteld. Als nu gezocht wordt blijkt dat er wel literatuur is die ineffectieve kenmerken van een mentor beschrijft die niet helpen voor de student om hulp te vragen (Eby et al., 2010).

Beperkingen

Er zijn echter wel een aantal kanttekeningen bij dit huidige onderzoek. Ten eerste is er sprake van een gelegenheidssteekproef waarbij de eerstejaars studenten van de AOLB zichzelf konden aanmelden. Hierdoor bestaat de kans dat vooral studenten die veel te zeggen hadden over mentorschap of ergens niet tevreden over waren zich hebben aangemeld. Dit kan zorgen voor vertekende resultaten omdat de respondenten die ervoor kozen om deel te nemen aan het onderzoek waarschijnlijk niet de gehele doelgroep waaruit de steekproef is getrokken goed vertegenwoordigen (Lavrakas, 2008; Sousa et al., 2004). Dit kan zorgen voor een lagere betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarnaast zijn er voor dit onderzoek vijf interviews afgenomen bij vijf respondenten. Er zijn in totaal 63 studenten die nu in het eerste jaar van de AOLB aan de Rijksuniversiteit van Groningen zitten. Er hadden dus meer studenten geïnterviewd kunnen worden om nog een beter beeld van de ervaringen van de studenten te kunnen krijgen. Dan waren er wellicht andere kenmerken gevonden omdat er meerdere meningen werden meegenomen. Ook had dan wellicht naar voren kunnen komen dat bepaalde kenmerken volgens de respondenten nog belangrijker zijn en dat sommige kenmerken bij een onderzoek met veel respondenten juist maar heel weinig benoemd worden.

Aanbevelingen

Bij een vervolgonderzoek zou er daarom gebruikgemaakt kunnen worden van een andere soort steekproeftrekking of een grotere steekproef. Door gebruik te maken van een aselechte steekproeftrekking wordt de kans op bias kleiner omdat er geen gebruik meer wordt gemaakt van een selecte steekproef zoals de gelegenheidssteekproef. De kans dat de steekproef de gehele doelgroep vertegenwoordigt is namelijk een stuk groter bij een aselechte steekproef dan bij een selecte steekproef (Lavrakas, 2008; Sousa et al., 2004). Op deze manier kan er een beter beeld verkregen worden van de onderzochte doelgroep, in dit geval eerstejaars studenten van de AOLB aan de Rijksuniversiteit van Groningen. Ook zou bij een vervolgonderzoek onderzocht kunnen worden of het niet krijgen van juiste hulp volgens de studenten te verklaren is door tekortkomingen van de SSLB-mentor of door onjuiste verwachtingen van de student. Dit huidige onderzoek keek namelijk naar de kenmerken van een SSLB-mentor. Maar het kan best zijn dat de SSLB-mentor wel de juiste hulp biedt maar dat dit niet overeenkomt met de verwachtingen van de student. Hierdoor kan de hulp voor de student tegenvallen. Dus de vraag voor dat onderzoek zou kunnen zijn wat nou eigenlijk het ontvangen van niet genoeg of niet de juiste hulp veroorzaakt. Komt dit door een verkeerde begeleiding van de mentor of door verkeerde verwachtingen van de student? Deze vraag kwam naar voren bij het analyseren van de resultaten. Het is van belang om hier onderzoek naar te doen omdat realistische verwachtingen van mentorschap door studenten misverstanden en teleurstellingen kan verminderen of voorkomen (Wilkes, 2006).

Implicaties

Het huidige onderzoek is een aanvulling op de bestaande literatuur over mentorschap. Deze literatuur betreft namelijk niet de SSLB-mentor die eerstejaars studenten aan de AOLB aan de Rijksuniversiteit van Groningen krijgen maar de mentor vanuit de stageplek zelf. De SSLB-mentor is een bijzondere mentor omdat hij/zij de student vanuit de opleiding begeleidt bij zijn/haar stage en dus niet vanuit de stageplek zelf. De SSLB-mentor biedt daarom andere begeleiding dan de mentor op de stageplek. Een SSLB-mentor kent bijvoorbeeld in tegenstelling tot de mentor op de stageplek de stageklas niet en kan niet na iedere les feedback geven aan de student-leraar omdat hij/zij er niet bij was. Aan de hand van de resultaten van dit huidige onderzoek zou er wellicht meer onderzoek gedaan kunnen worden naar mentorschap bij de AOLB, bijvoorbeeld in de vorm van een groter onderzoek naar de kenmerken die SSLB-mentoren volgens eerstejaars studenten van de AOLB nodig hebben om hulp te vragen. Of er zou ook onderzoek gedaan kunnen worden naar tweedejaars, derdejaars en vierdejaars studenten van de AOLB. Hierdoor zou er nog meer informatie over benodigde kenmerken van een SSLB-mentor verzameld kunnen worden, dit ontbreekt nu namelijk nog in de literatuur. Ook

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

zouden de gevonden kenmerken gebruikt kunnen worden om SSLB-mentoren anders op te leiden of advies te geven aan de SSLB-mentoren over hoe zij hun studenten het beste kunnen begeleiden. Zo is het belangrijk dat de SSLB-mentoren klaarstaan voor de student, eerlijk zijn en ruimte geven om vragen te stellen. Daarnaast is het belangrijk dat de SSLB-mentoren voorkomen dat de studenten niet de juiste hulp krijgen, te weinig contact hebben met hun SSLB-mentoren en het gevoel krijgen dat iets hun fout is. Dit zijn kenmerken die het vaakst en door de meeste respondenten benoemd worden.

Referentielijst

- Aloe, A. M., Amo, L. C., & Shanahan, M. E. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1), 101–126. <https://doi.org/10.1007/s10648-013-9244-0>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Ballinger, D. A., & Bishop, J. G. (2011). Theory into Practice: Mentoring Student Teachers: Collaboration with Physical Education Teacher Education. *Strategies*, 24(4), 30–34. <https://doi.org/10.1080/08924562.2011.10590941>
- Bey, T.M. and Holmes, C.T. 1992. *Mentoring: Contemporary principles and issues*. Reston, VA: Association of Teacher Educators. <https://eric.ed.gov/?id=ED351327>
- Bordes, V., & Arredondo, P. (2005). Mentoring and 1st year Latino/a college students. *Journal of Hispanic Higher Education*, 4(2), 114–133. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1177/1538192704273855>
- Calamlam, J. M., & Mokshein, S. E. (2020). Belonging, Being and Becoming: Learning-to-Teach during Internship. *Southeast Asia Early Childhood*, 9(2), 166–180. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1288454>
- Caulfield, J. (2021, 26 oktober). *Een introductie tot thematische analyses*. Scribbr. Geraadpleegd op 16 maart 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/thematische-analyse/#:~:text=Je%20kunt%20een%20thematische%20analyse%20op%20meerdere%20manieren,en%20verfijnen%2C%20vaststellen%20en%20structureren%2C%20en%20presenteren.%20>
- Cho, C. S., Ramanan, R. A., & Feldman, M. D. (2011). Defining the Ideal Qualities of Mentorship: A Qualitative Analysis of the Characteristics of Outstanding Mentors. *The American Journal of Medicine*, 124(5), 453–458. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2010.12.007>
- Click, K. A., Huang, L. V., & Kline, L. (2017). Harnessing Inner Strengths of At-Risk University Students: Relationships between Well-Being, Academic Achievement and Academic Attainment. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 21(2). <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1080/13603108.2016.1273260>
- Cohen, L. R. (2018). *Recruiting at-risk respondents for a convenience sample in a mixed-methods research: issues and resolutions* (Ser. Sage research methods. cases). SAGE Publications. Geraadpleegd op 31 mei, 2022, van <https://methods-sagepub-com.proxy-ub.rug.nl/case/recruiting-at-risk-respondents-convenience-sample-in-mixed-methods-research>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational*

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Psychology, 104(4), 1189–1204. https://www.researchgate.net/publication/263922055_School_Climate_and_Social-Emotional_Learning_Predicting_Teacher_Stress_Job_Satisfaction_and_Teaching_Efficacy

Cox, M. F., & Andriot, A. (2009). Mentor and undergraduate student comparisons of students' research skills. *Journal of Stem Education: Innovations and Research*, 10(1-2), 31–39. <https://eric.ed.gov/?q=quality+and+control&pg=186&id=EJ945962>

Daniel, H. A. M. B. B. S., Jonathan, D. B. P. D., Rebecca, L. T. P. D., Matthew, O. C. M. B. B. S., Tania, A. C. B. S., & Mellick, J. C. M. B. B. S. P. D. (2017). Testing the hip abductor muscle strength of older persons using a handheld dynamometer. *Geriatric Orthopaedic Surgery & Rehabilitation*, 8. <https://doi.org/10.1177/2151458517722608>

De Vries, M. (2012, 27 juni). *Academische pabo: “te ambitieuze” studenten*. Profielen. Geraadpleegd op 16 maart 2022, van <https://profielen.hr.nl/2012/academische-pabo-te-ambitieuze-studenten/>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227– 268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Denmark, V., & Podsen, I. (2013). *Coaching and mentoring first-year and student teachers* (2nd ed.). Taylor and Francis. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/rug/detail.action?docID=1422405>

Dreer, B. (2021a). Fostering Well-Being over the Radio? An Empirical Study Investigating the Effects of an Audio Podcast-Based Intervention Program on Student Teachers' Well-Being. *International Journal of Community Well-Being*, 4(4), 603–623. <https://doi.org/10.1007/s42413-020-00105-3>

Dreer, B. (2021b). The significance of mentor–mentee relationship quality for student teachers' well-being and flourishing during practical field experiences: a longitudinal analysis. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 10(1), 101–117. <https://doi.org/10.1108/ijmce-07-2020-0041>

Eby, L. T., Butts, M. M., Durley, J., & Ragins, B. R. (2010). Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protégé and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 81–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.010>

Ellis, N. J., Alonzo, D., & Nguyen, H. T. M. (2020). Elements of a quality pre-service teacher mentor: a literature review. *Teaching and Teacher Education*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103072>

Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (2018). *How to Design and Evaluate Research in Education* (10de editie). McGraw-Hill Education.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- Gardner, S. (2010). Stress among prospective teachers: a review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 35(8), 18–28. <https://eric.ed.gov/?q=teachers+stress+reviews&ft=on&id=EJ910416>
- Geldens, J. J. M., Popeijus, H. L., & Bergen, T. C. M. (2003). Op zoek naar kenmerken van een krachtige werkplekleeromgeving voor aanstaande leraren in de basisschool. *VELON : Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 24(2), 15-22. <https://research.tue.nl/nl/publications/op-zoek-naar-kenmerken-van-een-krachtige-werkplekleeromgeving-vo>
- Hoxha, M. (2016). The Mentor and the Student-Teacher: An Important and Delicate Relationship. *Journal Of Educational And Social Research*, 6(3), 87. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Mentor-and-the-Student-Teacher%3A-An-Important-Hoxha/13a8e9616938e0cf107dae3a8cc4e5bcac4934ac>
- Kee, A. N. (2012). Feelings of preparedness among alternatively certified teachers: What is the role of program features? *Journal of Teacher Education*, 63(1), 23-38. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022487111421933?journalCode=jtea>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–22. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Knemeyer, A. M., & Murphy, P. R. (2002). Logistics internships: employer and student perspectives. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 32(2), 135–152. https://www.researchgate.net/publication/235311793_Logistics_internships_Employer_and_student_perspectives
- Lane, K., Teng, M. Y., Barnes, S. J., Moore, K., Smith, K., & Lee, M. (2018). Using Appreciative Inquiry to Understand the Role of Teaching Practices in Student Well-Being at a Research-Intensive University. *Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 9(2). <https://doi.org/10.5206/cjsotl-rcacea.2018.2.10>
- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods* (Vols. 1-0). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. <https://dx.doi.org/10.4135/9781412963947.n526>
- Lei, S. A., & Yin, D. (2019). Evaluating Benefits and Drawbacks of Internships: Perspectives of College Students. *College Student Journal*, 53(2), 181–189. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1315471>
- Moulding, L. R., Stewart, P. W., & Dunmeyer, M. L. (2014). Pre-service teachers' sense of efficacy: Relationship to academic ability, student teaching placement characteristics, and mentor support. *Teaching and Teacher Education*, 41, 60–66. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.007>

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- NARAYANAN, V. K., OLK, P. A. U. L. M., & FUKAMI, C. Y. N. T. H. I. A. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: an exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61–80. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898555>
- Nguyễn Phước, C. T., Beyers, W., & Valcke, M. (2018). Care competencies and well-being of Vietnamese student teachers. In *The Sixth International Conference on School Psychology: the role of school psychology in promoting well-being of students and families* (pp. 18–29). Hanoi, Vietnam. <https://biblio.ugent.be/publication/8625812/file/8634722.pdf>
- Noble, T., Wyatt, T., McGrath, H., Roffey, S. and Rowling, L. (2008) Scoping Study into Approaches to Student Well-Being. *Report to Department of Education, Employment and Work Place Relations, Australian Catholic University and Erebus International*, 1-77. <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:29490>
- Parveen, S., & Mirza, N. (2012). Internship Program in Education: Effectiveness, Problems and Prospects. *International Journal of Learning and Development*, 2(1). <https://doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1471>
- Rijksuniversiteit Groningen. (2021). *Handleiding stage en SSLB*. Geraadpleegd op 16 maart 2022, van https://nestor.rug.nl/bbcswebdav/pid-11447624-dt-content-rid-35686232_3/orgs/GMW-AOLB-ALG/Handleiding%20Jaar%201%20SSLB%20versie%2031aug%202021-2022.pdf
- Ronfeldt, M. (2012). Where should student teachers learn to teach? Effects of field placement school characteristics on teacher retention and effectiveness. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(1), 3-26. <http://dx.doi.org/10.3102/0162373711420865>
- Schmidt, E., & Simons, M. (2013). *Psychische klachten onder studenten*. Landelijke Studenten Vakbond (LSVb). https://lsvb.nl/wp-content/uploads/2016/10/Onderzoeksrapport_Psychische_klachten.pdf
- Schrubbe, K. F. (2004). Mentorship: A Critical Component for Professional Growth and Academic Success. *Journal of Dental Education*, 68(3), 324–328. <https://doi.org/10.1002/j.0022-0337.2004.68.3.tb03748.x>
- Sousa, V. D., Zauszniewski, J. A., & Musil, C. M. (2004). How to determine whether a convenience sample represents the population. *Applied Nursing Research: Anr*, 17(2), 130–3. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2004.03.003>
- Spouse, J. (1996). The effective mentor: a model for student-centred learning in clinical practice. *Nt Research*, 1(2), 120–133. <https://doi.org/10.1177/174498719600100210>
- Stallman, H. M. (2010). Psychological distress in university students: A comparison with general population data. *Australian Psychologist*, 45(4), 249-257. <https://doi.org/10.1080/00050067.2010.482109>

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- Storrie, K., Ahern, K., & Tuckett, A. (2010). A systematic review: Students with mental health problems-A growing problem. *International Journal of Nursing*, 16(1), 1-6. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2009.01813.x>
- Struyve, C., Daly, A., Vandecandelaere, M., Meredith, C., Hannes, K., & De Fraine, B. (2016). More than a mentor. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(3), 198–218. <https://doi.org/10.1108/JPC-01-2016-0002>
- Tellez, K. (1992). Mentors by choice, not design: help-seeking by beginning teachers. *Journal of Teacher Education*, 43(3), 214–21. <https://doi.org/10.1177/0022487192043003008>
- Van Petegem, K., Aelterman, A., Rosseel, Y., & Creemers, B. (2007). Student perception as moderator for student wellbeing. *Social Indicators Research*, 83, 447–463. <https://doi.org/10.1007/s11205-006-9055-5>
- Waterreus, J. M. (2008). Versterking leerkracht? *Pedagogische studiën*, 85(2). <https://www.pedagogischestudien.nl/download?type=document&identificer=616330>
- Wilkes, Z. (2006). The student-mentor relationship: a review of the literature. *Nursing Standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*, 20(37), 42–7. https://www.researchgate.net/publication/306333897_The_student-mentor_relationship_a_review_of_the_literature
- Williams, E. J., Matthews, J., & Baugh, S. (2004). Developing a mentoring internship model for school leadership: using legitimate peripheral participation. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 12(1), 53–70. <https://doi.org/10.1080/1361126042000183048>
- Wilson, A., & Huynh, M. (2019). Mentor–mentee relationships as anchors for pre service teachers' coping on professional placement. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 9(1), 71–86. <https://doi.org/10.1108/ijmce-04-2019-0052>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384. <https://doi.org/10.2307/258173>

Bijlagen

Bijlage 1: Interviewprotocol

Voorstel doelstelling onderzoek naar studenten toe:

Evaluëren van ervaringen tijdens stagelopen, en met name de rol die begeleiding speelt vanuit de stageplek en vanuit de opleiding. Daarnaast wordt er ook gevraagd naar ervaringen met medestudenten uit je SSLB-mentorgroep.

Inleiding waarbij je verbaal ook nog even kort de belangrijkste stukken uit het informatieformulier benoemt:

- gebruik audio opnames (evt. uitleg 2 opnames met 1 als back-up die verwijderd wordt als de eerste goed is)
- rol van de hoofd-interviewer (degene die de vragen stelt) en de 2^e onderzoeker (observator, technische dingen)
- data zal geanonimiseerd worden en namen etc. gemaskeerd dus maak je geen zorgen om dingen/namen te noemen tijdens het interview als je dat fijn vindt (soms makkelijker/persoonlijker dan het over algemene termen te hebben)
- nog vragen?
- Consent form tekenen

Goed om dit uit te schrijven zodat jullie allemaal enigszins hetzelfde zeggen.

ACTIE: recording starten

“De focus ligt in principe op de stage die je vorig semester gelopen hebt, omdat deze al afgerond is en we daarmee een goed beeld van het hele proces kunnen krijgen. Als je ervaringen wilt vergelijken met je huidige stageplek omdat dit je ervaringen of ideeën verduidelijkt dan is dat uiteraard prima.”

“Verder, als ik het goed heb begrepen krijgen jullie als onderdeel van het stagelopen een SSLB-mentor toegewezen en komen jullie ook regelmatig samen met deze mentor en een aantal andere studenten, je SSLB-mentorgroep. [Klopt dat?] Hier zullen we later in het interview ook nog in iets meer detail naar kijken.”

“Laten we beginnen met wat algemene vragen over hoe je terugkijkt op je stage .”

Algemene evaluatie stage/school

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

1. Kun je kort beschrijven op wat voor soort plek je vorig semester stage liep (bijv. welk jaar, type school, hoeveel andere stagiaires)
2. Als je terugkijkt op de hele stageperiode, welk cijfer [van 1 tot 10] zou je het dan geven, en waarom? (Anniek/Fleur)
 - Welke rol heeft je SSLB-mentor gespeeld bij hoe je terugkijkt op je stage?
[Verduidelijking cijfer: 1 is verschrikkelijk en 10 is perfect]
[Verduidelijking terugkijken: ervaring/tevredenheid van de stage]
 - Welke rol hebben je medestudenten gespeeld bij hoe je terugkijkt op je stage?
[als ze het nog niet genoemd hebben in vorige vraag]
 - Wat voor invloed heeft de SSLB-mentor gehad op hoe jij de stage kon uitvoeren?
(Anniek)
 - In welke mate heeft de SSLB-mentor bijgedragen aan het, al dan niet goed, kunnen afsluiten van je stage? (Anniek)
3. Heb je het gevoel dat je op je plek zat op je stage? Hoezo wel/niet? (Hannah)
 - Wat heb je volgens jou nodig om je goed op je plek te voelen?
 - Heb je het gevoel dat je jezelf kon zijn? (Hannah)
4. Stond je met een zeker gevoel voor de klas? (Fleur)
 - Wat heb je volgens jou nodig om zeker voor de klas te staan? (Frederieke?)
5. Als het even niet zo goed gaat op de stage wie helpt jou daar dan bij? (Hannah)
 - Wat doen ze dan om jou te helpen?
[specifiek uitvragen als niet zelf benoemd]
 - Helpen je studiegenoten je ook? Op welke manier?
 - Is deze hulp anders dan je SSLB-mentor?

Mentor op de stageplek

“Je hebt het in het interview al gehad over je stagebegeleider, maar ik wil graag nog iets specifiekere kijken naar de rol die hij/zij gespeeld heeft in het behalen van je leerdoelen.”

OF

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

“Voor de volgende vragen wil ik iets meer weten over je stagebegeleider, en specifiek naar de rol die hij/zij gespeeld heeft in het behalen van je leerdoelen.”

6. Zou je allereerst een of twee van je belangrijkste leerdoelen kunnen noemen?
7. Hoe heeft je stagebegeleider je geholpen bij het werken aan je leerdoelen?
 - In hoeverre moest jij het voortouw nemen in het werken aan je leerdoelen?
8. [overslaan als al benoemd in vorige vraag] Kun je een voorbeeld noemen wanneer iets wat minder lekker liep tijdens je stage, bijvoorbeeld tijdens orde houden in de klas of tijdens een les die je hebt gegeven? Hoe reageerde je mentor hierop? Wat deed hij/zij?
9. Hoe zou je de begeleidingsstijl van je stagebegeleider omschrijven? (Jeltje)
[Verduidelijking: bijvoorbeeld in termen van strengheid, in het diepe gegooid worden, of vrijheid om zelf keuzes te maken]
[specifiek uitvragen als niet zelf benoemd]
 - Hoe intensief was de begeleiding? (frequentie van meetings)
 - In hoeverre deed je stage begeleider expliciet dingen voor om je te helpen met je leerdoelen?
 - Kreeg je tijdens een les die je gaf al hints van hoe het anders zou kunnen of gebeurde dat misschien achteraf?
 - Op het moment dat je niet wist hoe je iets aan moet pakken, gaf je mentor je dan direct advies of adviseerde hij/zij je om zelf na te denken over een oplossing?
 - Hoe snel mocht (of moest) je zelf lessen geven?
 - Kreeg je veel vrijheid in de taken die je oppakte of uitvoerde?
 - Op welke manier ontving je feedback van je stagebegeleider?
 - Hoe vond je deze manier van begeleiden?
10. Wat is volgens jou de beste kwaliteit van de stagebegeleider die je op je vorige stage hebt gehad?
11. Als je nu terugkijkt op je stage, hoe had je stagebegeleider je nog beter kunnen begeleiden?

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

Huidige ervaring geboden hulp SSLB-mentor + mentorgroep

“In het volgende gedeelte van het interview zou ik nog wat meer in willen gaan op je ervaringen met de SSLB-groep en je SSLB-mentor.”

12. Heb je het gevoel dat je op je plek zit in de mentorgroep? (Hannah)

- Voel je je verbonden met de groep? Is dit belangrijk voor jou?

13. Wat voor soort hulp / begeleiding biedt jouw SSLB-mentor? Kun je een voorbeeld geven?

(Anniek)

[Verduidelijking begeleiding: bijvoorbeeld beantwoorden van vragen, advies geven etc.]

14. Zijn er ook dingen waarbij een SSLB mentor je niet kan helpen? (Hannah)

- Kun je een voorbeeld geven?
- Waarom kan je mentor daar niet bij helpen (Fleur)
- Welke mensen helpen je daar dan wel mee? (Hannah)

(Als nog niet is beantwoord)

- Kunnen je medestudenten je helpen met zulke dingen?

Klasgenoten

15. Welke rol speelden je medestudenten tijdens deze SSLB-bijeenkomsten? Op welke manier helpen zij jou of jij hen? (Hannah)

- Hoe ervaar je deze hulp?
- Vind je het een aanvulling op wat de SSLB-mentor doet? Waarom wel / niet? (Hannah)
- Heb je vriendschappen in deze groep opgebouwd?

16. Wordt er door je SSLB mentor voldoende aandacht besteed aan je eigen leerkrachtvaardigheden? (Frederieke)

- Vind je dit belangrijk? Waarom wel/niet?

17. Heb je – buiten de SSLB-bijeenkomsten om – wel eens de hulp van je SSLB mentor geraadpleegd? Waarom (niet)? (Frederieke/Fleur)

[Doorvragen als ja]

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- Hoe heb je deze hulp ervaren?

18. Wat helpt jou om hulp te vragen van je SSLB mentor? (Fleur)

- [verduidelijking: bijvoorbeeld wat een mentor kan doen of zeggen, of juist laten]

19. Heb je wel eens het gevoel gehad dat je met een vraag niet bij je SSLB mentor terecht kon?

- [doorvragen als ja]
- Waarom had je dit gevoel? (Fleur)
- Wat heb je toen gedaan?

Huidige ervaring contact/relatie SSLB-mentor

“In het laatste deel van dit interview wil ik nog weer even teruggaan naar je SSLB-mentor, om nog wat specifieker te kijken naar het contact en de relatie tussen jou en je mentor.”

20. Hoe zou je de relatie met je SSLB mentor omschrijven? (Fleur)

- Ervaarde je nog verschillen in je interactie met de mentor tijdens en (eventueel) buiten bijeenkomsten? [Zo ja] Wat waren de verschillen?

21. In welke gevallen zou je de hulp van je SSLB-mentor verkiezen boven de stage-mentor, en waarom? (Anniek)

- Welke eigenschappen van een mentor zouden jou helpen om sneller om hulp te vragen aan je SSLB-mentor wanneer je ergens niet uitkomt op je stageplek? (Fleur)

22. Welke dingen zijn volgens jou belangrijk voor een goede relatie tussen jou en je mentor?

[Verduidelijking: bijvoorbeeld in de manier waarop jullie met elkaar omgaan of hoe de mentor jou benaderd]

[specifiek uitvragen als niet zelf benoemd]

- In hoeverre heb jij het gevoel dat jouw SSLB mentor in jou geïnteresseerd is? Waar merk je dit aan? (Fleur)
- Hoe ervaar je de houding van je SSLB mentor tijdens de bijeenkomsten? (Frederieke)
- In hoeverre heb jij het gevoel dat je met alles terecht kunt bij jouw SSLB mentor? (Fleur)
Waarom heb je dit gevoel?
- Heb je het idee dat je SSLB mentor jou eerlijk vertelt wat hij/zij denkt? Waarom? (Fleur)

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- Heb je het idee dat je alles aan je SSLB mentor kan vertellen zonder dat hij/zij oordeelt?
Waar merk je dit aan? (Fleur)

“Als je terugblijkt op de stage...”

23. Wat is volgens jou de meerwaarde van de SSLB-mentor? (Anniek)

24. In welke mate heb je het gevoel dat de stage je goed voorbereid op het werken in het onderwijs? Waarom? (Frederieke)

25. Wat heb je nodig van een SSLB mentor om je optimaal te kunnen ontwikkelen als toekomstige leerkracht? (Frederieke)

Afsluiting

- Zijn er nog vragen of antwoorden waar je op terug wilt komen?
- Heb je nog opmerkingen of vragen?

Bedankt voor het onderzoek en alle informatie die ze gegeven hebben, waardevol voor ons onderzoek en wellicht ook interessante punten die meegenomen kunnen worden in het mentorprogramma in de toekomst.

Contact gegevens (0615104390 en a.c.joore@student.rug.nl) als ze op later moment nog aanvullingen/wijzigingen hebben of hun data toch willen terugtrekken (+ deadline).

- Uiterlijk een week na afname van het interview

ACTIE: Begeleid ze naar de uitgang en nogmaals bedanken.

Bijlage 2: Informatieformulier

INFORMATIE OVER HET ONDERZOEK

VOOR PROEFPERSONEN

“MENTORSCHAP OP DE RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN ”

PABA-A412/PABA-6002

Waarom krijg ik deze informatie?

- Voor de studie Pedagogische Wetenschappen en de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs zijn wij bezig met het schrijven van onze Bachelorthese, ook wel scriptie. We doen onderzoek naar de relatie met en eigenschappen van een mentor op de Rijksuniversiteit Groningen. Dit doen we aan de hand van ervaringen van eerstejaars studenten van de AOLB. Omdat jij een eerstejaars student bent van de AOLB hebben we jou uitgenodigd om mee te doen aan dit onderzoek. Tijdens dit onderzoek zullen wij jou door middel van een interview vragen stellen over jouw ervaringen met begeleiding tijdens het stage lopen in het eerste jaar van de opleiding. Ook zullen er algemenere vragen gesteld worden over mentorschap en begeleiding.
- Dit onderzoek wordt uitgevoerd door vijf studenten van Pedagogische Wetenschappen en de Academische Opleiding Leraar Basisonderwijs: Jeltje van Dijck, Frederieke Geerdink-Johannink, Fleur Jager, Anniek de Jonge en Hannah Joore. Wij zullen (in paren) de interviews afnemen en aan de hand van deze resultaten onze Bachelorthese schrijven. Gedurende onze bachelorthese worden wij begeleid door Dr Simone Bijvoet- van den Berg.

Moet ik meedoen aan dit onderzoek?

- Meedoen aan het onderzoek is vrijwillig. Wel is jouw toestemming nodig. Lees deze informatie daarom goed door. Stel alle vragen die je misschien hebt, bijvoorbeeld omdat je iets niet begrijpt. Pas daarna besluit je of je wilt meedoen. 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?

- Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in jouw ervaringen met mentorschap op de Rijksuniversiteit Groningen. Wij willen onderzoeken hoe eerstejaarsstudenten aan de AOLB de geboden mentorhulp ervaren en op welke manier dit verbeterd zou kunnen worden. Dit doen we aan de hand van ervaringen van eerstejaars studenten AOLB. We kiezen voor AOLB-studenten omdat jullie zowel een mentor op je stageplek als een SSLB-mentor hebben. Daarnaast hebben jullie ook intervisie tijdens de

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

SSLB-bijeenkomsten met je medestudenten. Wij zijn benieuwd naar de verschillen tussen deze verschillende vormen van begeleiding. Hoe jullie deze huidige begeleiding ervaren en wat jullie belangrijk vinden aan een mentor is belangrijk om te weten voor ons onderzoek.

Wat vragen we van je tijdens het onderzoek?

- Voor dit onderzoek zal er per proefpersoon één interview worden afgenomen met een duur van ongeveer 60 minuten. Voordat het interview van start gaat, zal er eerst om toestemming tot deelname gevraagd worden. Dit wordt gedaan aan de hand van geïnformeerde toestemming (informed consent). Wanneer je als deelnemer toestemming hebt gegeven voor deelname aan het onderzoek, zal het interview van start gaan. Tijdens dit interview zullen wij vragen stellen over jouw ervaringen over de begeleiding en mentorschap tijdens de eerste stage die je in je eerste jaar van de opleiding hebt gelopen. Ook zullen er algemenere vragen gesteld worden over mentorschap en begeleiding.
- Het interview zal fysiek afgenomen worden. Tijdens het interview zullen er audio-opnames gemaakt worden. Deze audio-opnames zullen gemaakt worden zodat de interviews nadien teruggeluisterd kunnen worden om hiermee de resultaten van het onderzoek te kunnen schrijven. De deelname aan het interview is vrijwillig en daarin ben je op elk moment vrij om met het onderzoek te stoppen als je niet verder wilt gaan. Er zal een tweede onderzoeker aanwezig zijn bij het interview die niet actief meedoet aan het interview, maar wel aantekeningen maakt.
- Er kan helaas geen vergoeding gegeven worden voor deelname aan dit onderzoek. Wij stellen je vrijwillige deelname erg op prijs.

Welke gevolgen kan deelname hebben?

- Door meer informatie van AOLB studenten te verzamelen over de ervaringen met mentorbegeleiding tijdens de stage, hopen wij inzicht te kunnen geven in het nut en de eventuele knelpunten van stagebegeleiding vanuit de AOLB opleiding. Hoewel dit wellicht niet direct voordelen voor jouzelf oplevert, kunnen de resultaten van waarde zijn voor toekomstig eerstejaars studenten van de AOLB opleiding.
- Tijdens het interview zullen jouw ervaringen met mentorschap centraal zijn. Mocht je negatieve ervaringen met betrekking tot je stage of de mentorhulp hebben gehad dan kan het delen van deze ervaringen invloed hebben op hoe je je voelt tijdens of na het interview. De onderzoekers zullen tijdens het interview een zo veilig mogelijke omgeving creëren waarin je je ervaringen zonder waardeoordeel kunt delen. Ten alle tijde mag je aangeven als je een vraag liever niet beantwoord of als je wilt stoppen met het interview.

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

- Mocht je na het interview negatieve emoties of gedachten overhouden aan de deelname aan dit onderzoek, dan raden we aan contact op te nemen met de studieadviseur (studieadvies.pedok@rug.nl of 050 36 36301) of de Student Support Service.

Hoe gaan we met jouw gegevens om?

- Na het afnemen van de interviews, worden deze op basis van de audiobestanden getranscribeerd en gelijk geanonimiseerd. Eventuele informatie die jou als persoon zouden kunnen identificeren zullen worden gemaskeerd (in algemene termen omschreven). Er worden geen namen of andere gegevens genoemd die kunnen verwijzen naar jou als persoon, of naar andere personen of omstandigheden waardoor je alsnog herkenbaar zou kunnen zijn.
- De audiobestanden en transcripties zullen worden opgeslagen volgens de ethische procedures van de GMW faculteit, in een beveiligde omgeving van de Rijksuniversiteit Groningen. Alleen de betrokkenen van dit onderzoek zullen toegang hebben tot de audio-opnames.
- De data worden alleen gebruikt voor het schrijven van de Bachelorthese. De audiobestanden worden na transcriptie verwijderd. Transcripties zullen worden geanonimiseerd en eventuele informatie die jou als persoon zouden kunnen identificeren worden gemaskeerd (in algemene termen omschreven). Deze geanonimiseerde transcripties zullen bewaard worden door de scriptiebegeleider voor eventuele onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. De data zelf zal niet gebruikt worden voor publicatie, maar algemene thema's kunnen gedeeld worden met relevante personen binnen de AOLB opleiding.

Wat moet je nog meer weten?

- Je kunt altijd vragen stellen over het onderzoek: nu, tijdens het onderzoek, en na afloop. Dit kan door een van de betrokken onderzoekers te e-mailen (a.c.joore@student.rug.nl) of te bellen (0615104390), of door een aanwezige onderzoeker aan te spreken.
- Heb je vragen/zorgen over je rechten als onderzoeksdeelnemer of de uitvoering van het onderzoek? Je kunt hierover 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.

Als onderzoeksdeelnemer heb je recht op een kopie van deze onderzoeksinformatie.

Bijlage 3: Toestemmingsformulier

GEÏNFORMEERDE TOESTEMMING

“MENTORSCHAP OP DE RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN”

PABA-A412 / PABA-6002

- Ik heb de informatie over het onderzoek gelezen. Ik heb genoeg gelegenheid gehad om er vragen over te stellen.
- 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 deelname aan het onderzoek vrijwillig is. Ik kies er zelf voor om mee te doen. Ik kan op elk moment stoppen met meedoen. Als ik stop, hoef ik niet uit te leggen waarom. Stoppen zal geen negatieve gevolgen voor mij hebben.
- Ik geef hieronder aan waar ik toestemming voor geef.

Toestemming voor deelname aan het onderzoek:

Ja, ik geef toestemming voor deelname

Nee, ik geef geen toestemming voor deelname

Toestemming voor het maken van audio/video-opnames tijdens het onderzoek:

Ja, ik geef toestemming voor het maken van audio opnames van mij als deelnemer.

Nee, ik geef geen toestemming voor het maken van audio opnames van mij.

Toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens:

Ja, ik geef toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens zoals vermeld in de onderzoeksinformatie. Ik weet dat ik tot 2 weken na de afname van het interview (onderstaande datum) kan vragen om mijn gegevens te laten verwijderen of informatie te herzien. Ook als ik besluit om te stoppen met deelname tijdens het interview, kan ik hierom vragen.

Nee, ik geef geen toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens.

| | | |
|---------------------------|-------------------------|--------|
| Volledige naam deelnemer: | Handtekening deelnemer: | Datum: |
| | | |

| | | |
|---------------------------------------|---------------------------|--------|
| Volledige naam aanwezige onderzoeker: | Handtekening onderzoeker: | Datum: |
|---------------------------------------|---------------------------|--------|

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

De aanwezige onderzoeker verklaart dat de deelnemer uitvoerig over het onderzoek is geïnformeerd.

Als onderzoeksdeelnemer heb je recht op een kopie van dit toestemmingsformulier.

Bijlage 4: Codeboom

| Positief voor hulp vragen | |
|---|---|
| Eerlijkheid SSLB-mentor | De SSLB-mentor vertelt aan de student hoe het ervoor staat, ook wanneer dit iets minder positief is. |
| Goede relatie met SSLB-mentor | De SSLB-mentor is aardig voor de student en laat ook zien dat hij/zij vertrouwen heeft in de student. |
| Interesse vanuit de SSLB-mentor | De SSLB-mentor wil weten hoe het met de student gaat en vraagt hiernaar. |
| De SSLB-mentor luistert goed | De SSLB-mentor hoort wat de student zegt en vult zelf geen dingen in. |
| SSLB-mentor denkt mee | De SSLB-mentor probeert iets samen met de student op te lossen. |
| SSLB-mentor geeft tips | De SSLB-mentor benoemt bij de student wat hij/zij kan doen om iets op te lossen of hoe hij/zij de volgende keer iets beter kan doen. |
| SSLB-mentor staat klaar | De SSLB-mentor is altijd bereid om de studenten te helpen. |
| Niet het gevoel krijgen dat je iets fout doet | De SSLB-mentor geeft de studenten niet het gevoel dat iets hun schuld is of dat het aan hen ligt. |
| Niet-oordelende houding SSLB-mentor | De SSLB-mentor luistert naar de verhalen van de studenten en helpt ze hierbij zonder te zeggen wat hij/zij ervan vindt. |
| Passie SSLB-mentor | De SSLB-mentor heeft plezier in zijn/haar werk en straalt dit uit. |
| Ruimte vanuit SSLB-mentor | De SSLB-mentor geeft tijdens de SSLB-bijeenkomsten de ruimte aan de studenten om zelf onderwerpen in te brengen en vragen te stellen. |
| Serius genomen worden | De SSLB-mentor doet niet lollig over iets wat de student vertelt maar probeert hem/haar echt serieus te helpen. |
| Snelle reactie | De SSLB-mentor reageert binnen een paar dagen op mails van de studenten. |
| Vertrouwen in SSLB-mentor | De SSLB-mentor houdt de dingen die de student vertelt tussen hen en vertelt dit niet door aan andere mensen. |

| Negatief voor hulp vragen | |
|---|--|
| Chaotische SSLB-mentor | De SSLB-mentor is wat ongeordend en zorgt voor onduidelijkheid bij de studenten. |
| Hele strakke SSLB-mentor | De SSLB-mentor houdt zich gedurende de SSLB-bijeenkomst aan het programma en heeft geen ruimte voor vragen en inbreng van de studenten |
| Hulp vragen buiten SSLB-mentor | De studenten vragen hulp aan andere mensen dan de eigen SSLB-mentor. |
| Het gevoel krijgen dat er iets mis is met jou | De SSLB-mentor geeft de studenten het gevoel dat er iets mis is met ze en het aan hen ligt wanneer ze iets niet snappen en een vraag hebben. |
| Incongruentie in informatie | De studenten hebben het gevoel dat de SSLB-mentor de woorden van de stagementor of de student zelf anders verwoorden. |
| Niet bij SSLB-mentor terecht kunnen | De SSLB-mentor geeft de studenten het gevoel dat hij/zij ze niet wil helpen en niet voor ze klaarstaat. |
| Niet de juiste hulp krijgen | De SSLB-mentor krijgen niet de tips of hulp van de SSLB-mentor die ze verwachten. |

Benodigde kenmerken SSLB-mentor om hulp te vragen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Niet geschikt voor de baan | De SSLB-mentor heeft niet genoeg ervaring of de juiste eigenschappen om deze baan uit te voeren. |
| Niet tegen kritiek kunnen | De SSLB-mentor kan niet tegen het horen van verbeterpunten en wil hier niks mee doen. |
| Onverwachte reactie SSLB-mentor | De SSLB-mentor impliceert een bepaalde richting op te gaan met zijn/haar verhaal maar gaat vervolgens een hele andere richting op. |
| Oordelende houding SSLB-mentor | De SSLB-mentor luistert naar de verhalen van de studenten en vertelt hierbij duidelijk wat hij/zij ervan vindt. |
| Reactie duurt lang | De SSLB-mentor reageert niet binnen een paar dagen op de mails van studenten. |
| Uitgebreide afspraak moeten maken | De studenten missen de mogelijkheid om even op een snelle en makkelijke manier contact te hebben met de SSLB-mentor. |
| Weinig contact SSLB-mentor | De studenten zien de SSLB-mentor weinig en spreken de SSLB-mentor weinig. |
| Wil helpen maar lukt niet | De studenten krijgen wel het gevoel dat de SSLB-mentor ze wil helpen maar hij/zij kan ze niet helpen. |