

Streven naar een betere begeleiding

Een veranderingsproces van mentortak naar studieloopbaanbegeleiding

Ellen Lok

Streven naar een betere begeleiding

Een veranderingsproces van mentortoekassing naar studieloopbaanbegeleiding

Ellen Lok

Studentnummer: 220931

Fontys master SEN

Studiebegeleiders: A. Bouman en A. Riezebos-de Groot

Juni 2015

Aantal woorden: 10286

Voorwoord

Ik heb dit onderzoeksrapport geschreven in het kader van mijn masterstudie, Special Educational Needs. Ik ben werkzaam in het Middelbaar Beroepsonderwijs (mbo) als docent, mentor en Intern Begeleider.

In dit rapport worden de mentor en leerling benoemd in de mannelijke persoon om de leesbaarheid te bevorderen. Echter wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke rol bedoeld. Leerlingen hebben in mijn praktijksituatie de naam deelnemer, ik zal in dit rapport ook spreken over deelnemers. In verband met privacyoverwegingen heb ik er voor gekozen om bronnen in relatie tot mijn onderwijsinstelling te anonimiseren. Mijn onderwijsinstelling heeft echter geen bezwaar, dit is een persoonlijke keuze om herleiding naar personen te voorkomen.

Ten slotte wil ik mevrouw Hollander, mevrouw Nibbeling, mevrouw Hilgers-Versantvoort en mevrouw de Raadt bedanken voor de uitstekende feedback met betrekking tot mijn onderzoek.

Spijkenisse, juni 2015.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Inhoudsopgave.....	4
Samenvatting	6
Inleiding.....	7
1 Aanleiding en probleemstelling.....	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Probleemstelling	8
1.3 Onderzoeksvraag.....	9
2 Theoretisch kader	10
2.1 Wat is een mentor?	10
2.2 Wat is studieloopbaanbegeleiding?	10
2.3 Welke begeleidingsbehoeften heeft een deelnemer?	14
2.4 Een veranderingsproces in gang zetten	14
3 Onderzoeksmethodologie.....	16
3.1 Onderzoekstrategie.....	16
3.2 Onderzoekparadigma	16
3.3 Onderzoeksmethode.....	17
3.4 Data-analyse.....	18
3.5 Ethische aspecten.....	18
3.6 Verantwoording van betrouwbaarheid, validiteit en triangulatie	19
4 Data-analyse en resultaten	20
4.1 Documentenonderzoek	20
4.2 Interviews	20
4.3 Enquêtes	21
4.3.1 - Algemene gegevens vragenlijst:	21
4.3.2 - Deel 1: Begeleiding bij studievoortgang.....	22
4.3.3 - Deel 2: Begeleiding bij professionele ontwikkeling.....	26
4.3.4 - Deel 3: Loopbaanbegeleiding.	29
4.3.5 - Resultaten van de enquêtes samengevat.....	30
4.4 Focusgroep.....	31

5 Conclusie:	33
5.1 Antwoord op de onderzoeksvraag	33
5.1.1 Deelvraag 1	33
5.1.2 Deelvraag 2	33
5.1.3 Deelvraag 3	35
5.1.4 Hoofdonderzoeksvraag	35
5.2 Bijdrage aan de probleemstelling	36
5.3 Reflectie op de methodologie	36
5.4 Aanbevelingen	37
6 Evaluatie	38
6.1 Individuele ontwikkeling:	38
6.2 Collectieve ontwikkeling	39
6.3 Aanbeveling voor andere onderzoekers	39
Literatuurlijst	40
 Bijlage 1: Interviews deelnemersraad	43
Bijlage 2: Protocolanalyse interviews	50
Bijlage 3: Vragenlijst studiebegeleidingsbehoeften deelnemers	53
Bijlage 4: Uitwerking focusgroepen:	65
Bijlage 5: Protocolanalyse focusgroepen	70

Samenvatting

Dit onderzoeksrapport heeft als onderwerp studieloopbaanbegeleiding. Dit rapport geeft antwoord op de vraag welke begeleiding mentoren op ons mbo nodig hebben om studieloopbaanbegeleiding van deelnemers op niveau 3 en 4 te verbeteren. Met behulp van deelnemers (studenten), mentoren en leidinggevenden is door middel van interviews, enquêtes en focusgroepen tot een antwoord gekomen op de eerder genoemde vraag.

Om de mentortaal te verbeteren is een veranderingsproces op gang gebracht waarbij er rekening gehouden is met ondersteuningsbehoeften, wensen van mentoren en andere factoren om draagvlak en betrokkenheid te creëren. Draagvlak en betrokkenheid zijn essentieel om een veranderingsproces vorm te geven. Om een verbetering in begeleiding te realiseren zijn de onderwijsbehoeften van deelnemers op het gebied van studieloopbaanbegeleiding onderzocht. Door in dit veranderingsproces te voorzien in de onderwijsbehoeften van deelnemers en de ondersteuningsbehoeften van mentoren is er een aanzet gedaan tot het verbeteren van de mentortaal op onze onderwijsinstelling.

Inleiding

Goede begeleiding binnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is belangrijk. Cornelissen (2008) beschrijft dat deelnemers in het mbo over (zelf)sturend vermogen moeten beschikken om juiste studiekeuzes te kunnen maken. Tevens geeft zij aan dat veel deelnemers dit vermogen nog niet bezitten en hierin begeleid moeten worden.

Met dit praktijkgericht onderzoek wil ik mij verdiepen in de mentortaaK. Het doel van dit onderzoek: het verbeteren van de begeleiding van deelnemers door de mentor. Ik wil onderzoeken wat mentoren nodig hebben om de begeleiding van deelnemers te verbeteren. Tevens ben ik benieuwd welke begeleidingsbehoeften er zijn vanuit de deelnemers. Er is op onze school diversiteit in aanpak door de mentoren, wat leidt tot diversiteit in begeleiding. Mijn afdelingsdirectrice heeft opgemerkt, dat er te laat gesignaleerd wordt dat een deelnemer problemen heeft die invloed hebben op zijn schoolresultaten.

Met adequate problematieksignalering, kan er met begeleiding voor gezorgd worden dat de achterstand van een deelnemer niet te hoog oploopt. Voor onze school zou dit minder zittenblijvers, uitvallers en een hoger rendement opleveren.

1 Aanleiding en probleemstelling

Mijn onderzoeksthema heeft betrekking op de mentortaaik. De gewenste opbrengst van het onderzoek is een aanzet tot betere begeleiding voor de deelnemer vanuit de mentor. Volgens De Witte, Cabus, Groot en Maasen van den Brink (2014) zal dit leiden tot minder uitval van deelnemers. In dit hoofdstuk zal ik ingaan op de aanleiding (1.1) en probleemstelling (1.2) om vervolgens af te sluiten met de onderzoeksvraag (1.3).

1.1 Aanleiding

Uit het Rijksjaarverslag van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (2014) blijkt, dat het Ministerie het verbeteren van rendementen en het terugdringen van uitval in het mbo hoog op de prioriteitenlijst heeft staan. Te Winkel en Juist (2012) beaamen dit, zij noemen enkele initiatieven die gunstig zijn voor de verbetering van het rendement en het terugdringen van uitval. Eén van de benoemde initiatieven uit het artikel is het verbeteren van studiebegeleiding. *“Adequate studiebegeleiding kan ervoor zorgen dat studie-uitval vermindert en studenten behouden kunnen blijven voor de onderwijsinstelling”* (te Winkel & Juist, 2012, p. 4). Een vermindering van uitval, heeft een verbetering van het rendement als gevolg. Als mbo-onderwijsinstelling worden wij beoordeeld op basis van het behaalde rendement, een verbetering van dit rendement is dan ook wenselijk. Ik heb in overleg met de afdelingsdirectrice, gekeken naar mogelijke verbeterpunten als aanleiding voor mijn onderzoek. Op basis van rendementscijfers van mijn locatie is vastgesteld dat het rendement een belangrijk verbeterpunt is. Het rendement van schooljaar 2012-2013 van de niveau 3 en 4 opleidingen is 65,13%. Met dit onderzoek wil ik een bijdrage leveren aan de verbetering van dit rendement en de uitval verminderen. Na een analyse van mijn praktijksituatie en de mogelijke initiatieven, beschreven door Te Winkel en Juist (2012), Fruytier, Goorhuis en Montesano Montessori (2013) en De Witte et al. (2014) verwacht ik de meeste winst te kunnen behalen op het gebied van de studiebegeleiding door de mentor. Na gesprekken met mentoren over de studiebegeleiding blijkt dat niet alle mentoren gelijke begeleiding aanbieden. Met dit onderzoek wil ik een veranderingsproces op gang brengen waarin wij als team mentoren werken aan een eenduidige begeleiding voor alle deelnemers. Volgens Kloosterboer (2005) kunnen dit soort veranderingen een behoorlijke impact hebben. Ik wil onderzoeken hoe ik dit veranderingsproces kan sturen en op een juiste wijze op gang kan brengen.

1.2 Probleemstelling

Een probleem binnen onze school is, dat er te laat geconstateerd wordt dat leerprestaties van een deelnemer ontoereikend zijn. Een gevolg hiervan is dat de leerprestaties niet meer te verbeteren zijn en een deelnemer uitvalt of blijft zitten. Veel uitval resulteert in een lager rendement. Wat Van Roessel (2009) als probleem beschrijft in zijn onderzoek, blijkt ook te gelden voor mijn praktijksituatie. Uit een brainstormsessie met de deelnemersraad blijkt, dat er rond het mentorschap veel diversiteit is in begeleiding. Dit is afhankelijk van welke mentor zij toegewezen krijgen. Naar aanleiding van deze constatering heb ik gesproken met de teamleiders en mentoren. Zij geven aan dat er geen centraal beleid is en geen helder afgebakend begeleidingsprogramma, waardoor iedere mentor de mentortaaik op zijn eigen manier invult. Doordat het begeleidingsprogramma niet eenduidig aangeboden wordt, is er ook geen kwalitatieve borging van de begeleiding. Het belang van een kwalitatief geborgd begeleidingsprogramma om uitval van deelnemers te voorkomen komt naar voren in onderzoek van Fruytier, Goorhuis en Montesano Montessori (2013).

Uit gesprekken met deelnemers blijkt dat de overgang van vmbo naar mbo voor enkele deelnemers een beproeving is. Deelnemers vinden het lastig om te gaan met de zelfverantwoording die binnen ons mbo wordt verwacht. Uit een onderzoek over vroegtijdig schoolverlaters door De Witte et al. (2014) blijkt dit ook. Zij beschrijven dat de deelnemers uit een beschermde omgeving komen en in het mbo wordt meer initiatief, zelfstandigheid en onafhankelijkheid gevraagd. Op onze school zien wij dit terug. Deelnemers bezitten niet voldoende vaardigheden om zich te redden binnen de zelfstandigheid die wij verwachten.

Uit de brainstormsessie met de deelnemersraad zijn een aantal verbeterpunten voor de mentortak naar voren gekomen:

- Monitoren van de leerprestatie.
- Kennen van deelnemers, betrokkenheid.
- Plannen.
- Overzicht houden, toetsen, inhaalmomenten.
- Sociale- en emotionele vaardigheden.

Met behulp van het onderzoek wil ik nagaan, wat mentoren zelf willen verbeteren aan de begeleiding van deelnemers. Uit gesprekken met mentoren is gebleken dat er op dit moment een gebrek is aan beleid en een basisstructuur. De essentie van de mentortak is zoek en mentoren zien deze taak als een tijdrovende belasting. Dit onderzoek zal hier verandering in brengen en de verbeterpunten die uit het onderzoek voortvloeien zullen worden geïmplementeerd, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheden en autonomie van mentoren.

1.3 Onderzoeksvraag

Aan de hand van de aanleiding en probleemstelling ben ik gekomen tot de volgende onderzoeksvraag:

Welke begeleiding hebben de mentoren op ons mbo nodig om de studieloopbaanbegeleiding van deelnemers op niveau 3 en 4 te verbeteren?

De volgende deelvragen wil ik beantwoorden in mijn onderzoek:

1. Welke onderwijsbehoeften hebben de deelnemers wat studieloopbaanbegeleiding betreft?
2. Hoe kan ik samen met de mentoren een veranderingsproces op gang zetten?
3. Welke ondersteuningsbehoeften hebben de mentoren in dit veranderingsproces?

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk beschrijf ik aan de hand van vakliteratuur achtereenvolgens: wat een mentor is (2.1), wat studieloopbaanbegeleiding is (2.2), de begeleidingsbehoeften van een deelnemer (2.3) en wat er nodig is om een veranderingsproces in gang te zetten (2.4).

2.1 Wat is een mentor?

Uit onderzoek van Meijers en Kuijpers (2010) kan ik opmaken dat de term mentor achterhaald is, zij spreken van een studieloopbaanbegeleider. Of er nu gesproken wordt over een mentor of studieloopbaanbegeleider het woord begeleiden speelt een belangrijke rol. Mittendorff (2008) geeft in haar onderzoek aan dat er op gebied van loopbaanbegeleiding in Nederland een omslag plaatsvindt. Het beroepsonderwijs kiest vaak voor een benaderingswijze waarin de deelnemer zelf verantwoording draagt voor zijn leer- en loopbaanontwikkeling. Mentoren worden gezien als coaches die deelnemers begeleiden in dit proces. Mittendorff (2013) benoemt dit in recent onderzoek als het ontwikkelen van het zelfsturend vermogen van de deelnemer. Een mentor motiveert een deelnemer zich verantwoordelijk te voelen om zijn studie zelfstandig en succesvol af te ronden. Ook Cornelissen (2008) beaamt dit, zij beschrijft de rol van mentor als studentbegeleider, beroepskeuzeadviseur en bovenal coach. In mijn onderwijspraktijk zie ik in de uitvoering van de mentortak diversiteit. De ene mentor is zeer betrokken en de andere mentor terughoudender waarbij hij alleen ondersteuning biedt als een deelnemer hier om vraagt. Na gesprekken met mentoren kan ik opmaken dat zij zichzelf niet zien als beroepskeuzeadviseur of coach, wel als een begeleider van deelnemers binnen het studieproces.

2.2 Wat is studieloopbaanbegeleiding?

Cornelissen (2008) beschrijft de verschillende taken van een studieloopbaanbegeleider. Volgens haar biedt een mentor support bij studie- en loopbaankeuzes, en begeleidt hij een deelnemer in zijn leerproces en emotioneel welbevinden. Een mentor draagt bij aan zelfsturend vermogen, positief studiegedrag, competentieontwikkeling en zelfverantwoordelijkheid van de deelnemer. Tevens kan de mentor in probleemsituaties doorverwijzen naar andere hulp. Cornelissen (2008) geeft een mooie samenvatting van dit geheel: *“Studieloopbaanbegeleiding heeft als voornaamste doel het begeleiden van studenten bij het ontwikkelen van het (zelf)sturend vermogen en het bevorderen van een optimaal studieverloop”* (p.9)

Dekkers en Hogenboom (2006) benaderen studieloopbaanbegeleiding vanuit het sociaalconstructivisme. Deze benadering begint voor een deelnemer bij het leren kennen van zichzelf en het schetsen van een omgeving die past bij de vervaardigde kennis van de deelnemer. Zij geven aan dat zodra een deelnemer zichzelf beter kent, hij ook kan aangeven wat hij nodig heeft om tot leren te komen (zelfsturend vermogen). Het belang van de ontwikkeling van zelfsturend vermogen als onderdeel van de mentortak komt overeen met de eerdere beschrijving van Cornelissen (2008) en Mittendorff (2013). Verschillende onderzoeken benadrukken dit belang.

Meijers en Kuijpers (2010) splitsen de mentortak wat zij benoemen als studieloopbaanbegeleiding in drie domeinen: studiebegeleiding, begeleiding naar beroep en loopbaanbegeleiding. Onder deze drie domeinen zijn verschillende onderwerpen verdeeld, dit is weergegeven in figuur 1 (Meijers & Kuijpers, 2010, p. 70).

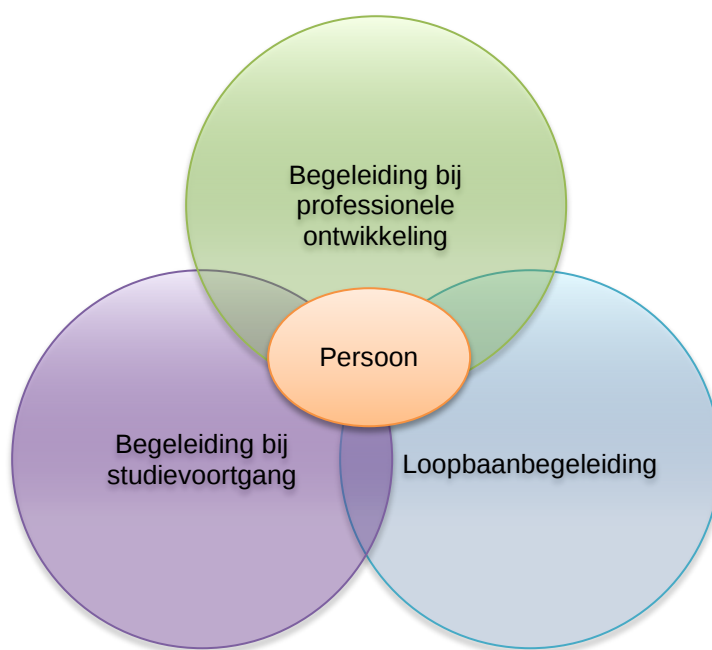


Figuur 1: De drie domeinen van studieloopbaanbegeleiding

In mijn praktijksituatie merk ik dat er aan het domeinen studiebegeleiding meer aandacht wordt besteed dan aan de andere domeinen. Bovendien merk ik dat er diversiteit is in het aanbod van mentorlessen. Van Duinen en Onstenk (2009) beschrijven gebaseerd op de theorie van Geldens (2007) de zeven belangrijkste componenten in het onderwijs om kwaliteit te waarborgen. Een eenduidig onderwijsaanbod is essentieel om deelnemers kwaliteit te bieden.

Om de kwaliteit van de mentorbegeleiding te waarborgen wil ik onderzoeken welke onderdelen er wel en niet behandeld worden en of er wellicht een handelingsverlegenheid is bij onderdelen. Net als Meijers en Kuijpers (2010) splitst Mittendorff (2013) studieloopbaanbegeleiding eveneens in drie domeinen: begeleiding bij studievoortgang, loopbaanbegeleiding en begeleiding bij professionele ontwikkeling. Uit een vergelijking van beide onderzoekers, zie tabel 1, blijkt dat wat Meijers en Kuipers (2010) "studiebegeleiding" noemen qua inhoud overeen komt met het wat Mittendorff (2013) "begeleiding bij studievoortgang" noemt. Ook het domein wat beide onderzoekers loopbaanbegeleiding noemen komt qua inhoud zo goed als overeen. De onderzoekers kijken af als het gaat om de domeinen

"begeleiding naar het beroep" van Meijers en Kuipers (2010) met daar tegenover "begeleiding bij professionele ontwikkeling" van Mittendorff (2013). De begeleiding naar het beroep van Meijers en Kuipers (2010) is gericht op alles wat te maken heeft met het beroep waar een



Figuur 2: Elementen die van belang zijn voor SLB

deelnemer voor leert, zoals beroepscompetenties en beroepshouding. De begeleiding bij professionele ontwikkeling van Mittendorff (2013) benadert dit mijn inziens vanuit een bredere visie. Hierbij wordt de begeleiding ook gekoppeld aan ethische vraagstukken met betrekking tot welke waarden en normen een deelnemer belangrijk vindt en wie hij wil zijn als persoon. Reflectie is hierbij een belangrijk onderdeel wat Meijers en Kuipers (2010) weer onder loopbaanbegeleiding plaatst.

**Tabel 1: Vergelijking van domeinen uit verschillende begrippenkaders
studieloopbaanbegeleiding**

Onderwerpen binnen studieloopbaanbegeleiding	Studiebegeleiding (Meijers, & Kuipers, 2010)	Begeleiding bij studievoortgang (Mittendorff, 2013)	Loopbaanbegeleiding (Meijers, & Kuipers, 2010)	Loopbaanbegeleiding (Mittendorff, 2013)	Begeleiding naar het beroep (Meijers, & Kuipers, 2010)	begeleiding bij professionele ontwikkeling (Mittendorff, 2013)
Studievorderingen/voortgang	X	X				
Studiehouding	X	X				
Zelfsturend studievermogen	X	X				
Leren studeren	X	X				
Studiepunten	X	X				
Leercompetenties	X	X				
Bijspijken van kennis	X	X				
Voldoen aan studieeisen	X	X				
Talenten en kwaliteiten ontdekken			X	X		
Beeldvorming toekomst			X	X		
Welke baan/type werk past bij mij			X	X		
Beroepsprofessional worden			X	X		
Eigen regie			X	X		
Zelfontwikkeling			X	X		
motievenreflectie voor beroep			X	X		
Reflecteren op eigen handelen			X		X	
Zingeving			X		X	
Waarden, normen en ehtiek					X	
Netwerken			X	X		
Leren van beroepscompetenties				X	X	
Leren van beroepshouding				X	X	
Eigen maken van beroepshouding				X	X	
Arbeidsmarktgericht				X	X	
Bronnen:						
Meijers, F. & Kuipers, M. (2010). Uit de schijnwerpers, in het daglicht: van monoloog naar dialoog. (p.70)						
Mittendorff, K. (2013). <i>Begrippenkader studieloopbaanbegeleiding en reflectie</i> . (p.2)						

Beide onderzoekende partijen kijken niet veel van elkaar af. In mijn onderzoek wil ik de drie domeinen waarin Mittendorff (2013) studieloopbaanbegeleiding verdeelt gebruiken. Ik kies voor deze benadering omdat ik vind dat de toegepaste terminologie van Mittendorff (2013) de lading van de onderwerpen verdeeld over drie domeinen beter dekt dan dat de terminologie van

Meijers en Kuipers (2010). “Begeleiding naar het beroep” en “loopbaanbegeleiding” (Meijers en Kuipers, 2010) hebben voor mijn gevoel een overlap aan onderwerpen. Terwijl voor mij “loopbaanbegeleiding” en “begeleiding bij professionele ontwikkeling” (Mittendorff, 2013) wel een duidelijke scheiding aangeeft. Ik wil uitzoeken wat de mentoren al doen en onder welke onderdelen van figuur 2 (Mittendorff, 2013, p1.) deze activiteiten verdeeld kunnen worden.

In een Vlaams onderzoek vanuit een samenwerking tussen Brussels Expertisenetwerk Onderwijs (BEO) en Netwerk voor de Ontwikkeling van Expertise voor de Limburgse Lerarenopleiding (NOVELLE, 2011) staat beschreven dat het takenpakket van de mentor afhankelijk is van de school waar hij werkzaam is. De taken van een mentor zijn afhankelijk van de verwachting van betrokkenen. Dit resulteert in een variabele taak omdat niet iedere deelnemer gelijke begeleidingsbehoeften heeft. Tevens staat in dit onderzoek van BEO en NOVELLE (2011) het belang beschreven van een duidelijke taakomschrijving voor een mentor. In het onderwijsconcept van mijn onderwijsinstelling staat het volgende beschreven:

“De visie van het (...) op het mentorschap is om de juiste begeleiding en/of ondersteuning aan te bieden aan deelnemers zodat de kans op het behalen van een diploma wordt vergroot. Deze begeleiding en/of ondersteuning heeft betrekking op zowel cognitief (studievaardigheden) als sociaal- emotioneel gebied (welbevinden op school) en kan betrekking hebben op individuele deelnemers, of op deelnemers als hele groep. Het mentoraat zorgt ervoor dat er een doorgaande lijn is qua begeleiding en zorg binnen alle jaren van de opleiding.” (... , 2012, p. 24)

Bij nadere beschouwing van het onderwijsconcept zou dit voor mentoren op onze school betekenen dat wij begeleiding bieden op het gebied van studievaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling. Een kritische noot met betrekking tot dit gegeven is dat ik in gesprek met mentoren tot de conclusie ben gekomen dat er beperkte tot geen aandacht besteed wordt aan sociaal- emotionele ontwikkeling. De ondersteuning met betrekking tot studievaardigheden minimaal wordt aangeboden. Ik wil onderzoeken of mijn veronderstelling juist is en wat er moet gebeuren om te voldoen aan ons onderwijsconcept. Op de website van mijn onderwijsinstelling staat met betrekking tot de mentortaak informatie beschreven voor deelnemers. Het volgende staat beschreven onder begeleiding en zorg:

“In de eerste plaats is je mentor daar om je te helpen. Onze mentoren zijn ervaren studieloopbaanbegeleiders waarbij je terecht kan met vragen of problemen die betrekking hebben op school of andere zaken.” (...., 2015)

Verwonderd lees ik, dat er gesproken wordt over studieloopbaanbegeleiders terwijl deze term op onze locatie onbekend is. Het is binnen onze organisatie niet duidelijk welke begeleiding een mentor biedt. In mijn onderzoek wil ik er achter komen welke begeleiding wij als school bieden, en hoeveel spreiding aan begeleiding er tussen mentoren zit.

2.3 Welke begeleidingsbehoeften heeft een deelnemer?

Meijers en Kuijpers (2009) hebben in een onderzoek over studieloopbaanbegeleiding in het hbo studenten gevraagd waar zij over spreken met de studieloopbaanbegeleider. De onderwerpen die studenten uit dit onderzoek het meest van belang vinden vallen in de subgroep begeleiding bij studievoortgang zoals Mittendorff (2013) dit noemt. Een vergelijkbaar onderzoek van Meijers en Kuijpers (2010) laat zien dat de onderwerpen waar studenten over praten verdeeld zijn in drie subgroepen, studie, zelf- en toekomstbeeld en werk en loopbaanacties.

Uit onderzoek van Van Tulder (2012) blijkt dat studenten de behoefte hebben om zichzelf te leren kennen. Dekkers en Hogenboom (2006) benoemen dit ook in hun onderzoek. Zij geven hierbij echter niet aan dat een student hier behoefte aan heeft. Zij beschrijven dat dit goed zou zijn voor de ontwikkeling van studenten. Vanuit welke context of hoe oud deze studenten zijn beschrijft Van Tulder (2012) niet in zijn onderzoek.

In mijn onderzoek neem ik de begeleidingsbehoeften van de deelnemers onder de loep. Zij zijn tenslotte degenen die de opleiding volgen en de deelnemers zijn oud genoeg om te kunnen aangeven wat ze nodig hebben om hun studie succesvol te doorlopen.

2.4 Een veranderingsproces in gang zetten

Met mijn onderzoek wil ik vanuit mijn rol als mentor en Intern Begeleider een veranderingsproces op gang brengen. Ik wil met de mentoren komen tot een eenduidige aanpak van studieloopbaanbegeleidingslessen. Kloosterboer (2005) geeft aan dat veranderingsprocessen tijd nodig hebben. Ik wil onderzoeken wat nodig is om dit veranderingsproces vorm te geven. Komend schooljaar, 2015/2016 wil ik benutten voor het ontwikkelen van een (gezamenlijk) product, wat in schooljaar 2016/2017 toegepast kan worden.

Uit eerdere ervaringen binnen mijn beroepspraktijk heb ik ontdekt dat het belangrijk is om de mentoren in het veranderingsproces te betrekken. Een praktijkvoorbeeld:

Eerder is er een docent geweest die vond dat het “leren studeren” niet voldoende aan bod kwam in de mentorlessen. Vervolgens heeft hij een reader ontwikkeld met oefeningen om het “leren studeren” te bevorderen. Dit werd aangereikt aan de mentoren met het verzoek of zij hier mee aan de slag wilden gaan. Ondanks de goede wil van deze docent werd dit niet opgepakt door de mentoren.

Ik denk dat dit niet opgepakt is door de mentoren vanwege een aantal factoren. Volgens Boonstra en Steensma (1999) is het bij een veranderingsproces van belang om samen een probleem te ervaren. De docent uit mijn voorbeeld ervaart een probleem. De vraag hierbij is, ervaren andere mentoren dit ook als probleem en zien zij zoals Pluijmen (2008) beschrijft het nut van de verandering, of hebben zij zoals De Niet (2012) dit beschrijft de behoeften tot verandering. De kunst is volgens De Niet (2012) om het hele team te motiveren tot verandering met behulp van argumenten. Uit onderzoek van Pluijmen (2008) blijkt dat een gemeenschappelijk doel essentieel is om te komen tot verandering. Naast deze factoren speelt volgens diverse onderzoekers actieve betrokkenheid van de docenten ook een belangrijke rol (Pluijmen, 2008; Boonstra & Steensma, 1993; Van den Berg & Vandenbergh, 1995). Van Amelsvoort (1996) noemt gebrek aan betrokkenheid als meest voorkomende aanleiding bij het stranden van een veranderingsproces. Actieve betrokkenheid kan volgens Boonstra en

Steensma (1999) worden gecreëerd door te inspireren, consulteren en met behulp van rationele overtuiging. In *Lerend organiseren en veranderen* door Wierdsma en Swieringa (2011) staat beschreven dat betrokkenheid kan worden bevorderd, door participatie en eigenaarschap. De Onderwijsraad (2007) benoemt eigenaarschap als verantwoordelijkheid krijgen om keuzes te maken en besluiten te nemen die op langer termijn invloed hebben op de onderwijsorganisatie. Een andere factor die volgens Van Nistelrooij en Van de Ven (2002) een positieve bijdrage kan leveren aan een veranderingsproces is het creëren van draagvlak. Uit onderzoek van de De Lange (2013) blijkt dat draagvlak al te creëren is door docenten op voorhand te informeren over de komende verandering. Ook geeft hij aan dat het van belang is te luisteren naar de wensen van de docenten en hierop aansluiting te zoeken. Pluijmen (2008) beaamt wat De Lange (2012) stelt, zij geeft aan dat het belangrijk is aansluiting te zoeken bij hoe de docenten tegen het veranderingsproces aankijken en dit naast draagvlak ook betrokkenheid bevordert.

Naast helpende factoren bij een veranderingsproces moet ik volgens Jermier, Knights en Nord (1994) ook rekening houden met weerstand tegen veranderingen. Uit onderzoek van Snoek (2004) blijkt dat er in de maatschappij allerlei ideeën zijn over hoe onderwijs geïnnoveerd moet worden. Als de docent geen eigenaarschap ervaart dan kan er een weerstandsgevoel ontstaan ten aanzien van een verandering. Volgens Dijkstra (2015) is het ervaren van weerstand of negatieve emoties normaal en tijdelijk. Wellens (2012) die refereert aan een onderzoek wat is uitgevoerd in Groot-Brittannië geeft aan dat weerstand en vragen met betrekking tot een verandering worden ervaren als ergerlijk en belemmerend. Ik denk dat weerstand en minder positieve emoties duiden op betrokkenheid en dat hier gehoor aan gegeven moet worden.

In mijn onderzoek wil ik de mentoren betrekken bij de reflectie en besluitvorming rond de mentortaaik, zodat er draagvlak en betrokkenheid ontstaat. Ik wil gehoor geven aan weerstand met betrekking tot verandering als die ontstaat. Gebaseerd op de theorie hierboven beschreven wil ik de volgende vragen aan de mentoren stellen:

- Is er een verbeterwens?
- Is er behoefte aan verandering?
- Wat kan de verandering opleveren?
- Welke argumenten zijn er om te reflecteren op de mentortaaik?
- Welk gemeenschappelijk doel kunnen we stellen?

Met deze vragen wil ik gehoor geven aan weerstand en bijdragen aan het creëren van draagvlak en betrokkenheid. Hiermee wil ik het veranderingsproces op gang brengen.

3 Onderzoeksmethodologie

Dit hoofdstuk gaat over de uitvoering van het onderzoek. Achtereenvolgens beschreven: de onderzoekstrategie (3.1), onderzoekparadigma (3.2), toegepaste onderzoeksmethoden (3.3), data-analyse (3.4), ethische aspecten (3.5) en een verantwoording van betrouwbaarheid, validiteit en triangulatie (3.6).

3.1 Onderzoekstrategie

De onderzoekstrategie die het beste bij de onderzoeksvraag past is actieonderzoek. Ik heb geconstateerd dat er weinig beleid en structuur is met betrekking tot de mentortaat. Voordat er een studieloopbaanprogramma opgezet kan worden moet er vooronderzoek gedaan worden naar de onderwijsbehoeften van deelnemers en wensen van mentoren. Dit maakt dat de onderzoeksstrategie actieonderzoek beter past bij de onderzoeksvraag, dan een ontwerponderzoek. Ponte (2002) beschrijft actieonderzoek als reflecteren op eigen onderwijspraktijk waarbij deze stelselmatig verbeterd wordt op basis van verkregen inzichten gedurende dit proces. Eigen handelen van de docenten, dialoog met collega's, informatie verzamelen en deelnemers staan centraal. Ik onderzoek welke onderwijsbehoeften deelnemers hebben in het kader van studieloopbaanbegeleiding. Met die informatie reflecteer ik samen met de mentoren hoe wij onze mentortaat kunnen verbeteren. Een voordeel van mentoren betrekken bij de reflectie en besluitvorming is, dat er draagvlak en betrokkenheid ontstaat. Mijn afdelingshoofd en zorg-coördinator betrek ik ook in dit onderzoeksproces. Hen betrekken is van belang om te bepalen of wensen van de docenten haalbaar zijn. Het afdelingshoofd en de zorg-coördinator bewaken de beleidslijnen. Zij bepalen of de besluiten ook financieel en op beleidsniveau haalbaar zijn.

3.2 Onderzoekparadigma

Met mijn onderzoek wil ik tot een serie van verbeteracties komen voor de mentortaat op onze school aan de hand van meningen van mentoren en deelnemers. Met de mentoren reflecteren en daarbij de autonomie bewaren sluit aan bij kritisch (emancipatorische) theorie. De meest ideale uitkomst is de start van een veranderingsproces, waarbij in kleine stapjes verbetering komt in de mentortaat en die omgezet wordt tot studieloopbaanbegeleiding. Het belang van studieloopbaanbegeleiding moet meer betekenis krijgen binnen de opleiding. De kritische theorie is uitermate geschikt om deelnemers en mentoren te betrekken bij het onderzoek. Gedurende het onderzoek wil ik met behulp van de deelnemers en mentoren zicht krijgen op welke veranderingen er nodig zijn en hoe we deze tot stand kunnen brengen. Het is ook van belang dat alle mentoren zich kunnen vinden in de verbeteringen en dit voor hen werkbaar is.

Volgens het kritisch (emancipatorische) onderzoeksparadigma zijn waarden en machtsrelaties belangrijke factoren bij praktijkgericht onderzoek. De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2010) beschrijven het belang van het besef dat eigen normen en waarden een praktijkgericht onderzoek kunnen beïnvloeden. De normen en waarden die ik als fundament heb behoeven niet gelijk te zijn aan die van de organisatie en collega's. Gedurende mijn onderzoek houd ik hier rekening mee. Een collega kan op grond van andere basiswaarden een andere visie hebben op wat van belang is voor de deelnemers of de organisatie. Als een docent een keuze maakt vanuit zijn eigen normen en waarden is dit geen verkeerde keuze, enkel een keuze gemaakt vanuit een ander perspectief. Door ruimte en erkenning te geven aan deze

keuze behoud ik docenten betrokken en autonoom. In dit onderzoeksproces is er ruimte voor verschillende inzichten, dat typeert, naar mijn mening, de autonomie van een docent. Op basis van de inzichten kan ik vanuit het actieonderzoek zoals Ponte (2002) beschrijft stelselmatig komen tot verbeteringen. Ondanks verschillende basiswaarden ben ik ervan overtuigd, dat we met alsnog tot een verbeterd basiskader voor studieloopbaanbegeleiding kunnen komen.

3.3 Onderzoeksmethode

Documentenonderzoek

Er heeft op onze locatie een onderzoek onder drie mentoren en drie deelnemers plaatsgevonden. Dit is uitgevoerd door de Schoolmaatschappelijk Werker (SMW'er) uit het begeleidingsteam waarin ik ook werkzaam ben. De uitkomst en aanbeveling van dit onderzoek geeft mij de mogelijkheid tot uitvoeren van een vervolg onderzoek, zo wordt continuïteit binnen de organisatie gewaarborgd. Ook helpt dit de betrokkenheid en het draagvlak onder docenten te vergroten.

Interviews

Ik neem drie interviews af bij de deelnemersraad. Deze interviews worden opgenomen met een dictafoon. Achteraf werk ik aan de hand van het geluidsmateriaal de interviews uit. Gillham (2000) beschrijft dit type interview als een onderzoeksinterview waarbij informatie wordt verzameld om antwoord te krijgen op onderzoeksvragen. Met deze interviews wil ik een beeld krijgen van problemen die volgens deelnemers spelen rond de mentorbegeleiding. Hun mening en verbeterwensen betreffende de begeleiding zijn voor mijn onderzoek van belang. Deze interviews zijn de basis om vervolgens met behulp van een enquête te bepalen of de ideeën en behoeften voor een grotere groep deelnemers ook van belang zijn. Volgens De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2010) is het een logische keuze om enquêtes te gebruiken als vervolg op interviews.

Enquête

Ik ontwikkel een digitale vragenlijsten in Survey Monkey om te bepalen wat de onderwijsbehoeften van deelnemers zijn. Om deze vragenlijsten op te zetten heb ik het begrippenkader van studieloopbaanbegeleiding gebruikt van Mittendorff (2013) zoals beschreven in hoofdstuk 2. Naast dit begrippenkader heb ik ook de methode breingeheimen geschreven door Schulte (z.d.) gebruikt voor theoretische onderbouwing. Dit is een methode voor studieloopbaanbegeleiding in het mbo. De onderwerpen van de methode wil ik gebruiken voor het opzetten van mijn vragenlijsten. Ik gebruik vier type vragen: de meerkeuzevraag, de keuzelijst met meerdere antwoorden mogelijk, classificatievragen en enkele open vragen. De vragenlijst wil ik afnemen bij klas 1 en 2, niveau 2, 3 en 4.

Focusgroep

Om het veranderingsproces op gang te brengen worden drie focusgroepen gestart met vier eerstejaarsmentoren. Ik wil tot de afronding van mijn onderzoek twee bijeenkomsten van 30 tot 50 minuten plannen. Na mijn onderzoek wil ik deze bijeenkomsten zo nodig voortzetten. De eerste bijeenkomst staat in het teken van opvattingen over relevantie en invulling van de mentortaak. De tweede bijeenkomst is afhankelijk van de inzichten van de eerste bijeenkomst. Samen met de mentoren wil ik inzicht krijgen in de problemen die zij tegenkomen. Ik wil begrijpen welke opvattingen en overtuigingen zij hebben met betrekking tot de mentortaak. In de focusgroepen komen ideeën naar voren hoe we de mentortaak samen kunnen verbeteren. Er is een open dialoog om van elkaar te kunnen leren waarbij ik de factoren inzet voor het bevorderen van betrokkenheid en draagvlak.

3.4 Data-analyse

De data analyseer ik vanuit wat De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2010) een deductieve benadering noemen. Ik heb mij eerst verdiept in de theorie betreffende mijn onderzoeksonderwerp, vanuit die analyse ben ik mijn methoden gaan samenstellen. De artikelen die ik heb gebruikt om het theoretisch kader vorm te geven heb ik op inhoud geanalyseerd op een semantische wijze, gebaseerd op de betekenisleer van de artikelen. Hiermee wil ik mijn onderzoek uitvoeren vanuit een sterke theoretische onderbouwing.

De interviews wil ik uitwerken aan de hand van een protocolanalyse zoals Jochems (1986) dit beschrijft. De enquêtes geven vooral kwantitatieve data die ik met behulp van Excel-tabellen en -grafieken wil verduidelijken.

De focusgroepen wil ik opnemen op een dictafoon en vragen om een collega van de administratie aantekeningen te laten maken. Na de focusgroep wil ik de uitspraken die een verband hebben met mijn onderzoek uitschrijven en vergelijken met de gemaakte aantekeningen. De focusgroepen zullen kwalitatieve data opleveren.

3.5 Ethische aspecten

Ik heb in het hoofdstuk over het onderzoekparadigma al een ethisch aspect beschreven met betrekking tot de verschillende stelsels van normen en waarden. Andere ethische aspecten waar ik rekening mee wil houden zijn:

- respect hebben voor de mening van deelnemers en docenten.
- beschermen van de identiteit en gegevens van deelnemers en docenten.
- oog hebben voor verschillende belangen van leidinggevenden, docenten en deelnemers.
- op de juiste wijze bronnen vermelden.
- verzamelde gegevens anoniem bespreken met leidinggevenden.

Opgedane kennis heb ik gedurende het onderzoek gedeeld met mijn afdelingsdirectrice. Om collega's te beschermen en hen de ruimte te geven vrij te spreken, bespreek ik alle gegevens anoniem. Dit geldt ook voor verzamelde data van deelnemers.

In mijn onderzoek handel ik volgens de gedragscode van het HBO als beschreven door Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijsters en Peij (2010). Ik richt mij op een relevant thema binnen mijn eigen beroepspraktijk, ik ga zorgvuldig en respectvol om met betrokkenen en onderzoeksgegevens. Tevens handel ik zo integer mogelijk en verantwoord ik de keuzes die ik maak binnen mijn onderzoek.

3.6 Verantwoording van betrouwbaarheid, validiteit en triangulatie

Om een onderzoeksvraag te formuleren vanuit een probleem of handelingsverlegenheid binnen mijn onderwijspraktijk heb ik gesproken met de Schoolmaatschappelijk Werker over zijn onderzoek en aanbevelingen. Eveneens ben ik in een brainstormsessie met de deelnemersraad in gesprek gegaan om te luisteren naar hun verbeterwensen.

De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2010) hebben per methode beschreven wat de sterke kanten en valkuilen zijn. Zij geven bijvoorbeeld aan dat de kwaliteit van het interview afhangt van degene die het afneemt. Ook benoemen zij het “interviewer effect” wat kan leiden tot sociaal wenselijke antwoorden. Op het moment dat ik het idee krijg dat ik alleen sociaal wenselijke antwoorden ontvang kan ik hierop inspelen door mijn vraagtechniek aan te passen of nogmaals te benadrukken dat gegevens anoniem blijven. Bij het afnemen van enquêtes geven De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2010) aan dat bij rondsturen de respons vaak laag is. Vanuit dit gegeven heb ik er voor gekozen de enquêtes af te nemen gedurende een les in het computerlokaal. De tips en valkuilen met betrekking tot alle methoden, heb ik ter harte genomen voordat ik deze heb ingezet. Om de betrouwbaarheid te vergroten heb ik twee methoden, enquêtes en focusgroep, onderbouwd met behulp van het theoretisch kader.

Uit onderzoek van Willems en Van Zwieten (2004) blijkt dat betrouwbaarheid kan worden vergroot door triangulatie toe te passen. Van der Donk en Van Lanen (2009) geven aan dat triangulatie ook de (democratische) validiteit van data vergroot. Triangulatie is het toepassen van meerdere onderzoeksmethoden of -bronnen. Om de betrouwbaarheid te vergroten wil ik op verschillende manieren triangulatie toepassen zoals Van der Donk en Van Lanen (2009) dit beschrijven. Allereerst het toepassen van brontriangulatie, door vier bronnen te gebruiken: deelnemers, docenten, leidinggevenden en de Schoolmaatschappelijk Werker. Vervolgens methodische triangulatie door gebruik van vier onderzoeksmethoden: documentenonderzoek, interviews, enquêtes en focusgroepen. Om de democratische validiteit te vergroten kies ik ervoor de enquêtes af te nemen op drie mbo-onderwijsniveaus: niveau twee, drie en vier. Triangulatie heb ik ook gehanteerd bij de onderzoeksmethode enquêtes. Ik heb gekozen voor drie verschillende type vragen: de meerkeuzevraag, de keuzelijst met meerdere antwoorden mogelijk en classificatievragen.

4 Data-analyse en resultaten

Dit hoofdstuk bevat een analyse van verzamelde data en resultaten. Alle relevante data is cyclisch opvolgend weergegeven. Achtereenvolgens: documentenonderzoek (4.1), analyse van de interviews (4.2), analyse van de enquêtes (4.3) en de analyse van de focusgroep (4.4).

4.1 Documentenonderzoek

Uit datadocumenten (interviews) behorende bij het onderzoek van Ruinard (2015) (de SMW'er) zijn een aantal bevindingen voortgekomen:

- Niet iedere docent wil mentor zijn, maar moet wel.
- Mentor ben je 5 dagen in de week en niet 1 uur in de week.
- Er is bereidheid om elkaar te helpen.
- Er heersen verschillen in opvatting over relevantie en invulling van het mentoraat.

Vervolgens heeft hij de volgende aanbeveling gedaan:

“een omgeving te scheppen waarin de beweging gezien mag worden als een kans om tot nieuwe inzichten te komen. Dit betekent regelmatig evalueren, herbeslissen, herontwerpen en het oefenen van nieuw gedrag met elkaar.”

Dit geeft aan dat er gezocht moet worden naar structuur in opvattingen, relevantie en invulling van de mentortaak.

4.2 Interviews

Er zijn interviews afgenomen bij drie deelnemers uit de deelnemersraad. De uitwerking hiervan is te lezen in bijlage 1, de protocolanalyse in bijlage 2.

Relevante uitspraken door drie deelnemers vanuit de labelordening (zie bijlage 2, tabel B2.1) uit de protocolanalyse:

- Er zijn mentoren die de mentorles structureel laten vervallen.
- Er is diversiteit in aanbod van mentorlessen.
- Niet iedere deelnemer heeft eens per jaar een persoonlijk gesprek.
- Er is behoefte aan betrokkenheid vanuit de mentor.
- Er zijn mentoren die begeleiding bij studievoortgang aanbieden.
- Er is behoefte aan begeleiding bij studievoortgang door de deelnemer.
- Mentoren bieden geen loopbaanbegeleiding aan.
- Mentoren bieden geen begeleiding bij professionele ontwikkeling.
- Deelnemers hebben behoefte aan loopbaanbegeleiding en begeleiding bij professionele ontwikkeling.

Uit de interviews blijkt dat begeleiding bij studievoortgang door de mentoren wel wordt aangeboden in de mentorlessen. Loopbaanbegeleiding en begeleiding bij professionele ontwikkeling komen in de mentorlessen echter niet aan bod, deelnemers geven wel aan hier behoefte aan te hebben. Of dit voor een grotere groep deelnemers geldt blijkt uit de enquête.

4.3 Enquêtes

De vragenlijsten zijn in het studielandschap afgenomen. De vragenlijst is te vinden in bijlage 3. Met deze gegevens wil ik in de conclusie antwoord geven op mijn eerste deelvraag. Alle data hieronder beschreven is op basis van de door 171 deelnemers ingevulde vragenlijst.

4.3.1 - Algemene gegevens vragenlijst:

Opleidingen van deelnemers:

Tabel 3: Opleidingen

Welke opleiding volg je?	Percentage	Aantal stemmen
Allround operationeel technicus (niveau 4)	42,1%	72
Operationeel technicus (niveau 3)	40,9%	70
Medewerker operationele techniek (niveau 2)	17,0%	29

Leerjaar van deelnemers:

Tabel 4: Leerjaar

Welk leerjaar zit je?	Percentage	Aantal stemmen
1	72,5%	124
2	26,9%	46
3	0,0%	0
4	0,6%	1

Geslacht van deelnemers:

Tabel 5: Geslacht

Wat is je geslacht?	Percentage	Aantal stemmen
Man	97,7%	167
Vrouw	2,3%	4

Leeftijd van deelnemers:

Tabel 6: Leeftijd

Hoe oud ben je?	Percentage	Aantal stemmen
16 jaar	6%	10
17 jaar	41%	70
18 jaar	28%	47
19 jaar	12%	20
20 jaar	5%	8
21 jaar	4%	6
22 jaar	2%	3
23 jaar	2%	3
30 jaar	1%	1
38 jaar	1%	1

Uit alle opleidingen die wij aanbieden hebben deelnemers de vragenlijst ingevuld, zie tabel 3. 99,4% van de deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld zit in leerjaar 1 of 2, zie tabel 4. Van de deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld is zoals tabel 5 weergeeft 97,7% man. Uit tabel 6 kan worden afgelezen dat de leeftijd van deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld varieert tussen de 16 en 38 jaar waarvan het grootste gedeelte (81%) tussen de 16 en 19 jaar oud is.

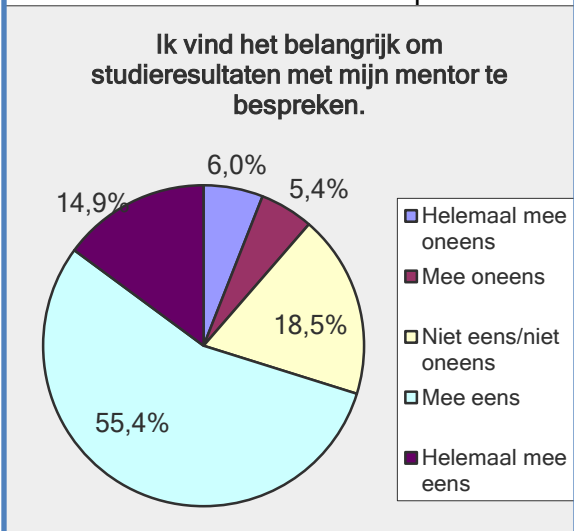
4.3.2 - Deel 1: Begeleiding bij studievoortgang

De vragen gaan over aanbieden van onderwerpen zoals:

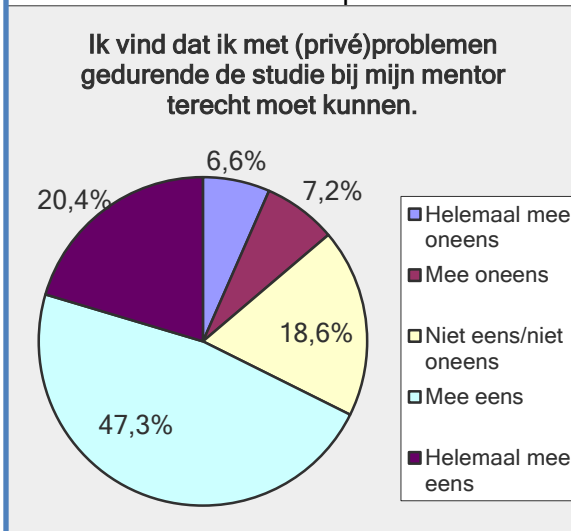
- studieresultaten bespreken
- privéproblemen bespreken
- leren studeren
- leren reflecteren
- leren samenwerken
- leren feedback geven en ontvangen

Gemiddeld geeft 70% van de 171 deelnemers aan het er (helemaal) mee eens te zijn dat dit belangrijke onderwerpen zijn, zie grafiek 1 tot en met 6.

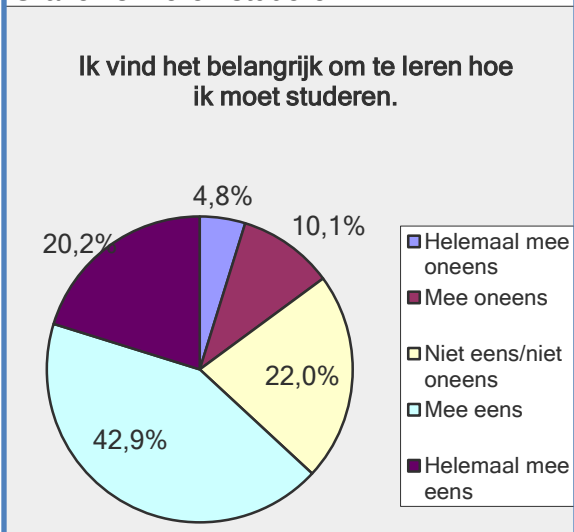
Grafiek 1: Studieresultaten bespreken



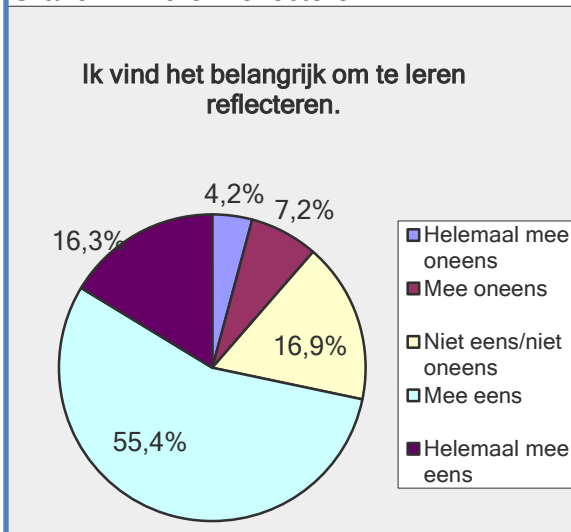
Grafiek 2: Problemen bespreken



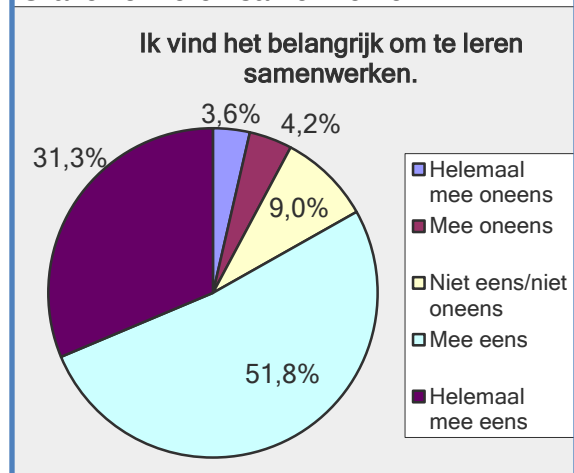
Grafiek 3: Leren studeren



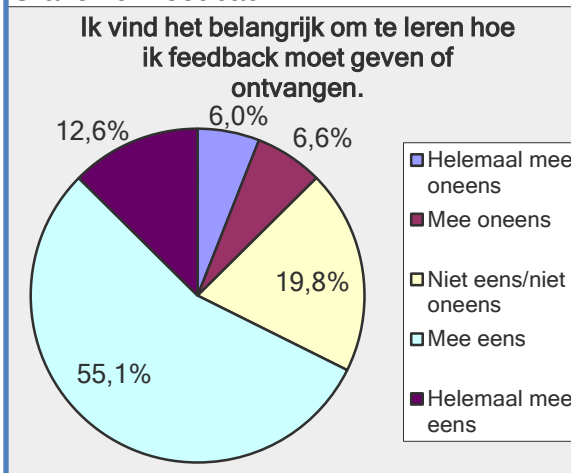
Grafiek 4: Leren reflecteren



Grafiek 5: Leren samenwerken



Grafiek 6: Feedback



Als de deelnemers een keuze moeten maken uit verschillende studievaardigheden blijkt uit grafiek 7 dat deelnemers een voorkeur hebben voor:

- Aantekeningen maken 72%
- Aandacht en concentratie erbij houden 67,9%
- Onthouden en begrijpen van nieuwe kennis 52,4%
- Samenvatten 51,8%
- Plannen 51,2%

Uit grafiek 8 blijkt dat deelnemers een voorkeur hebben voor:

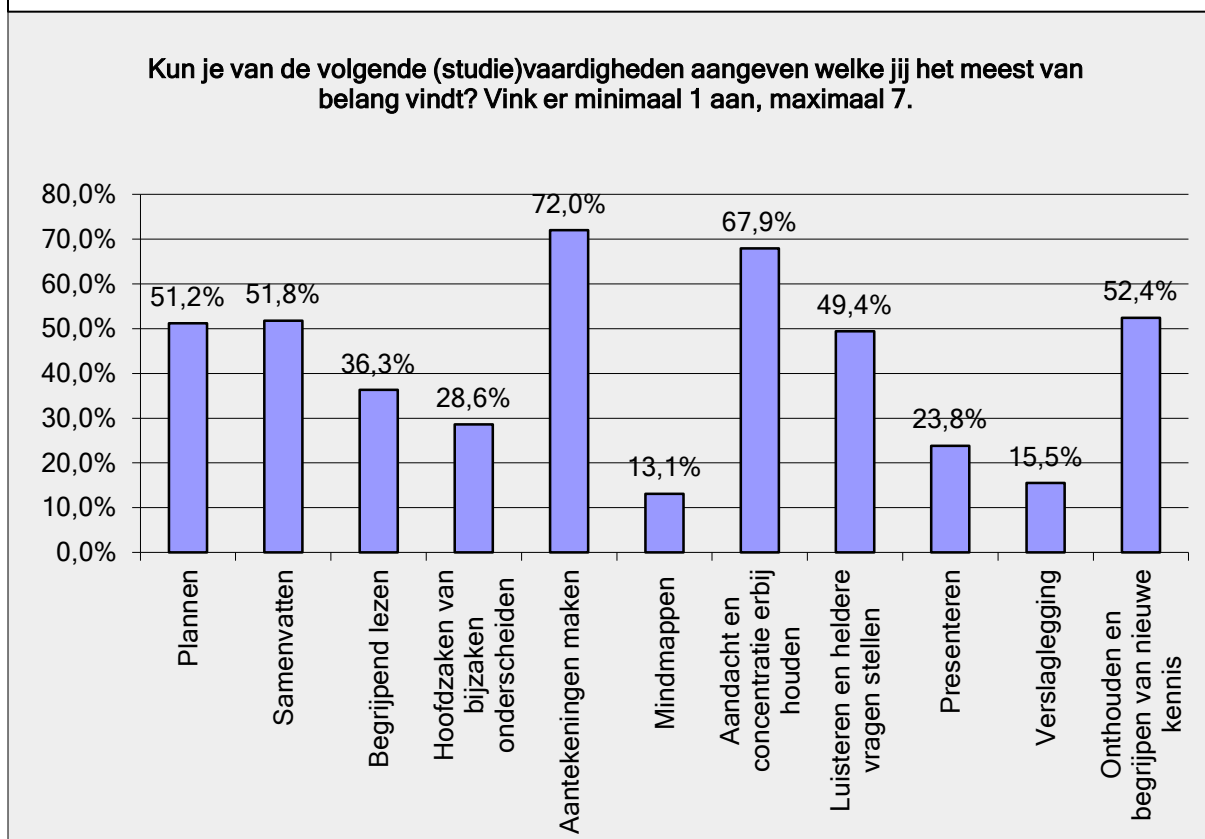
- Onthouden en begrijpen van nieuwe kennis 8,7
- Aandacht en concentratie erbij houden 7,4
- Luisteren en heldere vragen stellen 7,2
- Verslaglegging 6,4
- Aantekeningen maken 6,0

De onderwerpen die hoog scoren in beide grafieken (7 en 8) zijn: aantekeningen maken, aandacht en concentratie erbij houden en onthouden en begrijpen van nieuwe kennis.

Uit grafiek 7 en 8 blijkt dat deelnemers de volgende onderwerpen minder van belang vinden:

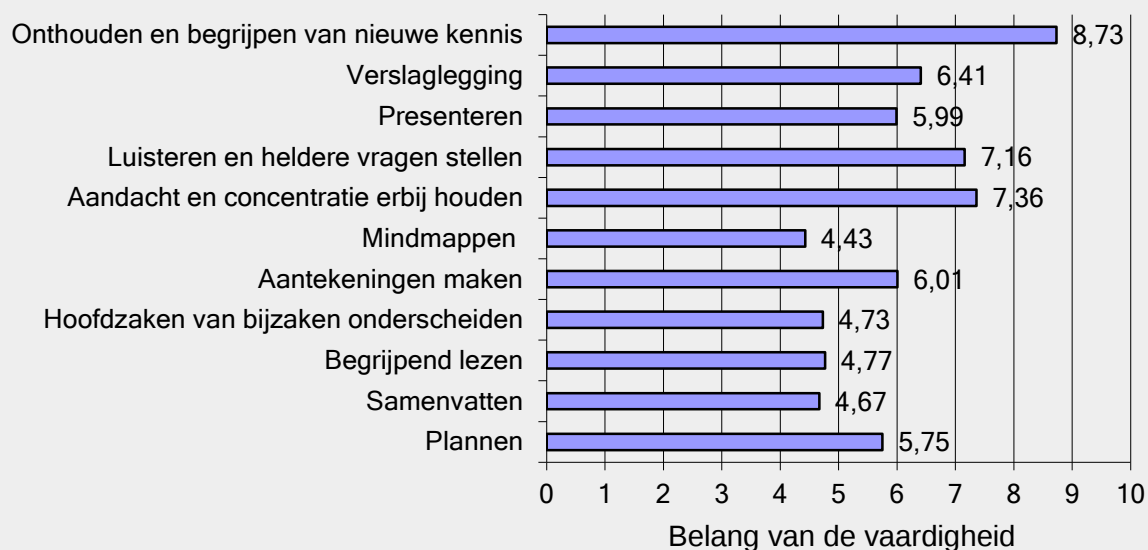
- Mindmappen
- Verslaglegging
- Presenteren
- Hoofd- van bijzaken onderscheiden
- Begrijpen lezen

Grafiek 7: belangrijke studievaardigheden



Grafiek 8: belangrijke studievvaardigheden

Kun je onder de volgende (studie)vaardigheden de cijfers 1 t/m 11 verdelen waarbij 1 staat voor de vaardigheid die jij het minst van belang vindt en 11 staat voor de vaardigheid die jij het meest van belang vindt.



Relevante open reacties op vragenlijst deel 1:

- "het is ook belangrijk om verantwoording af te leggen tegenover andere leerlingen waarmee jij samenwerkt."
- "een studiegroep opstellen."

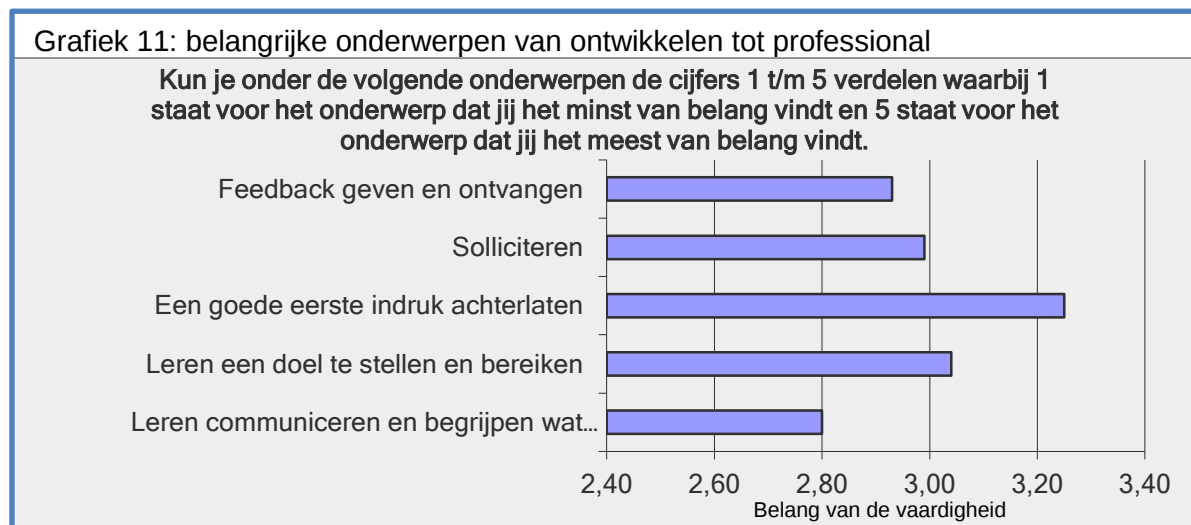
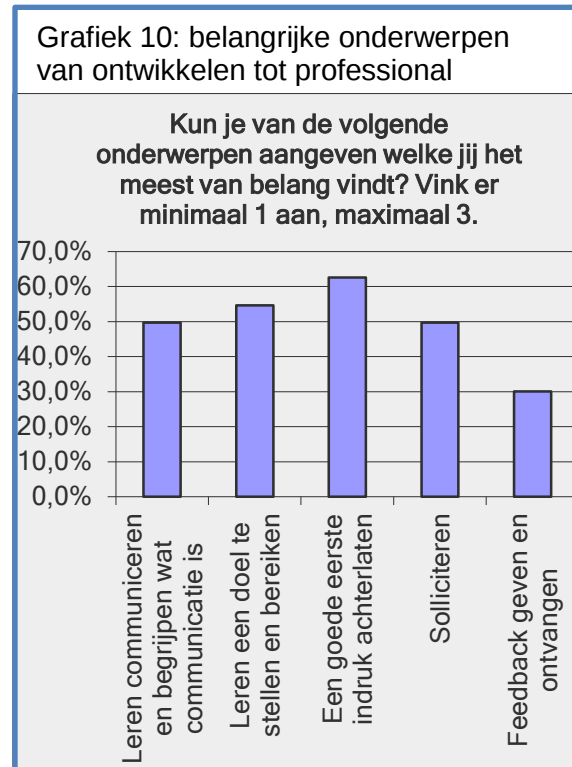
4.3.3 - Deel 2: Begeleiding bij professionele ontwikkeling

87,2% van de deelnemers vindt het belangrijk zich te ontwikkelen tot professional, zie grafiek 9. Uit grafiek 10 en 11 blijkt dat deelnemers een voorkeur hebben voor:

- Een goede eerste indruk achterlaten
- Leren een doel te stellen en bereiken

Uit grafiek 10 en 11 blijkt dat deelnemers deze onderwerpen het minst van belang vinden:

- Feedback geven en ontvangen
- Leren communiceren en begrijpen wat communicatie is.



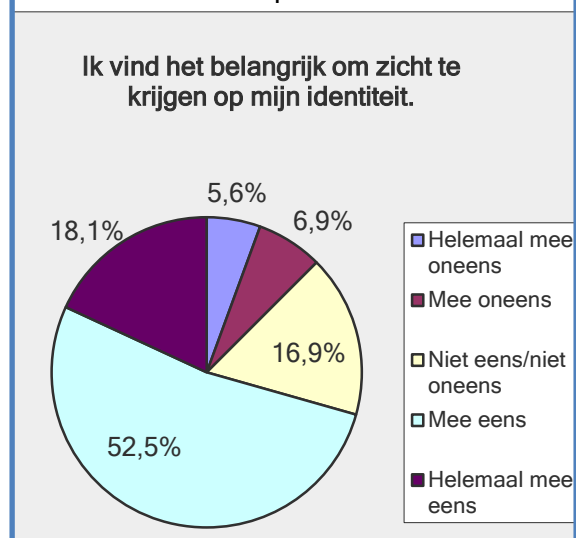
Uit grafiek 12 blijkt dat 70,6% van de deelnemers het belangrijk vindt zicht te krijgen op zijn identiteit. Belangrijke onderwerpen (zie grafiek 13 en 14) zijn volgens de deelnemers:

- Zelfinzicht
- Omgang met de ander
- Weten waar ik sta en mezelf kennen

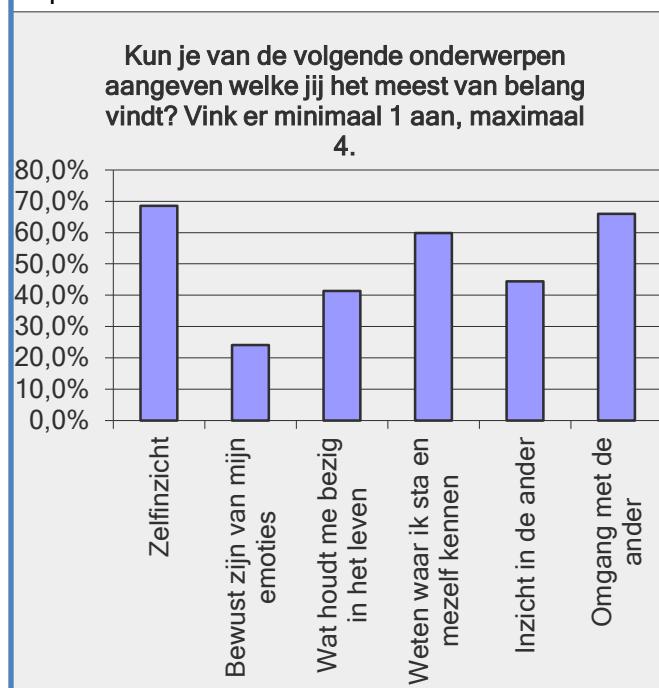
Onderwerp die deelnemers minder van belang vinden, zie grafiek 13 en 14:

- Bewust zijn van mijn emoties.

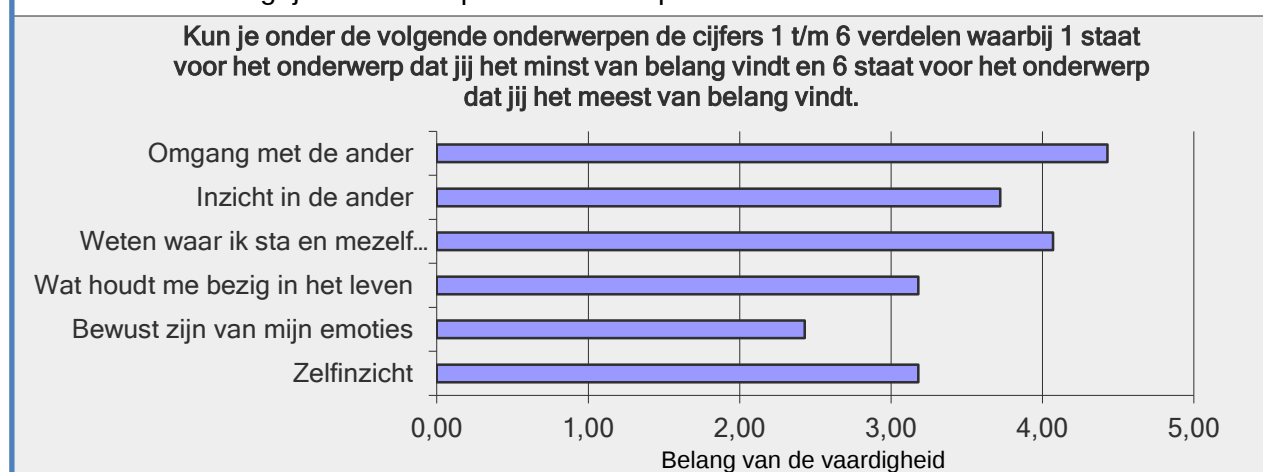
Grafiek 12: Zicht op identiteit



Grafiek 13: Belangrijke onderwerpen van zicht op identiteit.



Grafiek 14: Belangrijke onderwerpen van zicht op identiteit.

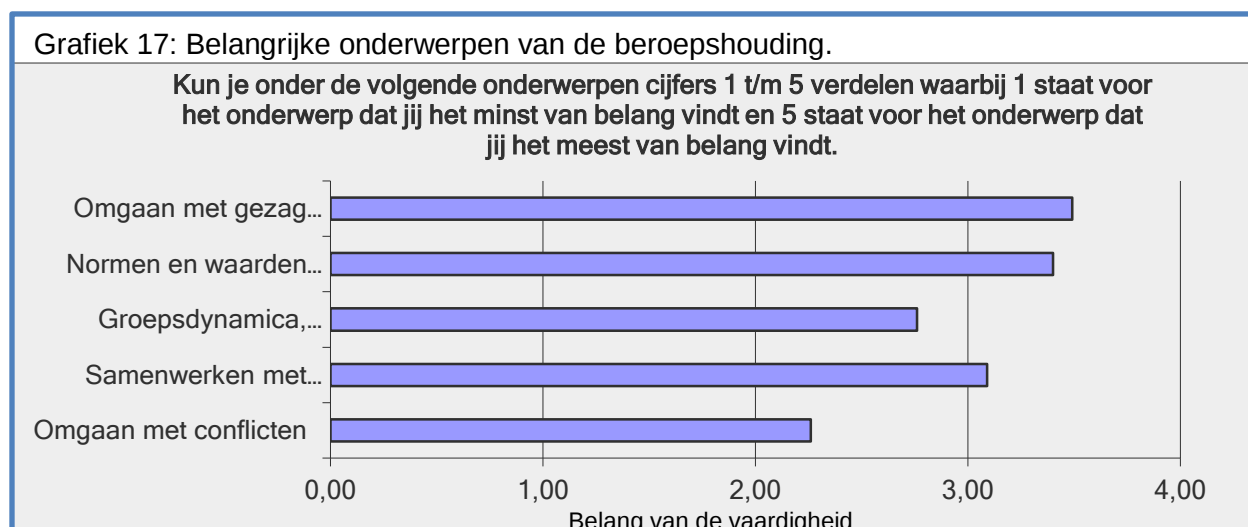
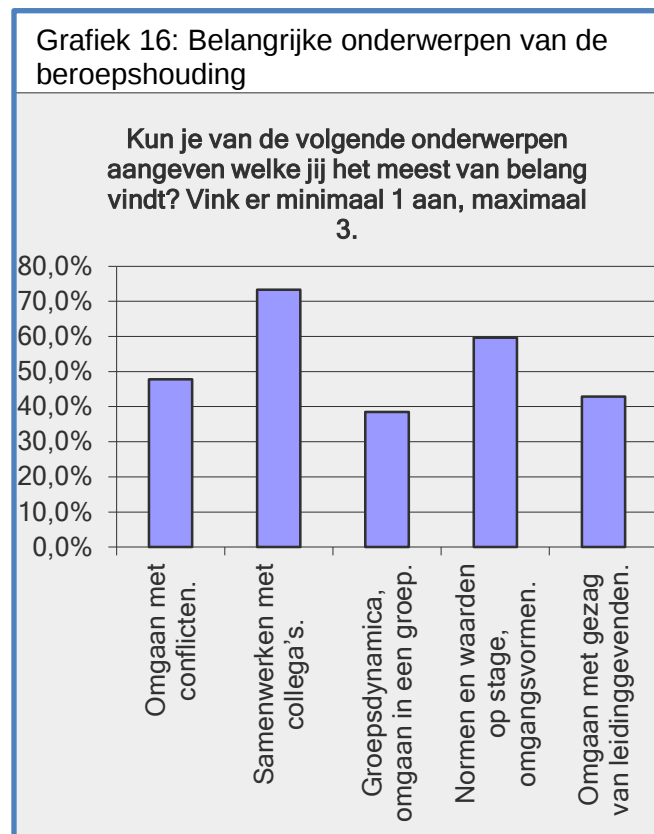
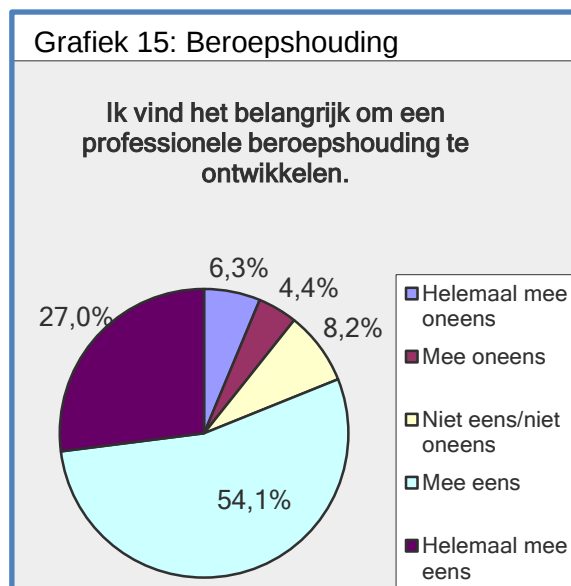


Uit grafiek 15 blijkt dat 81,1% van de deelnemers het belangrijk vindt een professionele beroepshouding te ontwikkelen. Belangrijke onderwerpen (zie grafiek 16 en 17) zijn volgens de deelnemers:

- Samenwerken met collega's
- Normen en waarden op stage, omgangsvormen.
- Omgaan met gezag van leidinggevend.

Onderwerp die deelnemers minder van belang vinden, zie grafiek 16 en 17:

- Omgaan met conflicten
- Groepsdynamica

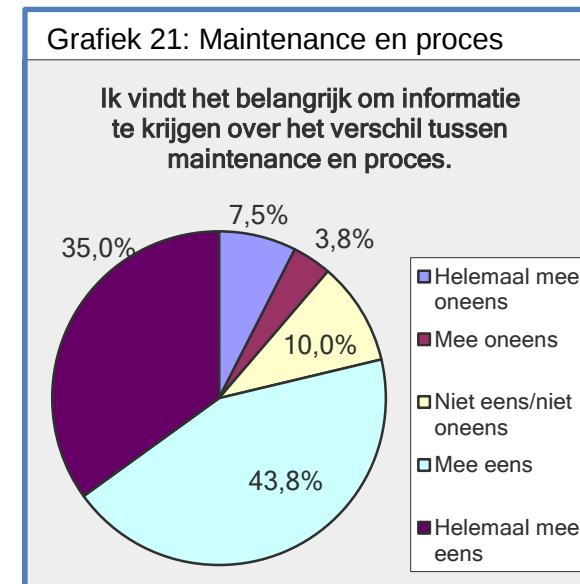
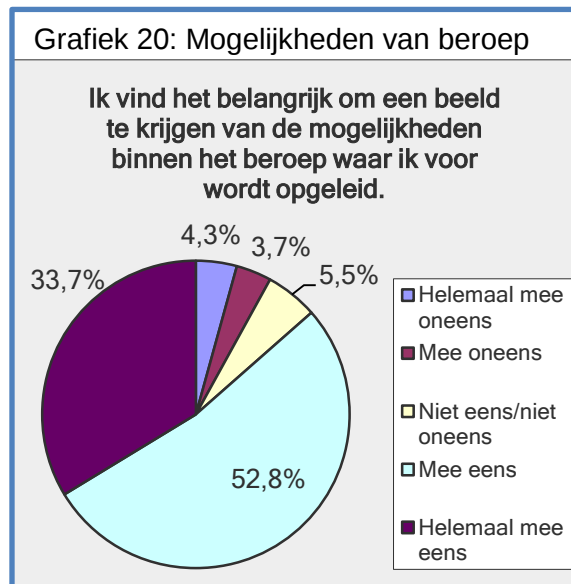
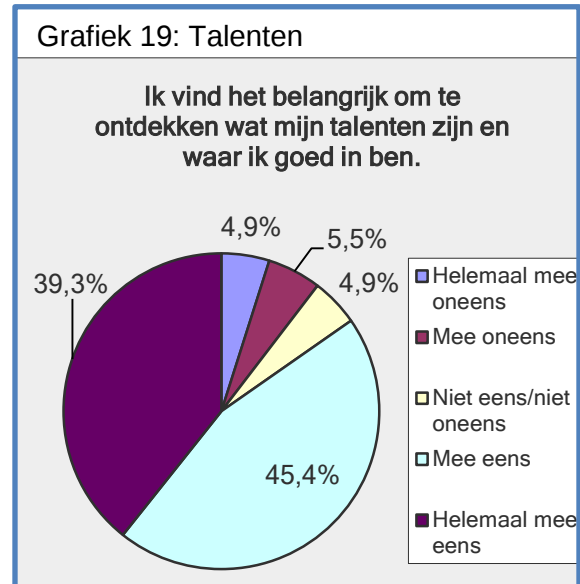
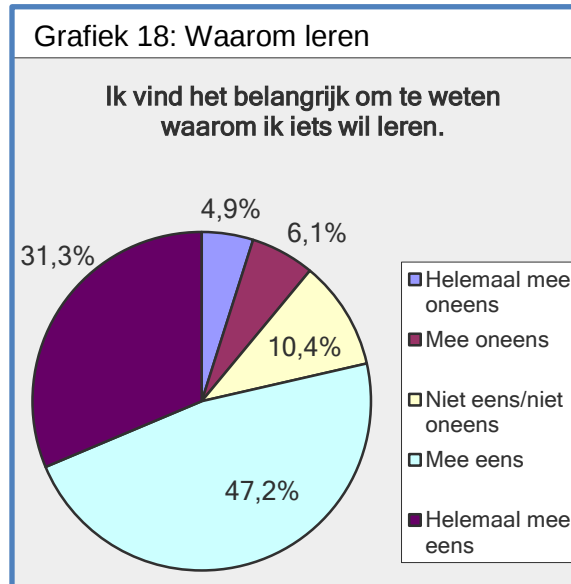


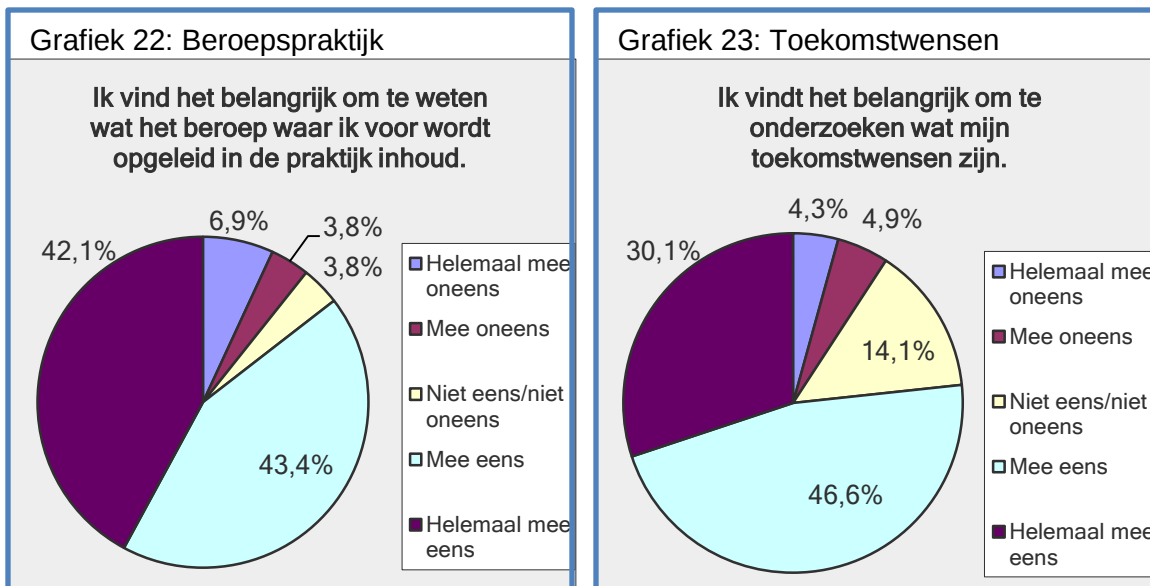
Relevante open reactie op vragenlijst deel 2:

- "ja, wij krijgen niet echt veel les over hoe moet je omgaan met collega's en groepsdynamica."

4.3.4 - Deel 3: Loopbaanbegeleiding.

Deze vragen gaan over onderwerpen in relatie tot het beroep en toekomstbeeld van deelnemers. Gemiddeld geeft 80% van de deelnemers aan het er mee eens of helemaal mee eens te zijn dat dit belangrijke onderwerpen zijn, zie grafiek 18 tot en met 23.





Relevante open reactie op vragenlijst deel 3:

- "ja, er wordt te weinig verschil in maintenance en procesoperator laten zien, de mensen die proces doen moeten precies hetzelfde doen als maintenance niveau 3."
- "Ik vind het vooral belangrijk om te onderzoeken wat je toekomstwensen zijn, want ik vind dat daar niet genoeg aandacht aan besteed wordt en zo maken mensen verkeerde keuzen wat ze willen doen voor de rest van hun leven."

4.3.5 - Resultaten van de enquêtes samengevat:

Onderwijsbehoeften van de deelnemers:

Begeleiding bij studievoortgang:

Gemiddeld vindt 70% van de 171 ondervraagde deelnemers onderwerpen binnen dit domein van belang, zie grafiek 1 t/m 6.

In de vragenlijst is leren studeren specifiek ondervraagd. Deelnemers geven aan waar zij behoefte aan hebben op basis van grafiek 7 en 8 is dit samengevat in tabel 7.

Begeleiding bij professionele ontwikkeling

Gemiddeld vindt 79,6% van de 171 ondervraagde deelnemers onderwerpen binnen dit domein van belang, zie grafiek 9, 12 en 15.

Aan welke onderwerpen deelnemers het meeste en minste behoefte hebben is samengevat in tabel 7 op basis van grafiek 10, 11, 13, 14, 16 en 17.

Loopbaanbegeleiding.

Gemiddeld vindt 80% van de 171 ondervraagde deelnemers onderwerpen binnen dit domein van belang, zie grafiek 18 tot en met 23.

Op welke onderwerpen deelnemers het hoogste gescoord hebben is samengevat in tabel 7 op basis van grafiek 18 tot en met 23.

	Begeleiding bij studievoortgang	Begeleiding bij professionele ontwikkeling	Loopbaanbegeleiding
Gemiddeld aantal deelnemers vinden domein van belang	70%	79,6%	80%
Meest behoeften aan	Aantekeningen maken	Samenwerken met collega's	Mogelijkheden van beroep
		Omgangsvormen	
	Aandacht en concentratie erbij houden	Zelfinzicht	Wat de beroepspraktijk inhoud
		Omgang met anderen	
	Onthouden en begrijpen van nieuwe kennis.	Een goede eerste indruk achterlaten	
		Leren een doel te stellen en bereiken	
Minst behoeften aan	Mindmappen	Omgaan met conflicten	Toekomstwensen
	Verslaglegging	Groepsdynamica	Waarom het belangrijk is om te leren
	Presenteren	Bewust zijn van emoties	
	Hoofd van bijzaken onderscheiden	Feedback geven ontvangen	
	Begrijpend lezen	Leren communiceren en begrijpen wat communicatie is	
Tabel 7: Samenvatting onderwijsbehoeften deelnemers			

4.4 Focusgroep

Er heeft bij alle drie de focusgroepen op het moment van data-analyse één bijeenkomst plaatsgevonden. De uitwerking hiervan is terug te lezen in bijlage 4. De protocolanalyse is terug te lezen in bijlage 5.

Relevante uitkomsten uit de focusgroep vanuit de labelordening (zie bijlage 5, tabel B5.1) uit de protocolanalyse staan hieronder samengevat.

Meerdere docenten uit alle drie de focusgroepen hebben als opvatting dat de volgende onderwerpen/domeinen bij de mentortaak horen:

- Een persoonlijk gesprek
- Beroepsoriëntatie
- Excursie
- Leren studeren
- Studiebegeleiding
- Persoonlijk ontwikkeling
- Arbeidsethiek.

Er is nog geen overeenstemming over welke onderwerpen van belang zijn binnen de verschillende domeinen. De algemene opvatting heerst dat elke docent zelf mag bepalen welke onderwerpen binnen een domein behandeld worden, mits deze overeenkomen met de onderwijsbehoeften van deelnemers.

Over de invulling van de mentortaaak hebben de drie focusgroepen de volgende opvattingen:

- Je moet mentor willen zijn om de taak te kunnen uitvoeren.
- Beroepsoriëntatie moet deels worden uitbesteed aan deskundigen.
- Contact met ouders is belangrijk.
- Studiebegeleidingsmateriaal digitaal aanbieden.
- Er moet een basisstructuur, jaarplanning komen.
- De invulling van de les is aan de mentor.
- Betrokkenheid en persoonlijke aandacht voor deelnemers is belangrijk.
- Sanctioneren hoort niet bij de mentor.

In de focusgroepen werd duidelijk dat in de volgende bijeenkomst een aantal onderwerpen verder moeten worden besproken:

- Invulling van excursies
- Invulling van leren studeren
- Invulling van beroepsoriëntatie
- Grens van mentortaaak.

Vanuit de focusgroepen is gebleken dat de mentoren behoefte hebben aan de volgende ondersteuning:

- Training in gesprekstechnieken
- Format voor persoonlijke gesprekken
- Een basiskader (jaarprogramma, periodeplanning)
- Een taakbeschrijving
- Overzicht van praktische zaken.
- Administratieve ondersteuning.

Naast ondersteuningsbehoeften kwamen er ook voorwaarden en wensen aan bod:

- Inloggegevens Magister (leerlingenvolgsysteem) van ouders
- Ruimte en tijd
- Informatiebeschikbaarheid
- Een heldere rolverdeling

Gedurende de focusgroepen heb ik opgemerkt dat mentoren vol ideeën zitten en graag willen helpen. Ze zijn erg bereidwillig op het moment dat ze een stem krijgen. Ons team staat bekend als star en snel in de weerstand. Ik heb dat niet ervaren, ik heb veel bereidwillige collega's gezien die willen meehelpen, denken en ontwikkelen.

5 Conclusie:

Dit hoofdstuk bevat de conclusie van mijn onderzoek. Achtereenvolgens een beschrijving van: antwoord op de onderzoeksvraag(5.1), bijdrage aan de probleemstelling(5.2), reflectie op de methodologie(5.3) en de aanbeveling (5.4).

5.1 Antwoord op de onderzoeksvraag

5.1.1 - Deelvraag 1

- Welke onderwijsbehoeften hebben de deelnemers wat studieloopbaanbegeleiding betreft?

Mittendorf (2013) verdeelt studieloopbaanbegeleiding in drie domeinen. De enquête (bijlage 3) is tevens verdeeld in deze drie domeinen en geeft een beeld van onderwijsbehoeften van deelnemers. Uit de enquête en interviews blijkt dat deelnemers alle domeinen van belang vinden met een voorkeur voor begeleiding bij professionele ontwikkeling en loopbaanbegeleiding. De onderwerpen waar deelnemers een voorkeur voor hebben zijn af te lezen in tabel 7 van hoofdstuk 4, paragraaf 3.2. Tevens blijkt uit de interviews dat deelnemers behoefte hebben aan begeleiding bij studievoortgang, betrokkenheid vanuit de mentor bij het studieproces en sociale welbevinden. Uit onderzoek van Meijers en Kuijpers (2009) in het hbo blijkt ook dat studenten graag spreken over onderwerpen met betrekking tot hun studievoortgang. Naast studievoortgang blijkt uit onderzoek van Meijers en Kuijpers (2010) dat studenten ook graag spreken met hun studieloopbaanbegeleider over onderwerpen binnen de domeinen professionele ontwikkeling en loopbaanbegeleiding.

Al met al wijkt het antwoord op de vraag welke onderwijsbehoeften deelnemers hebben betreft studieloopbaanbegeleiding niet af van de eerder gevonden theorie in hoofdstuk 2. Zij hebben behoefte aan een gevarieerd aanbod van lessen waarin onderwerpen terugkomen uit alle drie de domeinen, begeleiding in studievoortgang, begeleiding bij de professionele ontwikkeling en loopbaanbegeleiding. Aan de hand van tabel 7 kan er in het lesaanbod wel rekening gehouden worden met onderwerpen waar de deelnemers een voorkeur voor hebben.

5.1.2 - Deelvraag 2

- Hoe kan ik samen met de mentoren een veranderingsproces binnen de studieloopbaanbegeleiding op gang brengen om de begeleiding te verbeteren?

Uit het onderzoek van Ruinard (2015) blijkt dat niet iedere docent mentor wil zijn. Uit de interviews komt naar voren dat bij sommige mentoren de lessen structureel vervallen. Volgens Cornelissen (2008) is een mentor een studentbegeleider, beroepskeuzeadviseur en coach. Mittendorff (2013) geeft aan dat een mentor een deelnemer moet motiveren om zijn studie succesvol af te ronden. Als een docent de rol van mentor niet wil of kan vervullen en lessen structureel laat vervallen, dan zal hij deelnemers niet motiveren en stimuleren om hun studie succesvol af te ronden. Het onderzoek van Ruinard (2015) en de resultaten van de focusgroep te zien in hoofdstuk 4.4, bevestigen het belang een team mentoren samenstellen die deze rol willen vervullen.

Voordat ik gestart ben met de focusgroepen heb ik met de teamleiders en afdelingsdirectrice gesproken over bovenstaand gegeven, dat niet iedere docent mentor wil zijn. Vervolgens hebben de teamleiders in overleg met de docenten die geen mentor willen zijn hen andere

taken toebedeeld voor volgend schooljaar. Deze docenten heb ik niet meegenomen in de focusgroep, dat kan ook de reden zijn dat ik geen weerstand tegengekomen ben ik het veranderingsproces hoewel dit volgens Jermier, Knights & Nord (1994) vaak wel het geval is.

Tevens blijkt uit het onderzoek van Ruinard (2015) dat er verschillende opvattingen zijn over de invulling en relevantie van het mentorraat. Dit wordt bevestigd door de interviews. Er is een diversiteit in aanbod van mentorlessen, initiatief tot persoonlijk gesprek en mate van betrokkenheid, zie hoofdstuk 4.2. Om uitval van deelnemers te voorkomen is het volgens Fruytier, Goorhuis en Montesano Montessori (2013) van belang het begeleidingsprogramma kwalitatief te borgen. Dit kan door in het programma voor studieloopbaanbegeleiding meer eenduidigheid aan alle klassen aan te bieden. Ook in de focusgroepen is naar voren gekomen dat er een heldere basisstructuur moet komen om de eenduidigheid te vergroten (zie bijlage 5). Uit de focusgroep blijkt ook dat er over een aantal onderwerpen al eenduidige opvattingen zijn. De volgende onderwerpen horen volgens de mentoren thuis in de mentortaak: een persoonlijk gesprek, beroepsoriëntatie, excursie, leren studeren, studiebegeleiding, persoonlijke ontwikkeling en arbeidsethiek. Vervolgens bleek dat er over de invulling van andere onderwerpen nog wel gesproken moet worden. Invulling van excursies, leren studeren, beroepsoriëntatie en de grens van de mentortaak zijn onderwerpen die in de volgende focusgroepbijeenkomst aan bod komen.

Een goede methode om het veranderingsproces op gang te brengen is gebruik maken van een focusgroep. Betrokkenheid en draagvlak zijn volgens verschillende onderzoekers cruciaal bij het op gang brengen van een veranderingsproces (Pluijmen, 2008; Van den Berg & Vandenbergh, 1995; Boonstra en Steensma, 1999). Door gedurende de focusgroep(en) docenten te informeren over de komende verandering, te luisteren naar wensen en aansluiting te vinden bij hun behoeften ontstaat volgens De Lange (2013) draagvlak voor de verandering. Docenten laten participeren in de besluitvorming gedurende de focusgroep(en) zal zorgen voor meer betrokkenheid bij de verandering (Wierdsma & Swieginga, 2011).

In de protocolanalyse van de focusgroepen (bijlage 5) concludeer ik dat alle mentoren al meer op één lijn zitten qua opvattingen over de mentortaak dan ik verwacht had. De onderwerpen die terug moeten komen worden eenduidig benoemd. Door te luisteren naar de wensen van de mentoren en hier vervolgens in te voorzien zal het draagvlak voor de verbetering van studieloopbaanbegeleiding vergroten. Door de mentoren te blijven betrekken in de besluitvorming bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van een basisstructuur en jaarplan zal de betrokkenheid worden vergroot. Ik merk aan het enthousiasme en de ideeën die docenten zowel in de focusgroep als in de wandelgangen benoemen dat het verbeteren van de mentortaak veel meer leeft dan voorheen.

Een veranderingsproces met het oog op verbetering kan dus op gang gezet worden door betrokkenheid en draagvlak te creëren. Hierbij is het van belang docenten te blijven informeren en betrekken in het vervolgproces. Een regelmatig terugkerende focusgroep is een goede methode om hierin te voorzien.

5.1.3 - Deelvraag 3

- Welke ondersteuningsbehoeften hebben de mentoren in dit veranderingsproces?

Uit de focusgroep (hoofdstuk 4.4) is gebleken dat de mentoren de volgende ondersteuningsbehoeften hebben:

- Zij willen training in gesprekstechnieken
- Een format voor persoonlijke gesprekken
- Een helder basiskader (jaarprogramma met periodeplanning)
- Een heldere taakbeschrijving.
- Overzicht van praktische zaken zoals opleidingsplan en cijferoverzichten.
- Administratieve ondersteuning bijvoorbeeld bij het invullen van meldingen naar de leerplicht.

Naast de ondersteuningsbehoeften zijn er ook voorwaarden en wensen die, zodra hierin wordt voorzien volgens De Lange (2013) zullen bijdragen aan het draagvlak en de betrokkenheid bij het verbeteringsproces. De volgende wensen zijn in de focusgroep naar voren gekomen, zie hoofdstuk 4.4:

- Inloggegevens Magister van ouders als mentor zelf beheren
- Ruimte en tijd voor het uitvoeren van de mentortask
- Informatiebeschikbaarheid, het liefst digitaal.
- Een heldere rolverdeling, wie is waar verantwoordelijk voor.

5.1.4 - Hoofdonderzoeksvraag

- Welke begeleiding hebben de mentoren op het mbo nodig om de studieloopbaanbegeleiding van deelnemers op niveau 3 en 4 te verbeteren?

In dit onderzoek is draagvlak en betrokkenheid ontstaan door met behulp van focusgroepen op zoek te gaan naar gezamenlijke opvattingen over de mentortask. Het resultaat hiervan is terug te vinden in hoofdstuk 4.4. Vanuit de gezamenlijke opvattingen zijn een aantal werkbare doelen ontstaan. Tevens zijn er onderwerpen aan bod gekomen waar opnieuw over gesproken moet worden om de betrokkenheid te behouden en mogelijk vergroten. Docenten moeten worden gehoord en betrokken in het veranderingsproces om draagvlak voor de komende verandering te creëren (Pluijmen, 2008). Door de mentortask te evalueren bij deelnemers en mentoren en te vragen naar verbeterwensen ontstaat er volgens De Lange (2013) draagvlak. Naast draagvlak ontstaat er ook een dialoog. Binnen deze dialoog kan er gestuurd worden in het veranderingsproces om betrokkenheid bij de verandering te vergroten (Wierdsma & Swieinga, 2011).

Om de studieloopbaanbegeleiding te verbeteren is evalueren en een stem geven aan de deelnemers ook van belang. Uit de focusgroep blijkt dat de mentoren deze opvatting ook hebben. Op het moment dat docenten onderwerpen aanbieden in hun lessen die aansluiten bij de onderwijsbehoeften van deelnemers (zie hoofdstuk 4.3, tabel 7) zullen deze lessen beter verlopen en meer leerontwikkeling opleveren. Zoals Cornelissen (2008) aangeeft begint de begeleiding bij de behoeften van de deelnemer waarin een mentor begeleiding biedt naar zelfsturend vermogen.

Om de docenten bekwaam te houden in de studieloopbaanbegeleiding is het van belang om te voorzien in hun ondersteuningsbehoeften. In deze praktijksituatie hebben docenten behoeften aan training in gesprekstechnieken. Door te voorzien in deze training zal het draagvlak volgens

De Lange (2013) vergroten en zal de docent zich meer bekwaam voelen om de mentortask uit te voeren.

De begeleiding die mentoren op ons mbo nodig hebben om studieloopbaanbegeleiding te verbeteren start bij het opgang brengen van het veranderingsproces tot verbeteren. In dit veranderingsproces is het volgens Pluijmen (2008) van belang draagvlak en betrokkenheid te creëren en behouden. Om de studieloopbaanbegeleiding te verbeteren wordt er een basiskader opgezet. Dit gebeurt op basis van de onderwijsbehoeften van de deelnemers (zie hoofdstuk 4.2 en 4.3) en de gezamenlijke opvattingen van de mentoren (zie hoofdstuk 4.4). Om het draagvlak en de betrokkenheid te behouden zal er voorzien worden in de ondersteuningsbehoeften (zie hoofdstuk 4.4) van de mentoren. Al met al komt het neer op luisteren naar wensen van mentoren en deelnemers en beide partijen betrokken houden in het evaluatie- en verbeteringsproces.

5.2 Bijdrage aan de probleemstelling

In de probleemstelling kwam naar voren dat er gedurende studiebegeleiding te laat geconstateerd wordt dat deelnemers achterlopen en er veel diversiteit is in de begeleiding van deelnemers. Naast de diversiteit is het begeleidingsprogramma ook niet helder. Om een veranderingsproces op gang te brengen blijkt uit onderzoek van De Niet (2012) dat er wel een wens tot verandering moet zijn of gecreëerd moet worden. Uit dit onderzoek is gebleken dat de wens tot verandering er ook bij de mentoren is. Er is behoefte aan een vast begeleidingskader om de onderlinge verschillen in aanpak te verkleinen. Mentoren die geen mentor willen zijn worden hier niet meer toe verplicht. De vervolgstap die na dit onderzoek gemaakt kan worden is spreken over de invulling van dit programma. Met dit onderzoek heb ik een basis gelegd om de uitvoering van de mentortask en daarbij de begeleiding van de deelnemers te verbeteren.

5.3 Reflectie op de methodologie

Als ik terugkijk op de onderzoeksmethoden zou ik in een volgend onderzoek opnieuw gebruik maken van verschillende methoden om vanuit verschillende perspectieven data te verkrijgen om de betrouwbaarheid te vergroten.

Door tussentijds de vorderingen van mijn onderzoek te evalueren met de directie is er, naar mijn mening, geen weerstand ontstaan tegen het veranderingsproces. Vervolgens heb ik me gericht op de docenten die mentor willen zijn, waardoor ik een gemotiveerde onderzoeksgroep had. Dit heeft mijn onderzoeksproces makkelijker gemaakt.

Het afnemen van de enquêtes ging snel en gemakkelijk doordat dit digitaal mogelijk was. Ik kwam er met het analyseren van de resultaten wel achter dat ik niet eenduidig geweest ben in de vraagstelling per domein. Het domein loopbaanbegeleiding heb ik niet verder uitgediept in losse onderwerpen terwijl ik dit bij de andere domeinen wel heb gedaan. Gedurende het analyseren van de data ontdekte ik dit. In een volgend onderzoek zou ik hier vooraf meer rekening mee houden.

De focusgroepen hebben mij goede informatie opgeleverd. Als ik de hoeveelheid tijd die de data-analyse van de focusgroepen met zich mee bracht afzet tegen de resultaten die de focusgroepen hebben opgeleverd zou ik er in een volgend onderzoek voor kiezen om met één focusgroep te werken. Vooraf had ik mij voorgenomen om twee bijeenkomsten van iedere

focusgroep in mijn onderzoek te verwerken. Gezien de hoeveelheid tijd die het gekost heeft om van drie focusgroepen één bijeenkomst uit te werken en te protocolleren, heb ik er voor gekozen om maar één bijeenkomst van de drie focusgroepen in het onderzoek te verwerken.

5.4 Aanbevelingen

- Voortzetten van de focusgroepen (zie hoofdstuk 4.4). Een aantal onderwerpen die besproken kunnen worden: invulling van excursies, invulling van het leren studeren, invulling van de beroepsoriëntatie en de grens van de mentortaak. Door het voortzetten van de focusgroepen en de mentoren te blijven betrekken in de besluitvorming zal dit volgens Wierdsma en Swieinga (2011) leiden tot draagvlak en betrokkenheid.
- Ontwikkelen van een basisstructuur voor de mentortaak met een jaarplanning en periodeplanning. Dit kan op basis van de onderwijsbehoeften van de deelnemers (zie hoofdstuk 4.2 en 4.3) en de gezamenlijke opvattingen van welke onderwerpen er in een mentortaak horen (zie hoofdstuk 4.4). Hierbij kan de optie overwogen worden om gebruik te maken van een bestaande methode voor studieloopbaanbegeleiding zoals breingeheimen, wat al een vaste structuur bevat. (Schulte, z.d.). Volgens Wierdsma en Swieinga (2011) is het van belang bij besluitvorming de mentoren te betrekken en zal ook dit leiden tot draagvlak en betrokkenheid voor uitvoering van de mentortaak.
- Laat de mentor vrij in hoe hij de les wil vormgeven. Voorbeeldlessen zijn welkom, maar het moet niet leiden tot verplichtingen. Behouden van de autonomie van docenten.
- Voorzien in de ondersteuningsbehoeften van mentoren (zie hoofdstuk 4.4) om hen meer bekwaam te maken de taak die zij hebben uit te voeren.
- Onderzoeken of er aan de voorwaarden en wensen van de mentoren kan worden voldaan. Als dit niet mogelijk is verantwoorden waarom dit niet kan. Uit de focusgroep blijkt dat mentoren graag betrokken willen worden en willen meedenken (zie hoofdstuk 4.4).

6 Evaluatie

In dit hoofdstuk zal ik terugblikken op het onderzoeksproces. Ik reflecteer op mijn onderzoeksproces aan de hand van aspecten benoemd door Van der Donk en Van Lanen (2008).

6.1 Individuele ontwikkeling:

Ik heb nieuwe kennis opgedaan op het gebied van studieloopbaanbegeleiding en veranderingsprocessen. Ik weet hoe studieloopbaanbegeleiding vanuit de literatuur beschreven vorm gegeven wordt en kan deze kennis toepassen om sturing te geven aan het verbeteren van ons studieloopbaanbegeleidingsprogramma. Inmiddels bezit ik meer kennis over veranderingsprocessen. Ik heb ervaren dat het van belang is om collega's te betrekken en mee te laten denken. Betrokkenheid en draagvlak creëren zijn voor mij cruciale elementen om een verandering op gang te brengen. Luisteren naar wensen en voorzien in ondersteuningsbehoeften dragen onder andere bij aan de betrokkenheid en het draagvlak. Ik heb gezien dat collega's enthousiast worden van het mogen meedenken en dat zij met ideeën en voorbeelden komen. Na de focusgroepbijeenkomst kwamen regelmatig docenten bij mij langs om voorbeelden van lessen en bruikbaar materiaal te tonen.

Mijn onderzoeksvaardigheden en onderzoekende houding heb ik verder ontwikkeld. Ik wist niet dat er zoveel werk kwam kijken bij het protocolleren van een interview of focusgroep, hier heb ik mij flink op verkeken. Als ik terugkijk komt er in verhouding meer data voort uit de enquête dan uit de interviews en focusgroepen. Echter is de verkregen data uit de interviews en focusgroep weer specifiek en beter te plaatsen in de context van het onderzoek. Bij interview en focusgroep kun je doorvragen of om extra uitleg vragen en bij een enquête niet. Zo heeft iedere methode voor- en nadelen. Op het moment dat ik terugkijk naar het onderzoeksproces ben ik trots op hoe ik het onderzoek heb aangepakt. Ik voel en ervaar dat ik bekwaam ben geworden in het opzetten en afnemen van onderzoeksmethoden. Collega's hebben aangegeven dat zij vinden dat ik het onderzoek op een professionele en discrete wijze heb opgepakt. Gezien de ontwikkelingen in mijn organisatie wordt hier op dit moment veel waarde aan gehecht. Ik ervaar door de vragen die collega's en leidinggevenden aan mij stellen dat zij mij serieus nemen en zien als professioneel en bekwaam. Ik vind het prettig om te ervaren dat ik serieus genomen word, omdat ik dit gevoel voorheen binnen mijn organisatie niet zo ervaren heb.

Naast kennis en onderzoeksvaardigheden heb ik verandering ervaren in mijn denkbeeld en attitude richting collega's. Voorheen vroeg ik mij soms af waarom zij zich zo star of tegendraads gedroegen. Ik had een onterecht (negatief) beeld van mijn collega's gecreëerd. Nu begrijp ik dat zij gehoord willen worden, gezien willen worden in hun kracht en mee willen denken bij belangrijke besluitvorming. Zij willen net als ik hier boven beschrijf serieus genomen worden en het gevoel hebben dat zij er toe doen. Op het moment dat er continue beslissingen worden genomen die wel gevolgen hebben voor hun handelen, waarin hun wensen niet gehoord worden ontstaat er wrijving en weerstand. Vanuit mijn optiek kan deze wrijving en weerstand voorkomen worden door hen te betrekken in veranderingsprocessen.

6.2 Collectieve ontwikkeling

Door met verschillende mentoren te spreken over opvattingen en uitvoeringen van de mentortaat leren mentoren van elkaar. Ik kan me herinneren dat één van de mentoren gedurende een focusgroep zei: *“dat is geniaal, zo heb ik het nog nooit bekeken”* als reactie op een voorbeeld van een andere collega. Hieruit blijkt dat er van elkaar geleerd wordt en er nieuwe inzichten opgedaan worden. Door het met elkaar kritisch evalueren van de mentortaat verbeteren we samen de studieloopbaanbegeleiding van deelnemers.

Ik merk dat er binnen het managementteam (teamleiders en afdelingsdirectie) een verandering heeft plaats gevonden in de manier van denken. Als ik over mijn onderzoek met hen spreek redeneer ik vanuit verschillende perspectieven, bijvoorbeeld van de deelnemer. Door vragen te stellen als: *“Maar hoe draagt dit bij in de loopbaan van de deelnemer”* of *“Hoe kunnen we dit koppelen aan een betere studiebegeleiding voor de deelnemer?”*. Ik merk dat zij gefocust zijn op rendementen, kosten en cijfers. Door het perspectief van de deelnemer, ouder of docent aan te haken merk ik dat zij anders gaan beredeneren. De laatste bespreking die ik met hen had kwam er een uitdaging op tafel. De teamleider legde dit voor en de andere teamleider kwam met een mogelijke oplossing. Vervolgens kwam er een voor mij heel typerend moment. De afdelingsdirectrice keek mij aan en zei: *“ik weet wat jij wil gaan zeggen, op welke manier helpt dit onze deelnemer?”*. Vervolgens zonder dat ik iets gezegd had werd er naar oplossingen gezocht die een verbetering opleveren voor onze deelnemers.

6.3 Aanbeveling voor andere onderzoekers

Mijn aanbeveling zou zijn vooraf onderzoeken hoeveel tijd het uitwerken van onderzoeksmethoden kost. In mijn onderzoek heb ik drie focusgroepen gedaan met twee bijeenkomsten. Uiteindelijk heb ik van de drie focusgroepen enkel de eerste bijeenkomst gebruikt in mijn onderzoek. Dit was het gevolg van de tijd die het in beslag neemt om de focusgroepen uit te werken. Ook zou ik er voor kiezen om tussentijds te evalueren en de route van het onderzoek bijstellen aan de hand van de data en kennis die tot dan toe is vergaard. Door met mijn leidinggevenden te overleggen over het feit dat er docenten zijn die de mentortaat niet willen vervullen maar daarentegen wel andere kwaliteiten willen inzetten. Heb ik uiteindelijk gewerkt met een groep mentoren die ook graag mentor willen zijn, dit zorgt al voor een stukje draagvlak. Door in deze wens te voorzien heb ik de weerstand die bij een veranderingsproces kan ontstaan weggenomen. Deze tussentijdse evaluatie heeft mij opgeleverd dat ik met een groep collega's aan de slag ben gegaan die allemaal wilden meedenken. Ondanks dat de opvattingen nog niet op één lijn liggen is er bereidheid er over te spreken. Al met al zou ik adviseren om het onderzoek na het lezen van onderzoeksliteratuur gewoon uit te gaan voeren. Leren door te doen en te zien wat er ontstaat als gevolg van eigen handelingen.

Literatuurlijst

- Amelsvoort, P. van, (1996). Het programmeren en regisseren van veranderingsprocessen, ST-Groep, Vlijmen.
- Andriessen, D., Onstenk, J., Delhooz, P., Smeijsters, H. & Peij, S. (2010) Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo: Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland. HBO-raad: Delft. Geraadpleegd op 10 mei 2015, <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/publicaties/lectoren-en-lectoraten-hogescholen-1/forum-voor-praktijkgericht-onderzoek-1/2023-gedragscode-praktijkgericht-onderzoek-voor-het-hbo-3/file>
- Berg van den, R. & Vandenbergh, R. (2005). *Succesvol leidinggeven aan onderwijsinnovaties*. (pp 13-16, 149-169). Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Boonstra, J.J. & Steensma, H.O. (1999). Succesfactoren voor grootschalige veranderingsprocessen. Congres Grootschalige veranderingsprocessen, Focus, Amsterdam, 9-10 juni, 1999.
- Schulte, J. (z.d.). *Breingeheimen: studievaardigheden voor het MBO*. Lelystad: Princep Educatief
- Cornelissen, M. (2008). *Studieloopbaanbegeleiding: Trainingen SLB voor de docent*. Hoofddorp: Boomonderwijs
- Dekkers, M. A. F. & Hogenboom, C. M. L. (2006). *Aan de slag met Studieloopbaanbegeleiding*. (2^e druk) Nuenen: OAB drs. M.A. F. Dekkers bv
- Dijkstra, P. (2015). Weerstand. *Bijzijn XL*, April, Volume 8, Issue 3, pp 24-27
- Donk, C. van der, Lanen, B. van. (2009) *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Uitgeverij Coutinho bv.
- Fruytier, B.G.M., Goorhuis, L. & Montesano Montessori, N. (2013). *Verbetering inductiefase beginnende leraren. Onderzoeksrapport in het kader van het project Aantrekkelijker Scholen Regio Utrecht. Deelproject 1*. Utrecht: Hogeschool Utrecht. Geraadpleegd op 6 juni 2014, <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/126417>
- Geldens, J.J.M. (2007). Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs. Helmond: Kempellectoraat, Hogeschool de Kempel.
- Gillham, B. (2000). *The research Interview*. London: Continuum.
- Jermier, J. M., Knights, D. & Nord, W. R. (1994). *Resistance and power in organizations. Critical perspectives on work and organization*. Florence, KY, US: Taylor & Frances/Routledge

- Jochems, W. (1986). Methodologische aspecten van protocolanalyse. *Tijdschrift Didcatiek B-wetenschappen* 4. Nr 1, p. 1-16
- Kloosterboer, P. (2005) *Voor de verandering: Over leidinggeven aan organisatieverandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers
- Lange, N. de (2013). Het creëren van draagvlak bij verandering van het huisvestingsconcept. Afstudeerscriptie. Technische Universiteit Delft. Geraadpleegd op 30 mei 2014, http://repository.tudelft.nl/assets/uuid:493afec9-718a-4929-a728-d8bddd635272/Afstudeerrapport-p5_NdeLange.pdf
- Lange, R. de, Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2010) *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. (5^e druk) Apeldoorn: Garant
- Meijers, F. & Kuijpers, M. (2009). Studieloopbaanbegeleiding in het HBO: mogelijkheden en grenzen. Den Haag: Haagse hoge school.
- Meijers, F. & Kuijpers, M. (2010). Uit de schijnwerpers, in het daglicht: van monoloog naar dialoog. Den Haag: Koninklijke De Swart. Geraadpleegd op 9 juni 2014, http://www.fransmeijers.nl/cmsuploads/1274614544_Boek%20kenniskring.pdf#page=103
- Mittendorff, K. (2008) De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de rol van het POP en Portfolio. Antwerpen/Apeldoorn: Garant
- Mittendorff, K. (2013). *Begrippenkader studieloopbaanbegeleiding en reflectie*. Deventer: Saxion Hogescholen.
- Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. (2015). Rijksjaarverslag 2014 VIII Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Sdu Uitgevers. Geraadpleegd op 23 mei 2015, <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/documenten-en-publicaties/jaarverslagen/2015/05/20/onderwijs-cultuur-en-wetenschap.html>
- Niet, G. J. de (2012) Implementeren en het verpleegkundig team: Visie als fundament. *Nederlands tijdschrift voor evidence based practice*, nr 2, p. 16-19.
- Nistelrooij, A.T.M. van & Ven, R. de (2002). Sturen van docenten in tijden van verandering: verkrijgen van draagvlak of hellend vlak. *TH&MA Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management* 14-20.
- Onderwijsraad (2007) Leraarschap is eigenaarschap. Geraadpleegd op 30 maart 2015, http://www.onderwijsraad.nl/upload/publicaties/298/documenten/leraarschap_is_eigenaarschap.pdf
- Pluijmen, M. (2008). Vernieuwen zonder elkaar te verliezen: Zonder betrokkenheid in het werk geen betrokkenheid bij veranderingen? Afstudeeropdracht: Masteropleiding Strategy and Organisation. Universiteit: Open Universiteit Heerlen. Faculteit: Managementwetenschappen. Geraadpleegd op 14 april 2015, <http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/1809/1/MWMich%c3%a8IPluijmen-juli2008.pdf>

- Ponte, P. (2002) Actie-onderzoek als professionaliseringsstrategie voor docenten uitgevoerd en begeleid. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*. Jaargang 23(3), p. 11- 19.
- ... (2012) Onderwijsconcept MBO. Geraadpleegd op 11 juni 2014, (link niet beschikbaar in verband met privacyoverwegingen)
- Roessel, M. van (2009). Studieloopbaan onder de loep. Geraadpleegd op 8 juni 2014, <http://surfsharekit.nl:8080/get/smpid:26226/DS1/>
- Ruinard, A. (2015) *Begeleidingskundig handelingsonderzoek: Mentorraat*. (onderzoek als voorbereiding op de thesisfase). Begeleidingskunde, Transfergroep, Rotterdam.
- Snoek, M. (2004). Van veranderd worden naar zelf veranderen: veranderingsbekwaamheid als metacompetentie van leraren. Lector Educatieve Faculteit Amsterdam. Amsterdam: HVA publicaties.
- Wellens, S. (2012) Simpelweg storymaking. Verband tussen communicatie en betrokkenheid aangetoond. *Communicatie*, volume 4, issue 11, p. 10-13
- Wiersma, A. & Swieringa, J. (2011). Leren organiseren en veranderen. Groningen: Noordhoff Uitgevers, 3e druk.
- Winkel, W. te & Juist, N. (2012). Strategie Hoger Onderwijs Nederland 2012. Geraadpleegd op 27 juni 2014, <http://www.strategie-ho.nl>
- Witte, K. de, Cabus, S., Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2014). Voortijdig schoolverlaten: De omvang en oorzaken van voortijdig schoolverlaten, en de effectiviteit van beleidsmaatregelen in Nederland. *Rapportage van TIER/Platform31*. Geraadpleegd op 26 februari 2015, http://www.platform31.nl/uploads/media_item/media_item/23/81/voortijdig_schoolverlaten-1400572255.pdf
- Zwieten, M. van & Willems, D. (2004) Waardering van kwalitatief onderzoek. *Huisarts en Wetenschap*. Jaargang 47, p. 38-41.

Bijlage 1: Interviews deelnemersraad

Vorbereiding interviewvragen:

- Wat vind je van de mentortaak hier?
- Weke onderwerpen kom er aan bod in de mentorlessen?
- Welke onderwerpen horen er thuis in een mentortaak?
- Waar zou je nog graag aandacht aan willen besteden in de mentorles?
- Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan studievaardigheden (term uitleggen, voorbeelden noemen)?
- Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan Loopbaanbegeleiding (term uitleggen, voorbeelden noemen)?
- Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan begeleiding bij professionele ontwikkeling (term uitleggen, voorbeelden noemen)?
- Wat zou je verbeterd willen zien aan de mentortaak?

Interview 1, deelnemer 1, 6 februari 2015 – 11:00:

Wat ik zeg is blauw.

Wat deelnemer 1 zegt is rood.

Ik ga een onderzoek doen voor mijn Master, het gaat over de mentortaak en of we die kunnen verbeteren en wat we er aan kunnen verbeteren. Daarvoor wil ik graag jou input om het vervolgens breder te kunnen uitspreiden naar andere eerstejaars.

Wat vind je van de mentortaak hier?

Er wordt af en toe weinig aan gedaan. Mentoren bekommeren zich te weinig over leerlingen zelf. Als ze zien dat er resultaten die ze behalen veel te laag zijn dan wordt daar niet op gereageerd. Er wordt niet gevraagd van hee is er iets, heb je er moeite mee of doe je er gewoon geen ruk aan.

Gaan de mentorlessen altijd door?

Nee, nu in de tweede klas is er vrijwel nooit mentorles.

Gingen in het eerste leerjaar je mentorlessen vaker door?

Bij mij gingen de mentorlessen in de eerste wel door maar deze lessen waren geen succes. Daarna kwam er project waar verplicht huiswerk gemaakt moest worden. Daar zouden groepjes gemaakt worden voor huiswerk, dat is er nooit van gekomen. Dat wordt meestal voor een toets zelfs geregeld. Verplicht moeten leren een 8^e lesuur dat werkt niet.

Ik vind dat je huiswerk thuis moet doen of in de les maar niet een extra uur inplannen om dat te maken. Ik ben er ook niet voor om aan andere leerlingen uit te leggen, daar zijn leerlingen voor, daar ben ik niet voor.

Heb je afhankelijk van de mentor, minimaal één gesprek per jaar met de mentor?

Nee. Bij mij is het zo bij meneer (...). Dat hij tijdens het mentoruur aangeeft, je hebt dit lessen gemist dat moet je inhalen en dat is het. Verder levert hij alleen papiertjes aan bij ons en weet hij verder nergens iets van af. Hij weet niet waar je naar toe moet om iets voor elkaar te krijgen.

Ik vind ook dat een mentor moet regelen dat je dingen met de klas gaat doen. Er moet iets georganiseerd worden om een band op te bouwen in de klas. Ik heb nu het beeld dat er mentoren zijn die maar zitten en zo min mogelijk willen doen en papiertjes aanleveren

Jij vindt dat de mentor ook moet inspelen op de groepsdynamica? Dus hoe je kennis maakt met elkaar en dat je buiten school iets leuks gaat doen met elkaar, zodat je een groep wordt en dat je elkaar leert ondersteunen ook als iemand een keer een lager cijfer haalt?

Ja, ja. Want gister was er een opstootje tussen twee jongens. Liep niet echt uit de hand maar ik vraag me af of de docent dit dan heeft doorgegeven zodat de mentor hierop kan inspelen. De mentor kan dat de jongens even aanspreken en vragen wat er gebeurt is. Het contact tussen leraren en de mentoren is er te weinig.

Je hebt her nu vooral over een sociaal aspect. Welke onderwerpen horen er nog meer thuis in een mentortaak?

Als je wat moeite hebt met een vak dan ziet de mentor dat toch wel aankomen en die hoort dan extra begeleiding te bieden.

Wat mis je nog, waar zou je nog graag aandacht aan willen besteden in de mentorles?

Een mentor moet een persoon zijn die weet wat er speelt in de school, ik zit in de leerlingeraad dus ik weet wel wie ik moet aanspreken als ik een probleem heb. De rest van de klas, daar zitten mensen in die hebben ook soms gewoon mensen van bovenaf nodig bij vragen en problemen en de mentor moet eigenlijk de tussenpersoon zijn tussen het bestuur van de school en de leerlingen.

En je moet ook vragen kunnen stellen aan je mentor. Hij moet er ook antwoord op kunnen geven, hij moet weten van het reilen en zijlen van de school en dat mis ik ook wel eens.

En als een mentor het niet direct weet mag hij er dan later een les erna op terug komen?

Dat zou natuurlijk ook goed zijn. Meestal is de reactie, ik weet het gewoon niet kijk maar bij een ander die het misschien wel weet.

Moet er ook aandacht besteed worden aan studievoordigheden in een mentoruur?

Ik denk dat je beter als school een ruimte kan creëren waar je een studiegroep kan oprichten waar je met zijn allen kan studeren dat dat je mensen verplicht een uur te laten komen met absentie om te studeren. Want als je niets te studeren hebt dan zit je daar niets te doen.

Stel dat een mentor niets te bespreken heeft is er dan niet altijd iets wat je kunt doen aan huiswerk?

Ligt aan het tijdstip wanneer het mentor uur is. Op vrijdagmiddag heb je daar geen zin meer in en op maandag heb je nog geen huiswerk, het midden van de week zou het beste zijn. Je kan in het midden dan huiswerk van maandag of dinsdag wat je hebt opgekregen maken of wat je nog had moeten maken voor donderdag of vrijdag.

Het moet geen verplicht uur zijn, leerlingen moeten de mogelijkheid krijgen om te studeren op een plek in de school maar verplichten heeft geen zin. Een studiegroep moet georganiseerd worden. Leerlingen die niet willen gaan toch geen huiswerk maken als het verplicht is en leerlingen die het normaal wel doen kunnen dit op eigen initiatief ook. Leerlingen die dit niet willen verstoren dan ook de tijd van leerlingen die wel serieus willen werken.

Dus eigenlijk is de vraag hoe gaat een docent er in zo'n uur voor zorgen dat er ook gewerkt kan worden?

Er zijn heel veel leerlingen die toch voor mentoruur niet een extra vak mee gaan nemen. Wordt hun tas weer te zwaar van. Als een leerling niet heel graag leert gaat zo'n uurtje niet helpen om een leerling wel aan het leren te krijgen. Het zijn altijd bepaalde mensen.

Je kan zo'n projectuur opstellen maar niet verplicht maken. Jongens die het niet willen of nodig hebben dat die thuis kunnen blijven. Vorig jaar regelden we dat gewoon zelf. Dat er ruimte is. Zo'n uurtje moet in het midden van een dag en niet aan het begin of eind van de dag.

Vind je dat de mentor aandacht moet besteden aan bijvoorbeeld leren studeren, het maken van goede aantekeningen en bijvoorbeeld samenvattingen maken?

Daar zou hij best een les aan kunnen besteden ja. Maar ook niet meer dan dat.

Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan loopbaanbegeleiding, wordt er bijvoorbeeld gesproken over het beroep wat jullie gaan uitoefenen of wat belangrijk is om te leren voor het beroep of bij welke bedrijven je later kunt gaan werken?

Nee, dit komt wel eens in andere lessen aanbod als we er naar vragen maar is nog nooit besproken in een mentorles.

Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan begeleiding bij professionele ontwikkeling. Wordt er bijvoorbeeld gesproken over reflectie, feedback geven en ontvangen of wat een juiste beroepshouding is?

Nee in de mentorlessen hebben we het alleen over huiswerk en studiecijfers maar niet over het beroep ofzo of het geven van feedback, dit is wel in andere lessen aanbod gekomen zoals bijvoorbeeld in de gymles.

Wat zou je verbeterd willen zien aan de mentortaak?

Ik vind dat een mentor meer betrokken moet zijn bij een leerling, beter moet weten hoe zijn klas er voor staat en hier ook op moet aanpassen. Er mag ook wel vaker gesproken worden over het beroep wat ik ben best nieuwsgierig waar ik kom te werken en ik zou daar best meer van willen weten.

Meer vragen heb ik niet, is er nog iets wat je wilt toevoegen of zeggen?

Nee.

Ik wil je graag bedanken voor je bijdrage aan mijn onderzoek. Als ik het interview heb uitgewerkt zal ik het je toesturen zodat je eventueel verbeteringen of aanvullingen kunt geven. Bedankt.

Interview 2, deelnemer 2, 6 februari 2015 – 11:45:

Wat ik zeg is blauw.

Wat deelnemer 2 zegt is oranje

Ik ga een onderzoek doen voor mijn Master, het gaat over de mentortaaak en of we die kunnen verbeteren en wat we er aan kunnen verbeteren. Daarvoor wil ik graag jou input.

Wat vind je van de mentortaaak hier?

Het ligt er aan welke mentor je hebt. Dit jaar had ik (...). Die doet er gewoon vrij weinig aan, die zal niet vragen van hoe komt het dat je daar zo laag voor staat of je mist daar een aantal uurtjes die zijn ongeoorloofd, hoe zit dat? Er wordt niet naar gekeken.

Heb je afhankelijk van de mentor, minimaal één gesprek per jaar met de mentor?

Tot nu toe heb ik helemaal geen mentorles gehad.

Vanaf het eerste jaar niet?

Ja in het eerste jaar wel, maar nu in het tweede jaar nog helemaal niet.

Dus eigenlijk als ik je goed begrijp, vindt je dat de mentorlessen te weinig door gaan?

Wij hebben niet eens mentorlessen. We hebben dit jaar een nieuw vak gekregen tekeningelezen. Dat werd gebruikt als mentorles. Nu heeft hij de klas ingedeeld in groepen. De mensen met de meeste herkansingen is groep één en de groep met de minste herkansingen is groep zes. Ik zit dan in groep zes en die mochten ook gewoon weg blijven. Nou weet je wat ik heb verder niets te bespreken blijf maar gewoon thuis. Die les hebben we wel gewoon PVB over gehad.

Dus er is wel stof geweest in die les die met dat tekeningelezen te maken had?

Ja, dat is best vervelend.

Dat begrijp ik.

Heb je dus ook nog geen gesprek gehad met je mentor?

Ja, ik heb zelf een gesprek gehad met mijn mentor omdat ik met wat problemen zat op mijn eigen initiatief. We hebben ook zelf les van onze mentor dus als hij wat wil bespreken doe hij dat ook vaak tijdens de les.

Welke onderwerpen horen er thuis in een mentortaaak?

Hoe je ervoor staat, bespreken van resultaten. Ook absentie als die er is kan aan bod komen. Algemene zaken zoals herkansingen. Mogelijkheid om vragen te stellen bij onduidelijkheden. Ook uitleggen van de toetsweken enzo.

Werd er in het eerste jaar aandacht besteed in de mentorlessen aan studievoordigheden zoals leren studeren, samenvattingen maken, woordweb maken of aantekeningen maken?

Nee niet in de mentorles, dit is wel kort aan bod geweest in de projecturen. Maar de projecturen zijn maar heel kort doorgegaan omdat dit verplicht huiswerk maken was en dit liep niet goed.

Waarom liep dit niet goed?

Het was altijd aan het einde van de dag of aan het begin. Het kan beter midden op de dag. Als het op maandag was had niemand meer huiswerk. De organisatie was ook wat rommelig en het viel vaak uit.

Werd er in de eerste klas aandacht besteed in de mentorlessen aan het beroep wat je in de toekomst gaat uitoefenen of wat je talenten zijn om bijvoorbeeld te bepalen welke richting je het beste op kunt gaan?

Nee totaal niet.

Zou je willen dat dit aan bod komt?

Ik denk zeker dat het belangrijk is om bijvoorbeeld te weten waar je erg goed op bent en te ontdekken welke baan of bedrijf wel bij je past en welke niet.

Wordt er aandacht besteed in de mentorlessen aan wat er van je verwacht wordt in het bedrijf waar je volgend jaar stage gaat lopen?

Nee en ik denk dat het wel belangrijk is om leerlingen voor te bereiden op de stages die er komen gaan. Ik zou het wel fijn vinden om te weten wat voor regels bedrijven hanteren en wat ik absoluut niet moet doen of wat ik juist wel moet doen. Ik vind het best eng zo'n groot bedrijf in te moeten stappen en misschien kunnen we daar wel aandacht aan besteden in de mentorlessen. Dan zijn ze tenminste nog eens nuttig.

Wat zou je verbeterd willen zien aan de mentortaak?

Dat mentoren er zijn als je ze nodig hebt. Dat ze weten wat er speelt en bij wie je moet zijn om iets te regelen. Dat als ze zeggen iets voor je te doen dit ook doen. Dat de mentoruren nuttig worden besteed. Dat de mentor zo nu en dan met je gaat zitten om je studieresultaten op een rij te zetten.

Ik wil je graag bedanken dat je mij geholpen hebt met mijn onderzoek, bedankt voor het interview. Ik ga dit uitwerken en dan krijg je een kopie toegestuurd zodat je kunt aangeven of alles wat ik heb opgeschreven klopt. Bedankt.

Interview 3, deelnemer 3, 6 februari 2015 – 12:15:

Wat ik zeg is blauw.

Wat deelnemer 3 zegt is groen.

Ik ga een onderzoek doen voor mijn Master, het gaat over de mentortaaak en of we die kunnen verbeteren en wat we er aan kunnen verbeteren. Daarvoor wil ik graag weten wat jij er van vindt, om met vragenlijsten op basis van dit interview het aan de andere deelnemers te vragen.

Wat vind je van de mentortaaak hier?

Eerst hadden we klassikaal mentorles en later werd het enkel als er iets te bespreken was. Of de mentor nodigt één iemand of een aantal leerlingen uit, bijvoorbeeld omdat zij uren gemist hadden of omdat zij slechte cijfers hadden.

Dus als ik het goed begrijp waren er bij jou welk persoonlijke gesprekken, heeft iedereen een persoonlijk gesprek gehad?

Sowieso één. En als je goede cijfers had en je was aanwezig en er waren geen problemen van andere leraren kon je wel een gesprek aanvragen maar was het niet verplicht.

Wat vind je van de project of huiswerkuren?

Deze waren een rommeltje. Met onze klas hebben we nu regelmatig in een lokaal gezeten om te studeren, dat vind ik ideaal maar het moet op eigen initiatief en niet vanuit een verplichting dat heeft geen zin.

Weke onderwerpen kom er aan bod in de mentorlessen?

Vaak over regels, herkansingen, toetsweken, cijfers, uitleg wanneer je over gaat enzo. Allemaal algemene zaken rond de studie.

Welke onderwerpen horen er thuis in een mentortaaak?

Eigenlijk wat ik net zij. Misschien ook wel iets meer uitleg van het beroep. Ik zou wel een excursie willen zodat ik weet waarom ik op school zit.

Komen onderwerpen zoals leren studeren, samenvatten, zelfstandig werken ook aan bod in de mentorlessen?

Leren studeren hebben we wel eens kort iets over gehad. Over mindmappen ofzo. Dat was heel kort.

Zou je hier meer aandacht voor willen?

Ik wel maar ik weet niet of andere leerlingen daarop zitten te wachten. Ik denk wel dat het me helpt om efficiënter te leren. Maar het is ook afhankelijk van de mentor die het aanbied.

Praten jullie in de mentorlessen weleens over het beroep waar je voor wordt opgeleid?

Nee.

Zou je dat willen?

Zoals ik al zij lijkt een excursie of iets me best handig. Soms raak ik motivatie kwijt omdat ik niet meer helemaal weet waarvoor ik deze opleiding doe en daar zou in de mentorles wel tijd aan kunnen worden besteed.

Heeft je mentor weleens met jullie gesproken over de stage of wat er van je verwacht wordt als je straks in een bedrijf gaat werken?

Nee mentorlessen zijn echt alleen cijfers en of je er bent en overgaat. Soms wat hulp bij moeilijke vakken maar we hebben het niet over stage of bedrijfsmatig werken. Wat zou je verbeterd willen zien aan de mentortaak?

Ik denk dat er veel meer nuttige dingen besproken kunnen worden in de mentorlessen. Excursies of zicht op waar je gaat werken en veel meer praten over het beroep en de toekomst. De mentor mag ook best nog aandacht geven aan leerlingen die het wel goed doen want misschien verliezen die motivatie als er nooit iemand naar hen omkijkt.

Alle vragen die ik wilde stellen heb ik gesteld, is er nog iets wat je wilt toevoegen?

Ik wil u veel succes wensen met het verder verloop van u studie.

Bedankt. Ik wil je graag bedanken dat je mij geholpen hebt met mijn onderzoek, bedankt voor het interview. Ik ga dit uitwerken en dan krijg je een kopie toegestuurd zodat je kunt aangeven of alles wat ik heb opgeschreven klopt. Bedankt.

Bijlage 2: Protocolanalyse interviews

Deelnemer 1 :

- Er wordt weinig aan de mentortaaK gedaan. →Handelingsverlegenheid
- Mentoren bekommeren zich weinig over leerlingen. →Geen Betrokkenheid
- Geen reactie door mentor op slecht resultaat. →Geen Betrokkenheid
- Er is nooit mentorles. →Lesuitval
- De mentorlessen gingen in de eerste wel door. →Uitvoering divers
- Ik vind dat je huiswerk thuis moet doen. →Huiswerkuur
- Nee geen persoonlijk gesprek per jaar. →Geen persoonlijk gesprek
- Bandoopbouw met de klas. →Groepsdynamiek
- Contact tussen leraren en mentoren is te weinig. →Overeenstemming docenten
- extra begeleiding bij een moeilijk vak bieden. →Studiebegeleiding
- Een mentor moet weten wat er speelt in school.
- Een ruimte creëren voor een studiegroep →Studiegroep
- Huiswerk maken moet geen verplicht uur zijn →Huiswerkbegeleiding vrijwillig
- Loopbaanbegeleiding niet aanbod in mentorles →Geen Loopbaanbegeleiding
- In de mentorlessen hebben we het over huiswerk →Huiswerkbegeleiding
- Onderwerp van de mentorles studiecijfers. →Studievoortgang
- In de mentorles gaat het niet over het beroep. →Geen Loopbaanbegeleiding
- Een mentor betrokken moet zijn bij een leerling →Betrokkenheidswens
- Vaker gesproken worden over het beroep. →Beroepsinteresse

Deelnemer 2:

- MentortaaK ligt aan welke mentor je hebt. →Mentorafhankelijk
- Tot nu toe heb ik helemaal geen mentorles gehad. →Lesuitval
- Ja in het eerste jaar wel mentorles. →Uitvoering divers
- Wij hebben geen mentorlessen. →Lesuitval
- Een gesprek gehad met mentor op eigen initiatief. →Zelfsturing
- Onderwerp van mentorles: studieresultaten, →Studievoortgang
- Onderwerp van mentorles :absentie →Absentie
- Onderwerp van mentorles: herkansingen →Herkansingen
- Onderwerp van mentorles :uitleg toetsweek. →Studiebegeleiding
- Onderwerp van mentorles: Studievaardigheden →Stodievaardigheden
- Verplicht huiswerk maken liep niet goed. →Huiswerkbegeleiding vrijwillig
- Geen aandacht voor het toekomstige beroep. →Geen Loopbaanbegeleiding
- het is belangrijk te weten waar je goed in bent →Talentenontwikkeling
- Welke baan of bedrijf wel bij je past →Toekomstbeeld
- Het is belangrijk voor te bereiden op de stage. →Stagevoorbereiding
- Dat mentoren er zijn als je ze nodig hebt. →Hulpmogelijkheid
- Dat mentoren weten wat er speelt
- Weten bij wie je moet zijn om iets te regelen.
- Mentoren zich aan afspraken houden. →Afspraken nakomen
- Dat de mentor studieresultaten op een rij te zetten →Studievoortgang

Deelnemer 3:

- Klassikaal les later enkel als er iets te bespreken was. →Lesdoorgang
- Eén persoonlijk gesprek. →Persoonlijk gesprek

- Verplicht huiswerk maken was een rommeltje. → Huiswerkbegeleiding vrijwillig
- Onderwerp mentorles: regels → Regelgeving
- Onderwerp mentorles: herkansingen → Herkansingen
- Onderwerp mentorles: toetsweken → Studiebegeleiding
- Onderwerp mentorles: cijfers, → Cijferoverzicht
- Onderwerp mentorles: uitleg wanneer je over gaat. → Studiebegeleiding
- meer uitleg van het beroep. → Loopbaanbegeleiding
- Ik zou wel een excursie willen → Excursie
- Leren studeren hebben we wel gehad. → Leren studeren
- Onderwerp mentorles: mindmappen → Mindmappen
- afhankelijk van de mentor die het aanbied. → Mentorafhankelijk
- Geen lessen over beroep. → Geen loopbaanbegeleiding
- Mentorlessen zijn alleen cijferbesprekingen → Voortgangsoverzicht
- Onderwerp van mentorlessen of je er bent → Absentieoverzicht
- Soms wat hulp bij moeilijke vakken → Studiebegeleiding
- Niet over stage of bedrijfsmatig werken. → Stage voorbereiding
- Excursies → Excursies
- Zicht op waar je gaat werken → Toekomstbeeld
- Praten over het beroep en de toekomst. → Toekomstbeeld
- Aandacht geven aan leerlingen die het goed doen. → Complimenteren

Labels geordend:

Uitvoering mentortask op dit moment	Aanbod van onderwerpen in de mentorles	Wensen/Onderwijsbehoeften van deelnemers betreffende de mentortask	Overig
Handelingsverlegenheid	Huiswerkuur	Groepsdynamiek	Zelfsturing
Geen Betrokkenheid	Geen persoonlijk gesprek	Overeenstemming docenten	
Uitvoering divers	Geen Loopbaanbegeleiding	Studiebegeleiding	
Uitvoering divers	Geen Loopbaanbegeleiding	Studiegroep	
Lesuitval	Geen Loopbaanbegeleiding	Huiswerkbegeleiding vrijwillig	
Lesuitval	Huiswerkbegeleiding	Huiswerkbegeleiding vrijwillig	
Mentorafhankelijk	Studievoortgang	Huiswerkbegeleiding vrijwillig	
Mentorafhankelijk	Studievoortgang	Betrokkenheidswens	
Lesdoorgang	Absentie	Beroepsinteresse	
Persoonlijk gesprek	Herkansingen	Talentedontwikkeling	
Voortgangsoverzicht	Herkansingen	Toekomstbeeld	
	Studiebegeleiding	Toekomstbeeld	
	Studiebegeleiding	Stagevoorbereiding	
	Studievaardigheden	Hulpmogelijkheid	
	Regelgeving	Afspraken nakomen	
	Leren studeren	Studievoortgang	
	Mindmappen	Loopbaanbegeleiding	
	Absentieoverzicht	Excursie	

		Stage voorbereiding	
		Complimenteren	
Deelnemer 1= Rood Deelnemer 2= Oranje Deelnemer 3= Groen			
Tabel B2.1: Labelordening van protocolanalyse interviews			

Bijlage 3: Vragenlijst studiebegeleidingsbehoeften deelnemers

Onderzoek studieloopbaanbegeleiding

Vragenlijst

Graag wil ik je verzoeken deze vragenlijst in te vullen in het kader van mijn master-studie. Met de resultaten van deze vragenlijst wil ik samen met de andere mentoren proberen om de studieloopbaanbegeleiding voor toekomstige leerlingen te verbeteren.

De vragenlijst is geheel anoniem, ik vind het niet relevant te weten wie wat heeft ingevuld. Wel wil ik je vragen de korte vragenlijst zo serieus mogelijk in te vullen, alleen dan kunnen wij als school met behulp van de resultaten een verbeterslag maken.

De vragenlijst bestaat uit 4 onderdelen en in totaal 30 vragen. Alvast bedankt voor het invullen!

Algemeen

1. Welke opleiding volg je?

- ☐ Allround operationeel technicus (niveau 4)
- ☐ Operationeel technicus (niveau 3)
- ☐ Medewerker operationele techniek (niveau 2)

2. Welk leerjaar zit je?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

3. Wat is je geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

4. Hoe oud ben je?

Onderzoek studieloopbaanbegeleiding

Deel 1: Begeleiding bij studievoortgang en studievaardigheden (leren studeren).

5. Ik vind het belangrijk om studieresultaten met mijn mentor te bespreken.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

6. Ik vind dat ik met (privé)problemen gedurende de studie bij mijn mentor terecht moet kunnen.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

7. Ik vind het belangrijk om te leren hoe ik moet studeren. (Denk hierbij aan bijvoorbeeld: leren plannen, mindmappen, samenvatten, luisteren, vragen stellen en goede aantekeningen maken leren maken.)

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

8. Kun je van de volgende (studie)vaardigheden aangeven welke jij het meest van belang vindt? Vink er minimaal 1 aan, maximaal 7.

- ☐ Plannen
- ☐ Samenvatten
- ☐ Begrijpend lezen
- ☐ Hoofdzaken van bijzaken onderscheiden
- ☐ Aantekeningen maken
- ☐ Mindmappen (een soort uitgebreid woordenweb als samenvatting van leerstof)
- ☐ Aandacht en concentratie erbij houden
- ☐ Luisteren en heldere vragen stellen
- ☐ Presenteren
- ☐ Verslaglegging
- ☐ Onthouden en begrijpen van nieuwe kennis

9. Kun je onder de volgende (studie)vaardigheden de cijfers 1 t/m 11 verdelen waarbij 1 staat voor de vaardigheid die jij het **minst** van belang vindt en 11 staat voor de vaardigheid die jij het **meest** van belang vindt.

		Plannen
		Samenvatten
		Begrijpend lezen
		Hoofdzaken van bijzaken onderscheiden
		Aantekeningen maken
		Mindmappen (een soort uitgebreid woordenweb als samenvatting van leerstof)
		Aandacht en concentratie erbij houden
		Luisteren en heldere vragen stellen
		Presenteren
		Verslaglegging
		Onthouden en begrijpen van nieuwe kennis

10. Ik vind het belangrijk om te leren reflecteren. (Reflecteren betekent dat je terug kijkt op hoe je gehandeld hebt in een bepaalde situatie en of je dit de volgende keer misschien beter of efficiënter kunt doen)

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

11. Ik vind het belangrijk om te leren samenwerken.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

12. Ik vind het belangrijk om te leren hoe ik feedback moet geven of ontvangen.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

13. Is er na het beantwoorden van vraag 5 t/m 12 met betrekking tot begeleiding bij studievoortgang en studievaardigheden (leren studeren) nog iets wat je wilt toevoegen? Misschien iets wat jij belangrijk vindt wat nog niet gevraagd is? (Zo niet kun je deze vraag overslaan.)

Onderzoek studieloopbaanbegeleiding

Deel 2: Begeleiding bij professionele ontwikkeling, een professionele identiteit en beroepshouding.

14. Ik vind het belangrijk om mij te ontwikkelen tot professional. (Denk hierbij aan leren communiceren, hoe je een doel moet bereiken, wat een eerste indruk is en leren solliciteren).

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

15. Kun je van de volgende onderwerpen aangeven welke jij het meest van belang vindt? Vink er minimaal 1 aan, maximaal 3.

- ☐ Leren communiceren en begrijpen wat communicatie is
- ☐ Leren een doel te stellen en bereiken
- ☐ Een goede eerste indruk achterlaten
- ☐ Solliciteren
- ☐ Feedback geven en ontvangen

16. Kun je onder de volgende onderwerpen de cijfers 1 t/m 5 verdelen waarbij 1 staat voor het onderwerp dat jij het **minst** van belang vindt en 5 staat voor het onderwerp dat jij het **meest** van belang vindt.

	Leren communiceren en begrijpen wat communicatie is
	Leren een doel te stellen en bereiken
	Een goede eerste indruk achterlaten
	Solliciteren
	Feedback geven en ontvangen

17. Ik vind het belangrijk om zicht te krijgen op mijn identiteit. (Denk hierbij aan zelfinzicht, bewust zijn van je emoties, jezelf kennen, weten waar je staat, wat je belangrijk vindt in het leven en hoe dit zich verhoudt tot mensen om je heen.)

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

18. Kun je van de volgende onderwerpen aangeven welke jij het meest van belang vindt? Vink er minimaal 1 aan, maximaal 4.

- ☐ Zelfinzicht
- ☐ Bewust zijn van mijn emoties
- ☐ Wat houdt me bezig in het leven
- ☐ Weten waar ik sta en mezelf kennen
- ☐ Inzicht in de ander
- ☐ Omgang met de ander

19. Kun je onder de volgende onderwerpen de cijfers 1 t/m 6 verdelen waarbij 1 staat voor het onderwerp dat jij het **minst** van belang vindt en 6 staat voor het onderwerp dat jij het **meest** van belang vindt.

	Zelfinzicht
	Bewust zijn van mijn emoties
	Wat houdt me bezig in het leven
	Weten waar ik sta en mezelf kennen
	Inzicht in de ander
	Omgang met de ander

20. Ik vind het belangrijk om een professionele beroepshouding te ontwikkelen. (Denk hierbij aan conflictbeheersing, samenwerken, groepsdynamica, normale omgangsvormen en omgaan met gezag)

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

21. Kun je van de volgende onderwerpen aangeven welke jij het meest van belang vindt? Vink er minimaal 1 aan, maximaal 3.

- ☐ Omgaan met conflicten. Samenwerken
- ☐ met collega's. Groepsdynamica, omgaan
- ☐ in een groep.
- ☐ Normen en waarden op stage, omgangsvormen.
- ☐ Omgaan met gezag van leidinggevenden.

22. Kun je onder de volgende onderwerpen cijfers 1 t/m 5 verdelen waarbij 1 staat voor het onderwerp dat jij het **minst** van belang vindt en 5 staat voor het onderwerp dat jij het **meest** van belang vindt.

	Omgaan met conflicten
	Samenwerken met collega's.
	Groepsdynamica, omgaan in een groep.
	Normen en waarden op stage, omgangsvormen.
	Omgaan met gezag van leidinggevenden.

23. Is er na het beantwoorden van vraag 14 tot en met 22, met betrekking tot begeleiding bij professionele ontwikkeling, een professionele identiteit en beroepshouding nog iets wat je wilt toevoegen? Misschien iets wat jij belangrijk vindt wat nog niet gevraagd is? (Zo niet kun je deze vraag overslaan.)

24. Ik vind het belangrijk om te weten waarom ik iets wil leren.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

25. Ik vind het belangrijk om te ontdekken wat mijn talenten zijn en waar ik goed in ben.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

26. Ik vind het belangrijk om een beeld te krijgen van de mogelijkheden binnen het beroep waar ik voor wordt opgeleid.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

27. Ik vindt het belangrijk om informatie te krijgen over het verschil tussen maintenance en proces.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

28. Ik vind het belangrijk om te weten wat het beroep waar ik voor wordt opgeleid in de praktijk inhoud.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

29. Ik vindt het belangrijk om te onderzoeken wat mijn toekomstwensen zijn.

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet eens/niet oneens
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

30. Is er na het beantwoorden van vraag 24 tot 29 met betrekking tot loopbaanbegeleiding, beeld van studenten over een bepaald beroep en toekomst, nog iets wat je wilt toevoegen? Misschien iets wat jij belangrijk vindt wat nog niet gevraagd is? (Zo niet kun je deze vraag overslaan.)

Bedankt voor het invullen van deze vragenlijst!

Bijlage 4: Uitwerking focusgroepen:

Iedere focusgroep is gestart met het verwelkomen van de mentoren en een korte uitleg van mijn onderzoek. De eerste bijeenkomst staat in het teken van opvattingen over relevantie en invulling van het mentorraat.

Focusgroep 1 aantekeningen:

- Niet gevraagd wie er mentor wil zijn door leiding.
- Iedereen in deze focusgroep wil mentor zijn.
- Er moet ruimte zijn voor persoonlijke gesprekken met deelnemers.
- Oriëntatie het beroep uitbesteden naar een bedrijf, individuele gevallen kunnen bedrijven gaan bekijken, niets tijdens de les. Er worden suggesties gegeven voor personen uit het bedrijfsleven die oriëntatie op het beroep kunnen aanbieden.
- Leren studeren moet ook worden aangeboden zoals: Agendabeheer en samen afspraken maken.
- Een onderwerpen die regelmatig moet terugkeren in mentorlessen zijn: algemene zaken, absentie aan de hand van magister.
- De wens die door een collega wordt uitgesproken is dat alle algemene informatie die deelnemers moeten weten ergens digitaal wordt opgeslagen.
- Persoonlijke gesprekken, wat wordt er gevraagd, er is behoefte aan een vast format. Ook voor nieuwe mentoren.
- De inlogcodes van magister voor ouders vormen een ergernis, mentoren hebben graag zelf beschikking over inloggebruikersnamen.
- Andere onderwerpen die terug moeten komen zijn sociale vaardigheden en normen en waarden, hier zijn leuke filmpjes over te vinden op leraar24.nl.
- Er is behoefte gesprekstechnieken te verbeteren dit kan bijvoorbeeld ook door gesprekken van elkaar te zien.
- Er moet ruimte en tijd zijn om te zien wat er speelt en aandacht te geven aan deelnemers.

Focusgroep 1 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 34 minuten en 19 seconden. Aanwezig 4 mentoren.

- Het belangrijkste is dat iemand die mentor is ook mentor wil zijn.
- Medeleven met de jongens moet terugkomen in de mentortaak. Er zijn voor leerlingen is het belangrijkste. Het uurtje is niet belangrijk, het is belangrijk dat ze weten wie de mentor is waar hij is en dat ze de mentor durven benaderen.
- Je bent als mentor met heel veel dingen bezig, soms vraag ik me af of het niet iets is voor een andere afdeling.
- Samengevat kan de mentor globaal iets doen aan beroepenoriëntatie. Maar iemand moet dat komen doen vanuit het beroep, die er heel veel verstand van heeft.
- De ene mentor vind wel dat we naar een bedrijf moeten en de ander niet.
- Reactie van een mentor, leerlingen vragen zich af waarom ze nu de opleiding doen. Een excursie zou hierin kunnen bijdragen.
- Individuele gevallen, deelnemers die echt behoefte hebben aan een excursie moeten zich hiervoor kunnen aanmelden.
- Bezoek naar een bedrijf moet niet tijdens de les maar buiten schooltijd. Bijvoorbeeld in het weekend of de vakantie.
- Er moet iets van het beroep terug komen in de mentorlessen.

- Leren studeren moet in het begin van het jaar aangeboden worden in combinatie met absentie. Klassikaal confronteren met afwezigheid. Regels moeten blijven terugkomen.
- Er moet een basisboekje komen of centraal worden weggezet voor deelnemers met alle basisinformatie.
- Onderwerp van leren studeren, moet agendabeheer zijn.
- Wat ik doe met absentie is magister openzetten en klassikaal de absentie bespreken.
- Verderop in het jaar jongens met veel absentie maak ik een uitdraai en krijgen ze die mee.
- De eerste paar lessen zijn vast, daarna moet er ruimte zijn voor persoonlijke gesprekken. Daarna ben ik beschikbaar voor leerlingen waar het voor nodig is.
- Ik start klassikaal en ik houd er iedere les 2 deelnemers achter en daar voer ik het gesprek mee.
- Het vaste kader van vragen in het kader van een persoonlijk gesprek moet worden aangepast. Ook relevant voor nieuwe docenten.
- Bij de informatieavond van ouders, verschaft ik gelijke informatie aan ouders als aan deelnemers en wissel ik contactgegevens uit.
- Inlogcodes van de ouders wil ik graag beschikbaar, ik krijg zo vaak vragen van ouders die hun inlogcodes kwijt zijn.
- De gebruikersnaam weten van ouders als mentor is voldoende.
- Er wordt gesproken over leren studeren en de overlap tussen onderwerpen Nederlands en de mentortaak zoals aantekeningen maken, samenvatten en presenteren. De docent Nederlands wil kijken naar de overlap en welke onderwerpen er nog terug moeten komen in de mentortaak.
- Eén van de mentoren is het niet helemaal eens met deze vaardigheden, vanuit zijn vak hoeven ze niet samen te vatten of aantekeningen te maken. Hij heeft dat al voor hen voorbereid. Andere docenten geven aan dat dit bij niet alle vakken het geval is dus dat de vaardigheid toch belangrijk is.
- Sociale vaardigheden zijn ook van belang. Houding, pet op, omgangsregels en normen en waarden.
- Er moeten algemene onderwerpen komen voor lessen maar geen voorbeeldlessen. Zodra je iets oplegt doen mentoren dit niet. De mentoren vinden voorbeeldlessen geen punt als het maar niet opgelegd wordt dat het zo moet. Gedoe van mindmap maken enzo heb ik geen zin in.
- Een planning van onderwerpen is voldoende.
- Onderwerpen vanuit de theorie koppelen aan wat wij van belang vinden, die in een algemene planning verweven zodat er een basiskader is waar vanuit iedere docent kan handelen.
- Misschien filmpjes maken van de mentorles suggereert een docent. Een andere docent geeft aan dat die er zijn om leraar24.nl.
- Randvoorwaarden om mentor te kunnen zijn, tijd.
- De start waar we mee moeten beginnen is het verdelen van onderwerpen met elkaar.
- Er moet een basis komen, er is een kleine verouderde basis en die moeten we verbeteren en aanpassen op basis van onze opleiding.
- Aankomend jaar gebruiken om te evalueren en op te zetten, volgend jaar uitvoeren om dat wordt ervaren dat er veel ad-hoc beslissingen worden ervaren.
- Een andere docent geeft aan jij kan toch een basiskader opzetten waar wij dan op kunnen schieten waar we mee willen starten. Ik wil aankomend jaar toch graag starten met een opzet. Jij zit hier nu doet met meerdere groepen gesprekken, voeg het bij elkaar maak een opzet dan kunnen we die erna bekijken verbeteren er mee beginnen. Aansturen en aanpassen kan altijd, dat vind ik geen probleem. Een richtlijn is geen punt, een boekje en zo ga je het doen is een heel ander verhaal.
- Er is toch een wens om er vlot mee te starten.

- Docent vind het belangrijk dat iedere mentor het zelfde doet zodat iedere leerling hetzelfde krijgt aangeboden gezien we straks 11 eerste klassen krijgen.
- Leerlingen moeten ook betrokken worden in de invulling van de onderwerpen van de mentortaak.
- Docenten geen aan te willen meedenken in dit proces.

Focusgroep 2 aantekeningen:

- Er is behoefte aan een helder overzicht van de opleidingsstructuur om studiebegeleiding zo helder mogelijk aan te bieden.
- Er is behoefte aan een helder cijfersysteemoverzicht.
- Onderwerpen die van belang zijn om aan te bieden zoals: plannen, organiseren, samen komen tot leren, leren studeren, arbeidsethiek, wat er verwacht wordt binnen een beroep en gedrag op stage.
- Er is behoefte aan een duidelijk inzicht in het opleidingsprogramma, eventueel op SharePoint digitaal algemene documenten beschikbaar maken.
- Er is behoefte aan een basisstructuur voor de mentortaak, bijvoorbeeld een algemene jaarplanning waarin docenten hun autonomie behouden maar er algemene onderwerpen per les zijn aangegeven.
- Beroepsoriëntatie zoals eco-challenge en de technologiebeurs
- Er zijn veel filmpjes beschikbaar van werken in de techniek, deze kunnen worden gebruikt in de les voor beroepsoriëntatie.
- Uitnodigen van het bedrijfsleven is doorslaggevend voor motivatie van deelnemers.
- Schorsen en sanctioneren hoort niet thuis in de mentorraad
- Er is behoefte aan een duidelijke taakbeschrijving. Behoefte aan weten wie wat doet en heldere eenduidige informatiebronnen.

Focusgroep 2 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 34 minuten en 11 seconden. Aanwezig 3 mentoren.

- Ik wil wel mentor zijn en het past bij mij. Ik vind het leuk om mijzelf aan een groep te koppelen en contact te hebben met ouders.
- Ik vind het ook leuk, ik ben al heel lang mentor en wat ik leuk vind is dat je meer intensief contact hebt met jongeren.
- De rol van de mentor is begeleiden van een deelnemer. Hoe zit de opleiding in elkaar wat gaat een deelnemer tegenkomen. Wat zijn uitdagingen van een deelnemer en ouders hoe kunnen ouders begeleiden. Hoe zitten beoordelingssystemen in elkaar, dit vind ik soms lastig uit te leggen.
- Arbeidsethiek is ook van belang. In hoeverre moeten wij opvoeden en in hoeverre moeten wij voorbereiden op het beroep? We zijn tenslotte een vakopleiding.
- In het mentorraad, wat wordt van je verwacht op basis van studievaardigheden, plannen en organiseren en beroepsethiek, wat verwacht nu een bedrijf van jou.
- Het eigen maken van een beroepshouding moet terugkomen in de mentortaak.
- Het zou mij helpen om alle informatie in een digitaal systeem te hebben. Een duidelijk inzicht in het opleidingsprogramma. Wat zijn de eisen per vak. Ze hebben praktijk maar ik wist niet dat ze ook verslagen moeten maken. Duidelijke studiewijzers.
- Alle regels moeten in een heel duidelijk schema komen.
- Ik kan niet begeleiden omdat ik soms cijfers mis en deze niet kan terugvinden.
- Ik mis bij vakken jaarplanningen en periodeplanningen.

- Als de basisstructuur van vakken voor de docenten al niet helder is dan maakt dit de begeleiding heel lastig.
- Om goede begeleiding te kunnen bieden moet de basisstructuur van vakken helder zijn.
- Ik heb de STC-breed mentorlessen gebruikt, en de reader van leren studeren.
- Ik mis een jaarplanning voor de mentortaak. Het moet niet te afgebakend.
- Er mist coördinatie en sturing voor het onderwijsprogramma. Ik wil dit graag motiveren naar ouders.
- Er is behoefte aan kennis maken met het beroep bijvoorbeeld met behulp van personen die in de procesindustrie werken.
- Discussie over bezoek van techniekbeurs. Alleen gasten die willen meenemen op excursie. Het zou goed zijn om hier over te brainstormen hoe we beroepenoriëntatie aanbieden.
- Docent geeft uitleg over voorlichtingsfilmpjes die gebruikt kunnen worden om kennis te maken met de procestechniek en het werkveld.
- In het jaarprogramma opnemen wanneer er kennismaking aan het beroep wordt gedaan.
- Gastlessen aanbieden.
- Het beleven van techniek kan doorslaggevend zijn voor hun motivatie.
- De rol van mentor is soms zoek, ben ik een politieagent die straft of ben ik de mentor die hulp biedt.
- Straffen hoort niet thuis in de mentortaak maar bij bijvoorbeeld een teamleider.
- Mentoren geven het door, teamleider onderneemt actie en nodigt leerling uit voor een buldergesprek.

Focusgroep 3: aantekeningen:

- In een mentortaak hoort persoonlijk contact thuis, het verhaal van deelnemers kwijt kunnen en contact met ouders.
- Persoonlijke gesprekken zijn van belang.
- Studiebegeleiding op basis van cijfers is van belang.
- De mentor moet in het bezig zijn van de inloggegevens van ouders, kortere lijnen, niet via de hoofdlocatie.
- Straftaken horen niet bij de mentor maar bij docenten zonder mentortaak of bij teamleiders.
- Een mentor moet in een soort vaderfiguur rol kunnen blijven.
- De mentor moet fungeren als intermediair. Docent → Mentor (intermediar) → Teamleider (straffer).
- Studievaardigheden zijn van belang maar ook bijles bieden bij moeite met een vak.
- Een mentor moet "er zijn".
- Er moeten goede excursies aangeboden worden.
- Beroepsethiek is de basis, normen en waarden toepassen. Dit moet plaats vinden in ieder vak niet alleen bij de mentorlessen.
- Begeleidingsteam is voor zaken die de mentor boven de pet gaan.
- In ernstige gevallen, zoals bijvoorbeeld seksueel misbruik, mishandeling of zelfmoordneigingen moet er rechtstreeks iemand van het begeleidingsteam benaderd kunnen worden.
- Invullen van DUO-meldingen moet niet bij de mentor liggen maar bij de administratie. Dit is een administratieve taak.
- Mentor is een studiebegeleider.
- Bij een zorgbehoefte moet er ruimte zijn tot opschaling.
- Studievaardigheden zijn van belang evenals oriëntatie binnen de loopbaan en beroepsethiek.
- Er moet tijd zijn voor goede begeleiding.

- Deelnemers moeten gezien en gehoord worden.

Focusgroep 3 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 31 minuten en 26 seconden. Aanwezig 4 mentoren.

- Ik wil wel mentor zijn, het gaat vanuit mijn natuur.
- Maak mensen die geschikt zijn mentor.
- Een mentor is een studiebegeleider. Begeleiden van begin tot eind van de opleiding. Contact met thuis. Op de hoogte blijven van de situatie van de deelnemer.
- Ik zou in de toekomst wel mentor willen zijn maar weet nog niet genoeg van de opleiding om het te kunnen uitvoeren.
- Ik zie een mentortaak als een grote broer die dingen met hen bespreekt. Maar niet de boeman zijn.
- Ik wil dat een leerling durft om naar zijn mentor toe te stappen. Dat er een goede band wordt opgebouwd
- Straffen hoort niet thuis in de mentortaak maar een trede hoger.
- Sancties hoeven niet perse bij de teamleider, kan ook bij een docent zonder mentortaak. Bijvoorbeeld een nakom-uur.
- Discussie over de grens van de mentortaak.
- Oudergesprekken en één op één gesprekken horen ook bij de mentortaak.
- Het zou goed zijn voor een aantal mensen om een voorbeeld te schetsen voor een persoonlijk gesprek.
- Een format of leidraad binnen bepaalde grenzen waarbij de docent vrij is in de invulling.
- Communicatie en gespreksvoering is belangrijk.
- Onderwerpen van de mentortaak: roosters uitleggen, rapporten uitleggen, cijfers uitleggen.
- Inloggegevens van magister moeten bij de mentor bekend zijn. De lijn moet niet via Rotterdam maar rechtstreeks.
- Kader met wat wij verwachten van een mentor.
- Studievaardigheden horen thuis in een mentortaak, of dit klassikaal moet is de vraag. Er zijn deelnemers die dit nodig hebben en er zijn deelnemers die dit niet nodig hebben.
- Begeleiding naar het beroep hoort erbij.
- Beroepsethiek hoort in ieder vak bij iedere docent.
- Er zijn als mentor is de kern. Mentoruur hoeft niet altijd klassikaal door te gaan, als je er maar bent.
- Begeleiding naar het beroep door iemand van een procesbedrijf.
- Excursie met de klas is ook goed. Afhankelijk van het bedrijf.
- Beroepsethiek gaat van zelf, normen en waarden bespreken en toepassen. De docent moet dit zelf ook aanhouden en in communicatie laten zien.
- De grens van de mentortaak is per mentor verschillend, afhankelijk van de ervaring en kennis van de mentor.
- Duo-meldingen zijn geen mentortaak maar administratief.
- Ernstige gevallen mogen rechtstreeks opgeschaald worden naar begeleidingsteam.
- Kwetsbare zaken moeten besproken worden met een specialist.

Bijlage 5: Protocolanalyse focusgroepen

Focusgroep 1 aantekeningen:

- Niet gevraagd wie er mentor wil zijn.
 - Iedereen in deze focusgroep wil mentor zijn.
 - Ruimte voor persoonlijke gesprekken met deelnemers.
 - Oriëntatie het beroep uitbesteden naar een bedrijf.
 - Individuele gevallen kunnen bedrijven gaan bekijken.
 - Leren studeren zoals: agendabeheer
 - Leren studeren zoals: samen afspraken maken.
 - Onderwerpen in mentorlessen zijn: algemene zaken.
 - Onderwerpen in mentorlessen zijn: absentie.
 - Algemene informatie voor deelnemers digitaal opslaan.
 - Er is behoefte aan een format voor persoonlijke gesprekken
 - Mentoren willen beschikking over inloggegevensnamen.
 - Onderwerpen in mentorlessen: sociale vaardigheden
 - Onderwerpen in mentorlessen: normen en waarden
 - Filmpjes met input mentorlessen op op leraar24.nl.
 - Er is behoefte gesprekstechnieken te verbeteren
 - Gesprekken van elkaar te zien.
 - Ruimte en tijd zijn om te zien wat er speelt bij deelnemers.
 - Ruimte en tijd om aandacht te geven aan deelnemers.
- Mentor willen zijn
 - Persoonlijk gesprek
 - Beroepsoriëntatie uitbesteden
 - Excursie individueel
 - Leren studeren: Agenda beheer
 - Leren studeren: Afspraken
 - Studiebegeleiding
 - Studiebegeleiding: Absentie
 - Studiebegeleiding digitaal
 - Format pers. gesprekken.
 - Inloggegevens magister ouders
 - Sociale vaardigheden.
 - Normen en waarden
 - Leren studeren op leraar24.nl
 - gesprekstechnieken verbeteren
 - gesprekken zien
 - ruimte en tijd

Focusgroep 1 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 34 minuten en 19 seconden. Aanwezig 4 mentoren.

De geel gearceerde onderwerpen komen overeen met de aantekeningen.

- Iemand die mentor is moet ook mentor willen zijn.
 - Er zijn voor deelnemers is het belangrijk.
 - Het uurtje is niet belangrijk
 - Deelnemers moeten durven de mentor te benaderen.
 - Beroepsoriëntatie uitbesteden.
 - Beroepsoriëntatie globaal door mentor.
 - De ene mentor vind wel dat we naar een bedrijf moeten en de ander niet.
 - Een excursie kan bijdragen aan motivatie voor opleiding.
 - Individuele gevallen op excursie
 - Bezoek naar een bedrijf moet niet tijdens de les
 - Er moet iets van het beroep terug komen in mentorlessen.
 - Leren studeren moet aangeboden worden
 - Absentie klassikaal confronteren met afwezigheid.
 - Regels moeten blijven terugkomen.
 - Basisinformatie centraal beschikbaar voor deelnemers.
 - Onderwerp van leren studeren, moet agendabeheer zijn.
 - De eerste paar lessen zijn vast
 - later ruimte zijn voor persoonlijke gesprekken.
 - later beschikbaar voor leerlingen waar het voor nodig is.
 - Vragen voor persoonlijk gesprek moet worden aangepast.
 - Informatieavond contactgegevens met ouders uitwisselen.
 - Inlogcodes van de ouders wil ik graag beschikbaar.
- Mentor willen zijn
 - Er zijn / betrokkenheid
 - Lesinvulling minder van belang
 - Beroepsoriëntatie uitbesteden
 - Beroepsoriëntatie
 - Excursies, invulling?
 - Excursie, invulling?
 - Beroepsoriëntatie
 - Leren studeren
 - Absentie
 - Schoolregels
 - Informatiebeschikbaarheid
 - Leren studeren: Agenda beheer
 - Persoonlijk gesprek
 - Persoonlijke aandacht
 - Format pers. gesprekken
 - Informatieavond ouders
 - Inloggegevens magister ouders

- De gebruikersnaam weten van ouders als mentor is voldoende.
- De overlap in leren studeren tussen Nederlands en mentortaak. → **Leren studeren**
- Leren studeren: aantekeningen maken, → Leren studeren: aantekeningen
- Leren studeren: samenvatten. → Leren studeren: samenvatten
- Leren studeren: presenteren → Leren studeren: presenteren
- Eén mentor vind leren studeren niet noodzakelijk. → Relevantie van leren studeren?
- Docenten geven met argumenten aan dat de vaardigheid **belangrijk is**.
- Sociale vaardigheden zijn ook van belang: houding, → Ontwikkeling: prof. houding
- Sociale vaardigheden: omgangsregels → Ontwikkeling: omgangsregels
- Sociale vaardigheden: normen en waarden. → Ontwikkeling: normen en w.
- Algemene onderwerpen voor lessen maar geen invulling. → geen verplichting
- Voorbeeldlessen geen punt als het niet opgelegd wordt. → geen verplichting
- Een planning van onderwerpen is voldoende. → planning van onderwerpen
- Onderwerpen uit theorie koppelen aan wat wij van belang vinden.
- Onderwerpen in een algemene planning verweven
- Een basiskader waar iedere docent vanuit kan handelen. → basiskader handelen
- voorbeeldlessen zijn op leraar24.nl. → Leren studeren op leraar24.nl
- Randvoorwaarden om mentor te kunnen zijn, tijd. → Tijd
- Beginnen is het verdelen van onderwerpen met elkaar. → verdeling onderwerpen
- Verouderde basis verbeteren op basis van onze opleiding. → verbeteren van basis
- Docent geeft aan voeg alle resultaten van de fosucsgroepen **samen dan kunnen we die** erna bekijken en verbeteren en er volgend jaar mee starten. → Start met input van focusgroep
- Aansturen en aanpassen kan altijd, → Evalueren en verbeteren
- een richtlijn is geen punt → Basisstructuur
- iets opleggen is een heel ander verhaal. → Niet verplicht opleggen
- Er is toch een wens om er vlot te starten. → volgend jaar starten
- Docent vind het belangrijk dat iedere mentor het zelfde doet. → eenduidig programma
- leerling hetzelfde aanbieden gezien 11 eerste klassen
- Leerlingen ook betrekken bij invulling van onderwerpen. → Leerlinginput
- Docenten geven aan te willen meedenken in dit proces. → docenten willen meedenken

Focusgroep 2 aantekeningen:

- Behoeftte aan helder overzicht van de opleidingsstructuur → Overzichtsstructuur
- studiebegeleiding zo helder mogelijk aan te bieden. → Studiebegeleiding
- Er is behoefte aan een helder cijfersysteemoverzicht. → Overzicht cijfersysteem
- Onderwerpen die van belang zijn: plannen, → Leren studeren: plannen
- Onderwerpen die van belang zijn: organiseren, → Leren studeren: organiseren
- Onderwerpen die van belang zijn: samen komen tot leren → Leren studeren: samen leren
- Onderwerpen die van belang zijn: leren studeren → Leren studeren
- Onderwerpen die van belang zijn: arbeidsethiek → Ontwikkeling: arbeidsethiek
- wat er verwacht wordt binnen een beroep en → Ontwikkeling: verachtingen
- Onderwerpen die van belang zijn: gedrag op stage. → Ontwikkeling: gedrag
- Inzicht in het opleidingsprogramma, SharePoint → Overzichtsstructuur
- digitaal algemene documenten beschikbaar maken. → Informatiebeschikbaarheid
- digitaal
- Er is behoefte aan een basisstructuur → basisstructuur
- een algemene jaarplanning onderwerpen per les. → jaarplanning
- Beroepsoriëntatie zoals eco-challenge/technologiebeurs → beroepsoriëntatie
- filmpjes van werken in de techniek, beroepsoriëntatie. → beroepsoriëntatie invulling

- Uitnodigen van het bedrijfsleven
- Schorsen en sanctioneren hoort niet thuis
- Er is behoefte aan een duidelijke taakbeschrijving.
- Behoeftte aan weten wie wat doet en
- heldere eenduidige informatiebronnen.

- beroepsoriëntatie uitbesteden
- sanctioneren niet bij mentor
- taakbeschrijving
- wie doet wat
- informatiebronnen

Focusgroep 2 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 34 minuten en 11 seconden. Aanwezig 3 mentoren.

- Ik wil wel mentor zijn.
 - De rol van de mentor is begeleiden van een deelnemer.
 - Hoe zit de opleiding in elkaar
 - Wat zijn uitdagingen van een deelnemer
 - hoe kunnen ouders begeleiden.
 - Hoe zitten beoordelingssystemen in elkaar
 - Arbeidsethiek is ook van belang.
 - In het mentorraad studievaardigheden,
 - In het mentorraad plannen
 - In het mentorraad organiseren
 - In het mentorraad beroepsethiek,
 - In het mentorraad wat verwacht nu een bedrijf van jou.
 - Het eigen maken van beroepshouding in de mentortaak.
 - een digitaal systeem te hebben.
 - Een duidelijk inzicht in het opleidingsprogramma.
 - Duidelijke studiewijzers.
 - Alle regels moeten in een heel duidelijk schema komen.
 - Kan niet begeleiden omdat ik cijfers niet kan terugvinden.
 - Ik mis bij vakken jaarplanningen en periodeplanningen.
 - Om begeleiding te kunnen bieden moet de basisstructuur van vakken helder zijn.
 - De reader van leren studeren.
 - Ik mis een jaarplanning voor de mentortaak.
 - Het moet niet te afgebakend.
 - Mist coördinatie en sturing voor het onderwijsprogramma.
 - Ik wil dit graag motiveren naar ouders.
 - Er is behoefte aan kennis maken met het beroep
 - Personen die in de procesindustrie werken.
 - Discussie over bezoek van techniekbeurs
 - voorlichtingsfilmpjes om kennis te maken met werkveld.
 - In het jaarprogramma opnemen wanneer er beroepsoriëntatie wordt gedaan.
 - Gastlessen aanbieden.
 - Het beleven van techniek kan doorslaggevend zijn voor hun motivatie.
 - De rol van mentor in sanctioneren
 - Straffen hoort niet thuis in de mentortaak.
 - Mentoren geven het door, teamleider onderneemt actie
- Mentor willen zijn
 - Studiebegeleiding
 - Opleidingsplanoverzicht
 - Studiebegeleiding
 - Oudercontact
 - Beoordelingsoverzicht
 - Ontwikkelen: arbeidsethiek
 - Studievaardigheden
 - Leren studeren: plannen
 - Leren studeren: organiseren
 - Ontwikkelen: beroepsethiek
 - Ontwikkelen: verwachtingen
 - Ontwikkelen: beroepshouding
 - Informatiebeschikbaarheid
 - Opleidingsplanoverzicht
 - Studiewijzers
 - Regels
 - Cijferoverzicht
 - Jaarplanning, periode planning
 - basisstructuur vakken
 - Leren studeren
 - Jaarplanning mentortaak
 - Niet te afgebakend.
 - Coördinatie en sturing
 - motiveren naar ouders
 - Beroepsoriëntatie
 - Beroepsoriëntatie uitbesteden
 - Excursie?
 - Beroepsoriëntatie filmpjes
 - Beroepsoriëntatie plannen
 - Beroepsoriëntatie uitbesteden
 - Beroepsoriëntatie beleven
 - mentor niet sanctioneren.
 - mentor niet sanctioneren.

Focusgroep 3: aantekeningen:

- In een mentortaat hoort persoonlijk contact
 - contact met ouders.
 - Persoonlijke gesprekken zijn van belang.
 - Studiebegeleiding op basis van cijfers is van belang.
 - De inloggegevens van ouders
 - Straftaken horen niet bij de mentor maar bij docenten zonder mentortaat of bij teamleiders.
 - Een mentor moet in een soort vaderfiguur rol blijven.
 - De mentor moet fungeren als intermediair.
 - Docent → Mentor (intermediair) → Teamleider (straffer).
 - Studievaardigheden zijn van belang
 - bijles bieden bij moeite met een vak.
 - Een mentor moet "er zijn".
 - Er moeten goede excursies aangeboden worden.
 - Beroepsethiek is de basis, normen en waarden toepassen.
 - Begeleidingsteam is voor zaken die de mentor boven de pet gaan.
 - Invullen van DUO-meldingen administratieve taak.
 - Mentor is een studiebegeleider.
 - Bij een zorgbehoefte moet er ruimte zijn tot opschaling.
 - Studievaardigheden zijn van belang
 - oriëntatie binnen de loopbaan
 - beroepsethiek.
 - Er moet tijd zijn voor goede begeleiding.
 - Deelnemers moeten gezien en gehoord worden.
- Persoonlijk contact
 - Contact ouders
 - Persoonlijk gesprek
 - Studiebegeleiding
 - Inloggegevens magister ouders
 - mentor niet sanctioneren.
 - mentor is vaderfiguur
 - mentor is intermediair
 - Studievaardigheden
 - bijles
 - Betrokkenheid
 - Excursies
 - Ontwikkeling: beroepsethiek
 - grens mentortaat
 - DUO-melding administratief
 - Studiebegeleiding
 - Grens mentortaat
 - Leren studeren
 - Beroepsoriëntatie
 - Ontwikkeling: beroepsethiek
 - Tijd
 - Betrokkenheid

Focusgroep 3 uitwerking belangrijke uitspraken dictafoon:

Tijd van het gesprek: 31 minuten en 26 seconden. Aanwezig 4 mentoren.

- Ik wil wel mentor zijn
 - Maak mensen die geschikt zijn mentor.
 - Een mentor is een studiebegeleider.
 - Contact met thuis.
 - Op de hoogte blijven van de situatie van de deelnemer.
 - Ik zie een mentortaat als een grote broer
 - Maar niet de boeman zijn.
 - Dat er een goede band wordt opgebouwd
 - Straffen hoort niet thuis in de mentortaat.
 - Sancties hoeven niet perse bij de teamleider, kan ook bij een docent zonder mentortaat.
 - Oudergesprekken
 - één op één gesprekken horen ook bij de mentortaat.
 - Een voorbeeld te schetsen voor een persoonlijk gesprek.
 - Een format binnen grenzen waarbij de docent vrij is in de invulling.
 - Communicatie en gespreksvoering is belangrijk.
 - Onderwerpen van de mentortaat: roosters uitleggen,
 - Onderwerpen van de mentortaat: rapporten
 - Onderwerpen van de mentortaat: cijfers uitleggen.
 - Inloggegevens van magister bij de mentor bekend zijn.
- Mentor willen zijn
 - Geschikt zijn als mentor
 - Studiebegeleider
 - Contact ouders
 - Betrokkenheid
 - mentor is vaderfiguur
 - mentor niet sanctioneren.
 - mentor band opbouwen
 - mentor niet sanctioneren.
 - Contact ouders
 - Persoonlijk gesprek
 - Format persoonlijk gesprek
 - Gespreksvoering
 - Studiebegeleiding: Roosters
 - Studiebegeleiding: Rapporten
 - Studiebegeleiding: Cijfers
 - Inloggegevens magister ouders

- Kader met wat wij verwachten van een mentor.
 - Studievaardigheden horen thuis in een mentortaak
 - Begeleiding naar het beroep hoort erbij.
 - Beroepsethiek hoort in ieder vak bij iedere docent.
 - Er zijn als mentor is de kern.
 - Mentoruur hoeft niet altijd klassikaal door te gaan
 - Beroepenoriëntatie door iemand van een procesbedrijf.
 - Excursie met de klas is ook goed.
 - Beroepsethiek, normen en waarden
 - De docent moet dit zelf ook aanhouden en laten zien.
 - De grens mentortaak is afhankelijk van de ervaring en kennis.
 - Duo-meldingen administratief.
 - Ernstige gevallen rechtstreeks opgeschaald begeleidingsteam.
 - Kwetsbare zaken moeten besproken worden met een specialist.
- taakbeschrijving
→ **Leren studeren**
→ **Beroepsoriëntatie**
→ **Beroepsethiek.**
→ **Betrokkenheid**
→ Mentoruur niet altijd klassikaal.
→ Beroepsoriëntatie uitbesteden
→ Excursie
→ **Beroepsethiek.**
→ Voorbeeldfunctie
→ Grens mentortaak
→ DUO-melding administratief
→ Grens mentortaak

Labels geordend:

Onderwerpen die bij de mentortaak horen.	Invulling van de mentortaak.	Discussiepunten over invulling van mentortaak	Ondersteuningsbehoeften mentoren	Voorwaarden en wensen voor het uitvoeren van de mentortaak.
Persoonlijk gesprek Persoonlijk gesprek	Mentor willen zijn Mentor willen zijn Mentor willen zijn	Excursies, invulling? Excursies, invulling?	gesprekstechniek en verbeteren Gespreksvoering verbeteren	Inloggegevens magister ouders. Inloggegevens magister ouders
Beroepsoriëntatie Beroepsoriëntatie Beroepsoriëntatie	Beroepsoriëntatie uitbesteden Beroepsoriëntatie uitbesteden Beroepsoriëntatie uitbesteden	Leren studeren invulling?	Format persoonlijke gesprekken Format persoonlijke gesprekken	ruimte en tijd tijd
Excursie Excursie Excursie	Informatieavond ouders Oudercontact Contact ouders	beroepsoriëntatie invulling	basiskader handelen Basisstructuur	Informatiebeschikbaarheid Informatiebeschikbaarheid
Leren studeren (LS) Leren studeren (LS) Leren studeren (LS)	Studiebegeleiding digitaal Studiebegeleiding digitaal	Grens van de mentortaak	Taakbeschrijving Taakbeschrijving	wie doet wat
Studiebegeleiding (SB) Studiebegeleiding (SB) Studiebegeleiding (SB)	Basisstructuur Basisstructuur		Overzichtsstructuur	Opleidingsplanoverzicht
Persoonlijke ontwikkeling (PS) Persoonlijke ontwikkeling (PS) Persoonlijke ontwikkeling (PS)	Lesinvulling minder van belang Mentoruur niet altijd klassikaal.		Overzicht cijfersysteem	Beoordelingsoverzicht
PS: arbeidsethiek PS: beroepsethiek	Persoonlijke aandacht Betrokkenheid Betrokkenheid		eenduidig programma	basisstructuur vakken

	Band op bouwen			
LS: Agenda beheer	sanctioneren niet bij mentor mentor niet sanctioneren.		Coördinatie en sturing	
LS: Afspraken	planning van onderwerpen jaarplanning		Administratief: DUOmeldingen	
LS: aantekeningen	Niet verplicht opleggen geen verplichting			
LS: presenteren	Niet te afgebakend.			
LS: samenvatten	Suggestie invulling: Beroepsoriëntatie filmpjes Leren studeren op leraar24.nl			
LS: plannen	Start met input van focusgroep			
LS: organiseren	Evalueren en verbeteren			
LS: samen leren	volgend jaar starten			
SB : Roosters	Leerlinginput			
SB: Rapporten en cijfers	docenten willen meedenken			
SB: Absentie	mentor is vaderfiguur			
Sociale vaardigheden.	mentor is intermediar			
Normen en waarden	Studiebegeleider			
Schoolregels	Voorbeeldfunctie			
PS: Professionele houding				
PS: omgangsregels				
PS: normen en waarden.				
PS: beroespverwachtingen				
PS: gedrag, beroepshouding				
Regels				
focusgroep 1= Rood Focusgroep 2= Oranje Focusgroep 3= Groen				
Tabel B5.1: Labelordening van protocolanalyse focusgroepen				