

MASTER'S THESIS

Kwalitatief goede mentoring.

Een groep concept mapping studie naar opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring in het middelbaar beroepsonderwijs.

Compaijen - den Hengst, Marriet

Award date:
2021

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 12. Dec. 2021

Open Universiteit
www.ou.nl





Kwalitatief goede mentoring:

Een group concept mapping studie naar opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring in het middelbaar beroepsonderwijs.

Good-quality mentoring:

A group concept mapping study about Mentor'and mentees'conceptions towards good quality mentoring in vocational education.

Marriet Compaijen – den Hengst

Master Onderwijswetenschappen

Open Universiteit

Cursusnaam en cursuscode: Masterthesis OM9906182214M

Naam begeleider: Dr. M. R. van Diggelen

Datum: 17-06-2021

Inhoud

Samenvatting (500 woorden).....	3
Summary (500 words).....	4
1. Inleiding	4
1.1 Theoretische kader	4
1.2 Vraagstellingen en hypothesen	10
2. Methode	11
2.1 Ontwerp.....	11
2.2 Participanten	11
2.3 Materialen	12
2.4 Procedure	13
2.5 Data-analyse.....	13
3. Resultaten.....	14
4. Discussie en conclusie	16
Referenties	28
Bijlagen	31

Kwalitatief goede mentoring: Een group concept mapping studie naar opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring in het middelbaar beroepsonderwijs.

Samenvatting

In de afgelopen jaren is mentoring in Nederland in opkomst. Er is veel onderzoek gedaan naar mentoring en er is relatief veel inzicht in kenmerken van goede mentoring. Het probleem is dat bestaand onderzoek met name is uitgevoerd vanuit het gezichtspunt van de onderzoeker; Wat de opvattingen van mentoren en mentees zijn over kwalitatief goede mentoring is niet onderzocht. Deze opvattingen van praktijkbeoefenaars beïnvloeden wel sterk de kwaliteit van mentoring. Het doel van dit onderzoek is om vanuit mentor- en mentee perspectief kennis en inzicht te krijgen in de opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring. Dit praktijkperspectief is nog niet eerder onderzocht en zou nieuwe kennis kunnen toevoegen aan kennisdomein van kwalitatief goede mentoring. Hiervoor wordt de Group Concept Mapping (GCM) methodiek toegepast. Het onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met het European Centre for Evidence Based Mentoring (ECEBM). Er hebben 48 mentoren en 42 mentees van drie mbo-instellingen deelgenomen aan het onderzoek. Door middel van een brainstorm zijn 95 statements over kwalitatief goede mentoring verzameld door de mentoren en mentees. Deze 95 statements zijn door in totaal 19 mentoren en mentees gesorteerd en vervolgens door 56 participanten gescoord op belang en door 49 participanten op haalbaarheid. Een multi-dimensionele schaalanalyse en hiërarchische clusteranalyse resulteerden in een 6-cluster concept map. De clusters, met kenmerken van kwalitatief goede mentoring waren: 1) *Interpersoonlijke communicatie*, 2) *Basisomgangsvormen*, 3) *Wederzijdse verwachtingen*, 4) *Randvoorwaardelijke aspecten*, 5) *Doelen van mentoring* en 6) *De rol van de mentor*. Uit de resulterende conceptmap met cluster-indelingen en cluster-scores kan een aanzet worden gedaan tot theorievorming en een fundament worden gelegd voor het ontwikkelen van interventies om tot kwaliteitsverbetering van mentoring te komen. De uitkomsten van dit onderzoek zijn vergeleken met de bestaande mentoring literatuur. Geconcludeerd kan worden dat er veel overeenkomsten zijn tussen de gevonden clusters en de in de literatuur gevonden voorwaarden en programmakenmerken van kwalitatief goede mentoring. Daarbij geeft dit onderzoek extra informatie in wat door de praktijk als meest belangrijk en meest haalbaar wordt beschouwd aan de hand van de ratingscores. Het gevonden praktijkperspectief draagt bij aan het valideren en contextualiseren, maar ook aan het verfijnen en concretiseren van de in de theorie beschreven kenmerken en voorwaarden voor kwalitatief goede mentoring. De cluster-indelingen en scoringsdata kunnen dienen als handvatten voor het verbeteren van bestaande mentoringprogramma's.

Keywords: kwalitatief goede mentoring, group concept mapping, mbo, opvattingen mentoren, opvattingen mentees.

Summary

Mentoring has been on the rise in the Netherlands in recent years. Much research has been done into mentoring and there is relatively much insight into the characteristics of good mentoring. The problem is that existing research has mainly been conducted from the researcher's point of view; The views of mentors and mentees about good quality mentoring have not been investigated. These views of practitioners strongly influence the quality of mentoring. The aim of this research is to gain knowledge and insight into the views of mentors and mentees about good quality mentoring from a mentor and mentee perspective. This practical perspective has not been studied before and could add new knowledge to the knowledge domain of good quality mentoring. The Group Concept Mapping (GCM) methodology is used for this. The research was conducted in collaboration with the European Center for Evidence Based Mentoring (ECEBM). 48 Mentors and 42 mentees from three mbo-institutions (vocational education) took part in the survey. By means of a brainstorm, 95 statements for good quality mentoring were collected by the mentors and mentees. These 95 statements were sorted by a total of 19 mentors and mentees and then scored by 56 participants for importance and by 49 participants for feasibility. A multi-dimensional scale analysis and hierarchical cluster analysis resulted in a 6-cluster concept map. The clusters, with characteristics of good quality mentoring, were: 1) *Interpersonal communication*, 2) *Basic manners*, 3) *Mutual expectations*, 4) *Preconditions*, 5) *Goals of mentoring* and 6) *The role of the mentor*. The resulting concept map with cluster classifications and cluster scores can be used to start theory building and lay the foundation for developing interventions to improve the quality of mentoring. The results of this study were compared with the existing mentoring literature. It can be concluded that there are many similarities between the clusters found and the conditions and program characteristics of good quality mentoring found in the literature. In addition, this study provides new information in what is considered most important and most feasible by practice on the basis of the rating scores. The practical perspective found contributes to validating and contextualizing, but also to refining and concretising the characteristics and conditions described in the theory for high-quality mentoring. The cluster divisions and scoring data can serve as tools for improving existing mentoring programs.

Keywords: Good quality mentoring, group concept mapping, vocational education, mentors conceptions, mentees conceptions.

1. Inleiding

Mentoring werd al in 2006 door 'De Sociale Agenda' gekozen tot het beste plan voor Nederland (Van Beek & Zonderop, 2006) en de laatste jaren is mentoring in populariteit toegenomen. In het afgelopen decennium zijn er steeds meer mentorprogramma's ontstaan om jongeren te helpen bij hun sociale vooruitgang (Meijers, Deen, & Vendrick, 2003; Raposa et al., 2019). Mentoring werkt, onder de juiste omstandigheden, voor verschillende onderwerpen, doelgroepen, doelen en organisaties. Voorbeelden

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

hiervan zijn mentoring binnen sociaal werk (Crul & Kraal, 2004), mentoring om beginnende docenten te begeleiden (Zanting, Verloop, & Vermunt, 2001) en mentoring om schooluitval en jeugdwerkloosheid tegen te gaan (Grossman & Tierney, 1998; Noorda, Danker, Ezzeroili, & Reubsat, 2008; Raposa et al., 2019; Taouanza & Keuzenkamp, 2016).

Er is veel onderzoek gedaan naar mentoring en er is relatief veel inzicht in kenmerken van goede mentoring en mentoringprogramma's (Mullen & Klimaitis, 2019, Raposa et al., 2019). Vertrouwen, respect, empathie en controle worden veelal genoemd als kenmerken van goede mentoring. Daarnaast wordt een gevoel van verbondenheid als noodzakelijk beschouwd (Eby, Rhodes, & Allen, 2007; Kochan, 2017; Mullen, 2017; Mullen & Schunk, 2012; Schunk & Mullen, 2013).

De voorgenoemde kenmerken zijn echter relatief algemeen en laten zich niet eenvoudig vertalen naar specifieke contexten van mentoring met hun eigen doel, doelgroep en methodiek. Daarbij komt dat 'wat goed is' vaak gedefinieerd wordt als 'wat effectief' is en gedefinieerd wordt vanuit een onderzoekersperspectief (Dubois, Holloway, Valentine, & Cooper, 2002; Uyterlinde, Lub, De Groot, & Sprinkhuizen, 2009). Er is verrassend genoeg niet/nauwelijks onderzoek gedaan naar de opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring. Dit onderzoek adresseert deze leemte in de literatuur. Kennis en inzicht in de opvattingen van mentoren en mentees over goede mentoring is voorwaardelijk om verdere maatregelen te kunnen formuleren die de kwaliteit van bestaande mentoring, verbeteren.

Het doel van dit onderzoek is om vanuit mentor- en mentee perspectief kennis en inzicht in de opvattingen over kwalitatief goede mentoring te genereren. Daarmee levert deze studie een empirische bijdrage vanuit een praktijkperspectief aan het kennisdomein rondom kwalitatief goede mentoring. In dit onderzoek richten we ons op mentoring in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) omdat bekend is dat dit een risicogroep is met onder andere een relatief hoog percentage vroegtijdig schoolverlaters en lage doorstroom naar het hoger beroepsonderwijs (hbo) (MOCW, 2019). Volgens de gegevens van het MOCW (2020) blijkt bijvoorbeeld dat in de afgelopen 3 jaar gemiddeld 27,02% van de studenten in het eerste jaar van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) de opleiding verlaat. In het tweede, derde en vierde leerjaar was dit in de afgelopen 3 jaar, elk jaar nog eens 10,90%, 3,92 % en 3,71% van het totaal aantal studenten. Dit betekent dat er jaarlijks honderden studenten stoppen met hun opleiding. In deze doelgroep kan kwalitatief goede mentoring een verschil maken. Onderzoek binnen het mbo met het perspectief van de mentee is nog niet uitgevoerd, dit is belangrijk omdat de specifieke kenmerken van de mbo-doelgroep wellicht om ander mentorgedrag vraagt dan wat in reeds uitgevoerde onderzoeken naar voren komt. Daarom richt dit onderzoek zich op deze leemte. De uitkomsten van dit onderzoek vormen een basis van waaruit acties voor het ontwikkelen van interventies, voor kwaliteitsverbetering van mentoring, kunnen worden afgeleid.

1.1 Theoretische kader

In dit onderzoek staan de concepten mentoring en opvattingen van mentoren en mentees centraal. Daartoe worden allereerst de ontwikkelingen op het gebied van mentoring beschreven en wordt op basis van de wetenschappelijke literatuur een definitie gegeven van het concept. Hierdoor ontstaat er een beeld van bestaand onderzoek en onderzoeklijnen in dit domein tot nu toe. Vervolgens wordt de kwaliteit van mentoring centraal gesteld; er wordt inzicht gegeven in hoe kwaliteitsonderzoek tot dusver is uitgevoerd. In de laatste paragraaf wordt de relevantie voor onderzoek naar opvattingen van mentoren en mentees toegelicht.

1.1.1 Mentoring

In Nederland is in vrij kort tijdsbestek het fenomeen van mentoring opgekomen. Mentoring vindt zijn oorsprong in de Verenigde Staten (VS) (Grossman & Tierney, 1998; Uyterlinde et al., 2009;). In de VS kent mentoring een lange traditie. De eerste coachings- en mentoraatsprojecten zijn daar ontstaan in het begin van de 19^e eeuw, toen in de snelgroeïende steden steeds meer schrijnende sociale problemen ontstonden (Lub & Uyterlinde, 2007; Uyterlinde et al., 2009). De elite probeerde, naast het geven van geld, ook contact te leggen met minder bedeelden en hoopten zo de maatschappelijke kansen van de onderklasse te kunnen vergroten. Sociaal contact werd gezien als breekijzer tegen sociaal-economische achterstanden: het moest leiden tot uitwisseling van sociaal en cultureel kapitaal, waardoor kansarmen hun horizon verbreedden en nieuwe ambities konden ontwikkelen (Lub & Uyterlinde, 2007). Ernest Coulter, griffier voor de rechtbank van New York, richtte in 1904 het eerste mentoringproject *Big Brothers Big Sisters* op om kinderen die in aanraking waren gekomen met justitie op het rechte pad te brengen. Een eeuw later is de gelijknamige organisatie met mentoringprojecten actief in 50 Amerikaanse Staten en 12 landen wereldwijd (Grossman & Tierney, 1998) Ook vanuit het Amerikaanse bedrijfsleven is het laatste decennium veel geïnvesteerd in mentoring. Rhodes (2002) omschrijft de groeiende populariteit van mentoring als een ‘dramatic expansion’: begin deze eeuw telde de Verenigde Staten meer dan twee miljoen mentoren en het einde van de groei lijkt nog niet in zicht. In de VS wordt mentoring ingezet om een variëteit aan problemen te adresseren. Zo schrijft White-Hood (1993): “Mentoring is een leer- en coachingsstrategie om het karakter van de mentee te versterken, sociale harmonie tussen verschillende groepen te verbeteren, sociale verandering te stimuleren, kwaliteitsonderwijs voor iedereen te garanderen en mogelijkheden voor persoonlijke empowerment te creëren.”(pp. 76-78)

Nederland lijkt in de voetsporen van de VS te treden. Het sociaal mentoraat kreeg hier in 2006 een grote impuls toen het bovenaan de Sociale Agenda van de Volkskrant, de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken belandde. Inmiddels kent Nederland tientallen mentoringprojecten (Uyterlinde et al., 2009; Vos et al., 2013).

De termen coaching en mentoring worden regelmatig door elkaar gebruikt (Humanitas, 2020; Oranjefonds, 2020). Hierdoor wordt vaak gedacht dat coaching en mentoring hetzelfde zijn, dit zijn

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

echter twee heel verschillende vormen van begeleiding (Uyterlinde et al., 2009). Mullen & Klimaitis (2019) stellen dat coaching wordt gebruikt om een vaardigheid te ontwikkelen of probleem op te lossen, waarbij de duur afhankelijk is van de complexiteit van de vaardigheid of het probleem. De coach begeleidt het proces, maar is niet noodzakelijk de inhoudelijke expert. Bij mentoring is de mentor wél de inhoudelijke expert die uit eigen ervaringen de mentee begeleidt in zijn/haar groeiproces en zelf ook openstaat om te leren en te groeien. De verantwoordelijkheid is dus wederzijds en individueel (Fletcher & Mullen, 2012; Mullen & Klimaitis, 2019).

In de wetenschappelijke literatuur over mentoring blijkt dat er meerdere definities van mentoring bestaan; en dat deze definities, evenals de uitvoeringen ervan, veranderen en zich uitbreiden (Crosby, 1999; Healy & Welchert, 1990; Mullen & Klimaitis, 2019). In de eerste kwalitatieve studie naar mentoring omschreef Kram (1983) mentoring als relationeel en ontwikkelingsgericht, met loopbaan (instrumentele) en psychosociale (relationele) functies. Ook onderscheidt zij vier verschillende fasen en overgangen in iedere mentorcyclus; 1) inwijding, 2) cultivatie, 3) scheiding en 4) herdefinitie. In de eerste inwijdingsfase vindt er voldoende interactie plaats om te beoordelen of er een goede, productieve mentor-mentee relatie kan ontstaan. Tijdens de tweede fase van cultivatie is er het meest intensieve contact. Tijdens deze fase worden de loopbaan en psychosociale functies uitgevoerd. Vervolgens verschuift in de derde scheidingsfase de aard en intensiteit van de relatie. Er vinden belangrijke rolveranderingen plaats met als gevolg dat de interactie tussen mentee en mentor afnemen naarmate de autonomie van de mentee toeneemt. In de laatste herdefinitiefase heeft de relatie zijn loop gehad of is deze verschoven naar collegiale vriendschap, gekenmerkt door informeel contact en wederzijdse ondersteuning (Kram, 1983; Mullen & Klimaitis, 2019; Mullen & Schunk, 2012). Deze traditionele vorm van mentoring koppelde altijd een senior mentor aan een junior mentee, er was sprake van een hiërarchische relatie waarin de mentee alleen leerde van de mentor. De loopbaanfunctie was veel belangrijker dan de psychosociale functie (Fletcher & Mullen, 2012; Kram, 1983; Mullen, 2017). In de loop der jaren zijn hierin verschuivingen opgetreden. De psychosociale functie heeft veel meer aandacht gekregen en de mentor – mentee relatie is gelijkwaardiger en vriendschappelijker (Mullen & Klimaitis, 2019). Dit brengt het gevaar met zich mee dat wordt vergeten dat er sprake is van een professionele relatie (Marsh et al., 2004).

Mullen en Klimaitis (2019) hebben, na literatuurreview tussen 1983 en 2019, mentoring als volgt omschreven: Mentoring is een langdurige, intensieve, hechte, betekenisvolle relatie die formeel of informeel is en zich afspeelt in academische of professionele contexten. Mentoring is een doelgerichte en resultaatgerichte interventie op het niveau van relaties (Eby et al., 2007; Fletcher & Mullen, 2012; Kram, 1983; Mullen, 2017; Schunk & Mullen, 2013; Ulanovsky & Pérez, 2017). Erkend wordt dat vertrouwen, respect, empathie en controle essentieel zijn voor mentoring naast een gevoel van verbondenheid. Iedere mentorrelatie is uniek (Eby et al., 2007; Kochan, 2017; Mullen, 2017; Mullen & Schunk, 2012; Schunk & Mullen, 2013). Mullen & Klimaitis (2019) onderscheiden negen verschillende typen mentoring, in dit onderzoek richten we ons op formele mentoring in het mbo.

Formele mentoring is een geplande en gestructureerde vorm van mentoring, welke doelbewust wordt ingezet om onder andere voortijdig schoolverlaten tegen te gaan.

1.1.2 Kwaliteit van mentoring

In de afgelopen jaren zijn verscheidene onderzoeken gedaan naar de kwaliteit van mentoring. De resultaten van deze onderzoeken hebben al veel kennis en inzicht opgeleverd over onder andere de effectiviteit van mentoringprogramma's en de eigenschappen van een goede mentorrelatie. In de volgende paragraaf worden allereerst de resultaten van Internationaal onderzoek beschreven. In de daaropvolgende paragraaf wordt Nederlands onderzoek toegelicht.

Op basis van een meta-analyse naar de effectiviteit van 55 mentorprogramma's in Amerika (Dubois et al., 2002), kunnen we concluderen dat deelname aan een mentoringprogramma een bescheiden effect heeft op het functioneren van jeugdigen met betrekking tot sociaal emotioneel functioneren, schoolse prestaties en beroepsperspectieven. Uit deze meta-analyse blijkt daarnaast dat een aantal programmakenmerken de effectgrootte positief beïnvloedt. Dit betreft: doorgaande training voor mentoren, het inbouwen van structurele activiteiten voor mentoren en jongeren, duidelijke wederzijdse verwachtingen omtrent de contactfrequentie, het betrekken van de ouders bij het programma, het bieden van ondersteuning aan ouders en het monitoren van de programma-implementation. Ook een sterke band tussen mentor en jeugdige blijkt samen te hangen met positieve effecten. Een andere bevinding is de steun voor de aanname dat mentorprogramma's het meest opleveren voor jongeren die als 'at risk' beschouwd worden (Dubois et al., 2002).

Ook in Nederland zijn er bescheiden positieve onderzoeksresultaten bekend (Crul & Kraal, 2004; Meijers et al., 2003; Noorda et al., 2008; Uyterlinde et al., 2009; Vos et al., 2013).

Uyterlinde et al. (2009) gebruikten een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden om de kwaliteit van mentoring te meten. Naast een literatuurstudie onderzochten zij Nederlandse mentoringpraktijken d.m.v. schriftelijke enquêtes onder 363 mentoren en mentees en een kleine serie diepte-interviews. Aan de hand hiervan concludeerden zij dat het sterkste positieve resultaat wordt geboekt op het gebied van emotioneel kapitaal, de mentee ervaart een toename van het zelfvertrouwen en het vertrouwen in de toekomst door het contact met de mentor. Op de tweede plaats staat sociaal kapitaal, waarbij het ontmoeten van nieuwe mensen erg belangrijk is. Ook op academisch kapitaal is sprake van een aanzienlijk effect, want ruim een derde van de mentees zegt dankzij de mentorrelatie beter te presteren op school en op het werk (Uyterlinde et al., 2009; Vos et al., 2013).

Naast deze bescheiden positieve resultaten, is gebleken dat mentoring niet altijd tot succes leidt, er zijn ook veel initiatieven die falen (Meijers, 2008). Meijers (2008) deed exploratief onderzoek om de oorzaak hiervan te achterhalen. Hij interviewde de deelnemers van vier verschillende mentorprojecten en vergeleek deze resultaten met ervaringen van anderen uit (inter)nationaal onderzoek (Kneppers et al., 1999; Meijers, 2001; Meijers & Reuling, 1999; Meijers & Reuling, 2002; Spencer, 2007;). Hij kwam tot de conclusie dat professionalisering van mentoring nodig is om

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

succesvol te zijn (Meijers, 2001; Meijers, 2008). Deze conclusie wordt ook door andere onderzoekers onderschreven (Dubois et al., 2002; Garringer et al., 2015).

Meijers (2008) deed zelf een aanzet in deze professionalisering van mentoring. Hij schetste onder andere voorwaarden voor een goede mentorrelatie: Een goede mentorrelatie duurt ten minste een jaar, waarin zeer regelmatig contact is met een duidelijke lijn in vorm en inhoud. Tijdens deze contactmomenten focust de mentor zich niet op het huidige gedrag van de mentee (wat vaak leidt tot het ongevraagd geven van goede raad) maar op de ontwikkeling van zowel de mentee als van de relatie. Het is daarnaast van belang dat de mentee medezeggenschap heeft in de manier waarop de relatie wordt vormgegeven. De mentor biedt de mentee structuur in de manier waarop ze met elkaar omgaan, in het benoemen van de problemen en in het samen ontwikkelen van een strategie om hiermee om te gaan. De mentor biedt de mentee onvoorwaardelijke ondersteuning en accepteert deze zoals hij is, hij stimuleert de mentee in zijn levensdoelen. De mentee ziet de mentor als een belangrijke volwassene, 'iemand waar je iets aan hebt'. Mentor en mentee voelen zich op hun gemak bij elkaar en ervaren wederzijds vertrouwen. (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides et al., 2008;).

Dit soort voorwaarden en lijstjes met praktische do's en don'ts, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek zijn veel beschikbaar (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides et al., 2008), ook op het gebied van de screening, matching, training en monitoring (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides et al., 2008). Deze hebben geleid tot een sterke professionalisering in het mentoringveld, echter de hoge verwachtingen worden tot dusver niet waargemaakt.

1.1.3. Opvattingen van mentoren en mentees

In voorgaande paragraaf is toegelicht dat wetenschappelijk onderzoek en inzichten van mentoring-experts veel kennis opleveren over mentoring. Toch laat onderzoek zien dat mentoring nog niet altijd het gewenste resultaat oplevert en innovaties om de kwaliteit van mentoring te verbeteren vaak onvoldoende renderen (Meijers, 2008; Uytterlinde et al., 2009). Een belangrijke verklaring hiervoor kan zijn dat innovaties bij mentoring onvoldoende rekening houden met de opvattingen van mentoren en mentees over wat goede mentoring is. Uit onderzoek naar onderwijsinnovaties weten we bijvoorbeeld dat een groot deel van de onderwijsinnovaties niet succesvol is, omdat docenten blijven vasthouden aan of terugkeren naar oude routines (Verloop, Van Driel & Meijer, 2001). Men kan leren effectief gedrag te 'produceren' maar als dat gedrag indruist tegen dieperliggende opvattingen zal men er niet gelukkig of tevreden mee zijn en beklijft het uiteindelijk niet. Uit innovatieliteratuur weten we dat rekening houden met en aansluiten bij de opvattingen van praktijkmensen erg belangrijk is (Geijsel et al., 2001; Verloop et al., 2001). In dit licht is het erg verrassend dat er zo weinig bekend is over onderzoek naar opvattingen van mentoren en mentees over goede mentoring.

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Opvattingen van mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring vormen een belangrijke basis voor verdere implementatie van de in de literatuur geformuleerde kenmerken van goede mentoring (Eby et al., 2007; Garringer et al., 2015; Kochan, 2017; Meijers, 2008; Mullen, 2017; Mullen & Schunk, 2012; Paulides et al., 2008; Schunk & Mullen, 2013), want opvattingen sturen sterk het handelen van professionals en het betekenisgeven aan ervaringen. In dit onderzoek definiëren we opvattingen in lijn met Thompson (1992) en Brown (2004) als *'a more general mental structure, encompassing beliefs, meanings, concepts, propositions, rules, mental images, preferences, and the like'* (Thompson, 1992, p. 130).

In de onderzoeken naar kwaliteit van mentoring gebruikten onderzoekers veelal kwantitatieve methoden om resultaten van mentoring(programma's) weer te geven (Dubois et al., 2002; Crul & Kraal, 2004; Meijers et al., 2003; Noorda et al., 2008; Uyterlinde et al., 2009; Vos et al., 2013). De kwaliteit van mentoring werd in deze onderzoeken gemeten in zichtbare resultaten zoals 'hogere scores of minder schooluitval'. Een enkel onderzoek (Uyterlinde et al., 2009) gebruikte een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Echter, een kleine serie diepte-interviews, zoals Uyterlinde et al. (2009) toepassen, geeft geen volledig beeld weer van de opvattingen uit de praktijk. Dit was aanleiding om een onderzoeksmethode te selecteren die een grote groep praktijkbeoefenaars een stem geeft. Group Concept Mapping (Trochim, 1989) is een methode die verschillende belanghebbenden samenbrengt om zelf ideeën te genereren en te structureren. GCM komt voort uit de traditie van community-based participatory onderzoek en omarmt de kennis, ervaringen, behoeftes en meningen van degene die het meest met het onderwerp van doen hebben (group wisdom). Deze methode is geschikt om de opvattingen van een groep te verzamelen om tot een conceptueel framework te komen, waaruit acties kunnen worden afgeleid (Kane & Rosas, 2018). Via geavanceerde statistische analyses kan vervolgens een visuele weergave gegeven worden van de consensus van de participanten. GCM kan dus een vollediger beeld geven van opvattingen uit de praktijk. Een voordeel van dit ontwerp is dat de deelnemers in verschillende fasen van het onderzoek werden betrokken.

1.2 Vraagstellingen en hypothesen

In de onderzoeken naar kwaliteit van mentoring speelt het praktijkperspectief van de mentor en mentee een ondergeschikte rol. Dit praktijkperspectief is wel relevant omdat dit informatie kan opleveren om de kwaliteit van mentoring in het mbo te verbeteren. Het doel van dit onderzoek is om vanuit mentor- en mentee perspectief kennis en inzicht te krijgen in de opvattingen over kwalitatief goede mentoring. De centrale vraag binnen dit onderzoek is:

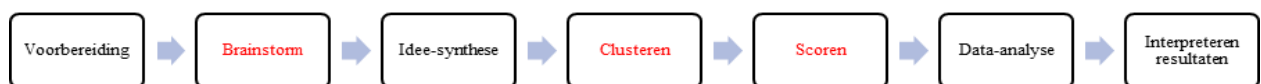
Welke opvattingen hebben mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring?

2. Methode

Dit scriptieonderzoek is uitgevoerd in samenwerking met het European Centre for Evidence-Based Mentoring (ECEBM). Via het netwerk van ECEBM zijn 3 mbo-scholen benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. De onderzoekscommissie van ECEBM en de Open Universiteit zijn samen betrokken bij dit project. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de vakgroep Sociaal leren.

2.1 Ontwerp

Het onderzoeksontwerp is ontleend aan eerder onderzoek van Brand-Gruwel, Bos & Van Der Graaf (2019). Voor de onderzoeksvraag is een mixed methode design gebruikt (Creswell, 2014). Met behulp van kwalitatief onderzoek is ingezoomd op overtuigingen van mentoren en mentees ten aanzien van kwalitatief goede mentoring(programma's). Vervolgens is deze data middels kwantitatief onderzoek verder geanalyseerd. Dit design vangt het beste van kwantitatieve en kwalitatieve data en levert meer kennis op dan de afzonderlijke methodes (Cresswell, 2014). Als methode is Group Concept Mapping (GCM) gebruikt (Trochim, 1989). Het doel van GCM is om tot een conceptueel framework te komen waaruit acties kunnen worden afgeleid (Kane & Rosas, 2018). GCM een goed gedocumenteerde en een gevestigde onderzoeksmethodologie waarin de voordelen van zowel kwalitatieve als kwantitatieve data-analyse gecombineerd wordt, die reeds is toegepast in honderden gepubliceerde artikelen (Kane & Rosas, 2018). GCM hanteert een vaststaand onderzoeksprotocol met duidelijke indicatie van de stappen en welke gegevens en hoe te rapporteren. (Kane & Rosas, 2018). De rapportage van GCM wordt gedaan aan de hand van de stappen van GCM. De stappen van het huidige onderzoek zijn gevisualiseerd in Figuur 2, waarin zwarte acties uitgevoerd zijn door de onderzoeker (zie data-analyse) en rode acties uitgevoerd zijn door participanten (zie procedure).



Figuur 2. Schematische weergave onderzoeksontwerp waarin zwarte acties uitgevoerd worden door de onderzoeker en rode acties uitgevoerd worden door participanten.

Voorafgaand aan het onderzoek leverde het theoretische kader kennis en inzicht op over effectiviteit van bestaande mentoringprogramma's en inzichten van mentoringexperts uit wetenschappelijke literatuur. Vervolgens vonden er acht online brainstormsessies plaats, waarbij participanten gevraagd werden om statements met betrekking tot kwalitatief goede mentoring te genereren door te reageren op een focus prompt. Deze statements werden door de onderzoeker bewerkt tijdens de idee-synthese fase. Daarna clusterden en scoorden de participanten alle statements

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

uit de statements-set. Op basis van deze cluster- en scoringsactiviteiten werden cluster-analyses uitgevoerd. Vervolgens zijn de onderzoeksresultaten teruggekoppeld aan mentoringcoördinatoren om de cluster- en label interpretaties van de onderzoeker te verifiëren (Kane & Rosas, 2018). Op basis van de resulterende clusters in de conceptmap werden conclusies getrokken over het praktijkperspectief van mentoren en mentees in het mbo over kwalitatief goede mentoring.

2.2 Participanten

Het onderzoek is uitgevoerd binnen 3 mbo-instellingen die aangesloten zijn bij het ECEBM. Selectiecriteria waren: a) de instelling bestaat 5 jaar of langer; b) de instelling is gelieerd aan een school of opleidingsinstituut; c) er zijn meerdere opleidingsprogramma's binnen de instelling; d) er wordt lesgegeven op alle 4 niveaus van het mbo; e) Er wordt o.a. lesgegeven volgens de beroepsopleidende leerweg (BOL).

Via de contactpersoon van ECEBM is contact gelegd met de directie van 3 mbo-scholen. Aan deze directie werd gevraagd om een representatieve groep mentoren en mentees te benaderen voor deelname aan het onderzoek. Voor de mentoren zijn geen specifieke selectiecriteria gehanteerd. Selectiecriteria voor mentees waren: a) de leeftijdsrange loopt van 17 t/m 30 jaar; b) hij/zij moet in staat zijn om actief deel te nemen aan een groepsgesprek.

Het totaal aantal respondenten is ingedeeld in twee groepen, de mentees en de mentoren. Aan de groep mentees is gevraagd aan te geven wat hun leeftijd, geslacht, etniciteit is en aan welke instelling de mentee de opleiding volgt. Daarnaast werd ook gevraagd welke opleiding hij/zij volgt, op welk niveau dit is en in welk opleidingsjaar hij/zij zit. Tot slot is gevraagd hoe lang hij/zij al een mentor heeft.

Aan de groep mentoren is gevraagd naar leeftijd, geslacht, etniciteit en bij welke instelling de mentor werkzaam is. Vervolgens is gevraagd bij welke opleiding(en) de mentor betrokken is en welk organisatieonderdeel hij/zij binnen de instelling heeft. Tenslotte is gevraagd hoe lang hij/zij al actief is als mentor. Deze persoonlijke gegevens van participanten zijn gebruikt voor data-analyse in dit onderzoek en hebben aanvullende informatie opgeleverd die helpend waren om resultaten goed te kunnen duiden. Analyses verrichten met deze persoonlijke gegevens was niet het primaire doel. Daarom zijn ze niet opgenomen in een onderzoeksvraag. Voorafgaand aan het onderzoek hebben we de focus prompt voorgelegd aan de mentoringcoördinatoren van de 3 mbo-instellingen. Zo is gecontroleerd of de juiste data verkregen wordt.

Voor het bepalen van het aantal te selecteren respondenten zijn richtlijnen uit literatuur gevolgd. Het aantal respondenten ligt binnen dataverzameling vaak tussen de 20 en 50 (Trochim & Kane, 2005). Het minimum en maximaal aantal respondenten is echter volledig vrij. Groepen vanaf 10-20 deelnemers bieden een variëteit aan meningen en garanderen voldoende input voor de evaluatiefase. Het is daarbij niet noodzakelijk dat alle deelnemers bij alle fases betrokken zijn, hoewel de uitkomsten van de GCM beter begrepen worden als deelnemers bij alle fases betrokken worden (Trochim, 1989).

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Alle respondenten die hebben deelgenomen aan de brainstormsessies is ook gevraagd om te participeren in de latere fasen van de GCM studie. In het huidige onderzoek hebben 82 mentoren en mentees input geleverd aan de brainstormfase. Voor het clusteren en labelen wordt een aantal van 15 participanten geadviseerd (Jackson & Trochim, 2002), In dit onderzoek hebben 19 participanten een bijdrage geleverd aan de sorteefase. Iedere instelling is vertegenwoordigd in deze groep en ook is er een evenwichtige verdeling van mentoren (58%) en mentees (42%). Voor de scoringsfase is een gemiddeld aantal van 81 deelnemers gebruikelijk (SD = 69) (Rosas & Kane, 2012), in huidig onderzoek hebben 56 participanten meegedaan aan de scoringsfase (55% mentoren, 45 % mentees). Om de resultaten van de scoringsfase beter in context te kunnen plaatsen hebben de deelnemers aan deze fase demografische gegevens ingevuld. Ook zijn de resultaten van mentoren en mentees met elkaar vergeleken omdat er mogelijk verschillen bestaan in de opvattingen van mentoren en mentees.

2.3 Materialen

Voor de uitvoering van het onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende digitale middelen, allereerst het programma Teams waarmee zes meetings zijn georganiseerd. Tijdens deze meetings waren aanwezig: een facilitator, een notulist en de deelnemers. De notulist heeft, tijdens de meetings, de genoemde statements genoteerd in het chatvenster van Teams. Vervolgens zijn deze statements in de webgebaseerde tool Groupwisdom.tech van Concept Systems, teruggebracht tot maximaal 100 statements. Deze webgebaseerde Groupwisdom.tech tool is voor de overige stappen van het GCM-proces ook gebruikt. Het omvat verschillende software tools waarmee het gehele GCM proces kan worden doorlopen, zoals: het aanbieden van een focus prompt, het toevoegen en beheersen van participanten, het creëren van een database voor de door deelnemers gegenereerde statements, het sorteren en scoren van de statements door participanten, het uitvoeren van de concept mapping analyse en het genereren van de resultaten (The Concept Systems, 2021).

2.4 Procedure

Tijdens het onderzoek zijn de stappen van het GCM proces doorlopen: De voorbereiding, het ideeën verzamelen, het sorteren van de ideeën, het scoren van de ideeën, de data-analyse en de interpretatie van de uitkomsten, zie ook Figuur 2 (Kane & Trochim, 2007; Trochim, 1989).

Voorafgaand aan het onderzoek is contact gelegd met de contactpersoon van het ECEBM. Zij heeft uit haar netwerk 3 mentoringcoördinatoren telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek. Er is een online bijeenkomst geweest met onderzoekers, contactpersoon ECEBM en mentoringcoördinatoren om het onderzoeksdoel en de opzet te verduidelijken. Naderhand is een informatiebrief verstuurd welke de coördinatoren konden gebruiken om mentoren en mentees te werven voor deelname aan het onderzoek. In deze brief is informatie gegeven over het doel, de opzet en uitvoering van het onderzoek en de toestemmingsverklaring is bijgevoegd. Deze

toestemmingsverklaring komt later in de Groupwisdom tool nogmaals terug en moet dan voor deelname worden geaccepteerd conform de procedures van de ethische richtlijnen.

Vervolgens werden acht online brainstormbijeenkomsten gehouden waarin de 82 participanten werd gevraagd te reageren op de prompt: 'Kwalitatief goede mentoring betekent voor mij...:'. De verzamelde statements hebben de onderzoekers tijdens de idee-synthesefase vervolgens gereduceerd tot een groep van 95 statements. Uit onderzoek van Trochim (1989) blijkt dat om statements te sorteren en te scoren het aantal representatieve statements rond de 100 zou moeten liggen. De resultaten zijn gereduceerd door: 1) het verwijderen van dubbele statements; 2) het verwijderen van vage en onduidelijke statements; 3) het matchen van overgebleven statements van beide onderzoekers en terugbrengen tot 1 set met statements; 4) het groeperen van statements (inductieve-deductieve methode; dit is niet de sorteringsfase maar het voorbereiden van de statements voor de sorteringsfase) 5) de set voor te leggen aan de klankbordgroep van mentoringcoördinatoren om te beoordelen of de 100 geselecteerde items een goede afspiegeling zijn van de totale set. Uiteindelijk bleef er een lijst van 95 statements over.

Deze lijst van 95 statements werd vervolgens voorgelegd aan een groep van 19 ervaringsdeskundigen met een evenwichtige verdeling mentoren en mentees. Aan hen is gevraagd om de ideeën te clusteren en labelen in de tool. De richtlijnen die zij mee kregen waren: Geef ieder cluster een naam die het onderwerp of de inhoud het beste beschrijft. Je kunt de statements clusteren door ze te slepen. Maak geen clusters met als naam de omvang of dimensies zoals 'Belangrijk' of 'Moeilijk'. Maak ook geen clusters zoals: 'Anders' of 'Varia' en zorg dat u ieder statement in één cluster plaatst.

In de scoringsfase zijn 82 respondenten via de mentoringcoördinator uitgenodigd om de statements-set te scoren via de online tool. Alle stellingen uit de set zijn in random volgorde geplaatst in de webgebaseerde omgeving van Concept Systems. De respondenten werden gevraagd antwoord te geven op de vraag "Op een schaal van 1 tot 5, hoe belangrijk vind je de volgende statements omtrent kwalitatief goede mentoring?" en de vraag "Op een schaal van 1 tot 5, hoe haalbaar vind je de volgende statements omtrent kwalitatief goede mentoring?" Aan alle respondenten werd dus gevraagd iedere stelling twee keer te scoren (op belang en op haalbaarheid) op een vijfpuntsschaal, lopend van 1 (helemaal niet belangrijk) tot en met 5 (heel belangrijk) en van 1 (geheel niet haalbaar) tot 5 (heel erg haalbaar). Het gebruik van een vijfpuntsschaal is een bewuste keuze om de participanten de optie te geven om neutraal te zijn ten opzichte van een stelling. Een even schaal dwingt een stellingname af, maar daardoor kan juist ook weerstand optreden (Creswell, 2014).

2.5 Data-analyse

GCM is een iteratief proces, waarbij momenten van dataverzameling werden afgewisseld met momenten van data-analyse. Deze paragraaf beschrijft de in het zwart gevisualiseerde stappen van het onderzoeksproces van Figuur 2.

Brainstorm. Alle gegenereerde statements zijn gecontroleerd op begrijpelijkheid, eenduidigheid en overlap. Inhoudelijk overlappende statements zijn verwijderd. Het was van belang dat ieder uniek statement vertegenwoordigd zou worden in de totale statements-set, maar niet hoe vaak iets is gezegd. Dit resulteerde in 95 bruikbare statements.

Multidimensionale scaling-analyse. Na het clusteren van de statements door de participanten is er gebruik gemaakt van multidimensionale scaling (MDS). Bij MDS wordt een gecombineerde matrix gegenereerd die is gebaseerd op de clusteractiviteit van de 19 ervaringsdeskundigen; deze matrix geeft visueel weer hoe de statements staan ten opzichte van elkaar. Het aantal rijen en kolommen in de matrix komt overeen met het aantal overgebleven statements. Voorafgaand aan deze gecombineerde matrix worden individuele matrices ingevuld. Er komt een '1' in een cel als twee betreffende statements samen zijn geclusterd en een '0' als dit niet het geval is. Deze matrices zijn binair. MDS maakt van deze individuele matrices een gecombineerde matrix. Deze visualiseert de coördinaten in een twee dimensionale puntenwolk, waarbij ieder statement als één punt wordt afgebeeld. De afstand tussen de punten geeft aan hoeveel ze op inhoud bij elkaar aansluiten. Met de 'stress-index' wordt aangegeven hoe goed de statements zijn weergegeven binnen de puntenwolk ten opzichte van de originele gecombineerde matrix (Kruskal & Wish, 1978). Deze waarde ligt tussen 0 en 1, waarbij een lagere waarde een betere weergave van de statements geeft; Een waarde tussen 0.205 en 0.365 wordt gezien als een goede fit (Rosas & Kane, 2012).

Hiërarchische cluster-analyse. De resultaten van de HCA en de anchoring en bridging analysis werden als uitgangspunt gebruikt om tot een passend aantal clusters te komen, in combinatie met de inhoudelijke interpretatie van de stellingen in een cluster. De uitkomst van de HCA liet clusteroplossingen zien van 15 tot 4 clusters. Startend bij de hoogste aantal clusters werd bij iedere reductie gekeken of een samenvoeging van stellingen inhoudelijk zinvol is (Trochim, 1989). Bij de stap van 6 naar 5 clusters werden twee clusters die betrekking hebben op verschillende thema's samengevoegd. Een samenvoeging van deze stellingen was dus inhoudelijk niet zinvol, waardoor in dit onderzoek gekozen is voor een 6- clusteroplossing. Trochim (1989) benoemt dat een clusteroplossing nooit optimaal is. De afstand tussen de stellingen is betekenisvoller dan het cluster waarin deze is geplaatst. De puntenwolk is daarom leidend en niet de gekozen clusterindeling.

Om tot clusterlabels te komen is door de twee onderzoekers overeenstemming gezocht die inhoudelijk de stellingen in ieder cluster het beste representeren. Hierbij zijn de stellingen met de laagste brugwaarde als uitgangspunt genomen, omdat zij het cluster het best representeren. Daarnaast is getracht zoveel mogelijk bij de originele stem van de respondenten aan te sluiten door naar de labels te kijken die de respondenten bij het sorteren hebben aangedragen (Trochim & McLinden, 2017).

3. Resultaten

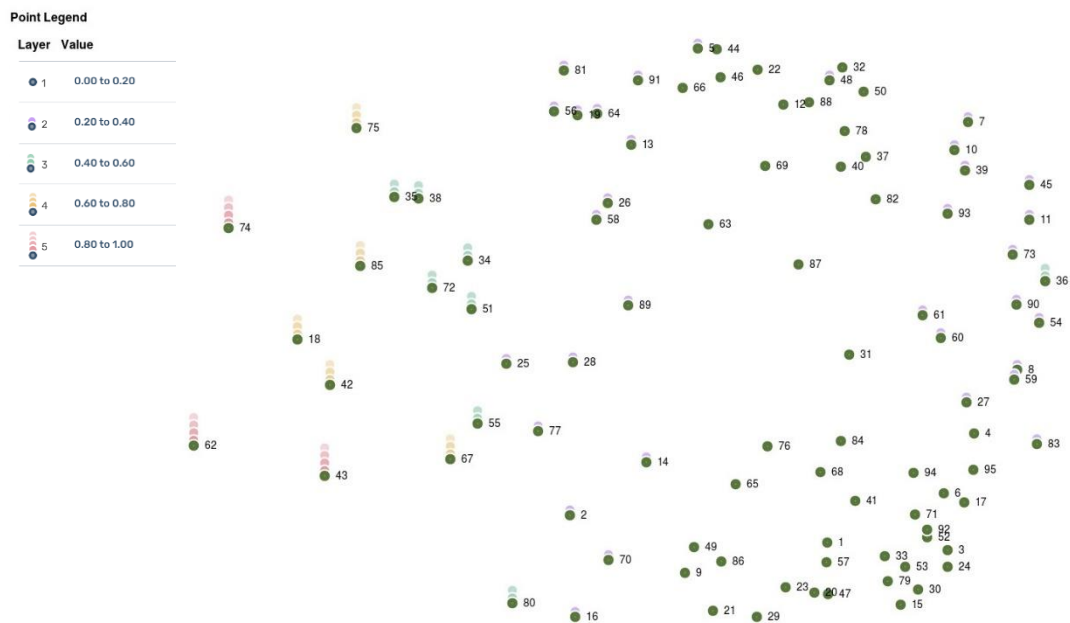
3.1 Resultaten Sorteerddata

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

De verschillende momenten van data-analyse uit de vorige paragraaf leverde de volgende resultaten op met betrekking tot de sorteerddata:

Brainstorm. In totaal hebben 82 deelnemers 242 statements gegenereerd en deze zijn door de onderzoeker met een tweede beoordelaar teruggebracht in aantal. Na reductie conform de stappen beschreven in de methodesectie bleven er 95 stellingen over (N=95), zie Bijlage B. Drie contactpersonen van de mbo's concludeerden na een check dat de inhoud van de statements representatief was voor de totale set aan antwoorden van de respondenten.

Multidimensionele scaling. In totaal hebben vijftieng mensen de statements gesorteerd, hiervan zijn er negentien goedgekeurd, omdat enkele deelnemers gesorteerd hadden op relevantie in plaats van de inhoud, zij hadden bijvoorbeeld een cluster gemaakt met 'belangrijk voor mij als mentor' als titel. De MDS-analyse van de data resulteerde in een twee-dimensionele puntenwolk (Figuur 1).

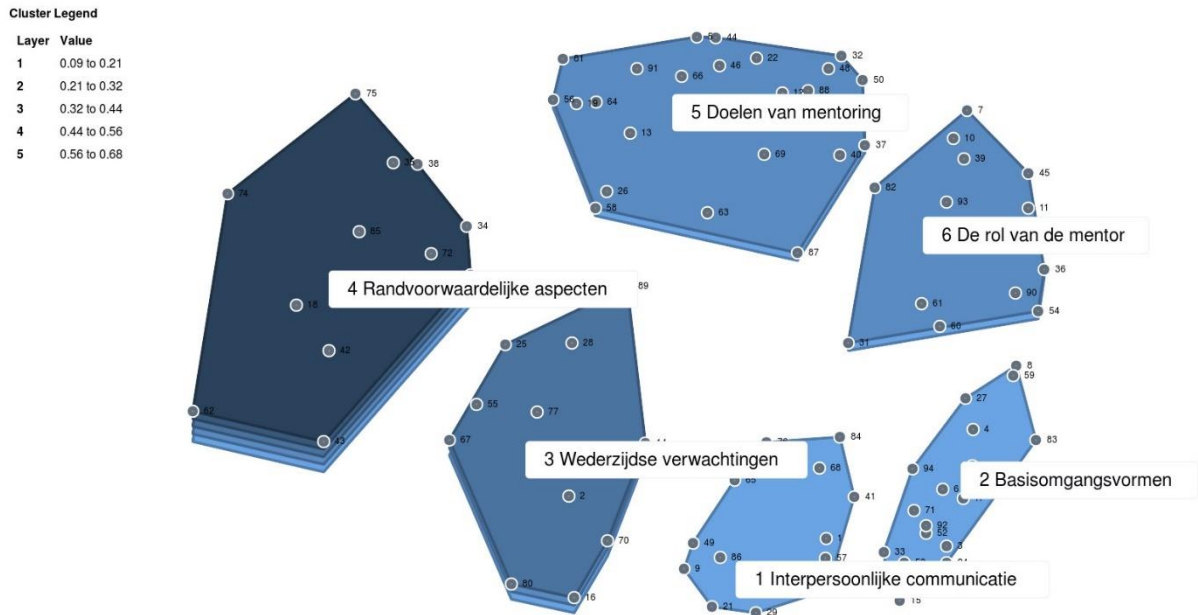


Figuur 1. Puntenwolk gegenereerd vanuit de MDS-analyse op basis van 19 participanten, met 9 iteraties en een stress-index van 0.32.

De stress-index voor de puntenwolk zoals gevisualiseerd in Figuur 1 is 0.32 en kan dus worden beschouwd als een goede fit. Dit betekent dat de puntenwolk de similarity-matrix goed representeert. De lage brugwaarde van de statements rechtsonder in de figuur laten zien dat deze statements vaak gelijk gesorteerd zijn door de participanten. De hoge brugwaarde van de statements links laten zien dat deze statements niet vaak gelijk gesorteerd zijn door de participanten. Dit wordt verder uitgelegd en gevisualiseerd in de spanningsanalyses in Figuur 3 en Figuur 4.

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Hiërarchische Cluster Analyse (HCA). Op basis van de hoeveelheid clusters die de 19 participanten hebben gecreëerd werd een HCA uitgevoerd. De participanten hebben de stellingen gemiddeld in 6.05 clusters gesorteerd (SD=1.76; range= 3-10; Mdn=7). De HCA liet zien dat een oplossing met zes clusters het beste bij de data past. We hebben hierbij gestreefd naar zo weinig mogelijk clusters met behoud van betekenis van inhoud van het cluster. Dit resulteerde in zes clusters. De zes-clusteroplossing wordt in figuur 2 weergegeven.



Figuur 2 De 6-clusteroplossing met bijbehorende brugwaarden en labels vanuit de HCA op basis van 19 participanten met 9 iteraties en een stress-index van 0.32.

De labels voor ieder cluster zijn door de twee onderzoekers bepaald door inhoudelijk naar de stellingen in het cluster te kijken, met name naar de items met de laagste brugwaarde. Dit heeft geleid tot de volgende clusterlabels: 1) *Interpersoonlijke communicatie*, 2) *Basisomgangsvormen*, 3) *Wederzijdse verwachtingen*, 4) *Randvoorwaardelijke aspecten*, 5) *Doelen van mentoring*, en 6) *De rol van de mentor*. Tabel 1 geeft een overzicht van de zes clusters met bijbehorende brugwaarde. Een uitgebreid overzicht van de clusters met bijbehorende brugwaarden en overige statistieken is te vinden in Bijlage C.

Tabel 1

Zes clusters met brugwaarden, clusterscores, range, mediaan en aantal ideeën per cluster

Aantal	Gemiddelde	Variantie	Minimum	Maximum	Mediaan
--------	------------	-----------	---------	---------	---------

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Cluster	ideeën	brugwaarde				
1. Interpersoonlijke communicatie	15	0.09	0.07	0.01	0.19	0.07
2. Basisomgangsvormen	19	0.10	0.05	0	0.29	0.05
3. Wederzijdse verwachtingen	11	0.38	0.04	0.22	0.61	0.38
4. Randvoorwaardelijke aspecten	12	0.68	0.67	0.48	1	0.66
5. Doelen van mentoring	24	0.22	0.19	0.14	0.37	0.19
6. De rol van de mentor	14	0.23	0.3	0.12	0.42	0.30

Items per cluster Het cluster *Interpersoonlijke communicatie* (n = 15) heeft een lage gemiddelde brugwaarde van 0.089, dit betekent dat er een relatief hoge consensus is tussen sorteerdere binnen dit cluster. Het draait in dit cluster om kenmerken van een gelijkwaardige relatie. Het bevat statements als ‘een goede klik tussen mentor en mentee’, ‘een goede relatie met elkaar opbouwen en onderhouden’ en ‘goed inleven in elkaar’.

Het cluster *Basisomgangsvormen* (n=19) heeft een gemiddelde brugwaarde van 0.10, dit betekent dat er ook binnen dit cluster een relatief hoge consensus is tussen sorteerdere. Het draait in dit cluster om omgangsvormen tussen mentor en mentee. Het cluster bevat statements als ‘elkaar accepteren’, ‘betrouwbaar zijn’ en ‘veiligheid creëren’.

Het cluster *Wederzijdse verwachtingen* (n=11) heeft een gemiddelde brugwaarde van 0.38, dit betekent dat er binnen dit cluster een redelijke consensus is tussen sorteerdere. Het draait in dit cluster om verwachtingen die mentoren en mentees naar elkaar hebben. Het bevat statements als: ‘je verdiepen in elkaars culturele achtergrond’, ‘tijd investeren’ en ‘commitment naar elkaar toe’.

Het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* (n=12) heeft een gemiddelde brugwaarde van 0.68, dit geeft aan dat er een lage consensus tussen de sorteerdere is in dit cluster. Dit komt waarschijnlijk doordat het een soort verzamelcluster is. Het merendeel van de statements heeft betrekking op aspecten die voorwaardelijk zijn voor goede mentoring. Het bevat statements als: ‘dat je ondersteunt wordt door de organisatie’ en een ‘een duidelijk begin en einde’. Daarnaast zijn er ook statements als: ‘geen verplichting’ en ‘diepgaande gesprekken hebben’.

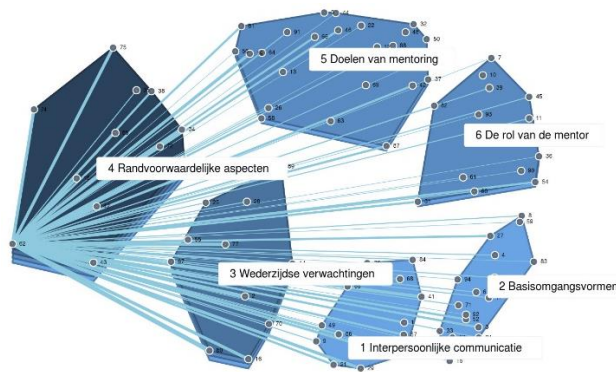
Het cluster *Doelen van mentoring* (n=24) heeft een gemiddelde brugwaarde van 0.22, dit betekent dat er binnen dit cluster redelijke consensus is tussen de sorteerdere. Het draait in dit cluster om de beoogde doelen van mentoring. Het bevat statements als: ‘begeleiden bij het bereiken van leerdoelen’, ‘de mentee advies geven’ en ‘ontwikkeling van eigenaarschap’.

Het cluster *De rol van de mentor* (n=14) heeft een gemiddelde brugwaarde van 0.29, dit betekent dat er binnen dit cluster redelijke consensus is tussen de sorteerdere. Het draait in dit cluster om

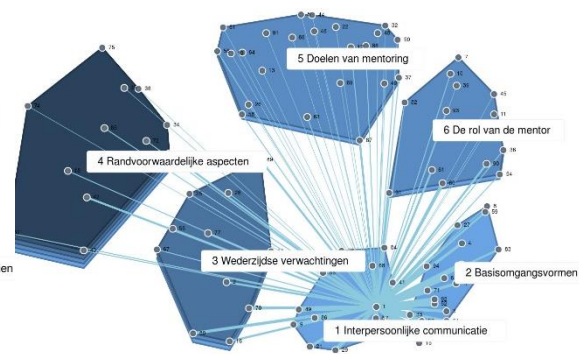
Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

eigenschappen die een goede mentor zou moeten hebben. Het bevat statements als: 'ruimte geven', 'de mentee ondersteunen' en 'een onafhankelijk klankbord zijn'.

Tabel 1 laat zien dat het cluster *Interpersoonlijke communicatie* de laagste gemiddelde brugwaarde heeft, dit betekent dat binnen dit cluster een relatief hoge consensus is tussen de sorteerders. Het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* heeft de hoogste gemiddelde brugwaarde. Dit betekent dat binnen dit cluster weinig consensus is tussen sorteerders, de statements in dit cluster zijn vaak gesorteerd met statements uit andere clusters. De spanningsanalyses in Figuur 3 en 4 maken dit inzichtelijk.



Figuur 3 Spanningsanalyse van het statement 'Geen verplichting' met de hoogste brugwaarde uit het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten*.



Figuur 4 Spanningsanalyse van het statement 'Een goede klik tussen mentor en mentee' met de laagste brugwaarde uit het cluster *Interpersoonlijke communicatie*.

In Figuur 3 is te zien dat het statement 'Geen verplichting' uit het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* met een hoge brugwaarde dikke lijnen heeft naar statements uit andere clusters. Dit betekent dat dit idee vaker met ideeën buiten het cluster is gesorteerd en er dus relatief weinig consensus is tussen de sorteerders over dit statement. In Figuur 4 is te zien dat het statement 'een klik tussen mentor en mentee' met een lage brugwaarde dunne lijnen heeft naar de stellingen uit andere clusters. Dit betekent dat dit idee minder vaak met ideeën buiten het cluster is gesorteerd en er dus relatief veel consensus is tussen de sorteerders over dit statement.

3.2 Resultaten scoringsdata

De resultaten van de totale groep mentoren en mentees wordt eerst weergegeven, vervolgens worden de groep mentoren en de groep mentees, met elkaar vergeleken om te kijken of er opvallende verschillen zijn.

3.2.1 Resultaten totale groep

De mate waarin de statements belangrijk werden gevonden is door 64 participanten gescoord op een 5-punts Likertschaal, daarvan zijn de antwoorden van 56 participanten meegenomen in de uiteindelijke analyses. Een aantal respondenten heeft de vragenlijst niet volledig of niet serieus (straightlining) ingevuld. De mate waarin de statements haalbaar werden gevonden is door 54 participanten gescoord op een 5-punts Likertschaal, daarvan zijn 49 participanten meegenomen in de uiteindelijke analyses. Een aantal respondenten heeft de vragenlijst niet volledig of niet serieus ingevuld (straightlining). Tabel 2 geeft een overzicht van de gemiddelde scores op belang en haalbaarheid per cluster en de bijbehorende statistieken.

Tabel 2

Zes clusters met gemiddelde scores van belang en haalbaarheid per cluster, variantie, minimum, maximum en mediaan.

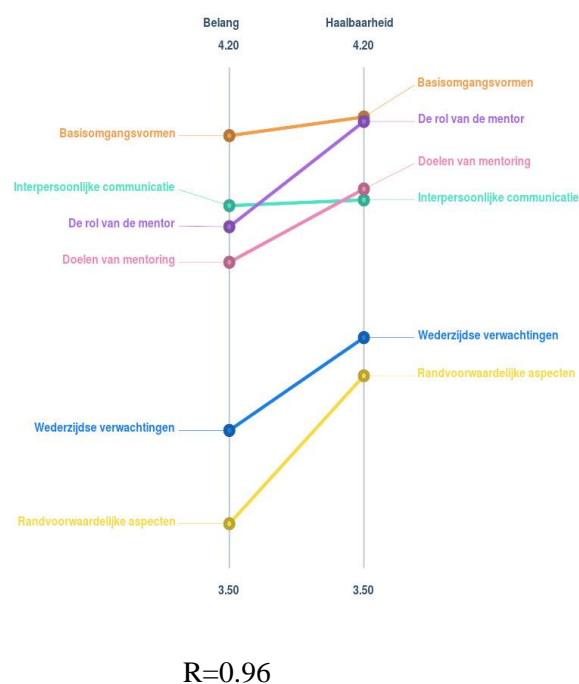
<i>Cluster</i>	<i>Aantal statements</i>	<i>belang/haalbaarheid</i>	<i>Gemiddelde score</i>	<i>Variantie</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mediaan</i>
1. Interpersoonlijke communicatie	15	belang	4.01	0.09	3.34	4.56	3.98
		Haalbaarheid	4.02	0.03	3.67	4.39	4.02
2. Basisomgangsvormen	19	belang	4.11	0.08	3.38	4.55	4.13
		Haalbaarheid	4.14	0.04	3.67	4.44	4.16
3. Wederzijdse verwachtingen	11	belang	3.69	0.10	3.05	4.09	3.85
		Haalbaarheid	3.82	0.03	3.56	4.10	3.81
4. Randvoorwaardelijke aspecten	12	belang	3.56	0.08	2.96	4.04	3.58
		Haalbaarheid	3.77	0.02	3.57	4.04	3.70
5. Doelen van mentoring	24	belang	3.93	0.06	3.16	4.27	4.01
		Haalbaarheid	4.03	0.02	3.69	4.27	4.02
6. De rol van de mentor	14	belang	3.98	0.06	3.62	4.41	3.98
		Haalbaarheid	4.13	0.04	3.78	4.49	4.16

Uit Tabel 2 kan opgemaakt worden dat alle clusters als belangrijk worden ervaren ($M > 3.56$). Het cluster *Basisomgangsvormen* scoort gemiddeld het hoogst op belang ($M = 4.11$). Ook de clusters *Interpersoonlijke communicatie*, *De rol van de mentor en doelen van mentoring* scoren relatief hoog op belang. Het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* wordt als het minst belangrijk ervaren ($M = 3.56$). Daarnaast kan ook opgemaakt worden dat alle clusters als haalbaar ervaren worden ($M > 3.77$). De clusters *Basisomgangsvormen* ($M = 4.14$) en *De rol van de mentor* ($M = 4.13$) worden als best haalbaar beschouwd. Het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* ($M = 3.77$) wordt als het minst

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

haalbaar beschouwd t.o.v. de andere clusters, maar is wel haalbaar. Op item-niveau wordt het statement: ‘Respect voor elkaar hebben’(M=4.52) het hoogst gescoord op belang en het statement: ‘Een logboekje bijhouden met wat er besproken is (voor jezelf, niet ter beoordeling)’ (M=2.92) wordt als minst belangrijk gezien. Het statement ‘Vragen stellen’(M=4.46) wordt als het meest haalbaar gezien en het statement: ‘Voor een lange termijn’(M=3.6) wordt als het minst haalbaar gezien. In Bijlage D wordt het volledige overzicht van de gemiddelde score per item op belang en haalbaarheid gegeven.

De pattern-match in Figuur 5 toont de vergelijking tussen belang en haalbaarheid op basis van de gemiddelde clusterwaardes.

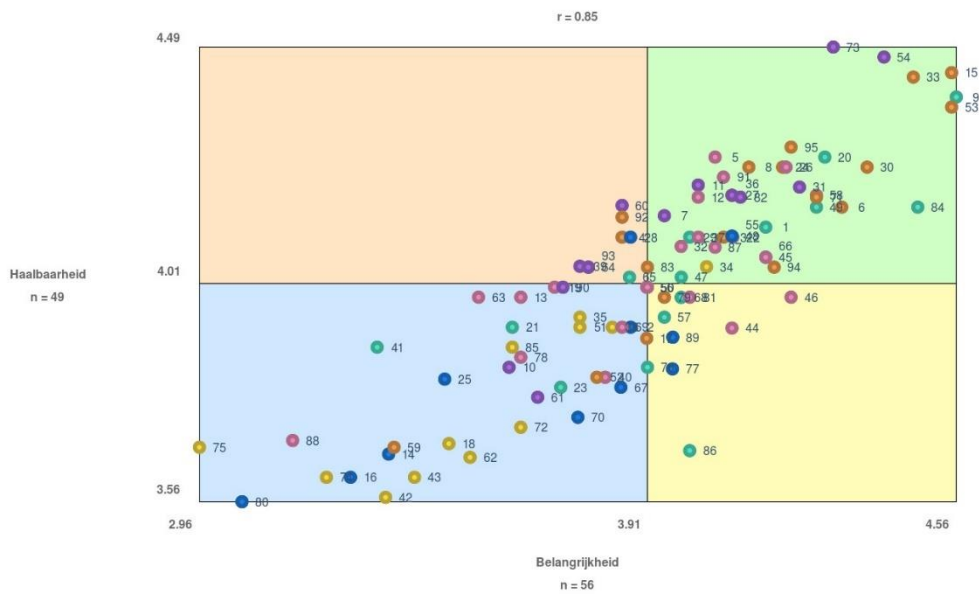


Figuur 5. Pattern-match tussen belang en haalbaarheid en de correlatie.

De correlatie ($r=0.96$) van de Pattern-match is erg hoog, wat betekent dat wanneer een cluster hoog op belang, het waarschijnlijk ook hoog op haalbaarheid scoort. In de pattern-match is dit ook terug te zien. Op *Interpersoonlijke communicatie* is deze correlatie niet heel duidelijk, de scores zijn nagenoeg identiek. Op itemniveau is te zien dat items als ‘het gezellige en leuk hebben’ en ‘informeel contact’ als minder haalbaar worden beschouwd en het gemiddelde niveau van dit cluster naar beneden halen. Deze twee items worden ook als minst belangrijk beschouwd binnen dit cluster.

De relatie tussen belang en haalbaarheid per stelling wordt in de Go-Zone in Figuur 6 weergegeven.

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

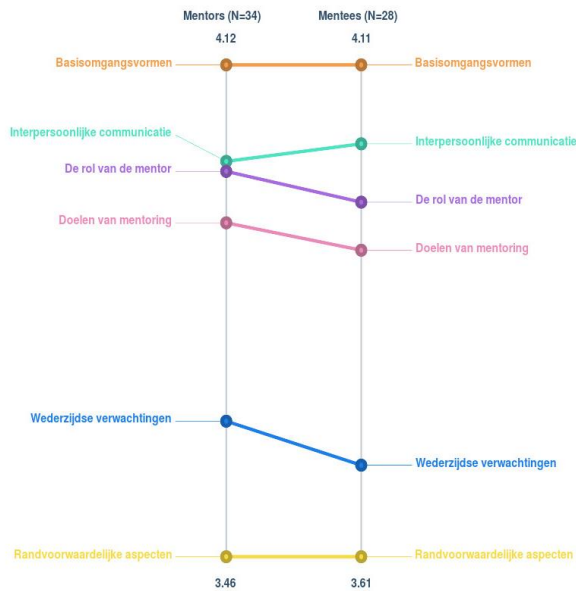


Figuur 6. Go-Zone met items in kleur van het bijbehorende cluster.

De groene zone ($n=41$) bevat statements die hoog scoren op zowel belang als haalbaarheid. Dit betekent dat de participanten deze statements als zeer belangrijk én haalbaar beschouwen. Deze statements dienen zeker meegenomen te worden in vervolgacties ter bevordering van de kwaliteit van mentoring. Het is opvallend dat in de groene zone bijna uitsluitend statements voorkomen uit clusters *Interpersoonlijke communicatie*, *Basisomgangsvormen*, *Doelen van mentoring* en *De rol van de mentor*. Voorbeeld items uit de groene zone die het hoogste scoren zijn: ‘respect voor elkaar hebben’ en ‘eerlijk zijn’. De blauwe zone ($n=35$) bevat statements die lager scoren op zowel belang als haalbaarheid. Dit betekent dat de participanten deze statements als minder belangrijk én minder haalbaar beschouwen. Deze statements hebben minder prioriteit t.o.v. de andere statements bij het bepalen van vervolgacties ter bevordering van de kwaliteit van mentoring. Het is opvallend dat in de blauwe zone veel statements voorkomen uit de clusters *Wederzijdse verwachtingen* en *Randvoorwaardelijke aspecten*. Statements in de blauwe zone die het laagst scoren zijn: ‘leuke dingen doen samen’ en ‘een logboekje bijhouden met wat er besproken is (voor jezelf, niet ter beoordeling)’.

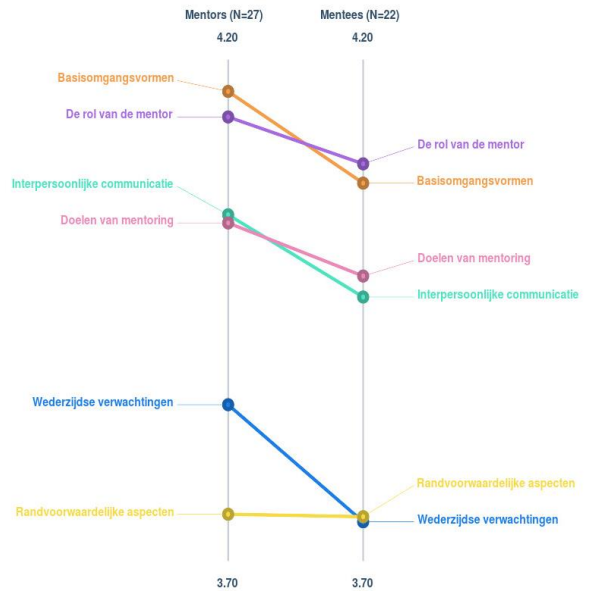
3.2.2 Resultaten scoringsdata mentoren en mentees.

Om de verschillen tussen en mentoren en mentees zichtbaar te maken zijn twee pattern-matches uitgevoerd in Figuur 7 en Figuur 8.



R=0.99

Figuur 7. Pattern-match tussen mentoren en mentees op ‘belang’.



R=0.97

Figuur 8. Pattern-match tussen mentoren en mentees op haalbaarheid.

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

In Figuur 7 is zichtbaar gemaakt dat alle scores op ‘belang’ vallen in een range van 3.47 tot 4.11, alle clusters worden dus door zowel mentoren als mentees als redelijk tot erg belangrijk beschouwd ($R=0.99$). De scores op het gebied van *Basisomgangsvormen*, *Interpersoonlijke communicatie*, *De rol van de mentor en Doelen van mentoring* zijn nagenoeg identiek aan elkaar. Zij schelen onderling allemaal > 0.1 van elkaar en met de lage varianties binnen de clusters is dit verschil niet significant te noemen. Omdat het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* als verzamelcluster beschouwd kan worden is hier ook niet veel over te zeggen. De mentees denken iets positiever (0.12) over de *Wederzijdse verwachtingen*, maar omdat de variatie binnen dit cluster 0.10 is, kan ook dit verschil als niet significant beschouwd worden.

In Figuur 8 is zichtbaar gemaakt dat alle scores op haalbaarheid vallen in een range van 3.74 tot 4.17, alle clusters worden dus door zowel de mentoren als de mentees als redelijk tot goed haalbaar beschouwd ($R=0.97$). De scores op *Randvoorwaardelijke aspecten* zijn nagenoeg identiek. De scores op de andere 5 clusters zijn bij de mentees iets lager. De verschillen zijn echter niet significant op basis van de varianties (zie Tabel 2).

4. Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was om vanuit mentor- en mentee perspectief kennis en inzicht in de opvattingen over kwalitatief goede mentoring in het mbo te genereren. De centrale onderzoeksvraag is: Welke opvattingen hebben mentoren en mentees over kwalitatief goede mentoring? De GCM studie resulteerde in een 6-clusteroplossing met de clusters: *Interpersoonlijke communicatie*, *Basisomgangsvormen*, *Wederzijdse verwachtingen*, *Randvoorwaardelijke aspecten*, *Doelen van mentoring en De rol van de mentor*. De clusterlabels laten zien welke thema's kunnen worden onderscheiden vanuit het praktijkperspectief en vormen daarmee het antwoord op de onderzoeksvraag. Op basis van de brugwaarden van de 6 clusters kan de kwaliteit van vijf clusters als goed beschouwd worden. Het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* was niet consistent en kan als verzamelcluster beschouwd worden. In de volgende paragraaf worden de zes clusters bediscussieert in hoeverre de opvattingen van mentoren en mentees overeenkomen met wat we uit wetenschappelijke literatuur weten.

De eerste twee clusters zijn allebei relationeel van aard. De inhoud van de clusters wordt eerst besproken en daarna tezamen naast de literatuur geplaatst. Het eerste cluster is *Interpersoonlijke communicatie*. De statements uit dit cluster laten het belang van goede interpersoonlijke communicatie zien, het benadrukt dat de onderlinge communicatie tussen mentor en mentee goed moet zijn. Voorbeelden van statements die genoemd worden in dit cluster zijn: ‘een goede klik tussen mentor en mentee’, ‘een goede relatie opbouwen en onderhouden’, ‘goed inleven in elkaar’, ‘goede communicatie’ en ‘elkaar aanvoelen, sensitiviteit’.

Het tweede cluster is *Basisomgangsvormen*. De inhoud van dit cluster is ook relationeel van aard, de statements in dit cluster bevatten stuk voor stuk omgangsvormen die eigenlijk als ‘normaal’

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

worden beschouwd in ieder contact van mens tot mens. Voorbeelden van statements die genoemd worden in dit cluster zijn: ‘oprechte belangstelling’, ‘elkaar helpen’, ‘vriendelijk zijn en aandacht hebben voor elkaar’, ‘elkaar accepteren’ en ‘respect voor elkaar hebben’.

Deze eerste twee clusters *Interpersoonlijke communicatie* en *Basisomgangsvormen* laten met de laagste bridgewaardes en de hoogste ratingsscores op relevantie zien dat een goede band essentieel is voor het hebben van een goede kwalitatieve mentoringrelatie. Dit is herkenbaar vanuit de mentoring literatuur. Dubois et al. (2002) liet in zijn meta-analyse zien dat de band tussen mentor en mentee bleek samen te hangen met positieve effecten. Daarnaast is één van de voorwaarden voor goede mentoring volgens Meijers (2008) dat de mentor, de mentee onvoorwaardelijke ondersteuning biedt en hem accepteert zoals hij is (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008). Ons onderzoek valideert en contextualiseert deze conclusies uit wetenschappelijke literatuur. Dit houdt in dat..

Het derde cluster is *Wederzijdse verwachtingen*, dit cluster bevat statements die ook betrekking hebben op relationele aspecten maar wat meer de wederzijdse verantwoordelijkheid onderstrepen. Dit cluster laat zien dat het niet om een vrijblijvende, vriendschappelijke relatie gaat maar dat er ook verwachtingen zijn naar elkaar. Voorbeelden van statements die genoemd worden in dit cluster zijn: ‘commitment naar elkaar toe’, ‘tijd investeren’, ‘jezelf neutraal/objectief opstellen’, ‘feedback geven aan elkaar’ en ‘confrontaties vanuit vertrouwen’. Deze wederzijdse verwachtingen worden ook in de literatuur genoemd als voorwaarde voor goede mentoring. ‘Een goede mentorrelatie duurt ten minste één jaar, waarin zeer regelmatig contact is met een duidelijke lijn in vorm en inhoud (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008)’. Ook Dubois et al. (2002) noemt ‘duidelijke wederzijdse verwachtingen omtrent de contactfrequentie’ als programmakenmerk welke de effectgrootte van mentoring positief beïnvloedt.

Het vierde cluster bevat de *Randvoorwaardelijke aspecten*, de onderlinge samenhang in dit cluster is niet consistent (0.68). Dit betekent dat dit cluster veel uiteenlopende statements bevat, veel van de statements hebben echter wel te maken met randvoorwaardelijke aspecten gericht op de structuur van de mentoring. Voorbeelden van statements zijn: ‘dat je ondersteund wordt door de organisatie’, ‘maatwerk bieden’, ‘georganiseerd door de organisatie’ en ‘een duidelijke begin en einde’. Deze randvoorwaardelijke aspecten vinden we ook terug in de mentoringliteratuur. Meijers (2008) geeft in bijvoorbeeld aan dat ‘De mentor de mentee structuur biedt in de manier waarop ze met elkaar omgaan (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008;).

Het vijfde cluster is *Doelen van mentoring*, dit cluster benadrukt het belang van het hebben van doelen in een mentoring-traject. Het gaat niet alleen om het gezellig hebben met elkaar, maar zowel de mentor als de mentee hebben een doel met het samenzijn. Voorbeelden van statements die genoemd worden in dit cluster zijn: ‘doelen opstellen’, ‘met praktische dingen helpen’, ‘levenservaring en levenslessen delen’, ‘activeren, de mentee in staat stellen om zelf verder te komen’ en ‘zicht krijgen op eigen vaardigheden’. Dit belang van het hebben van een doel wordt ook in de

literatuur veelvuldig genoemd. ‘Een goede mentorrelatie heeft een duidelijke lijn in vorm en inhoud’ wordt als voorwaarde genoemd (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008). Daarnaast wordt gesteld dat de mentor tijdens de contactmomenten gefocust moet zijn op de ontwikkeling van de mentee als van de relatie (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008). Tot slot wordt door Meijers (2008) als voorwaarde genoemd dat de mentee gestimuleerd wordt in het verwezenlijken van zijn levensdoelen (Meijers, 2008).

Het zesde en laatste cluster is *De rol van de mentor*, uit dit cluster blijkt dat de rol van de mentor essentieel is. De mentor wordt als voorbeeld en rolmodel gezien door de mentee. Voorbeelden van statements uit dit cluster zijn: ‘een voorbeeld zijn voor de mentee’, ‘ruimte geven om vragen te stellen (er bestaat geen domme vraag)’, ‘een onafhankelijk klankbord zijn’ en ‘dat de mentor een rolmodel voor de mentee is’. Het belang van de rol van de mentor wordt ook in de mentoringliteratuur teruggevonden. Meijers stelt dat de mentor zich tijdens de contactmomenten niet focust op het huidige gedrag van de mentee (wat vaak leidt tot het ongevraagd geven van goede raad) maar op de ontwikkeling van zowel de mentee als van de relatie (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008). Daarnaast wordt ook al in de literatuur benadrukt dat de mentee de mentor ziet als een belangrijke volwassene, ‘iemand waar je iets aan hebt’ (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008).

In bovenstaande alinea’s worden de uitkomsten van ons praktijkonderzoek besproken en naast de literatuur geplaatst. Vastgesteld kan worden dat de uitkomsten van dit praktijkonderzoek veel overeenkomsten heeft met de voorwaarden voor kwalitatief goede mentoring welke besproken zijn in de literatuur. Daarbij geeft dit onderzoek extra informatie in wat door de praktijk als meest belangrijk en meest haalbaar wordt beschouwd. Er kan bijvoorbeeld geconcludeerd worden dat de relationele aspecten, zoals benoemd in de clusters *Interpersoonlijke communicatie* en *Basisomgangsvormen*, het hoogst scoren op ‘belang’ en ‘haalbaarheid’. Dit betekent dat dit echt essentieel is in goede mentoring en daarnaast als belangrijker beschouwd wordt dan bijvoorbeeld de *Wederzijdse verwachtingen*. Het is daarnaast opmerkelijk dat uit ons praktijkonderzoek geconcludeerd kan worden dat niet alle programmakenmerken welke genoemd zijn in de literatuur, ook door onze praktijk worden beschouwd als kenmerken van kwalitatief goede mentoring. Opvattingen van mentoren en mentees geven bijvoorbeeld geen blijk van ‘Het betrekken van ouders bij het programma, het bieden van ondersteuning aan ouder en het monitoren van de programma-implementatie (Dubois et al., 2002)’. Daarnaast vonden we de literatuur dat het van belang is dat de mentee medezeggenschap heeft in de manier waarop de relatie wordt vormgegeven (Fletcher & Mullen, 2012; Garringer et al., 2015; Meijers, 2008; Paulides, Luyten & Crul, 2008). Uit ons onderzoek kan echter geconcludeerd worden dat de praktijkbeoefenaars het prettig vinden wanneer de mentorrelatie georganiseerd en ondersteund wordt door de organisatie. Dit zou typisch kunnen zijn voor onze context, het is aannemelijk dat

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

studenten in het hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo) het wel prettig vinden om medezeggenschap te hebben in de manier waarop de relatie wordt vormgegeven.

Naast dat de resultaten van dit praktijkonderzoek validerend zijn voor bestaande mentoringliteratuur, laat dit onderzoek ook op itemniveau zien wat participanten als belangrijk en haalbaar aannemen, dit geeft programmamakers aanknopingspunten voor het verbeteren of voortzetten van het mentoringprogramma. Gemiddeld gezien beschouwen alle participanten van de drie verschillende mbo-instellingen alle clusters als zeer belangrijk ($M > 3.56$) en zeer haalbaar ($M > 3.77$). De *Wederzijdse verwachtingen* en *Randvoorwaardelijke aspecten* scoren hierbij het laagst. De lagere score op belang en haalbaarheid in het cluster *Randvoorwaardelijke aspecten* kan verklaard worden aan de hand van de hoge bridgewaarde ($M = 0.68$). De interne consistentie van de statements binnen dit cluster was laag. De lagere score op *Wederzijdse verwachtingen* hebben we op groepsniveau met elkaar vergeleken en hier waren geen significante verschillen te zien.

Een eerste beperking met betrekking tot de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten is de contextgeboden onderzoeksopzet. De dataverzameling vond plaats binnen drie instellingen voor het beroepsonderwijs, aangesloten bij het ECEBM-netwerk. Het interpreteren van de resultaten is contextgebonden. Een vergelijkbaar onderzoek in een andere context kan relevante inzichten bieden over generaliteit van de resultaten

Een tweede beperking in dit onderzoek is de grootte van de groep mentoren en mentees. We hebben gestreefd naar een evenwichtige hoeveelheid mentoren en mentees binnen het onderzoek. Dit is in de brainstormfase goed gelukt maar in de sorteer- en scoringsfase niet voldoende, waardoor de resultaten een minder representatief beeld vormen van de praktijk. De afwezigheid van mentees in latere fasen van het onderzoek kunnen verklaard worden door: 1) Het taalniveau van (een deel van) de mentees en 2) De afstand door het onlinecontact in de coronaperiode. Er wordt een beroep gedaan op woordenschat, en met een multiculturele doelgroep was dat niet altijd op voldoende niveau om alles goed te begrijpen. Enkele mentees haakten hierdoor af en enkelen gingen het samen met hun mentor invullen waardoor het risico op gekleurde data ontstond. Daarnaast waren alle contactmomenten online, dit zorgde voor een afstand tussen onderzoeker en participanten en het niet direct kunnen helpen indien dit nodig was. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek zou zijn om mentees tijdens fysieke lessen te laten brainstormen, sorteren en scoren, zodat gelijk geholpen kan worden en iedereen 'verplicht' wordt om mee te doen. Dit zorgt voor een representatiever beeld van de context. Daarbij moet de docent nadrukkelijk rekening houden met de specifieke kenmerken van een mbo-student (een minder goed onderscheidend vermogen hebben, minder goed verbanden zien en abstract kunnen denken). Een andere aanbeveling zou zijn om andere onderzoeksmethodieken te gebruiken welke beter aansluiten bij de doelgroep.

Een derde beperking benoemt ook Trochim (1989). Een clusteroplossing is nooit optimaal. De afstand tussen de stellingen is betekenisvoller dan het cluster waarin deze is geplaatst. De puntenwolk is daarom leidend en niet de gekozen clusterindeling,

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Er zijn veel momenten in het GCM proces waarbij de onderzoeker keuzes moet maken op basis van eigen inzichten. Het is aan te bevelen om de keuzes die gemaakt worden voor te leggen aan enkele mentoring-experts uit de participantengroep om zo subjectiviteit te reduceren.

Dit onderzoek is uitgevoerd op 3 mbo-instellingen. Omwille van de tijd en vraag uit de praktijk was het analyseren van verschillen tussen instellingen niet het primaire doel. Wel is het aan te bevelen om de resultaten van dit onderzoek te splitsen in de drie groepen en deze onderling met elkaar te vergelijken zodat iedere instelling specifiek aanknopingspunten heeft om kwaliteit van mentoring te verbeteren.

Dit onderzoek is één van de eerste pogingen om vanuit een praktijkperspectief te kijken naar kwaliteit van mentoring, binnen de context van het mbo. Ondanks de genoemde beperkingen van dit onderzoek heeft het kennis en inzicht opgeleverd over het praktijkperspectief van kwaliteit van mentoring. Dit praktijkperspectief draagt bij aan het valideren en contextualiseren, maar ook aan het verfijnen en concretiseren van de in de theorie beschreven kenmerken en voorwaarden voor kwalitatief goede mentoring. De cluster-indelingen en scoringsdata kunnen dienen als handvatten voor het verbeteren van bestaande mentoringprogramma's.

Referenties

- Brand-Gruwel, S., Bos, N. R., Van der Graaf, A. (2019). Het vergroten van studiesucces in het hoger onderwijs: belang van overtuigingen van docenten. *Pedagogische Studiën*, 96, 1-14.
- Brown, G. T. L. (2004). Teachers' conceptions of assessment: Implications for policy and professional development. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 11, 301-318.
<https://doi.org/10.1080/0969594042000304609>
- Creswell, J. W. (2014). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Essex: Pearson Education Limited.
- Crul, M., & Kraal, K. (2004). *Evaluatie Landelijk Ondersteuningsprogramma Mentoring*. Universiteit van Amsterdam: Instituut voor Migratie- en Etnische Studies.
- De Groot, A., Houtkoop, W., Steehouder, P., & Buisman, M. (2015). *Taalniveaus op het mbo: De leesvaardigheid van Nederlandse mbo'ers in (inter)nationaal perspectief*. 's Hertogenbosch: ECBO.
- DuBois, D.L., Holloway, B.E., Valentine, J.C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30 (2), 157-197.
- Eby, L. T., Rhodes, J. F., Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. In Allen, T. D., Eby, L. T. (Eds.). *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach* (pp. 7-20). Malden: Blackwell.
- European Centre for Evidence Based Mentoring (juli, 2019). *Over ons*. Europees Centrum voor op

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

- bewijs gebaseerde mentoring. Geraadpleegd op 12 januari 2020 van https://www.ecebmentoring.eu/pageid=1977/About_Us.html
- Fletcher, S., & Mullen, C. A. (2012). *The Sage Handbook of Mentoring en Coaching in Education*. Thousand Oaks: Sage.
- Garringer, M., Kupersmidt, J., Rhodes, J., Stelter, R., Tai, T. (2015). *Elements of Effective Practice for Mentoring: Research-informed and practitioner-approved best practices for creating and sustaining impactful mentoring relationships and strong program services*. The National Mentoring Partnership: Boston.
- Geijsel, F., Slegers, P., Van den Berg, R., & Kelchtermans, G. (2001). Conditions fostering the implementation of large-scale innovation programs in schools: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 130- 166.
- Healy, C. C., & Welchert, A. J. (1990). Mentoring Relations: A Definition to Advance Research and Practice. *Educational Researcher*, 19(9), 17–21. <https://doi.org/10.3102/0013189X019009017>
- Humanitas (z.d.). Mentoring & Coaching! Geraadpleegd op 4 december 2020, van <https://www.humanitas.nl/afdeling/s-hertogenbosch/activiteiten/humanitas/>
- Jackson, K.M., & Trochim, W.M.K. (2002). Concept Mapping as an Alternative Approach for the Analysis of Open-Ended Survey Responses. *Organizational Research Methods*, Vol. 5, No. 4, 307-336.
- Kane, M., & Rosas, S. R. (2018). *Conversations about group concept mapping: Applications, examples, and enhancements*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Kane, M. & Trochim, W. (2007). *Concept Mapping for Planning and Evaluation*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Kneppers, Z., Kuijpers, M. & Meijers, F. (1999). *Technomentoring: wat leer je er van? 's-Hertogenbosch: Cinop*.
- Kochan, F. K. (2017). The landscape of mentoring: past, present, and future. In Clutterbuck, D. A., Kochan, F. K., Lunsford, L. G., Dominguez, N., Haddock-Millar, J. (Eds.). *The Sage Handbook of Mentoring* (pp. 11-13). Thousand Oaks: Sage.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the Mentor Relationship. *Academy of Management Journal* 26(4), 608-625.
- Kruskal, J. B. & Wish, M. (1978) *Multidimensional Scaling. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, 7(11), Sage Publications: Newbury Park.
- Lub, V. & Uytterlinde, M. (2007). 'Ik ga niks pushen. De mentor als redder?' In: K. van Beek & M. Ham (red.), *Gaat de elite ons redden? De nieuwe rol van de bovenlaag in onze samenleving*. Amsterdam: Van Genneep.
- Marsh, J., Alverman, D., Kaste, J., Henderson, S., & Many, J., (2004). Being a friend and a mentor at the same time: a pooled case comparison, 12, 23-36.
- Meijers, F. & Reuling, M. (1999). *Bijvoorbeeld bekeken: mentorprogramma's in Zuid-Holland.'s-*

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Gravenhage: Provincie Zuid-Holland.

- Meijers, F. (2001). *Mentoring: van jenne naar jutte. Mogelijkheden en onmogelijkheden van mentoring binnen onderwijsleerprocessen.* 's-Hertogenbosch: Cinop
- Meijers, F., & Reuling, M. (2002). *Mentoring: een zaak van handen, hoofd én hart.* 's-Gravenhage: Provincie Zuid-Holland.
- Meijers, F., Deen, N.N., & Veendrick, L. (2003). *Mentoring: meer vragen dan antwoorden? Inleiding op het themadeel.* *Pedagogiek*, 23, 11-20.
- Meijers, F. (2008). *Mentoring in Dutch Vocational Education: An Unfulfilled Promise.* *British Journal of Guidance & Counselling*, 36(3), 237-256.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2019). *Vroegtijdig SchoolVerlaters portal.* Geraadpleegd op 3 november 2020 van: https://cijfers.duo.nl/ibi_apps/bip/portal/vsv_portal
- Mullen, C. A. (2017). *Critical issues on democracy and mentoring in education: a debate in the literature.* In Clutterbuck, D. A., Kochan, F. K., Lunsford, L. G., Dominguez, N., Haddock-Millar, J. (Eds.). *The Sage Handbook of Mentoring* (pp. 34-51). Thousand Oaks: Sage.
- Mullen, C. A., & Klimaitis, C. C. (2019) *Defining mentoring: a literature review of issues, types and applications.* New York Academy of Sciences.
- Mullen, C. A., & Schunk, D. H. (2012), *Operationalizing phases of mentoring relationships.* In Clutterbuck, D. A., Kochan, F. K., Lunsford, L. G., Dominguez, N., Haddock-Millar, J. (Eds.). *The Sage Handbook of Mentoring* (pp. 89-104). Thousand Oaks: Sage.
- Noorda, J., Danker, M., Ezzeroili, L., & Reubsaet, H. (2008). *Effectevaluatie School's Cool.* Kwantitatief onderzoek naar de resultaten van een mentorproject. Amsterdam: Noorda en Co.
- Oranjefonds (z.d.). *De waarde van maatjes en mentoren.* Geraadpleegd op 4 december 2020, van <https://www.oranjefonds.nl/sites/default/files/202012/De%20waarde%20van%20maatjes%20en%20mentoren.pdf>
- Paulides, H., Luyten, C. & Crul, M. (2003). *Coaches en mentoren; het succes van rolmodellen voor allochtone risicjongeren.* 's-Gravenhage: Reed Business Information.
- Raposa, E. B., Rhodes, J., Stams, G. J. J. M., Card, N., Burton, S., Schwartz, S., Sykes, L. A. Y. ..., Hussain, S. (2019). *The Effects of Youth Mentoring Programs: A Meta-analysis of Outcome Studies.* *Journal of Youth and Adolescence.* <https://doi.org/10.1007/s10964-019-00982-8>
- Rhodes, J. E. (2002). *Stand by Me. The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth.* Cambridge: Harvard University Press.
- Rosas, S. R., & Kane, M. (2012). *Quality and rigor of the concept mapping methodology: A pooled studyanalysis.* *Evaluation and Program Planning*, 35(2), 236–245. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2011.10.003>
- Schunk, D. H., & Mullen, C. A. (2013). *Toward a conceptual model of mentoring research: integration with self-regulated learning.* *Educ. Psychol. Rev.* 25, 361-389.
- Spencer, R. (2007). *"It's not what I expected": A qualitative study of youth mentoring relationship*

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

- Failures. *Journal of Adolescent Research*, 22, 331-354.
- Taouanza, I., Keuzenkamp, S. (2016). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid. Werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. Utrecht: Movisie.
- The Concept System® groupwisdom™ (Build 2021.24.01) [web-based Platform]. (2021). Ithaca, NY, Retrieved from: <https://www.groupwisdom.tech>.
- Thompson, A. G. (1992). Teachers' beliefs and conceptions: A synthesis of the research. In D. A. Grouws (Ed.), *Handbook of research on mathematics teaching and learning* (pp. 127-146). Reston, VA: National Council of Teachers of Mathematics.
- Trochim, W. (1989). Concept mapping: Soft science or hard art? *Evaluation and Program Planning*, 12, 87-110.
- Trochim, W., & McLinden, D. (2017). Introduction to a special issue on concept mapping. *Evaluation and program planning*, 60, 166-175.
- Ulanovsky, M. & Pérez, P. (2017), Peer mentoring: a powerful tool to accelerate the learning experience. In Clutterbuck, D. A., Kochan, F. K., Lunsford, L. G., Dominguez, N., Haddock-Millar, J. (Eds). *The Sage Handbook of Mentoring* (pp. 582-585). Thousand Oaks: Sage.
- Uyterlinde, M., Lub, V., De Groot, N., & Sprinkhuizen, A., (2009). *Meer dan een steuntje in de rug Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.
- Van Beek, K., & Zonderop, Y. (2006). *30 Plannen voor een beter Nederland*. Amsterdam: Meulenhoff.
- Verloop, N., Van Driel, J., & Meijer, P. (2001). Teacher knowledge and the knowledge base of teaching. *International Journal of Educational Research*, 35, 441-461.
[https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(02\)00003-4](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(02)00003-4)
- Vos, M., Pot, H., & Dotinga, A. (2013). Met mentoring naar de TOP! Toekomst, Ontwikkeling en Perspectief. *Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentorprojecten*. Groningen: Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid.
- Zanting, A., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2001). Student teachers' beliefs about mentoring and learning to teach during teaching practice. *British Journal of Educational Psychology*, 71(1), 57.
<https://doi.org/10.1348/000709901158398>
- White-Hood, M., (1993). Taking up the mentoring challenge. *Educational Leadership*, 51(3) 76-78.

Bijlagen

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Bijlage A

Informatiebrief en toestemmingsverklaring

Bijlage B

Totale statements-set op basis van de brainstorm

Bijlage C

Clusterrapport sorteerdata

Bijlage D

Go-Zone rapport scoringsdata

Bijlage A

Informatiebrief en toestemmingsverklaring

Informatiebrief

Geachte mentee,

Wij vragen je om mee te doen aan een wetenschappelijk onderzoek. Meedoen is vrijwillig. Om je mee te laten doen, hebben wij wel jouw schriftelijke toestemming nodig. Wij hebben jouw contactgegevens ontvangen via Szilvia en Kamilla, coördinatoren mentoring bij jou op school.

Voordat je beslist of je wilt meedoen aan dit onderzoek, krijg je uitleg over wat het onderzoek inhoudt. Lees deze informatie rustig door en vraag de onderzoeker uitleg als je vragen hebt.

1. Doel van het onderzoek

We willen onderzoeken wat jullie opvattingen zijn over kwalitatief goede mentoring.

2. Achtergrond van het onderzoek

Er is al veel onderzoek gedaan naar goede mentoring. De resultaten van deze onderzoeken hebben geholpen in het verbeteren van mentoringprogramma's. Toch worden de hoge verwachtingen van mentoring niet waargemaakt. Er is al veel onderzoek gedaan naar een verklaring voor deze tegenvallende resultaten. Een breed onderzoek in de praktijk is daarbij nog niet gedaan, terwijl juist de praktijk kan vertellen wat werkt en wat niet werkt. Daarom is dit onderzoek erg belangrijk, het geeft jou als mentee een stem.

3. Wat meedoen inhoudt en wat wordt er van u verwacht

Als je ervoor kiest om mee te doen aan het onderzoek verwachten we dat je actief deelneemt aan 2 fases van het onderzoek. De eerste fase is de brainstormfase, dit zal plaatsvinden tijdens 1 skypemeeting in februari 2021. Deze meeting duurt zo'n 30-45 minuten en hierin wordt gevraagd wat voor jou kenmerken zijn van goede mentoring. Daarnaast verwachten we dat je in een latere fase van het onderzoek een digitale scoringslijst invult van zo'n 100 statements. Dit kost zo'n 15 minuten. Een aantal deelnemers zal ook gevraagd worden om deel te nemen aan het clusteren van statements. Hiervoor word je apart benaderd, als je hier interesse in hebt dan mag je dit laten weten aan de onderzoeker die onderaan de brief genoemd wordt.

4. Mogelijke voor- en nadelen

Het voordeel van dit onderzoek is dat je als mentee je stem kunt laten horen over kwaliteit van mentoring. Daarnaast levert dit onderzoek kennis en inzicht op in kwaliteit van mentoring volgens studenten. Dit kan gebruikt worden als input voor gesprek en reflectie op kwaliteit van mentoring met studenten. Het nadeel van dit onderzoek is dat het je zo'n 45 minuten tijd kost.

5. Als je niet wilt meedoen of wilt stoppen met het onderzoek

Je beslist zelf of je meedoet aan het onderzoek. Deelname is vrijwillig. Als je niet wilt deelnemen heeft dat geen nadelige gevolgen voor je. Als je wel meedoet, kun je, je altijd bedenken en toch stoppen, ook tijdens het onderzoek. Je hoeft niet te zeggen waarom je stopt. De gegevens die tot dat moment zijn verzameld, mogen worden gebruikt voor het onderzoek.

6. Einde van het onderzoek

Jouw deelname aan het onderzoek stopt als je de scoringslijst hebt ingevuld in Maart 2021. De onderzoeker kan dan aan de slag met de gegevens van jou en anderen die meedoen. Het hele onderzoek is afgelopen als alle deelnemers klaar zijn. Na het verwerken van alle gegevens

informeert de onderzoeker je over de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek. Dit gebeurt ongeveer 4 maanden na je deelname.

7. Gebruik en bewaren van jouw gegevens

Voor dit onderzoek worden er persoonsgegevens verzameld, gebruikt en bewaard. Het gaat om jouw persoonlijke gegevens, zoals je naam en leeftijd. Om jouw privacy te beschermen krijgen jouw gegevens een code. Jouw naam en andere gegevens die je direct kunnen identificeren worden daarbij weggelaten. Jouw gegevens worden zo versleuteld. De sleutel van de code blijft veilig opgeborgen, binnen de Open Universiteit. Personen die toegang krijgen tot de niet-versleutelde informatie zijn leden uit het onderzoeksteam. Om te kunnen beoordelen of het onderzoek betrouwbaar is uitgevoerd, kunnen leden van een speciale commissie inzage krijgen in de niet-versleutelde informatie. Jouw gegevens moeten 10 jaar worden bewaard door de Open Universiteit. Voor algemene informatie over jouw rechten bij verwerking van jouw persoonsgegevens kun je de website van de Autoriteit Persoonsgegevens raadplegen. De privacy disclaimer van de Open Universiteit vind je via www.ou.nl/privacy.

8. Verzekering voor deelnemers

Zou er schade voor je ontstaan doordat je deelneemt aan dit onderzoek, dan kan deze schade vergoed worden vanuit de verzekeringen van de Open Universiteit. Je kunt dan contact opnemen met de hoofdonderzoeker die aan het eind van deze brief genoemd wordt.

9. Heb je vragen?

Bij vragen kun je contact opnemen met de hoofdonderzoeker die aan het eind van deze brief genoemd wordt.

10. Ondertekening toestemmingsformulier

Op de dag van de brainstorm ontvang je een mailtje waarin we je vragen of je wilt deelnemen aan het onderzoek. Via de link in deze mail kom je in de GroupWisdom-tool. In deze tool wordt om toestemming voor je deelname gevraagd. Door, na het lezen, op de ‘approve button’ te klikken geef je aan dat je de informatie hebt begrepen en instemt met deelname aan het onderzoek. Zowel jijzelf als de onderzoeker ontvangen een bevestiging van deze toestemming.

Met vriendelijke groet,

Marriet Compaijen (onderzoeker)

E: marrietcompaijen@gmail.com

Toestemmingsformulier

- Ik heb informatie gekregen over het onderzoek. Ik heb mijn eventuele vragen over het onderzoek gesteld.

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

- Ik mag op ieder moment stoppen met het onderzoek als ik dat wil. Ik meld dit direct bij de onderzoeker.

Ik doe mee met het onderzoek.

Naam:

Datum:

Handtekening:

Bijlage B

Totale statements-set op basis van de brainstorm

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

1. Een goede klik tussen mentor en mentee
2. Commitment naar elkaar toe
3. Open zijn naar elkaar
4. De verwachtingen naar elkaar uitspreken
5. Doelen opstellen
6. Een goede vertrouwensrelatie opbouwen
7. Leren van elkaar, dit gaat 2 kanten op
8. Elkaar helpen
9. Goed luisteren
10. Dat de mentor een rolmodel voor de mentee is
11. Kennis met elkaar delen
12. De mentee advies geven
13. Met praktische dingen helpen
14. Dat je je verdiept in elkaar culturele achtergrond
15. Respect voor elkaar hebben
16. Onvoorwaardelijk zijn
17. Niet beoordelend zijn
18. Dat je ondersteund wordt door de organisatie
19. Levenservaring en levenslessen delen
20. Veiligheid creëren
21. Het gezellig en leuk hebben
22. Gericht zijn op ontwikkeling en groei
23. Elkaar aanvoelen, sensitiviteit
24. Vriendelijk zijn en aandacht hebben voor elkaar
25. Regelmatig afspreken
26. Motiveren
27. Enthousiasmeren
28. Tijd investeren
29. Betrokken zijn bij elkaar
30. Elkaar accepteren
31. Ruimte geven
32. Begeleiden bij het bereiken van leerdoelen
33. Eerlijk zijn
34. Elkaar ondersteunen en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen
35. Dat de mentor zijn deskundigheid en netwerk zal inzetten om mentee verder te helpen
36. Begeleiden bij persoonlijke vragen
37. Professioneel gezien de mentee het beste uit zichzelf laten halen
38. Maatwerk bieden
39. Reflecteren
40. Dat je iemand in staat stelt om voorbij de eigen persoonlijke context te kijken

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

41. Informeel contact
42. Voor een lange termijn
43. Diepgaande gesprekken hebben
44. Talenten naar boven halen
45. Samen werken aan persoonlijke ontwikkeling
46. Activeren, de mentee in staat stellen om zelf verder te komen
47. Een goede relatie opbouwen en onderhouden
48. De zelfredzaamheid stimuleren
49. Geen valse hoop wekken, altijd eerlijk zijn
50. Samen werken aan professionele ontwikkeling
51. Inspiratie
52. Een gelijkwaardige relatie
53. Betrouwbaar zijn
54. Ruimte geven om vragen te stellen (er bestaat geen domme vraag)
55. Feedback geven aan elkaar
56. De mentee uitdagen om horizon en grenzen te verleggen
57. Goed inleven in elkaar
58. Ruimte geven om te groeien
59. Elkaar spiegelen
60. De rol van de mentor duidelijk afspreken
61. Een onafhankelijk klankbord zijn
62. Geen verplichting
63. De mentor op de achtergrond, mentee voorop
64. Niet vertellen hoe het moet maar eigen ervaring delen
65. Vrijwillig maar niet vrijblijvend inspanning van beide betrokkenen
66. Nieuwe inzichten geven
67. Voor persoonlijke belangen opkomen
68. Verantwoordelijkheid naar elkaar
69. Bijhouden/monitoren hoe het gaat (werken aan doelen = doelen behalen)
70. Confrontaties vanuit vertrouwen
71. Oprechte belangstelling
72. Initiatief bij de mentee
73. Vragen stellen
74. Georganiseerd door de organisatie
75. Een logboekje bijhouden met wat er besproken is (voor jezelf, niet ter beoordeling)
76. Kritisch zijn naar elkaar vanuit vertrouwen
77. Jezelf neutraal/objectief opstellen
78. Ontwikkeling van eigenaarschap
79. Meeleven
80. Leuke dingen doen samen

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

81. Zicht krijgen op eigen vaardigheden
82. De mentee ondersteunen
83. Geven en ontvangen
84. Goede communicatie
85. Een duidelijk begin en einde (afroeden en dan eventueel overgaan op vriendschappelijk contact)
86. Altijd bij elkaar terecht kunnen
87. Bewustwording
88. Een autoritaire/sturende houding van de mentor wanneer dat nodig is
89. Een mentor die het welzijn van de mentee goed kan inschatten
90. Een voorbeeld zijn voor de mentee
91. Een mentor kan uitleggen wat je niet snapt
92. Erkenning
93. Hulp bij relativeren
94. Elkaar begrijpen
95. Samenwerking

Bijlage C

Clusterrapport sorteerddata

Statements and Cluster Report

Scenario 19 0 PQ Filters 0 Sim. Cutoff 0.3161 Stress 9 Iterations

STATEMENTS		BRIDGING
Interpersoonlijke communicatie		0.09
1	een goede klik tussen mentor en mentee	0.01
9	goed luisteren	0.19
20	veiligheid creëren	0.06
21	het gezellig en leuk hebben	0.18
23	elkaar aanvoelen sensitiviteit	0.06
29	betrokken zijn bij elkaar	0.12
41	informeel contact	0.04
47	een goede relatie opbouwen en onderhouden	0.03
49	geen valse hoop wekken, altijd eerlijk zijn	0.16
57	goed inleven in elkaar	0.02
65	vrijwillig maar niet vrijblijvend, inspanning van beide betrokkenen	0.13
68	verantwoordelijkheid naar elkaar	0.07
76	kritisch zijn naar elkaar vanuit vertrouwen	0.09
84	goede communicatie	0.07
86	altijd bij elkaar terecht kunnen	0.12

Cluster Statistics	
Average	0.089
Median	0.069
Variance	0.003
Standard deviation	0.055
Minimum	0.005
Maximum	0.187
Count	15

Cluster solution	STATEMENTS	BRIDGING
Basisomgangsvormen		0.1
	3 open zijn naar elkaar	0.05

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

4	de verwachtingen naar elkaar uitspreken	0.19
6	een goede vertrouwensrelatie opbouwen	0.06
8	elkaar helpen	0.29
15	respect voor elkaar hebben	0.01
17	niet beoordelend zijn	0.12
24	vriendelijk zijn en aandacht hebben voor elkaar	0.05
27	enthousiasmeren	0.2
30	elkaar accepteren	0
33	eerlijk zijn	0.03
52	een gelijkwaardige relatie	0.03
53	betrouwbaar zijn	0
59	elkaar spiegelen	0.24
71	oprechte belangstelling	0.03
79	meeleven	0.04
83	geven en ontvangen	0.29
92	erkenning	0.05
94	elkaar begrijpen	0.05
95	samenwerking	0.12

Cluster Statistics

Average	0.097
Median	0.049
Variance	0.009
Standard deviation	0.093
Minimum	0
Maximum	0.288
Count	19

STATEMENTS

Wederzijdse verwachtingen	0.38	
2	commitment naar elkaar toe	0.38
14	dat je je verdiept in elkaars culturele achtergrond	0.23
16	onvoorwaardelijk zijn	0.36
25	regelmatig afspreken	0.38

BRIDGING

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

28	tijd investeren	0.28
55	feedback geven aan elkaar	0.54
67	voor persoonlijke belangen opkomen	0.61
70	confrontaties vanuit vertrouwen	0.32
77	jezelf neutraal/objectief opstellen	0.38
80	leuke dingen doen samen	0.51
89	een mentor die het welzijn van de mentee goed kan inschatten	0.22

Cluster Statistics

Average	0.383
Median	0.378
Variance	0.014
Standard deviation	0.119
Minimum	0.223
Maximum	0.61
Count	11

STATEMENTS

BRIDGING

Randvoorwaardelijke aspecten	0.68
18 dat je ondersteund wordt door de organisatie	0.78
34 elkaar ondersteunen en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen	0.48
35 dat de mentor zijn deskundigheid en netwerk zal inzetten om mentee verder te helpen	0.53
38 maatwerk bieden	0.57
42 voor een lange termijn	0.72
43 diepgaande gesprekken hebben	0.88
51 inspiratie	0.48
62 geen verplichting	1
72 initiatief bij mentee	0.5
74 georganiseerd door de organisatie	0.88
75 een logboekje bijhouden met wat er besproken is (voor jezelf niet ter beoordeling)	0.66
85 een duidelijk begin en einde (afronden en dan eventueel	0.66

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

overgaan op vriendschappelijk contact)

Cluster Statistics	
Average	0.678
Median	0.661
Variance	0.029
Standard deviation	0.17
Minimum	0.475
Maximum	1
Count	12

STATEMENTS	BRIDGING
Doelen van mentoring	0.22
5 doelen opstellen	0.21
12 de mentee advies geven	0.14
13 met praktische dingen helpen	0.25
19 levenservaring en levenslessen delen	0.34
22 gericht zijn op ontwikkeling en groei	0.17
26 motiveren	0.27
32 begeleiden bij het bereiken van leerdoelen	0.15
37 professioneel gezien de mentee het beste uit zichzelf leren halen	0.18
40 dat je iemand in staat stelt om voorbij de eigen persoonlijke context te kijken	0.17
44 talenten naar boven halen	0.17
46 activeren, de mentee in staat stellen om zelf verder te komen	0.19
48 de zelfredzaamheid stimuleren	0.2
50 samen werken aan professionele ontwikkeling	0.18
56 de mentee uitdagen om horizon en grenzen te verleggen	0.37
58 ruimte geven om te groeien	0.31
63 de mentor op de achtergrond, mentee voorop	0.18
64 niet vertellen hoe het moet maar eigen ervaring delen	0.33
66 nieuwe inzichten geven	0.18
69 bijhouden/monitoren hoe het gaat (werken aan doelen = doelen behalen)	0.17
78 ontwikkeling van eigenaarschap	0.16

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

81	zicht krijgen op eigen vaardigheden	0.36
87	bewustwording	0.14
88	een autoritaire/sturende houding van de mentor wanneer nodig	0.19
91	een mentor kan uitleggen wat je niet snapt	0.27

Cluster Statistics

Average	0.219
Median	0.186
Variance	0.005
Standard deviation	0.071
Minimum	0.14
Maximum	0.365
Count	24

STATEMENTS

BRIDGING

De rol van de mentor	0.29
7 leren van elkaar, dit gaat 2 kanten op	0.35
10 dat de mentor een rolmodel voor de mentee is	0.31
11 kennis met elkaar delen	0.39
31 ruimte geven	0.12
36 begeleiden bij persoonlijke vragen	0.42
39 reflecteren	0.26
45 samen werken aan persoonlijke ontwikkeling	0.39
54 ruimte geven om vragen te stellen (er bestaat geen domme vraag)	0.36
60 de rol van de mentor duidelijk afspreken	0.23
61 een onafhankelijk klankbord zijn	0.2
73 vragen stellen	0.28
82 de mentee ondersteunen	0.19
90 een voorbeeld zijn voor de mentee	0.33
93 hulp bij relativeren	0.22

Cluster Statistics

Average	0.289
Median	0.298

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Variance	0.007
Standard deviation	0.085
Minimum	0.122
Maximum	0.415
Count	14

Bijlage D

Go-Zone rapport scoringsdata

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

Kwalitatief goede mentoring betekent voor mij		belangrijkheid Scale [2.9636]- [4.5636] Median = 2.2818 n = 56	Haalbaarheid Scale [3.5625]- [4.4898] Median = 2.2449 n = 49
Full Map Go-Zone			
R=0.8516097155281			
#	Statements	Average Rating	Average Rating
2	commitment naar elkaar toe	3.8750	3.9184
10	dat de mentor een rolmodel voor de mentee is	3.6182	3.8367
13	met praktische dingen helpen	3.6429	3.9796
14	dat je je verdiept in elkaars culturele achtergrond	3.3636	3.6596
16	onvoorwaardelijk zijn	3.2830	3.6122
17	niet beoordelend zijn	3.9091	3.8958
18	dat je ondersteund wordt door de organisatie	3.4909	3.6809
19	levenservaring en levenslessen delen	3.7143	4.0000
21	het gezellig en leuk hebben	3.6250	3.9184
23	elkaar aanvoelen sensitiviteit	3.7273	3.7959
25	regelmatig afspreken	3.4821	3.8125
35	dat de mentor zijn deskundigheid en netwerk zal inzetten om mentee verder te helpen	3.7679	3.9388
38	maatwerk bieden	3.8364	3.9184
40	dat je iemand in staat stelt om voorbij de eigen persoonlijke context te kijken	3.8214	3.8163
41	informeel contact	3.3393	3.8776
42	voor een lange termijn	3.3571	3.5714
43	diepgaande gesprekken hebben	3.4182	3.6122
51	inspiratie	3.7679	3.9184
52	een gelijkwaardige relatie	3.8036	3.8163
56	de mentee uitdagen om horizon en grenzen te verleggen	3.9091	4.0000
59	elkaar spiegelen	3.3750	3.6735
61	een onafhankelijk klankbord zijn	3.6786	3.7755
62	geen verplichting	3.5357	3.6531

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

63	de mentor op de achtergrond, mentee voorop	3.5536	3.9796
67	voor persoonlijke belangen opkomen	3.8545	3.7959
69	bijhouden/monitoren hoe het gaat (werken aan doelen = doelen behalen)	3.8571	3.9184
70	confrontaties vanuit vertrouwen	3.7636	3.7347
72	initiatief bij mentee	3.6429	3.7143
74	georganiseerd door de organisatie	3.2321	3.6122
75	een logboekje bijhouden met wat er besproken is (voor jezelf niet ter beoordeling)	2.9636	3.6735
78	ontwikkeling van eigenaarschap	3.6429	3.8571
80	leuke dingen doen samen	3.0536	3.5625
85	een duidelijk begin en einde (afroeden en dan eventueel overgaan op vriendschappelijk contact)	3.6250	3.8776
88	een autoritaire/sturende houding van de mentor wanneer nodig	3.1607	3.6875
90	een voorbeeld zijn voor de mentee	3.7321	4.0000
44	talenten naar boven halen	4.0893	3.9167
46	activeren, de mentee in staat stellen om zelf verder te komen	4.2143	3.9796
50	samen werken aan professionele ontwikkeling	3.9107	4.0000
57	goed inleven in elkaar	3.9464	3.9388
68	verantwoordelijkheid naar elkaar	3.9818	3.9792
76	kritisch zijn naar elkaar vanuit vertrouwen	3.9107	3.8367
77	jezelf neutraal/objectief opstellen	3.9636	3.8333
79	meeleven	3.9464	3.9796
81	zicht krijgen op eigen vaardigheden	4.0000	3.9796
86	altijd bij elkaar terecht kunnen	4.0000	3.6667
89	een mentor die het welzijn van de mentee goed kan inschatten	3.9643	3.8980
4	de verwachtingen naar elkaar uitspreken	3.8571	4.1020
28	tijd investeren	3.8750	4.1020
39	reflecteren	3.7679	4.0426
60	de rol van de mentor duidelijk afspreken	3.8571	4.1667
64	niet vertellen hoe het moet maar eigen ervaring delen	3.7857	4.0408
65	vrijwillig maar niet vrijblijvend, inspanning van	3.8727	4.0204

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

	beide betrokkenen		
92	erkenning	3.8571	4.1429
93	hulp bij relativeren	3.7857	4.0408
1	een goede klik tussen mentor en mentee	4.1607	4.1224
3	open zijn naar elkaar	4.0714	4.1020
5	doelen opstellen	4.0536	4.2653
6	een goede vertrouwensrelatie opbouwen	4.3214	4.1633
7	leren van elkaar, dit gaat 2 kanten op	3.9464	4.1458
8	elkaar helpen	4.1250	4.2449
9	goed luisteren	4.5636	4.3878
11	kennis met elkaar delen	4.0179	4.2083
12	de mentee advies geven	4.0179	4.1837
15	respect voor elkaar hebben	4.5536	4.4375
20	veiligheid creëren	4.2857	4.2653
22	gericht zijn op ontwikkeling en groei	4.0909	4.1020
24	vriendelijk zijn en aandacht hebben voor elkaar	4.1964	4.2449
26	motiveren	4.2037	4.2449
27	enthousiasmeren	4.0893	4.1875
29	betrokken zijn bij elkaar	4.0000	4.1020
30	elkaar accepteren	4.3750	4.2449
31	ruimte geven	4.2321	4.2041
32	begeleiden bij het bereiken van leerdoelen	3.9818	4.0833
33	eerlijk zijn	4.4727	4.4286
34	elkaar ondersteunen en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen	4.0357	4.0417
36	begeleiden bij persoonlijke vragen	4.0893	4.1875
37	professioneel gezien de mentee het beste uit zichzelf leren halen	4.0182	4.1020
45	samen werken aan persoonlijke ontwikkeling	4.1607	4.0612
47	een goede relatie opbouwen en onderhouden	3.9821	4.0204
48	de zelfredzaamheid stimuleren	4.0893	4.1042
49	geen valse hoop wekken, altijd eerlijk zijn	4.2679	4.1633
53	betrouwbaar zijn	4.5536	4.3673
54	ruimte geven om vragen te stellen (er bestaat geen domme vraag)	4.4107	4.4694
55	feedback geven aan elkaar	4.0893	4.1042

Opvattingen over kwalitatief goede mentoring

58	ruimte geven om te groeien	4.2679	4.1875
66	nieuwe inzichten geven	4.1607	4.0612
71	oprechte belangstelling	4.2679	4.1837
73	vragen stellen	4.3036	4.4898
82	de mentee ondersteunen	4.1071	4.1837
83	geven en ontvangen	3.9107	4.0408
84	goede communicatie	4.4821	4.1633
87	bewustwording	4.0536	4.0816
91	een mentor kan uitleggen wat je niet snapt	4.0714	4.2245
94	elkaar begrijpen	4.1786	4.0408
95	samenwerking	4.2143	4.2857