

Een studie naar de benodigde vaardigheden om de SLB een andere insteek te geven. Bekeken vanuit zowel student als docent.



Femke Backer
Eindhoven, 30 juni 2016



Fontys

Sporthogeschool

Studieloopbaan begeleider als coach

Een studie naar de benodigde vaardigheden om de SLB een andere insteek te geven.

Bekeken uit beide student als docent.

Student: Femke Backer

Studentnummer: 2206521

Cohort: 2012

Leerwerkplek: Fontys Sporthogeschool

Werkplekbegeleider: René Boom

Opleiding: Sport en bewegingseducatie, Richting Sports & Leisure Adventure

Opleidingslocatie: Eindhoven, Fontys Sporthogeschool

Afstudeerbegeleider: Menno Slingerland

Stageperiode: 7 september 2015 t/m 8 juli 2016

Plaats en datum: Eindhoven, juni 2016

Samenvatting

Fontys Sporthogeschool is hard aan de weg aan het timmeren om het onderwijs een compleet andere insteek te geven. Om dit voor elkaar te krijgen is het noodzakelijk om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van alle stakeholders. In dit onderzoek wordt er gekeken naar het begeleidingstraject binnen de opleiding 'Sport- en bewegingseducatie'. In een eerder onderzoek, van een interne stagiair, is gebleken dat zowel de docenten als de studenten niet tevreden zijn over het huidige studieloopbaanbegeleidingstraject en dat er behoefte is aan een andere insteek. Hieruit volgde een situatie waarbij verschillende partijen bij elkaar zijn gaan zitten om een vervolg stap te kunnen zetten tot het verbeteren van het traject in het nieuwe onderwijs. In samenspraak met Inge Rutten, die op dat moment verantwoordelijk was voor het ontwikkelen van dit traject, is de volgende onderzoeksvraag tot stand gekomen:

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijken, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven binnen het nieuwe onderwijs.

- *Welke aspecten van coaching (in een onderwijssetting) komen naar voren vanuit de literatuur ?*
- *Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?*
- *Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen?*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er gekozen om zowel kwalitatieve data als kwantitatieve data te verzamelen. De eerste fase was het verzamelen van kwalitatieve data, welke geanalyseerd en geïnterpreteerd werd. Uit deze analyse en de gevonden literatuur ontstond een themawaarderingslijst, waar vervolgens kwantitatieve data mee verzameld werd. Uit de resultaten van de eerste fase kwamen erg veel overeenkomsten met de 21 leiderschapsverantwoordelijkheden van een leider in het onderwijs volgens McREL. Dit grootschalige onderzoek vormde een goede fundering voor de themawaarderingslijst. Is iedereen het wel eens met de gevonden data? In hoeverre zou een grotere respondentengroep de thema's waarden? Aan de hand van alle verzamelde data werden alle thema's tegen elkaar uit gezet en werd er bekeken welke thema's er het hoogste gewaardeerd werden. Tevens zijn de resultaten van de docentrespondenten uit gezet tegen de scores, welke de studenten gegeven hebben. Als laatste zijn de thema's gesorteerd van hoogst gewaardeerd tot minst gewaardeerd, zodat er een duidelijk overzicht kwam van de wensen en behoeften van studenten en werd er gekeken in hoeverre docenten het hier mee eens waren, of niet. De daadwerkelijke onderzoeksvraag werd beantwoord in drie hoofdkoppen. De vaardigheden volgens studenten, beschreven in de *concept mapping* bijeenkomsten, aspecten uit de literatuur en de begeleidingsthema's tweezijdig bekeken. Uit de resultaten kwam dat de, in fase een, meest genoemde vaardigheden niet per definitie overeen kwamen met de hoogst gewaardeerde thema's in fase twee. De thema's die bij zowel de docenten als de studenten in de top vijf meest gewaardeerde thema's stonden zijn: 'Lesgeefvaardigheden', 'Motiverend en inspirerend vermogen' en 'Empatisch vermogen'.

Voorwoord

Het studieloopbaan begeleidingstraject is een onderwerp wat al een tijd in het middelpunt van discussie staat bij de curriculumgroep van de Fontys Sporthogeschool. Maes (2015) deed eerder een tevredenheidsonderzoek, waarbij alle tweedejaars studenten (N=167) van de richting sport en bewegingseducatie en hun studieloopbaanbegeleiders (N=10) werden betrokken. Dit onderzoek bracht een algemene ontevredenheid naar voren. Dit betrof met name de invulling en de vormgeving van dit traject.

Met de komst van het nieuwe onderwijs wordt ook het begeleidingstraject in een nieuw jasje gestoken. Om dit ontwerp optimaal in te kunnen steken werd de vraag bij mij neer gelegd om te onderzoeken wat studenten graag in hun begeleider of coach zouden willen zien. Hier betreft het onder andere de manier van begeleiden, maar wordt er vooral ingestoken op de benodigde eigenschappen die studenten, maar ook docenten, het meeste waarderen.

Coachen is een onderwerp wat mij al jaren interesseert, maar waar ik tot op heden nog erg weinig ervaring in heb opgedaan. Tijdens dit onderzoek heb ik niet alleen veel over de algemene rol als coach en begeleider geleerd, maar heb ik ook kennis gemaakt met mijzelf als coach. Tijdens mijn stage binnen het adventure team was ik zowel ondersteunend vakdocent als tutor voor de tweedejaars Sports & Leisure Adventure studenten, waarbij ik mijzelf heb proberen te profileren binnen deze professies. Met dit onderzoek hoop ik de Fontys Sporthogeschool inzicht te geven in de wensen en behoeften van de betreffende studenten en docenten, waarmee het nieuwe traject voor alle partijen effectiever ontworpen kan worden.

Het onderzoek ging niet altijd even gestroomlijnd. Gelukkig hebben veel mensen mij weten te ondersteunen en met name motiveren als ik het licht aan het einde van de tunnel niet meer zag. Allereerst wil ik mijn begeleidende docenten Menno Slingerland en Maaïke Salden-Crolla bedanken. De feedback die zij vanuit hun expertise met mij hebben gedeeld heeft mij in verschillende gevallen weer op het rechte pad gezet waar ik het zelf even kwijt was. Fontys Sporthogeschool, waarbinnen ik dit onderzoek heb kunnen uitvoeren en waar ik dit jaar enorm veel heb geleerd en mij heb kunnen profileren. Tevens hebben zij mij toegelaten in hun documenten en hebben zij meegedacht, zodat ik mijn onderzoek goed heb kunnen onderbouwen. De onderzoeksgroep "Onderwijsverbetering" die mij meerdere malen goed hebben ondersteund door mij van feedback te voorzien en hun inzichten en kennis met mij te delen. Als laatste wil ik alle respondenten bedanken die deel hebben genomen aan het onderzoek; Zonder jullie was dit onderzoek niet mogelijk geweest.

Ik wens u veel plezier met het lezen van mijn afstudeerscriptie. Dat het een leerzaam en inspirerend verslag mag zijn.

Femke Backer

Eindhoven, 30 juni 2016

Inhoud

Samenvatting.....	2
Voorwoord.....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
Hoofdstuk 2 Literatuurstudie.....	7
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	14
Hoofdstuk 4 Resultaten.....	19
Hoofdstuk 5 Discussie	24
Hoofdstuk 6 Conclusie	28
Hoofdstuk 7 Aanbevelingen.....	30
Bibliografie.....	32
Bijlagen.....	34

Hoofdstuk 1 Inleiding

Fontys Sporthogeschool is een HBO sport opleiding. De opleiding biedt verschillende opleidingen waaronder de opleiding Lichamelijke Opvoeding, Sport en bewegingseducatie, Gymbevoegdheid basisschool (Post-HBO voor PABO studenten) en de Master of Sports. Sport en Bewegingseducatie heeft een gezamenlijk eerste jaar, waarna de studenten hun keuze moeten maken voor een van de drie afstudeer-richtingen. Dit zijn Sport&Wellness, Sport&Leisure Urban en Sport&Leisure Adventure.

Onderwijsverbetering is, binnen Fontys Sporthogeschool, een initiatief waarbij docenten en studenten informatie en kennis uitwisselen met als doel nieuw onderwijs te ontwikkelen of bestaand onderwijs te verbeteren, om zo het onderwijs en het alsmaar in beweging zijnde werkveld goed op elkaar te laten aansluiten. Hieronder vallen de negen sportmanagement opleidingen, de studenten, docenten en het werkveld.

Binnen het ontwikkelen van nieuw onderwijs voor studiejaar 2016-2017, wordt ook het proces van studieloopbaanbegeleiding meegenomen. Binnen deze lessen nemen docenten momenteel de plaats van een mentor in en nemen ze de studenten mee door de aangereikte stof. In de nieuwe situatie zal de docent een meer coachende rol aan moeten gaan nemen. De aanleiding van de herziening binnen het studieloopbaan traject ligt in het onderzoek van een, inmiddels afgestudeerde, student. Hij concludeerde het volgende:

"Zowel tweedejaars Sport- en Bewegingseducatie studenten als docenten zijn niet tevreden over de huidige invulling en vormgeving van studieloopbaanbegeleiding. In de toekomst zal er meer aandacht uit moeten gaan naar de scholing van studieloopbaanbegeleiders. Daarnaast is het van belang dat de komende jaren de nadruk komt te liggen op de loopbaan van de student, waarbij student en docent afstemmen welke inhoud er besproken wordt binnen de verschillende werkvormen." (Maes, 2015).

Maes (2015) kwam tot de inzichten dat de tweedejaars studenten de invulling van de begeleiding graag op een persoonlijker manier zouden zien. Onder andere persoonlijke gesprekken hebben de voorkeur ten opzichte van de groepsbijeenkomsten. Ook zouden de individuele bijeenkomsten ingevuld moeten worden naar aanleiding van de loopbaan van de studenten. Zij zullen hier een werkinbreng moeten aanleveren waarop ingespeeld wordt.

Gallwey (Whitmore, 2002) stelt dat de essentie van het efficiënt coachen ligt in het losmaken van de bestaande potentie binnen het individu om zo hun eigen prestaties te kunnen maximaliseren. Coaching helpt het individu zelf te leren en richt zich niet zo zeer op het aanleren van nieuwe vaardigheden. Covey geeft in zijn boek "de zeven eigenschappen van effectief leiderschap" (1989) een passend voorbeeld van de kip met de gouden eieren. De kip legt dagelijks 1 gouden ei, maar op den duur zal de lust naar het goud zo gegroeid zijn dat de boer ongeduldig wordt. Hij zal de kip slachten om alle eieren er tegelijkertijd uit te halen. Echter zit er geen gouden ei in de kip en is deze geslacht. Hij is nu zijn product (het gouden ei) en zijn productiemiddel (kip) kwijt. Met coaching ligt het precies zo. Zodra een docent/begeleider te veel op het eindproduct gaat zitten zal deze het proces uit het oog verliezen met alle gevolgen van dien. De student zal zich niet prettig voelen in de samenwerking en levert misschien zelfs slechter werk op, omdat de student slechts op het einddoel focust. De student zal zijn werk gaan afraffelen en de resultaten gaan achteruit.

Naar aanleiding van de probleemanalyse en onderzoeksdoelstelling is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijkles, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven.

- *Welke aspecten van coaching (in een onderwijssetting) komen naar voren vanuit de literatuur?*
- *Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?*
- *Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen?*

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 Presenteert de inleiding van het onderzoek. Er wordt kort een inleiding gegeven van de probleemstelling en de probleemanalyse waarna de onderzoeksvraag wordt beschreven.

Hoofdstuk 2 beschrijft de literatuur waarop dit onderzoek is gebaseerd. Relevante bronnen en informatie wordt aangedragen om adequaat antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 3 bevat de onderzoeksmethode waarmee dit onderzoek zijn uiteindelijke vorm heeft gekregen. De fasen van dit onderzoek worden beschreven vanaf het ontwerp tot aan de resultatenanalyse.

Hoofdstuk 4 bevat alle bevonden resultaten. Deze werden met elkaar vergeleken en de meest opvallende en belangrijke resultaten zijn in het licht gezet.

Hoofdstuk 5 staat in het thema van het bediscussiëren van het onderzoek. Sterke en zwakke punten worden aangehaald en besproken. Tevens worden de resultaten geïnterpreteerd.

Hoofdstuk 6 geeft adequaat antwoord op de onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 7 geeft advies aan de Fontys Sporthogeschool over mogelijke aanbevelingen.

Hoofdstuk 2 Literatuurstudie

Studieloopbaanbegeleiding (slb) staat binnen het huidige hoger onderwijs vaak centraal. Volgens het lectoraat 'Innovatief en Effectief Onderwijs' komt dit door de druk die het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap uitoefent door middel van gemaakte prestatieafspraken. Het doel van het bestaande slb traject is het efficiënter laten afstuderen van bestaande en nieuwe studenten. Door de studenten ondersteuning te bieden op onder andere gebieden als plannen, monitoren van de studie voortgang, leren en reflecteren (mittendorf & Kienhuis, 2014).

Fontys Sporthogeschool

Fontys Sporthogeschool is een HBO sportopleiding. Binnen deze instelling worden verschillende opleidingen geboden, zoals: de opleiding Lichamelijke Opvoeding, Sport en bewegingseducatie, Gymbevoegdheid basisschool (Post-HBO voor PABO studenten) en de Master of Sports. Het eerste jaar van de opleiding Sport en bewegingseducatie is gezamenlijk, waarna de studenten een van de drie afstudeer richting moeten kiezen. Dit zijn Sport&Wellness, Sport&Leisure Urban en Sport&Leisure Adventure (Fontys Sporthogeschool, 2014).

Binnen de Fontys Sporthogeschool wordt de studieloopbaanbegeleider ingezet als zijn de "mentor". Deze begeleider is toegewezen aan een of meerdere klassen waar hij/zij begeleidingsuren voor verzorgd en als aanspreekpunt voor problemen/vragen fungeert. De studenten krijgen gedurende de begeleidingsbijeenkomsten informatie over hun studieloopbaan aangereikt en krijgen de kans tijdens deze uren aan hun bewijslast te werken voor de assessments aan het einde van ieder niveau.

Mentor

De term mentor komt voort uit de Griekse mythologie. Odysseus vertrouwde de zorg over zijn zoons aan zijn goede vriend "Mentor", terwijl hij richting de Trojaanse oorlog trok. Odysseus gaf Mentor de taak om zijn zonen te gidsen en te onderwijzen, "vertel ze alles wat je weet" kreeg hij te horen. Ondanks de verscheidenheid, in betekenis, die de term "mentor" in de hedendaagse maatschappij heeft gekregen, is menig expert het er over eens dat de afkomst van het mentoren ligt in het opleidingssysteem waarbij een oudere, meer ervaren persoon zijn kennis overdraagt aan de student (Whitmore, 2002).

Coach versus mentor

De grootste overeenkomsten en verschillen met coaching worden beschreven door Klopsten en Öberg (2008). Zij stellen dat de coach niet per definitie meer ervaring in een bepaald vakgebied hoeft te bezitten. Dit in tegenstelling tot een mentor die omschreven wordt als een ouder en meer ervaren persoon. De globale taak van een coach is dan ook het helpen ontwikkelen van een structuur en platform door middel van leiding geven en vraaggerichte sturing, waar de taak van een mentor ligt in het overdragen van persoonlijke ervaringen en het oplossen van problemen door middel van het geven van adviezen. In de relatie met de deelnemer staan de mentor en coach relatief tegenover elkaar. De coach is vaak erg persoonlijk betrokken bij het proces, zijn de bijeenkomsten regelmatig en op afspraak, wordt er per bijeenkomst een ervaringsverslag geschreven en vraagt de coach regelmatig om een follow-up. De mentor heeft een minder sterke connectie met de deelnemer en deze twee hebben dan ook niet regelmatig een bijeenkomst (Klopsten & Öberg, 2008).

Ondanks dat de verschillen in uitvoer en achtergrond, tussen de coach en de mentor, groot zijn is er een grote overlap tussen deze twee leiders (Abiddin, 2006).

De overeenkomsten van coachen en mentoren liggen dan ook in het karakter van de coach. Beide partijen moeten neutraal en onafhankelijk in het proces met de coachee/mentee (persoon die onder begeleiding staat van een coach/mentor) staan. Tevens komt er een hoog betrokkenheidsgevoel, een hoge integriteit en hoge sociale skills bij kijken. Hayley Pero (2015), specialist educatieve communicatie, beschrijft "Rapport building" als het opbouwen van een band, met de coachee/mentee, door middel verschillende communicatie middelen als matching & mirroring en het zoeken van overlapping in elkaars map of the world. Kort door de bocht betekent dit het zoeken naar overeenkomsten in elkaars fysieke houding en elkaars mentale welbevinden, interesses, normen en waarden. Goed uitgevoerd is dit een erg efficiënte manier om een goede band op te bouwen met je coachee/mentee, mits de coach/mentor oprecht interesse toont. Als de coachee/mentee merkt dat het slechts een, onoprecht, uitgevoerd kunstje is zal dit de band verslechteren en zal dit het vertrouwen wegnemen (Pero, mondelinge communicatie, 2015)

Het effect van coaching

Covey (1989) geeft in zijn boek meerdere voorbeelden van het effect dat coaching heeft op een individu. Niet alleen het losmaken van iemands potentie, maar ook het starten van een paradigmawisseling is van wezenlijk belang bij coaching. De coach leert de coachee het genereren van nieuwe en andere inzichten dan dat deze tot op heden heeft gehad. Er wordt gestreefd om de coachee met een andere invalshoek naar bestaande situaties te laten kijken en hier zijn voordeel mee te doen. Covey beschrijft dit fenomeen als zijnde dat de coachee een andere bril opzet en door deze bril de wereld op een andere wijze zal zien.

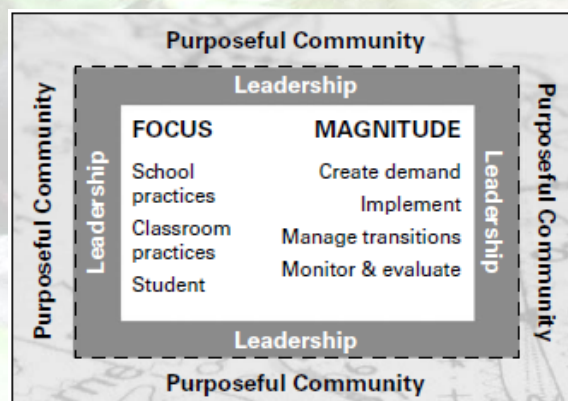
Coaching in het onderwijs

De laatste twee decennia is er veel aandacht geweest voor educatie leiderschap en het effect dat het heeft op de studentresultaten. Ward en Abuyen (2015) van The Mid-Continent Research for Education and Learning (McREL) hebben 21 leiderschapsverantwoordelijkheden (Tabel 1) geïdentificeerd die samen een frame vormen van kennis en eigenschappen die leiders in het onderwijs moeten bezitten om een positief effect te hebben op de resultaten van studenten. Dit frame is tot stand gekomen uit twee belangrijke bronnen: (1) een kwantitatieve meta analyse van verzamelde data beginnende in 1970 (pakweg 30 jaar aan data) en een theoretische studie naar leiderschap. Voor elk van de leiderschapsverantwoordelijkheden hebben zij de correlatie onderzocht (lineaire samenhang met een tweede factor) welke in de laatste kolom van Tabel 1 is geplaatst.

Als antwoord op de ontwikkelingen in het onderwijs heeft McREL het "Balanced Leadership Framework" (Figuur 1) ontwikkeld waarin zij vier componenten laten terugkomen, namelijk:

1. *Leadership*
2. *Focus of Change*
3. *Magnitude of Change*
4. *Purposeful Community*

(Waters & Cameron, 2007)



Figuur 1: Balanced Leadership Framework

Leadership

Gedurende het onderzoek zijn er voor het thema leiderschap verschillende bevindingen gedaan. (1) Zo is er als eerste een verband tussen het vergroten van de leiderschapseffectiviteit en het verhogen van de studieresultaten naar voren gekomen met een correlatie van 0.25. Dit houdt in dat met een stijging van de leiderschapseffectiviteit van één standaarddeviatie de student resultaten verhoogt met tien percentiele punten. (2) De tweede bevinding staat reeds boven benoemd. Dit zijn de 21 verantwoordelijkheden, welke zijn geformuleerd uit verschillende literatuurstukken en een grootschalig onderzoek onder leiders in het onderwijs. Hieruit zijn per verantwoordelijkheid verschillende taken en toepassingen omschreven om de specifieke verantwoordelijkheid te verduidelijken (zie tabel 1). (3) De derde bevinding lag in het verantwoorden van de differentiële impact effectiviteit van verschillende leiders. Het is van belang te begrijpen dat een sterk overkomende leider niet per definitie een positief effect heeft op de studieresultaten van studenten. Onder andere een verkeerd geplaatste focus of een verkeerde inschatting van de gevolgen die verandering met zich mee brengt kan ervoor zorgen dat het leiderschap een minimale of een juist negatieve uitkomst heeft op de studieprestatie. Een leider kan bijvoorbeeld een erg grote focus leggen op de afwezigheid van een student en deze aanspreken op het feit dat deze te vaak afwezig is bij de les. Wellicht heeft de student een erg goede reden om afwezig te zijn, omdat deze tijdens zijn lesdag moet werken om alles te kunnen betalen of is de student bijvoorbeeld mantelzorger voor een familielid. In deze situaties heeft de student weinig mogelijkheden om meer aanwezig te zijn, wegens gegronde redenen. Echter legt de leider de focus op de verkeerde plek, omdat deze zich juist moet richten op het welzijn van de student en wellicht samen moet kijken naar de mogelijkheden voor bijlessen of plannen van zelfstudiemomenten. De student kan in deze situatie zich niets van de leider aan trekken, maar deze kan zich ook tegen de haren in gestreken voelen en negatieve gevoelens ten opzichte van de leider ontwikkelen. Hij neemt de student immers niet serieus of richt zich niet genoeg op de situatie van de student.

Tabel 1: McREL's 21 leiderschapsverantwoordelijkheden die impact hebben op studentresultaten (r=correlatie)

Verantwoordelijkheid	De mate waarin de leider...	Gem. (r)
1. Bevestigen	Successen herkent/viert en mislukkingen erkent	.19
2. Verander agent	Er voor open staat om de status quo uit te dagen	.25
3. Situationele beloning	Individuele prestaties herkent en beloont	.24
4. Communicatie	Sterke communicatie banden vastlegt met en tussen docenten en studenten	.23
5. Cultuur	Gedeelde overtuigingen en het gevoel van gemeenschap en samenwerking aanmoedigt	.25
6. Discipline	Docenten beschermt tegen kwesties en invloeden die ze afleiden van hun lesgeeftijd of focus	.27
7. Flexibiliteit	Zijn/haar leiderschapsstijl aanpast naar de wensen en behoeften van de bestaande situatie en weet om te gaan met meningsverschillen	.28
8. Focus	Duidelijke en realistische doelen stelt, welke te allen tijde in het oog gehouden worden	.24
9. Idealen en overtuiging	Communiqueert en opereert vanuit sterke idealen en overtuigingen over het opleiden van studenten	.22
10. Input	De docenten betreft in het proces van het ontwerpen en implementeren van belangrijke besluiten en maatregelen	.25
11. Intellectuele stimulatie	De kennis van faculteiten en medewerkers waarborgt zodat deze op de hoogte blijven van de meest recente theorieën en toepassingen	.24
12. Betrokkenheid bij het curriculum, de instructies en toetsing	Direct betrokken is bij het ontwerpen en implementeren van het curriculum, de instructiemethoden en de toetsingsmethoden	.20
13. Kennis van het curriculum, de instructies en toetsing	Is goed ingelicht over het huidige curriculum, de instructiemethoden en de toetsingsmethoden	.25
14. Monitoren en evalueren	De effectiviteit van schoolpraktijken en hun effect op het leergedrag van de studenten monitort	.27
15. Optimalisatie	Inspireert en nieuwe en uitdagende innovaties leidt	.20
16. structuur	Standaard werkinstructies vastlegt	.25
17. Woordvoerder	Een woordvoerder is voor de school en al zijn stakeholders	.27
18. Relaties	Een bewustzijn toont voor persoonlijke aspecten van docenten en medewerkers	.18
19. Middelen	Zorgt voor voldoende materialen en professionele ontwikkeling, welke noodzakelijk zijn voor het succesvol uitvoeren van hun taken	.25
20. Situationele bewustzijn	Zich bewust is van de details en verborgen situaties binnen de school en deze informatie gebruikt om huidige en potentiële problemen aan te pakken	.33
21. Zichtbaarheid	Een goed contact heeft met zowel docent als student	.20

Focus of Change

In de derde bevinding, die eerder omschreven werd, werd er gesproken over twee mogelijke oorzaken van de differentiële impact tussen leiders. De eerste noemen zij de '*Focus of Change*'. Als een leider zich richt op een verkeerde factor (tabel 2) zal deze waarschijnlijk geen verandering teweeg brengen. Een sterke inefficiënte leider zal mogelijk een negatief effect hebben op de studieprestatie. In het voorbeeld, dat hierboven beschreven staat, kan een leider in het onderwijs geen tot weinig indruk maken op een student. Tevens kan een verkeerd geplaatste focus bij de student juist een negatief gevoel op wekken. Dit laatste is vaak het geval bij een sterke inefficiënte leider. Deze geeft vaak erg sterke signalen af, welke hard aankomen. Bij een verkeerd geplaatste focus zal de leider niet de oorzaak/kern van de situatie raken, waardoor dit een tegengesteld effect kan hebben ten opzichte wat deze probeerde te bereiken.

School	1. Gewaarborgde en realistisch curriculum - richtlijn en samenhang - Tijd 2. uitdagende doelen en effectieve feedback - monitoren - stok achter de deur 3. Ouderlijke- en gemeenschappelijke betrokkenheid 4. Veilig en Geordende omgeving - schoolklimaat 5. Collegialiteit en professionaliteit
Docent	6. Instructiemethoden 7. klasmanagement 8. klas curriculumontwerp - Lesplanontwerp
Student	9. Thuisituatie 10. aangeleerde intelligentie en achtergrondkennis 11. motivatie

Tabel 2: Focus of Change

Magnitude of Change

Als tweede verklaring, voor de differentiele impact, geven zij de derde component uit het *'balanced leadership framework'* de *'Magnitude of Change'*. Hiermee wordt bedoeld dat een effectief leider moet begrijpen waar ze de mensen, die de verandering waarschijnlijk gaan implementeren, in betrekken en welke impact het heeft op de personen die er door worden beïnvloed. Er wordt onderscheid gemaakt tussen een eerste-orde verandering en een tweede-orde verandering (tabel 3).

Bij een eerste-orde verandering kan gedacht worden aan een verdiepende en een verbeterende verandering bijvoorbeeld in een training of lessen. Een uitbreiding van bestaande kennis en ervaringen, waarbij de betrokkene weinig moeite hoeft te doen bij het implementeren. Er worden immers geen normen of waarden doorkruist.

Bij een tweede-orde verandering zal de betrokkene zich los moeten maken van zijn bestaande kennis en ervaringen, om een totaal nieuwe ervaring op te doen. De betrokkene zal waarschijnlijk in conflict komen met zijn huidige normen en waarden, omdat de verandering buiten zijn normale denkkader plaats vindt. De betrokkene zal veel moeite moeten doen om de verandering te implementeren.

Om kort toe te lichten wat deze verandering inhoud het volgende voorbeeld: Een leider heeft al jaren de zelfde lesgeef- en begeleidingsstijl. Deze heeft hij helemaal eigen gemaakt en denkt er verder niet meer bij na. Bij een eerste-orde verandering zal een docent een kleine aanpassing moeten doen binnen zijn les, zoals een werkvorm toevoegen die al enigszins in zijn lesgeefstijl past. Bij een tweede-orde verandering zal de docent een compleet andere lesgeefstijl moeten aanleren wat erg lastig is als deze weinig tot geen overeenkomsten heeft met de stijl welke de leider al eigen heeft gemaakt.

Eerste-orde verandering	Tweede-orde verandering
Uitbreiding van het verleden	Losmaken van het verleden
Binnen de bestaande paradigma's	Buiten de bestaande paradigma's
In overeenstemming met bestaande normen en waarden	In conflict met de bestaande normen en waarden
Te implementeren met bestaande kennis en vaardigheden	Vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden om te implementeren

Tabel 3: eerste- en tweede- orde verandering (Waters en Cameron, 2007).

Vaak leidt een verkeerde interpretatie van de implementatie van deze veranderingen er toe dat een goed plan met de juiste focus toch verkeerd wordt ingezet (Waters en Cameron, 2007).

Purposeful community

Newmann en Wehlage (1995) bestudeerde 24 *basis-, middle-* (eerste en tweede klas middelbare school) en *high schools* (klas drie tot en met klas zes van de middelbare school). Zij concludeerde dat de mate waarin de school en de medewerkers een meer, of minder, professionele gemeenschap was, dit een significant effect had op de studieresultaten. Zij vergeleken de 'gemiddelde' student van elke school met elkaar en concludeerde dat studenten van een school met een sterke professionele gemeenschap maar liefst 27% hoger scoorde op de *School Restructuring Study (SRS)* dan studenten van een school met een zwakkere professionele gemeenschap (Newmann & Wehlage, 1995).

Coaching binnen de Fontys Sporthogeschool

In de huidige tijd moeten studenten steeds meer zelf invulling geven aan hun eigen leeromgeving. Dit is nog niet altijd even makkelijk en ook de uitvoering laat vaak nog te wensen over. Uit een onderzoek, dat onder 167 tweedejaars studenten en 10 docenten, studierend en docerend binnen de opleiding Sport en bewegingseducatie aan de Fontys Sporthogeschool, blijkt dat zowel studenten als docenten overwegend ontevreden zijn over de huidige insteek van het studieloopbaantraject (Maes, 2015). Binnen het huidige onderwijs worden de studenten op twee verschillende gebieden begeleid. Zo krijgen de studenten een algemene studieloopbaan begeleider aangewezen en wordt er ondersteuning geboden op de stageplekken door een werkplekbegeleider. Deze werkplek begeleider zal de studenten richting geven binnen hun stageplek en hen ten goede ondersteuning bieden ten gunste van hun toekomstige loopbaan (Fontys Hogescholen, 2011). Maes (2014) trachtte op een kleinschalige manier inzicht te krijgen in de inzichten van de studenten. Tijdens een bijeenkomst van het kwaliteitscafé presenteerde Maes zijn onderzoek aan de deelnemers van deze bijeenkomst. Het doel van deze bijeenkomsten is het verbeteren van het onderwijs. Deelnemers van dit kwaliteitscafé zijn studenten en docenten van de opleiding sport en bewegingseducatie. De bijeenkomst stond in het thema van de studieloopbaanbegeleiding. Verschillende aspecten van de studieloopbaan kwamen aan de orde, zoals wat is er belangrijk aan de studieloopbaan begeleiding, welke begeleiding vinden de studenten passend op een HBO-opleiding en de ervaringen van de studieloopbaanbegeleiding op de Sporthogeschool.

Verschillende studenten gaven hierbij aan de studieloopbaanbegeleiding voornamelijk instrumenteel te zien en niet ontwikkelingsgericht. Zij zagen de bijeenkomsten voornamelijk ter voorbereiding van competentie-examens. Echter was er tijdens het café geen eenduidigheid en gezamenlijk beeld van de taken van een studieloopbaanbegeleider en ook de doelstelling van deze bijeenkomsten was onduidelijk. Het intrinsiek motiveren van de studenten was een groot vraagstuk voor deze bijeenkomsten. Als de studenten het doel niet zien, hoe worden ze dan gemotiveerd? Studenten gaven hierbij aan dat er een duidelijke taak moet zijn voor de studieloopbaanbegeleider. Zij geven ook aan dat er nagegaan moet worden of de koppeling van Studieloopbaanbegeleider en werkplekbegeleider wenselijk is. Studenten waren van mening dat de werkplek begeleider en studieloopbaan begeleider beide verschillende kwaliteiten moet bezitten. Een vaste studieloopbaanbegeleider is echter wel wenselijk. Als laatste punt gaven de deelnemers aan dat er een groot verschil is in studieloopbaanbegeleiding per studiejaar. Persoonlijke groei komt in studiejaar 1 erg veel voor terwijl daar in het 3^e en 4^e jaar weinig oog meer voor is. Een eenduidige aanpak gedurende de hele studieloopbaan is wenselijk. Of dit haalbaar is zet de curriculumgroep momenteel nog in het midden.

Nieuwe onderwijs

Binnen Fontys Sporthogeschool is de curriculum groep (ontwikkelgroep) al gedurende een ruime tijd bezig

een geheel nieuw concept op te zetten van het onderwijs. Hierin zal niet alleen het lesaanbod aangepakt worden, maar ook het begeleidingstraject. De visie die de Fontys Sporthogeschool heeft op de begeleiding binnen het nieuwe onderwijs is beschreven in een document “visie op begeleiding”. Zij stellen dat een optimaal studiesucces nauw samen hangt met een goede begeleiding. Binnen het HBO gericht onderwijs worden de volgende begeleidingsvragen door de curriculumgroep centraal gesteld: ‘Hoe studeert een student zo effectief en succesvol mogelijk?’, ‘passen de opleiding en beroep bij de ambities en mogelijkheden van de student?’ en ‘welke talenten kan de student ontwikkelen in het kader van zijn of haar professionele ontwikkeling?’. De begeleiding binnen het nieuwe onderwijs wordt onderverdeeld in 3 kaders, Namelijk: Professionele ontwikkeling, loopbaanontwikkeling en studievoortgang. (Zelf)effectiviteit, verantwoordelijkheid, socialisatie/sociale groei en persoonsvorming staan binnen deze kaders als domeinen centraal. De drie gestelde kaders worden hieronder kort toegelicht:

Studievoortgang – het ondersteunen van de student bij het zo succesvol mogelijk studeren.
Loopbaanontwikkeling – begeleiding bij het voorbereiden op hun toekomstige loopbaan in het werkveld.
Professionele ontwikkeling – begeleiding bij het behalen en ontwikkelen van de benodigde beroepscompetenties (Rutten, 2016).

Het onderzoek van Mittendorff, den Brok en Beijaard (2011) laat zien dat het minder van belang is dat een coach veel expertise heeft in een vakgebied, maar dat het hebben van een pedagogisch gerichte professionele identiteit voorop staat. Dit houdt in dat een coach een professional is en kennis heeft van gedragswetenschappen en pedagogiek welke hij effectief kan toepassen bij het begeleidingsproces. Begeleidende docenten nemen verschillende rollen aan tijdens het begeleidingsproces. Zo zijn deze docenten onder andere: coaches, inspirators, procesbegeleiders en adviseurs. Voor elk van deze rollen heeft de begeleidende docent enkele kernkwaliteiten.

Kerneigenschappen binnen de Fontys Sporthogeschool

Zoals eerder, in de inleiding, is benoemd is er een duidelijke noodzaak naar voren gekomen om te peilen waar de sport en bewegingseducatie studenten, aan Fontys sporthogeschool, behoefte aan hebben binnen hun begeleidingsproces. Om deze reden zijn verschillende partijen rond de tafel gaan zitten en is de volgende onderzoeksvraag naar voren gekomen:

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijkles, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven.

- *Welke aspecten van coaching (in een onderwijssetting) komen naar voren vanuit de literatuur ?*
- *Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?*
- *Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee verschillende meetinstrumenten gebruikt. Door middel van *concept mapping* bijeenkomsten is kwalitatieve data verzameld, waaruit vervolgens de uitkomsten zijn onderverdeeld en gedefinieerd in verschillende overkoepelende thema's. Hieruit is een vragenlijst ontstaan waarmee een waardering per thema verkregen werd.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

2.1 Onderzoeksopzet

Het onderzoek stond in het thema van het beschrijven van de ideale studieloopbaanbegeleiding binnen het reguliere lesaanbod van het nieuwe onderwijs aan Fontys Sporthogeschool. In een uitgebreide literatuurstudie is de benodigde voorkennis, om de juiste informatie te verkrijgen, opgedaan en omschreven. Doordat de resultaten op wensen en behoeften gebaseerd zijn, wordt het onderzoek ook wel een kwalitatief onderzoek genoemd. Het onderzoek is gebaseerd op de kwalitatieve wetenschapsopvatting *Critical research*, waarbij er kritisch gekeken wordt naar organisatie structuren en er gestreefd wordt naar verandering en verbetering binnen de organisatie. Binnen deze wetenschapsopvatting wordt er ingestoken op de bekendste vorm van onderzoek op dit gebied, namelijk actieonderzoek (Baarda, et al., 2013). Het onderzoeken van de onderzoeksvraag is gedaan door middel van toegepast onderzoek (Gratton & Jones, 2011). Er is gekozen voor *concept mapping* bijeenkomsten met een niet-participerende open observatie van de onderzoeker, omdat de focus van dit onderzoek ligt op de inzichten, meningen en ervaringen van de studenten. Hierbij heeft de onderzoeker weinig tot geen invloed op het proces van de deelnemers gehad, omdat deze hierbij niet betrokken was. Echter was de onderzoeker wel aanwezig bij de bijeenkomsten.

Om de methodologie te ondersteunen wordt er verwezen naar verschillende bijlagen.

Bijlage	Omschrijving	Pagina
Bijlage 1	Operationalisatie-schema	
Bijlage 2	Onderzoeksprotocol	
Bijlage 3	Toelichtende brief onderzoek	
Bijlage 4	Opmerkingenformulier	
Bijlage 5 & 6	Topic Kaarten	

2.2 Steekproef/populatie

Er zijn twee groepen centraal gesteld. De eerste groep bestond uit studenten die studeren aan de Fontys Sporthogeschool. In totaal hebben 49 studenten deelgenomen aan het onderzoek, waarvan er een volgende verdeling was; Wellness (18,4%), Urban (14,3%), Adventure (67,3%).

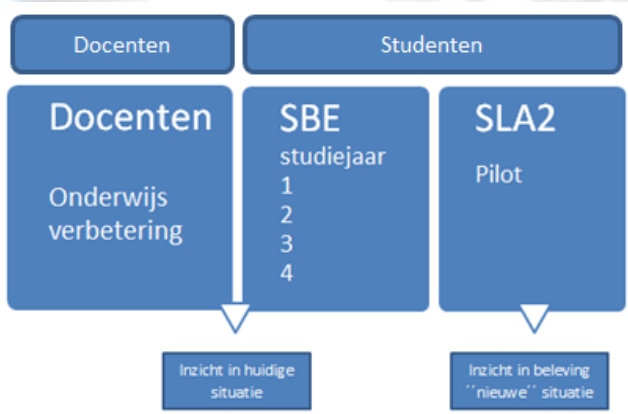
Binnen dit onderzoek is er voor gekozen om informatie te verkrijgen van een zo breed mogelijke groep binnen de opleiding sport en bewegingseducatie (Figuur 2). De werving van de deelnemers is middels een bericht gegaan die op de digitale schoolomgeving en op de Fontys Sporthogeschool facebook pagina is geplaatst. Tevens heeft er veel persoonlijke toenadering plaats gevonden. De deelnemers konden zich opgeven voor de bijeenkomst, waar zij tevens drie extra curriculaire uren voor mochten schrijven. De steekproef is gecontroleerd willekeurig, omdat er kaders zijn gesteld aan de deelnemers die zich in konden schrijven, maar deze konden zich vrij aanmelden. Zo moesten deelnemers binnen de richting sport en bewegingseducatie studeren of doceren. Bij een gebrek aan inschrijving werden de studenten van de Fontys Sporthogeschool nogmaals persoonlijk benaderd om toch zo veel mogelijk deelnemers te werven.

Wegens de grote verschillen in inzicht die tijdens de bijeenkomsten van het kwaliteitscafé naar voren kwamen, met name tussen eerstejaars- en vierdejaarsstudenten, is er gekozen om studenten uit alle studiejaren te betrekken in dit onderzoek. De leeftijden van deze studenten liggen tussen de 16 en 28 jaar.

Alle studenten hebben gedurende hun totale studieloopbaan ondersteuning gehad van een studieloopbaanbegeleider.

Naast de studenten hebben ook 16 docenten deelgenomen aan het onderzoek, welke allemaal werkzaam zijn binnen de studierichting sport- en bewegingseducatie. Wegens een enorm druk rooster van de docenten is ervoor gekozen geen focusgroep te organiseren voor deze groep, maar werden zo veel mogelijk docenten persoonlijk benaderd en aangesproken in de docentenkamer. Zij werden verzocht om de thema's te waarderen. Dit gebeurde middels een lijst van meest benoemde eigenschappen, welke in een likert-schaal zijn geplaatst. Om de top twaalf van zowel docenten als studenten te verkrijgen werd deze themawaarderingslijst tevens onder studenten verspreid.

Figuur 2: inrichting onderzoek



Tabel 4: verdeling studenten

Leerjaar	Richting	Aantal	
		M	V
1	algemeen	0	0
2	SLA	6	8
	SLU	0	0
	SLW	0	0
3	SLA	10	4
	SLU	2	1
	SLW	1	0
4	SLA	2	3
	SLU	4	0
	SLW	6	2
Docenten SBE			

2.3 Meetinstrument

Concept mapping

Concept mapping is een methode die is ontstaan als een dataverzamelmethode in het 12 jaar durende onderzoeksprogramma van Novak in 1998. De methode moest zowel eenvoudig als een hoge specificiteit uitstralen waarmee kennis in een visueel en hiërarchisch frame wordt geplaatst. Sinds het ontstaan van de *concept mapping* wordt het wereldwijd ingezet met veel verschillende doeleinden (Luli & Helldén, 2004).

Valideren van de concept map

Het valideren van een concept map wordt gedaan door experts die kritisch naar het gestelde vraagstuk kijken. Er wordt gekeken in hoeverre de concept map toegankelijk is en voor de juiste resultaten zal zorgen. Dit doen de experts door middel van een concept map opdracht, waarin zij kijken in hoeverre de gestelde domeinen te begrijpen zijn en kijken zij of en waar de knelpunten in de gestelde domeinen zitten (Albert & Steiner, 2005).

Likert-schaal.

Over het algemeen wordt een Likert-schaal gebruikt om meningen te meten. Het geeft respondenten de mogelijkheid om aan te geven in welke mate zij het eens zijn met een situatie of uitspraak. De inzet mogelijkheden van de Likert-schaal zijn erg divers. Het kan uitlopen van een erg eenvoudige eens-oneens stelling tot een zevenpunt schaal (Gratton & Jones, 2011).

Fase 1:

Middels, maximaal anderhalf uur durende, *concept mapping* bijeenkomsten werd er kwalitatieve data verzameld. *Concept mapping* is een techniek binnen de methode focusgroepen. Deze techniek focust zich niet op gesproken informatie, maar moedigt deelnemers aan om hun inbreng te visualiseren middels een hiërarchische mindmap. De deelnemers gaan in kleine groepjes aan de slag waarbinnen zij aan de slag gaan met twee, door de onderzoeker opgestelde, stellingen. Zij zullen binnen dit groepje hun mening en ervaring delen, waaruit de studenten de ideeën die hen het meeste aanspreken gaan clusteren en visualiseren. De onderzoeker zal niet participerende observerende rol op zich nemen, waarbij deze aanwezig is maar zich niet met het proces bemoeit. De onderzoeker zal de toelichtende brief uitdelen en opdracht kort toelichten als het nog niet helemaal duidelijk is. Vanaf dit moment zal de onderzoeker zich op de achtergrond begeven. Deze bewuste keuze is gemaakt om zo veel mogelijk "rauwe" informatie van de deelnemers te ontvangen, waar weinig tot geen subject bias aan te pas komt (Gratton et al., 2011). Dit houdt in dat de mening van de deelnemers niet beïnvloed zal worden door de aanwezigheid van de onderzoeker. Tevens moedigt deze techniek de deelnemers aan om binnen het aangereikte onderwerp te blijven, waar een gesprek of focusgroep snel afdwaalt. (Trochim, 1993). Door middel van een topiclijst, welke is voortgekomen uit een operationalisatieschema (Bijlage 1), is het thema af gekaderd om er op toe te zien dat er in iedere bijeenkomst dezelfde onderwerpen aan bod zullen komen. Er zijn topic kaarten, met de thema's uit het operationalisatieschema, uitgeprint. Hier op stond het onderwerp dat aan bod zou komen. Deze kaarten vormden het middelpunt/uitgangspunt van de visual/mindmap. De data werd vervolgens verzameld en de uitkomsten werden onder elkaar gezet.

Fase 2:

De verzamelde data, uit fase 1, werd aan de hand van de door McRELL beschreven 21 leiderschapsverantwoordelijkheden gesorteerd en geclusterd tot twaalf thema's. Deze thema's hadden allemaal aan link met een of meerdere leiderschapsverantwoordelijkheden.

Alle thema's zijn voorzien van een omschrijving, welke de onderverdeelde vaardigheden en eigenschappen omvatte. Deze themawaarderingslijst werd per thema voorzien van een zevenpunts likert schaal welke uiteindelijk een gemiddelde, tussen de een en de zeven, zou geven in waardering per thema. Deze vragenlijst in onder andere door persoonlijke benadering onder de aandacht gebracht en afgenomen bij een zo'n groot mogelijke populatie. Studieloopbaan begeleiders hebben de lijst tevens in hun klas afgenomen, waar daar mogelijkheid toe was.

2.4 Plaats tijd en situatie

De *concept mapping* bijeenkomsten hebben in de maanden februari tot en met maart plaats gevonden. Deze sessies zijn binnen het gebouw van de FSH gehouden en duurde gemiddeld anderhalf uur. De deelnemers zijn welkom geheten en kregen een drankje aangeboden, waarna het onderzoek kort werd toegelicht en de deelnemers een toelichtende brief te lezen kregen (Bijlage 3). In groepjes van drie zijn de deelnemers aan de slag gegaan. De bijeenkomsten werden voor elk leerjaar apart gehouden. De groepen bestonden dan ook uit deelnemers met dezelfde ervaringsduur binnen het studieloopbaanbegeleidingstraject. Voor het complete draaiboek en onderzoeksprotocol zie bijlage 2.

Groep	Datum	Tijd	Lokaal
Leerjaar 1a	9-5	13:00-14:30	1.47/1.49
Leerjaar 1b	10-5	11:00-12:30	1.47/1.49
Leerjaar 2a	11-5	10:00-11:30	1.47/1.49
Leerjaar 2b	11-5	11:30-13:00	1.47/1.49
Leerjaar 3a	10-5	13:00-14:30	1.47/1.49
Leerjaar 3b	10-5	15:00-16:30	1.47/1.49
Leerjaar 4a	11-5	13:00-14:30	1.47/1.49
Leerjaar 4b	11-5	15:00-16:30	1.47/1.49
SLA 2 pilot a	10-5	10:00-11:30	1.47/1.49
SLA 2 pilot b	10-5	9:00-10:30	1.47/1.49
Docenten	--	--	--

2.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Om er voor te waken dat het onderzoek betrouwbaar blijft is er voor gekozen om een grote groep studenten te betrekken in het onderzoek. Trochim (1989) stelt dat de populatie uit veel verschillende types en in verschillende stadia van hun studie moeten staan om een realistisch beeld neer te kunnen zetten van de wensen, behoeftes en belangen van de student. Er is gekozen voor een semigestructureerde methode om de creativiteit van de studenten te bevorderen zonder ethische kwesties te doorkruisen. Binnen elke deelnemers groep is exact dezelfde informatie over het onderzoek verschaft om het onderzoek zo objectief mogelijk te houden en de subject bias te minimaliseren. De onderzoeker gaf slechts een kleine introductie en liet de deelnemers vrij snel met elkaar aan de slag gaan. Om de subject error te voorkomen is een neutraal tijdstip gekozen voor alle studenten. Deze tijdstippen zijn a.d.h.v. hun klassenroosters bepaald en gekeken welk moment zij het minste last hadden van het onderzoek (Gratton et al., 2011). Er werd een dag voorafgaand aan de bijeenkomst een reminder gestuurd om uitval te voorkomen.

Ook de validiteit is meegenomen in de waarborging van de kwaliteit. Er is rekening gehouden met face validiteit door het meetinstrument vooraf te valideren door medestudenten. De verkregen feedback is meegenomen in het ontwerp en het aanpassen van het definitieve instrument (Gratton et al., 2011). Deskundige op dit vlak; Edwin Zeelenberg heeft feedback gegeven op de methode en de opgestelde topiclijst voor de *concept mapping* bijeenkomsten. Tevens heeft hij kritisch gekeken naar het onderzoeksprotocol. Op deze manier is getracht de content validiteit te waarborgen.

2.6 ethiek

Gedurende het onderzoek is er rekening gehouden met een aantal ethische kwesties:

- De conceptmap zal anoniem zijn. Slechts de het leerjaar en afstudeerrichting zal gevraagd worden. Mochten de deelnemers gebruik willen maken van de extra curriculaire uren zullen deze namen aan de docent bekend gemaakt worden, welke de uren zal aftekenen.
- De groepjes zullen klein zijn, waardoor iedereen de mogelijkheid krijgt om zijn/haar input te geven en er uiteindelijk meer data verzameld word.
- de kaders van het onderzoek worden gewaarborgd door de deelnemers antwoord te laten geven op twee stellingen en wordt er vooraf aan de opdracht een toelichtende brief uitgedeeld.
- Het verslag zal slechts binnen de opleidingsinstelling uitgebracht worden.

2.7 Data analyse

De resultaten van dit onderzoek werden gedurende verschillende *concept mapping* bijeenkomsten verzameld. De *concept mapping* techniek gebruikt zowel kwalitatieve als kwantitatieve technieken. Om deze reden moesten de resultaten geïnterpreteerd, gesorteerd en verwerkt worden. De verzamelde data is geanalyseerd en overkoepelende eigenschappen en vaardigheden zijn onder thema's verzameld. Aan de hand van de 21 leiderschapsverantwoordelijkheden volgens McREL (Ward & Abuyen, 2015) zijn de gegevens welke lastig te plaatsen waren onderverdeeld in de bestaande thema's of vormde een nieuwthema. Na een uitgebreide analyse zijn er uit de twee stellingen twaalf overkoepelende thema's ontstaan. Elk van deze thema's is voorzien van een omschrijving, welke is omschreven aan de hand van alle, binnen dit thema, onderverdeelde eigenschappen en vaardigheden. Al deze thema's zijn voorzien van een zevenpunts likert schaal. Deze themalijst met likert schaal waardering werd het volgende meetinstrument. Deze verzamelde van zowel docenten als van studenten de waardering per thema. De vragenlijsten zijn afgenomen binnen de richting SBE en er werd getracht data van alle leerjaren en binnen elk jaar ook van alle afstudeerrichtingen te verzamelen. Per deelgroep zijn alle antwoorden per thema opgeteld en is het gemiddelde per thema berekend. Voor de docent groep en de gehele studentengroep. Voor de losse deelgroepen is er gekeken naar het percentage dat boven een neutrale keuze (≥ 5) uitkwam.

Hoofdstuk 4 Resultaten

Om antwoord te kunnen geven op de gestelde onderzoeksvraag, is er voor gekozen om twee onderzoeksmethoden toe te passen. Er werd per leerjaar gestart met verschillende *concept mapping* bijeenkomsten, waarbinnen kwalitatieve informatie werd verzameld. Vervolgens is deze data geïnterpreteerd en geclusterd, waar een vragenlijst uit is voortgekomen. Deze vragenlijst bestond uit 12 overkoepelende thema's, die uit de eigenschappen zijn voortgekomen, en de omschrijving van deze thema's. In een likert-schaal konden respondenten per thema aangeven in welke mate zij het belangrijk vinden dat een begeleider competent is aan dit thema.

4.1 Concept mapping

Binnen de *concept mapping* bijeenkomsten werden twee stellingen uitgezet. Deze luidde als volgt:

Stelling 1: Hoe zou ik als student begeleid willen worden?

Stelling 2: Welke eigenschappen moeten docenten bezitten?

Het totale aantal respondenten van deze bijeenkomsten kwam uit op 49 deelnemers, verdeeld over 17 groepen. De samenstelling was 15 groepen van drie deelnemers en twee groepen van twee deelnemers, waarbinnen mannen en vrouwen verdeeld waren. De verdeling over de leerjaren (LJ) besloeg vijf groepjes uit het tweede leerjaar, zes uit het derde leerjaar en zes uit het vierde leerjaar.

Stelling 1: De deelnemers beschreven erg vaak dezelfde zaken, welke tot zeven clusters teruggebracht konden worden. (1) Differentiatie, (2) Duidelijkheid en afkadering, (3) Persoonlijke ontwikkeling, (4) Studiegroepen en tutor, (5) Betrokkenheid en houding, (6) Opleiding technisch en (7) Overig (Bijlage 10). De stelling was bedoeld als opstapje naar stelling twee. Veel antwoorden komen dan ook overeen met de antwoorden die in de tweede stelling zijn beschreven. In het bijzonder waren er veel stellingen onder 'Opleiding technisch' te schrijven. Maar liefst 20 antwoorden waren onder dit cluster te plaatsen. Ook de clusters 'Differentiatie' (n=17) en 'Duidelijkheid en afkadering' (n=15) kwamen vaak terug. Drie clusters werden vertegenwoordigd door elk tien antwoorden. Onder het cluster 'Overig' zijn tien antwoorden omschreven die niet direct ergens onder te plaatsen zijn.

Stelling 2: Wat opviel was dat er veel eigenschappen benoemd werden welke onder overkoepelende thema's geplaatst konden worden. Uit alle benoemde eigenschappen zijn maar liefst 12 overkoepelende thema's ontstaan (Tabel 5).

Van alle benoemde eigenschappen zijn er in totaal 13 door minstens zes groepjes benoemd (Tabel 6). De interesse in de studenten en hun studievoortgang monitoren werd maar liefst door 12 groepen benoemd, ook wordt er veel waarde gehecht aan een betrokken docent (n=9), welke samen deel uit maken van het thema 'Begeleidingsvaardigheden'.

Daarnaast vonden studenten het belangrijk dat de begeleiders, binnen het thema 'Lesgeefvaardigheden', vakbekwaam (n=9) zijn en hun praktijkervaring aan de theorie kunnen koppelen (n=9). Hierbij vonden tweedejaars studenten het minder van belang dat een docent vak bekwaam is (n=1). Naast deze thema's kwamen ook de thema's 'Empathisch

1	Lesgeefvaardigheden
2	Zelfontwikkeling
3	Rapport building
4	Begeleidingsvaardigheden
5	Empathisch vermogen
6	Kritische en nuchtere houding
7	Respect
8	Motiverend en inspirerend vermogen
9	Professioneel handelen
10	Coaching vaardigheden
11	Algemene kennis
12	Kennis van de opleiding

Tabel 5: 12 overkoepelende thema's

vermogen' en 'Coaching vaardigheden' twee keer in de top dertien terecht. Zo werd het inlevend vermogen acht keer benoemd en gaven zes groepjes aan waarde te hechten aan een begeleider die zich met een luisterend oor opstelt.

Tabel 6: 13 meest genoemde eigenschappen per leerjaar (LJ)

Thema	Meest genoemde eigenschappen	LJ2	LJ3	LJ4	Totaal
4 Begeleidingsvaardigheden	Geïnteresseerd in student en monitort de studievoortgang	3	5	4	12
1 Lesgeefvaardigheden	Vakbekwaam	1	4	4	9
1 Lesgeefvaardigheden	Praktijkervaring en kan deze koppelen aan theorie	2	5	2	9
4 Begeleidingsvaardigheden	Betrokken	3	4	2	9
5 Empathisch vermogen	inlevend	2	2	4	8
12 Kennis van de opleiding	kennis van arrangement en OER (curriculum)	3	3	2	8
3 Rapport building	toegankelijk	1	2	4	7
9 Professioneel handelen	communicatief vaardig	2	4	1	7
10 Coaching vaardigheden	kennis van coaching methoden	2	3	2	7
10 Coaching vaardigheden	mensenkennis	4	2	1	7
5 Empathisch vermogen	Luisterend oor	3	0	3	6
8 Motiverend en inspirerend vermogen	stimulerend en motiverend	2	1	3	6
9 Professioneel handelen	sociaal vaardig	2	2	2	6

'Coaching vaardigheden' zit voornamelijk op het proces van de studenten. Hier wordt voornamelijk nadruk gelegd op kennis van groeps- en persoonsvormingsprocessen. Kennis van coaching methoden en mensenkennis kwamen beide dan ook bij zeven groepen terug. Dit was tevens het geval bij de eigenschappen communicatieve vaardigheid (n=7) en toegankelijk zijn (n=7).

Acht groepen gaven aan het belangrijk te vinden dat een docent kennis heeft van het arrangement en van het OER (Onderwijs Examen Regeling). De verdeling binnen de leerjaren lag hierbij dicht bij elkaar.

De laatste twee eigenschappen, die door minimaal zes groepen benoemd zijn, waren 'Sociaal vaardig' (n=6) en 'Stimuleren en motiveren' (n=6).

4.2 Vragenlijst

De tweede fase bestond uit het afnemen van een vragenlijst. Om tot deze vragenlijst te komen zijn alle benoemde eigenschappen tot de bovenstaande 12 overkoepelende thema's samengevoegd. Deze thema's zijn voorzien van een omschrijving, welke een zo groot mogelijke dekking geeft van alle benoemde eigenschappen (Tabel 7).

Tabel 7: Themawaarderingslijst

Thema		Omschrijving De mate waarin de leider...
1	Lesgeefvaardigheden	Bekwaam is in het overbrengen van zijn kennis en ervaringen uit het werkveld, welke hij middels methodische en didactische vaardigheden kan koppelen aan de theorie .
2	Zelfontwikkeling	kritisch is over zijn eigen handelen en actief bezig is met het ontwikkelen van zijn eigen vaardigheden, waarbij hij openstaat voor de feedback, kennis en ervaringen van zowel mede docenten als studenten.
3	Rapport building	In staat is om een kwalitatieve professionele vertrouwensband op te bouwen met zowel mede docenten als met studenten.
4	Begeleidingsvaardigheden	bereid is om studenten te begeleiden en zich betrokken voelt bij de student en zijn/haar studievoortgang. De begeleider toont oprechte interesse in de student en monitort regelmatig de stand van zaken.
5	Empathisch vermogen	zich kan inleven in de situatie van de studenten. Hierbij stelt de begeleider zich geduldig en met een luisterend oor op.
6	Kritische en nuchtere houding	een nuchtere en serieuze houding heeft ten opzichte van zijn werk, waarbinnen deze op een punctuele en duidelijke manier handelt.
7	Respect	zich op een gelijke voet met zowel docent als student plaatst. Collegialiteit en wederzijds respect zijn kernwaarden.
8	Motiverend en inspirerend vermogen	in staat is om studenten te inspireren en te motiveren. Hierbij speelt deze positief in op goed gedrag, is enthousiast, innoverend en steekt regelmatig op een humoristische wijze in.
9	Professioneel handelen	een professionele houding heeft en zelfvertrouwen uitstraalt. De leider heeft een duidelijke voorbeeldfunctie, waarbij deze sociaal vaardig is en een goede afwisseling heeft tussen een formele en een informele houding.
10	Coaching vaardigheden	kennis heeft van en ervaring heeft met coaching. Hierbij staat kennis van groeps- en persoonsvorming en de kennis van het vragenstellen centraal.
11	Algemene kennis	kennis heeft van de maatschappij en de zaken die op het moment spelen. Trends en ontwikkelingen komen hierbij regelmatig in zicht.
12	Kennis van de opleiding	kennis heeft van het schoolbeleid, de taakverdeling en de inhoud van het onderwijs.

De omschreven thema's werden uitgezet in een zevenpunts likert-schaal. In totaal waren er 117 Respondenten, waarvan 16 docenten en 101 studenten.

De verdeling onder de studenten werd zo veel mogelijk verspreid onder alle leerjaren en zo veel mogelijk afstudeer richtingen. De uiteindelijke verdeling was als volgt:

Tabel 8: studentverdeling vragenlijst

	SBE 1	SWL	SLU	SLA
Leerjaar 1	25			
Leerjaar 2		8	0	12
Leerjaar 3		16	7	10
Leerjaar 4		13	2	8

Uit de ingevulde vragenlijsten kwamen uitkomsten tussen de (1) en de (7). Hierbij was (1) helemaal niet belangrijk en (7) heel erg belangrijk. De uitkomsten zijn bekeken en de waarderingen van een vier of lager werden rood gemarkeerd (Bijlage 14). Dit omdat een waardering van vier gezien wordt als een neutrale stem. Niet overwegend belangrijk, maar ook niet overwegend onbelangrijk. Hiernaast zijn van de hoofdgroepen docenten en studenten de gemiddeldes en de standaarddeviaties berekend (Tabel 11).

Tabel 9: waardering per thema

Studenten n= 101					Docenten n= 16				
Thema	Aantal (<5)	(%)	Aantal (5≥)	(%)	Thema	Aantal (<5)	(%)	Aantal (5≥)	(%)
1	3	3,0%	98	97,0%	1	2	12,5%	14	87,5%
2	12	11,9%	89	88,1%	2	0	0,0%	16	100,0%
3	12	11,9%	89	88,1%	3	0	0,0%	16	100,0%
4	5	5,0%	96	95,0%	4	0	0,0%	16	100,0%
5	4	4,0%	97	96,0%	5	0	0,0%	16	100,0%
6	16	15,8%	85	84,2%	6	1	6,3%	15	93,8%
7	6	5,9%	95	94,1%	7	2	12,5%	14	87,5%
8	6	5,9%	95	94,1%	8	0	0,0%	16	100,0%
9	9	8,9%	92	91,1%	9	0	0,0%	16	100,0%
10	11	10,9%	90	89,1%	10	3	18,8%	13	81,3%
11	24	23,8%	77	76,2%	11	2	12,5%	14	87,5%
12	15	14,9%	86	85,1%	12	2	12,5%	14	87,5%

Zoals in Tabel 9 staat omschreven scoorden alle thema's bij het overgrote deel van de respondenten een vijf of hoger. Slechts het thema 'Algemene kennis' scoorde bij de studenten maar liefst 23,8% een waardering van een vier of lager. Onder de docentrespondenten lagen de waardes erg uit elkaar. In totaal zijn er twaalf waardes onder de vijf gescoord, waarvan één een waarde van twee. Deze laagste waarde werd gegeven binnen het thema 'Kritische en nuchtere houding'. Het thema 'Coaching vaardigheden' werd drie keer onder de vijf gewaardeerd, waaronder één maal met een drie. In algemene zin geven docenten gemiddeld iets hogere cijfers per thema. In Tabel 10 is te zien waar de verschillen te zien zijn en hoe groot deze verschillen zijn in de gemiddelde score. Onderlinge verschillen tussen de studenten is te zien in Bijlage 15.

Tabel 10: Verschil in waardering

	Studenten	Docenten	Verschil (docent-student)
Thema			
1	6,04	6,44	0,40+
2	5,59	6,38	0,78+
3	5,66	5,81	0,15+
4	5,94	6,00	0,06+
5	5,94	6,06	0,12+
6	5,40	5,44	0,04+
7	5,95	6,00	0,05+
8	6,00	6,38	0,38+
9	5,77	6,13	0,35+
10	5,53	5,63	0,09+
11	5,25	5,69	0,44+
12	5,66	5,69	0,02+

Tabel 11: Gemiddelden + SD op volgorde hoogst gewaardeerd

Studenten			Docenten		
Thema	Gem	SD	Thema	gem	SD
1	6,04	0,811	1	6,44	1,031
8	6,00	0,927	2	6,38	0,806
7	5,95	0,853	8	6,38	0,719
4	5,94	0,846	9	6,13	0,719
5	5,94	0,870	5	6,06	0,680
9	5,77	0,926	7	6,00	1,033
12	5,66	1,116	4	6,00	0,730
3	5,66	1,023	3	5,81	0,655
2	5,59	1,031	12	5,69	1,078
10	5,53	0,933	11	5,69	0,946
6	5,40	0,838	10	5,63	1,204
11	5,25	1,170	6	5,44	1,094

In Tabel 11 staat per thema het gemiddelde en de standaarddeviatie beschreven.

Definitie standaarddeviatie: Normaalverdeling van de gegeven antwoorden. Hierbij is alles onder de een relatief dicht bij elkaar en alles boven de een wat verder uit elkaar.

Zoals te zien liggen de antwoorden bij de meeste thema's vrij dicht bij elkaar. Een paar uitschieters zijn te zien, waarbij sommige thema's meer verdeeld zijn beoordeeld en andere thema's slechts met een kleine onenigheid. De thema's die met een grotere onenigheid zijn beoordeeld zijn rood weergegeven (Tabel 11).

Hoofdstuk 5 Discussie

In dit hoofdstuk wordt er kritisch naar het uitgevoerde onderzoek gekeken. Hierbij is de onderzoeksvraag centraal gesteld. Om deze te kunnen beantwoorden zal er als eerste kritisch naar de resultaten gekeken worden, waarna er door gegaan zal worden op de sterke en zwakke punten van het onderzoek.

5.1 Eigenschappen

Tijdens de eerste stap die is ondernomen, de *concept mapping* bijeenkomsten, is er puur gekeken naar de wensen en behoeften van de studenten. Zij gaven de ruwe informatie, waaruit vervolgens verdere stappen ontstonden. Binnen bijeenkomsten werden verschillende eigenschappen genoemd welke bij erg veel groepen terug kwamen. De volgende eigenschappen kwamen, op volgorde van meest genoemd tot minst genoemd, het meeste terug:

- Geïnteresseerd in student en monitort de studievoortgang
- Vakbekwaam
- Praktijkervaring en kan deze koppelen aan theorie
- Betrokken
- Inlevend
- Kennis van arrangement en OER (curriculum)
- Toegankelijk
- Communicatief vaardig
- Kennis van coaching methoden
- Mensenkennis
- Luisterend oor
- Stimulerend en motiverend
- Sociaal vaardig

Alle eigenschappen zijn samen gevoegd tot twaalf thema's. Wat een interessante verschijning is, is dat er bij de *concept mapping* bijeenkomsten maar liefst acht groepen aangaven het erg van belang te vinden dat een coach of een leider in het onderwijs kennis heeft van de arrangementen en het onderwijs examen regeling (OER). Hiermee zou deze eigenschap op de vierde thema plek komen binnen de top dertien meest genoemde eigenschappen. Gedurende tweede afnamefase van het onderzoek is naar voren gekomen dat het thema 'kennis van de opleiding', waarbinnen deze eigenschap valt, minder goed beoordeeld is. Het thema kreeg van de student respondenten een zevende plaats in de themawaardering. De normaalverdeling van dit thema ligt in vergelijking met de overige thema's ook vrij ver uit elkaar. De oorzaak hiervan kan zijn dat de studenten die hier minder waarde aan hechten zelf goed weten waar zij de informatie kunnen halen. Meer ervaring binnen de opleiding en een groter persoonlijk netwerk kunnen er toe hebben geleid dat zij deze vaardigheid minder verwachten in een gemiddelde docent.

5.2 Thema's nader bekeken

Binnen dit kopje zullen slechts de belangrijkste resultaten besproken worden, welke terug komen in de conclusie. De overige thema's zullen in Bijlage 15 verder toegelicht worden.

Lesgeef vaardigheden

- Te zien is dat de docenten dit thema met een waarde van 0,40 hoger waardeert. Ondank dat de studenten dit thema ook met een 6 uit 7 waarderen, hechten de docenten meer waarde aan hun eigen kunnen binnen het lesgeven dan dat de studenten van hen verwachten. Echter zijn beide groepen het er unaniem over eens

dat dit thema binnen het onderwijs op de eerste plek moet komen te staan. Het opleiden van docenten op het gebied van methodiek en didactiek staat hierbij centraal. Dit thema hangt dan ook nauw samen met het thema 'Zelfontwikkeling'. Ondanks dat dit laatste thema wellicht niet direct zichtbaar is voor de studenten heeft het veel invloed op de lange termijn.

Zelfontwikkeling

- Dit thema geeft het grootste verschil weer tussen de twee respondentgroepen. Maar liefst 56% van de docenten heeft dit thema met een waarde van zeven gewaardeerd en met een mooi gemiddelde van een 6,38 uit 7 komt dit thema voor de docenten op de tweede plaats. Studenten hechten hier zichtbaar minder waarde aan. Met een gemiddelde van 5,59 waarderen zij dit thema als overwegend belangrijk, maar komt deze op een negende plaats in hun top twaalf. Een opvallend punt is dat dit thema nauw verwant is met lesgeefvaardigheden. Studenten verwachten dat een docent vakbekwaam, maar door het als maar veranderende werkveld moet een docent zich blijven ontwikkelen wil deze op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen. Bij de studenten ligt de spreiding van de antwoorden, met een standaarddeviatie (SD) van 1,031, dan ook verder uit elkaar dan de docenten welke een SD van 0,806 scoorde. Dit houdt in dat studenten mindereensgezind zijn betreffende dit onderwerp. Het verschil in de student antwoorden kan wellicht gevonden worden in een stuk ervaring binnen de opleiding. Studenten met meer studie ervaring zullen hoogstwaarschijnlijk meer waarde hechten aan zelfontwikkeling, omdat deze studenten in de praktijk hebben ondervonden hoe belangrijk het is om jezelf te blijven ontwikkelen.

Begeleidingsvaardigheden

- Studenten geven dit thema in zijn totaal een lagere waardering, echter staat daar tegenover dat dit thema bij hen op de vierde plek staat. Docenten daarentegen geven het thema een gemiddelde waardering van een zes. Hiermee komt het thema in de docentenlijst op een zevende plaats. Te zien is dat studenten met een SD van 0,846 meer uiteenlopende antwoorden geven dan docenten met een SD van 0,730. Dat het thema een lagere plek heeft bij de docenten kan er in liggen dat zij van de studenten verwachten dat zij hun eigen voortgang kunnen monitoren en initiatief nemen als zij ergens hulp bij nodig hebben. Voor studenten ligt dit echter verder uit elkaar. Studenten met meer ervaring binnen de opleiding of studenten die beter in hun vel zitten, en er in veel gevallen ook beter voor staan, zijn vaak beter in staat om het onderwijs zelfsturend in te steken. Zij hebben minder behoeften aan de monitoring en betrokkenheid van de begeleider. Vaak zijn zij zekerder van hun zaken en zoeken geen constante bevestiging (Landelijke Studenten Vakbond, 2013).

Empathisch vermogen

- Beide groepen vinden dit een belangrijke factor, wat toegewezen kan worden aan het idee dat een leider nooit goed kan begeleiden als deze geen inzicht heeft in de studenten en zich niet geduldig en met een luisterend oor op kan stellen. Hij mist immers een hoop signalen, waar deze normaal gesproken op in moet springen. Beide groepen zijn erg eensgezind betreffende dit thema, waardoor de SD voor beide groepen erg laag is (studenten: 0,870, Docenten: 0,680). McAllister en Irvine (2002) bevestigen het belang van empathie in een studie onder 34 docenten, welke allemaal les geven aan een zeer diverse groep studenten. Uit de resultaten bleek dat door middel van empathie de docenten de leeromgeving studentgericht konden opzetten, wat ten gunste komt van hun leereffectiviteit.

Respectvol

- Waar dit thema met een score van 5,95 bij de studenten op een mooie derde plaats komt, is bij de docenten het thema met een verschil van 0,05 op de zesde plaats gekomen met een respectievelijke score

van zes. Hierbij is opvallend dat maar liefst zeven docenten dit thema met een zeven beoordeelde, waarmee de SD op een 1,033 uitkwam. De lessen binnen de verschillende richtingen ligt erg uiteen. De afstudeerrichtingen 'Adventure' en 'Urban' zijn erg intensief en op persoonlijk vlak betrokken met de betreffende docenten. Mogelijk heerst er nog een hiërarchie bij verschillende docenten, waar bij de twee genoemde afstudeerrichtingen een meer collegiale sfeer hangt.

Motiverend en inspirerend vermogen

- Met een score van zes staat dit thema bij de studenten op de tweede plaats, waaruit blijkt dat studenten behoefte hebben aan een docent die hen kan motiveren en kan inspireren. Docenten waarderen dit thema zelfs met een 6,38. Docenten zien de meerwaarde van een motiverende en inspirerende coach. Met name het positief insteken op goed gedrag, het enthousiasme vanuit eigen ervaringen en het humoristisch insteken komt naar voren. Willigen (2012) beschrijft naast deze punten onder andere ook vakbekwaam zijn, eigen inzichten delen en het kunnen creëren van situaties die het reflecteren op eigen handelen stimuleren als inspirerende eigenschappen binnen de leeromgeving. Inspireren kun je leren geeft zij als standpunt. Dit is dan ook een punt om kritisch op te zijn binnen de leeromgeving.

Professioneel handelen

- Het uitstralen van zelfverzekerdheid en het hebben van een professionele houding wordt gezien als een belangrijk aspect van de werkomgeving van de docenten. Met een SD van 0,719 kan er geconcludeerd worden dat er eensgezindheid heerst betreffende dit thema. Binnen de leeromgeving hebben docenten een duidelijke voorbeeldfunctie, waarbij zij een goede balans houden tussen een formele en een informele werkhouding. Kijkende naar de verschillen in waardering tussen studenten en docenten, kan het verschil te zoeken zijn in het verantwoordelijkheidsgevoel dat docenten voelen ten opzichte van de studenten. Studenten zijn hier een stuk minder mee bezig. Hoewel bij de studenten de SD, met een 0,926, hoger ligt dan bij de docenten krijgt het thema bij de studenten een zesde plek. Zij hechten duidelijk waarde aan een docent die zich professioneel opstelt ten opzichte van zijn werk en de leeromgeving van de studenten.

5.3 Sterke en zwakke punten

Voorafgaande aan de uitvoer van deze fase is er na gegaan of de methode wel correct en betrouwbaar was. De sterke punten aan de methode waren (1) de 'onderzoeker onafhankelijkheid' en (2) de 'test-hertest betrouwbaarheid'. Dit houdt in dat elke onderzoeker de zelfde scores zouden vinden (1) en dat de meting dezelfde uitkomst zou hebben als deze op korte termijn herhaalt zou worden (2). Tevens is de 'researcher error' uitgesloten doordat de procedure volledig is uitgeschreven en er geen mondelinge toelichting aan te pas hoefde te komen. Voor de validiteit van het onderzoek is er vooraf gekeken naar de 'Face validity' wat inhoudt dat de doelgroep een eerste blik werpt op het meetinstrument. Zij geven aan of ze denken dat het instrument ook daadwerkelijk de juiste informatie af zal geven. Naast de doelgroep heeft ook een deskundige naar het instrument gekeken en deze beoordeeld vanuit zijn eigen ervaring. Hiermee werd de 'Content validity' gewaarborgd. (gratton & jones, 2011).

Op het eerste oog was alles erg duidelijk en goed opgezet. Echter bleek bij het werven van de deelnemers dat dit nog vrij lastig was. Het wervingsmoment was tijdens een van de toets weken in periode drie, waardoor er weinig mensen op school aanwezig waren. De werving is via mail, persoonlijke communicatie, berichten in de mediatheek en berichten op 'Fontys connect' gegaan. Slechts enkele deelnemers hebben zich via de mail opgegeven en de overige deelnemers zijn via persoonlijke communicatie geworven. In totaal waren er 49 deelnemers aan de *concept mapping* bijeenkomsten verspreid over alle afstudeerrichtingen. Echter was het merendeel van de Afstudeerrichting 'Adventure'. Om er voor te zorgen dat de verdeling niet

nog verder uit balans zou raken is er voor gekozen geen studenten van deze afstudeerrichting meer deel te laten nemen en actiever te werven bij andere richtingen.

Tijdens de analyse van de data is naar voren gekomen dat er een relatief overeenkomend inzicht is over de invulling van het begeleidingstraject. De afstudeerrichting 'Adventure' was ruim in de meerderheid, maar uit de resultaten bleek dat dit geen belemmering was. Te zien is dat in de tweede fase van het onderzoek, de afname van de themawaarderingslijsten, de antwoorden van zowel de docenten als de studenten relatief dicht bij elkaar lagen. Met uiteenlopende scores van de SD waren de meningen van de studenten, met een SD van 0,811, het meest overeenkomend binnen het thema 'lesgeefvaardigheden' en het thema 'Algemene kennis' meest uiteenlopend met een SD van 1,170. Opvallend is dat de docenten gemiddeld een hoger cijfer hebben gegeven dan studenten, maar dat de SD meer uiteenlopend zijn. De thema's 'Motiverend en inspirerend vermogen' en 'Professioneel handelen' stonden hoog in de top 12. Met een SD van 0,719 waren de meningen hierover ook het meest overeenkomend. Binnen het thema 'Coaching vaardigheden' heerste een opvallende onenigheid. De SD lag hier maar liefst op 1,204, waarmee dit bij de docenten het meest bediscussieerde thema is. Dit kan mogelijk liggen aan het gebrek aan trainingen binnen dit thema. Docenten worden hierbinnen niet getraind, waardoor docenten die hier meer mee bezig zijn hogere eisen aan zichzelf stellen dan docenten die hier niet actief mee bezig zijn.

5.4 Aanleiding tot vervolg onderzoek

Er kan geconcludeerd worden dat het onderzoek geïntegreerde antwoorden kan geven op de onderzoeksvraag. Ondanks dat de literatuur aanleiding geeft tot het idee dat met het implementeren van de aanbevelingen uit Hoofdstuk 7 de studieresultaten zullen verbeteren, kan hier geen harde uitspraak over gedaan worden. Mochten de aanbevelingen geïmplementeerd worden zal het een goede stap zijn om, zodra het nieuwe onderwijs goed op de rails staat, de studieresultaten uit te zetten ten opzichte van het begeleidingstraject. Hierbij dient er rekening gehouden te worden dat het hele onderwijs op de schop genomen is en er geen harde uitspraken gedaan kunnen worden ten opzichte van het oude onderwijs. In Hoofdstuk 7 Aanbevelingen staat dit verder toegelicht.

Hoofdstuk 6 Conclusie

In dit hoofdstuk zal er adequaat antwoord gegeven worden op de onderzoeksvraag:

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijkles, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven.

- *Welke aspecten van coaching (in een onderwijssetting) komen naar voren vanuit de literatuur?*
- *Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?*
- *Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen?*

Om tot de kern van de hoofdvraag te komen is de onderzoeksvraag opgedeeld in drie sub-onderzoeksvragen. Door middel van de belangrijkste resultaten uit de hoofdstukken Resultaten en Discussie zal in de loop van dit hoofdstuk de onderzoeksvraag beantwoord worden en zullen er concrete aanbevelingen volgen.

6.1 Vaardigheden

De hoofdvraag werd gedurende de *concept mapping* bijeenkomsten beantwoord. Eigenschappen die het meest genoemd waren door de deelnemers zijn:

- Geïnteresseerd in student en monitort de studievoortgang
- Vakbekwaam
- Praktijkervaring en kan deze koppelen aan theorie
- Betrokken
- Inlevend
- Kennis van arrangement en OER (curriculum)
- Toegankelijk
- Communicatief vaardig
- Kennis van coaching methoden
- Mensenkennis
- Luisterend oor
- Stimulerend en motiverend
- Sociaal vaardig

6.2 Literatuur

vanuit de literatuur komen een aantal zaken naar voren. Coaching is een erg proces gestuurde begeleiding, waarbij de coach de studenten zelfsturend motiveert, waarbij bestaande potenties gestimuleerd worden (Whitmore, 2002). Ward en Abuyen (2015) omschreven 21 leiderschapsvaardigheden, welke een effect hebben op de studieresultaten van studenten. Dit kan zowel een positief effect zijn, maar ook een negatief effect als de leider een inefficiënte leiderschapsstijl heeft. In het 'Balanced Leadership Framework' van Waters en Cameron (2007) staat omschreven welke factoren van invloed zijn op de studie- en begeleidingseffecten. Onder andere een verkeerd geplaatste focus van een leider, een verkeerde inschatting van veranderingen en een niet-professionele schoolgemeenschap leidde tot verminderde prestaties. De '*Purposeful community*', welke hier schoolgemeenschap genoemd wordt, werd door Newmann en Wehlage (1995) onderzocht. Zij bevestigde een samenhang van een professionele schoolgemeenschap en positief veranderende schoolprestaties.

6.3 Begeleidingsthema's tweezijdig bekeken

Kijkende naar de resultaten van de themawaardering zijn er een aantal verschillen te vinden tussen de docentrespondenten en de studenten.

6.3.1 Aspecten volgens studenten

Studenten gaven over het algemeen lagere waarderingen dan docenten. Echter kwamen alle gemiddeldes boven een score van vijf uit. Dit houdt in dat zij alle thema's als overwegend belangrijk beschouwen. De thema's die de studenten de hoogste waardering geven zijn ook de thema's waar een lagere SD naast staat. Dit laat dan ook zien dat deze thema's door de studenten vrij overeenkomend gewaardeerd zijn. De top vijf meest gewaardeerde thema's zijn:

1. Lesgeefvaardigheden
2. Motiverend en inspirerend vermogen
3. Respect
4. Begeleidingsvaardigheden
5. Empathisch vermogen

6.3.2 Aspecten volgens docenten

Docenten waren zichtbaar kritischer over zichzelf en gaven duidelijk hogere waarderingen aan de thema's. Zij vonden alle thema's overwegend belangrijk. Ondanks dat de SD bij het meest gewaardeerde thema 'lesgeefvaardigheid' relatief hoog is, heeft het thema een gemiddelde van een 6,44 gescoord. De overige thema's in de top vijf zijn erg overeenkomend gewaardeerd, wat betekent dat gemiddeld genomen de docenten dezelfde waardering hebben betreffende deze vier thema's. De top vijf meest gewaardeerde thema's zijn:

1. Lesgeefvaardigheden
2. Zelfontwikkeling
3. Motiverend en inspirerend vermogen
4. Professioneel handelen
5. Empathisch vermogen

Hoofdstuk 7 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden concrete aanbevelingen beschreven. Deze aanbevelingen kunnen gezien worden als advies binnen het ontwikkelen van het nieuwe begeleidingstraject. Dit onderzoek geeft inzicht in de thema's waar studenten waarde aan hechten bij de begeleiding en laat zien waar de knelpunten zitten kijkende naar de wensen en behoeften van de studenten en de docenten.

7.1 Studie- en ontwikkelingsdagen voor docenten

Uit de resultaten blijkt dat de studenten niet per definitie behoefte hebben aan de "zelfontwikkeling" van de docenten. Echter geven zij aan veel behoefte te hebben aan een docent die bekwaam is in het overbrengen van kennis en methodisch en didactisch vaardig is. Docenten staan hier pal tegenoveren hechten erg veel waarde aan het kritisch zijn te opzichte van hun eigen handelen. Zij vinden het belangrijk om hun eigen vaardigheden te ontwikkelen.

Kijkende naar de uitkomsten van zowel de studenten en de docenten is het van belang dat er binnen de thema's 'lesgeefvaardigheden', 'begeleidingsvaardigheden' en 'coaching vaardigheden' extra trainingen georganiseerd worden, waarbinnen de docenten hun kennis en ervaringen met elkaar kunnen delen, om het lesgeef- en begeleidingsniveau van een ieder te verhogen. Belangrijke punten zullen onder andere het koppelen van de theorie aan de praktijk; binnen de verschillende afstudeerrichtingen, het koppelen van de theorie aan de verschillende competenties en het monitoren van de studievoortgang per student zijn (Zeelenberg, E. (Mondelinge communicatie), 18 december 2015).

7.2 Het individu centraal

Het thema 'motiverend en inspirerend vermogen' stond in het thema van het motiveren en inspireren van het individu. Studenten gaven aan dat zij waarde hechten aan docenten die hen als persoon zien en niet als groep. Het inspelen op het goede gedrag zou meer naar voren moeten komen dan het afstraffen van een groep wanneer één student zich vervelend en op een onprofessionele manier opstelt. Docenten moeten de studenten kunnen motiveren door in te spelen op hun individuele en persoonlijke normen en waarden. Het Ruud de Moor Centrum bevestigt dit in hun onderzoek, waarin zij vijf handreikingen beschrijven die kunnen bijdragen aan de motivatie van studenten (Schuit, Vrieze & Sleegers, 2011). Het opstellen van enthousiaste en innoverende docenten, die de lessen regelmatig op een nieuwe en humoristische wijze kan insteken heeft een grote meerwaarde voor de studenten. Ook docenten geven aan dat zij dit een belangrijk punt vinden in begeleiding. Docenten die verantwoordelijk worden gesteld voor het direct begeleiden van de studenten zullen geselecteerd moeten worden op de eigenschappen die benoemd worden binnen dit thema, maar ook in de thema's 'begeleidingsvaardigheden', 'Respectvol' en 'empathisch vermogen'. Een selectieprocedure voorafgaand aan het begeleidingstraject, waarbij gekeken wordt in hoeverre een docent de meest benoemde vaardigheden bezit zal hierbij een leidende rol moeten spelen.

7.3 Monitoren van de studenten

Studenten geven aan er waarde aan te hechten wanneer hun studievoortgang per student in de gaten gehouden wordt en in een overzichtelijke (jaarlijkse) tabel geplaatst wordt. Via deze weg is de studieloopbaan van de student makkelijk over te dragen aan andere docenten, wanneer de studenten een andere begeleidend docent krijgt. Daarnaast is het duidelijk en overzichtelijk waar de student in zijn/haar opleiding staat. Docenten kunnen op deze wijze ingrijpen wanneer een student er niet goed voor staat, wat het differentiëren in de begeleiding per student makkelijker in te zetten maakt. Studenten waar het goed mee gaat krijgen de mogelijkheid zelfstandig te werken en geven dan ook aan zelf het initiatief te willen

nemen, waar studenten die er minder goed voor staan aangeven het prettig te vinden wanneer er meer initiatief genomen wordt door de docenten.

7.4 Mogelijke vervolg onderzoeken

Als opvolging op dit onderzoek zou er een effecten onderzoek uitgevoerd kunnen worden wat er toe zal leiden dat de gevonden resultaten een stevigere fundering krijgt. De betrouwbaarheid van de resultaten neemt hierdoor toe, waardoor de waarde voor het onderwijs zal toenemen. Het uitvoeren van dit vervolgonderzoek kan worden uitbesteed aan een derdejaars- maar bij voorkeur een vierdejaars- interne stagiair(e). Binnen het onderzoek zal er gericht worden op de effecten van de, binnen het nieuwe onderwijs, geïmplementeerde aanbevelingen en de resultaten welke deze tot gevolg hebben. De themawaarderingslijst kan gebruikt worden om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te meten. Een tweede meetinstrument kan worden ontwikkeld om te kijken in hoeverre de studenten vinden dat de aanbevelingen daadwerkelijk doorstromen binnen het onderwijs en hoeveel zij hiervan merken.

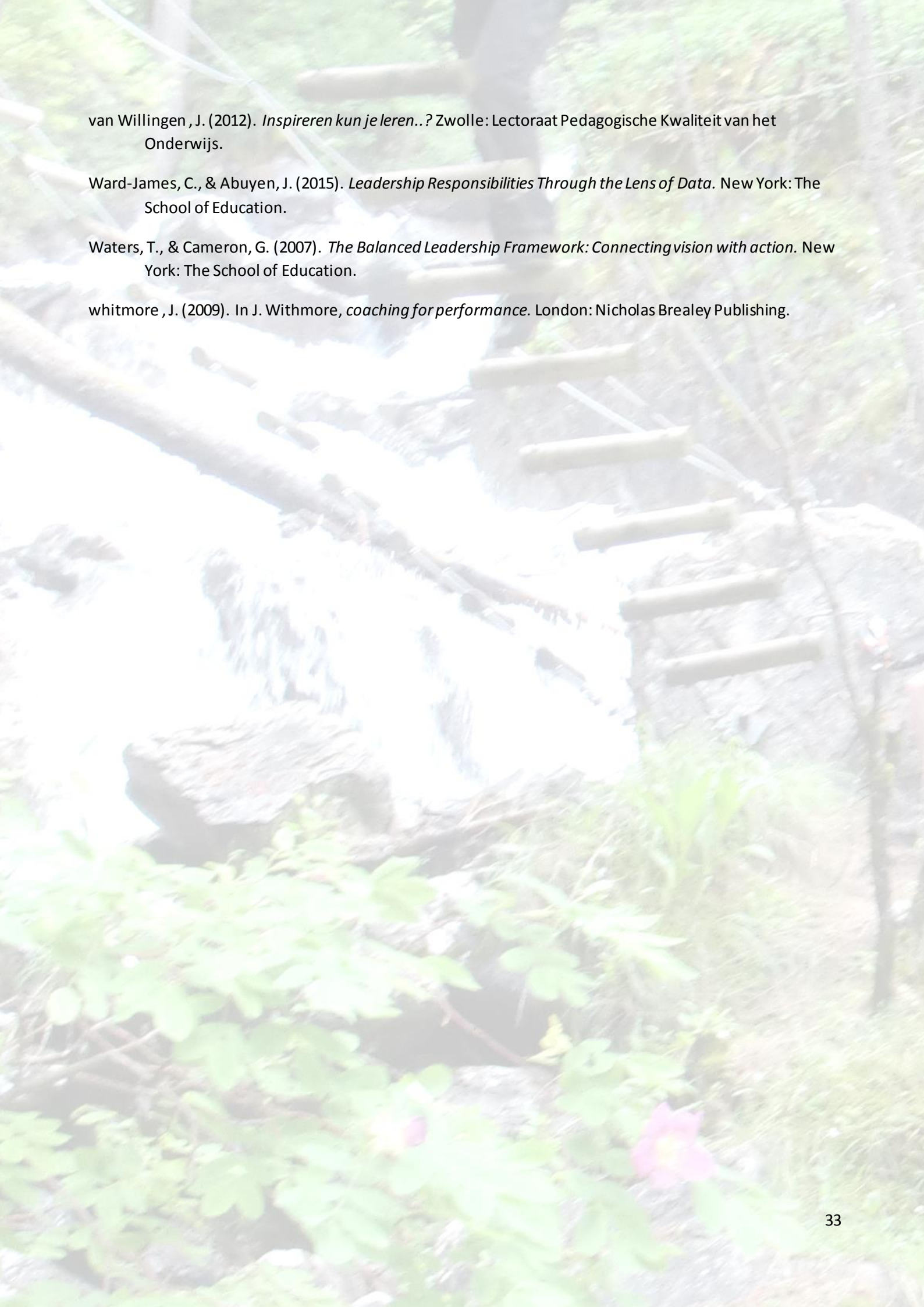
Tevens kan een tevredenheid onderzoek uitgevoerd worden, waarbinnen de studenten kunnen aangeven in hoeverre zij tevreden zijn met het nieuwe begeleidingstraject. Het door Maes (2015) eerder uitgevoerde onderzoek kan hiervoor een goede fundering bieden, mits het wordt aangepast aan het nieuwe onderwijs. Te onderzoeken deelvragen zouden kunnen zijn: "Zijn de studenten meer tevreden met het nieuwe begeleidingstraject of zijn er weer knelpunten te vinden?" of "zijn de knelpunten binnen het nieuwe onderwijs hetzelfde als eerder gevonden knelpunten of zijn er weer nieuwe knelpunten ontstaan?".

Om een goed vervolgonderzoek uit te kunnen zetten is het echter van belang dat het nieuwe onderwijs duidelijk omkaderd en geïmplementeerd is. Gedurende dit onderzoek heerste er vele onzeker- en onduidelijkheden betreffende de precieze invulling van het nieuwe onderwijs omdat deze nog in volle ontwikkeling was. Wanneer deze invulling duidelijk is kan er een duidelijkere tijdsplanning opgesteld worden, wat ertoe zal leiden dat de werving van de deelnemers en de uitvoer van het onderzoek op een soepelere manier zal verlopen.

Samenvattend kan een derde- of vierdejaars student het vervolg onderzoek uitvoeren op basis van dit onderzoek en het voorgaande onderzoek van Maes (2015).

Bibliografie

- Abiddin, N. Z. (2006). Mentoring and Coaching: The Roles and Practices. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.
- Albert, D., & Steiner, C. M. (2005). Empirical Validation of Concept Maps: Preliminary Methodological Considerations. Kaohsiung: IEEE.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., van der Velden, T., & de Goede, M. (2013). *Kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten.
- Covey, S. (1989). *the seven habits of highly effective people*. Texas: FlyHeart.
- Fontys Hogescholen. (2011). *Jaarverslag*. Eindhoven: Fontys hogescholen.
- Fontys Sporthogeschool. (2014). Opgehaald van Fontys Sporthogeschool: <http://fontys.nl/Over-Fontys/Fontys-Sporthogeschool.htm>
- Gratton, C., & Jones, I. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. Oxford: Routledge.
- Luli, R. J., & Helldén, G. (2004). *Using concept maps as a research tool in science education research*.
- Maes, F. (2014). *Studieloopbaanbegeleiding: Sturen of stuwen?* Eindhoven.
- McAllister, G., & Irvine, J. J. (2002). *the role of empathy in teaching cultural diverse students: a qualitative study of teachers' beliefs*. Northern Arizona: the American Association of Colleges for Teacher Education.
- Mittendorf, K., den Brok, P., & Beijaard, D. (2011). *Students' perceptions of career conversations with their teachers. Teaching and Teacher Education*. Amsterdam: Elsevier.
- Mittendorff, K., & Kienhuis, M. (2014). *Bouwstenen voor SLB: van visie naar praktijk*. Enschede: Saxion Hogescholen.
- Newmann, F. M., & Wehlage, G. (1995). *Successful School Restructuring: A Report to the Public and Educators*. Washington: Office of Educational Research and Improvement (ED).
- Öberg, S., & Klofsten, M. (2008). *Coaching versus mentoring: Are there any differences?* (p. 9). Enschede: High technology Small Firms Conference.
- Pero, H. (2015, September). Rapport building Masterclass.
- Rutten, I. (2016). *Visie op begeleiding*. Eindhoven: Fontys Sporthogeschool.
- Schmidt, E., & Simons, M. (2013). *Psychische klachten onder studenten*. Utrecht: Landelijke Studenten Vakbond.
- Schuit, H., de Vrieze, I., & Slegers, P. (2011). *Leerlingen motiveren: Een onderzoek naar de rol van leraren*. Heerlen: Ruud de Moor Centrum.
- Trochim, W. M. (1993). *The Reliability of Concept Mapping*.



van Willigen, J. (2012). *Inspireren kun je leren...?* Zwolle: Lectoraat Pedagogische Kwaliteit van het Onderwijs.

Ward-James, C., & Abuyen, J. (2015). *Leadership Responsibilities Through the Lens of Data*. New York: The School of Education.

Waters, T., & Cameron, G. (2007). *The Balanced Leadership Framework: Connecting vision with action*. New York: The School of Education.

Whitmore, J. (2009). In J. Withmore, *coaching for performance*. London: Nicholas Brealey Publishing.

A background image showing a person crossing a log bridge over a stream in a forest. The bridge is made of several logs laid across the water. The person is in the middle of the bridge, and their legs are visible. The surrounding area is lush with green foliage and trees. The image is slightly blurred, giving it a sense of motion.

Bijlagen

De volgende pagina's beslaan alle bijlagen betreffende dit onderzoeksverslag. Onder andere alle protocollen, ruwe data en verwerkte data zullen voorbij komen.

Bijlage 1: Operationalisatieschema

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijkles, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven?

- Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?
- Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen?

Onderzoeksvraag	Sub onderdelen	Toelichting	Doelgroep
Hoe zou ik als student begeleid willen worden?	- Professionele ontwikkeling - loopbaanontwikkeling - studievoortgang <u>(PO, LO, SV)</u>	Wat vinden de studenten belangrijk? Wat mag in het nieuwe onderwijs niet verloren gaan? Binnen het nieuwe onderwijs, aan de Fontys Sporthogeschool, zal de studie loopbaan begeleider "vervangen" worden door een begeleidend docent van de leerarrangementen. Een vaste slb'er zal niet meer voorkomen. Echter zijn de aangestelde docenten hiervoor getraind en staan onder begeleiding van een coach.	Student
Welke eigenschappen zou een docent moeten bezitten?	Professionele ontwikkeling - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Door middel van herhaaldelijke oefening wordt een vaardigheid aangeleerd. Het gaat over het correct uitvoeren van een bepaalde (Technische) handeling en het in de praktijk brengen van reeds verworven kennis	Student
	loopbaanontwikkeling - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Het gaat hier over theoretische kennis of inzichten. Het vormt samen met Vaardigheden en Attitude een competentie.	Student
	Studievoortgang - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Attitude, ook wel houding, beschrijft hoe iemand zich opstelt ten opzichte van personen of situaties.	Student
Wat hebben studenten, volgens	- Professionele ontwikkeling - loopbaanontwikkeling		Docent

docenten, nodig qua begeleiding binnen hun studieloopbaan?	- studievoortgang		
Welke eigenschappen zouden de coaches volgens jou moeten bezitten?	Professionele ontwikkeling - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Door middel van herhaaldelijke oefening wordt een vaardigheid aangeleerd. Het gaat over het correct uitvoeren van een bepaalde (Technische) handeling en het in de praktijk brengen van reeds verworven kennis	Docent
	loopbaanontwikkeling - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Het gaat hier over theoretische kennis of inzichten. Het vormt samen met Vaardigheden en Attitude een competentie.	Docent
	Studievoortgang - Vaardigheden (V) - Kennis (K) - Attitude (A)	Attitude, ook wel houding, beschrijft hoe iemand zich opstelt ten opzichte van personen of situaties.	Docent

Bijlage 2: Onderzoeksprotocol

Het onderzoek ging over welke aspecten van begeleiding en coaching een rol moeten blijven spelen binnen het nieuwe onderwijs, kijkende vanuit zowel de studenten als de docenten. Het onderzoek bestond uit twee delen. Een *concept mapping* bijeenkomt en een vragenlijst waarbij de deelnemers de meest voorkomende aspecten terug zagen komen en deze volgens een likert schaal moesten waarderen.

Deelnemers werden geworven via mondelinge communicatie, social media en een bericht op het online schoolplatform. Deelnemers konden zich inschrijven volgens het onderstaande schema.

Groep	Datum	Tijd	Lokaal	Deelnemers
Leerjaar 1a	9-5	13:00	1.47/1.49	
Leerjaar 1b	10-5	11:00	1.47/1.49	
Leerjaar 2a	11-5	10:00	1.47/1.49	
Leerjaar 2b	11-5	11:30	1.47/1.49	
Leerjaar 3a	10-5	11:00	1.47/1.49	
Leerjaar 3b	10-5	15:00	1.47/1.49	
Leerjaar 4a	11-5	13:00	1.47/1.49	
Leerjaar 4b	11-5	15:00	1.47/1.49	
SLA 2 pilot a	10-5	10:00	1.47/1.49	
SLA 2 pilot b	11-5	9:00	1.47/1.49	
Docenten				

Gedurende de bijeenkomsten werd er gezocht naar de inzichten, over de invulling van het vervolgtraject van de studieloopbaanbegeleiding, binnen de verschillende studie jaren. Er werden verbanden gelegd en deze naderhand teruggekoppeld naar de deelnemers om er een eindwaarde aan te geven.

Aan de hand van een operationalisatieschema (bijlage x) zijn topics en onderzoeksvragen ontstaan, welke aan de deelnemers zijn voorgelegd. Middels een hiërarchische mindmap werd kwalitatieve informatie verzameld.

Gestelde vragen met afkadering (Studenten):

Vraag 1: Hoe zou ik als studenten begeleid willen worden?

- Professionele ontwikkeling
- loopbaanontwikkeling
- studievoortgang

Vraag 2: Welke eigenschappen zou een docent moeten bezitten, denkend aan de volgende aspecten?

- Professionele ontwikkeling (vaardigheden, Kennis, Attitude)
- loopbaanontwikkeling (vaardigheden, Kennis, Attitude)
- studievoortgang (vaardigheden, Kennis, Attitude)

Gestelde vragen met afkadering (Docenten):

Vraag 1: Wat hebben studenten, volgens docenten, nodig qua begeleiding binnen hun studieloopbaan?

- Professionele ontwikkeling
- loopbaanontwikkeling
- studievoortgang

Vraag 2: Welke eigenschappen zouden de coaches volgens jou moeten bezitten?

- Professionele ontwikkeling (vaardigheden, Kennis, Attitude)
- loopbaanontwikkeling (vaardigheden, Kennis, Attitude)
- studievoortgang (vaardigheden, Kennis, Attitude)

Draaiboek

Tijdspad	Tijdsduur	Wie	Wat	Opmerking
5	5 minuten	Onderzoeker Deelnemers	Welkom Toelichtende brief doornemen (bijlage 3)	– Koffie of thee?
10	5 minuten	Deelnemers	Vragen a.d.h.v. de toelichtende brief?	
12	2 minuten	Deelnemers	Groepjes van 3 vormen	Iedereen begint met stelling 1 - Opmerkingen vel aanwezig
14	2 minuten	Onderzoeker	Topics uitdelen	
34	30 minuten	Allen	Ronde 1	Iedereen begint bij stelling 1 - Opmerkingen vel aanwezig
49	5 minuten	Allen	Vraag wisselen	
69	30 minuten	Allen	Ronde 2	De groepjes gaan door naar stelling 2
84	5 minuten	Allen	Afsluiting	

Materiaallijst per bijeenkomst

- 3 sets Topickaarten (2 stellingen per groep van 3)
- 8 A3 vellen
- 12 Stiften
- 5 toelichtende brieven
- 5 opmerking formulieren

Communicatiekanalen

Facebook

Persoonlijk:

Liebe leute,

Voor mijn afstudeeronderzoek ben ik op zoek naar SBE studenten die met mij mee willen denken over de insteek van het SLB traject.

Wellicht weten een hoop van jullie al dat het hele onderwijs gaat veranderen en daarmee ook het studenten begeleidingstraject. Binnen mijn onderzoek ben ik aan het kijken waar de tops en de knelpunten van het SLB traject, zoals deze op de huidige manier wordt ingestoken, zitten.

Omdat mijn onderzoek vrij grootschalig is, heb ik uit ieder leerjaar twee groepen nodig die mee willen doen aan een praktische focusgroep. Hierbij ligt niet de nadruk op een groepsgesprek, maar het visueel maken van jullie ervaringen. Mocht je hier graag in betrokken willen worden mag je gerust contact met mij op nemen. De bijeenkomst zal ongeveer 1 tot 1,5 uur duren.

De volgende dagen en tijden zijn gereserveerd voor de verschillende leerjaren:

Leerjaar 1a 9-5 13:00

Leerjaar 1b 10-5 11:00

Leerjaar 2a 11-5 10:00

Leerjaar 2b 11-5 11:30

Leerjaar 3a 10-5 13:00

Leerjaar 3b 10-5 15:00

Leerjaar 4a 11-5 13:00

Leerjaar 4b 11-5 15:00

SLA 2 pilot a 10-5 10:00

SLA 2 pilot b 11-5 9:00

Kun je zelf niet deelnemen, maar weet je wel mensen die hier graag bij betrokken willen worden? Laat ze gerust contact met mij opnemen voor meer informatie!

Super bedankt alvast!

Fontys Sporthogeschool Community:

Beste SBE student,

Zoals jullie wellicht bekend is gaat het onderwijs een geheel nieuwe insteek krijgen. Naast de invulling van de arrangementen wordt ook het studentenbegeleidingstraject in een nieuw jasje gestoken. Om dit traject zo effectief mogelijk in te kunnen zetten is natuurlijk van belang dat jullie ervaringen en mening meegenomen worden in het ontwikkelproces.

Om jullie ervaringen en meningen in kaart te brengen zou ik jullie graag uit willen nodigen om deel te nemen aan mijn onderzoek. Hiervoor ben ik binnen alle leerjaren op zoek naar deelnemers. De bijeenkomst zal ongeveer 1 tot 1,5 uur in beslag nemen, waarbinnen je met leerjaargenoten een concept map gaat maken van de eigenschappen die jij belangrijk vindt in begeleiding en een begeleider.

De volgende dagen en tijden zijn gereserveerd voor de verschillende leerjaren:

Leerjaar 1a 9-5 13:00

Leerjaar 1b 10-5 11:00

Leerjaar 2a 11-5 10:00
Leerjaar 2b 11-5 11:30
Leerjaar 3a 10-5 13:00
Leerjaar 3b 10-5 15:00
Leerjaar 4a 11-5 13:00
Leerjaar 4b 11-5 15:00
SLA 2 pilot a 10-5 10:00
SLA 2 pilot b 11-5 9:00

Mocht je willen deelnemen kun je contact met mij opnemen via f.backer@student.fontys.nl of spreek me gerust even persoonlijk aan. Geef hierbij ook even aan binnen welke groep jij graag zou willen aansluiten.

Alvast heel erg bedankt en succes met de tentamens!

Met sportieve groet,
Femke Backer
Stagiair Sports & Leisure Adventure 4

Persoonlijke benadering:

Gedurende de wervingsperiode ben ik meerdere klassen langs gegaan om mijn onderzoek aan te kondigen. Hier heb ik kort en bondig de aanleiding en de uitvoer bekend gemaakt en tevens heb ik gedurende deze momenten bekend gemaakt dat er ECA-uren uitgedeeld zouden worden. Ook heb ik in de wandelgangen studenten aangesproken.

Mediatheek stands:

Gedurende de wervingsperiode hebben er in de mediatheek twee stands gestaan met het bericht dat op de Fontys Connect heeft gestaan.

Mailing:

Van: Backer, Femke F.

Verzonden: woensdag 1 juni 2016 9:27

Onderwerp: Begeleidingsthema's onderzoek

Beste student,

Voor mijn afstudeeronderzoek ben ik momenteel de mening van studenten, over wat zij belangrijk vinden binnen coaching, aan het verzamelen. Hier wordt later gebruik van gemaakt om binnen het nieuwe onderwijs de studentbegeleiding te verbeteren.

Graag zou ik jullie willen vragen deze vragenlijst in te vullen en naar mij terug te sturen. Het zal maximaal 5 minuten in beslag nemen.

Alvast enorm bedankt en succes met de laatste weken!

Met sportieve groet,
Femke Backer 277655
tel-nr: 06-53532452
Student Sport&Leisure Adventure leerjaar 4

Bijlage 3: Toelichtende brief

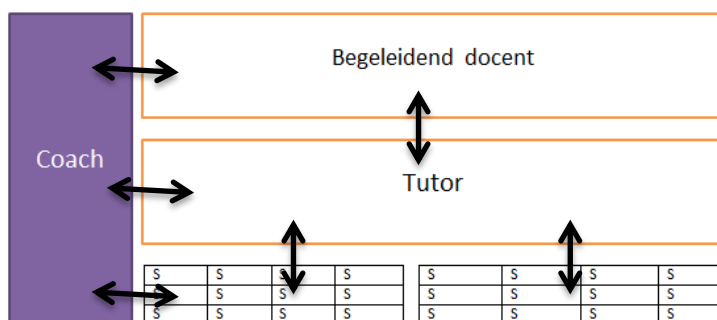
Beste student,

Binnen het huidige onderwijs is het studieloopbaantraject niet meer weg te denken. Gedurende jou studie ben jij zonder twijfel in contact gekomen met dit traject en heb jij als student inzicht in het huidige aanbod en een visie voor verbetering.

In 2017 zal de eerste lichting studenten te maken hebben met het nieuwe onderwijs. Naast een andere invulling van de arrangementen, zal ook het studieloopbaantraject plaats moeten maken voor een vernieuwde variant. De vaste slb'er zal namelijk vervallen!

Per blok zal een vast docententeam verantwoordelijk zijn. Deze docenten hebben tutores onder zich, welke op hun beurt studenten ondersteunen in hun studieloopbaan. Deze tutorrol zal worden vervuld door ouderejaars studenten.

Wellicht zijn sommige van jullie al in aanraking gekomen met dit systeem, want momenteel lopen er verschillende pilotprojecten waarbij deze situatie wordt getest.



Zoals in het bovenstaande schema staat wordt elke partij ondersteund door een coach. Deze leidt de docenten op, welke op hun beurt het stokje kunnen overdragen aan de tutores.

Zoals jullie zien is de link tussen studenten docent niet ingetekend. Deze lijn zal een stuk vervagen in dit proces, omdat de tutorrol ingevuld zal gaan worden door de studenten. Echter zullen de docenten altijd direct aangesproken mogen en kunnen worden voor de nodige ondersteuning.

Tijdens deze bijeenkomst wil ik jullie mening en ervaringen inzichtelijk krijgen om dit studieloopbaantraject zo effectief mogelijk in te kunnen zetten binnen het nieuwe onderwijs.

Wat gaan we doen?

- Jullie krijgen, per groep, kaarten waar twee vragen op staan.
- In groepjes van 3 gaan jullie antwoord geven op deze vragen en plaatsen dit in een mindmap.
- Er mag onderling gecommuniceerd worden.

Bijlage 4: Opmerkingen formulier

Tijdens de uitwerking van de vragen zul je regelmatig dingen willen toelichten, zodat jou mening achteraf niet verloren gaat. Om deze reden wil ik jullie vragen zo nu en dan de minder duidelijke voorbeelden per vraag toe te lichten. Vergeet niet te vermelden binnen welke onderdeel (*Vaardigheden (V)*, *Kennis (K)*, *Attitude (A)*) en dimensie (*Professionele ontwikkeling(PO)*, *Loopbaanontwikkeling (LO)*, *Studievoortgang(SV)*) je toelichting valt.

Vraag 1:

Vraag 2

Bijlage 5: Stellingen en topickaarten Studenten

Stelling 1: Studenten

Hoe zou ik als student begeleid willen worden?

Loopbaanontwikkeling

Professionele ontwikkeling

Studievoortgang

Stelling 2: Studenten

Welke eigenschappen zou een docent moeten bezitten?

Vaardigheden

Kennis

Attitude

Bijlage 6: Stellingen en topickaarten Docenten

Stelling 1: Docenten

Wat hebben studenten, volgens docenten, nodig qua begeleiding binnen hun studieloopbaan?

Loopbaanontwikkeling

Professionele ontwikkeling

Studievoortgang

Stelling 2: Docenten

Welke eigenschappen zouden de coaches volgens jou moeten bezitten?

Vaardigheden

Kennis

Attitude

Bijlage 7: ECA format

Format ECA

- *Aanbieder:* t.b.v. aanmelding activiteit versturen naar stagebureausporthogeschool@fontys.nl
- *Medewerker FSH of Stagebureau FSH:* publiceren onder [nieuwsrubriek ECA](#)
- *Student:* t.b.v. verantwoording ECA-uren versturen naar: sporthogeschool@fontys.nl

Organisatie	<u>Fontys Sporthogeschool</u>		
Titel activiteit	<u>SBE begeleidingsontwikkeling</u>		
Contactpersoon	<u>Femke Backer</u>		
Telefoonnummer	<u>06-53532452</u>	E-mailadres	<u>f.backer@student.fontys.nl</u>
Begin- en einddatum activiteit		Plaats activiteit	<u>FSH</u>
Aantal benodigde studenten		Aantal uren per student	<u>3</u>

Omschrijving activiteit en taken student

Beste student,

Bij het ontwikkelen van het nieuwe onderwijs wordt er veel waarde gehecht aan de mening van de huidige studenten. Om deze reden is jullie input erg van belang.

Binnen het onderwijs, dat in het studiejaar 2016-2017 begint, zal het begeleidingstraject er behoorlijk anders uit zien dan jullie nu gewend zijn bij SLB. Om jullie ervaringen en meningen, van het huidige slb traject, in kaart te brengen zullen er per leerjaar bijeenkomsten gehouden worden, waarbij jullie in kleine groepjes antwoord gaan geven op verschillende stellingen. De bijeenkomsten zullen ongeveer 1,5u duren.

De volgende momenten staan voor dit onderzoek ingepland:

Leerjaar	Moment 1	Moment 2
1	09-5, 13:00	10-5, 11:00
2	11-5, 10:00	11-5, 11:30
2 (SLA)	10-5, 10:00	10-5, 10:00
3	10-5, 13:00	10-5, 15:00
4	11-5, 13:00	11-5, 15:00

Mocht je deel willen nemen aan het onderzoek of meer informatie willen mag je altijd mailen. Geef ook even aan in welke groep je ingedeeld wilt worden.

Veel succes met het nieuwe arrangement en alvast een hele fijne vakantie!

Met sportieve groet,

Femke Backer
SLA4

Reflectie van student op de uitgevoerde activiteit (optioneel!)

Naam contactpersoon

Datum en handtekening contactpersoon

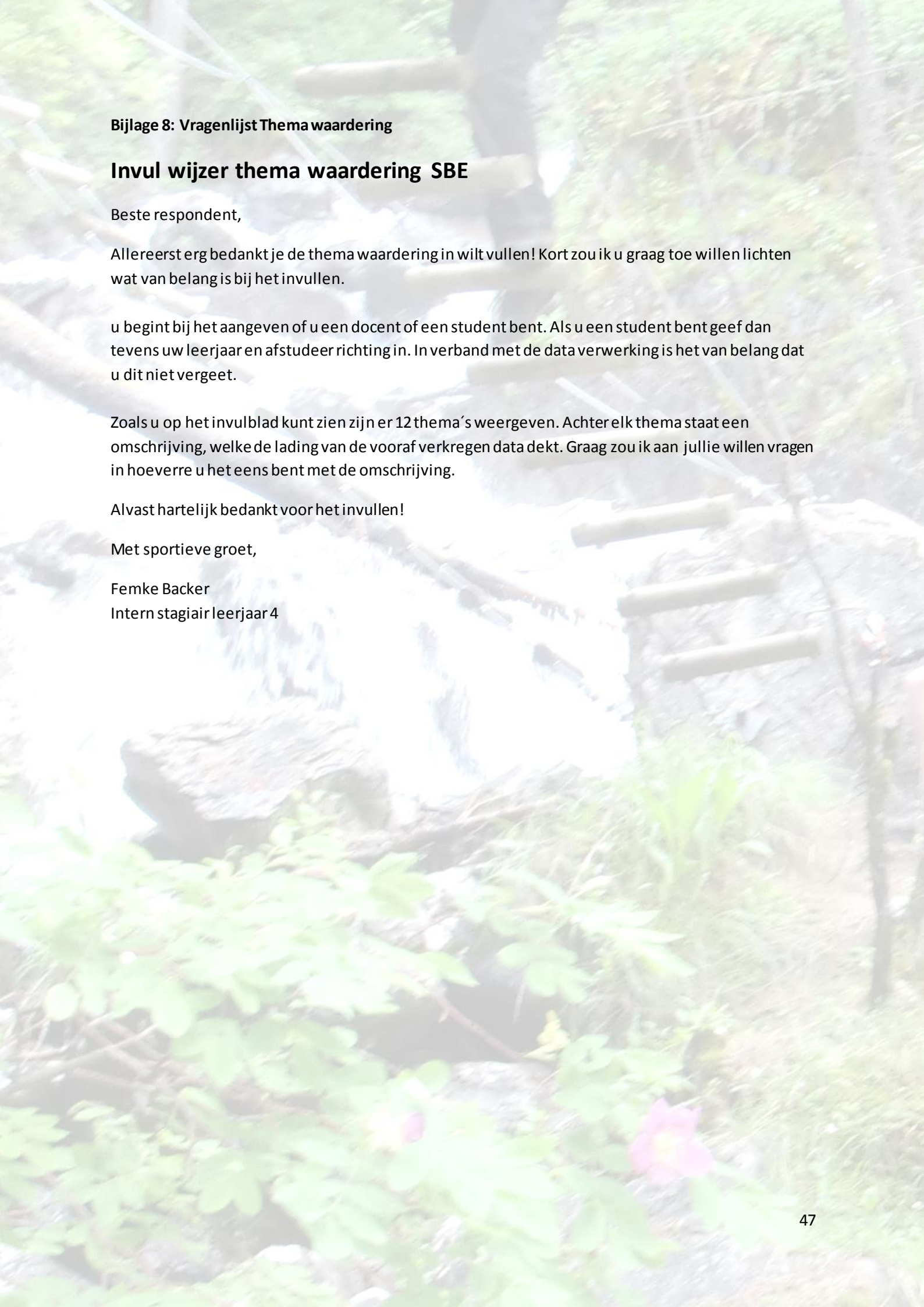
Naam student

Datum en handtekening student

Studentnummer

Klas

Aantal gerealiseerde uren



Bijlage 8: Vragenlijst Thema waardering

Invul wijzer thema waardering SBE

Beste respondent,

Allereerst erg bedankt je de thema waardering in wilt vullen! Kort zou ik u graag toe willen lichten wat van belang is bij het invullen.

u begint bij het aangeven of u een docent of een student bent. Als u een student bent geef dan tevens uw leerjaar en afstudeer richting in. In verband met de data verwerking is het van belang dat u dit niet vergeet.

Zoals u op het invulblad kunt zien zijn er 12 thema's weergegeven. Achter elk thema staat een omschrijving, welke de lading van de vooraf verkregen data dekt. Graag zou ik aan jullie willen vragen in hoeverre u het eens bent met de omschrijving.

Alvast hartelijk bedankt voor het invullen!

Met sportieve groet,

Femke Backer

Intern stagiair leerjaar 4

Ik ben een docent / Ik ben een student in de richting + leerjaar: ...

Waardeer per thema de mate waarin jij het belangrijk vindt dat een coach of begeleider, binnen het onderwijs, competent is in dit thema. Hierbij is '1=helemaal niet belangrijk' en '7=heel erg belangrijk'.

Nr	Thema	Omschrijving De mate waarin de leider....							
			1	2	3	4	5	6	7
1	Lesgeefvaardigheden	bekwaam is in het overbrengen van zijn kennis en ervaringen uit het werkveld, welke hij middels methodische en didactische vaardigheden kan koppelen aan de theorie .							
2	Zelfontwikkeling	kritisch is over zijn eigen handelen en actief bezig is met het ontwikkelen van zijn eigen vaardigheden, waarbij hij openstaat voor de feedback, kennis en ervaringen van zowel mede docenten als studenten.							
3	Rapport building (verbondenheid)	in staat is om een kwalitatieve professionele vertrouwensband op te bouwen met zowel mede docenten als met studenten.							
4	Begeleidingsvaardigheden	bereid is om studenten te begeleiden en zich betrokken voelt bij de student en zijn/haar studievoortgang. De begeleider toont oprechte interesse in de student en monitort regelmatig de stand van zaken.							
5	Empathisch vermogen	zich kan inleven in de situatie van de studenten. Hierbij stelt de begeleider zich geduldig en met een luisterend oor op.							
6	Kritische en nuchtere houding	een nuchtere en serieuze houding heeft ten opzichte van zijn werk, waarbinnen deze op een punctuele en duidelijke manier handelt.							
7	Respectvol	zich op een gelijke voet met zowel docent als student plaatst. Collegialiteit en wederzijds respect zijn kernwaarden.							
8	Motiverend en inspirerend vermogen	in staat is om studenten te inspireren en te motiveren. Hierbij speelt deze positief in op goed gedrag, is enthousiast, innoverend en steekt regelmatig op een humoristische in.							
9	Professioneel handelen	een professionele houding heeft en zelfvertrouwen uitstraalt. De leider heeft een duidelijke voorbeeldfunctie, waarbij deze sociaal vaardig is en een goede afwisseling heeft tussen een formele en een informele houding.							
10	Coaching vaardigheden	kennis heeft van en ervaring heeft met coaching. Hierbij staat kennis van groeps- en persoonsvorming en de kennis van het zelfsturend vragenstellen centraal.							
11	Algemene kennis	kennis heeft van de maatschappij en de zaken die op het moment spelen. Trends en ontwikkelingen komen hierbij regelmatig in zicht.							
12	Kennis van de opleiding	kennis heeft van het schoolbeleid, de taakverdeling en de inhoud van het onderwijs.							

Bijlage 9: Verwerkte data

STELLING 1

	differentiatie
	duidelijkheid en afkadering
	Persoonlijke ontwikkeling
	Studiegroepen en Tutor
	Betrokkenheid en houding
	Opleidingstechnisch

	differentiatie	duidelijkheid en afkadering	Persoonlijke ontwikkeling
--	----------------	-----------------------------	---------------------------

Flexibiliteit: duidelijk onderscheid tussen studenten. Gezamenlijke lessen per thema (SLB)	de begeleider moet doelgericht werken. Al dan niet in samenspraak met de studenten opstellen	docent moet een duidelijke lesstructuur hebben en duidelijkheid geven in bewijslast en toetsing	eerder informatie over het B-assessment. Begin tweede al aanklaarten nu krijgen we het te laat	verantwoordelijkheid voor gedrag en voorkomen (beweegprofessional en samenwerkingspartner)	regelmatige terugkoppeling en feedback op het handelen van de studenten.
initiatief vanuit de docent en vaker persoonlijke gesprekken	coach koppelen aan de persoon achter de student (Persoonskenmerken)	duidelijk afspreken met studenten waar de tutor en de tutormomenten voor zijn. Niet te persoonlijk	coaches, tutoren en docenten moeten op een lijn zitten	hulp bij het mondeling reflecteren en het vervolgens uitschrijven	begeleiding van reflecteren tijdens de lessen
regelmatige terugkoppeling studievoortgang	meer begeleiding en hierin differentiëren. Met name per leerjaar.	duidelijke deadlines en betere communicatie over dit onderwerp	duidelijkere afkadering van het tutormoment (tijd en inhoud)	coachen op persoonlijke ontwikkeling	coaching omtrent communicatie (mail/brief en formeel/informeel)
voor iedere student op eigen niveau (differentiëren)	optioneel supervisiegesprek met coach	duidelijkere afkadering en aandacht voor competentie profiel (bewijslast)	duidelijkere afkadering van de arrangementen en het tijdspad	begeleid worden op motivatie	inspelen op talent van de studenten en minder op wat er fout gaat
gesprek met studenten die er niet goed voor staan	tutor gesprek op aanvraag	duidelijk maken wat de gevolgen zijn van het niet halen van een toets of brp	duidelijkere afkadering van de link tussen een opdracht en een competentie	onderwijs moet meer gericht worden op het ervaringsleren	Meer sturing op persoonlijke ontwikkeling op de werkplek + tussentijdse

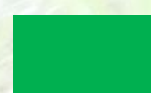
					gesprekken (die wel doorgaan)
begeleiding in het plannen. (evt 1 op1)	keuzevrijheid in de manier van begeleiden	betere afkadering van het product/eindopdracht	duidelijke studiehandleiding(opdrachten en uitleg over verloop arrangement)		
het individueel zien en niet alles over een kam scheren	Eerste initiatief bij de student laten liggen, zolang deze er nog goed voor staat	infocollege's over assessments	overzicht van de studierichtingen de mogelijkheden hierbinnen. Per jaar en per blok visueel.		
informatietabel over de studenten, waarin de docenten en tutores aantekeningen kunnen maken m.b.t. punten, stage en overige zaken	afspraken op welke vlakken extra begeleiding nodig is. Geen vaste afspraken maken zonder overeenstemming met de studenten en de werkplek	Doelgericht werken. Doelstellingen met de studenten afspreken i.p.v. met het docententeam alleen			
Begeleiding vanuit eigen initiatief (zelf de sturing en begeleiding bepalen)					



Studiegroepen en Tutor



Betrokkenheid en houding



Opleiding technisch

eens per drie weken een persoonlijk gesprek (monitoren)	hetogene groep in niveau bij intervisie bijeenkomsten. Wekelijks een ander thema, waarbinnen studenten eigen inbreng opleveren	gelijkheid. Elkaar behandelen als collega's i.p.v. als docent/student	betrokken bij de student	masterclasses van mensen uit het werkveld en hun ervaringen in de branche.	mindervraaggericht handelen. Studenten weten niet wat ze kunnen vragen -> wat je niet weet kun je niet vragen
---	--	---	--------------------------	--	---

persoonlijke en veiligheidsituatie. Groepen waarbinnen je jezelf kunt zijn.	werken met een buddysysteem (duo of max 10 pers. Groepen)	oprechte interesse vanuit de begeleider (geen "autopilot" antwoorden)	sociaal vaardig: dicht bij de student staan	extra bijlessen op een zelf gekozen onderdeel	sturing van de MBO studenten naar het HBO
ervaring van een oudere jaars over wat echt belangrijk is (bewijslast etc.)	monitoren van de studievoortgang	decent moet een goede houding hebben: Toegankelijk, open-minded, duidelijk, humoristisch	samen staan we sterk (samen zoeken naar mogelijkheden)	stagebezoeken door een vaste docent (deze leert de werkplek kennen)	vast coach/begeleider voor de hele opleiding (voor het vormen van een ideaalbeeld)
vaste gesprekken over de resultaten (monitoren door tutor)	werken in kleine groepen	betrokken docent (zowel met de studenten als docenten)	betrokken werkplek begeleider	theorieën moeten terug komen in de praktijk	schriftelijk tussentijdsadvies + voortgangsgesprek
meer samenwerken in projectgroepen, waarbij iedereen een even groot aandeel heeft	SLB moment moet verplicht twee weken worden gedaan. Studenten dienen zelf inbreng te leveren	motiverende docent	docent moet professioneel overkomen en kennis van zaken hebben	in het eerste jaar meer ondersteuning tijdens de hoor- en werkcollege's	persoonlijke benadering t.o.v. loopbaan (kennis in het eerste jaar in kaart brengen en info overdragen)
				keuzevrijheid in de opleidingsrichting. Meer je eigen weg kunnen kiezen binnen de eafstudeerrichtingen	docenten mengen zich in het ontwerpen van stageopdrachten. i.p.v. de studenten alleen met de werkplek.

Overig

Netwerkbijeenkomsten en samenwerkingen	Persoonlijke terugkoppeling van feedback op beroepsproducten	meer ondersteuning in het derde en vierde jaar bij het vinden van een passende werkplek.	Praktijkervaringen delen met de studenten (zowel tutor als docent)	meer verdiepende vakken i.p.v. ieder jaar alles herhalen. Meer zelfstudie	meer onderschied maken in verschillende studierichtingen (meer de diepte in i.p.v. oppervlakkig)
Ondersteuning bij het vinden van een passende doelgroep	Studenten niet forceren als een docent de zaken af willen hebben. Naar de studenten luisteren	Studenten krijgen de mogelijkheid zelf relevante thema's aan te dragen	Vaste tutor/begeleider docent. Elke periode een andere docent is verwarrend	meer inzicht krijgen in de verschillende branches en de werkmogelijkheden	sneller de punten online

Duidelijk en inzichtelijk wie de tutoeren begeleid (anders weinig vertrouwen)	Voorkennis → student: achtergrond, financieel, omgeving, leefgedrag	Voorkennis: procesmodellen, coaching modellen, mensenkennis, huidig curriculum.	Nieuwe sportinnovaties worden klassikaal besproken (trends en ontwikkelingen)	3e en 4e jaars zelfstandige werkcolleges onder begeleiding van een kundige docent	Netwerk samenwerkingen
Geen aanwezigheidsplaatje	Duidelijke overdracht van informatie document over student. Andere begeleiders kan rommelig worden	Communicatie tussen slb'er en stage moet directer / Directere band met de werkplek vanuit de school	Tutoeren moeten inhoudelijk antwoord kunnen/mogen geven	Tutoeren goed opleiden en regelmatig trainen/begeleiden	Keuze in een tutor/docent t.b.v. persoonlijke problemen.

STELLING 2

	Termen	aantal per leerjaar				Omschrijving de mate waarin de leider....
		2	3	4	totaal	
Lesgeefvaardigheden	vakbekwaam	1	4	4	9	bekwaam is in het overbrengen van zijn kennis en ervaringen uit het werkveld, welke hij middels methodische en didactische vaardigheden kan koppelen aan de theorie .
	praktijkervaring en kan deze koppelen aan theorie	2	5	2	9	
	diffifferentiatie in les	2	3		5	
	flexibel	1	1	2	4	
	reflectief vaardig, kan feedback geven	1	1	1	3	
	structuur creëren in de les / voorbereid	1	1	1	3	
	didactisch vaardig	0	0	1	1	
	kennis van een extra vakgebied. (deze moet bijles kunnen geven)	0	0	1	1	
Zelfontwikkeling	open-minded	3	1	1	5	kritisch is over zijn eigen handelen en actief bezig is met het ontwikkelen van zijn eigen vaardigheden, waarbij hij openstaat voor de feedback, kennis en ervaringen van zowel mede docenten als studenten.
	open voor feedback en verbetering	2	0	0	2	
	zelfscholing (blijven ontwikkelen)	0	1	0	1	
	open staan voor kennis en ervaring studenten	0	1	0	1	
Rapport building	toegankelijk	1	2	4	7	In staat is om een kwalitatieve professionele vertrouwensband op te bouwen met zowel mede docenten als met studenten.
	vertrouwd (vertrouwen wekken)	2	2	1	5	
	open	2	1	1	4	
	eerlijk	1	0	1	2	
	integer	1	0	0	1	

Begeleidingsvaardigheden	geïnteresseerd in student en monitort de studievoortgang	3	5	4	12	bereid is om studenten te begeleiden en zich betrokken voelt bij de student en zijn/haar studievoortgang. De begeleider toont oprechte interesse in de student en monitort regelmatig de stand van zaken.
	betrokken	3	4	2	9	
	bereikbaar	1	0	1	2	
	gewillig om te begeleiden	0	0	1	1	
	ziet het individu	0	1	0	1	
	maakt tijd voor student	0		1	1	
Empathisch vermogen	inlevend	2	2	4	8	zich kan inleven in de situatie van de studenten. Hierbij stelt de begeleider zich geduldig en met een luisterend oor op.
	luisterend oor	3	0	3	6	
	geduldig	1	0	2	3	
	sympathie	0	0	1	1	
Kritische en nuchtere houding	Duidelijk	0	1	2	3	een nuchtere en serieuze houding heeft ten opzichte van zijn werk, waarbinnen deze op een punctuele en duidelijke manier handelt.
	punctueel	1	1	0	2	
	serieus (formeel)	1	0	1	2	
	nuchter	0	1	0	1	
Respect	respectvol (twee richtingen)	3	2	0	5	op zich op een gelijke voet met zowel docent als student plaatst. Collegialiteit en wederzijds respect zijn kernwaarden.
	gelijkheid	0	2	0	2	
Motiverend en inspirerend vermogen	stimulerend en motiverend	2	1	3	6	in staat is om studenten te inspireren en te motiveren. Hierbij speelt deze positief in op goed gedrag, is enthousiast, innoverend en steekt regelmatig op een humoristische in.
	humoristisch	2	2	0	4	
	enthousiast	0	1	2	3	
	inspirerend	0	0	3	3	
	innoverend	0	0	1	1	
	beloont goed gedrag i.p.v. slecht gedrag afstraffen	0	1	0	1	
Professioneel handelen	communicatief vaardig	2	4	1	7	een professionele houding heeft en zelfvertrouwen uitstraalt. De leider heeft een duidelijke voorbeeldfunctie, waarbij deze sociaal vaardig is en een goede afwisseling heeft tussen een formele en een informele houding.
	sociaal vaardig	2	2	2	6	
	afwisselend informeel-formeel	1	1	3	5	
	professioneel	2	1	1	4	

	zelfvertrouwen	0	1	1	2
	straalt gezag uit	0	0	1	1
	voorbeeldfunctie	1	0	0	1
Coaching vaardigheden	kennis van coachingmethoden	2	3	2	7
	mensenkennis	4	2	1	7
	kennis van vraagstelling	0	2	1	3
	kennis van persoonsvorming	1	0	1	2
	kennis van groepsvormingsprocessen	2	0	0	2
Almenemekennis	kennis van de maatschappij	1	2	2	5
	trends en ontwikkelingen		1	2	3
Kennis van de opleiding	kennis van arrangement en OER (curriculum)	3	3	2	8
	planningsmatig en taakverdelen	1	1	2	4
	kennis van de interne taakverdeling	0	0	3	3

kennis heeft van en ervaring heeft met coaching. Hierbij staat kennis van groeps- en persoonsvorming en de kennis van het vragenstellen centraal.

kennis heeft van de maatschappij en de zaken die op het moment spelen. Trends en ontwikkelingen komen hierbij regelmatig in zicht.

kennis heeft van het schoolbeleid, de taakverdeling en de inhoud van het onderwijs.

	behulpzaam	0	2	2	4
	doelgericht (ook afstemmen op en met werkveld)	0	1	1	2
	hulpbehoefte inschatten (grenzen stellen eigen bekwaamheid)	1	0	1	2
	kritisch	1	0	0	1
	neemt initiatief	0	1	0	1
	verantwoordelijk	0	1	0	1

Termen	aantal per leerjaar			totaal
	2	3	4	
geïnteresseerd in student en monitort de studievoortgang	3	5	4	12
vakbekwaam	1	4	4	9
praktijkervaring en kan deze koppelen aan theorie	2	5	2	9
betrokken	3	4	2	9
inlevend	2	2	4	8
kennis van arrangement en OER (curriculum)	3	3	2	8
toegankelijk	1	2	4	7
communicatief vaardig	2	4	1	7
kennis van coachingmethoden	2	3	2	7
mensenkennis	4	2	1	7
luisterend oor	3	0	3	6
stimulerend en motiverend	2	1	3	6
sociaal vaardig	2	2	2	6
différentiatie in les	2	3		5
open-minded	3	1	1	5
vertrouwd (vertrouwen wekken)	2	2	1	5
respectvol (twee richtingen)	3	2	0	5
afwisselend informeel-formeel	1	1	3	5
kennis van de maatschappij	1	2	2	5
flexibel	1	1	2	4
open	2	1	1	4
humoristisch	2	2	0	4

professioneel	2	1	1	4
planningsmatig en taakverdelen	1	1	2	4
reflectief vaardig, kan feedback geven	1	1	1	3
structuur creëren in de les / voorbereid	1	1	1	3
geduldig	1	0	2	3
Duidelijk	0	1	2	3
enthousiast	0	1	2	3
inspirerend	0	0	3	3
kennis van vraagstelling	0	2	1	3
trends en ontwikkelingen		1	2	3
kennis van de interne taakverdeling	0	0	3	3
open voor feedback en verbetering	2	0	0	2
eerlijk	1	0	1	2
bereikbaar	1	0	1	2
punctueel	1	1	0	2
serieus (formeel)	1	0	1	2
gelijkheid	0	2	0	2
zelfvertrouwen	0	1	1	2
kennis van persoonsvorming	1	0	1	2
kennis van groepsvormingsprocessen	2	0	0	2
didactisch vaardig	0	0	1	1
kennis van een extra vakgebied. (deze moet bijles kunnen geven)	0	0	1	1
zelfscholing (blijven ontwikkelen)	0	1	0	1

open staan voorkennis en ervaring studenten	0	1	0	1
integer	1	0	0	1
gewillig om te begeleiden	0	0	1	1
ziet het individu	0	1	0	1
maakt tijd voor student	0		1	1
sympathie	0	0	1	1
nuchter	0	1	0	1
innoverend	0	0	1	1
beloont goed gedrag i.p.v. slecht gedrag afstraffen	0	1	0	1
straalt gezag uit	0	0	1	1
voorbeeldfunctie	1	0	0	1

Bijlage 10: Ruwe data leerjaar 2 concept mapping

Deelnemers Adventure: 14

Resultaten
Groep 1

Stelling 1

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

eerste initiatief bij student laten	inlevend vermogen	voorbeeldfunctie	ervaring in het werkveld
Betrokken bij studenten	planningsmatig	betrokken	kennis van de maatschappij
tussentijdse gesprekken (kennis en ervaringen delen)	Geruststellend	stimulerend en motiverend	kennis van de student (Verleden, handicap, etx)
informatietabel over de studenten, waarin docenten en tutoeren aantekeningen kunnen maken m.b.t. punten, stage en overige zaken	luisterend oor	open en geïnteresseerde houding	grenzen kunnen stellen van het eigen kunnen. Doorsturen wanneer nodig
betrokken werkplek begeleider	scherpzinnig	wekt vertrouwen	kennis van coachen om het beste in de student naar boven te halen
tussentijdse gesprekken op de werkplek		humoristisch	
Sturing van mbo'ers naar HBO		Professioneel	
		niet te formeel	

Resultaten
Groep 2

Stelling 1

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

Regelmatige terugkoppeling studievoortgang	sociaal vaardig	geduldig	praktijkervaring
vaste gesprekken over de resultaten (monitoring door tutoeren)	luisterend oor	stimulerend	kennis van coachen
Gesprek met studenten die er niet goed voor staan	Out of the box denken	open minded	vakinhoudelijk
hulp bij het mondeling reflecteren en het vervolgens uitschrijven	reflectie vaardig en kan feedback geven	betrokken	

duidelijkere afkadering en aandacht voor competentie profiel en de benodigde bewijslast		altijd bereikbaar of niet moeilijk te bereiken	
een vaste docent, waar de student bij terecht kan als deze daar behoefte aan heeft		kritisch	
praktijkervaringen delen met de studenten (zowel tutor als docent)			
tutoren krijgen regelmatig een terugkoppel moment met de coach			

Resultaten
Groep 3

Stelling 1

Professioneel: alleen tutoren niet genoeg
tutoren moeten ook inhoudelijk antwoord mogen geven
afkadering tutor moment moet duidelijker
SLB tutormoment moet verplicht twee wekelijks worden gedaan. Studenten dienen zelf inbreng te leveren.

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

ruimte voor fouten	toegankelijk	mensenkennis
kijken naar het individue	open-minded	kennis van persoonsvorming en gedragswetenschappen
	wederzijds respect / collegialiteit	kennis van het curriculum
	betrokken en geïnteresseerde houding	kennis van de arrangementen

Resultaten
Groep 4

Stelling 1

sneller de punten online (10 dagen zowel voor brp als tentamen)
studenten niet forceren als een docent zaken af wil hebben. Naar de studenten luisteren

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

fouten positief doorspreken met de student en deze hun fouten ook laten inzien	humoristisch	kennis van het arrangement
inzicht geven aan de voordelen van de verschillende arrangementen	serius als nodig	kennis van groepsvormings processen

ervaringen van oudere jaars over wat echt belangrijk is (bijv. bewijslast etc)	klasbinding stimuleren		mensenkennis
	sociaal vaardig		
	droge stof leuk maken door praktische vormen		

Resultaten
Groep 5

Stelling 1

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

coach koppelen aan de persoon achter de student (persoonskenmerken)	inlevingsvermogen	open en geïnteresseerde houding	mensenkennis
begeleiding vanuit eigen initiatief (zelf de sturingen begeleiding bepalen)	flexibel: inspelen op verschillende situaties	integer	
coaches, tutoren en docenten moeten op een lijn zitten	communicatief vaardig	eerlijk	
persoonlijke en veilige situatie. Groepjes waarbinnen je jezelf kunt zijn	luisterend oor	wederzijds respect	
coach moet kennis hebben van coaching en een ervaren professional zijn	punctueel	professionele houding zowel intern als extern	
voor iedere student op eigen niveau (differentiëren)	open voor feedback en verbetering	wekt vertrouwen	
docent moet duidelijke afspraken maken, zodat iedereen weet waar die aan toe is	structuur creëren in de les / voorbereid		
docent moet een duidelijke lesstructuur hebben en duidelijkheid in bewijslast / toetsing creëren			
begeleider moet doelgericht werken. Al dan niet in samenspraak met de student doelen stellen			
duidelijke informatie en sturing in het leerproces/studievoortgang			

Bijlage 11: Ruwe data leerjaar 3 concept mapping

Deelnemers	Urban
	3
	Adventure
	14
	Wellness
	1

Resultaten Groep 1	Stelling 1	Stelling 2 vaardigheden	Attitude	Kennis
	Motiverende docent			
	Docent heeft inzicht in het curriculum	Differentiëren	enthousiast	vakinhoudelijk
	Studenten krijgen de mogelijkheid zelf relevante thema's aan te dragen	afwisselende lesvormen	flexibel/losse houding	coachingstechniek en
	duidelijke afkadering van benodigde informatie en afkadering	zekere houding	betrokken houding/geïnteresseerde houding	trends en ontwikkelingen
	Betrokken docent (zowel met de student als de docent)	empatisch	professionele houding	zichzelf willen blijven ontwikkelen (bijscholing)
	monitoren van de studie voortgang	wekt aanzien en respect	humoristisch	open staan voor kennis en ervaringen van studenten
	zelf initiatief nemen (werkinbreng, vraag aandragen)	communicatief vaardig	Toegankelijk/wekt vertrouwen	mensenkennis
	tutor gesprek op aanvraag	kan praktijk ervaringen en relevante thema's koppelen aan de theorie	wederzijds respect/collegiaal	
	docent moet professioneel overkomen en kennis van zaken hebben	heeft een duidelijke structuur in de les	open-minded	
			modern/up-to-date	
			creërt interactie met studenten	

docent moet een goede houding hebben: Toegankelijk, open-minded, duidelijk, humoristisch (met deze eigenschappen creër je een gezellige en goede sfeer)	Behulpzaam	toegankelijk	vakinhoudelijk
Sociaal vaardig: Dicht bij de studenten staan	sociaal vaardig	duidelijk	mensenkennis
Studievoortgang: Schriftelijk tussentijds advies, Voortgangsgesprek (periode 2), Hulp bij leerplanning	motorisch vaardig	open persoon	Maatschappelijke kennis -> kan praktijk ervaringen aandragen, waarbij ingespeeld wordt op de studenten (adv. Docent kent urban voorbeelden en andersom)
Hetogene groepen in niveau bij intervisie bijeenkomsten. Wekelijks een ander thema, waarbinnen studenten een eigen werkinbreng opleveren	organisatorisch vaardig	vertouwen wekkend	kennis van leefsituatie van studenten en het huidige onderwijs
Werkplek: meer interesse in het WPL-proces, persoonlijke ontwikkeling	inlevend vermogen	humoristisch	kennis van het curriculum
optioneel supervisiegesprek met de coach	Juiste vraagstelling: onderzoekend/zelfsturend	relaxed/rustig	kennis van coachingsmethoden en vraagstelling
Flexibiliteit: duidelijk onderscheid maken tussen de studenten (differentiëren), gezamenlijke slb-lessen per thema en in overleg (niet standaard in rooster), werken in	communicatief vaardig	persoonlijk en geïnteresseerd	

kleine groepen			
Voorkennis: kennis van procesmodellen, coachingsmodellen, mensenkennis, inzicht in het huidige onderwijs (curriculum en student: achtergrond, financieel, omgeving, leefgedrag)		verantwoordelijk	

Groep 3

Stelling 1

Stelling 2

vaardigheden

Attitude

Kennis

theorieën moeten in de praktijk terug komen	kan verschillene	behulpzaam	kennis van coaching
er moet meer samengewerkt worden in projectgroepen, waarbij iedereen een even groot aandeel heeft	communicatief v aardig	geïnteresseerd in student en studievoortgang	
begeleider moet een directere band hebben met de stageplek. Zo moet deze bijvoorbeeld	punctueel		
meer begeleiding en differentieren in begeleiding. Met name per leerjaar bekijken			
duidelijke deadlines en betere communicatie over dit onderwerp. Erg veel mailing met de examencommissie			

Groep 4

Stelling 1

Stelling 2
vaardigheden

Attitude

Kenniss

keuzevrijheid in de manier van begeleiden	communicatief vaardig	wederzijdsrespect	vakinhoudelijk
keuzevrijheid van de opleidingsrichting. Meer je eigen weg kunnen kiezen binnen de afstudeerrichtingen	kan differentieren in de lessen	gelijkheid	kennis en ervaring in het werkveld
meer inzicht krijgen in de verschillende branches en de werkmogelijkheden	kan theorie koppelen aan praktijk, zodat er meerwaarde gezien wordt	betrokken	reflecteren
masterclasses van mensen uit het werkveld en hun ervaringen in de branche			taakverdeling
meer onderscheid in verschillende studierichtingen . Meer de diepte in i.p.v. opervlakkigen herhalend			kennnis van het arrangement
begeleiding in reflecteren tijdens de lessen			kennis van het curriculum
duidelijkere afkadering van de arrangementen en hun tijdsverloop (Studiehandleiding)			

Groep 5

Stelling 1

Stelling 2
vaardigheden

Attitude

Kenniss

Het individueel zien en niet alles over een kam scheren.	individueel onderscheid maken	gelijkheid	vakbekwaam
gelijkheid. Elkaar behandelen als collega's i.p.v. docent/student	goed gedrag belontrn ipv slecht gedrag afschieten	nuchter (beide voeten op de grond)	kennis van het werkveld

Meer ondersteuning op de werkplek. Met name bij knelpunten en moeilijkheden <	kan zijn studenten monitoren	motiverend	doelen afstemmen op en met het werkveld
vaker en gestructureerder contact met de stageplek en begeleider		neemt initiatief	heeft kennis van de werkzaamheden van een student (Monitoren)
betere afkadering van het op te leveren product of eindopdrachten op stage.		geïnteresseerd	
eerder informatie geven over het B-assessment. Begin tweedejaar zou optimaal zijn, nu krijgen we pas info als het bijna te laat is.		betrokken	
overzichtelijker maken hoe het jaar er uit ziet. Per jaar en wellicht zelfs per blok			
initiatief vanuit de docent en vaker persoonlijke gesprekken			
duidelijk maken wat de gevolgen zijn van iets niet halen.			

Bijlage 12: Ruwe data leerjaar 4 concept mapping

Deelnemers Urban Adventure Wellness
4 3 8

Groep 1	Stelling 1		Stelling 2		Kennis
			vaardigheden	Attitude	
	mindervraag gericht handelen. Studenten weten niet wat ze kunnen vragen --> wat je niet weet kun je niet vragen		Empathie	afwisselend formeel informeel	praktijkervaring
	meer (eind)doel gericht werken		sympathie	Gewillig om te begeleiden	vakinhoudelijk
	Duidelijkere afkadering van de link tussen een opdracht en een competentie		doelgericht		taakverdeling en kennis van collega's in de organisatie (naar wie doorverwijzen)
	communicatie tussen SLB'er en stage moet directer (SLB'er die geïnteresseerd is in voortgang)				
	Vrije keuze van SLB'er				
	oprechte interesses vanuit begeleider (een "autopilot" antwoorden)				
	Samen staan we sterk (samen zoeken naar mogelijkheden)				

Groep 2	Stelling 1		Stelling 2		Kennis
			vaardigheden	Attitude	
	vaste coach voor de hele opleiding (voor het ideaalbeeld)		sociaal vaardig	inzicht in overige expertise gebieden binnen FSH	expertisegebied binnen sport en bewegen
	WPL richter en persoonlijker vormgeven (meer contact en monitoring) evt per interesse		durven doorvragen	geduldig	gang van zaken binnen de FSH (curriculum, OER, afspraken)

persoonlijke benadering tov loopbaan (kennis van studenten, vanaf jaar 1 in kaart brengen en info overdragen)	luisteren	inlevingsvermogen	kennis van de maatschappij (trends en ontwikkelingen, relevante thema's)
monitoren van de studievoortgang en deze duidelijk in kaart brengen. Bij slechte gang van zaken actie ondernemen	aanspreekbaar	interesse in student en interessegebied	kennis van de student (sterke en zwakke punten, achtergrond, interessegebied)
coaching omtrent communicatie (formeel/informeel en mail/briefverkeer)	vooruitzicht met student kunnen bepalen	inspirerend	
verantwoordelijkheid voor gedrag en voorkomen. (beweegprofessional en samenwerkingspartner)	flexibel in coachingsmetho den	aanspreekbaar en toegankelijk	
netwerksamenwerking		flexibel	

Groep 3	Stelling 1	Stelling 2	Attitude	Kennis
	vaardigheden			
	meer ondersteuning in het vinden van een passende werkplek (3e en 4e jaars)	duidelijk en formeel communiceren	motiverend	vakinhoudelijk
	ondersteuning bij het vinden van een passende doelgroep	inlevingsvermog en	enthousiast	van taakverdeling coach, begeleider en tutor
	extra bijlessen op een zelf gekozen onderdeel	didactisch vaardig	betrokken (stage, Studievoortgang)	kennis van het arrangement, curriculum
	werkcolleges met een tutor	link tussen theorie en praktijk inzichtelijk maken	bereikbaar (active respons)	tutor moet een vak inhoudelijk bijles kunnen geven
	Feedback op beroepsproducten (persoonlijke terugkoppeling)	planmatig werken	goede afwisseling formeel/informeel	kennis van de studieverloop
	stagebezoeken door een vaste docent (deze leert de werkplek kennen)	reflectievaardig		

keuze in een tutor/docent t.b.v. persoonlijke problemen
feedback van en op tutores --> Reflectie ondersteuning
begeleiding van het plannen (evt 1 op 1)

Stelling 1		Stelling 2			
Groep 4		vaardigheden	Attitude	Kennis	
	onderwijs moet meer gericht worden op het ervaringsleren	out of de box denken (divergerend, convergerend)	professioneel (afspraken zelf ook nakomen en bijspringen als een student vast drijft te lopen)	weet raad met bijzondere en moeilijke omstandigheden	
	inspelen op talent van de studenten en minder op wat er fout gaat	kan grote, maar ook kleine groepen aanspreken	straalt gezag uit	kennis en inzicht n iemand talenten en heeft kennis van het sturen en coachen van deze sterke punten	
	eens per drie weken een persoonlijk gesprek (monitoren)	sociaal vaardig	wekt vertrouwen		
	onderwijs moet op persoonlijke doelen afgestemd worden. Opstellen in samenspraak met coach	kan bewustwording creëren	toegankelijk		
	nieuwe sport innovaties worden klassikaal besproken. Trends en ontwikkelingen	luisterend oor	open en geïnteresseerd		
	meer op persoonlijk ontwikkeling coachen	brengt structuur aan in de les, uitleg en geeft duidelijke deadlines	neemt tijd voor de studenten		

werken met een buddy systeem. Meer in duo's of kleine groepjes werken (niet meer dan 10)	kan studenten inspireren en motiveren (op basis van ervaringen, trends en ontwikkelingen, sterke portfolio)	eerlijk (geen addertjes onder het gras)	
geen aanwezigheidsplicht	inlevingsvermogen	innoverend	

Groep 5	Stelling 1	Stelling 2	
		vaardigheden	Attitude Kennis
	duidelijke studiehandleiding (opdrachten en uitleg over verloop arrangement)	luisteren	toegankelijk vakinhoudelijk
	goed opgeleide en voorbereide tutor. Duidelijke taken en richtlijnen	goede afwisseling tussen formeel en informeel (niet autoritair)	persoonlijk (korte lijnen)
	duidelijk en inzichtelijk wie de tutoren begeleid. Anders weinig vertrouwen in tutor	inlevingsvermogen	enthousiast
	vaste tutor of begeleidend docent. Elke periode andere begeleider is verwarrend		meedenkend / behulpzaam
	duidelijke tijdsafkadering voor de vierdejaars tutoren		geduldig
	duidelijk afspreken met de studenten waar de tutor bijeenkomsten voor zijn. Erg persoonlijke zaken niet te snel met tutoren bespreken		motiverend
	vooraf afspreken op welke vlakken je extra begeleid wilt worden. Geen vaste afspraken maken zonder overeenstemming met de studenten en de werkplek.		inspirerend

Elke werkplek is anders
docenten mengen zich in het ontwerpen en bedenken van stageopdrachten. I.p.v. alleen de student met werkplek
persoonlijke begeleiding (bijv. individuele gesprekken)
begeleid worden op motivatie
voorbeelden kunnen aandragen als studenten hier behoefte aan hebben
regelmatige terugkoppeling en feedback op het handelen van de studenten
info college's over assessments
duidelijke overdracht van studentvoortgangsdOCUMENTEN. Elke periode een andere docent kan erg rommelig worden
in het eerste jaar meer ondersteuning tijdens de hoor- en werkcolleges
3e en 4e jaar zelfstandige werkcolleges onder begeleiding van een kundige docent
meer verdiepende vakken i.p.v. ieder jaar alles herhalen. Meer aan zelfstudie doen

--	--	--	--

Bijlage 13: koppeling onderzoeksthema's aan literatuur

Onderzoeksthema's	McREL's leiderschapsverantwoordelijkheden
Lesgeefvaardigheden	- Structuur - Flexibiliteit - Middelen
Zelfontwikkeling	- Middelen
Rapportbuilding	- Zichtbaarheid - Communicatie
Begeleidingsvaardigheden	- Cultuur - Focus - Monitoren en evalueren
Empathisch vermogen	- Relaties - Bevestigen
Kritische en nuchtere houding	- Situationele bewustzijn - Idealen en overtuiging
Motiverend en inspirerend vermogen	- Situationele beloning - Optimalisatie
Professioneel handelen	- Communicatie
Coaching vaardigheden	- Verander agent
Algemene kennis	- Input - Intellectuele stimulatie
Kennis van de opleiding	- Kennis van het curriculum, de instructies en toetsing - Woordvoerder van de school - Situationele bewustzijn

overeenkomende thema's

Bijlage 14: Resultaten Vragenlijst

		docenten	leerjaar 1	Leerjaar 2				Leerjaar 3				Leerjaar 4			
				SWL	SLU	SLA	totaal	SWL	SLU	SLA	totaal	SWL	SLU	SLA	totaal
aantal deelnemers 26-5-2016		16	25	8	0	12	20	16	7	10	33	13	2	8	23

1 = Helemaal niet belangrijk

7 = Heel erg belangrijk

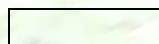
Totaal aantal
respondenten

117

Thema	Docenten	SBE1	2			3			4			Tot.
			swl	slu	sla	swl	slu	sla	swl	slu	sla	Onv.
1	2	1			1	1						5
2		2			1	3		3	1	1	1	12
3		2			2	3	3	1			1	12
4		1			2	2						5
5		1	1			2						4
6	1	4			1	3		3	3	1	1	17
7	2	1	1					2	2			8
8		1	1		4							6
9		1			1	1	1	2	2		1	9
10	3		2		2	1	2	1	2	1		14
11	2	3	1		8	2	1	4	4		1	26
12	2	2			3	4	1	2	2		1	17



geen enkele 4 of lager



Het aantal gegeven <4

		Doc.														O	12
	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Thema	1	6	7	7	7	4	7	6	7	7	4	7	7	7	7	7	6
	2	7	7	7	7	6	7	6	7	5	5	5	6	7	6	7	7
	3	6	7	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	7	5	6
	4	6	6	7	6	7	7	6	6	5	6	6	6	5	7	5	5
	5	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	5	6	5	7	5	6
	6	6	6	6	6	5	6	6	5	2	6	5	5	5	7	6	5
	7	7	7	6	6	4	7	5	5	7	6	6	6	4	7	7	6
	8	6	7	7	6	6	6	7	5	7	5	7	7	7	6	7	6
	9	7	7	7	6	6	7	6	5	5	5	6	6	6	6	6	7
	10	6	7	6	6	7	7	5	5	3	6	4	5	4	7	6	6
	11	6	7	6	5	5	5	6	5	6	4	4	7	6	6	7	6
	12	7	7	7	6	6	5	5	5	6	5	4	5	4	7	5	7

		Leerjaar 1																								
	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Thema	1	5	6	6	6	7	5	7	5	6	6	4	7	7	6	6	5	5	6	6	7	6	5	5	7	6
	2	4	6	5	7	7	6	7	6	5	5	3	7	6	5	5	5	6	6	7	6	5	6	5	6	7
	3	5	5	6	6	7	7	6	6	6	5	3	6	5	7	5	6	5	6	6	7	7	4	6	6	7
	4	6	6	6	6	6	6	7	7	7	3	5	6	6	7	5	6	6	6	7	6	6	5	5	6	7
	5	6	6	5	7	7	7	7	7	7	5	5	6	5	7	6	6	5	6	7	7	7	4	6	6	7
	6	6	6	6	4	6	6	6	5	7	4	6	5	4	5	5	6	5	6	5	6	6	4	6	6	6
	7	7	6	7	6	6	5	4	5	7	5	6	6	6	7	5	6	5	6	6	7	6	5	5	6	7
	8	6	6	7	6	7	7	6	6	7	5	6	6	5	7	6	6	7	6	6	7	7	4	5	7	7
	9	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	5	4	6	5	6	7
	10	7	5	5	7	6	5	5	5	7	5	5	6	5	7	5	6	6	6	6	5	5	5	6	7	7
	11	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	5	4	7	4	5	6	6	7	5	5	6	6	5	7
	12	6	6	6	6	6	7	6	7	7	3	6	5	6	7	4	6	7	6	5	7	6	6	5	7	6

		LJ 2		SWL							
		resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	
Thema	1		6	7	6	6	6	5	7	5	
	2		5	5	6	5	6	6	7	7	
	3		5	7	5	5	6	5	6	5	
	4		5	7	6	6	5	5	7	6	
	5		4	7	5	6	6	6	7	5	
	6		5	7	5	6	6	6	6	6	
	7		6	7	6	5	7	7	7	4	
	8		6	5	6	6	5	6	7	4	
	9		5	6	6	5	6	6	7	6	
	10		4	5	6	4	5	6	6	6	
	11		5	5	6	5	4	6	7	7	
	12		7	7	7	5	6	5	7	6	

		LJ2		SLA											
		Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Thema	1		6	7	3	5	6	5	7	6	5	6	6	7	
	2		6	7	6	7	6	6	6	6	4	7	5	7	
	3		5	5	6	3	4	7	7	6	5	6	7	7	
	4		6	6	5	4	4	7	6	7	6	7	7	6	
	5		6	5	6	5	5	7	6	7	5	7	7	6	
	6		6	7	6	4	5	5	6	7	5	5	6	5	
	7		6	6	7	5	5	6	6	7	5	7	6	5	
	8		6	4	5	3	3	5	4	5	6	7	6	5	
	9		6	5	5	5	4	6	5	7	6	6	6	5	
	10		6	5	6	4	3	6	5	6	5	6	6	6	
	11		5	5	5	4	3	4	4	3	4	6	4	4	
	12		4	7	6	5	3	6	6	6	4	7	7	5	

LJ 3 SWL

	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Thema																	
1		6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	4	6	5
2		6	7	5	6	5	5	7	4	4	6	6	7	5	3	5	6
3		4	7	5	5	6	5	4	7	5	6	7	6	4	5	5	5
4		7	7	5	7	5	7	4	6	6	4	6	6	5	5	5	6
5		4	7	5	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	5	4	6
6		5	7	5	5	5	7	4	6	5	4	6	7	5	5	4	5
7		5	7	5	6	5	7	7	7	7	6	7	7	5	6	7	7
8		7	7	6	5	6	7	6	7	6	7	7	5	6	6	6	6
9		6	7	6	5	3	7	5	7	7	6	6	6	6	5	6	6
10		5	7	5	5	6	5	4	6	5	6	6	5	6	5	5	5
11		6	7	4	5	5	6	5	7	6	5	7	5	4	5	5	6
12		5	7	4	7	6	7	3	6	6	6	5	7	4	4	7	5

	resp.	1	2	3	4	5	6	7
Thema								
1		6	5	6	6	5	6	7
2		5	6	6	6	5	6	5
3		4	5	6	5	3	6	4
4		5	5	6	7	5	6	6
5		5	5	6	6	5	6	5
6		6	5	6	5	5	5	5
7		5	6	6	6	6	7	5
8		5	6	6	6	6	7	6
9		5	6	6	6	4	5	5
10		6	4	6	6	3	7	6
11		5	4	5	7	5	6	7
12		6	5	6	5	4	6	6

	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Thema											
1		6	6	5	6	6	6	7	6	6	6
2		7	7	4	6	5	5	6	5	3	3
3		6	4	7	6	6	6	7	6	7	6
4		6	5	6	6	6	5	7	6	6	6
5		5	5	7	6	5	6	6	6	7	7
6		5	6	5	6	5	4	6	5	4	4
7		6	5	6	6	7	5	5	6	5	6
8		5	7	6	6	6	6	7	5	6	5
9		5	7	5	6	4	5	7	6	4	5
10		6	4	7	6	6	5	7	7	5	6
11		4	5	5	5	5	3	5	6	3	3
12		6	5	5	5	5	4	6	6	3	5

LJ 4 SWL

	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Thema														
1		5	7	6	7	7	6	7	7	6	5	7	6	6
2		5	6	5	5	6	6	6	5	4	5	6	6	5
3		5	6	5	7	7	7	6	5	6	5	6	5	6
4		6	6	6	6	6	5	7	5	7	7	5	6	6
5		5	5	7	5	6	6	6	5	6	7	7	6	5
6		6	6	4	5	5	5	6	5	4	5	6	6	4
7		6	7	6	7	6	5	6	5	4	4	6	6	6
8		5	7	7	7	6	6	7	6	5	7	7	5	5
9		6	7	4	6	6	6	5	6	5	5	6	5	4
10		5	6	4	6	5	5	5	6	6	6	6	5	4
11		7	5	3	7	7	7	5	5	6	1	5	4	4
12		6	7	6	6	5	4	5	7	7	2	6	5	6

	U 4	SLU	
	resp.	1	2
Thema			
1		6	6
2		4	6
3		6	6
4		7	6
5		5	7
6		5	4
7		6	7
8		6	7
9		7	6
10		3	7
11		6	6
12		6	6

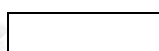
	U 4	SLA							
	resp.	1	2	3	4	5	6	7	8
Thema									
1		5	7	7	7	7	7	6	7
2		5	7	6	7	6	5	3	6
3		7	6	5	7	7	5	4	6
4		7	7	6	6	6	6	7	7
5		7	7	5	7	6	5	6	5
6		5	6	6	7	6	6	5	5
7		6	7	7	6	6	4	6	6
8		7	7	6	7	7	6	6	7
9		6	7	5	7	6	6	3	6
10		7	5	5	6	7	6	6	5
11		4	5	6	6	6	6	5	6
12		6	6	5	6	7	6	6	4

Bijlage 15: Afstudeerrichtingen ten opzichte van elkaar

Thema	Docenten	SBE1	2		3			4			Tot.	
			swl	slu	sla	swl	slu	sla	swl	slu	sla	Onv.
1	2	1			1	1						5
2		2			1	3		3	1	1	1	12
3		2			2	3	3	1			1	12
4		1			2	2						5
5		1	1			2						4
6	1	4			1	3		3	3	1	1	17
7	2	1	1					2	2			8
8		1	1		4							6
9		1			1	1	1	2	2		1	9
10	3		2		2	1	2	1	2	1		14
11	2	3	1		8	2	1	4	4		1	26
12	2	2			3	4	1	2	2		1	17



geen enkele 4 of lager



Het aantal gegeven <5

Totaal aantal <5

Binnen het eerste leerjaar vielen er in totaal 19 waardes van vier of lager (Tabel 11). Het thema 'kritische en nuchtere houding' werd hier het vaakst laag gewaardeerd (n=4 [<5]).

Binnen het tweede jaar waren de respondenten slechts studenten binnen de afstudeerrichtingen 'Wellness' en 'Adventure'. Binnen de respondentengroep 'Wellness' vielen er onder de acht respondenten slechts zes waardes onder de vijf. Alle waardes vielen onder de categorie 'neutraal' (4). Opvallend was dat in de respondentengroep 'Adventure' maar liefst 25 waardes onder de vijf vielen, waarvan tien waardes van drie. Achtmaal werd het thema 'Algemene kennis' een lage waardering toegekend; twee maal een waarde van drie en zes maal 'neutraal'. Ook het thema 'motiverend en inspirerend vermogen' werd vier maal een waarde onder de vijf gegeven. Hiervan waren er twee waardes 'neutraal' en twee waardes van drie.

'wellness' jaar drie had in vergelijking met de tweedejaars, van dezelfde afstudeerrichting, erg veel waardes op gegeven van een vier of lager. Zij gaven 19 'neutrale' waardes en drie waardes van drie. 'Adventure' gaf met 10 respondenten een totaal van 16 waardes onder de vijf. Zij gaven met name aan minder waarde te hechten aan het thema 'Algemene kennis'. Hier werd maar liefst drie maal een waarde van drie gegeven. Ook het thema 'Zelfontwikkeling' moest het hier met twee waardes van drie bekopen. De afstudeerrichting 'Urban' had in het derde leerjaar een respondentengroep van zeven studenten. Samen gaven zij acht waardes van een vier of lager. Met name 'Rapport building' was voor veel van hen minder van belang.

De laatste respondentengroep bestond uit vierdejaars studenten van alle afstudeerrichtingen. Echter deden er van 'Urban' slechts twee deelnemers mee. Samen gaven zij twee neutrale waardes en een waarde van drie. 'Wellness' werd in deze groep vertegenwoordigd door 13 studenten. Zij gaven 16 lage waardes, waaronder waardes van een, twee en drie vielen. Deze cijfers vielen onder de thema's 'Algemene kennis' en 'Kennis van de opleiding'. De richting 'Adventure' werd door 8 studenten vertegenwoordigd. Zij gaven in totaal zes lage waardes verdeeld over enkele thema's. de thema's 'zelfontwikkeling' en 'professioneel handelen' kregen beide van een enkele studenten de waarde drie.

Thema	Docenten	SBE 1			SBE 2			SBE 3			SBE 4		
		SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA
1	11	6	2	0	3	5	1	1	6	0	6		
2	9	6	2	0	4	2	0	2	0	0	2		
3	2	6	1	0	4	2	0	3	3	0	3		
4	4	6	2	0	4	3	1	1	3	1	4		
5	4	11	2	0	4	3	0	3	3	1	3		
6	1	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1		
7	6	6	4	0	3	9	1	1	0	1	2		
8	8	10	1	0	1	6	1	2	6	1	5		
9	5	9	1	0	1	4	0	2	1	1	2		
10	4	6	0	0	0	1	1	3	0	1	2		
11	3	3	2	0	0	3	2	0	4	0	0		
12	5	7	4	0	3	5	0	0	3	0	1		

Aantal maal (7) per thema

Thema	Docenten	SBE 1			SBE 2			SBE 3			SBE 4		
		SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA	SWL	SLU	SLA
1	69%	24%	25%	-	25%	31%	14%	10%	46%	0%	75%		
2	56%	24%	25%	-	33%	13%	0%	20%	0%	0%	25%		
3	13%	24%	13%	-	33%	13%	0%	30%	23%	0%	38%		
4	25%	24%	25%	-	33%	19%	14%	10%	23%	50%	50%		
5	25%	44%	25%	-	33%	19%	0%	30%	23%	50%	38%		
6	6%	4%	13%	-	17%	13%	0%	0%	0%	0%	13%		
7	38%	24%	50%	-	25%	56%	14%	10%	0%	50%	25%		
8	50%	40%	13%	-	8%	38%	14%	20%	46%	50%	63%		
9	31%	36%	13%	-	8%	25%	0%	20%	8%	50%	25%		
10	25%	24%	0%	-	0%	6%	14%	30%	0%	50%	25%		
11	19%	12%	25%	-	0%	19%	29%	0%	31%	0%	0%		
12	31%	28%	50%	-	25%	31%	0%	0%	23%	0%	13%		

Percentage (7) per thema

In de bovenstaande tabellen (Tabel 13 en Tabel 14) staat per respondentengroep en per thema beschreven welk percentage van de respondentengroep een waarde van zeven heeft gegeven. De groene getallen geven aan welk thema er door (meer dan) 50% met een zeven is gewaardeerd. De data is geanalyseerd op de respondentengroep, zodat groeps grootte meegenomen wordt in de analyse.

Thema's die door meer dan 50% van de docenten met een zeven of hoger zijn gewaardeerd zijn 'Lesgeefvaardigheid', 'Zelfontwikkeling' en 'Motiverend en inspirerend vermogen'. Zoals in Tabel 10 te zien is waardeert 97% van de studenten het thema 'Lesgeefvaardigheid' met een vijf of hoger. Met name vierdejaars studenten waarderen dit thema erg hoog (tabel 14). Het thema 'Zelfontwikkeling' scoort bij 56% van de docenten een zeven en bij maar liefst 100% van de respondenten een vijf of hoger. Met 88% waarderen de studenten dit thema als waardevol; vijf of hoger. Het 'Motiverend en inspirerend vermogen' wordt onder de docenten door 50% met een zeven gewaardeerd. Onder 94% van de studenten heerst een waardering van vijf of hoger, waarbij SBE 1 (40%), SBE 3 SWL (38%), SBE 4 SWL (46%) SLU (50%) SLA (63%) dit thema met een 7 waardeert.

Ook binnen het thema 'Respectvol' gaf 94% van de studenten een waarde van vijf of hoger. Bij de docenten lag dit percentage op 87,5%. Met 50% in het tweede leerjaar en 56% in het derde leerjaar gaf 'Wellness' de hoogste waardering binnen dit thema.

Toegelichte thema's welke niet terug komen in de conclusie zijn:

Rapport building

- Rapport building is een term die redelijk in opkomst is binnen Fontys Sporthogeschool en tot nu toe alleen nog maar gebruikt binnen de afstudeerrichting 'Adventure'. Om deze te verduidelijken is er een onderkop 'verbondenheid' aan gekoppeld. Studenten gaven dit thema een iets lagere waardering dan de docenten. Het opvallende aan dit thema is dat de SD bij de studenten relatief uit elkaar ligt (SD 1,023). Binnen de afstudeerrichting 'Leisure Adventure' is het een met regelmaat terugkomend thema, waardoor het waarschijnlijk is dat dit thema hier ook hoger heeft gescoord dan binnen de afstudeerrichting 'wellness' (Bijlage 15) waar de studenten nooit van het onderwerp hebben gehoord. Docenten waren opvallend eensgezind. Met een SD van 0.655 lagen de antwoorden van de docenten gemiddeld genomen het dichtste bij elkaar.

Kritische en nuchtere houding

- Dit was een opvallend thema. Docenten scoorde op dit thema een 5,44, waarmee dit thema bij hen op de twaalfde plaats kwam. Studenten waardeerde dit thema gemiddeld iets lager met een 5,40, waarmee deze bij hen op de elfde plaats terecht kwam. Er kan geconcludeerd worden dat beide groepen ten opzichte van de overige thema's dit thema relatief minder waarderen. Een verklaring van deze resultaten kan in twee richtingen gezocht worden. De meest waarschijnlijke is dat docenten niet te serieus in hun rol willen staan, maar het werk een beetje luchtig willen houden. De taken die zij invullen nemen zij serieus, maar qua houding komt dit niet zo nauw.

Coaching vaardigheden

- De omschrijving die bij dit thema hoorde had met name betrekking op de kennis van groeps- en persoonsvorming en het zelfsturend vragen stellen. Zowel bij de studenten als bij de docenten stond dit ergens onderaan in de top twaalf. Met een waardering 5,53 komt dit thema bij de studenten op de tiende plek. Met een iets hogere waardering van 6,53 kwam dit thema bij de docenten op de elfde plek. Hierbij lag de SD op 1,204 wat er op duidt dat er een duidelijk meningsverschil heerst.

Kennis van de opleiding

- Binnen dit thema heerst bij beide groepen nog wat onenigheid. De SD ligt bij de docenten op 1,078 en bij de studenten maar liefst op 1,116. Binnen de eerste fase kwam dit thema als zijnde erg belangrijk naar voren, maar naar het blijkt is niet iedereen het hier mee eens. Dit kan te verklaren zijn door verschillende inzichten vanuit alle stakeholders. Docenten gaan er in veel gevallen van uit dat de studenten alles kunnen opzoeken in de studiehandleiding. Vaak is dit dan ook het geval en is het voor de student slechts een kwestie van opzoeken. Echter laat de praktijk toch nog regelmatig zien dat studiehandleidingen nog wat te wensen over laten. Deze zijn niet geheel compleet, kloppen niet of komen soms zelfs te laat, waardoor de studenten zich niet goed kunnen voorbereiden op het arrangement. Hiertegenover staat dat er binnen de opleidingsmuren verschillende manieren zijn om aan informatie te komen. Studenten die weinig waarde hechten aan de kennis van docenten zijn vaak de studenten met een groot netwerk binnen de opleiding. Zij komen ook zonder docenten wel aan hun informatie. Onder andere ouderejaars of mensen die de opleiding al hebben afgerond (die zij tegen komen op stageplaatsen) zijn in veel gevallen een rijke bron aan informatie.

Bijlage 16: GO formulier

In dit formulier worden de GO's geregistreerd die je voor je het kunnen inleveren van je definitieve onderzoeksverslag nodig hebt.

Naam student en studentnummer	Femke Backer 2206521		
Naam begeleidend docent	Menno Slingerland	Naam werkplek begeleidend docent	René Boom

GO moment 1: De complete probleemstelling (en planning) moeten door de begeleidend docent en de werkplek met een GO beoordeeld worden.

Schrijf hier kort je vraagstelling en belangrijkste planning waar je een GO voor vraagt:

Fontys Sporthogeschool is een HBO sport opleiding. De opleiding biedt verschillende opleidingen waaronder de opleiding Lichamelijke Opvoeding, Sport en bewegingseducatie, Gymbevoegdheid basisschool (Post-HBO voor PABO studenten) en de Master of Sports. Sport en Bewegingseducatie heeft een gezamenlijk eerste jaar, waarna de studenten hun keuze moeten maken voor een van de drie afstudeer richting. Dit zijn Sport&Wellness, Sport&Leisure Urban en Sport&Leisure Adventure.

Onderwijsverbetering is, binnen Fontys Sporthogeschool, een initiatief waarbij docenten en studenten informatie en kennis uitwisselen met als doel nieuw onderwijs te ontwikkelen of bestaand onderwijs te verbeteren, om zo het onderwijs en het alsmaar in beweging zijnde werkveld goed op elkaar te laten aansluiten. Hieronder vallen de 9 sportmanagement opleidingen, de studenten, docenten en het werkveld.

Binnen het ontwikkelen van nieuw onderwijs voor studiejaar 2016-2017, wordt ook het proces van studieloopbaanbegeleiding meegenomen. Binnen deze lessen nemen docenten momenteel de plaats van een mentor in en nemen ze de studenten mee door de aangereikte stof. In de nieuwe situatie zal de docent een meer coachende rol aan moeten gaan nemen. De aanleiding van de herziening binnen het studieloopbaan traject ligt in het onderzoek van een, inmiddels afgestudeerde, student. Hij concludeerde dan ook het volgende:

Zowel tweedejaars Sport- en Bewegingseducatie studenten als docenten zijn niet tevreden over de huidige invulling en vormgeving van studieloopbaanbegeleiding.

In de toekomst zal er meer aandacht uit moeten gaan naar de scholing van studieloopbaanbegeleiders. Daarnaast is het van belang dat de komende jaren de nadruk komt te liggen op de loopbaan van de student, waarbij student en docent afstemmen welke inhoud er besproken wordt binnen de verschillende werkvormen. (Maes, 2015)

Timothy Gallwey (Whitmore, 2002) stelt dat de essentie van het efficiënt coachen ligt in het losmaken van de

bestaande potentie binnen het individu om zo hun eigen prestaties te kunnen maximaliseren. Coaching helpt het individu zelf te leren en richt zich niet zo zeer op het aanleren van nieuwe vaardigheden. Stephen Covey geeft in zijn boek "de zeven eigenschappen van effectief leiderschap" (1989) een passend voorbeeld van de kip met de gouden eieren. De kip legt dagelijks 1 gouden ei, maar op den duur zal de lust naar het goud zo gegroeid zijn dat de boer ongeduldig wordt. Hij zal de kip slachten om alle eieren er tegelijkertijd uit te halen. Echter zit er geen gouden ei in de kip zitten en is deze geslacht. Hij is nu zijn product (het gouden ei) en zijn productiemiddel (kip) kwijt. Met coaching ligt het precies zo. Zodra een docent/begeleider te veel op het eindproduct gaat zitten zal al deze het proces uit het oog verliezen met alle gevolgen van dien. De student zal zich niet prettig voelen in de samenwerking en levert misschien zelfs slechter werk op, omdat de student niet harder voor de begeleider wil gaan werken. De student zal zijn werk gaan afraffelen en de resultaten gaan achteruit.

Naar aanleiding van de probleemanalyse en onderzoeksdoelstelling is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Welke vaardigheden moet een docent bezitten om een effectieve coachende rol aan te kunnen nemen tijdens zijn theorie of praktijkles, met als doel om de studieloopbaanbegeleiding een andere insteek te geven.

- Welke aspecten van coaching (in een onderwijssetting) komen naar voren vanuit de literatuur ?
- Welke aspecten van coachen willen de studenten in de begeleidende docenten zien?
- Aan welke aspecten van coachen vinden de docenten dat zij moeten voldoen?

	Werkplek	Begeleidend docent
Datum		
Handtekening		

GO moment 2: Lever de gehele onderzoeksmethodologie op. Voorwaarde is dat de literatuurstudie voldoende inhoudelijke basis biedt om het meetinstrument en de onderzoeksmethodologie te kunnen verantwoorden. De begeleidend docent moet een GO geven voordat er data verzameld mag worden. De leerwerkplek dient de haalbaarheid van de methodologie goed te keuren.

Beschrijf kort je meetinstrument, methode, steekproef en planning van de metingen:

2.1 Onderzoekontwerp

Het onderzoek stond in het thema van het beschrijven van de ideale studieloopbaanbegeleiding binnen het reguliere lesaanbod van het nieuwe onderwijs aan de Fontys Sporthogeschool. In een uitgebreide literatuurstudie is de benodigde voorkennis, om de juiste informatie te verkrijgen, opgedaan en omschreven.

Doordat de resultaten op wensen en behoeften gebaseerd zijn, wordt het onderzoek ook wel een kwalitatief onderzoek genoemd. Het onderzoek is gebaseerd op de kwalitatieve wetenschapsopvatting *Critical research*, waarbij er kritisch gekeken wordt naar organisatie structuren en er gestreefd wordt naar verandering en verbetering binnen de organisatie. Binnen deze wetenschapsopvatting wordt er ingestoken op de bekendste vorm van onderzoek op dit gebied, namelijk actieonderzoek (Baarda, et al., 2013).

De gestelde onderzoeksvraag komt voort uit de bestaande onvrede over het studieloopbaanbegeleidingstraject binnen de opleiding Sport- en bewegingseducatie. De insteek van dit onderzoek is om de ervaringen en inzichten van de huidige studenten en docenten naar boven te halen en deze mee te nemen in het ontwerpen van het nieuwe onderwijs. Dit is gedaan door middel van toegepast onderzoek waarbij de onderzoeksvraag een leidende rol heeft bij de insteek van het meetinstrument (gratton & jones, 2011). Er is gekozen voor concept mapping bijeenkomsten en een niet-participerende open observatie van de onderzoeker, omdat de focus van dit onderzoek ligt op de inzichten, meningen en ervaringen van de studenten. Hierbij zal de onderzoeker weinig tot geen invloed hebben op het proces van de deelnemers.

Om de methodologie te ondersteunen wordt er verwezen naar verschillende bijlagen.

De rest van de methoden staat in hoofdstuk 3 van dit onderzoeksverslag omschreven.

	Werkplek	Begeleidend docent
Datum		
Handtekening		

GO moment 3: Lever de reflectie in. In deze reflectie ga je in op de vraag hoe je het contact met het werkveld in onderzoek context vertaalt naar jouw eigen praktijkonderzoek.

Relationship between Physical Activity and the Development of Body Mass Index in Children

Abstract:

de relatie tussen de fysieke activiteit en de ontwikkeling van de BMI bij kinderen.

purpose:

onderzoeken van de bijdrage van de lichamelijke activiteit aan de ontwikkeling van de body mass index, gedurende

de kritieke periode bij kinderen. Hiervoor zijn jongens en meisjes uit de Nederlandse KOALA Birth cohort studie onderzocht in de periode van de adiposity rebound (4-9jr)

Method:

fysieke activiteit werd bij 470 kinderen onderzocht (231 jongens en 239 meisjes). Dit gebeurde door middel van accelerometers in het 5^e en het 7^e levensjaar. Lengte en gewicht werd in het 5^e, 7^e en 9^e levensjaar gemeten. Voor het berekenen van de BMI werd de standaard methode gebruikt waarbij leeftijd en sekse in het oog gehouden werd. Slanke en zwaardere kinderen werden ingedeeld in het 25^e en 75^e percentiel van de steekproef. Om de relatie tussen fysieke activiteit en de BMI te onderzoeken werden de gegeneraliseerde analyses vergeleken met gestandaardiseerde waarden van leeftijdsgenoten.

Results:

bij zwaardere kinderen werd een daling in BMI gemeten, bij een bewegingstoename van 6,5 minuut op een matig tot intensieve intensiteit (MVPA). Een lichte stijging van fysieke intensiteit resulteerde slechts bij jongens tot een daling in BMI. Bij kinderen met een normaal gewicht resulteerde MVPA slechts bij jongens tot een daling in BMI.

Conclusion:

verhogen van de MVPA resulteerde bij zowel zwaardere jongens als meisjes in een daling van de BMI. Het promoten van MVPA moet een grote preventie blijven voor het verbeteren van de lichaamssamenstelling bij kinderen in de leeftijd van 4 tot 9 jaar

Keywords:

Kind, BMI, Cohort studies, Accelerometer, Fysieke activiteit.

Samenvatting + 2 vragen per onderdeel

Inleiding

Nederland is geen exceptie wat betreft het stijgende overgewicht bij kinderen en jongvolwassenen. In de leeftijd van 2 tot 21 jaar is overgewicht bij jongens gestegen van 9,4% (1997) naar 13,3% (2009). Bij meisjes is deze stijging van 11,9% naar 14,9%. Overgewicht bij kinderen leidt tot verschillende risicofactoren. Deze zijn zowel voor korte termijn (sociaal isolement, verminderde conditie, depressie) als voor Lange termijn (vermindering van insuline gevoeligheid). Het verbeteren van de lichaamssamenstelling, bij kinderen, zorgt voor grote voordelen voor de huidige en toekomstige gezondheid van deze kinderen.

normaal zou de adiposity rebound rond 5-6 jaar plaatsvinden. Als dit eerder gebeurt, bijv. in de eerste 2 levensjaren, wordt dit geassocieerd met dikkere huidplooien en een hogere BMI op later leeftijd.

op de verandering van lichaamssamenstelling. Studies hebben de relatie bekeken tussen energie inname en lichaamssamenstelling. Deze studie richt zich slechts op de fysieke activiteit. Subjectieve metingen (ouder perspectief), maar ook objectieve metingen (accelerometer) kunnen gedaan worden. Besloten is om alleen naar de fysieke activiteit te kijken en hierbij de energie inname niet mee te nemen. Het doel van deze studie is om een beter inzicht te krijgen over de invloed van fysieke activiteit op de ontwikkeling van de BMI bij kinderen.

Methode

de relatie tussen FA en BMI is gemeten in twee periodes. De eerste periode werd gebruikt om de FA, lengte en gewicht te meten van de 4-5 jarigen. Van de 6-7 jarigen werd lengte en gewicht gemeten. In de tweede periode werden RA, lengte en gewicht gemeten van 6-7 jarige en de lengte en het gewicht van de 8-9 jarige.

de populatie is onderdeel van het KOALA traject en zijn al vanaf zwangerschap betrokken. Als toevoeging werden er vrouwen gezocht met een alternatieve levensstijl. Er werden voorwaarden voor deelname gesteld. Zo moesten de moeders meedoen aan een bloedonderzoek tijdens zwangerschap en moesten alle vragenlijsten tot en met de leeftijd van 2jr zijn ingevuld. Voor de tweede ronde moest alle data van de accelerometers compleet zijn. Slechts metingen die bestonden uit minimaal twee weekdays en een weekenddag werden meegenomen als valide en zijn gebruikt bij de data analyse.

Binnen het onderzoek is er onderscheid gemaakt in verschillende intensiteit niveaus: sedentair gedrag, lichte FA, matige FA en zware FA. Omdat het internationaal aangeraden wordt zijn matige en zware FA samengevoegd. Omdat de accelerometers activiteiten als zwemmen en fietsen niet goed meet en/of aankunnen worden deze activiteiten door de ouders bijgehouden.

bij de eerste meting zijn alle gegevens verzameld door getrainde onderzoekers, maar bij de follow-up is dit slechts

24,6%. In periode twee is de eerste meting bij 49,3% door onderzoekers gedaan, bij meetmoment 2 nog maar 24,8%. de data uit beide periode werden samengevoegd. Er werd gekeken naar geslacht, meetmethode van lengte en gewicht, seizoenen, BMI van de ouders.

de onderzoekers verwachten dat FA relatief meer effect zou hebben op kinderen zwaardere kinderen, dan op kinderen met een laag gewicht. om statistisch sterker te staan zijn kinderen met een lager gewicht in het 25^e percentiel geplaatst en kinderen met een hoger gewicht in het 75^e percentiel.

resultaten

in totaal deden 334 kinderen mee aan het onderzoek op T0, waarvan 297 kinderen valide BMI scores leverde op T0 en T1. Op T1 leverde 317 kinderen valide FA metingen, waarvan 278 ook valide BMI scores gaven. In totaal hebben 105 deelnemers in beide periode valide gegevens geleverd. De verdeling in geslacht was redelijk gelijk. Jongens zaten over het algemeen iets langer in de MVPA, maar deze leverde wel meer afwijking van de standaarddeviatie. In totaal werden 63 jongens en 82 meisjes als "zwaarder" geclassificeerd, 74 jongens en 71 meisjes werden als "lichter" geclassificeerd en de rest werd als normaal beschreven.

er werd gevonden dat FA niet significant samen hangt met leeftijd. Echter heeft geslacht een grote samenhang met FA bij zwaardere kinderen. Bij jongens werd een afname van BMI gemeten bij een verhoging van FA met 5%. Bij jongens met een normaal gewicht werd slechts bij matige tot intensieve FA verlaging in de BMI te zien.

Bij meisjes was er geen significant verschil te zien. Echter bij zwaardere meisjes was een verlaging te zien in BMI bij MVPA.

conclusie

deze studie heeft laten zien dat er een verband bestaat tussen het verhogen van FA en de afname van de BMI, bij zowel zwaardere jongens als meisjes. De intensiteit van de activiteit werd gemeten door accelerometers, waarbij gedacht moet worden aan de ongelijke waardes tussen MVPA en energieverbruik van elk individu. tevens meten ze geen armbewegingen, waardoor de waardes niet altijd nauwkeurig zijn en activiteiten onderschat kunnen worden. Het is over het algemeen bekend dat jongens meer FA krijgen dan meisjes, maar daarentegen zijn meisjes, om een onbekende reden, minder gevoelig voor verandering in de FA.

Het longitudinale ontwerp is een sterk punt van dit onderzoek, waarbij twee perioden zijn opgenomen met herhaaldelijke metingen. In totaal leidt 13,3% van de gezinnen een alternatieve levensstijl. Echter zijn er geen verschillen gemeten, ondanks dat de kinderen wellicht blootgesteld zouden worden aan andere diëten ed. Door deze alternatieve levensstijlen in het onderzoek te betrekken wordt een completer beeld geschept van diverse populaties met betrekking tot gezondheid en levensstijl.

Binnen dit onderzoek komt een zwakte naar voren bij het laten meten van de kinderen door de ouders. Ouders overschatten hun kinderen vaak, waardoor de meetresultaten vaak niet valide zijn of iets afwijken.

Doordat het monitoren van energie inname zou leiden tot ongewilde indirecte sturing is er gekozen om slechts de FA mee te nemen in dit onderzoek.

Bij het analyseren van de data kan er nog wel eens ongewenste discussie ontstaan. FA kan bij individuele kinderen leiden tot een ander energie verbruik, waardoor een andere energie inname gewenst is.

Toename van matige tot zwaar intensieve FA zorgt voor een afname van de BMI bij zowel zwaardere jongens als meisjes.

Vragen

Inleiding:

1. Er wordt gezegd dat een adiposity rebound op jongere leeftijd zorgt voor een dikkere huidplooï en zorgt voor een hogere BMI op latere leeftijd. Is dat verder onderzocht bij de kinderen uit het traject?
2. Is er ooit een validiteits studie uitgevoerd met betrekking tot de Accelerometer en kinderen?

Methoden:

1. Waarom is er specifiek gekozen om de doelgroepen in verschillende periodes op te meten en niet allemaal tegelijk in dezelfde periode?
2. Waarom is er voor gekozen om niet alle metingen door onderzoeksassistenten uit te voeren?
3. Waarom moesten alle moeders tijdens hun +/- 36^e week zwangerschap een bloedonderzoek ondergaan?
4. Er is gekozen voor twee doordeweekse dagen en een weekend dag? Daarnaast was een vereiste van 400 minuten

(6.7 uur) dragen. Is hier specifiek voor gekozen? En waarom specifiek hiervoor?

Resultaten

1. Is er inzicht in waarom meisjes, die in de lichte tot normale groep vallen, geen zichtbare verschillen lieten zien bij een verhoogde FA? heeft dit van doen met de lage gevoeligheid voor verandering in FA?
2. Er wordt verder ook niet gesproken over de resultaten van de lichtere groep kinderen. Is hier een specifieke reden voor?

Discussie

1. Als je terug kijkt op het onderzoek. Wat had je dan anders gedaan?
2. Er wordt beschreven dat het meenemen van vrouwen met een alternatieve levensstijl een variabelere en completer beeld geeft van het totaal. Is dit zo als het eetpatroon niet wordt meegenomen? Wat valt er volgens jullie dan onder deze "alternatieve levensstijl"?

Datum	6-1-2016	Handtekening Begeleidend docent	
GO moment 4: Lever het voorlopige verslag op. Het voorlopige verslag moet een GO krijgen van je begeleidend docent om het definitieve verslag in te kunnen leveren.			
Het voorlopig onderzoeksverslag biedt voldoende basis om voor criteria 1 tot en met 7 met een 'V' beoordeeld te worden.			
Datum	6-6-2016	Handtekening Begeleidend docent	