

**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie

van waarde

Een onderzoek naar de meest waardevolle en waardeloze
opleidingsmomenten van Summa-studenten

Hans Panjoel, Jenny Zwijnenburg en Bennie Krol

1. Inleiding



“Een paar weken geleden kwam ik de klas in en mijn mentor vroeg gelijk: Gaat het? En ik dacht: Nee, het gaat niet. Terwijl ik me daar niet eens bewust van was. Ik vond het fijn dat hij dat zag en er met mij over wilde praten. Hij kent mij. Hij weet wat er is.”

**In dit document wordt verslag gedaan van het onderzoek:
‘Alle stemmen op tafel’. Dit onderzoek is uitgevoerd in het schooljaar
2022-2023 bij vijf locaties van het Summa College.**

Onze maatschappij verandert in een hoog tempo. Daarmee verandert de vraag die als maatschappij aan onderwijs wordt gesteld. Summa speelt proactief in op de veranderingen in de maatschappij door haar onderwijs te hervormen.

Summa heeft haar ‘hoger doel’ als volgt geformuleerd:

Summa is een ontmoetingsplek waar je in een veilige omgeving kan ontdekken wie je bent en waar je wordt uitgedaagd om je talenten te ontwikkelen en je als persoon te ontplooien.

Het practoraat ‘Relationeel werken in een onderwijsorganisatie’ is in 2021 gestart om de beweging van Summa richting de droom te ondersteunen. Het practoraat is een gedreven leergemeenschap - met onderwijsmedewerkers uit heel Summa – die actieonderzoek doet en zich inzet voor een relationele manier van werken, volgens de presentiebenadering*, waarin je steeds op zoek gaat naar wat er voor de ander toe doet. We willen vanuit oprechte aandacht weten wie de ander is en waar het leven van die ander over gaat. Vanuit die kennis kunnen persoonlijke leerroutes worden vormgegeven, waarin studenten zich erkend en gezien voelen.

‘Relationeel werken’ is onderdeel van een samenspel tussen drie trajecten binnen Summa: relationeel werken, persoonlijk leiderschap en talentklimaat. Vanuit deze drie trajecten bouwen we samen aan student- en werkgeluk. Met het practoraat - en in dit document – richten we ons op het onderdeel ‘relationeel werken’.

Om ons werk goed te kunnen doen, willen we de stemmen van alle studenten horen, zodat het beleid van Summa zo goed als mogelijk aansluit bij hun behoeften. Summa heeft bijna 18.000 studenten. We weten uit onderzoek en ervaring dat lang niet alle studenten worden bereikt via grote onderzoeken middels enquêtes.

Het zou voor ons onmogelijk zijn om alle 18.000 studenten van Summa te bevragen, maar we wilden ons inspannen om ‘alle stemmen op tafel’ te krijgen. Van alle type studenten. We ontwikkelden werkenderwijs een inclusieve onderzoeksmethode die past bij onze ambitie.

We besloten om in de centrale ruimtes van de verschillende schoolgebouwen laagdrempelig met onderwijsmedewerkers van de lerende gemeenschap in gesprek te gaan. Aan deze plekken voegden we de rookplekken buiten de school toe. We vroegen studenten naar de meest waardevolle en waardeloze ervaringen die zij bij Summa opdeden.

Dit document bestaat uit twee delen. In het eerste deel beschrijven we de inhoudelijke resultaten van ons onderzoek: we laten zien wat voor Summa-studenten de meest waardevolle en waardeloze zaken zijn die zij tijdens hun opleiding ervaren. In het tweede deel – vanaf de pagina ‘Inclusief Studentonderzoek’ – beschrijven we hoe we het onderzoek hebben uitgevoerd.

Het persoonlijk contact met onderwijsmedewerkers en medestudenten wordt door veel studenten als waardevol ervaren.



**Gebruik de qr-code op de laatste pagina om meer te lezen over ons werk en over de presentiebenadering in onderwijs.*

Dit onderzoeksverslag is tot stand gekomen door de medewerking van verschillende mensen binnen Summa. In de eerste plaats de 152 studenten die we hebben mogen interviewen. In de tweede plaats alle Summa medewerkers die de interviews hebben uitgevoerd: Rachida Kotati, Rien Jaspers, Berry Simons, Ralf Lammers, Eva de Greef-Sliep, Hilde van Gompel, Patricia Nacinovic-Grijpma en Mark Vink. Wij willen hen hartelijk bedanken.

2. Resultaten



We hebben gesproken met in totaal 152 studenten op 5 Summa locaties in 80 interviews. Al deze studenten werd gevraagd naar hun meest waardevolle en waardeloze Summa-ervaringen. We hebben deze keuze gemaakt, omdat we te weten wilden komen wat voor Summa-studenten het meest van belang is. We hebben dus niet gevraagd hoe studenten hun opleiding gemiddeld beoordelen. De studenten stonden over het algemeen zeer open om deze ervaringen met ons te delen. We kregen heel verschillende ervaringen te horen. Sommige studenten hadden alleen maar positieve ervaringen, enkele anderen alleen negatieve. Veruit de meeste studenten konden zowel waardevolle als waardeloze ervaringen delen.

We hebben studenten geïnterviewd van alle opleidingsniveaus (van entree tot en met post-mbo) en van alle studie jaren. We hebben alle interviews geanalyseerd. We zagen al snel dat in de verschillende waardevolle en waardeloze ervaringen een negental thema's naar voren kwamen, die hiernaast in een grafiek worden weergegeven.

Hoe lees je de grafiek?

In de grafiek kun je zien in hoeveel van de 80 interviews een thema als waardeloos of waardevol werd genoemd. Zo werd in 17 interviews een ervaring die te maken had met de lesstijl als waardevol genoemd. In 9 van de interviews werd juist een waardeloze ervaring met de lesstijl genoemd.

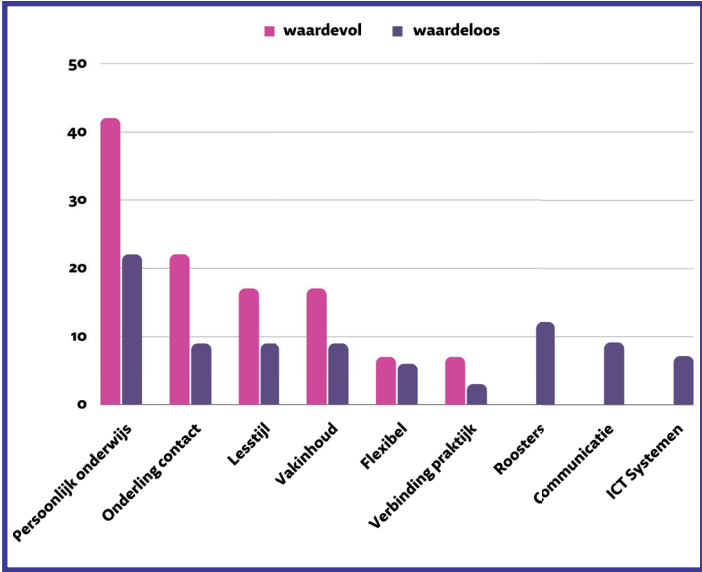


Het thema dat het vaakst in de interviews naar voren kwam, was 'persoonlijk onderwijs'. Het gaat om ervaringen die betrekking hebben op de relatie tussen onderwijsmedewerker en student. Zowel waardevolle als waardeloze ervaringen werden gedeeld. Met andere woorden: als de relatie goed is, is dat van grote invloed op studenten en als de relatie slecht is ook. Naast het contact met onderwijswerkers, zijn ook de contacten met medestudenten veel genoemd als waardevol.

Bij vakinhoud, zagen we opvallend verschil per opleiding of onderwijstype. Zo werd vakinhoud vaker belangrijk gevonden bij defensie-opleidingen, zorgopleidingen en bij bbl-trajecten. Dat geldt ook voor de verbinding die wordt ervaren tussen school en praktijk. Bij de bbl-trajecten werden meer ervaringen verteld die betrekking hebben op flexibel of gepersonaliseerd kunnen leren.

Wat de meest waardeloze ervaringen betreft, vallen de negatieve ervaringen rondom de roosters op. Ook vertelden studenten over onduidelijke en tegenstrijdige communicatie, waardoor de studievoortgang kan worden belemmerd. Op de volgende pagina's gaan we wat dieper in op de verschillende thema's.

Aantal keer genoemd



3. Persoonlijk onderwijs

In de ogen van studenten is goed onderwijs persoonlijk onderwijs. Het gaat er om dat onderwijsmedewerkers jou zien: wie je bent, hoe jouw situatie er uit ziet, waar je goed in bent en wat je nodig hebt.

"Mijn docenten tonen inzet en interesse en dat is heel erg fijn. Vooral het interesse tonen in mij als mens, niet als student. Niet alleen over cijfers of dat ik er een keer niet was. Ze luisteren en doen ook iets met wat je zegt."

Deze student brengt het helder onder woorden. Gezien worden als mens, en als onderwijsmedewerker handelen vanuit die oprechte aandacht. Dit is belangrijk voor bijna alle studenten en nog wel het meest voor studenten die tijdens hun studie tegen problemen oplopen. Als je thuis bijvoorbeeld geen plek hebt om te leren, dan helpt het als je docent dat weet en als die dan ook begrip toont op het moment dat je je werk een keer niet af hebt.

"Ik kan thuis echt niet leren. Ik ga meestal naar de Starbucks. Dan zit ik daar, soms drie uur lang. Dan vergeet ik even alles om me heen. Ik denk dat dit op school soms wel eens vergeten wordt."

De belangrijkste onderwijsmedewerker is vaak de mentor. Maar niet altijd. Het kan ook die ene docent zijn die net wat meer moeite doet om jou te leren kennen. Of de facilitair medewerker, die je een gevoel geeft dat je welkom bent zodra je het gebouw binnen komt.

"De receptioniste is heel belangrijk in het gebouw. Als er een prijs was, dan zou zij die moeten krijgen."

De onderstaande ervaring heeft betrekking op het welbevinden van een onderwijsmedewerker. Als je zelf lekker in je vel zit, kan je een ander beter ondersteunen.

"Het leek alsof de mentor zelf problemen had. Zij kon me daardoor niet helpen. De zorgcoach uiteindelijk wel. Daarom is mijn advies aan docenten om ook naar een zorgcoach te gaan als ze niet goed in hun vel zitten."

Goed aansluiten betekent in onderwijs niet altijd dat een docent naadloos aansluit bij wat een student zegt te willen. Veel studenten zitten in de overgang naar volwassenheid. Docenten zijn er ook om je uit te dagen, zodat je kunt groeien.

"Mijn mentor heeft me echt geholpen om meer uit mezelf te doen. Hij zegt wel eens: 'jij moet nu de leiding nemen bij een opdracht'. Hij kent me, daagt me uit in kleine stapjes. Op het moment zelf is het niet altijd fijn, maar als ik terugkijk dan ben ik blij dat ik het heb gedaan."

Je streeft er naar om studenten zo toe te rusten dat ze zelf aan de slag kunnen en zo ervaren dat ze competent zijn. De onderstaande student ervaart echter in de rekenles dat er negatief wordt gereageerd op vragen als je iets niet begrijpt. Hier mist de docent helaas de aansluiting.

"Die rekendocent geeft je het gevoel dat het beschamend is als je iets vraagt. Dat je voor lul staat. Maar 25 procent van de studenten haalt zijn vak. Dat kan toch niet?"

Van groot belang: Die ene onderwijsmedewerker die jou ziet op het moment dat het nodig is, kan heel veel betekenen. Het kan maken dat je doorgaat met je opleiding, terwijl je anders misschien wel was uitgevallen.

"Die ene docent heeft me echt weten te motiveren toen ik er doorheen zat. Ik kwam een tijd niet genoeg naar school en had het moeilijk. Ze zei: 'ik geloof in jou'. Dat motiveerde me om het niet op te geven."

Als je als onderwijsmedewerker investeert in de relatie, dan ervaar je niet zelden dat je daar ook iets voor terug krijgt.

"Sinds ik hier bij Summa zit gaat het goed met me. Iedereen zegt dat. Fijne hulp, fijne mensen, fijne mentor. Dat is fijn voor ons als je voelt dat iemand je echt wil helpen. Dan wil ik zelf ook meer doen. Zij stopt moeite in ons en uit respect wil ik dan ook meer voor haar doen."

Tot slot is het goed te beseffen dat de studenten van vandaag de professionals van morgen zijn. Deze student volgt de opleiding voor onderwijsassistent. Ze neemt de ervaringen uit haar leertraject mee om studenten op weg te helpen.

"Tien jaar geleden volgde ik ook een opleiding bij Summa. Ik was toen niet gemotiveerd. Mijn mentor heeft er eigenlijk voor gezorgd dat ik mijn opleiding toen afgemaakt heb door me intensief te begeleiden. Ook al vond ik het toen stom, ik ben nu heel blij dat ze dat heeft gedaan. Ik heb uit mijn ervaring meegenomen dat ik studenten nu stimuleer om hun diploma te halen. Misschien nemen ze het aan van iemand die het zelf ervaren heeft."

4.1 Onderling contact

Naast dat je als student contact hebt met onderwijsmedewerkers, heb je op school natuurlijk ook veel contact met je klasgenoten. Klasgenoten kunnen vrienden van je worden die je je leven lang bij je houdt. In het onderzoek werden veel ervaringen genoemd die gingen over onderling contact en de sfeer in de klas.

“Vrienden en sfeer zijn heel belangrijk om met plezier naar school te komen.”

Bij de VOAT (voortgezet onderwijs voor anderstaligen) vinden studenten die nog niet zo lang in Nederland wonen elkaar.

“Hier is het makkelijker om vrienden te maken dan in Colombia, omdat iedereen hier in de klas in dezelfde situatie zit.”

Bij sommige opleidingen, zoals de defensieopleidingen, wordt bewust geïnvesteerd in het versterken van de onderlinge band tussen studenten. Dit omdat kunnen vertrouwen op elkaar in hun beroep straks essentieel is.

4.2 Lesstijl

De studenten vertelden over hun ervaringen bij de verschillende lessen. Er vallen een paar zaken op. In de eerste plaats waarderen studenten het ontzettend als een docent niet heel star vasthoudt aan zijn of haar lesprogramma. Als wordt gezien wanneer er een aanpassing nodig is om te blijven aansluiten. Dat betekent niet dat een docent altijd ‘leuk’ moet doen. Studenten weten best dat er gewerkt moet worden. Het gaat er meer om dat de docent in de les ook af en toe tijd neemt voor iets persoonlijks of voor een grapje tussendoor. Dat houdt hen gemotiveerd.

“Met hem kan je ook een praatje maken over het weekend. Zo krijg je een band. Als je geen band hebt met een leraar, dan luister je ook minder goed. Als je weet wanneer hij geint, weet je ook wanneer hij het serieus neemt en dan houd je ook je mond, geef je respect.”

Studenten hebben het snel door als een docent routinematig zijn les staat af te draaien.

“Mijn ultieme Summamoment was het introbivak. In 1 week gingen we van individuen naar een klas. We hebben een hechte band opgebouwd. Je leert elkaar door en door vertrouwen. Kameraadschap is heel erg fijn.”

Als je vaak moet wisselen van klas, heeft dat gevolgen voor de band die je hebt met je klasgenoten. Deze student heeft een negatieve ervaring.

“Er zijn groepjes in de klas, eilandjes, door splitsen en samenvoegen. School heeft niets gedaan aan de binding in die nieuwe klassen. Door die wisselingen is het investeren in de band van mij uit ook minder geworden.”

Summa heeft een ontzettend diverse studentpopulatie. Het is voor alle studenten belangrijk om zich thuis te voelen op school.

“Hier wordt geen verschil gemaakt in religie of achtergrond. Hier voel ik me geaccepteerd.”



“Voor sommige docenten is het les geven een moeie geworden. Je voelt aan alles dat zo’n docent geen zin heeft om les te geven.”

Meerdere studenten benoemen dat zij vinden dat zij teveel zelfstandig achter de laptop moeten werken. Ze zouden liever meer les krijgen.

“We krijgen bijna nooit uitleg. Ze geven de opdracht en we moeten werken zonder uitleg. Zo leren we niks.”

Een docent die met passie over het vak kan vertellen wordt zeer gewaardeerd. Dat maakt dat je zin krijgt om te leren.

“Hij heeft passie voor wat hij doet. Hij heeft ervaring in het vak en persoonlijke verhalen. Die passie brengt hij over. Hij kan de kennis over het vak koppelen aan wat een student nodig heeft.”

5.1 Vakinhoud

Je komt naar school voor de goede sfeer, maar ook omdat je wilt leren. De studenten noemen verschillende ervaringen. Zoals aangegeven in de inleiding zijn er verschillen tussen opleidingen. Voor sommige opleidingen maken studenten heel bewust een keuze. Bijvoorbeeld voor de defensieopleidingen. Zij noemen vaker vakinhoudelijke ervaringen als waardevol.

"Ik vind vooral de groene (defensie) vakken heel boeiend. We doen allerlei oefeningen die je voorbereiden voor later". In de kazerne spreekt een sergeant je ook echt aan."

Het is een beetje een open deur: Als de stof aansluit bij wat jij interessant vindt, wat jij graag wilt leren, dan motiveert dat. Andersom is het lastiger om goed op te letten bij vakken die jouw interesse niet zo hebben. Studenten weten goed dat het er soms nu eenmaal bij hoort om iets te doen waar je geen zin in hebt. Dat lukt, als er voldoende leuke lesstof tegenover staat. Het is dan wel belangrijk voor hen dat duidelijk is waarom een les wordt gegeven.

"Ik denk dat het beter is als de docent uitlegt waarom we dingen leren."

Er zijn veel studenten die om verschillende redenen niet zo graag in de boeken duiken. Zij vinden het fijner om in de praktijk te leren. Deze kennis is voor Summa uiteraard niet nieuw en is verweven in de visie op leren.

"Nederlands is voor mij moeilijk. Daardoor is de theorie best lastig. De praktijk is makkelijker voor mij. Ik werk graag met mijn handen."

5.2 Flexibel

"Ik heb echt wel het idee dat de leerling hier centraal staat. Meer vrijheid en op je eigen tempo."

Een van de ambities van Summa voor 2025 is om studenten in staat te stellen om een persoonlijke leerroute te volgen. Het gaat bijvoorbeeld om het aanpassen van het tempo van je studie, vakken kunnen volgen bij een andere opleiding en verschillende vakken op verschillend niveau kunnen volgen. Er vinden allerlei ontwikkelingen plaats om het onderwijs flexibeler in te richten. Studenten noemen zowel waardevolle als waardeloze ervaringen op dit thema. Ervaringen bij de verschillende opleidingen lopen uiteen. Zo noemt deze student als waardevol dat gekeken is hoe zij het best kon instromen:

"Er is niet makkelijk gezegd dat ik in het eerste jaar in moest stromen. Ze hebben gezocht naar een oplossing en gekeken naar vrijstellingen waardoor ik in het tweede jaar kon beginnen."

Terwijl deze student het tegenovergestelde heeft ervaren:

"Ik heb mijn diploma al gehaald in Duitsland. Nu moet ik in Nederland toch weer de hele opleiding van 2 jaar volgen. Zonder vrijstellingen. Dat voelt inspiratieloos."

Het is een uitdaging om je lessen op te zetten op een manier die voor alle studenten interessant is. Zowel voor de student die al veel weet, of wie zich snel stof eigen maakt, als voor de student die extra tijd en uitleg nodig heeft. Een groepje studenten zegt daarover:

"We waren na driekwart jaar al door de stof heen. Door een fout bij de aanmelding konden we niet versnellen. Ondanks dat we klaar waren met de lesstof moesten we toch verplicht naar de lessen komen. We hebben veel spelletjes gespeeld om de verveling tegen te gaan."

Er wordt op verschillende plekken volop geëxperimenteerd. Bij een opleiding die studenten veel eigen keuzes laat maken wordt gezegd:

"Je mag zelf je leerplan maken en je eigen rooster bepalen. Dat is wel heel fijn. Het geeft je veel vrijheid."

We verwachten dat de komende tijd meer van dit soort ervaringen zullen worden opgedaan.

6.1 Verbinding praktijk

De verbinding met de werkpraktijk, die bij het mbo onderwijs heel sterk is, wordt door studenten gewaardeerd. Dit is een onderwerp waarover al veel gezegd en geschreven is. De waardeloze ervaringen die werden genoemd hadden allemaal betrekking op aansluiting op en communicatie met stage

“Mijn stage sloot helemaal niet aan bij wat ik in de opleiding had geleerd.”

Wat betreft de waardevolle ervaringen, beperken we ons tot enkele citaten die geen verdere uitleg nodig hebben.

“Die docenten uit de praktijk geven geen les vanuit een PowerPoint. Ze weten waar ze het over hebben en zijn betrokken.”

“Bij de Invictus games (sportevenement voor militairen die door hun dienst gewond raakten) krijg je respect voor gewonde militairen. Je ziet hun doorzettingsvermogen. Dat geeft motivatie om deze opleiding af te ronden.”

“Alle docenten komen uit het werkveld. Ze zijn praktisch ingesteld. Ze hebben niet alleen praktische kennis, maar ze weten hoe het bij bedrijven gaat.”

6.2 Communicatie, roosters, systemen

Veel van de waardeloze ervaringen hebben te maken met de communicatie, de roosters en de ICT-systemen. Over die systemen geven studenten aan dat het werken in verschillende systemen verwarrend is.

Wat betreft de communicatie vertelden studenten dat medewerkers soms verschillende informatie geven en dat zij elkaar dan tegenspreken. Studenten weten dan niet wat er van ze wordt verwacht. Soms lopen zaken, zoals de planning van examens verkeerd als gevolg van onduidelijkheden in de communicatie.

“Waardeloze ervaring is er eigenlijk maar één. En dat is communicatie. Op allerlei vlakken waar leraren niet op tijd de info doorgeven die ze moeten geven. Of bijvoorbeeld herkansingen die te laat doorgegeven worden, waardoor je geen tijd meer hebt om je voor te bereiden. Je wordt steeds doorgestuurd van de een naar de ander.”

Een volgend punt werd door meerdere studenten benoemd. Het betreft slechte communicatie bij uitval van lessen.

“Echt zo irritant als je er pas op het laatste moment achter komt als een docent er niet is. Dat kan toch niet? Ik moet toch ook laten weten als ik niet kom.”

Dit fragment kaart een belangrijk punt aan, dat door meerdere studenten wordt genoemd. Zij ervaren een gebrek aan wederkerigheid. Als van een student wordt gevraagd om goed te communiceren, zou dat ook voor medewerkers moeten gelden. De studenten die deze waardeloze ervaring melden, geven aan dat zij het gevoel hebben dat hun tijd er niet toe doet. Als bijvoorbeeld uitval van een les te laat wordt doorgegeven, betekent dat voor een aantal studenten dat zij een lange reis voor niets hebben gemaakt. Zij hebben het gevoel dat er over hen wordt besloten en niet met hen.

“Sommige docenten zijn laks. Hebben we een les van twee uur, zeggen ze na een uur: Maak de rest thuis maar. Ben ik twee uur aan het reizen geweest voor een uur les.”

Wat betreft de roosters, vinden studenten de planning soms ongelukkig. Er wordt dan volgens de studenten niet aangesloten bij wat voor hen een fijn rooster is.

“De lessen van Nederlands, Engels en rekenen staan achter elkaar gepland. Dat maakt me erg moe.”

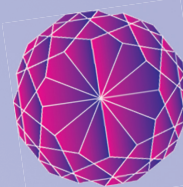
Van de ervaringen van deze studenten kan veel worden geleerd. Dit kan worden meegenomen bij de doorontwikkeling van persoonlijke leerroutes in Summa Flex.

Tot slot

Dit document geeft een beknopt inzicht in het onderzoekswerk van het practoraat Relationeel werken.

Wil je meer lezen over dit onderzoek of andere onderzoeken? De qr code hiernaast leidt je naar onze landingspagina met meer info.





**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie

inclusief studentonderzoek

Beschrijving van een methode om inclusief onderzoek
te doen naar de mening van studenten in het mbo

Hans Panjoel, Jenny Zwijnenburg en Bennie Krol

In dit document staat de methode 'inclusief studentonderzoek' beschreven. Deze methode is in het schooljaar 2022- 2023 ontwikkeld door het practoraat 'Relationeel werken in een onderzoeksorganisatie' van het Summa College. Met behulp van deze beschrijving kan een onderzoeker zelf een onderzoek volgens deze methode uitvoeren.

Het practoraat 'Relationeel werken in een onderwijsorganisatie' is in juni 2021 gestart bij het Summa College in Eindhoven. Relationeel werken is in de visie van Summa een voorwaarde om met elkaar persoonlijk onderwijs vorm te geven dat aansluit bij de behoeften en talenten van studenten. Het practoraat doet onderzoek naar wat relationeel werken in het onderwijs inhoudt en zet deze kennis in om deze praktijk te bevorderen in alle lagen van de organisatie.

In het eerste onderzoek van het practoraat vroegen we onderwijsmedewerkers om een verhaal te delen over 'die ene student' die hen altijd was bijgebleven. Dat leverde belangrijke kennis op over wat er voor onderwijsmedewerkers echt toe doet. Op de plekken waar we vertelden over ons eerste onderzoek, kregen we al snel de vraag of we ook studenten zouden gaan interviewen naar hun beleving over het onderwijs. Dat werd onze volgende uitdaging.

Summa heeft bijna 18.000 studenten. We wisten uit eigen ervaringen en uit landelijk onderzoek dat lang niet alle studenten worden bereikt via grote onderzoeken middels enquêtes. Ook in de studentenraad zijn niet alle stemmen van studenten vertegenwoordigd. We weten niet precies wie niet worden bereikt, maar het was voor ons duidelijk dat studenten die mindertalig zijn, niet snel zullen deelnemen aan enquêtes. Ook zullen zeker niet alle studenten tijd willen vrijmaken om een vragenlijst in te vullen. Het is voorstelbaar dat studenten die dit wel doen, anders over onderwerpen denken dan studenten die de enquête overslaan.

Wij wilden ons inspannen om 'alle stemmen van studenten op tafel' te krijgen. Dat vroeg om het ontwikkelen van een passende onderzoeksmethode om de diverse Summa-studenten te bereiken.

We besloten om in een ontwerpgericht onderzoek een dubbele slag te slaan. Werkenderwijs ontwikkelden we onze onderzoeksmethode door studenten te bevragen over hun meest waardevolle en waardeloze ervaringen bij Summa. Op de andere zijde van dit document beschrijven we de inhoudelijke opbrengsten. Op deze zijde beschrijven we de onderzoeksmethode, zodat deze binnen het mbo ingezet kan worden door andere onderzoekers met andere onderzoeksvragen.

Met ons 'inclusief studentonderzoek', willen we achterhalen wat de beleving of de mening van studenten over een bepaald onderwerp is. We kiezen daarom voor kwalitatief onderzoek, zonder strikte vragenlijst. In het onderzoek staan de onderzoekers open voor wat de student te vertellen heeft het onderwerp.

De methode 'Inclusief studentonderzoek' bestaat uit 10 stappen die in dit document worden toegelicht.

1. *Start van het onderzoek*
2. *Samenstellen onderzoeksgroep*
3. *Startbijeenkomst*
4. *Eerste onderzoekslocatie*
5. *Uitwerken verslagen*
6. *Reflectie*
7. *Onderzoektronden op verschillende locaties*
8. *Analyse van de verslagen*
9. *Resultaten beschrijven*
10. *Evalueren*

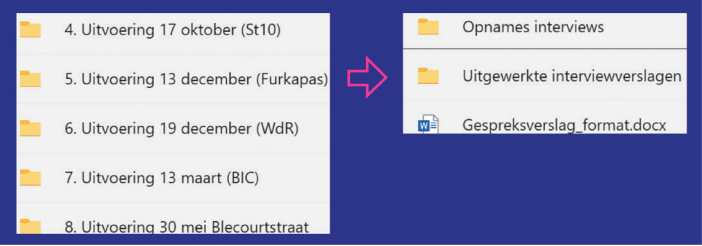


1. Start

Als je overweegt om deze onderzoeksmethode in te zetten, dan is het uiteraard eerst van belang om je onderzoeksvraag helder te hebben. Zoals aangegeven is de methode geschikt om op een open manier te vragen naar de beleving en mening van een brede groep studenten. Wat wil je te weten komen? Bedenk welke onderwerpen je in de interviews wil bespreken om je vraag beantwoord te krijgen. Doe vooronderzoek door in literatuur en binnen jouw instelling inzicht te krijgen in wat al bekend is. Zo kom je tot topics waar je studenten op wil bevragen.

Ga vervolgens na of de randvoorwaarden er zijn om het onderzoek goed uit te voeren. Wij werkten met 5 onderwijsmedewerkers die in de rol van onderzoeker 80 interviews hebben uitgevoerd met 152 studenten op 5 locaties. Zij hebben ieder 4 uur per locatie geïnvesteerd. Dit aantal interviews bracht ons het rijke beeld waar we naar op zoek waren. Daarnaast besteedden ze gemiddeld 45 minuten aan het uitwerken en zij namen voor 12 uur per persoon deel aan bijeenkomsten. De totale tijdsinvestering komt op ongeveer 220 uur. Naast deze uren heeft een coördinerend onderzoeker uren nodig om de uitvoering van het onderzoek te begeleiden, de analyse uit te voeren en om de onderzoeksresultaten te publiceren. Dit vraagt ongeveer 100 uur. Wij deden dit met twee coördinerend onderzoekers, maar het is ook goed mogelijk met één persoon.

Voor je van start gaat, is het aan te raden om de omgeving in te richten waar je je onderzoeksgegevens gaat verwerken. Wij hebben er voor gekozen om geen persoonsgegevens van de studenten op te schrijven. We kozen voor een mapstructuur in teams. Per locatie waar we kwamen maakten we een map aan.



Om het overzicht te houden maakten we een excel-bestand met een nummering en kenmerken van interviews.

Codenaam	Opname ja/ne	Interviewer	Maakt verslag	Uitgewerkt?	Tijdsduur	Aantal stu	Opleiding	Niveau	Leerjaar
005_BIC	ja	Hans	Ralf	ja	6m40	1	Werktuigbouwkundige BBL	2	1
006_BIC	ja	Berry	Rachida	ja	7m42	1	1e monteur mechatronica BOL	3	2

2. Onderzoeksgroep

De tweede stap is het samenstellen van een onderzoeksgroep met onderwijsmedewerkers (dus niet alleen docenten) die de interviews gaan uitvoeren. De leden van de onderzoeksgroep hoeven geen ervaring te hebben met het doen van onderzoek. Het is van belang dat ze interesse hebben in het onderwerp, dat ze ervaren zijn in het voeren van gesprekken met studenten en dat ze gemakkelijk op studenten afstappen.

We hebben gemerkt dat het een uitdaging kan zijn om de roosters van de onderzoekers op elkaar af te stemmen. We raden aan om te kiezen voor een vaste dag voor de activiteiten voor het onderzoek. Dan nog zal niet altijd iedere onderzoeker aanwezig kunnen zijn. Per locatie moet je met minimaal drie mensen aanwezig zijn. Dit kun je met elkaar opvangen.

3. Startbijeenkomst

In de startbijeenkomst (twee uur) die wordt georganiseerd door de coördinerend onderzoeker, geef je uitleg over het doel van het onderzoek en de werkwijze. Je vraagt de onderwijsonderzoekers om feedback op hetgeen je hebt bedacht. In samenspraak kun je aanpassingen doen in de opzet.

Je geeft de onderwijsonderzoekers wat aandachtspunten mee voor de interviews. Wij gebruikten daarvoor een gesprekskaart*. Je benadrukt dat persoonsgegevens niet moeten worden uitgevraagd en genoteerd.

Je vraagt aan de onderwijsonderzoekers om de interviews, indien de student daarmee akkoord is, op te nemen. Zo niet, dan maakt de onderwijsonderzoeker direct een schriftelijk verslag. Voor opname kan een opname-app op de telefoon gebruikt worden. Het is dan wel nodig dat de onderwijsonderzoeker de opname wist zodra deze in de teamsmap staat.

De coördinerend onderzoeker geeft uitleg over de teams-omgeving, de functie van de mappen en de excellijst. Er wordt besproken hoe de interviews kunnen worden opgeslagen. Ook wordt afgesproken wie elkaars interviews uitwerkt. Wij hadden een format* gemaakt voor het aanleveren van verslagen. Tot slot bepaal je gezamenlijk een datum voor de eerste ronde interviews.

** Deze documenten zijn te vinden op onze landingspagina. Zie de qr code aan het einde van dit document.

4. Eerste locatie

.....



Zodra je weet wanneer je gaat interviewen op de eerste locatie, stel je de locatie hiervan op de hoogte. Je legt uit wat je komt doen en waarom. Je zal ongeveer drie uur op de locatie aanwezig zijn en studenten aanspreken. De locatie moet wel op de hoogte zijn van je komst, maar zij hoeven niets voor te bereiden. We hebben gemerkt dat het juist averechts werkt als medewerkers van de locatie studenten gaan werven voor de interviews. Het risico is dan dat medewerkers studenten (onbewust) selecteren en/of studenten zoeken die 'leuk' zijn om te interviewen, terwijl je juist zoveel mogelijk verschillende typen studenten wil spreken.

Wij werkten met gratis goodiebags als teaser om studenten makkelijk aan te kunnen spreken. Ook hadden we een banner van het practoraat en een tafeltje als een soort verzamelplek. De onderzoekers nemen plaats op een centrale plek op een locatie, zoals de hal, en spreken studenten aan met de vraag of ze hen iets mogen vragen. Het is handig als je wat rustige plekken hebt waar je met studenten kan gaan zitten als dat voor het gesprek passend is. De vorm van interviewen is vrij. Soms spreek je 1 student, andere keren meerdere studenten tegelijk. Het ene interview duurt kort, het andere lang.

Je probeert zo divers mogelijk studenten te vragen om mee te doen. Je kiest niet alleen voor de studenten die naar je tafel komen, je spreekt ook anderen actief aan. Je kijkt goed om je heen of er nog andere plekken zijn waar studenten bij elkaar komen. Een voorbeeld daarvan is de rookplek buiten de schoolpoort. We begaven ons dus letterlijk buiten het schoolterrein, maar dit leverde waardevolle gesprekken op, waar we andere perspectieven kregen aangereikt.

5. Uitwerken verslagen

.....

Na het bezoek aan de locatie zorgen de onderwijsonderzoekers dat de geluidsopnames in de teamsmap worden geplaatst. Zij werken volgens het format de interviewverslagen uit. Deze verslagen worden ook in teams opgeslagen. Zij houden de voortgang bij in de excellijst. De hoofdonderzoeker houdt in de gaten of de workload evenwichtig is verdeeld en stuurt waar nodig bij.

6. Reflectie en bijstellen

.....

Ongeveer twee weken na de interviews spreek je af met de onderzoeksgroep. Samen bespreek je de ervaringen:

- Wat ging goed bij het interviewen?
- Wat viel op in de antwoorden van studenten?
- Wat voor studenten zijn geïnterviewd (zie je excel lijst)?
- Is dat zo breed als je het graag zou zien?
- Wat kan nog beter?

Je kijkt samen naar de uitgewerkte verslagen. In ons onderzoek viel na de eerste keer interviewen op dat de uitgewerkte interviews van de onderzoekers veelal te beknopt waren. Als een verslag te globaal is, is het niet goed bruikbaar in de analyse. Wij kozen er voor om in de bijeenkomst een geluidsopname gezamenlijk af te luisteren en vervolgens samen naar het gespreksverslag van de hoofdonderzoeker te kijken als voorbeeld.

Je maakt tot slot een planning voor de volgende onderzoeksronden.

7. Onderzoeksronden locaties

.....

Je herhaalt stap vier op verschillende locaties. Wij bezochten nog vier andere locaties. De keuze hangt af van de onderzoeksvraag en van de grootte van de instelling. Doordat onderwijsonderzoekers naast onderzoek hun reguliere werkzaamheden hebben konden ze niet altijd allemaal aanwezig zijn. Gelukkig waren er verschillende collega's die graag één keer wilden meedraaien. Na instructie gingen zij naast de aanwezige docentonderzoekers met studenten in gesprek. Van de interviews werden weer verslagen gemaakt.

8. Analyse



Als de onderzoeken op de locaties zijn afgerond, is het tijd voor de volgende stap in het onderzoeksproces. Je voert een analyse uit van de resultaten. In dit onderzoek werd de analyse uitgevoerd door de coördinerende onderzoekers. Je kunt er ook voor kiezen om de analyse samen met alle onderzoekers uit te voeren. Dit is leerzaam, maar vraagt wel meer tijd.

Wij gingen als volgt te werk:

- 1
- We lazen ieder gespreksverslag door. Per interview noteerden we aanvullend op de kenmerken van de geïnterviewden welke waardevolle en waardeloze ervaringen werden genoemd.
- 2
- Op basis van de notities in de excel-sheet, labelden we de waardevolle en waardeloze ervaringen. We vonden negen verschillende thema's, die in het andere deel van dit document worden beschreven.



- 3
- We lazen terug in de interviewverslagen of wat werd gezegd klopte bij het thema waar wij het aan hadden gekoppeld. Dit legden we ook voor aan de onderzoekers.
- 4
- Tot slot noteerden we uit ieder interview quotes die gebruikt konden worden bij het beschrijven van de resultaten. Deze quotes worden zo geschreven dat ze niet herleidbaar zijn naar de opleiding en student.

nummer interview	001-st10	007-wdr
Aantal studenten	2	1
opleiding	ICT support	Doktersassistent
BOL /BBL	BOL	BOL
niveau	2	4
leerjaar	1	1
Waardevol 1	Docent geeft de student het gevoel dat hij wordt gezien	je mag zelf je leerplan en rooster maken
Waardevol 2	Leuke klas die elkaar door de opleiding heen helpt	er wordt door docenten gekeken naar wat de klas nodig heeft
Waardevol 3		
Waardeloos 1	lessen die overbodig zijn en die niet aansluiten bij de exament	communicatie: docenten geven soms tegenstrijdige info en dat werkt heel verwarrend
Waardeloos 2		Voortijdige beëindiging stage vanwege onbegrip over persoonlijke situatie
Waardeloos 3		

9. Beschrijven



Om de opbrengst van ons onderzoek overdraagbaar te maken, kun je verschillende kanalen zoeken. Onze ervaring bij het practoraat is dat het wijs is om resultaten van onderzoek op een bondige, toegankelijke manier te presenteren. Ook is het raadzaam om op verschillende manieren te publiceren. Denk bijvoorbeeld aan een korte tekst, zoals dit document, een wat langer artikel voor mensen die zich er in willen verdiepen en een vorm als een ingesproken verhaal of podcast. Zo zorg je voor een breed bereik. Je spant je extra in om de locaties waar je hebt geïnterviewd te informeren. Het aantal interviews per locatie was bij ons te laag om resultaten per locatie te kunnen rapporteren. Dat zou een vertekend beeld kunnen geven. Wij kozen er voor om per locatie wel een A4 te maken met de quotes van 'waardevol'.

10. Evaluatie



- In een bijeenkomst evalueer je met de onderzoeksgroep hoe het onderzoek is verlopen. Hoe hebben de onderzoekers het ervaren?
- Wat ging goed en moet worden vastgehouden?
- En wat kan de volgende keer beter of moet anders?

