

Portfoliogebruik op de Pabo

*Een onderzoek op hogeschool Driestar Educatief
naar het portfoliogesprek, de mentorstijl van de
studieloopbaanbegeleider en de zelfwaardering
van de student*

Masterthesis *Educational Studies*, Pedagogische Wetenschappen

Student: Eefje van den Steenhoven (S0524891)
Instelling: Universiteit Leiden, Faculteit der Sociale Wetenschappen

Begeleider: Dr. H.H. Tillema
Tweede lezer: Drs. R.J. Pat-El

Voorwoord

Deze thesis is het resultaat van zeven maanden onderzoek en is uitgevoerd ter afronding van de masteropleiding *Educational Studies* aan de Universiteit Leiden.

Mijn keuze voor de studie Pedagogische Wetenschappen kwam voort uit mijn belangstelling voor kinderen en hun ontwikkeling. Tijdens mijn studententijd groeide mijn passie voor onderwijs, daarom besloot ik naast mijn studie aan de universiteit de opleiding tot Leerkracht Basisonderwijs te volgen. Het is dan ook geen toeval dat ik uiteindelijk afstudeer met een onderzoek naar deze tweede opleiding.

Het afronden van de master betekent voor mij het einde van een geweldige studententijd waarin ik mij breed heb kunnen ontwikkelen, zowel op het gebied van onderwijs als op persoonlijk vlak.

Het is gepast hier een aantal mensen te bedanken die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze thesis. Allereerst gaat mijn dank uit naar mijn begeleider en tevens docent, dr. Harm Tillema, voor zijn inhoudelijke en praktische ondersteuning.

In het bijzonder bedank ik drs. Lennart Visser, docent en onderwijskundige van hogeschool Driestar Educatief te Gouda, voor het mogelijk maken van de dataverzameling op zijn opleiding.

Ook wil ik mijn oudste vriendin Karen Janssen bedanken voor haar steun in de beginfase. Tenslotte dank ik Sanne Arens voor haar kritische blik en support in de eindfase.

Eefje van den Steenhoven

Leiden, juli 2012

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Samenvatting	5
1. Inleiding	6
1.1 Portfoliogebruik op de Pabo	6
1.1.1 <i>Wetenschappelijke relevantie</i>	6
1.1.2 <i>Praktische relevantie</i>	6
1.2 Het portfolio	7
1.2.1 <i>Wat is een portfolio?</i>	7
1.2.2 <i>Het trainingsportfolio in de praktijk</i>	9
1.3 Het portfoliogesprek	10
1.3.1 <i>Het portfoliogesprek als mentorconversatie</i>	10
1.3.2 <i>De rol van feedback tijdens het portfoliogesprek</i>	11
1.4 Persoonlijke kenmerken van de student	11
1.4.1 <i>Self-efficacy en zelfwaardering</i>	11
1.4.2 <i>Leerstijl</i>	12
1.5 Hypothesen en onderzoeksvragen	13
1.5.1 <i>Hypothesen</i>	13
1.5.2 <i>Onderzoeksvragen</i>	13
2. Methode	15
2.1 Onderzoeksgroep	15
2.2 Onderzoeksdesign	16
2.3 Onderzoeksinstrumenten	17
2.3.1 <i>Deel 1: Student Assessment for Learning Questionnaire</i>	17
2.3.2 <i>Deel 2: Self-Efficacy en Zelfwaardering</i>	17
2.3.3 <i>Deel 3: Usage of Feedback Instrument</i>	17
2.3.4 <i>Deel 4: Mentoring Style Questionnaire</i>	18
2.3.5 <i>Deel 5: Inventaris Leerstijlen</i>	19

2.3.6	<i>Controlevariabelen</i>	19
2.4	Procedure	19
2.5	Respons Driestar Educatief	20
2.6	Statistische verwerkingwijze	20
2.6.1	<i>Schaalconstructie</i>	20
2.6.2	<i>Statistische analyses</i>	21
3.	Resultaten	28
3.1	Inventarisatie Pabo's	28
3.2	Uitkomst van de afhankelijke variabelen	29
3.3	Beantwoording van de deelvragen	30
3.3.1	<i>Deelvraag 1: Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider?</i>	30
3.3.2	<i>Deelvraag 2: Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en het uiteindelijke gebruik van de feedback en is de mentorstijl van invloed op dit feedbackgebruik?</i>	31
3.3.3	<i>Deelvraag 3: In hoeverre is de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider van invloed op de zelfwaardering van de student?</i>	33
3.4	Beantwoording van de hoofdvraag	33
4.	Conclusie en discussie	35
4.1	Bespreking onderzoeksresultaten	35
4.2	Beperkingen van het onderzoek	36
4.3	Suggesties voor vervolgonderzoek	37
	Literatuur	38
	Bijlage 1: Overzicht van Nederlandse Pabo's	40
	Bijlage 2: Vragenlijst inventarisatie portfoliogebruik (inclusief begeleidend schrijven)	42
	Bijlage 3: Beslisboom Type Portfolio	44
	Bijlage 4: Vragenlijst vervolgonderzoek naar portfoliogebruik op Driestar Educatief	45
	Bijlage 5: Hiërarchische clusteranalyse van de onafhankelijke variabele <i>Mentorstijl</i>	58

Samenvatting

In deze thesis is onderzoek verricht naar gebruik van het instrument 'portfolio' op de Pabo. Het onderzoek heeft in twee ronden plaatsgevonden. In de eerste ronde is geïnventariseerd hoe er op Pabo's van het portfolio gebruik wordt gemaakt; de Pabo's zijn daartoe in drie typeringen onderverdeeld. In de tweede ronde is op hogeschool Driestar Educatief nader onderzoek verricht naar gebruik van het type 'trainingsportfolio'. De focus lag hierbij op het portfoliogesprek met de studieloopbaanbegeleider. Er is gekeken naar verbanden tussen de perceptie van leren van de student, het gebruik van feedback, de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider en de zelfwaardering van de student.

Tijdens de tweede ronde hebben 47 Pabo-studenten een vijfdelige vragenlijst ingevuld. Uit de resultaten blijkt dat respondenten met een slb'er met een sturende stijl een hogere zelfwaardering hebben dan respondenten met een slb'er met een niet-sturende stijl. De respondenten scoren gemiddeld hoog op de perceptie van leren tijdens het portfoliogesprek. Ook op het feedbackgebruik wordt gemiddeld hoog gescoord. Uit de resultaten blijkt een verband tussen de perceptie van leren van de student en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider. Respondenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Advisor* geven de hoogst gemiddelde score. Tevens blijkt dat respondenten met een slb'er met de mentorstijl *Advisor* het feedbackgebruik het hoogst waarderen.

1. Inleiding

1.1 Portfoliogebruik op de Pabo

Een aantal jaar geleden zijn alle sectoren van het hoger beroepsonderwijs (hbo) fundamenteel herontworpen vanuit vragen uit het werkveld en de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie, die de kwaliteit van het hoger onderwijs monitort. Er werd een nieuw leer- en opleidingsparadigma rond competentiegericht en zelfverantwoordelijk opleiden ingevoerd (Landelijk Overleg Lerarenopleidingen Basisonderwijs, 2004). Dit had consequenties voor de Nederlandse Pabo's (of Lerarenopleiding Basisonderwijs). Stichting Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren (SBL) heeft daartoe een competentieprofiel opgesteld. Dit profiel bevat zeven competenties waarin de kenmerken van goed onderwijs vertaald zijn naar de verantwoordelijkheden van de toekomstige leerkracht. Om deze competenties te toetsen, hebben Pabo's het 'portfolio' ingevoerd, een instrument dat nauw aansluit bij het nieuwe paradigma rond competentiegericht en zelfverantwoordelijk opleiden.

1.1.1 Wetenschappelijke relevantie

Er zijn inmiddels vele studies naar het gebruik van portfolio's gedaan, gericht op kenmerken van het portfolio of kenmerken van effectieve leeromgevingen (Zeichner & Wray, 2001). Er bestaat echter nauwelijks onderzoek naar de invloed van een bepaald type portfolio op leerprocessen en leeruitkomsten. In een onderzoeksvoorstel van *Utdanning 2020* 'Assessment methods, learning processes and learning achievement', een Noors tien jaar durend onderzoeksprogramma naar onderwijs, wordt gevraagd om nader onderzoek naar de relatie tussen portfolio's en het leren van de student in het hoger beroepsonderwijs. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen verschillende typen portfolio.

In deze thesis wordt voortgebouwd op het onderzoeksvoorstel van *Utdanning 2020*. Voor een bepaald type portfoliogebruik wordt het verband tussen de perceptie van leren, het portfoliogesprek en eigenschappen van de student onderzocht.

1.1.2 Praktische relevantie

Op hogeschool Driestar Educatief (hierna de Driestar) te Gouda wordt gebruik gemaakt van het portfolio. De Driestar streeft een hoge kwaliteit van onderwijs na en staat open voor kennisontwikkeling. De deelname van de Driestar aan dit onderzoek kan leiden tot nieuwe inzichten in hun werkwijze rondom het portfolio. Daarnaast biedt dit onderzoek inzicht in het portfoliogebruik voor (betrokkenen van) andere Pabo's.

1.2 Het portfolio

1.2.1 Wat is een portfolio?

Het concept portfolio komt oorspronkelijk uit de kunstwereld. Kunstenaars verzamelen voorbeelden om zich bij opdrachtgevers te presenteren en hun te overtuigen van de kwaliteiten. Sinds het herontwerp is het begrip portfolio in het onderwijs geïntroduceerd. Zo gebruiken studenten van de Pabo het portfolio om zichtbaar te maken hoe zij onderwijs voorbereiden, uitvoeren, er achteraf op reflecteren en welke ontwikkeling zij doormaken (Janssens, Boes & Wante, 2002).

In het onderzoek van Smith en Tillema (2001) wordt benadrukt dat het portfolio een grote bijdrage levert aan het weergeven van competenties, als zij wordt ingezet als instrument voor zelf-evaluatie en zelf-*assessment*. Het portfolio geeft de gebruiker en beoordelaar inzicht in het kunnen van de student. Hoewel het verzamelen van voorbeelden of bewijsstukken voor het portfolio door studenten als omslachtig ervaren kan worden, helpt dit proces bij het verkrijgen van een beter beeld van mogelijkheden van de student en het perspectief van diens ontwikkeling. Want, zo stellen Smith en Tillema, studenten krijgen meer vertrouwen in hun eigen kunnen en specifiek in het invullen en verfijnen van hun vermogens. Dit wordt gezien als een positief en kennisproductief resultaat (Smith & Tillema, 2001).

Een portfolio in het onderwijs verschilt van het concept in de kunstwereld. Janssens e.a. (2002) beschrijven vijf elementen van een onderwijsportfolio, gebaseerd op literatuuronderzoek. De kern van een onderwijsportfolio is volgens hen:

1. Het portfolio is een verzameling van het werk van studenten: documenten als ontwerpen, handelingsplannen, lesvoorbereidingen en materialen vormen de zogenaamde bewijsstukken.
2. De student stelt zelf het portfolio samen: de student is zelf verantwoordelijk voor het selecteren van de bewijsstukken.
3. In het portfolio wordt een ontwikkeling in competentie gepresenteerd.
4. De student reflecteert op de bewijsstukken en de gemaakte groei.
5. De student wordt begeleid door een docent: het samenstellen van een portfolio behoeft cognitieve en metacognitieve inzichten en vaardigheden van de student. De docent dient instructie te geven en te begeleiding bieden.

Op Pabo's worden verschillende typen portfolio's gebruikt. In diverse onderzoeken zijn de kenmerken van portfolio's onderzocht. De kenmerken zijn uit te splitsen in dimensies van

portfoliogebruik. De dimensies die gelden voor het portfoliogebruik op de Pabo zijn weergegeven in Tabel 1. De bijbehorende kenmerken uit de studies van Smith en Tillema (2007) en Zeichner en Wray (2001) maken inzichtelijk dat het portfolio op meerdere manieren gebruikt kan worden.

Tabel 1: Dimensies van het portfoliogebruik op de Pabo

Dimensie	Extremen	
	Procesgericht	Productgericht
<i>Focus van het portfolio</i>	Bij het maken van het portfolio ligt de focus op het (leer)proces	Bij het maken van het portfolio ligt de focus op het (eind)product; de student toont aan dat hij/zij goed functioneert
	Open	Voorgestructureerd
<i>Structuur van het portfolio</i>	Het portfolio heeft geen vaste structuur, de student wordt vrijgelaten in de keuzes	De structuur van het portfolio en de aard van de bewijzen zijn door de opleiding vastgelegd
	Sterk en zwak	Sterk
<i>Aard van het bewijs</i>	De student verzamelt bewijzen die representatief zijn voor het functioneren (zowel sterk als zwak)	De student verzamelt 'beste' bewijzen, die alleen de sterke kanten tonen
	In sterke mate aanwezig	In beperkte mate aanwezig
<i>Rol van reflectie</i>	In het portfolio wordt gereflecteerd op het behalen van leerdoelen, voor inzicht in de eigen ontwikkeling	De focus van het portfolio ligt op het tonen van prestaties, reflectie is minder belangrijk
	Openbaar portfolio	Persoonlijk portfolio
<i>Rol van feedback</i>	Docenten en/of medestudenten hebben toegang tot het portfolio en kunnen feedback geven	Het portfolio is een persoonlijk werkstuk, er wordt weinig tot geen feedback gegeven
	Holistisch	Analytisch
<i>Beoordeling</i>	Het portfolio wordt nagekeken op basis van de leerdoelen van de student	Het portfolio wordt nagekeken op basis van vooraf opgestelde criteria

Aan de hand van deze dimensies kan het portfoliogebruik in typeringen onderverdeeld worden. Onderstaande verdeling, gebaseerd op de vier typering in het onderzoek van Smith en Tillema (2006), laat zien op welke wijze Pabo's gebruik kunnen maken van het portfolio.

1. Dossierportfolio

Het dossierportfolio is voornamelijk een verzameling van prestaties. Het portfolio is *productgericht* en bruikbaar bij het beoordelen van de 'beste' prestaties van een student. Er

wordt *geen tot weinig feedback* gegeven op het leerproces van de student. De inhoud is van te voren *vastgesteld* en de beoordeling vindt plaats aan de hand van vooraf gedefinieerde *criteria* (Smith & Tillema, 2001).

2. Trainingsportfolio

Het trainingsportfolio is een verzameling van bewijzen van competent gedrag met als doel om het leren en professionele ontwikkeling te ondersteunen. Het portfolio is *procesgericht* en bruikbaar bij het beoordelen van de kennis, vaardigheden en competenties die de student tijdens de opleiding heeft verzameld. De inhoud is van te voren *vastgesteld* en de beoordeling vindt plaats aan de hand van vooraf gedefinieerde *criteria*. De mate van *feedback* is hoog (Smith & Tillema, 2001).

3. Reflectie- of persoonlijk ontwikkelportfolio

Dit type portfolio is een samenvoeging van de typeringen 'reflectieportfolio' en 'persoonlijk ontwikkelportfolio' uit het onderzoek van Smith en Tillema (2006). De typeringen afzonderlijk zijn niet representatief voor het portfoliogebruik op de Pabo, maar samengevoegd als één type portfolio bevatten zij voldoende kenmerken om het portfoliogebruik op bepaalde Pabo's te karakteriseren. Het reflectie- of persoonlijk ontwikkelportfolio vormt een startpunt om met betrokkenen te discussiëren over de werkzaamheden van de student. Het portfolio is *procesgericht*. Het doel van het portfolio is om een reflectieve dialoog te bewerkstelligen tussen betrokken partijen als de studieloopbaanbegeleider, de groepsleerkracht op de stageschool en de student. Zowel sterke als zwakke punten van de student komen aan bod. De student kiest zelf welke leerdoelen er worden opgenomen in het portfolio. *Feedback* wordt gestimuleerd en er is sprake van een *holistische* manier van beoordelen.

1.2.2 Het trainingsportfolio in de praktijk

Deze thesis richt zich op het gebruik van het trainingsportfolio op de Pabo, specifiek op hogeschool Driestar Educatief (hierna de Driestar) te Gouda. Het portfoliogebruik op de Driestar is karakteriserend voor het type trainingsportfolio; het portfolio is voor een groot deel procesgericht en de inhoud wordt door de Driestar vastgesteld. De beoordeling vindt dan ook plaats aan de hand van vooraf opgestelde criteria en de mate van feedback is hoog, als gevolg van het verplichtend karakter.

Op de Driestar is het maken van een portfolio een cyclisch proces waarin de student zowel tijdens de les- als de stageperiode bezig is met de eigen ontwikkeling (Visser, 2011). Er worden vijf fasen onderscheiden:

1. Beginsituatie bepalen en leerdoelen formuleren
2. Bewijzen verzamelen: activiteiten rond leerdoelen uitvoeren en vastleggen
3. Het portfolio completeren en inleveren
4. Het portfoliogesprek met de studieloopbaanbegeleider
5. Verslaglegging van het portfoliogesprek

Tijdens deze fasen vindt er intervisie met medestudenten plaats. Daarnaast heeft elke student een vaste studieloopbaanbegeleider (slb'er). Hij is verantwoordelijk voor een stagebezoek en tussentijdse gesprekken. Aan het einde van het studiejaar voeren de student en slb'er het eind- of portfoliogesprek.

1.3 Het portfoliogesprek

1.3.1 Het portfoliogesprek als mentorconversatie

De gestructureerde gesprekken over het portfolio tussen studieloopbaanbegeleider en student kunnen worden opgevat als mentorconversatie waarin *conversational learning* plaatsvindt. Een mentorconversatie is 'een dialoog tussen twee personen waarin belangrijke transitie in kennis, werk of denken gemaakt worden' (Clutterbuck & Megginson, 1995). *Conversational learning* leidt tot een verandering van houding, gedrag en prestatie in de praktijk (Garvey, Strokes & Megginson, 2009, p. 228). Uit onderzoek van Hiebert, Gallimore en Stigler (2002) blijkt dat mentordialogen over onderwijservaringen een belangrijke educatieve context vormen. De gesprekken dragen bij aan het ontwikkelen van professionele kennis en het transformeren van bestaande werkwijzen.

De studieloopbaanbegeleider op de Pabo heeft in zijn rol als mentor de taak van (1) luisteraar; de kijk van de student op ervaringen wordt verbeterd door kennis concreet en inzichtelijk te maken, (2) spiegel; acties van de student worden gereflecteerd, (3) instructeur; kennis en ervaringen van de slb'er worden als voorbeeld gebruikt, en (4) supporter; de student wordt aangemoedigd om opgedane kennis en inzichten te ervaren (Garvey, Strokes & Megginson, 2009).

De manier waarop de slb'er vorm geeft aan het portfoliogesprek, wordt gezien als de mentorstijl. Crasborn, Hennissen, Brouwer, Korthagen en Bergen (2011) ontwikkelden het *MERID-model* waarmee mentoren geclassificeerd worden op hun mate van sturing en hun mate van het introduceren van onderwerpen tijdens het gesprek. Dit model onderscheidt vier mentorstijlen:

1. De *Initiator*: een niet-sturende mentor die actief is in het introduceren van gespreksonderwerpen
2. De *Imperator*: een sturende mentor die actief is in het introduceren van gespreksonderwerpen
3. De *Encourager*: een niet-sturende mentor die passief is in het introduceren van gespreksonderwerpen
4. De *Advisor*: een sturende mentor die passief is in het introduceren van gespreksonderwerpen

De sturende mentoren maken tijdens de mentorconversatie gebruik van: beoordelen, instrueren, bevestiging geven, eigen mening uiten, strategieën bieden en feedback geven. De niet-sturende mentoren maken gebruik van: vragen stellen, begeleiden in de ontwikkeling, alternatieven aanbieden, empathisch reageren, samenvatten en actief luisteren (Hennissen, Crasborn, Brouwer, Korthagen & Bergen, 2008).

1.3.2 De rol van feedback tijdens het portfoliogesprek

Het verzamelen van feedback is een belangrijk onderdeel van het portfoliogebruik (Tillema & Smith, 2000). Feedback wordt door Shute (2008) gezien als 'informatie, gecommuniceerd aan een leerling, bedoeld om zijn of haar denken of gedrag te wijzigen, ter verbetering van het leren'. Tijdens het portfoliogesprek tussen studieloopbaanbegeleider en student is het stimuleren van die gedragsverandering van belang. Het doel van feedback is dan ook een verschil te signaleren tussen daadwerkelijk en gewenst gedrag, zodat de student een verandering kan aanbrengen (Shute, 2008). In hun onderzoek stellen Tillema en Smith (2000) dat studenten die tijdens een portfolioproses gebruik maken van feedback, beter in staat zijn hun eigen leerproces inzichtelijk te maken en de sterke en zwakke punten kunnen identificeren. Het accepteren van feedback kan echter lastig zijn voor studenten. Het is voor de ontwikkeling van de student van belang dat zij tijdens het portfoliogesprek zowel hun sterke als zwakke kanten kunnen benoemen (Pinsky & Fryer-Edwards, 2004).

1.4 Persoonlijke kenmerken van de student

1.4.1 Self-efficacy en zelfwaardering

Het beeld dat een student over zijn eigen mogelijkheden heeft, wordt bij de interpretatie van een leertaak (bijvoorbeeld het maken van een portfolio) geactiveerd en gehanteerd als een subjectieve theorie. Hierdoor wordt een eigen referentiekader geconstrueerd wat aanleiding geeft tot een subjectieve beleving van de leertaak (Boekaerts & Simons, 2003).

Bandura (1986) hanteert hiervoor het begrip *self-efficacy* (of geloof in eigen kunnen) en verstaat hieronder 'het resultaat van een persoonlijk evaluatieproces dat betrekking heeft op de inschatting van een persoon dat hij/zij de nodige capaciteiten heeft om een bepaald type taak/situatie aan te kunnen'. Het onderzoek van Daniel en Larssons (2001) naar het effect van supervisie of studieloopbaanbegeleiding op *self-efficacy* heeft aangetoond dat studenten die positieve feedback ontvangen, een hogere mate van *self-efficacy* hebben. Naast *self-efficacy* wordt in de literatuur het begrip 'zelfwaardering' genoemd.

Zelfwaardering verwijst naar 'geloof *in* jezelf, in tegenstelling tot overtuigingen *over* jezelf en bestaat uit aspecten als zelfbegrip, zelfrespect en het kunnen leven met jezelf' (Boekaerts & Simons, 2003).

1.4.2 *Leerstijl*

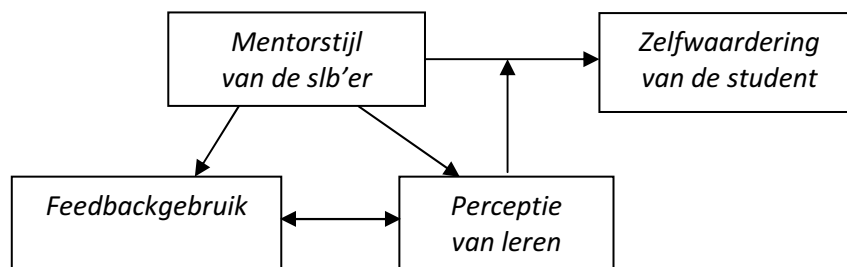
Uit allerlei onderzoeken is gebleken dat er relatief stabiele verschillen zijn tussen studenten in hun manier van leren. Er wordt gesproken over 'leerstijlen'; de aard en combinatie van leerstrategieën die een student geneigd is te kiezen, onafhankelijk van de doelstellingen die gelden (Boekaerts & Simons, 2003). Vermunt (1992) ontwikkelde een leerstijlenvragenlijst voor studenten in het hoger onderwijs en onderscheidde vier leerstijlen:

1. *Betekenisgerichte leerstijl*: studenten hanteren een actieve en constructieve wijze van leren, maken veelvuldig gebruik van leerstrategieën als kritisch verwerken en relateren. Zij zoeken naar verbanden en structuur, zijn zelfsturend en zien studeren als het opbouwen van inzichten en kennis (Boekaerts & Simons, 2003).
2. *Reproductiegerichte leerstijl*: studenten negeren didactische hulpmiddelen en ontwikkelen memoriseerbare gehelen. Ze zijn gericht op het herhalen en stapsgewijs analyseren van de leerstof. Ze werken gedetailleerd, laten zich door het onderwijs sturen en zien studeren als het opnemen van kennis (Boekaerts & Simons, 2003).
3. *Toepassingsgerichte leerstijl*: studenten zijn gericht op de praktijkrelevantie. Zij personaliseren en concretiseren de leerstof en oefenen in het toepassen (Boekaerts & Simons, 2003).
4. *Ongerichte leerstijl*: studenten maken nauwelijks gebruik van zelfsturing, hebben weinig houvast aan aanwijzingen van docenten en staan onzeker tegenover hun studie en studieresultaten. Zij wensen stimulerend onderwijs en werken graag samen met anderen (Vermunt, 1992).

1.5 Hypothesen en onderzoeksvragen

In deze thesis wordt het gebruik van het trainingsportfolio op de Pabo onderzocht; specifiek het portfoliogesprek tussen studieloopbaanbegeleider (slb'er) en student. Er wordt gekeken naar verbanden tussen het de mentorstijl van de slb'er, de student zijn perceptie van leren tijdens het portfoliogesprek, de verkregen feedback en de zelfwaardering van de student. Figuur 1 is een schematische weergave van de variabelen.

Figuur 1: Schematische weergave van de variabelen



1.5.1 Hypothesen

Op basis van de literatuur wordt verwacht dat de mentorstijl van de slb'er van invloed is op de student zijn perceptie van leren tijdens het portfoliogesprek. Verwacht wordt dat er een verband bestaat tussen het feedbackgebruik en de student zijn perceptie van leren en dat de mentorstijl het feedbackgebruik beïnvloedt. Tot slot wordt verwacht dat de mentorstijl van invloed is op de zelfwaardering van de student.

1.5.2 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Hoe is de perceptie van leren van Pabo-studenten -die gebruik maken van het trainingsportfolio- tijdens het portfoliogesprek met hun studieloopbaanbegeleider, in hoeverre maken zij gebruik van de verkregen feedback en hoe beïnvloedt het portfoliogesprek de zelfwaardering van de student?

De bijbehorende deelvragen luiden:

1. *Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider?*
2. *Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en het uiteindelijke gebruik van de feedback en is de mentorstijl van invloed op dit feedbackgebruik?*

-
-
3. In hoeverre is de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider van invloed op de zelfwaardering van de student?

2. Methode

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksgroep, het design en de instrumenten besproken. Voorts wordt de respons bekeken. Tenslotte wordt de statistische verwerkingswijze uitgelegd.

2.1 Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep bestaat uit studenten van de Pabo in Nederland. Er zijn 42 verschillende Pabo's geteld (Bijlage 1). Deze Pabo's werden aan de hand van bepaalde eigenschappen met betrekking tot het portfoliogebruik ingedeeld in 3 categorieën. Per categorie zou één Pabo deelnemen aan het onderzoek. Tijdens het vaststellen van de onderzoeksgroep bleek echter dat veel Pabo's geen medewerking konden of wilden verlenen. Alleen Driestar Educatief te Gouda, waar men gebruikmaakt van het type *trainingsportfolio*, stond open voor deelname aan het vervolg van het onderzoek. Er is daarom besloten de opzet van het onderzoek aan te passen. De Pabo's worden niet vergeleken op basis van hun type portfolio, maar er wordt onderzoek gedaan onder de studenten die gebruikmaken van het *trainingsportfolio*. Omdat het gebruik van het *trainingsportfolio* nog niet nader onderzocht is, is het interessant om dit type nader te bekijken.

De Driestar is een hogeschool met een christelijke identiteit en biedt opleidingen op het gebied van onderwijs en opvoeding. De studenten uit het derde leerjaar van de Pabo bleken het meest geschikt voor deelname aan het onderzoek. Zij zijn nog niet in de afstudeerfase, maar maken wel al drie jaar gebruik van het trainingsportfolio. De studenten hebben een aantal keer per jaar een portfoliogesprek met de studieloopbaanbegeleider. Tijdens dit gesprek wordt zowel mondeling als schriftelijk feedback gegeven. Er wordt gebruik gemaakt van de reflectiecyclus en het Ui-model van Korthagen (Visser, 2011).

Ten tijde van de afname van de vragenlijst bevinden de studenten zich aan het begin van periode 4. In deze periode dienen zij in het portfolio te beschrijven wat het werken aan zichzelf tot nu toe heeft opgeleverd.

Tabel 2 geeft een beschrijving van de onderzoeksgroep.

Tabel 2: Beschrijving van de onderzoeksgroep (N=47)

	Derdejaars studenten Driestar Educatief
<i>Aantal n</i>	47
<i>Geslacht</i>	
Man	5
Vrouw	42
<i>SLB'er werkzaam op de opleiding</i>	
Ja	29
Nee	17
Onbekend	1
<i>Aantal gevoerde beoordelingsgesprekken met SLB'er</i>	
Geen enkele keer	0
1 of 2 keer	26
3 of 4 keer	18
Meer dan 4 keer	2
Onbekend	1

2.2 Onderzoeksdesign

Het onderzoek bestaat uit twee ronden. Ten eerste werd een inventariserend onderzoek uitgevoerd om de onderzoeksgroep vast te stellen. De 42 Nederlandse Pabo's werden benaderd om een vragenlijst in te vullen (Bijlage 2). Aan de hand van deze vragenlijst zijn de Pabo's onder 3 typering verdeeld, te weten: (1) dossierportfolio, (2) persoonlijk ontwikkelportfolio en (3) trainingsportfolio. Per typering is 1 Pabo geselecteerd voor deelname aan het vervolg van het onderzoek.

Helaas kon om hierboven genoemde redenen het onderzoek zich in de tweede ronde enkel op de typering trainingsportfolio richten. In deze ronde zijn vragenlijsten onder de studenten uit het derde leerjaar van Driestar Educatief verspreid. De vijf vragenlijsten zijn op één moment afgenomen.

Het doel van het onderzoek is inzicht krijgen in de leerprocessen en leerstijl van studenten die aan een trainingsportfolio werken. Daarnaast wordt bekeken hoe studenten de stijl van hun studieloopbaanbegeleider en het portfoliogesprek beoordelen. Tevens wordt de waardering van feedback gemeten.

2.3 Onderzoeksinstrumenten

De vragenlijst bevat 5 achtergrondvragen en daarna 139 gesloten vragen, verdeeld over vijf onderdelen. De antwoorden zijn gemeten op een interval meetniveau met behulp van een vijfpunts *Likertschaal* (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens).

Hierna volgt een beschrijving van de verschillende onderdelen van de vragenlijst.

2.3.1 Deel 1: Student Assessment for Learning Questionnaire

Deel 1 bevat de vragen uit de *Student Assessment for Learning Questionnaire* (SAfL-Q) en is een onderdeel van de *Assessment for Learning Questionnaire* (Pat-El, R.J., H.H. Tillema., M. Segers & P. Vedder, 2011). Dit instrument wordt gebruikt om de student zijn perceptie van leren tijdens het portfoliogesprek te onderzoeken.

Het originele instrument bestaat uit 28 items, verdeeld over twee schalen: (1) *Feedback ontvangen* en (2) *Feedback gebruiken*. De eerste schaal meet de student zijn perceptie van de ontvangen feedback (de mate van ontvangen aanwijzingen en richtlijnen). De tweede schaal meet de student zijn perceptie van het werkelijk gebruikmaken van de feedback (helderheid van de besproken onderwerpen en het bespreken van de ontwikkeling van de student om het beoogde doel te bereiken). Voor de vragenlijst van dit onderzoek zijn 27 van de 28 items gebruikt en gedeeltelijk veranderd naar de situatie van Driestar Educatief. Zo werd 'mentor' vertaald naar 'studieloopbaanbegeleider' en 'schoolwerk' naar 'portfolio'. Het oorspronkelijke item 18 ('Mijn mentor geeft mij aanwijzingen die mij helpen om de lesstof inhoudelijk te begrijpen') is geschrapt omdat het hier over lesstof gaat, en niet over een leerproduct zoals het portfolio.

In paragraaf 2.5.1 wordt de schaalverdeling weergegeven.

2.3.2 Deel 2: Self-Efficacy en Zelfwaardering

Met deel 2 van de vragenlijst wordt *self-efficacy* en de zelfwaardering van de student gemeten. Er wordt gebruik gemaakt van een vertaling van de Ohio State Teacher Efficacy Scale (OSTES; Tschannen-Moran & Hoy, 2011). De oorspronkelijke items voor *self-efficacy* zijn gereduceerd tot vier vragen met betrekking tot het portfoliogebruik. De vijftien vragen over zelfwaardering zijn onveranderd gebleven.

In paragraaf 2.5.1 wordt de schaalverdeling weergegeven.

2.3.3 Deel 3: Usage of Feedback Instrument

Om het feedbackgebruik van de Pabostudent te meten wordt gebruikgemaakt van het door Korver (2012) aangepaste *Usage of Feedback Instrument*, ontworpen door Tillema e.a.

(2007). De items worden aangepast aan het taalgebruik van de Driestar ('mentor' wordt 'studieloopbaanbegeleider' en 'feedbackgesprek' wordt 'portfoliogesprek'). Het instrument bevat 29 items, verdeeld over vijf schalen die met elkaar gecombineerd zijn: (1) *Feedback acceptatie*, (2) *Navolging van aanbevelingen*, (3) *Helderheid*, (4) *Vertrouwen* en (5) *Uitvoerbaarheid*.

De schaal *Feedback acceptatie* meet de perceptie van de student zijn acceptatie van feedback. De schaal *Navolging van aanbevelingen* meet de acties die de student onderneemt na het krijgen van feedback. De schaal *Helderheid* refereert aan de algemene helderheid van de feedback, zowel in de communicatie tussen studieloopbaanbegeleider en student als in de opgestelde doelen. De schaal *Vertrouwen* refereert aan de mate van vertrouwen in de relatie tussen slb'er en student; het vertrouwen in de adviezen en het inzicht van de mentor en het vertrouwen in de juistheid van de beoordeling en beoordelingscriteria. De schaal *Uitvoerbaarheid* refereert aan de perceptie van de student om de gestelde doelen te behalen; het niveau van motivatie en ontmoediging na een portfoliogesprek.

2.3.4 Deel 4: Mentoring Style Questionnaire

In deel 4 van de vragenlijst wordt de *mentoring style* van de studieloopbaanbegeleider gemeten. Dit deel is een bewerking van de *Mentoring Style Questionnaire* (Crasborn, Hennissen, Brouwer, Korthagen & Bergen, 2011; voor dit onderzoek bewerkt door Van den Steenhoven) en bevat 24 vragen, verdeeld over 4 schalen: (1) *Initiator*, (2) *Imperator*, (3) *Encourager* en (4) *Advisor*. Deze schalen zijn gebaseerd op het MERID-model; de verdeling door Crasborn e.a. (2011) waarbij *directiveness* en *non-directiveness*, en *activeness* en *passiveness* tegen elkaar afgezet worden. De mate van *directiveness* refereert aan de wijze waarop de studieloopbaanbegeleider de student in de goede richting stuurt. De mate van *activeness* refereert aan de persoon die de gespreksonderwerpen naar voren brengt tijdens de gesprekken tussen student en begeleider.

De *mentoring style Initiator* geldt voor slb'ers die niet-sturend en actief in het introduceren van gespreksonderwerpen zijn. De *mentoring style Imperator* geldt voor slb'ers die sturend en actief in het introduceren van gespreksonderwerpen zijn. De *mentoring style Encourager* geldt voor slb'ers die niet-sturend en passief in het introduceren van gespreksonderwerpen zijn. De *mentoring style Advisor* geldt voor slb'ers die sturend en passief in het introduceren van gespreksonderwerpen zijn.

2.3.5 Deel 5: Inventaris Leerstijlen

In deel 5 is de leerstijl van de respondenten onderzocht door middel van een verkorte versie van de Inventaris Leerstijlen (ILS) door Vermunt (1998). Deze versie

(<http://lerenleren.majestic-communications.com/test/testvermunt.htm>) bevat 40 items en is aangepast op de antwoordcategorieën naar een 5-punts *Likertschaal*.

Hoewel de leerstijl een interessante variabele vormt, bleek gedurende het onderzoek dat het te ver voert om deze variabele mee te nemen in de analyse. Van de persoonlijke eigenschappen van de student ligt de focus op de zelfwaardering -en niet op de leerstijl-, omdat verwacht wordt dat de mentorstijl van invloed is op de zelfwaardering. Uit de literatuur blijkt namelijk dat studenten die positieve feedback ontvangen, een hogere mate van *self-efficacy* hebben (Daniel en Larssons, 2001). Daarbij wordt in de literatuur het begrip zelfwaardering gekoppeld aan *self-efficacy* (Boekaerts & Simons, 2003).

In zoverre is nader onderzoek naar de leerstijl gewenst.

2.3.6 Controlevariabelen

De vragenlijst opent met vragen over verschillende controlevariabelen als klas, geslacht en informatie over de studieloopbaanbegeleider.

2.4 Procedure

De dataverzameling heeft plaatsgevonden op de Driestar te Gouda. De vragenlijsten zijn in de week voor de meivakantie verspreid en ingenomen. De studenten waren op dit moment vergevorderd in het derde studiejaar en zeer bekend met de procedure van het portfolio.

Bovendien volgden de studenten in deze week keuzevakken, waardoor zij op school aanwezig en dus goed bereikbaar waren.

Allereerst zijn de betrokken docenten van de Driestar geïnformeerd over de procedure van de dataverzameling. Daarna is in zes derdejaars klassen een korte uitleg over het onderzoek gegeven, waarna 117 vragenlijsten zijn uitgedeeld. De onderzoeker heeft de anonimiteit van de respondenten en het belang voor zowel de school als het onderzoek benadrukt. De studenten kregen de mogelijkheid om vragen te stellen, tijdens het uitdeelmoment of nadien per e-mail. Twee dagen na de verspreiding is een algemene e-mail verzonden om de studenten te herinneren aan het invullen en meebrengen van de lijst. De vragenlijst werd als bijlage meegezonden, zodat studenten ook de kans kregen hem digitaal in te vullen en in te leveren. Aan het einde van de week zijn alle ingevulde lijsten opgehaald.

De betrokkenheid en inzet van de studenten bleek hoog en werd gekarakteriseerd door

bijgeschreven commentaar op de vragenlijst, bevestigingsmails over het inleveren en vragen over inzicht in de resultaten van het onderzoek.

2.5 Respons Driestar Educatief

Van de 117 uitgereikte vragenlijsten op Driestar Educatief zijn 47 lijsten retour ontvangen. Er is een kleinschalig onderzoek naar de non-respons gedaan. Een groot deel van de respondenten vond de vragenlijst te lang. Een aantal had de lijst niet ontvangen omdat het op de uitdeeldag geen keuzevakken volgde. De overige studenten hadden na het uitdelen van de lijsten geen les meer, waardoor zij niet meer in de gelegenheid waren de lijst in te leveren.

2.6 Statistische verwerkingswijze

2.6.1 Schaalconstructie

Deel 1: Student Assessment for Learning Questionnaire

De aangepaste *Student Assessment for Learning Questionnaire* is verdeeld over twee schalen; (1) *Feedback ontvangen* met een Cronbach's alpha van .901 en (2) *Feedback gebruiken* met een Cronbach's alpha van .847.

Tabel 3 toont de schalen en bijbehorende items van de *Student Assessment for Learning Questionnaire*.

Tabel 3: Schalen en items van de *Student Assessment for Learning Questionnaire*

Schaal	Items
<i>Feedback ontvangen</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Mijn SLB'er stimuleert mij om na te denken over hoe ik mijn functioneren in het onderwijs kan verbeteren.2. Nadat mijn SLB'er mijn portfolio heeft nagekeken, bespreken we samen mijn bewijzen.3. Tijdens het verloop van de stages vraagt mijn SLB'er regelmatig hoe ik vind dat het tot nu toe gaat.4. Mijn SLB'er laat mij meedenken over de manier waarop ik wil leren op de Pabo.5. Ik krijg van mijn SLB'er de mogelijkheid om te bepalen wat mijn leerpunten zijn.6. Mijn SLB'er stimuleert mij om terug te kijken op mijn leerproces en om te bedenken wat ik een volgende keer anders kan doen.7. Mijn SLB'er geeft mijn sterke punten aan op het gebied van leren op de stage.8. Mijn SLB'er geeft mijn zwakke punten aan op het gebied van leren op de stage.9. Ik word aangemoedigd door mijn SLB'er om mijn leerproces op de stage te verbeteren.10. Ik krijg aanwijzingen van mijn SLB'er die mij helpen bij het functioneren op de stage.

11. Mijn SLB'er bespreekt mijn portfolio met mij zodat ik de opdrachten beter begrijp.
12. Mijn SLB'er bespreekt met mij mijn vorderingen.
13. Na een beoordelingsmoment laat mijn SLB'er mij weten hoe ik het de volgende keer beter kan doen.
14. Mijn SLB'er bespreekt met mij hoe ik mijn sterke kanten kan gebruiken om mijn werk te verbeteren.
15. Samen met mijn SLB'er bedenk ik een manier om mijn zwakke punten te verbeteren.
16. Als ik de uitleg niet begrijp, dan probeert mijn SLB'er het op een andere manier aan mij uit te leggen.
17. Mijn SLB'er geeft mij aanwijzingen om zijn/haar opmerkingen over het portfolio te begrijpen.

Feedback gebruiken

18. Ik kan met het maken van mijn portfolio laten zien wat ik heb geleerd.
 19. Mijn SLB'er stelt vragen op een begrijpelijke manier.
 20. De vragen van mijn SLB'er helpen mij zijn/haar opmerkingen inhoudelijk te begrijpen.
 21. Mijn SLB'er staat open voor mijn inbreng tijdens de SLB'ergesprekken.
 22. Ik heb de mogelijkheid om vragen over het portfolio aan medestudenten te stellen.
 23. Ik weet aan welke punten ik moet werken om mijn resultaten te verbeteren.
 24. Er bestaat de mogelijkheid om vragen te stellen aan de SLB'er.
 25. Ik weet aan welke eisen mijn portfolio moet voldoen.
 26. Als ik van mijn SLB'er een opdracht m.b.t. het portfolio krijg, is het duidelijk wat ik hiervan kan leren.
 27. Met mijn werk laat ik zien wat ik kan.
-

Deel 2: Self-Efficacy en Zelfwaardering

De schaal *Self-Efficacy* heeft een Cronbach's alpha van .561. Nadat item 3 is verwijderd, is de Cronbach's alpha .610. Hoewel de schaal significant normaal verdeeld blijkt, wordt zij niet opgenomen in de analyse vanwege de onacceptabele Cronbach's alpha.

Voor de schaal *Zelfwaardering* zijn item 6, 9, 10, 12 en 13 omgepooled. Item 16 en 18 blijken inhoudelijk zwak en hebben een lage correlatie. Na verwijdering van deze items is Cronbach's alpha voor *Zelfwaardering* .832.

Tabel 4 toont de schalen en bijbehorende items van het instrument.

Tabel 4: Schalen en items van het instrument *Self-Efficacy* en *Zelfwaardering*

Schaal	Items
<i>Self-Efficacy</i>	<ol style="list-style-type: none">1. In hoeverre kun jij voldoen aan de eisen die aan het portfolio gesteld zijn?2. In hoeverre kun jij je bewijzen in je portfolio beargumenteren, zodat de SLB'er jouw bewijzen goed begrijpt?3. In hoeverre kun jij goede vragen voor het beoordelingsgesprek met je SLB'er bedenken?4. Hoe goed kun jij met jouw portfolio aantonen dat je bekwaam bent als leerkracht?
<i>Zelfwaardering</i>	<ol style="list-style-type: none">5. Over het algemeen ben ik tevreden met mezelf.6. Soms denk ik dat ik niets waard ben.7. Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten heb.8. Ik ben in staat om dingen net zo goed te doen als de meeste andere mensen.9. Ik denk dat ik niet veel heb om echt trots op te zijn.10. Ik voel me beslist wel eens nutteloos.11. Ik vind dat ik als persoon de moeite waard ben, in vergelijking met anderen.12. Ik zou willen dat ik wat meer respect voor mezelf kon opbrengen.13. Al met al denk ik best wel eens dat ik een mislukkeling ben.14. Ik denk positief over mezelf.15. Op de meeste punten is mijn leven bijna ideaal.16. Mijn levensomstandigheden zijn uitstekend.17. Ik ben tevreden met mijn leven.18. Tot nu toe heb ik de belangrijkste dingen die ik in het leven wil ook bereikt.19. Als ik mijn leven nog eens over mocht doen zou ik bijna niets veranderen.

Deel 3: Usage of Feedback Instrument

Het *Usage of Feedback Instrument* is verdeeld in zes schalen. De hoofdschalen zijn (1) *Feedback acceptatie* met een Cronbach's alpha van .901 en (2) *Navolging van aanbevelingen* met een Cronbach's alpha van .939.

Daarnaast kunnen beide schalen verdeeld worden in *Helderheid* met een Cronbach's alpha van .893, *Vertrouwen* met een Cronbach's alpha van .889 en *Uitvoerbaarheid* met een Cronbach's alpha van .881.

Tabel 5 toont de schalen en bijbehorende items van het *Usage of Feedback Instrument*.

Tabel 5: Schalen en items van de bewerking van het *Usage of Feedback Instrument*

Schaal	Items
Feedback acceptatie: Helderheid	<p>1. De informatie over de doelstellingen voor de stageperiode, die mijn SLB'er met mij bespreekt tijdens het portfoliogesprek, is voor mij duidelijk.</p> <p>2. Het portfoliogesprek wordt qua invulling afgestemd op mijn leer- en ontwikkelingsbehoeften.</p> <p>3. De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er begrijp ik altijd goed.</p> <p>4. Tijdens het portfoliogesprek legt mijn SLB'er de bespreekpunten duidelijk aan me uit.</p>
Navolging van aanbevelingen: Helderheid	<p>5. De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er is duidelijk.</p> <p>6. De beoordelingen en de erbij geplaatste opmerkingen ten aanzien van mijn werk zijn gebaseerd op duidelijke criteria / richtlijnen.</p> <p>7. De feedback, die ik krijg van mijn SLB'er tijdens de portfoliogesprekken, geeft mij goede richtlijnen voor verder handelen.</p> <p>8. Ik weet na het portfoliogesprek met mijn SLB'er precies aan welke punten ik ga werken.</p> <p>9. Ik weet na het portfoliogesprek met mijn SLB'er precies hoe ik mijn prestaties kan verbeteren.</p>
Feedback acceptatie: Vertrouwen	<p>10. Mijn SLB'er is zich tijdens de portfoliogesprekken bewust van mijn doelen, zoals ik die heb weergegeven in mijn portfolio.</p> <p>11. Ik mag met mijn SLB'er meebeslissen over wat ik laat zien tijdens een stagebezoek.</p> <p>12. Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er krijg ik de mogelijkheid om mijn eigen standpunten kenbaar te maken.</p> <p>13. Ik accepteer de beoordelingsreacties op mijn functioneren, zoals ik die ontvang van mijn SLB'er tijdens de portfoliogesprekken.</p> <p>14. Ik vertrouw op het inzicht van mijn SLB'er, ten aanzien van de sturing en begeleiding die hij/zij aan mij geeft.</p>
Navolging van aanbevelingen: Vertrouwen	<p>15. Mijn kwaliteiten worden door mijn SLB'er beoordeeld en becommentarieerd op een eerlijke manier.</p> <p>16. Na feedback te hebben ontvangen van mijn SLB'er, voel ik mij goed genoeg in mijn vel zitten om de volgende, geadviseerde stappen te zetten in mijn schoolwerk.</p> <p>17. Ik ga af op de aanwijzingen en adviezen van mijn SLB'er, omdat die voor mij de juiste koers aangeven.</p> <p>18. Als mijn SLB'er verbeterpunten aangeeft, weet ik dat wanneer ik deze opvolg, ik betere prestaties neerzet.</p> <p>19. Ik ga ervan uit dat mijn SLB'er mij op correcte wijze beoordeelt en aanstuurt.</p>
Feedback acceptatie: Uitvoerbaarheid	<p>20. Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er voel ik mijn motivatie toenemen.</p> <p>21. Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er bespreken we het leerproces dat heeft geleid tot mijn huidige functioneringsniveau.</p> <p>22. Als ik tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er mijn sterke punten aangeef, denk ik dat het me gaat lukken de benodigde doelen te bereiken voor de opleiding.</p>

23. De ontwikkelpunten, die mijn SLB'er met mij bespreekt tijdens het portfoliogesprek, zijn voor mij haalbaar en ik weet dat ik ze kan bereiken.

24. De doelen, zoals worden genoemd door mijn SLB'er ontmoedigen mij niet, want ik weet dat ik ze kan bereiken.

**Navolging van aanbevelingen:
Uitvoerbaarheid**

25. Met de algehele beoordeling van mijn prestaties wordt rekening gehouden met mijn mening en antwoorden.

26. De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er is specifiek en gedetailleerd genoeg voor mij om naar te kunnen handelen.

27. Wanneer mijn SLB'er verbeter- en ontwikkelpunten met mij bespreekt tijdens het portfoliogesprek, voel ik mij ontmoedigd.

28. Na feedback te hebben ontvangen van mijn SLB'er, zie ik duidelijk aan mijn leerproces hoe goed ik mij aan het ontwikkelen ben in mijn beroep.

29. Als ik tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er mijn zwakke punten aangeef, denk ik dat ik ook voor deze zwakkere gebieden de benodigde doelen ga bereiken.

Deel 4: Mentoring Style Questionnaire

Voor de variabele *Mentorstijl* zijn volgens de hiërarchische clustermethode (met een Pearsoncorrelatie als *measure* en met de *within-groups average linkage*) vier groepen aangemaakt, te weten: *Initiator*, *Encourager*, *Imperator* en *Advisor*. Er zijn meerdere methodes uitgetoetst, waaronder een factoranalyse. De clustermethode gaf echter de meest evenwichtige *n*. In Bijlage 5 is de tabel van de clusteranalyse opgenomen.

Tabel 6 toont de schalen en bijbehorende items van de *Mentoring Style Questionnaire*.

Tabel 6: Schalen en items van de bewerking van de *Mentoring Style Questionnaire*

Schaal	Items
<i>Initiator</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Mijn SLB'er geeft geen aanwijzingen of richtlijnen voor mijn ontwikkeling.2. Tijdens het portfoliogesprek vraagt mijn SLB'er mij te reflecteren op mijn handelen, zodat ik zelf tot inzichten kom.3. Mijn SLB'er komt wel actief met gesprekspunten, maar er is tijdens het gesprek nooit sprake van het geven van uitleg of concrete aanwijzingen.4. Alle beslissingen worden samen met mijn SLB'er in overleg genomen.5. Mijn SLB'er heeft het niet vaak over doelen en waar ik momenteel sta ten opzichte van deze doelen in mijn ontwikkeling.6. Mijn SLB'er geeft geen sturende richtlijnen en adviezen ten aanzien van mijn ontwikkeling, maar komt wel actief met de gesprekspunten.
<i>Encourager</i>	<ol style="list-style-type: none">7. Door middel van tweerichtingsgesprekken met mijn SLB'er, kom ik tot inzicht ten aanzien van mijn ontwikkeling.8. Er is veel ruimte voor mij als student in het gesprek (er is begrip voor mijn gevoelens en er wordt actief geluisterd).9. Ik krijg van mijn SLB'er alle vrijheid om de opdrachten geheel naar eigen inzicht uit te voeren.10. Mijn SLB'er geeft mij in <u>geen enkel</u> opzicht sturing d.m.v. aanwijzingen of adviezen.

- 11. Mijn SLB'er reageert op wat ik inbreng tijdens het gesprek en geeft hierbij geen directe adviezen of aanwijzingen.
- 12. Mijn SLB'er komt niet met gespreksonderwerpen en hij/zij is totaal niet sturend ten aanzien van mijn ontwikkeling.

- Imperator**
- 13. Mijn SLB'er is een echte coach die mij stimuleert!
 - 14. Mijn SLB'er zorgt dat ik de feedback helemaal begrijp.
 - 15. Mijn SLB'er vraagt mij ten aanzien van de uitgelegde opdracht hoe ik denk de taak uit te gaan voeren.
 - 16. Mijn SLB'er geeft duidelijke antwoorden op vragen.
 - 17. Mijn SLB'er laat mij mijn ontwikkeling zien van de afgelopen periode en legt mij duidelijk uit hoe en waar ik naartoe moet ontwikkelen om de doelen te bereiken.
 - 18. Mijn SLB'er komt altijd actief met de gesprekspunten en ook is hij/zij in sterke mate sturend ten aanzien van mijn ontwikkeling.

- Advisor**
- 19. Er worden na elk portfoliogesprek concrete afspraken gemaakt.
 - 20. Mijn SLB'er stelt nauwkeurig de huidige positie van mij vast ten opzichte van het doel en verwoordt duidelijk wat hij/zij wil zien aan verbeteringen.
 - 21. De SLB'er geeft middels duidelijke richtlijnen en adviezen aan wat ik moet doen om de doelen te bereiken.
 - 22. Mijn SLB'er geeft duidelijke richtlijnen ten aanzien van de doelen, maar ik ben degene die de onderwerpen inbrengt.
 - 23. Mijn SLB'er controleert in welke mate mijn doelen zijn bereikt.
 - 24. Ik kom zelf meestal met de gesprekspunten tijdens het portfoliogesprek en hierop reageert mijn SLB'er in sterke mate met sturende richtlijnen en adviezen ten aanzien van mijn ontwikkeling.

Deel 5: Inventaris Leerstijlen

De *Inventaris Leerstijlen* is verdeeld in vier schalen. De hoofdschalen zijn (1)

Betekenisgerichte leerstijl, (2) *Reproductiegerichte leerstijl*, (3) *Toepassingsgerichte leerstijl*

en (4) *Ongerichte leerstijl*.

Tabel 7 toont de schalen en bijbehorende items van de *Inventaris Leestijlen*.

Tabel 7: Schalen en items van de *Inventaris Leerstijlen*

Schaal	Items
<i>Betekenisgerichte leerstijl</i>	<ul style="list-style-type: none"> 4. Ik doe de Pabo niet alleen voor een diploma: veel dingen die ik leer vind ik interessant. 7. Ik maak graag schema's met pijlen. 10. Als ik een vraag lees en ik snap de vraag, hoef ik het antwoord niet meer op te schrijven. 13. Soms heb ik een andere mening dan de docent, maar ik vind wel dat er in zo'n geval naar mij geluisterd moet worden. 15. Voor ik een hoofdstuk ga leren, blader ik het eerst eens door en bekijk ik hoe het in elkaar zit. 18. Ik heb het liefst een docent die laat zien dat hij/zij veel kennis heeft. 19. Ik heb een hekel aan toetsen waar je feitjes voor moet leren. 21. Ik leer niet zoveel uit mijn hoofd, als ik het maar begrijp. 35. Ik vind het prettig om dingen zelf uit te zoeken.

36. Als ik veel moet leren, maak ik eerst een schema of een samenvatting van de belangrijkste onderdelen.

Reproductiegerichte leerstijl

1. Een docent moet huiswerk controleren: dan heb ik een stok achter de deur om het te maken.
3. Mijn eigen mening vind ik niet zo belangrijk: als ik mijn zaakjes maar ken.
8. Ik weet nooit zo goed wanneer ik de stof goed genoeg heb geleerd, wanneer ik kan stoppen met leren.
12. Als ik een tekst moet leren, onderstreep ik alle dingen die ik moet weten.
17. Ik vind het vervelend als een docent tijdens de les van de stof afdwaalt.
20. Begrippen leer ik letterlijk uit mijn hoofd.
23. Ik vind het niet eerlijk als je tijdens een toets ook vragen krijgt die niet uit de boeken komen.
29. Ik leer ontzettend veel en vaak; ik kom tijd te kort.
30. Ik verdeel bij het leren de stof in kleine stukjes. Daarna leer ik stukje voor stukje uit mijn hoofd.
34. Mijn manier van studeren is: de stof doorlezen, daarna nog eens doorlezen en als ik het dan nog niet weet, lees ik het nog een keer door.
38. Mijn manier van studeren is stampen.

Toepassingsgerichte leerstijl

5. Ik werk graag samen met anderen, vooral samen een werkstuk maken vind ik leuk.
11. Een goede docent legt niet alleen het boek uit, maar vertelt er ook iets bij.
14. Ik zie weleens dingen op TV die ik heb geleerd op mijn opleiding. *(verwijderd)*
22. Ik studeer om er later iets mee te kunnen.
25. Sommige dingen onthoud ik heel gemakkelijk, zoals de dingen waar ik mij iets bij voor kan stellen.
27. Ik vind het tijdens het leren fijn als ik opeens weet hoe een moeilijke opdracht is op te lossen.
28. Ik maak graag vraagstukken en opdrachten, dan kan ik zien hoe de stof in de praktijk werkt.
31. Ik onthoud iets beter als het te maken heeft met het dagelijkse leven.
32. Ik doe liever iets tijdens de les dan dat ik 1 uur op mijn plaats moet zitten.

Ongerichte leerstijl

2. Ik vraag mij wel eens af, of ik de goede opleiding (Pabo) heb gekozen.
6. Veel dingen die je op de Pabo leert zijn echt nutteloos; ik zou niet weten waar je die ooit nog voor zou kunnen gebruiken.
9. Ik ben bang dit ik het niet red dit studiejaar.
16. Het leren valt mij dit jaar erg tegen.
24. Ik heb liever een docent die duidelijk uitlegt dan een docent bij wie je veel zelf moet uitzoeken.
26. Het is mij vaak niet duidelijk wat je nu wel of niet moet doen voor een toets. Dat zouden ze eens goed moeten vertellen.
33. Bij het leren duizelt het mij soms van alle feiten die ik moet kennen.
37. Voor een toets begint, ben ik vaak bang dat ik dingen vergeet.
39. Sommige vragen sla ik over: daar leer je toch niks van.
40. Ik ben niet tevreden over mijn manier van toetsen maken.

2.6.2 Statistische analyses

De resultaten van de inventarisatie van het type portfolio per Pabo zijn verwerkt in Microsoft Excel. Er is een beslisboom ontworpen met daarin opgenomen de differentiërende

variabelen. Aan de hand van deze beslisboom zijn de Pabo's onder de drie typering
verdeeld.

Voor het invoeren en verwerken van de verzamelde data uit de tweede ronde is een
codeboek in het statistische programma SPSS (versie 18.0) opgesteld.

Voor het beantwoorden van deelvraag 1 wordt tweemaal een enkelvoudige variantieanalyse
(bivariate toets) uitgevoerd. *Mentorstijl* wordt getoetst op de schalen *Feedback ontvangen*
en *Feedback gebruiken*. Daarna worden er Post Hoc-toetsen afgenomen. Tevens wordt
gekeken hoe de schalen *Feedback ontvangen* en *Feedback gebruiken* correleren.

Deelvraag 2 wordt beantwoord door het berekenen van de correlaties tussen *de Perceptie*
van leren en *Feedbackgebruik*. Daarna wordt met behulp van een enkelvoudige
variantieanalyse bekeken of er een samenhang tussen *Feedbackgebruik* en *Mentorstijl* is.

Voor het beantwoorden van deelvraag 3 wordt een enkelvoudige variantieanalyse
uitgevoerd. Hierbij worden de vier mentorstijlen vergeleken op de schaal *Zelfwaardering*.
Daarna worden de mentorstijlen in twee groepen gedeeld en wordt met een onafhankelijke
T-toets berekend of er significante verschillen zijn tussen de sturende en niet-sturende
mentorstijlen.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de statistische analyses weergegeven. Eerst wordt ingegaan op de eerste onderzoeksrunde. Daarna worden de schaalgemiddelden besproken, gevolgd door de beantwoording van de onderzoeksvragen.

3.1 Inventarisatie Pabo's

Tijdens het eerste deel van het onderzoek hebben 42 Nederlandse Pabo's (Bijlage 1) een vragenlijst (Bijlage 2) over het portfoliogebruik ontvangen. Er hebben 17 contactpersonen gereageerd. Aan de hand van een beslisboom (Bijlage 3) zijn de Pabo's onderverdeeld in 3 typering, te weten: (1) dossierportfolio, (2) persoonlijk ontwikkelportfolio en (3) trainingsportfolio. De beslisboom is tot stand gekomen door de differentiërende variabelen uit de vragenlijst onder het bijbehorende type portfolio te plaatsen. De typeringen zijn gebaseerd op onderzoek van Smith en Tillema (2006). Zij beschrijven het reflectie- en persoonlijk ontwikkelportfolio als vrijwillig. Omdat vrijwillig gebruik niet van toepassing is op de Pabo's, maar er wel Pabo's zijn die gebruikmaken van een ongestructureerd portfolio (kenmerkend voor zowel het reflectie- en persoonlijk ontwikkelportfolio), is er naast het dossier- en trainingsportfolio een derde typering gecreëerd, onder de noemer 'persoonlijk ontwikkel', dat zowel de kenmerken van het reflectie- als het persoonlijk ontwikkelportfolio omvat.

In Tabel 8 is weergegeven hoe de Pabo's onder de drie typen portfolio verdeeld zijn.

Tabel 8: Indeling type portfolio

Instelling	Type portfolio
De Nieuwste Pabo	Dossier
Driestar Educatief (Gouda)	Training
Fontys Hogeschool Den Bosch	Training
Fontys Hogeschool Eindhoven, Veghel, Venlo	Persoonlijk ontwikkel
Gereformeerde Hogeschool	Training
Haagse Hogeschool	Dossier
Hanzehogeschool, Groningen	Training
Hogeschool de Kempel (Helmond)	Persoonlijk ontwikkel
Hogeschool Leiden	Persoonlijk ontwikkel
Hogeschool van Amsterdam	Dossier
Hogeschool van Rotterdam	Dossier

Hogeschool Windesheim	Training
HZ University of Applied Sciences	Training
Pabo Groenewoud Nijmegen	Training
Pabo Hogeschool Helicon, Zeist	Training
Saxion (Deventer)	Dossier
Stenden Hogeschool	Dossier

3.2 Uitkomst van de afhankelijke variabelen

De schaalgemiddelden en standaarddeviaties van de schalen uit het onderzoek staan beschreven in Tabel 9.

Niet alle respondenten hebben alle vragen ingevuld, waardoor het aantal respondenten per schaal verschilt. Sommige respondenten hebben (een deel van) bepaalde vragenlijsten overgeslagen. Uit de tabel blijkt dat er sprake is van een grote spreiding in de gemiddelde scores op de diverse schalen. De *Perceptie van leren* wordt verschillend opgevat; de Pabo-studenten geven gemiddeld een hogere score aan het gebruiken van feedback dan aan het ontvangen van feedback. Voor *Feedbackgebruik* wordt er gemiddeld een hogere score aan acceptatie dan aan navolging toegekend. Helderheid wordt gemiddeld hoger beoordeeld dan vertrouwen en uitvoerbaarheid.

Tabel 9: Schaalgemiddelden en standaarddeviaties van de afhankelijke variabelen in het onderzoek

Schaal	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Perceptie van leren: Feedback ontvangen	47	2.59	5.00	3.78	.51
Perceptie van leren: Feedback gebruiken	47	3.00	4.90	4.07	.45
Zelfwaardering	45	2.46	4.54	3.52	.46
Feedbackgebruik: Acceptatie	46	2.29	4.93	3.81	.49
Feedbackgebruik: Navolging	46	2.00	4.67	3.75	.52
Feedbackgebruik: Helderheid	46	2.67	5.00	3.89	.51
Feedbackgebruik: Vertrouwen	46	2.10	4.80	3.86	.52
Feedbackgebruik: Uitvoerbaarheid	46	1.80	4.60	3.68	.48

De onafhankelijk variabele *Mentorstijl* is met een hiërarchische clusteranalyse verdeeld in vier groepen (Bijlage 5): *Initiator*, *Encourager*, *Imperator* en *Advisor*.

3.3 Beantwoording van de deelvragen

3.3.1 Deelvraag 1: Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider?

Wat betreft de samenhang tussen de student zijn perceptie van leren en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider, blijken er op beide schalen van de perceptie van leren verschillen te zijn.

Voor *Feedback ontvangen* geven de respondenten die op basis van hun antwoorden zijn ingedeeld bij een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Advisor* de hoogste gemiddelde score. Daarna volgen (van hoog naar laag) studenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Imperator*, *Encourager* en *Initiator*.

Voor *Feedback gebruiken* is een soortgelijk patroon zichtbaar; de mentorstijl *Advisor* heeft het hoogste gemiddelde. Daarna volgen (van hoog naar laag) studenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Imperator*, *Encourager* en *Initiator*.

In Tabel 10 worden de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven.

Tabel 10: Gemiddelden en standaarddeviaties van Mentorstijl op Perceptie van leren

Schaal	Mentorstijl	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Feedback ontvangen	Encourager	16	3.44	.40
	Initiator	6	3.35	.47
	Advisor	11	4.21	.21
	Imperator	11	4.09	.44
	Totaal	44	3.78	.53
Feedback gebruiken	Encourager	16	3.80	.43
	Initiator	6	3.97	.56
	Advisor	11	4.41	.34
	Imperator	11	4.18	.22
	Totaal	44	4.07	.45

De variantieanalyse laat significante verschillen zien:

Voor *Mentorstijl op Feedback ontvangen*: $F(3,40) = 13.75$; $p < 0.001$.

Voor *Mentorstijl op Feedback gebruiken*: $F(3,40) = 5.77$; $p < 0.01$.

De Post Hoc-toetsen (Bonferoni gecorrigeerd) laten duidelijk zien dat er voor beide schalen significante verschillen tussen de stijlen zijn, behalve voor: *Encourager - Initiator* en *Advisor - Imperator*.

Uit de analyse blijkt dat de schalen voor *Perceptie van leren* positief correleren ($r = .66$; $p < 0.001$). Dat betekent dat hoe hoger de student het ontvangen van feedback beoordeelt, hoe hoger de mate voor het gebruik van de feedback is.

3.3.2 Deelvraag 2: Is er een verband tussen de student zijn perceptie van leren en het uiteindelijke gebruik van de feedback en is de mentorstijl van invloed op dit feedbackgebruik?

Voor het beantwoorden van deelvraag 2 is eerst gekeken hoe de hoofdschalen *Feedback acceptatie* en *Navolging van aanbevelingen* met elkaar correleren. Er is een positieve correlatie gevonden ($r = .84$; $p < 0.001$). Ook is gekeken naar de correlaties tussen de schalen en de schalen van Feedbackgebruik en de schalen van Perceptie van leren. *Feedback ontvangen* correleert met *Feedback acceptatie* ($r = .74$; $p < 0.001$) en *Feedback gebruiken* correleert met *Navolging van aanbevelingen* ($r = .67$; $p < 0.001$).

Uit de enkelvoudige variantieanalyse blijken soortgelijke significante verschillen als bij deelvraag 1. Voor *Feedback acceptatie* geven de respondenten die op basis van hun antwoorden zijn ingedeeld bij een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Advisor* de hoogste gemiddelde score. Daarna volgen (van hoog naar laag) studenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Imperator*, *Encourager* en *Initiator*. Voor *Navolging van aanbevelingen* is een soortgelijk patroon zichtbaar; de mentorstijl *Advisor* heeft het hoogste gemiddelde. Daarna volgen (van hoog naar laag) studenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Imperator*, *Encourager* en *Initiator*. In Tabel 11 worden de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven.

Tabel 11: Gemiddelden en standaarddeviaties van Mentorstijl op Feedbackgebruik

Schaal	Mentorstijl	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Feedback acceptatie	Encourager	16	3.66	.11
	Initiator	6	3.39	.24
	Advisor	11	4.11	.11
	Imperator	11	4.01	.08
	Totaal	44	3.83	.07
Navolging van aanbevelingen	Encourager	16	3.52	.11
	Initiator	6	3.30	.31
	Advisor	11	4.07	.09
	Imperator	11	4.01	.07
	Totaal	44	3.75	.08

De variantieanalyse laat de volgende significante verschillen zien:

Voor *Mentorstijl op Feedback acceptatie*: $F(3,40) = 5,78$; $p < 0.01$.

Voor *Mentorstijl op Navolging van aanbevelingen*: $F(3,40) = 7,52$; $p < 0.001$.

De Post Hoc-toetsen (Bonferoni gecorrigeerd) laten duidelijk zien dat er voor beide schalen significante verschillen tussen de stijlen zijn, behalve voor: *Encourager - Initiator* en *Advisor - Imperator*.

Voor de schalen *Helderheid*, *Vertrouwen* en *Uitvoerbaarheid* (waarvan de items ook onderdeel zijn van *Feedback acceptatie* en *Navolging van aanbevelingen*) zijn de gemiddelden berekend. Op deze schalen scoort de mentorstijl *Advisor* wederom het hoogst, gevolgd door (van hoog naar laag) *Imperator*, *Encourager* en *Initiator*.

In Tabel 12 worden de gemiddelden en standaarddeviaties weergegeven.

Tabel 12: Gemiddelden en standaarddeviaties van *Mentorstijl op Feedbackgebruik*

Schaal	Mentorstijl	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
<i>Helderheid</i>	Encourager	16	3.69	.47
	Initiator	6	3.46	.44
	Advisor	11	4.20	.41
	Imperator	11	4.12	.29
	Totaal	44	3.90	.49
<i>Vertrouwen</i>	Encourager	16	3.69	.46
	Initiator	6	3.38	.67
	Advisor	11	4.14	.37
	Imperator	11	4.09	.24
	Totaal	44	3.86	.50
<i>Uitvoerbaarheid</i>	Encourager	16	3.52	.40
	Initiator	6	3.23	.77
	Advisor	11	3.95	.31
	Imperator	11	3.93	.23
	Totaal	44	3.69	.48

De variantieanalyse laat significante verschillen zien:

Voor *Mentorstijl op Helderheid*: $F(3,40) = 6.51$; $p < 0.01$.

Voor *Mentorstijl op Vertrouwen*: $F(3,40) = 5.85$; $p < 0.01$.

Voor *Mentorstijl op Uitvoerbaarheid*: $F(3,40) = 5.97$; $p < 0.01$.

3.3.3 Deelvraag 3: In hoeverre is de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider van invloed op de zelfwaardering van de student?

Voor het beantwoorden van de derde deelvraag zijn eerst de vier groepen *Mentorstijl* vergeleken op de schaal *Zelfwaardering*. Een overzicht van de gemiddelden en standaarddeviaties is in Tabel 13 weergegeven.

Tabel 13: Gemiddelden en standaarddeviaties van *Mentorstijl* op *Zelfbeheersing*

Schaal	Mentorstijl	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Zelfwaardering	Encourager	15	3.35	.15
	Initiator	6	3.35	.10
	Advisor	11	3.67	.12
	Imperator	10	3.73	.12
	Totaal	42	3.52	.07

In de variantieanalyse zijn geen significante verschillen tussen de vier groepen *Mentorstijl* gevonden ($F(3,38) = 2.12$; $p = 0.11$).

Als de schalen echter worden aangepast en de variabele *Mentorstijl* in twee groepen verdeeld wordt (te weten: *Sturende mentorstijl (Imperator en Advisor)* en *Niet-sturende mentorstijl (Initiator en Encourager)*), blijken er met behulp van een onafhankelijke T-toets wél significante verschillen. De schaal *Sturende mentorstijl* scoort hoger op *Zelfwaardering* dan de schaal *Niet-sturende mentorstijl* ($t(40) = 2.57$; $p = 0.014$).

Tabel 14 geeft een overzicht van de gemiddelden en standaarddeviaties.

Tabel 14: Gemiddelden en standaarddeviaties van *Mentorstijl (Sturend en Niet-sturend)* op *Zelfbeheersing*

Schaal	Mentorstijl	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Zelfwaardering	Sturend	21	3.35	.49
	Niet-sturend	21	3.70	.39

3.4 Beantwoording van de hoofdvraag

Het eerste deel van de hoofdvraag (*Hoe is de perceptie van leren van Pabo-studenten tijdens het portfolio-gesprek met hun studieloopbaanbegeleider?*) wordt beantwoord aan de hand van de gevonden gemiddelden en standaarddeviaties voor *Perceptie van leren*. Tabel 14 (onderdeel van Tabel 9) laat zien dat de studenten hun perceptie van leren waarderen met gemiddeld en afgerond een 4 (op de vijf-punts *Likertschaal*).

Tabel 15: Gemiddelden en standaarddeviaties van *Perceptie van leren*

Schaal	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Perceptie van leren: Feedback ontvangen	47	2.59	5.00	3.78	.51
Perceptie van leren: Feedback gebruiken	47	3.00	4.90	4.07	.45

Ook het tweede deel van de hoofdvraag (*In hoeverre maken de Pabo-studenten gebruik van de verkregen feedback?*) wordt beantwoord aan de hand van de gevonden gemiddelden en standaarddeviaties. Tabel 16 (onderdeel van Tabel 9) laat zien dat de studenten hun perceptie van leren waarderen met gemiddeld en afgerond een 4.

Tabel 16: Gemiddelden en standaarddeviaties van *Feedbackgebruik*

Schaal	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Feedbackgebruik: Acceptatie	46	2.29	4.93	3.81	.49
Feedbackgebruik: Navolging	46	2.00	4.67	3.75	.52
Feedbackgebruik: Helderheid	46	2.67	5.00	3.89	.51
Feedbackgebruik: Vertrouwen	46	2.10	4.80	3.86	.52
Feedbackgebruik: Uitvoerbaarheid	46	1.80	4.60	3.68	.48

Het derde deel van de hoofdvraag (*Hoe beïnvloedt het portfoliogesprek de zelfwaardering van de student?*) is beantwoord bij deelvraag 3, waaruit blijkt dat tijdens het portfoliogesprek de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider van invloed is op de zelfwaardering van de student; studenten met een slb'er met een sturende mentorstijl scoren hoger op de schaal *Zelfwaardering* dan studenten met een slb'er met een niet-sturende mentorstijl.

4. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten besproken. Per onderzoeksvraag wordt aan de resultaten betekenis verleend en een conclusie verbonden. Ook worden de beperkingen van het onderzoek besproken en tenslotte worden suggesties voor nader onderzoek gegeven.

4.1 Bespreking onderzoeksresultaten

4.1.1 Verband tussen de perceptie van leren van de student en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider

Uit de resultaten is gebleken dat er een verband bestaat tussen de perceptie van leren van de student en de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider. Voor beide schalen van de variabele *Perceptie van leren (Feedback ontvangen en Feedback gebruiken)* geven de respondenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Advisor* de hoogste gemiddelde score. Daarna volgen (van hoog naar laag) studenten met een studieloopbaanbegeleider met de mentorstijl *Imperator, Encourager* en *Initiator*. Er zijn voor beide schalen significante verschillen tussen de stijlen gevonden, behalve voor: *Encourager - Initiator* en *Advisor - Imperator*.

Een studerende mentor die passief is in het introduceren van onderwerpen tijdens het portfoliogesprek, de zogenaamde *Advisor* (Crasborn, Hennissen, Brouwer, Korthagen & Bergen, 2011), heeft dus de grootste invloed op de perceptie van leren van de student.

4.1.2 Verband tussen de perceptie van leren van de student en het uiteindelijke gebruik van de feedback en invloed van de mentorstijl op dit feedbackgebruik

Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten met een slb'er met de mentorstijl *Advisor* het feedbackgebruik het hoogst waarden. Wanneer de mentor dus een sturende stijl aanmeet en passief is in het introduceren van onderwerpen, maakt de student het beste gebruik van de feedback. Dat geldt zowel voor het accepteren van de feedback als het navolgen van de aanbevelingen. Hoewel in de theorie beschreven staat dat het accepteren van feedback lastig is voor studenten (Pinsky & Fryer-Edwards, 2004), wordt dat niet teruggevonden in de resultaten.

4.1.3 Invloed van de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider op de zelfwaardering van de student

In de statistische analyse is een onderscheid gemaakt tussen de mentorstijlen die sturend zijn (*Imperator* en *Advisor*) en de mentorstijlen die niet-sturend zijn (*Initiator* en *Encourager*). Uit de resultaten blijkt dat respondenten met een slb'er met een sturende stijl een hogere zelfwaardering hebben dan respondenten met een slb'er met een niet-sturende stijl.

4.1.4 De perceptie van leren van de Pabo-student tijdens het portfoliogesprek en de invloed van het portfoliogesprek op de zelfwaardering van de student

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten gemiddeld hoog scoren (afgerond een 4 op de vijfpunts *Likertschaal*) op de perceptie van leren tijdens het portfoliogesprek.

Ook op het feedbackgebruik wordt gemiddeld hoog gescoord (afgerond een 4 op de vijfpunts *Likertschaal*).

Zoals genoemd in paragraaf 4.1.3 hebben respondenten met een slb'er met een sturende stijl een hogere zelfwaardering dan respondenten met een slb'er met een niet-sturende stijl.

4.2 Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Een belangrijke beperking heeft betrekking op de onderzoeksopzet en -groep. Doordat slechts één Pabo haar medewerking wilde verlenen, moest de opzet worden aangepast. Dat resulteerde in een casestudy waarbij de afhankelijke variabele (type portfolio) moest worden veranderd. Het had tevens consequenties voor de generalisatie van de onderzoeksresultaten. De Driestar is een hogeschool met een eigen identiteit en vormgeving. Er moet afgevraagd worden of de resultaten van de Driestar gegeneraliseerd mogen worden naar andere Pabo's die gebruikmaken van het trainingsportfolio.

Daarnaast zijn de opvattingen van de studenten gemeten, in plaats van de daadwerkelijke gedragingen. In het geval van de variabele *Mentorstijl* is het mogelijk dat de respondenten onvoldoende objectief waren.

4.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

Portfolio's worden onderverdeeld in verschillende typering (Smith & Tillema, 2006). In dit onderzoek is een deel van de Nederlandse Pabo's onderverdeeld in drie typering van portfoliogebruik. Echter is alleen het *trainingsportfolio* nader onderzocht. Wanneer hetzelfde onderzoek op Pabo's met een ander type portfoliogebruik wordt uitgevoerd, kunnen de typering met elkaar vergeleken worden. Hiermee wordt dan ook de suggestie gedaan om nader onderzoek te doen met de typering als afhankelijke variabele.

De respondenten hebben in Deel 5 van de vragenlijst de *Inventaris Leerstijlen* ingevuld. In een later stadium van het onderzoek is besloten deze gegevens niet mee te nemen in de analyse. Interessant zou zijn om te onderzoeken of (1) de leerstijl van invloed is op de perceptie van leren en (2) de mentorstijl van de studieloopbaanbegeleider van invloed is op de leerstijl van de student.

De focus van dit onderzoek lag op het portfolio gesprek. Er wordt echter ook op vele andere momenten aan het portfolio gewerkt. Interessant zou zijn om het proces van bewijzen verzamelen te onderzoeken, om zo een completer beeld van het portfolio gebruik te krijgen.

Daarbij zou het interessant zijn om in vervolgonderzoek de leeruitkomsten van de student te betrekken. Studenten hebben hun perceptie van leren als hoog beoordeeld. Er zou onderzocht kunnen worden of de perceptie van leren samenhangt met de leeruitkomsten.

Uit het onderzoek blijkt dat de mentorstijl *Advisor* zowel op de perceptie van leren als de zelfwaardering van de student de grootste invloed uitoefent. Dit gegeven kan een directe aanbeveling voor de slb'er op de Driestar vormen. Daarnaast zou het interessant zijn om deze mentorstijl nader te onderzoeken.

Literatuur

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thoughts and action: A social-cognitive theory*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Boekaerts, M., & Simons, P.R.-J. (2003). *Leren en instructie: Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Clutterbuck, D., & Megginson, D. (1995). *Mentoring in action: a practical guide for managers*. Londen: Kogan Page.

Crasborn, F., Hennissen, P., Brouwer, N., Korthagen, F., Bergen, T. (2011). Exploring a two-dimensional model of mentor teacher roles. *Teaching and Teacher Education*, 27, 320-331.

Daniels, J.A., & Larson, L.M. (2001). The Impact of Performance Feedback on Counseling Self-Efficacy and Counselor Anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 41.

Garvey, R., Strokes, P., & Megginson, D. (2009). *Coaching and Mentoring: Theory and Practice*. Londen: Sage.

Hennissen, P., Crasborn, F., Brouwer, N., Korthagen, F., & Bergen, T. (2008). Mapping mentor teachers' roles in mentoring dialogues. *Educational Research Review*, 3(2), 169-186.

Hiebert, J., Gallimore, R., & Stigler, J. (2002). A knowledge base for the teaching profession: what would it look like and how can we get one? *Educational Researcher*, 31(5), 3-15.

Janssens, S., Boes, W., & Wante, D. (2002). Portfolio: een instrument voor toetsing en begeleiding. In F. Dochy, L. Heylen & H. Van de Mosselaer (Red.) *Assessment in onderwijs. Nieuwe toetsvormen en examinering in studentgericht en competentiegericht onderwijs* (pp. 203-224). Utrecht: Lemma.

Korver, B. (2012). *Differing Teacher and Student Perceptions of Feedback during Mentoring Sessions about Internship Performance*. Leiden: Universiteit Leiden (Master Thesis).

Landelijk Overleg Lerarenopleidingen Basisonderwijs – Expertgroep Kwaliteit Lerarenopleiding Primair Onderwijs (2004). *Koersen op Meesterschap: herontwerp, partnerschap en kwaliteitsborging*. Online folder: www.hbo-raad.nl/hbo-sectoren/pedagogisch/349.

- Pat-El, R.J., Tillema, H.H., Segers, M., & Vedder, P. (2011). Validation of Assessment for Learning Questionnaires for teachers and students. *British Journal of Educational Psychology*. doi: 10.1111/j.2044-8279.2011.02057.x
- Pinsky, L.E., & Fryer-Edwards, K. (2004). Driving for PERLS: Working and performance portfolios for evaluation and reflection on learning. *Journal of General Internal Medicine*, 19(5), 582-587.
- Shute, V.T. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78, 153-189.
- Smith, K., & Tillema, H. (2001). Long-term Influences of Portfolios on Professional Development. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(2), 183-203.
- Smith, K., & Tillema, H. (2006). *Portfolios for Professional Development: A Research Journey*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Tillema, H. & Smith, K. (2000). Learning from portfolios: differential use of feedback in portfolio construction. *Studies in Educational Evaluation*, 26, 193-210.
- Tillema, H. & Smith, K. (2007). Portfolio appraisal: In search of criteria. *Teaching and Teacher Education*, 23, 442-456.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Vermunt, J.D.M.H. (1992). *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs: naar procesgerichte instructie in zelfstandig denken*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Visser, L.B. (2011-2012). *Handboek Studieloopbaanbegeleiding*. Gouda: Driestar Educatief.
- Zeichner, K., & Wray, S. (2001). The teaching portfolio in US teacher education programs: what we know and what we need to know. *Teacher and Teacher Education*, 17, 613-621.

Bijlage 1: Overzicht van Nederlandse Pabo's

1. Avans Hogeschool
2. Christelijke Hogeschool Ede
3. De Nieuwste Pabo (opgezet door Fontys Hogescholen en Hogeschool Zuyd),
Sittard
4. Driestar Hogeschool
5. Fontys Hogeschool Den Bosch
6. Fontys Hogeschool Eindhoven/Veghel
7. Fontys Hogeschool Tilburg
8. Fontys Hogeschool Venlo
9. Gereformeerde Hogeschool
10. Haagse Hogeschool
11. Hanzehogeschool Groningen
12. Hogeschool De Kempel
13. Hogeschool Edith Stein
14. InHolland Alkmaar
15. InHolland Den Haag
16. InHolland Dordrecht
17. InHolland Haarlem
18. InHolland Rotterdam
19. Ipabo
20. Hogeschool Leiden
21. Pabo Thomas Moore Rotterdam (onderdeel van Hogeschool Leiden)
22. LOI (in samenwerking met Windesheim)
23. Marnixacademie
24. NCOI
25. Hogeschool Rotterdam
26. Hogeschool Utrecht, Utrecht
27. Hogeschool Utrecht, Amersfoort
28. Hogeschool van Amsterdam
29. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen: Pabo Arnhem
30. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen: Pabo Groenewoud Nijmegen

31. Hogeschool Windesheim
32. Hogeschool Zeeland
33. Iselinge Hogeschool
34. Katholieke Pabo Zwolle
35. Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
36. Helicon, Zeist
37. Saxion, Deventer
38. Stenden Hogeschool Assen
39. Stenden Hogeschool Emmen
40. Stenden Hogeschool Groningen
41. Stenden Hogeschool Leeuwarden
42. Stenden Hogeschool Meppel

Bijlage 2: Vragenlijst inventarisatie portfoliogebruik (inclusief begeleidend schrijven)

Beste ...,

Vrijwel alle Pabo's maken tegenwoordig gebruik van een portfolio in de afstudeerfase van hun studenten. Dit portfolio is in de afgelopen tijd een heel populair instrument geworden. Toch is nog vaak onduidelijk of het portfolio wel aan zijn verwachtingen beantwoordt; zowel bij de docent als bij de student.

In mijn masterstudie Onderwijskunde aan de Universiteit Leiden (onderdeel van Pedagogische Wetenschappen) doe ik een onderzoek naar het gebruik van het portfolio op Pabo's in Nederland.

Ik wil met uw steun nagaan wat studenten leren in hun onderwijsstages of onderwijspraktijklessen.

Omdat er van veel verschillende vormen van het portfolio gebruik wordt gemaakt wil ik eerst inventariseren op welke manier uw Pabo concreet gebruik maakt van het portfolio. Ik heb daarvoor een kleine checklist opgesteld met de vraag aan u of u voor uw Pabo het portfoliogebruik wilt aangeven.

Ik stel uw medewerking zeer op prijs. Uw antwoord zou mij verder kunnen helpen met het onderzoek. U kunt deze mail reply-en en vervolgens de antwoorden op de checklist invullen. Dit zal u enkele minuten kosten.

Voor vragen of een nadere toelichting kunt u mij bereiken per e-mail of telefoon.

Bij voorbaat dank.

Vriendelijke groeten,

Eefje van den Steenhoven
T: 06 36 06 17 16

Checklist voor het gebruik van het portfolio op uw Pabo

S.V.P. een 'X' plaatsen voor het goede antwoord

1. Wordt er op uw Pabo gebruik gemaakt van het instrument portfolio?

Ja

Nee (u hoeft de overige vragen niet te beantwoorden)

2. Is het maken van een portfolio verplicht?

Ja

Nee

3. Wie maakt gebruik van het portfolio?

Alle studenten, in ieder leerjaar

Alleen de studenten in de afstudeerfase (het laatste leerjaar)

Anders, namelijk ...

4. Bij welke vakken wordt er gebruik gemaakt van het portfolio?

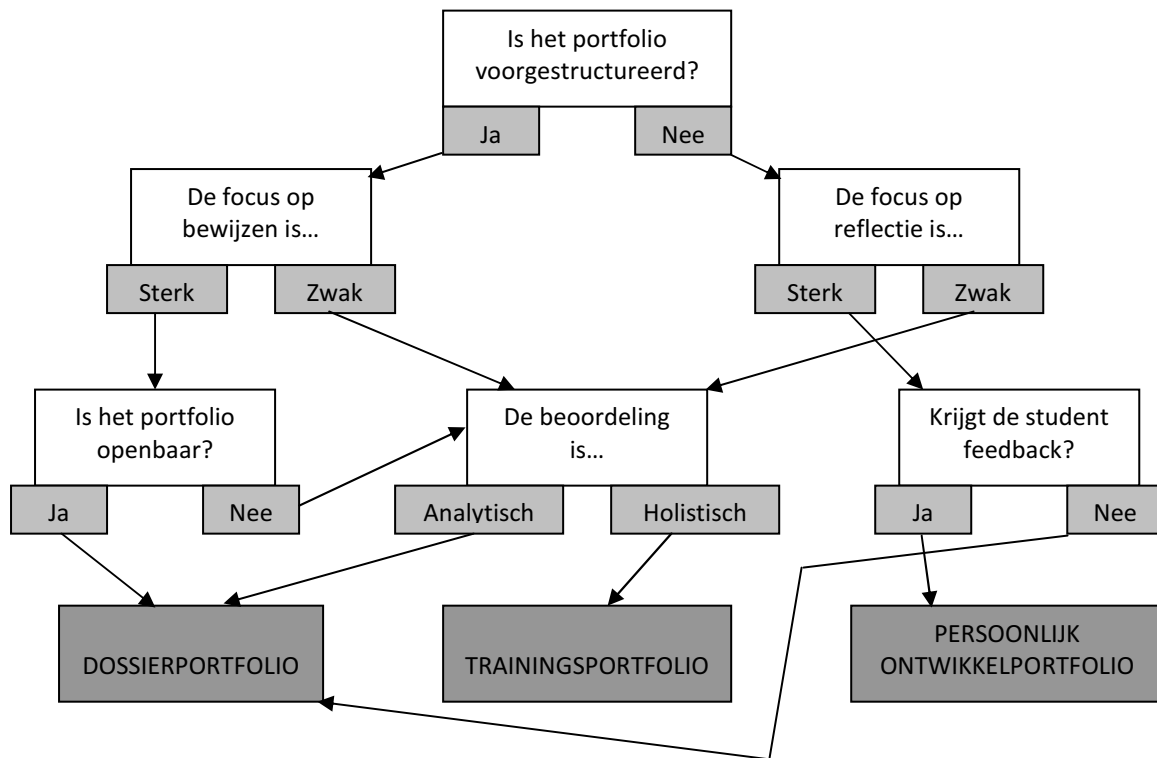
Alle vakken

Sommige vakken, namelijk: ...

- Bij het gehele praktijkdeel (alle stages)
 - Bij een gedeelte van het praktijkdeel (alleen de eindstage)
 - Anders, namelijk ...
5. De focus van het portfolio ligt op:
- het product: om te laten zien dat iemand goed functioneert
 - het proces: om te laten zien dat iemand leert/heeft geleerd
6. Is het portfolio door de opleiding voorgestructureerd?
- Ja, de structuur van het portfolio en de aard van de bewijzen zijn voorgestructureerd
 - Nee, de student wordt vrijgelaten in keuzes
7. De bewijzen in het portfolio:
- tonen zowel sterke als zwakke kanten van de student
 - tonen alleen sterke kanten van de student
8. Wordt er binnen het portfolio gereflecteerd door de student? (Op het behalen van de leerdoelen, voor inzicht in de eigen ontwikkeling).
- Ja, binnen het portfolio wordt gereflecteerd op het behalen van leerdoelen, voor inzicht in de eigen professionele ontwikkeling
 - Nee, de focus ligt op het tonen van prestaties
9. Kan de student feedback op het portfolio krijgen van een docent, medestudent of bijvoorbeeld stagebegeleider?
- Ja, het portfolio is openbaar
 - Nee, het portfolio is een persoonlijk dossier
10. Het portfolio wordt beoordeeld:
- op basis van de leerdoelen van de portfoliogebruiker
 - op basis van vooraf opgestelde criteria
11. Na afronding van het portfolio geeft de student een presentatie om te discussiëren met bijvoorbeeld de docent of stagebegeleider
- Ja
 - Nee → ga naar vraag 13
12. In dit nagesprek is er aandacht voor vervolgstappen of worden afspraken gemaakt over het navolgen van de feedback
- Ja
 - Nee
13. Het portfolio wordt beoordeeld door:
- één persoon
 - meerdere personen

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 3: Beslisboom Type Portfolio



ONDERZOEK NAAR PORTFOLIOGEBRUIK DE PABO

VRAGENLIJST

Beste student,

Fijn dat je mee wilt werken aan het onderzoek naar portfoliogebruik op jouw Pabo. Deze vragenlijst bestaat uit 5 delen. Het invullen duurt ongeveer 30 minuten.

Op dinsdag 24 april kom ik de vragenlijsten ophalen.

Zou je, voorafgaand aan het invullen van de vragenlijsten, onderstaande achtergrondvragen willen beantwoorden?

Je blijft anoniem en er wordt zeer vertrouwelijk met jouw antwoorden omgegaan.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Eefje van den Steenhoven
(eefsteen@gmail.com)

Instelling: Driestar Educatief

Datum:

Klas:

Ik ben een:

Man

Vrouw

Wie is jouw studieloopbaanbegeleider (SLB'er)?

Is jouw SLB'er werkzaam op de Driestar?

Ja

Nee

Hoe vaak heb jij tot nu een beoordelingsgesprek met jouw SLB'er gevoerd?

geen enkele keer

1 of 2 keer

3 of 4 keer

vaker dan 4 keer

DEEL 1

In deze vragenlijst worden stellingen gegeven over je leerproces tijdens de stages. Je kunt aangeven in welke mate je het met de stelling eens bent. De categorieën zijn als volgt:

1 = zeer mee oneens

2 = mee oneens

3 = niet mee eens/niet mee oneens

4 = mee eens

5 = zeer mee eens

		--	-	+/-	+	++
1.	Mijn SLB'er stimuleert mij om na te denken over hoe ik mijn functioneren in het onderwijs kan verbeteren.	1	2	3	4	5
2.	Nadat mijn SLB'er mijn portfolio heeft nagekeken, bespreken we samen mijn bewijzen.	1	2	3	4	5
3.	Tijdens het verloop van de stages vraagt mijn SLB'er regelmatig hoe ik vind dat het tot nu toe gaat.	1	2	3	4	5
4.	Mijn SLB'er laat mij meedenken over de manier waarop ik wil leren op de Pabo.	1	2	3	4	5
5.	Ik krijg van mijn SLB'er de mogelijkheid om te bepalen wat mijn leerpunten zijn.	1	2	3	4	5
6.	Mijn SLB'er stimuleert mij om terug te kijken op mijn leerproces en om te bedenken wat ik een volgende keer anders kan doen.	1	2	3	4	5
7.	Mijn SLB'er geeft mijn sterke punten aan op het gebied van leren op de stage.	1	2	3	4	5
8.	Mijn SLB'er geeft mijn zwakke punten aan op het gebied van leren op de stage.	1	2	3	4	5
9.	Ik word aangemoedigd door mijn SLB'er om mijn leerproces op de stage te verbeteren.	1	2	3	4	5
10.	Ik krijg aanwijzingen van mijn SLB'er die mij helpen bij het functioneren op de stage.	1	2	3	4	5
11.	Mijn SLB'er bespreekt mijn portfolio met mij zodat ik de opdrachten beter begrijp.	1	2	3	4	5
12.	Mijn SLB'er bespreekt met mij mijn vorderingen.	1	2	3	4	5
13.	Na een beoordelingsmoment laat mijn SLB'er mij weten hoe ik het de volgende keer beter kan doen.	1	2	3	4	5

14.	Mijn SLB'er bespreekt met mij hoe ik mijn sterke kanten kan gebruiken om mijn werk te verbeteren.	1	2	3	4	5
15.	Samen met mijn SLB'er bedenk ik een manier om mijn zwakke punten te verbeteren.	1	2	3	4	5
16.	Als ik de uitleg niet begrijp, dan probeert mijn SLB'er het op een andere manier aan mij uit te leggen.	1	2	3	4	5
17.	Mijn SLB'er geeft mij aanwijzingen om zijn/haar opmerkingen over het portfolio te begrijpen.	1	2	3	4	5
18.	Ik kan met het maken van mijn portfolio laten zien wat ik heb geleerd.	1	2	3	4	5
19.	Mijn SLB'er stelt vragen op een begrijpelijke manier.	1	2	3	4	5
20.	De vragen van mijn SLB'er helpen mij zijn/haar opmerkingen inhoudelijk te begrijpen.	1	2	3	4	5
21.	Mijn SLB'er staat open voor mijn inbreng tijdens de SLB'ergesprekken.	1	2	3	4	5
22.	Ik heb de mogelijkheid om vragen over het portfolio aan medestudenten te stellen.	1	2	3	4	5
23.	Ik weet aan welke punten ik moet werken om mijn resultaten te verbeteren.	1	2	3	4	5
24.	Er bestaat de mogelijkheid om vragen te stellen aan de SLB'er.	1	2	3	4	5
25.	Ik weet aan welke eisen mijn portfolio moet voldoen.	1	2	3	4	5
26.	Als ik van mijn SLB'er een opdracht m.b.t. het portfolio krijg, is het duidelijk wat ik hiervan kan leren.	1	2	3	4	5
27.	Met mijn werk laat ik zien wat ik kan.	1	2	3	4	5

DEEL 2

De volgende vragen gaan over hoe jij over jezelf en je leven denkt. Je kunt aangeven in welke mate je het met de stelling eens bent.

De categorieën zijn als volgt:

1 = zeer mee oneens

2 = mee oneens

3 = niet mee eens/niet mee oneens

4 = mee eens

5 = zeer mee eens

		--	-	+/-	+	++
1.	In hoeverre kun jij voldoen aan de eisen die aan het portfolio gesteld zijn?	1	2	3	4	5
2.	In hoeverre kun jij je bewijzen in je portfolio beargumenteren, zodat de SLB'er jouw bewijzen goed begrijpt?	1	2	3	4	5
3.	In hoeverre kun jij goede vragen voor het beoordelingsgesprek met je SLB'er bedenken?	1	2	3	4	5
4.	Hoe goed kun jij met jouw portfolio aantonen dat je bekwaam bent als leerkracht?	1	2	3	4	5
5.	Over het algemeen ben ik tevreden met mezelf.	1	2	3	4	5
6.	Soms denk ik dat ik <u>niets</u> waard ben.	1	2	3	4	5
7.	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten heb.	1	2	3	4	5
8.	Ik ben in staat om dingen net zo goed te doen als de meeste andere mensen.	1	2	3	4	5
9.	Ik denk dat ik <u>niet</u> veel heb om echt trots op te zijn.	1	2	3	4	5
10.	Ik voel me beslist wel eens nutteloos.	1	2	3	4	5
11.	Ik vind dat ik als persoon de moeite waard ben, in vergelijking met anderen.	1	2	3	4	5
12.	Ik zou willen dat ik wat meer respect voor mezelf kon opbrengen.	1	2	3	4	5
13.	Al met al denk ik best wel eens dat ik een mislukking ben.	1	2	3	4	5
14.	Ik denk positief over mezelf.	1	2	3	4	5
15.	Op de meeste punten is mijn leven bijna ideaal.	1	2	3	4	5
16.	Mijn levensomstandigheden zijn uitstekend.	1	2	3	4	5
17.	Ik ben tevreden met mijn leven.	1	2	3	4	5
18.	Tot nu toe heb ik de belangrijkste dingen die ik in het leven wil ook bereikt.	1	2	3	4	5

19.	Als ik mijn leven nog eens over mocht doen zou ik bijna niets veranderen.	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

DEEL 3

Deze vragenlijst gaat over de evaluatie/beoordeling van jouw portfolio. Je kunt aangeven in welke mate je het met de stelling eens bent.

De categorieën zijn als volgt:

1 = zeer mee oneens

2 = mee oneens

3 = niet mee eens/niet mee oneens

4 = mee eens

5 = zeer mee eens

		--	-	+/-	+	++
1.	De informatie over de doelstellingen voor de stageperiode, die mijn SLB'er met mij bespreekt tijdens het feedbackgesprek, is voor mij duidelijk.	1	2	3	4	5
2.	Het portfoliogesprek wordt qua invulling afgestemd op mijn leer- en ontwikkelingsbehoeften.	1	2	3	4	5
3.	De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er begrijp ik altijd goed.	1	2	3	4	5
4.	Tijdens het portfoliogesprek legt mijn SLB'er de bespreekpunten duidelijk aan me uit.	1	2	3	4	5
5.	De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er is duidelijk.	1	2	3	4	5
6.	De beoordelingen en de erbij geplaatste opmerkingen ten aanzien van mijn werk zijn gebaseerd op duidelijke criteria / richtlijnen.	1	2	3	4	5
7.	De feedback, die ik krijg van mijn SLB'er tijdens de portfoliogesprekken, geeft mij goede richtlijnen voor verder handelen.	1	2	3	4	5
8.	Ik weet na het portfoliogesprek met mijn SLB'er precies aan welke punten ik ga werken.	1	2	3	4	5
9.	Ik weet na het portfoliogesprek met mijn SLB'er precies hoe ik mijn prestaties kan verbeteren.	1	2	3	4	5
10.	Mijn SLB'er is zich tijdens de portfoliogesprekken bewust van mijn doelen, zoals ik die heb weergegeven in mijn portfolio.	1	2	3	4	5
11.	Ik mag met mijn SLB'er meebeslissen over wat ik laat zien tijdens een stagebezoek.	1	2	3	4	5
12.	Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er krijg ik de mogelijkheid om mijn eigen standpunten kenbaar te maken.	1	2	3	4	5

13.	Ik accepteer de beoordelingsreacties op mijn functioneren, zoals ik die ontvang van mijn SLB'er tijdens de portfoliogesprekken.	1	2	3	4	5
14.	Ik vertrouw op het inzicht van mijn SLB'er, ten aanzien van de sturing en begeleiding die hij/zij aan mij geeft.	1	2	3	4	5
15.	Mijn kwaliteiten worden door mijn SLB'er beoordeeld en becommentarieerd op een eerlijke manier.	1	2	3	4	5
16.	Na feedback te hebben ontvangen van mijn SLB'er, voel ik mij goed genoeg in mijn vel zitten om de volgende, geadviseerde stappen te zetten in mijn schoolwerk.	1	2	3	4	5
17.	Ik ga af op de aanwijzingen en adviezen van mijn SLB'er, omdat die voor mij de juiste koers aangeven.	1	2	3	4	5
18.	Als mijn SLB'er verbeterpunten aangeeft, weet ik dat wanneer ik deze opvolg, ik betere prestaties neerzet.	1	2	3	4	5
19.	Ik ga ervan uit dat mijn SLB'er mij op correcte wijze beoordeelt en aanstuurt.	1	2	3	4	5
20.	Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er voel ik mijn motivatie toenemen.	1	2	3	4	5
21.	Tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er bespreken we het leerproces dat heeft geleid tot mijn huidige functioneringsniveau.	1	2	3	4	5
22.	Als ik tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er mijn sterke punten aangeef, denk ik dat het me gaat lukken de benodigde doelen te bereiken voor de opleiding.	1	2	3	4	5
23.	De ontwikkelpunten, die mijn SLB'er met mij bespreekt tijdens het portfoliogesprek, zijn voor mij haalbaar en ik weet dat ik ze kan bereiken.	1	2	3	4	5
24.	De doelen, zoals worden genoemd door mijn SLB'er ontmoedigen mij <u>niet</u> , want ik weet dat ik ze kan bereiken.	1	2	3	4	5
25.	Met de algehele beoordeling van mijn prestaties wordt rekening gehouden met mijn mening en antwoorden.	1	2	3	4	5

26.	De feedback die ik ontvang van mijn SLB'er is specifiek en gedetailleerd genoeg voor mij om naar te kunnen handelen.	1	2	3	4	5
27.	Wanneer mijn SLB'er verbeter- en ontwikkelingspunten met mij bespreekt tijdens het portfoliogesprek, voel ik mij ontmoedigd.	1	2	3	4	5
28.	Na feedback te hebben ontvangen van mijn SLB'er, zie ik duidelijk aan mijn leerproces hoe goed ik mij aan het ontwikkelen ben in mijn beroep.	1	2	3	4	5
29.	Als ik tijdens het portfoliogesprek met mijn SLB'er mijn zwakke punten aangeef, denk ik dat ik ook voor deze zwakkere gebieden de benodigde doelen ga bereiken.	1	2	3	4	5

DEEL 4

Deze vragenlijst gaat over de feedbackgesprekken die jij met je SLB'er gevoerd hebt. Je kunt aangeven in welke mate je het met de stelling eens bent.

De categorieën zijn als volgt:

1 = zeer mee oneens

2 = mee oneens

3 = niet mee eens/niet mee oneens

4 = mee eens

5 = zeer mee eens

		--	-	+/-	+	++
1.	Mijn SLB'er geeft geen aanwijzingen of richtlijnen voor mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5
2.	Tijdens het feedbackgesprek vraagt mijn SLB'er mij te reflecteren op mijn handelen, zodat ik zelf tot inzichten kom.	1	2	3	4	5
3.	Mijn SLB'er komt wel actief met gesprekspunten, maar er is tijdens het gesprek nooit sprake van het geven van uitleg of concrete aanwijzingen.	1	2	3	4	5
4.	Alle beslissingen worden samen met mijn SLB'er in overleg genomen.	1	2	3	4	5
5.	Mijn SLB'er heeft het niet vaak over doelen en waar ik momenteel sta ten opzichte van deze doelen in mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5
6.	Mijn SLB'er geeft geen sturende richtlijnen en adviezen ten aanzien van mijn ontwikkeling, maar komt wel actief met de gesprekspunten.	1	2	3	4	5
7.	Door middel van tweerichtingsgesprekken met mijn SLB'er, kom ik tot inzicht ten aanzien van mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5
8.	Er is veel ruimte voor mij als student in het gesprek (er is begrip voor mijn gevoelens en er wordt actief geluisterd).	1	2	3	4	5
9.	Ik krijg van mijn SLB'er alle vrijheid om de opdrachten geheel naar eigen inzicht uit te voeren.	1	2	3	4	5
10.	Mijn SLB'er geeft mij in <u>geen enkel</u> opzicht sturing d.m.v. aanwijzingen of adviezen.	1	2	3	4	5
11.	Mijn SLB'er reageert op wat ik inbreng tijdens het gesprek en geeft hierbij geen directe adviezen of aanwijzingen.	1	2	3	4	5

12.	Mijn SLB'er komt niet met gespreksonderwerpen en hij/zij is totaal niet sturend ten aanzien van mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5
13.	Mijn SLB'er is een echte coach die mij stimuleert!	1	2	3	4	5
14.	Mijn SLB'er zorgt dat ik de feedback helemaal begrijp.	1	2	3	4	5
15.	Mijn SLB'er vraagt mij ten aanzien van de uitgelegde opdracht hoe ik denk de taak uit te gaan voeren.	1	2	3	4	5
16.	Mijn SLB'er geeft duidelijke antwoorden op vragen.	1	2	3	4	5
17.	Mijn SLB'er laat mij mijn ontwikkeling zien van de afgelopen periode en legt mij duidelijk uit hoe en waar ik naartoe moet ontwikkelen om de doelen te bereiken.	1	2	3	4	5
18.	Mijn SLB'er komt altijd actief met de gesprekspunten en ook is hij/zij in sterke mate sturend ten aanzien van mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5
19.	Er worden na elk feedbackgesprek concrete afspraken gemaakt.	1	2	3	4	5
20.	Mijn SLB'er stelt nauwkeurig de huidige positie van mij vast ten opzichte van het doel en verwoordt duidelijk wat hij/zij wil zien aan verbeteringen.	1	2	3	4	5
21.	De SLB'er geeft middels duidelijke richtlijnen en adviezen aan wat ik moet doen om de doelen te bereiken.	1	2	3	4	5
22.	Mijn SLB'er geeft duidelijke richtlijnen ten aanzien van de doelen, maar ik ben degene die de onderwerpen inbrengt.	1	2	3	4	5
23.	Mijn SLB'er controleert in welke mate mijn doelen zijn bereikt.	1	2	3	4	5
24.	Ik kom zelf meestal met de gesprekspunten tijdens het feedbackgesprek en hierop reageert mijn SLB'er in sterke mate met sturende richtlijnen en adviezen ten aanzien van mijn ontwikkeling.	1	2	3	4	5

DEEL 5

In deze vragenlijst worden stellingen gegeven over jouw manier van leren. Je kunt aangeven in welke mate je het met de stelling eens bent. De categorieën zijn als volgt:

1 = zeer mee oneens

2 = mee oneens

3 = niet mee eens/niet mee oneens

4 = mee eens

5 = zeer mee eens

		--	-	+/-	+	++
1.	Een docent moet huiswerk controleren: dan heb ik een stok achter de deur om het te maken.	1	2	3	4	5
2.	Ik vraag mij wel eens af, of ik de goede opleiding (Pabo) heb gekozen.	1	2	3	4	5
3.	Mijn eigen mening vind ik niet zo belangrijk: als ik mijn zaakjes maar ken.	1	2	3	4	5
4.	Ik doe de Pabo niet alleen voor een diploma: veel dingen die ik leer vind ik interessant.	1	2	3	4	5
5.	Ik werk graag samen met anderen, vooral samen een werkstuk maken vind ik leuk.	1	2	3	4	5
6.	Veel dingen die je op de Pabo leert zijn echt nutteloos; ik zou niet weten waar je die ooit nog voor zou kunnen gebruiken.	1	2	3	4	5
7.	Ik maak graag schema's met pijlen.	1	2	3	4	5
8.	Ik weet nooit zo goed wanneer ik de stof goed genoeg heb geleerd, wanneer ik kan stoppen met leren.	1	2	3	4	5
9.	Ik ben bang dit ik het niet red dit studiejaar.	1	2	3	4	5
10.	Als ik een vraag lees en ik snap de vraag, hoef ik het antwoord niet meer op te schrijven.	1	2	3	4	5
11.	Een goede docent legt niet alleen het boek uit, maar vertelt er ook iets bij.	1	2	3	4	5
12.	Als ik een tekst moet leren, onderstreep ik alle dingen die ik moet weten.	1	2	3	4	5
13.	Soms heb ik een andere mening dan de docent, maar ik vind wel dat er in zo'n geval naar mij geluisterd moet worden.	1	2	3	4	5
14.	Ik zie weleens dingen op TV die ik heb geleerd op mijn opleiding.	1	2	3	4	5

15.	Voor ik een hoofdstuk ga leren, blader ik het eerst eens door en bekijk ik hoe het in elkaar zit.	1	2	3	4	5
16.	Het leren valt mij dit jaar erg tegen.	1	2	3	4	5
17.	Ik vind het vervelend als een docent tijdens de les van de stof afdwaalt.	1	2	3	4	5
18.	Ik heb het liefst een docent die laat zien dat hij/zij veel kennis heeft.	1	2	3	4	5
19.	Ik heb een hekel aan toetsen waar je feitjes voor moet leren.	1	2	3	4	5
20.	Begrippen leer ik letterlijk uit mijn hoofd.	1	2	3	4	5
21.	Ik leer niet zoveel uit mijn hoofd, als ik het maar begrijp.	1	2	3	4	5
22.	Ik studeer om er later iets mee te kunnen.	1	2	3	4	5
23.	Ik vind het niet eerlijk als je tijdens een toets ook vragen krijgt die niet uit de boeken komen.	1	2	3	4	5
24.	Ik heb liever een docent die duidelijk uitlegt dan een docent bij wie je veel zelf moet uitzoeken.	1	2	3	4	5
25.	Sommige dingen onthoud ik heel gemakkelijk, zoals de dingen waar ik mij iets bij voor kan stellen.	1	2	3	4	5
26.	Het is mij vaak niet duidelijk wat je nu wel of niet moet doen voor een toets. Dat zouden ze eens goed moeten vertellen.	1	2	3	4	5
27.	Ik vind het tijdens het leren fijn als ik opeens weet hoe een moeilijke opdracht is op te lossen.	1	2	3	4	5
28.	Ik maak graag vraagstukken en opdrachten, dan kan ik zien hoe de stof in de praktijk werkt.	1	2	3	4	5
29.	Ik leer ontzettend veel en vaak; ik kom tijd te kort.	1	2	3	4	5
30.	Ik verdeel bij het leren de stof in kleine stukjes. Daarna leer ik stukje voor stukje uit mijn hoofd.	1	2	3	4	5
31.	Ik onthoud iets beter als het te maken heeft met het dagelijkse leven.	1	2	3	4	5
32.	Ik doe liever iets tijdens de les dan dat ik 1 uur op mijn plaats moet zitten.	1	2	3	4	5
33.	Bij het leren duizelt het mij soms van alle feiten die ik moet kennen.	1	2	3	4	5
34.	Mijn manier van studeren is: de stof doorlezen, daarna nog eens doorlezen en als ik het dan nog niet weet, lees ik het nog een keer door.	1	2	3	4	5
35.	Ik vind het prettig om dingen zelf uit te zoeken.	1	2	3	4	5

36.	Als ik veel moet leren, maak ik eerst een schema of een samenvatting van de belangrijkste onderdelen.	1	2	3	4	5
37.	Voor een toets begint, ben ik vaak bang dat ik dingen vergeet.	1	2	3	4	5
38.	Mijn manier van studeren is stampen.	1	2	3	4	5
39.	Sommige vragen sla ik over: daar leer je toch niks van.	1	2	3	4	5
40.	Ik ben niet tevreden over mijn manier van toetsen maken.	1	2	3	4	5

Bijlage 5: Hiërarchische clusteranalyse van de onafhankelijke variabele *Mentorstijl*

Rapportage Hiërarchische Clusteranalyse

Average Linkage (Within Group)		Z-score (Mentorstijl Initiator)	Z-score (Mentorstijl Encourager)	Z-score (Mentorstijl Imperator)	Z-score (Mentorstijl Advisor)
1	Mean	,2321434	,3990526	-,5382273	-,6364656
	N	16	16	16	16
	Std. Deviation	,83283785	1,01227787	,66951407	,78028235
2	Mean	,8469718	-,0239517	-,6484468	-,3317582
	N	6	6	6	6
	Std. Deviation	1,18843127	1,28160182	1,45160855	1,08453862
3	Mean	-,6768612	,0261291	,4737884	,8071902
	N	11	11	11	11
	Std. Deviation	,97395354	,76404248	,79956544	,77291823
4	Mean	,0644630	-,5319146	,6799132	,1578350
	N	11	11	11	11
	Std. Deviation	,66848858	,93141483	,56435668	,79173987
Total	Mean	,0468124	,0153975	,0042818	-,0354255
	N	44	44	44	44
	Std. Deviation	,98330257	1,00876083	,98298369	,98575906