

Het tutorprofiel

Welk tutorprofiel geeft optimale invulling aan het
tutorschap

op de onderzochte school^[HSP1].

Master SEN
Eindrapportage praktijkgericht onderzoek
Uitstroomprofiel begeleiden en innoveren, voortgezet onderwijs
Begeleider: R. Blok MA

H.P.Middelkoop
Student nr. 1021069
fammiddelkoop@hetnet.nl

Inhoudsopgave pagina

Samenvatting	3
1 Inleiding	4
1.1 Verlegenheidsituatie	4
1.2 Centrale vraagstelling	4
1.3 Doelstelling van het onderzoek	4
1.4 Onderzoeksvragen en deelvragen	4
2 Theoretisch kader	5
2.1 Wat is een tutor?	6
2.2 Welke competenties moet de tutor hebben?	6
2.3 Wat zijn specifieke kenmerken van een tutor?	8
3 Opzet van het onderzoek	8
3.1 De literatuur	9
3.2 Documentanalyse	9
3.3 De deelnemers	9
3.4 De tutoeren	9
4 Resultaten	11
4.1 De documentanalyse	11
4.2 De enquêtes van de deelnemers	12
4.2.1 Instrument 1, de tutortaken	13
4.2.2 Instrument 2, de tutorcompetenties	14
4.2.3 Instrument 3, tutorkenmerken	16
4.3 De enquêtes van de tutoeren	16

4.3.1 Instrument 4, de tutortaken	16
4.3.2 Instrument 5, de tutorcompetenties	17
4.3.3 Instrument 6, tutorkenmerken	19
5 Conclusies en aanbevelingen	19
5.1 Onderzoeksvraag 1: Wat is het profiel van de tutor, volgens de literatuur.	19
5.1.1 Wat is een tutor?	19
5.1.2 Welke competenties moet de tutor hebben?	20
5.1.3 Wat zijn specifieke kenmerken van een tutor?	20
5.2 Onderzoeksvraag 2: Wat is de rol van de tutor in het onderwijsbeleid van de school	20
5.3 Onderzoeksvraag 3: Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de deelnemers	21
5.3.1 Welke taken moet de tutor volgens de deelnemers hebben?	21
5.3.2 Welke ondersteuning hebben de deelnemers nodig van de tutor?	22
5.3.3 Wat vinden de deelnemers belangrijke kenmerken van een tutor?	22
5.4 Onderzoeksvraag 4: Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de tutoeren	23
5.4.1 Welke taken moet de tutor volgens de tutoeren hebben?	23
5.4.2 Welke competenties zijn belangrijk voor een tutor?	23
5.4.3 Wat vinden de tutoeren belangrijke kenmerken van een tutor?	23
5.5 Eindconclusie	24
Literatuurlijst	26
Bijlagen	28
1.1 Strategisch beleidsplan SOMA 2008-2012.	28
1.2 Invoering Competentiegericht onderwijs op het SOMA college.	32
1.3 De tutor.	34
2 Enquête deelnemers, instrument 1 t/m 3, inclusief antwoorden.	35
3 Enquête tutoeren, instrument 4 t/m 6 inclusief antwoorden.	44

Samenvatting^[HSP2]

Sinds het schooljaar 2009/2010 is op de school waar het onderzoek is uitgevoerd^[HSP3], het Competentie Gericht Onderwijs (CGO), ingevoerd. Het beoogde doel van het CGO is mensen op te leiden voor de beroepspraktijk, waarbij men niet alleen theoretische kennis heeft opgedaan, maar waarbij ook praktische en sociale vaardigheden zijn geleerd (Klatte, 2009). Dit^[HSP4] moet leiden tot een juiste beroepshouding met de daarbij behorende competenties, welke bestaan uit een combinatie van kennis, houding en vaardigheid. Het accent ligt op leren door te doen en zelfstandig leren. Hierbij is de leerling welke deelneemt aan deze vorm van onderwijs, zelf verantwoordelijk voor zijn leer- en ontwikkelingsproces (Herik & Winkler, 2008). Met de invoering van het CGO kwam er voor docenten een nieuwe functie bij, namelijk die van de tutor. Het doel van de tutor is de leerlingen, welke in het CGO deelnemers worden genoemd, te begeleiden bij hun leer- en ontwikkelingsproces (Cluitmans & Dekkers, 2009; Dekkers & Dijkstra, 2005^[HSP5]).

In dit onderzoek is antwoord gezocht op de vraag welk tutorprofiel optimale invulling geeft aan het tutorschap op de onderzochte school. Hierbij is het profiel vastgesteld op basis van de tutortaken, tutorcompetenties en de tutorkenmerken.

De belangrijkste uitkomsten zijn, dat het stimuleren van samenwerking tussen de deelnemers, niet door de school als taak van de tutor genoemd wordt en ook niet door de tutores. Echter wel door de deelnemers, die dit dus belangrijk vinden. Verder komt het takenpakket van de school, de deelnemers en de tutores goed overeen (zie 5.2). De competenties waar de tutor volgens internationale literatuur over dient te beschikken (zie 5.1.2), worden ook genoemd in de documentatie van de school, met uitzondering van het stimuleren van samenwerken en plannen en organiseren. Het competentieprofiel waar de tutor vervolgens over dient te beschikken ziet er als volgt uit: de tutor is competent in communicatie; begeleiden; interpersoonlijk- en pedagogisch competent; leerprocessen (reflecteren, didactisch competent); adviseren; beoordelen; samenwerken en plannen en organiseren^[HSP6].

De kenmerken van de tutor zoals die beschreven staan in de internationale literatuur (zie 5.1.3), komen niet voor in de documentatie van de school. Het verdient aanbeveling dit wel te doen. De kenmerken voor de tutor op deze school zijn dan volgens het onderzoek: De tutor is eerlijk en betrouwbaar; stelt belang in het welzijn van de deelnemers en heeft een vertrouwensband met hen; neemt de deelnemers serieus; is gemakkelijk aanspreekbaar en gaat met respect met de deelnemers om; heeft belangstelling voor de deelnemers als mens, waarbij hij een hoge betrokkenheid toont, voldoende tijd daarvoor neemt en voldoende gezag heeft zodat hij de orde kan handhaven als het moet^[HSP7].

1 Inleiding

1.1 Verlegenheidsituatie

Ik werk op een MBO^[HSP8] school waar machinisten en monteurs worden opgeleid voor de grond-, weg- en waterbouw op niveau 3 en 4. Sinds vorig jaar (schooljaar 2009/2010) zijn wij begonnen met de invoering van het Competentie Gericht Onderwijs^[HSP9] (CGO). Bij de vormgeving van dat onderwijs kwam er voor docenten een nieuwe functie bij, namelijk die van tutor. De tutor heeft op deze school tot doel de deelnemers gedurende hun gehele schoolloopbaan te begeleiden. Om tot een redelijke invulling van deze functie te komen zijn docenten die tutor moesten worden op een algemene cursus gestuurd, om daarna het tutoraat op school vorm te geven. Ik ben zelf ook tutor geworden en heb deelgenomen aan deze cursus en het bijbehorende certificaat ontvangen. Daarna ben ik dus samen met mijn collega's voor de uitdaging komen te staan om het tutoraat goed vorm te geven.

Aan het begin van het huidige schooljaar(2010/2011), waren wij een jaar verder. Dat was een goed moment om te evalueren wat goed ging en wat niet en zodoende tot een verdere ontwikkeling van het tutoraat te komen. Hieruit ontstond bij mij de reden voor mijn praktijkonderzoek, omdat ik benieuwd ben wat nou eigenlijk voor onze school het juiste tutorprofiel is. Dit profiel is van belang, omdat men dan als tutor bij de persoonlijke ontwikkeling weet waar men naar toe moet werken^[HSP10].

Een soort ijkpunt. Nu is dit er niet en dat geeft geen goed gevoel. Het is immers één van de SBL competenties binnen de wet BIO die luidt: "competent in reflectie en ontwikkeling" (Taks, 2006), maar dan moet je wel een referentiekader hebben. In deze context spelen o.a. de volgende vragen een rol: wat is een tutor, wat zijn de taken van de tutor, wat moet hij derhalve^[HSP11] kennen en kunnen, welke competenties spelen daarbij een rol, wat zijn effectieve begeleidingsstijlen voor onze deelnemers en wat vinden de deelnemers daar zelf van? Hieruit is de centrale vraagstelling ontstaan.

1.2 Centrale vraagstelling

Welk tutorprofiel geeft optimale invulling aan het tutorschap op onze school^[HSP12]?

1.3 Doelstelling van het onderzoek

De uitkomst van het onderzoek wil een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het tutoraat, met name waar het de persoon van de tutor zelf betreft. De doelstelling van het onderzoek in bredere zin is het management van de school een aanbeveling doen betreffende het tutoraat.

1.4 Onderzoeksvragen en deelvragen

De volgende vragen zijn opgesteld om tot beantwoording van de centrale vraagstelling te komen:

Onderzoeksvraag 1:

Wat is het profiel van de tutor, volgens de literatuur.

Deelvragen:

- Wat is een tutor?
- Welke competenties moet de tutor hebben?

- Wat zijn specifieke kenmerken van een tutor?

Onderzoeksvraag 2:

Wat is de rol van de tutor in het onderwijsbeleid van de school.

Deelvragen:

- Wat wordt er in de bestaande documentatie beschreven over het tutorschap?
- Hoe ziet het huidige management de invulling van het tutorschap?

Onderzoeksvraag 3:

Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de deelnemers.

Deelvragen:

- Welke taken moet de tutor volgens de deelnemers hebben?
- Welke ondersteuning hebben de deelnemers nodig van de tutor?
- Wat vinden de deelnemers belangrijke kenmerken van een tutor?

Onderzoeksvraag 4:

Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de tutores.

Deelvragen:

- Welke taken moet de tutor volgens de tutores hebben?
- Welke competenties zijn belangrijk voor een tutor?
- Wat vinden de tutores belangrijke kenmerken van een tutor [HSP13]?

2 Theoretisch kader

De tutor zoals bedoeld in dit onderzoek, is een begeleider in het soort onderwijs dat tegenwoordig veel voorkomt op MBO scholen en waarvan de benaming het Competentie Gericht Onderwijs (CGO) is. Het CGO is gebaseerd op het constructivisme (Bolhuis, 2004). Centraal hierin staan de lerende persoon, de aard van het leerproces, het leerresultaat en de sociale aard van leren (Berkel & Dolmans, 2006; Bolhuis, 2004; Dekkers & Dijkstra, 2010; Ebbens & Ettekoven, 2005; Klatter, 2009).

Bij deze manier van onderwijs spelen o.a. de volgende factoren een rol; de leerprocessen vormen een combinatie van theorie doordenken en toepassen (transfer), ervaring opdoen, sociale interactie, manier van handelen en de reflectie daarop. Hierdoor ontstaat betekenisgeving bij de deelnemer, waardoor een eigen werkelijkheid wordt gecreëerd (Bolhuis, 2004; Ebbens & Ettekoven, 2005). Dat hierbij de persoonlijke eigenschappen van de deelnemer een grote rol spelen is evident. Immers vanuit de persoonlijke eigenschappen vindt de benadering van het leren plaats, waarbij de sociale interactie (sociale aard van het leren), tevens een belangrijke rol speelt.

Het beoogde doel van het CGO is mensen op te leiden voor de beroepspraktijk, waarbij men niet alleen theoretische kennis heeft opgedaan, maar waarbij ook praktische en sociale vaardigheden zijn geleerd (Klatter, 2009). Dit moet leiden tot een juiste beroepshouding met de daarbij behorende competenties, welke bestaan uit een combinatie van kennis, houding en vaardigheid. Het accent ligt op leren door te doen en zelfstandig leren. Hierbij is de deelnemer zelf verantwoordelijk voor zijn leer- en ontwikkelingsproces (Herik & Winkler, 2008).

In het CGO wordt ook aandacht besteed aan de ontwikkeling van de sociale vaardigheden van de lerende persoon. Dit is één van de pijlers binnen het CGO welke bestaan uit vier hoofdlijnen. Dit zijn beroepscompetenties, leercompetenties, loopbaancompetenties en burgerschapscompetenties (Brondocument LLB via [www. MBO 2010.nl](http://www.MBO2010.nl); Cluitmans & Dekkers, 2009; Ebbens & Ettekoven, 2005; Herik & Winkler, 2008; Klatter, 2009).

Het volgende valt hieraan toe te voegen:

- Bij de beroepscompetenties gaat het om vakbekwaam handelen, dat wil zeggen dat men in een specifieke situatie (het werkveld) onder wisselende omstandigheden de gewenste prestatie kan leveren (Ebbens & Ettekoven, 2005; Klatter, 2009).
- Bij de leercompetenties gaat het erom die vaardigheden te verkrijgen die nodig zijn om zelfstandig verder te kunnen ontwikkelen, ook wel leren leren genoemd (Cluitmans & Dekkers, 2009; Ebbens & Ettekoven, 2005).
- Bij de loopbaancompetenties is het van belang goed op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het werkveld en zichzelf bewust te zijn van eigen competenties en verlangde competenties. Daarnaast het plannen van de eigen loopbaan met daarbij de gewenste ontwikkeling (ambities), (Cluitmans & Dekkers, 2009; Ebbens & Ettekoven, 2005).
- Bij burgerschapscompetenties gaat het om de sociaal-maatschappelijke ontwikkeling waarbij het gedrag een grote rol speelt (Cluitmans & Dekkers, 2009).

De laatste drie competenties staan uitvoerig beschreven in het brondocument Leren, Loopbaan en Burgerschap en zijn volwaardige competenties, die tezamen met de beroepscompetenties de kern vormen van het CGO (Brondocument LLB via [www. MBO 2010.nl](http://www.MBO2010.nl)).

Samengevat kan er gesteld worden dat er veel van de deelnemer binnen het CGO wordt verwacht. De vorming van het leerproces is hierbij voorwaardelijk om tot een optimaal resultaat te komen. Hierin heeft de onderwijsinstelling zijn verantwoording te nemen, in de vorm van de juiste begeleiding en daarin speelt de tutor een belangrijke rol (Cluitmans & Dekkers, 2009; Dekkers & Dijkstra, 2005).

2.1 Wat is een tutor?

Dit ^{HSP14} is een begeleider van de deelnemers binnen het competentiegericht onderwijs. De taak van deze begeleider kan van school tot school verschillen, afhankelijk van de inrichting van het onderwijs en de grootte van de school (Cluitmans & Dekkers, 2009).

Daarnaast kan het zo zijn dat bepaalde taken op de ene school gedaan worden door een studieloopbaanbegeleider, terwijl dezelfde taken op een andere school gedaan worden door een tutor, leercoach of trajectbegeleider. Er zijn verschillende benamingen voor vele begeleiders binnen het competentiegericht onderwijs, die soms een identiek of zo goed als identiek takenpakket hebben (Cluitmans & Dekkers, 2009; Klatter, 2009; de Laat, 2006; Versluis & van Loon, 2009).

2.2 Welke competenties moet de tutor hebben?

Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden is het van belang te weten hoe de begeleiding het beste kan plaatsvinden. Van daaruit kan men dan komen tot een competentieprofiel van de desbetreffende begeleider (tutor). Klatter (2009), en ook Ebbens en Ettekoven (2005), stellen hierin dat het inspelen op de persoonlijkheid van de deelnemer de sleutel tot succes is, waarbij het accent dient te liggen op de betrokkenheid, identiteit en overtuiging van de deelnemer.

Het valt buiten het kader van dit onderzoek om hier dieper op in te gaan, maar sturing op deze lagen van de persoonlijkheid van de lerende persoon is de sleutel tot een juiste algemene begeleiding.

De tutor wordt in de literatuur vooral gezien als een procesbegeleider (Dekkers^{HSP15} & Hogenboom, 2009; Berkel & Dolmans, 2006; de Grave, Dolmans, & Vleuten, 1998; Klatter, 2009; de Laat, 2006).

Dat wil zeggen dat de tutor geen specifieke kennis hoeft te hebben van de vakstof waar de deelnemers mee werken, maar wel competent moet zijn in de begeleiding van het totale leerproces (Bolhuis, 2004; Ebbens & Ettekoven, 2005; Klatter, 2009).

Daarbij^{HSP16} spelen de volgende competenties een belangrijke rol (de tutor is competent in):

Leerprocessen (leren leren), reflecteren, communiceren (luisteren, vragen, feedback geven, gesprekstechnieken, enz.), samenwerken (het stimuleren van), adviseren, begeleiden (coachen, motiveren), beoordelen (van het leerproces, de competentieontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling), plannen en organiseren. Om dit goed te kunnen doen moet de tutor tevens pedagogisch/didactisch- en interpersoonlijk competent zijn (Berkel & Dolmans, 2006; Bolhuis, 2004; Cluitmans & Dekkers, 2009; Dekkers & Hoogenboom, 2001 en 2009; Dolmans et al, 2002; Ebbens & Ettekoven, 2005; de Grave, Dolmans, & Vleuten, 1998; Heijne, 2008; Herik & Winkler, 2005; Klatter, 2009; de Laat, 2006; Lepper & Woolverton, 2002; Smidt & Moust, 1995).

Bolhuis (2004), vindt leerprocessen, leren leren, reflecteren, communiceren, samenwerking en begeleiden in de zin van motiveren van groot belang. Ebbens en Ettekoven (2005), evenals Heijne (2008), vinden van de bovengenoemde competenties het adviseren en plannen minder van belang. Dit in tegenstelling tot het communiceren (o.a. het stellen van de juiste vragen om het denkproces te activeren en zodoende het leren leren te bevorderen) en reflecteren, wat bij deze auteurs als hoogst belangrijke competenties worden genoemd.

Vier auteurs (Klatter, 2009; Cluitmans & Dekkers, 2009; Dekkers & Hoogenboom, 2001 en 2009), beschrijven alle bovengenoemde competenties, waarbij leerprocessen, reflecteren, communiceren, samenwerking en begeleiding de meeste nadruk krijgen. De Laat (2006), vindt pedagogisch competent minder belangrijk, terwijl Herik en Winkler (2005), niet veel aandacht schenken aan zowel de pedagogische alsook de interpersoonlijke competentie.

De Grave, Dolmans en van der Vleuten (1998), stellen dat communicatie, begeleiding van het leerproces en kennisintegratie door verbanden te leggen tussen nieuwe en oude kennis erg belangrijk zijn. Daarnaast vinden deze auteurs het belangrijk dat zelfstudie goed ontwikkeld wordt (leren leren) en het geleerde in eigen bewoordingen vertaald kan worden (zelfstandigheid). Tevens is het stimuleren van samenwerking en begeleiding daarin door de tutor belangrijk, waarbij ook gewezen wordt op de sociale- en interpersoonlijke competentie van de tutor.

Smidt en Moust (1995), onderschrijven bovengenoemde competenties, waarbij deze auteurs de interpersoonlijke competentie van de tutor samen met zijn pedagogische ontwikkeling het belangrijkste vinden, omdat dit de tutor in staat stelt op een informele manier met de deelnemers te communiceren en hij zodoende goed aansluiting kan vinden bij hun belevingswereld.

Dolmans et al (2002), en van Berkel en Dolmans (2006), vinden het begeleiden van het leerproces waarbij de zelfstandigheid van de deelnemer centraal staat van groot belang, evenals het toepassen van het geleerde (transfer). Daarbij is samenwerking in de groep essentieel waarbij het interpersoonlijke gedrag van de tutor in combinatie met zijn pedagogisch-didactische vaardigheden

een belangrijke rol speelt. Hierin zijn van Berkel en Dolmans (2006), het eens met wat Smidt en Moust (1995) stellen, namelijk dat de tutor zich zo dient te kunnen gedragen dat hij één is met de deelnemers.

Lepper en Woolverton (2002), tenslotte, onderstrepen alle genoemde competenties waarbij zij het volgende van mening zijn; De tutor moet de cognitieve, motivationele en emotionele staat van de deelnemer als uitgangspunt nemen en zijn handelen hierop afstemmen. Om dit goed te kunnen doen moet hij over uitstekende pedagogische, didactische en interpersoonlijke competenties beschikken. Daarnaast is het motiveren (begeleiding) bij de aanpak van lastige problemen evenals het vragen en feedbacken (communicatie) om tot een correcte aanpak te komen essentieel. Tenslotte is de reflectie op dit leerproces (leren leren), erg belangrijk waarbij verbanden worden gelegd met eerdere problemen en gevonden oplossingen. Tijdens het gehele begeleidingsproces dient de tutor aandacht en ondersteuning te bieden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de deelnemer.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat leerprocessen, reflecteren, samenwerken, begeleiden en communicatie de boventoon voeren. Hier mag dan ook de conclusie uit getrokken worden dat dit de kerncompetenties zijn waarover een tutor dient te beschikken, waarbij uiteraard geen afbreuk gedaan mag worden aan de andere genoemde en beschreven competenties, immers moet het tutorprofiel afgestemd zijn op de school waar de tutor zijn werk doet en derhalve kan het tutorprofiel geen standaardprofiel zijn (De Grave et al, 1998).

2.3 Wat zijn specifieke kenmerken van een tutor?

Bij het bestuderen van de literatuur worden er verschillende kenmerken beschreven, die gezien de genoemde competenties evident zijn. Het gaat om de volgende kenmerken:

De tutor is empathisch en flexibel. Hij heeft een hoge betrokkenheid bij de deelnemer, is betrouwbaar, consequent, ontwikkelingsgericht en heeft psychologisch inzicht. Hierbij is de tutor enthousiast, uitdagend actief en kan een informele sfeer scheppen waarin de deelnemer zich veilig en welkom voelt. Hij is vergevingsgezind zodat de deelnemer fouten durft te maken en heeft kennis van het toekomstig beroep en werkveld. Is gemakkelijk aanspreekbaar en stelt belang in het welzijn van de deelnemers. De tutor kan orde handhaven en gezag uitstralen (Dekkers & Hoogenboom, 2001 en 2009; Cluitmans & Dekkers, 2009; Ebbens & Ettekooven, 2005; Heijne, 2008; Klatter, 2009; Lepper & Woolverton, 2002; Smidt & Moust, 1995).

Gezien de beschreven competenties en de daarbij gewenste kenmerken mag het duidelijk zijn dat het profiel van deze begeleider complex is. Het ligt derhalve voor de hand dat niet iedereen hier invulling aan kan of wil geven. De veronderstelling die sommige scholen hanteren, dat elke docent een competente begeleider zou moeten kunnen zijn is derhalve dan ook erg opportuun en kan rampzalig zijn voor de deelnemers (Middelkoop, 2011; Dekkers & Hoogenboom, 2009[HSP17]).

3 Opzet van het onderzoek

Om tot een verantwoorde beantwoording van de centrale vraagstelling te komen zijn vier invalshoeken gekozen en onderzocht: internationale literatuur, documentatie op de desbetreffende school, de deelnemers en de tutores. E.e.a. is vorm gegeven middels de onderzoeksvragen en de daarbij behorende deelvragen, welke hieronder besproken zullen worden om zodoende de opzet, structuur en verantwoording van het onderzoek inzichtelijk te maken.

Om tot een algemene benadering van de centrale vraagstelling te komen (zie blz. 3), is onderzoeksvraag één opgenomen. Deze vormt de kern van het theoretisch kader omdat op basis van de geformuleerde deelvragen antwoorden worden gezocht in de literatuur die tezamen een antwoord zullen geven op de onderzoeksvraag, namelijk wat het profiel van de tutor is volgens de literatuur. Dit vormt dus in letterlijke zin de algemene onderbouwde theoretische basis waarbinnen dit onderzoek zich afspeelt.

Om tot een specifieke benadering van de centrale vraagstelling te komen, zijn de onderzoeksvragen twee tot en met vier opgenomen. Onderzoeksvraag twee wil antwoord geven op de vraag hoe de desbetreffende school tegen de rol van de tutor aankijkt en welke plaats deze inneemt in het beleid van de school. Een antwoord op deze vraag zal gegeven worden via documentanalyse. In de onderzoeksvragen drie en vier zal antwoord gezocht worden via een enquête bij zowel de deelnemers alsook de huidige tutores. Als basis voor de vragenlijsten zijn de gegevens gebruikt die uit de literatuur en de documentanalyse naar voren zijn gekomen voor wat betreft de taken, competenties en kenmerken van de tutor, omdat deze tezamen een beeld geven van het tutorprofiel.

Het geheel zal met de juiste verwerking en analyse een antwoord geven op de centrale vraagstelling, namelijk welk tutorprofiel het beste past bij deze school. Dit zal beschreven worden in hoofdstuk 4 en 5 bij respectievelijk resultaten en conclusies.

3.1 De literatuur

Zoals aangegeven is internationale literatuur bestudeerd (zie literatuurlijst), om tot een verantwoorde algemene onderbouwing van dit onderzoek te komen, maar ook ter verkenning en positionering van het onderwerp. De resultaten daarvan staan beschreven in hoofdstuk 2. Daarbij zijn de taken, competenties en kenmerken van de tutor verder uitgediept (paragraaf 2.1 t/m 2.3 [HSP18]).

3.2 Documentanalyse

Om inzicht te krijgen in de rol van de tutor op de onderzochte school is er een documentanalyse uitgevoerd. Centraal hierin staan de vragen hoe het management de invulling van het tutorschap ziet en welke documentatie daarin voorhanden is om deze visie vorm te geven. Ook hierbij is vooral gekeken naar de taken, de competenties en eventuele kenmerken van de tutor. De documentatie die onderzocht is, is opgenomen in bijlage 1. Het betreft drie documenten waarin de rol van de tutor op de desbetreffende school beschreven staat. Het resultaat van deze documentanalyse wordt besproken in hoofdstuk 4.

3.3 De deelnemers

Om te onderzoeken welk tutorprofiel de deelnemers graag zien zijn een drietal vragenlijsten opgesteld (zie bijlage 2, instrument 1 t/m 3), en op verschillende momenten afgenomen om de betrouwbaarheid ten goede te komen. De vragenlijsten zijn bedoeld om te onderzoeken wat de deelnemers belangrijke taken, competenties en kenmerken van een tutor vinden. In dit onderzoek zijn alleen de deelnemers van het eerste leerjaar geënkquêteerd, welke behoren tot de beroepsopleidende leerweg. Hier is voor gekozen omdat de derdejaars deelnemers op stage zijn en de tweedejaars net terug zijn van hun stageperiode van een half jaar. De eerstejaars echter, hebben nu bijna een heel schooljaar erop zitten en zijn daarom de meest voor de hand liggende groep voor dit onderzoek. Het totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan de enquêtes is 115 en de leeftijd ligt tussen de 16 en 18 jaar. De opzet, uitleg en het resultaat van de enquêtes wordt behandeld in hoofdstuk 4.

3.4 De tutoeren

Om te onderzoeken welk tutorprofiel de tutoeren graag zien zijn ook een drietal vragenlijsten opgesteld (zie bijlage 3, instrument 4 t/m 6), en afgenomen. Ook deze vragenlijsten zijn bedoeld om te onderzoeken wat de tutoeren belangrijke taken, competenties en kenmerken van een tutor vinden. In dit onderzoek zijn alleen de tutoeren die les geven aan de beroepsopleidende leerweg geënquêteerd, om niet een vertekend beeld te krijgen en om de gegevens valide te kunnen vergelijken met de deelnemers. Het totaal aantal geënquêteerde tutoeren is 12. De opzet, uitleg en het resultaat van de enquêtes wordt behandeld in hoofdstuk 4.

In een matrix ziet de gehele opzet er als volgt uit;

<i>Instrumenten-items</i>		1	2	3¹ (4⁴)	3² (4⁵)	3³ (4⁶)
Onderzoeks-vraag 1	Deelvraag 1 t/m 3	x				
Onderzoeks-vraag 2	Deelvraag 1 t/m 2		x			
Onderzoeks-vraag 3 (deelnemers)	Deelvraag 1 (taken)			Instrument 1 (deelnemers) vragenlijst tutortaken		
	Deelvraag 2 (competenties)				Instrument 2 (deelnemers) vragenlijst competenties	
	Deelvraag 3 (kenmerken)					Instrument 3 (deelnemers) vragenlijst kenmerken
Onderzoeks-vraag 4 (tutores)	Deelvraag 1 (taken)			Instrument 4 (tutores) vragenlijst tutortaken		
	Deelvraag 2 (competenties)				Instrument 5 (tutores) vragenlijst competenties	
	Deelvraag 3 (kenmerken)					Instrument 6 (tutores) vragenlijst kenmerken

Instrumenten items:

- 1) literatuuronderzoek (zie theoretisch kader).
- 2) Documentanalyse.
- 3) enquête deelnemers, bestaande uit instrument 1 t/m 3 zijnde de vragen over respectievelijk de tutortaken, competenties en kenmerken.

- 4) enquête tutoren bestaande uit instrument 4 t/m 6 zijnde de vragen over respectievelijk de tutortaken, competenties en kenmerken [HSP19].

4 Resultaten

In dit hoofdstuk komen de resultaten van de verschillende onderzoeksmethoden aan de orde. Hierbij gaat het om de behandeling van de documentanalyse, de enquêtes van de deelnemers en tenslotte de enquêtes van de tutoren.

4.1 De documentanalyse [HSP20]

De documenten die gebruikt zijn om inzicht te krijgen in de rol van de tutor binnen het beleid van de school zijn: *Strategisch beleidsplan SOMA 2008-2012* (Bodegom, A. van, 2008); *Invoering competentiegericht onderwijs op het SOMA College, kaders en randvoorwaarden* (Versluis, C. & Loon, P. van, 2009) en een interne circulaire genaamd *De Tutor* (Vollmer, A. , n.d.).

De relevante pagina's uit deze documenten zijn opgenomen in respectievelijk bijlage 1.1 t/m 1.3.

In het *strategisch beleidsplan* worden, zoals ook te lezen is op blz. 5, kaders gesteld. Dat wil zeggen dat er in dit document niet zozeer specifiek over de tutor wordt gesproken, maar wel in algemene zin en vooral in de context van het CGO (blz. 15), waarin duidelijk staat beschreven hoe belangrijk een zorgvuldige begeleiding en ondersteuning is. Vervolgens staat er op blz. 17 dat het leren keuzes maken en het leren verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces (door de deelnemers), kernbegrippen zijn binnen het SOMA onderwijs. Tevens dat er wordt gewerkt met goede begeleiders die werken met intervisie en reflectie en dat tutoren een centrale plaats innemen binnen het onderwijsleerproces van de deelnemers. E.e.a. staat op blz. 9 bij onderwijsvisie specifieker, waarin o.a. de volgende punten worden genoemd: deelnemers leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces; deelnemers leren keuzes te maken; de deelnemers worden begeleid en ondersteund om te voldoen aan de eisen van de school.

In het document *Invoering competentiegericht onderwijs op het SOMA College, kaders en randvoorwaarden*, wordt dieper ingegaan op de rol van de tutor. Zo staat op blz. 4 dat de tutor de deelnemer begeleidt bij zijn competentieontwikkeling en de ontwikkeling van het leerproces in de tutorgroep. Op blz. 5 staat specifiekere informatie, o.a. dat de tutor de trajectbegeleider is. Verder onder het kopje 'de tutor', dat deze de spil in het CGO is en tevens de centrale persoon in de begeleiding van de deelnemer. Daarna worden de taken van de tutor expliciet genoemd. Samengevat zijn dat: deelnemers leren leren (sturing leerproces); persoonlijke gesprekken houden met deelnemers; vraagbaak bij problemen; voortgang van de deelnemer bewaken (competentieontwikkeling); begeleidt de deelnemer het totale schooltraject (trajectbegeleider); begeleidt en geeft sturing aan de tutorgroep; houdt de administratieve verwerking bij.

Interessant hierbij is de overeenkomst met wat Dekkers en Hogenboom (2009) schrijven, namelijk dat zij de term studieloopbaanbegeleiding hanteren i.p.v. trajectbegeleiding, waarbij zij tevens uiteenzetten dat studieloopbaanbegeleiding in enge zin de individuele begeleiding betreft en studieloopbaanbegeleiding in ruime zin ook de groepsbegeleiding omvat.

In de interne circulaire *De Tutor*, worden ook de taken van de tutor genoemd, maar hier staan tevens de competenties beschreven die de tutor dient te bezitten of die hij dient te ontwikkelen.

Wat bij de taakomschrijving opvalt is dat deze in dit document overwegend administratief/organisatorisch van aard zijn.

De competenties die worden genoemd zijn achtereenvolgens: Adviseren (inzake het leerproces); Begeleiden (leren leren); Reflecteren; Communiceren (pedagogisch/didactisch en interpersoonlijke competent) en tenslotte Beoordelen.

4.2 De enquêtes van de deelnemers (bijlage 2)

Om te onderzoeken welk tutorprofiel de deelnemers graag zien, zijn een drietal vragenlijsten opgesteld, welke zijn opgenomen als bijlage 2, instrument 1 t/m 3. De vragenlijsten zijn bedoeld om te onderzoeken wat de deelnemers belangrijke taken, competenties en kenmerken van een tutor vinden. Bij de opzet van de lijsten is uitgegaan van taken, competenties en kenmerken die uit het literatuuronderzoek en de documentanalyse naar voren zijn gekomen. Deze benadering is ook gevolgd bij de opzet van de tutorenlijsten.

De methode die is toegepast om met de verzamelde gegevens tot een hanteerbaar geheel te komen, zijn de volgende: als voorbeeld is hier vraag 1 van instrument 1 genomen.

4	3	2	1	N=115
JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
81	32	2	0	3,69

Vraag 1 van instrument 1: De tutor begeleidt mij bij mijn leerproces.

Het aantal respondenten is 115.

JA!! heeft **4** punten gekregen, ja **3** punten, nee **2** punten en NEE!! **1** punt.

Op een schaal van 1 t/m 4, drukt 3,69 de gemiddelde mate uit waarmee de respondenten het eens zijn met de vraag of stelling, waarbij de volgende waardering is gehanteerd:

4 = Altijd of geheel mee eens (JA!!).

3 = Vaak, deels mee eens (ja).

2 = Bijna nooit, grotendeels oneens (nee).

1 = Nooit, geheel oneens (NEE!!).

Dit komt overeen met de invulinstructie bij de vragen van de verschillende instrumenten.

De berekening die vervolgens is toegepast is de volgende: $(81 \times 4 + 32 \times 3 + 2 \times 2 + 0 \times 1) / 115 = 3,69$ dus de gemiddelde waarde. Het omslagpunt tussen ja en nee ligt op 2,50 [HSP21].

Daarnaast zijn de gegevens ook omgezet in procenten, wat de mogelijkheid biedt om vanuit die perceptie de resultaten te bezien. Dit ziet er dan als volgt uit:

JA!!	ja	nee	NEE!!
70%	28%	2%	0

[HSP22]

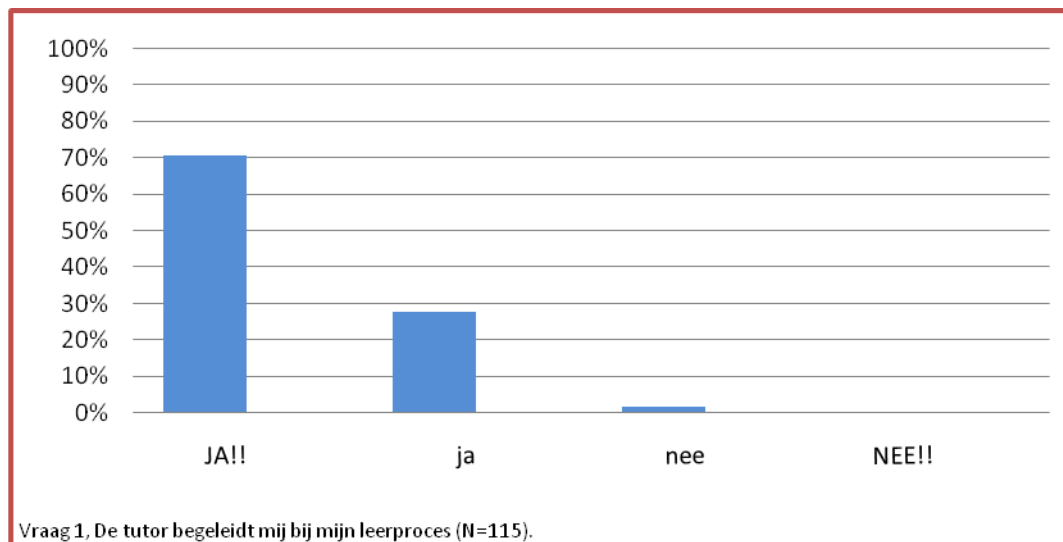
Vraag 1 van instrument 1: De tutor begeleidt mij bij mijn leerproces.

Op deze manier is het mogelijk de verzamelde gegevens met elkaar vergelijken, en daar conclusies uit te trekken.

4.2.1 Instrument 1, de tutortaken

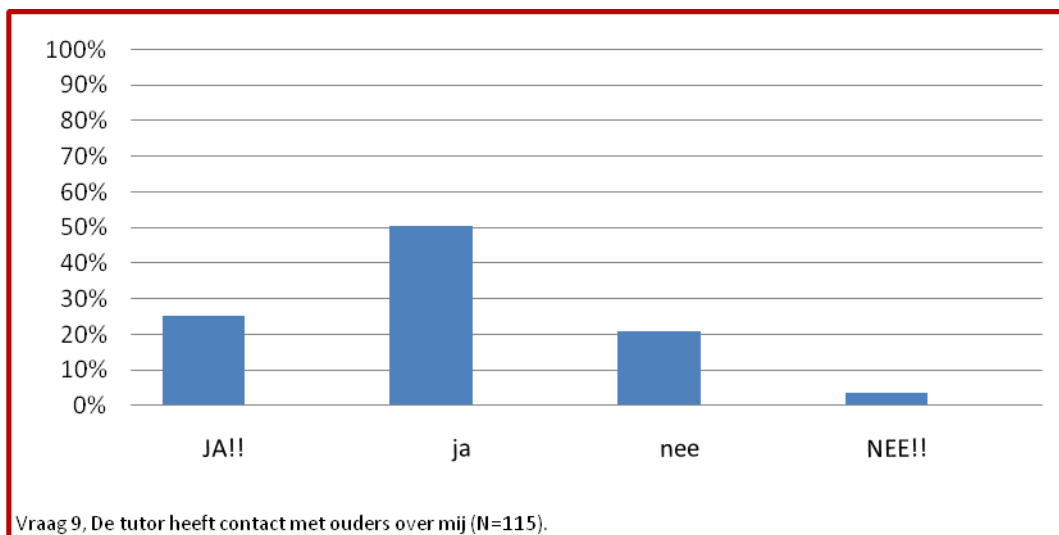
Alle taken die genoemd worden in dit instrument worden overwegend positief beantwoord. Toch zijn er wel verschillen te ontdekken, hoewel de uitkomsten dicht bij elkaar liggen. Hieronder worden de meest opvallende uitkomsten behandeld.

Vraag 1 scoort het hoogst met een gemiddelde van 3,69, waarbij 70% voor JA kiest en 28% voor ja. Slechts 2% van de respondenten kiest voor nee. In een grafiek geeft dat het volgende beeld:



Daarna liggen de uitkomsten van de vragen 2, 4, 12, 16, 11 en 5 erg dicht bij elkaar (zie bijlage 2, instrument 1), met een totaal gemiddelde van 3,46 wat op de vierpuntschaal vrij hoog is.

De laagste score op dit instrument is bij vraag 9 met een gemiddelde van 2,97. Hier heeft 21% voor nee gekozen en 3% voor NEE. In een grafiek geeft dat het volgende beeld:



De uitkomst van vraag 9 is verder onderzocht in de vorm van een compact gestructureerd interview waarbij zeven deelnemers at random zijn gekozen. De opzet en uitvoering van dit instrument (instrument 7), ziet er als volgt uit:

		instrument 7				
Verdiepingsvragen over vraag 9 van instrument 1		4	3	2	1	
N = 7 Deelnemers at random.		JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	Ik vind het belangrijk dat de tutor op vaste momenten zonder speciale reden contact heeft met mijn ouders over mij.		2	3	2	2
2	Ik vind het alleen nodig dat de tutor contact heeft met mijn ouders als mijn resultaten op school slecht zijn.	3	2	1	1	3
3	Ik vind het alleen nodig dat de tutor contact heeft met mijn ouders als mijn resultaten op school goed zijn.	1		3	3	1,85[HSP23]

Dit geeft een genuanceerder beeld waaruit blijkt dat de deelnemers het in geval van vraagstelling 2 wel belangrijk vinden dat de tutor contact heeft met de ouders. Bij de andere twee vragen is dit minder het geval.

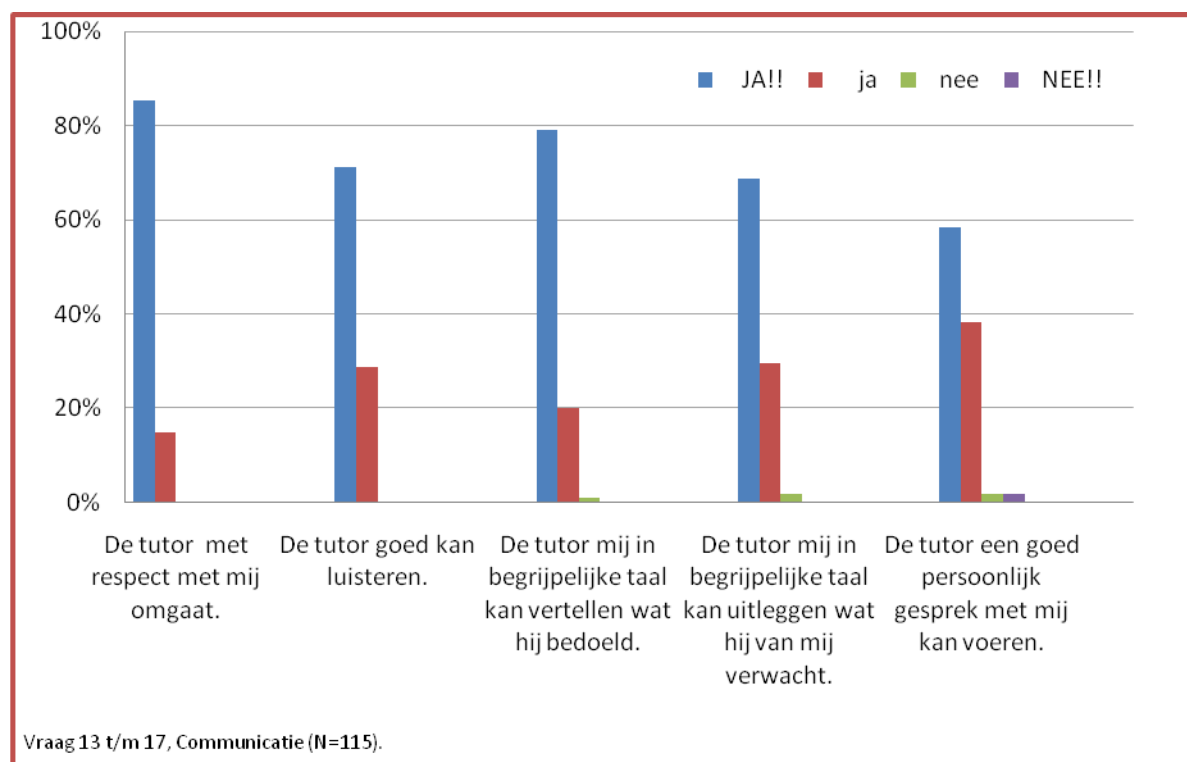
4.2.2 Instrument 2, de tutorcompetenties

Bij deze vragenlijst zijn de vragen gebaseerd op de volgende competenties:

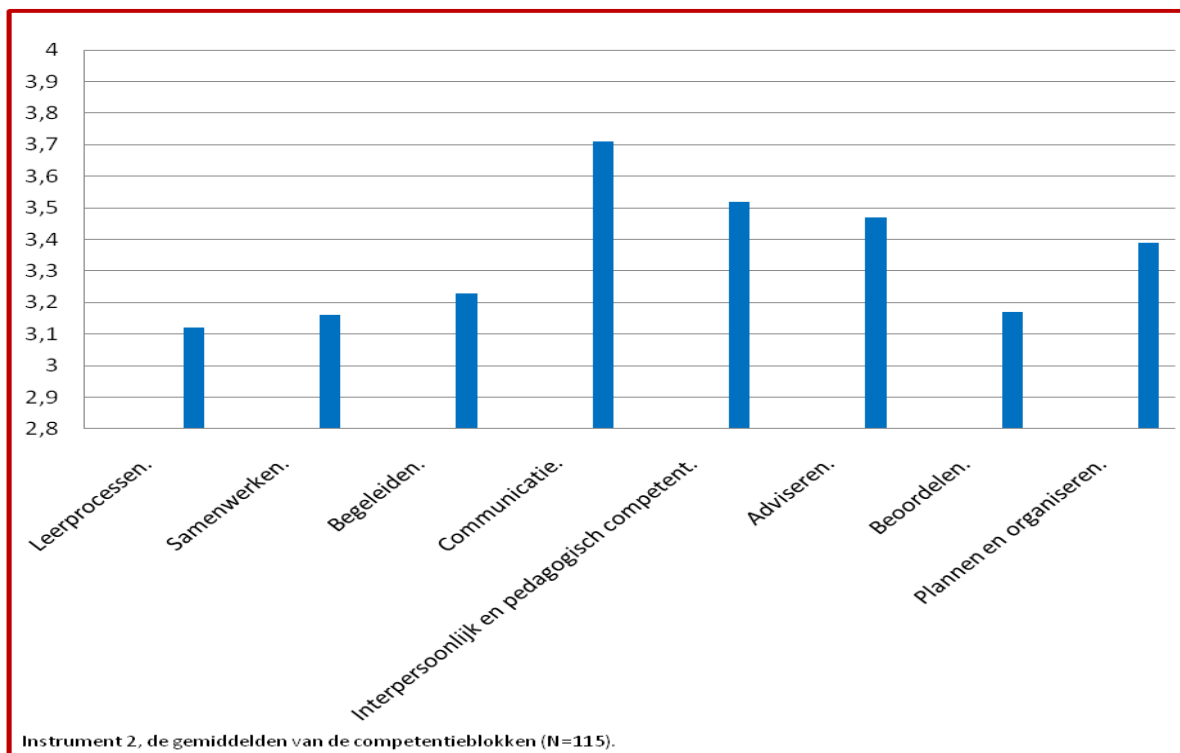
De tutor is competent in: Leerprocessen (leren leren, didactisch competent, reflecteren); Samenwerken (het aanleren van-); Begeleiden (sociaal-emotionele ontwikkeling); Communicatie; Interpersoonlijk en Pedagogisch competent; Adviseren; Beoordelen; Plannen en Organiseren.

De hoogste score wordt gezien bij communicatie met een gem. van 3,71. Deze score is opgebouwd uit de vragen 13 t/m 17, waarbij vraag 13 met een uitkomst van 3,85 vraag 15 met een uitkomst van 3,78 en 14 met een uitkomst van 3,71 een belangrijke rol spelen. In procenten is dat bij vraag 13 met 85 % JA en 15 % ja en bij vraag 14 is dat met 71 % JA en 29 % ja. Hierbij zijn er geen negatieve scores. Vraag 15 heeft een gemiddelde van 3,78 wat hier tussenin zit, maar heeft een negatieve score. In procenten is dat 79 % JA, 20 % ja en 1 % nee.

In een grafiek geeft dit het volgende beeld:



De score van 3,71 is t.o.v. de andere scores vrij hoog, want op de tweede plaats komt Interpersoonlijk en Pedagogisch competent met 3,52 en niet ver daarna Adviseren met 3,47 en Plannen en Organiseren met 3,39. Dit ligt dus vrij dicht bij elkaar. Daarna liggen de gemiddelde scores ook vrij dicht bij elkaar te beginnen met 3,23 van Begeleiden waarbij Leerprocessen (didactiek en reflecteren), het laagst scoort met 3,12. Het geheel ziet er in een grafiek als volgt uit [HSP24]:



4.2.3 Instrument 3, tutorkenmerken

Bij de kenmerken is aan de hand van de scores in combinatie met de percentages een driedeling te zien, die als volgt gehanteerd kan worden: 1) de hoogste scores waarbij nee en NEE beide nul zijn; 2) de middelste scores waarbij nee en NEE tussen de 1 en 7 % ligt en 3) de laagste scores waarbij nee en NEE hoger ligt dan 9[HSP25] %.

Deze drie groepen bestaan uit de volgende vragen, waarbij de volgorde van hoog naar laag is *.

- Groep 1) vraag 4, 3, 26, 1, 6, 8, 7, (2 en 21) *.
- Groep 2) vraag 19, 16, 20, 15, 24, 25, 5, 17, 18, 10, 9, 12 en 11.
- Groep 3) vraag 14, 22, 23 en 13.

* Bij vraag 2 en 21 uit groep 1 is op te merken dat deze qua gem. score met beide 3,50 lager liggen dan het begin van groep 2 met 3,65 maar dat heeft te maken met het feit dat deze beide vragen geen negatieve score hebben, waarover bij conclusies in paragraaf 5.3.3 meer.

Zoals uit bovenstaande groepen te zien is, wordt vraag vier met het kenmerk betrouwbaarheid het belangrijkste gevonden met een gem. van 3,90 wat in procenten neerkomt op 90 % JA en 10 % ja. Vraag 3 en 26 liggen daar echter zeer dicht bij met respectievelijk 3,88 en 3,86 als gem. scores.

De laagste score wordt gehaald door vraag 13 met het kenmerk "hoge betrokkenheid bij de deelnemer", met een gem. van 3,14, in procenten 25 % JA, 64 % ja, 10 % nee en 1 % NEE, waarbij echter wel bedacht moet worden dat het kantelpunt ja/nee ligt op 2,50 en dus in die zin 3,14 niet als negatief gezien mag worden maar zoals reeds beschreven als laagste score op de vierpuntsschaal in dit instrument.

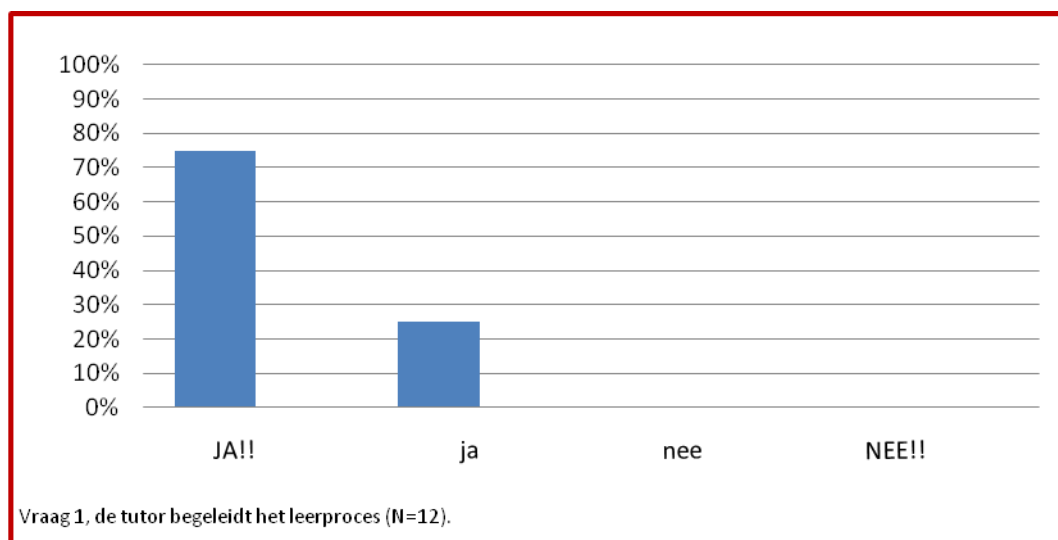
4.3 De enquêtes van de tutoeren (bijlage 3)

Voor opzet en uitleg van de tutoerenlijsten zie 4.2.

4.3.1 Instrument 4, de tutortaken

In tegenstelling tot de deelnemers worden hier niet alle taken gemiddeld positief beantwoord^[HSP26], dus boven de 2,50. Ook liggen de uitkomsten verder uit elkaar en zijn er gelijkwaardige scores. Vraag 1 scoort net als bij de deelnemers het hoogst met een gemiddelde van 3,75 waarbij 75 % voor JA kiest en 25 % voor ja, zodat er geen negatieve scores zijn.

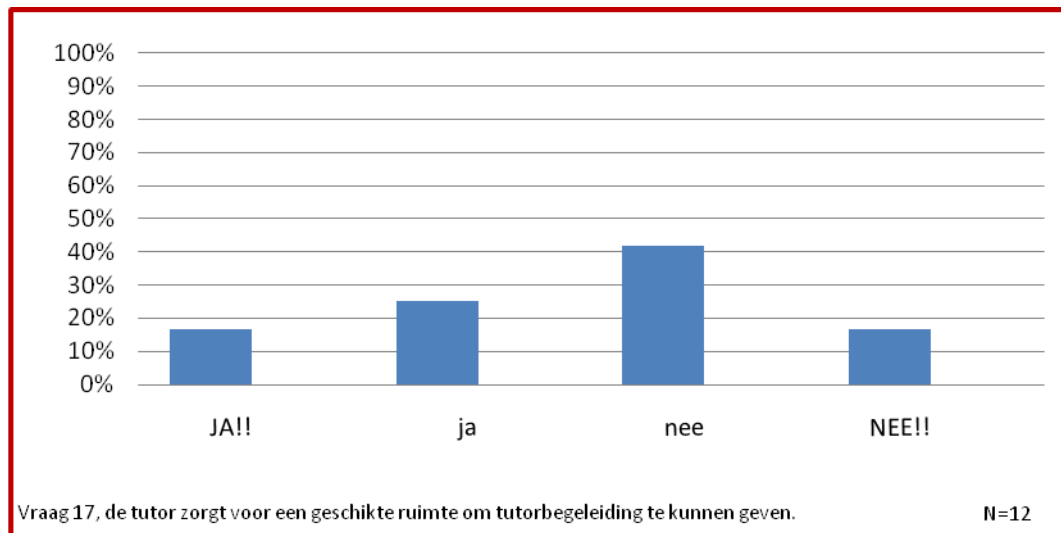
In een grafiek geeft dat het volgende beeld:



Daarna komt vraag 4 met een gemiddelde van 3,67 waarna vraag 2 komt met een gemiddelde van 3,50. Vraag 2 heeft dezelfde score als de vragen 7, 8, 13 en 15 waarbij alleen de vragen 2 en 7 geen negatieve scores kennen.

De middenmoot verloopt dan vervolgens van 3,42 naar 3,17 wat bestaat uit de vragen 9, 10, 11, 12 (allen 3,42), 3, 14, 16 (allen 3,17).

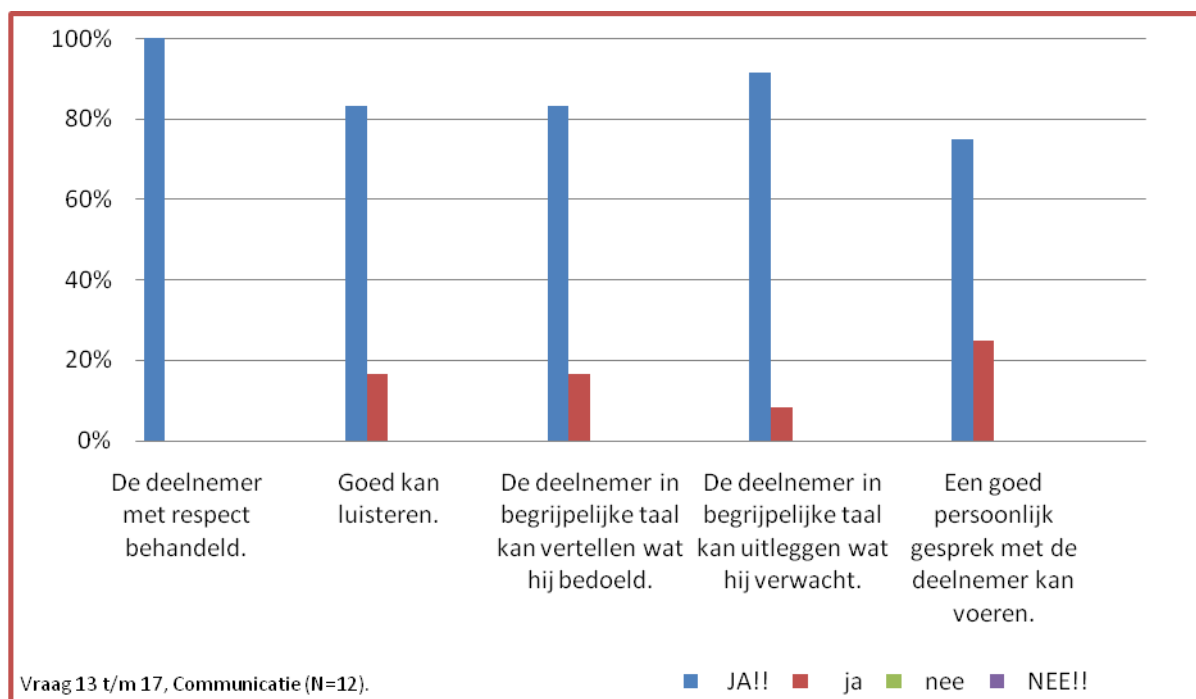
De laagste scores tenslotte, zijn te zien bij de vragen 5, 6 en 17. De vragen 5 en 6 met beide een gemiddelde score van 2,75 waarbij 8 % JA, 58 % ja en 33 % nee antwoordt. De enige vraag op dit instrument die onder de 2,50 uit komt is vraag 17 met een gemiddelde score van 2,42 waarbij 17 % JA, 25 % ja, 42 % nee en 17 % NEE antwoordt. In een grafiek geeft dat het volgende beeld:



4.3.2 Instrument 5, de tutorcompetenties

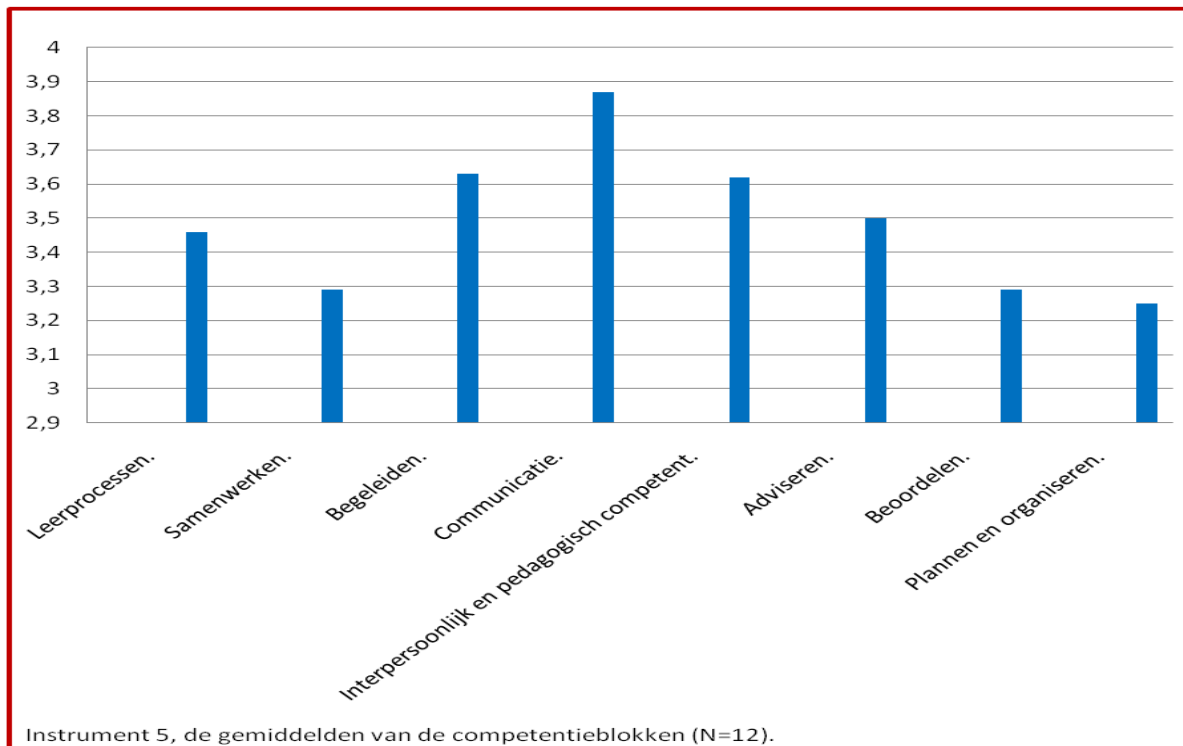
Net als bij de deelnemers scoort Communicatie het **hoogst** [HSP27]. Het totaal gemiddelde van het blok is 3,87 wat hoog is op de vierpuntschaal. Deze score is uiteraard opgebouwd uit dezelfde vragen als bij de deelnemers en ook hier is vraag 13 opvallend, echter nu met de maximale score van 4 (!), en vraag 16 met 3,92! In procenten is dat bij vraag 13; 100 % JA en bij vraag 16; 92 % JA en 8 % ja zonder negatieve scores.

In een grafiek geeft dit het volgende beeld:



Ook bij de tutoren is de score van 3,87 bij Communicatie vrij hoog t.o.v. de andere **scores** [HSP28]. Op de tweede en derde plaats komen Begeleiden en Interpersoonlijk en Pedagogisch competent, met respectievelijk 3,63 en 3,62 wat erg dicht bij elkaar ligt. Hierbij kan opgemerkt worden dat in het blok Begeleiden de enige andere vraag in dit instrument zit met een score van 4 en dus 100 % JA en dat is vraag 10. Daarna komen Adviseren met 3,50 en Leerprocessen (didactiek en reflecteren), met

3,46. Dan scoren Beoordelen en Samenwerken gelijkwaardig met 3,29 en Plannen en Organiseren tenslotte met 3,25. Het geheel ziet er in een grafiek als volgt uit:



4.3.3 Instrument 6, tutorkenmerken

Het eerste wat opvalt bij bestudering van de resultaten op dit instrument is dat geen enkele respondent gekozen heeft voor antwoordmogelijkheid NEE!! Dit zorgt er ook voor dat alle resultaten tamelijk dicht bij elkaar liggen met een spreiding van 4,00 als hoogste score en 3,08 als laagste.

Verder is er, net als bij de deelnemers, aan de hand van de gemiddelde scores in combinatie met de percentages een driedeling te zien, die als volgt gehanteerd kan worden: 1) de hoogste scores waarbij nee en NEE beide nul zijn; 2) de middelste scores waarbij nee op 8 % ligt en 3) de laagste scores waarbij nee op 25 % ligt.

Deze drie groepen bestaan uit de volgende vragen, waarbij de volgorde van hoog naar laag is.

- Groep 1) vraag (3 en 4), (9 en 10), 8, (1 en 6), (12, 13, 20, 25), (2, 11, 15, 17) en 5.
- Groep 2) vraag (19 en 26), 21, (23 en 24), (22 en 14).
- Groep 3) vraag (16 en 18).

Zoals uit bovenstaande groepen te zien is, worden de vragen drie en vier met de kenmerken eerlijk en betrouwbaar het belangrijkste gevonden met een gemiddelde van 4, wat in procenten neerkomt op 100 % JA. Vraag 9 en 10 liggen daar echter zeer dicht bij met beide 3,92 als gem. scores wat in procenten neerkomt op 92 % JA en 8 % ja.

De laagste scores worden gehaald door de vragen 16 en 18, beide met een gemiddelde van 3,08. In procenten 33 % JA, 42 % ja en 25 % nee [HSP29].

5 Conclusies en aanbevelingen

In dit onderzoek is antwoord gezocht op de vraag welk tutorprofiel optimale invulling geeft aan het tutorschap op de desbetreffende school. Dat is gedaan aan de hand van vier onderzoeksvragen met bijbehorende deelvragen en de daaruit ontwikkelde instrumenten. De resultaten daarvan staan beschreven in hoofdstuk twee, aangaande onderzoeksvraag 1, en hoofdstuk vier aangaande de onderzoeksvragen 2 t/m 4. In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken op basis van de onderzoeksresultaten, waarbij de onderzoeksvragen als structuur dienen. Ook zullen er enkele aanbevelingen worden gedaan op basis van de getrokken conclusies.

5.1 Onderzoeksvraag 1: Wat is het profiel van de tutor, volgens de literatuur.

5.1.1 Wat is een tutor?

Zoals beschreven in paragraaf 2.1 is de tutor een begeleider binnen het CGO. De taak van deze begeleider kan van school tot school verschillen, afhankelijk van de inrichting van het onderwijs en de grootte van de school (Cluitmans & Dekkers, 2009). Daarnaast kan het zo zijn dat bepaalde taken op de ene school gedaan worden door een studieloopbaanbegeleider, terwijl dezelfde taken op een andere school gedaan worden door een tutor, leercoach of trajectbegeleider. Er zijn verschillende benamingen voor vele begeleiders binnen het competentiegericht onderwijs, die soms een identiek of zo goed als identiek takenpakket hebben (Cluitmans & Dekkers, 2009; Klatter, 2009; de Laat, 2006; Versluis & van Loon, 2009).

5.1.2 Welke competenties moet de tutor hebben?

De competenties die uit de literatuurstudie naar voren zijn gekomen staan volledig beschreven en onderbouwd in paragraaf 2.2. Het zijn de volgende competenties (de tutor is competent in): Leerprocessen (leren leren), reflecteren, communiceren (luisteren, vragen, feedback geven, gesprekstechnieken, enz.), samenwerken (het stimuleren van), adviseren, begeleiden (coachen, motiveren), beoordelen (van het leerproces, de competentieontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling), plannen en organiseren. Om dit goed te kunnen doen moet de tutor tevens pedagogisch/didactisch- en interpersoonlijk competent zijn (Berkel & Dolmans, 2006; Bolhuis, 2004; Cluitmans & Dekkers, 2009; Dekkers & Hoogenboom, 2001 en 2009; Dolmans et al, 2002; Ebbens & Ettekoven, 2005; de Grave, Dolmans, & Vleuten, 1998; Heijne, 2008; Herik & Winkler, 2005; Klatter, 2009; de Laat, 2006; Lepper & Woolverton, 2002; Smidt & Moust, 1995).

Bepaalde competenties worden vaker genoemd en besproken dan andere. Het betreft leerprocessen, reflecteren, samenwerken, begeleiden en communicatie. Hier mag dan ook de conclusie uit getrokken worden dat dit de kerncompetenties zijn waarover een tutor dient te beschikken, waarbij uiteraard geen afbreuk gedaan mag worden aan de andere competenties. Het tutorprofiel moet immers afgestemd zijn op de school waar de tutor zijn werk doet en derhalve kan het tutorprofiel geen standaardprofiel zijn (De Grave et al, 1998).

5.1.3 Wat zijn specifieke kenmerken van een tutor?

Uit het literatuuronderzoek zijn de volgende kenmerken naar voren gekomen:

De tutor is empathisch en flexibel. Hij heeft een hoge betrokkenheid bij de deelnemer, is betrouwbaar, consequent, ontwikkelingsgericht en heeft psychologisch inzicht.

Hierbij is de tutor enthousiast, uitdagend actief en kan een informele sfeer scheppen waarin de deelnemer zich veilig en welkom voelt. Hij is vergevingsgezind zodat de deelnemer fouten durft te maken en heeft kennis van het toekomstig beroep en werkveld. Is gemakkelijk aanspreekbaar en stelt belang in het welzijn van de deelnemers. De tutor kan orde handhaven en gezag uitstralen

(Dekkers & Hoogenboom, 2001 en 2009; Cluitmans & Dekkers, 2009; Ebbens & Ettekoen, 2005; Heijne, 2008; Klatter, 2009; Lepper & Woolverton, 2002; Smidt & Moust, 1995).

5.2 Onderzoeksvraag 2: Wat is de rol van de tutor in het onderwijsbeleid van de school.

Gezien de resultaten van de documentanalyse, welke beschreven staan in paragraaf 4.1, is het mogelijk een goed beeld te krijgen van de rol van de tutor en de invulling van het tutorschap. Dit beeld is echter pas goed te krijgen na bestudering van de genoemde verschillende documenten, wat de duidelijkheid niet ten goede komt.

Het strekt dan ook tot aanbeveling e.e.a. in een centraal te vormen tutordocument op te nemen en onder de tutores te verspreiden, zodat deze weten wat er van hen in dit verband verwacht wordt.

De taken van de tutor staan duidelijk omschreven. Het gaat om de volgende taken:

Spil in het CGO; deelnemers leren leren (sturing leerproces); persoonlijke gesprekken houden met deelnemers; vraagbaak bij problemen; voortgang van de deelnemers bewaken (competentieontwikkeling); begeleidt de deelnemers het totale schooltraject (trajectbegeleider); begeleidt en geeft sturing aan de tutorgroep; houdt de administratieve verwerking bij.

Wat opvalt is dat het geen taak van de tutor is om de samenwerking in de groep te stimuleren. Men zou dit wel verwachten, juist omdat in het CGO samenwerking belangrijk is, ook gezien het Leren, Loopbaan en Burgerschap wat ontwikkeld dient te worden (zie het theoretisch kader). Het verdient dan ook aanbeveling om het stimuleren van samenwerking tussen de deelnemers, op te nemen als taak voor de tutor.

Uit de resultaten van de documentanalyse blijkt verder dat de tutor over de volgende competenties dient te beschikken, of zich eigen dient te maken:

Adviseren; leren leren; begeleiden; reflecteren; communiceren (tevens pedagogisch/ didactisch- en interpersoonlijk competent); beoordelen en analyseren.

Bij de bestudering van het interne document *De Tutor*, met name het gedeelte waar de taken en resultaten staan beschreven, kan de competentie plannen en organiseren niet gemist worden. Deze dient daarom opgenomen te worden in het kader daaronder bij de competenties. Ook hier valt het op dat de tutor niet competent hoeft te zijn in het stimuleren van samenwerking tussen de deelnemers. Aan de andere kant is het logisch dat deze competentie niet apart genoemd wordt, omdat hij ook niet apart als taak gesteld wordt. Als het geen taak is hoeft men er ook niet competent in te zijn in de context van dit document.

Er wordt in de bestudeerde documentatie niets geschreven over de kenmerken van de tutor.

Het strekt tot aanbeveling dit wel te doen, op basis van de onderzoeksresultaten en ook op te nemen in het te vormen centrale tutordocument.

Ten slotte kan er geconcludeerd worden dat alle competenties die benodigd zijn voor de uitoefening van het tutorschap op de onderzochte school, ook genoemd worden in de internationale literatuur (zie theoretisch kader), met uitzondering van samenwerking.

5.3 Onderzoeksvraag 3: Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de deelnemers.

5.3.1 Welke taken moet de tutor volgens de deelnemers hebben?

Bij het trekken van conclusies bij deze deelvraag, is het van belang dat de vragen die ontwikkeld zijn bij instrument 1 en 4, hun oorsprong hebben gevonden in de literatuurstudie en de

documentanalyse, zoals aangegeven onder 3, bij opzet van het onderzoek. Dat wil zeggen dat de volgende taken daarin o.a. een rol hebben gespeeld:

leren leren; begeleiden bij competentieontwikkeling en het leerproces; gesprekken houden (communicatie); vraagbaak (adviseren); competentieontwikkeling bewaken (beoordelen); begeleidt het hele schooltraject (begeleiden); geeft sturing aan de tutorgroep (pedagogisch/didactisch- en interpersoonlijk); houdt de administratie bij (plannen en organiseren).

Als dan de resultaten bekeken worden kan men daaruit de volgende conclusie trekken:

De taken die de deelnemers het belangrijkste vinden zijn te zien door middel van de scores en de bijbehorende percentages zoals beschreven onder de resultaten.

Hier is te zien dat vraag 1 (leerproces, leren leren) de hoogste score heeft, waarna een groep komt met de vragen 2, 4, 12,16, 11 en 5 welke qua scores erg dicht bij elkaar liggen met een totaal gemiddelde van 3,46 wat op de vierpuntschaal hoog is. Maakt men hierbij de vertaalslag naar de eronderliggende taken, dan kan men concluderen dat leren leren, begeleiding bij leerprocessen, begeleiden in het algemeen, beoordelen en communicatie erg belangrijk gevonden worden als taken voor de tutor. Maar ook samenwerken en adviseren worden als taak voor de tutor belangrijk gevonden. Daarnaast is het belangrijk om ook oog te hebben voor de resultaten in relatie tot de vraag en dan nu niet zozeer de daaraan gerelateerde tutortaak. Dan kan men bijvoorbeeld concluderen dat 94 % van de deelnemers het van belang vindt dat zij het gehele schooltraject begeleid worden door dezelfde tutor (vraag 2), of dat 99 % het belangrijk vindt dat de tutor voortgangsgesprekken met hen houdt (vraag 4)!

5.3.2 Welke ondersteuning hebben de deelnemers nodig van de tutor?

Als de tutor bepaalde taken moet uitvoeren, moet hij daar ook bepaalde competenties voor hebben om dit goed te kunnen doen. Bij het trekken van conclusies bij deze deelvraag, is het van belang dat de vragen die ontwikkeld zijn bij instrument 2 en 5, hun oorsprong hebben gevonden in de literatuurstudie en de documentanalyse, zoals aangegeven onder 3, bij opzet van het onderzoek. Dat wil zeggen dat de volgende competenties daarin een rol hebben gespeeld:

De tutor is competent in: Leerprocessen (leren leren, didactisch competent, reflecteren); Samenwerken (het aanleren van-); Begeleiden (sociaal-emotionele ontwikkeling); Communicatie; Interpersoonlijk en Pedagogisch competent; Adviseren; Beoordelen; Plannen en Organiseren.

Aan de hand van de resultaten kunnen dan de volgende conclusies getrokken worden:

Communicatie wordt gezien als de belangrijkste competentie voor de tutor met een score van 3,71 waarbij opgemerkt kan worden dat respect (vraag 13), en begrijpelijke taal (vraag 15) hieraan een belangrijke bijdrage leveren (zie grafieken in paragraaf 4.2.2). Daarna komen de competenties interpersoonlijk- en pedagogisch competent; adviseren; plannen en organiseren; begeleiden; beoordelen; samenwerken en leerprocessen. Opmerkelijk hierbij is dat leerprocessen het laagst scoort van deze competenties, terwijl de deelnemers dit bij de taken het belangrijkste vonden. Ook begeleiden komt niet als belangrijkste competentie op de voorgrond, terwijl dat ook weer bij de taken als erg belangrijk gezien wordt. De oorzaak hiervan ligt in de perceptie waarmee de deelnemers het instrument hebben ingevuld. Deze stelling wordt onderbouwd door de hoge scores op de vragen inzake persoonlijke omgang. Dit is voor de deelnemers belangrijker, dan een tutor die competent is in leerprocessen.

M.a.w. wat heb je aan een tutor die erg competent is op het gebied van leerprocessen, maar bot en afstandelijk is in de omgang (communicatie en interpersoonlijk/ pedagogisch competent)?

Het leerproces kan bij een deelnemer pas optimaal plaatsvinden als hij zich daartoe openstelt en daarom dient hij zich prettig te voelen in de leersituatie, waarbij respect een belangrijke rol speelt

(Bolhuis, 2004; Ebbens & Ettekoven, 2005). Daarmee wil niet gezegd zijn dat de deelnemers leerprocessen niet belangrijk vinden, want de score van 3,12 laat zien dat zij dat namelijk wel vinden, maar in deze context iets minder belangrijk dan het persoonlijk contact. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat de deelnemers het persoonlijke contact en de kwaliteit daarvan het belangrijkste vinden en dat de tutorcompetenties die daarmee te maken hebben voor de deelnemers het belangrijkste zijn.

5.3.3 Wat vinden de deelnemers belangrijke kenmerken van een tutor?

Op basis van de resultaten kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

De tutor is: betrouwbaar, eerlijk, doet wat hij zegt, is gemakkelijk aanspreekbaar, gaat met respect met de deelnemer om, neemt de deelnemer serieus, geeft niet snel op, kan een goede sfeer creëren en kennis hebben van het toekomstig beroep zijn de belangrijkste kenmerken, waarbij de tutor enthousiast is en vergevingsgezind, zodat er fouten gemaakt mogen worden. Deze laatste twee kenmerken komen uit de vragen 2 en 21 en zijn beide zonder negatieve scores beantwoord, waaruit deze conclusie getrokken kan worden. De kenmerken die op dit instrument de laagste scores halen zijn: psychologisch inzicht, op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen, de samenleving goed kent en een hoge betrokkenheid bij de deelnemer heeft met respectievelijk 3,30; 3,21; 3,17; 3,14, waarbij men dient te bedenken, dat deze scores op een vierpuntsschaal met het kantelpunt op 2,50 niet als negatief gezien mogen worden. Hierbij kan nog opgemerkt worden dat de deelnemers het belangrijk vinden dat de tutor gezag heeft en orde kan handhaven als het moet. Dat tonen zij aan met een score van 3,63 waarbij 65 % JA, 34 % ja en 1 % NEE heeft ingevuld.

5.4 Onderzoeksvraag 4: Wat is het profiel van een goede tutor, volgens de tutoren.

5.4.1 Welke taken moet de tutor volgens de tutoren hebben?

De taken die de tutoren het belangrijkste vinden zijn te zien door middel van de scores en de bijbehorende percentages zoals beschreven in hoofdstuk 3 bij de resultaten. Hier is te zien dat vraag 1 (leerproces, leren leren), net als bij de deelnemers de hoogste score heeft. Daarna komt vraag 4 (beoordelen/ communiceren), waarna een groep komt met de vragen 2, 7, 8,13, en 15. Maakt men hierbij de vertaalslag naar de eronderliggende taken, dan kan men concluderen dat leren leren, begeleiding bij leerprocessen, beoordelen, communicatie, begeleiden in het algemeen en plannen en organiseren als belangrijkste taken worden gezien voor de tutor.

Opmerkelijk is het gegeven dat 33 % aangeeft dat zij het geen taak van de tutor vinden om eerste aanspreekpunt te zijn voor de deelnemers (vraag 5), en de administratieve verwerking van de competentieontwikkeling van de deelnemer bij te moeten houden (vraag 6).

17 % vindt het niet vanzelfsprekend de belangenbehartiger te zijn van de deelnemer.

De tutoren zijn verder voor het merendeel van mening (42 % nee en 17 % NEE), dat het geen taak is van de tutor, om voor een geschikte ruimte te moeten zorgen voor de tutorbegeleiding (vraag 17).

5.4.2 Welke competenties zijn belangrijk voor een tutor?

De competenties die de tutoren het belangrijkste vinden zijn te zien door middel van de scores en de bijbehorende percentages zoals beschreven in hoofdstuk 3 bij de resultaten.

Aan de hand van deze resultaten kunnen dan de volgende conclusies worden getrokken:

Net als bij de deelnemers wordt communicatie gezien als de belangrijkste competentie voor de tutor met een score van 3,87 waarbij opgemerkt kan worden dat vraag 13, de deelnemer met respect

behandelen, hier met 100 % JA wordt beantwoord. Daarnaast leveren de vragen 16 en 15, 14 en 17 een belangrijke bijdrage aan deze hoogste score als blok. Daarna komt de competentie begeleiden, waarin ook een 100 % score zit op JA, in dit geval bij vraag 10; motiveren van de deelnemer als hij het moeilijk heeft. Dan komen vervolgens de competenties interpersoonlijk- en pedagogisch competent; adviseren; leerprocessen; samenwerken en beoordelen met dezelfde score en tenslotte plannen en organiseren.

Resumerend kan er geconcludeerd worden dat de tutores de communicatie als instrument bij de begeleiding van het leerproces het belangrijkste vinden, waarbij beoordeling, samenwerking en advisering geen ondergeschikte rol spelen. Dat hierbij de tutor interpersoonlijk en pedagogisch competent dient te zijn spreekt voor zich, maar wordt expliciet duidelijk gemaakt met een score van 3,62.

5.4.3 Wat vinden de tutores belangrijke kenmerken van een tutor?

Zoals reeds aangegeven bij de resultaten onder 4.3.3 liggen de uitkomsten vrij dicht bij elkaar, wat op zich aangeeft dat de meeste kenmerken belangrijk gevonden worden. De belangrijkste zijn daarbij: De tutor is eerlijk en betrouwbaar; stelt belang in het welzijn van de deelnemers en heeft een vertrouwensband met hen; neemt de deelnemers serieus; is gemakkelijk aanspreekbaar en gaat met respect met de deelnemers om; heeft belangstelling voor de deelnemers als mens, waarbij hij een hoge betrokkenheid toont, voldoende tijd daarvoor neemt en voldoende gezag heeft zodat hij de orde kan handhaven als het moet. Hierbij kan opgemerkt worden dat de respondenten het niet zo belangrijk vinden dat de tutor zich kan opstellen als één van de deelnemers. Ook het hebben van kennis van het toekomstig beroep is als kenmerk minder belangrijk [HSP30].

5.5 Eindconclusie [HSP31]

Als alle conclusies gezien worden is het mogelijk om tot een tutorprofiel te komen wat optimale invulling geeft aan het tutorschap op de onderzochte school en waarmee dan tegelijkertijd ook de centrale vraagstelling is beantwoord. Het profiel van de tutor wordt, zoals beschreven in het theoretisch kader, bepaald door de taken die hij moet uitvoeren en de competenties die hij daarbij nodig heeft om dit goed te kunnen doen. Daarbij zal hij bepaalde eigenschappen hebben die hem zullen kenmerken.

De taken die de tutor dient te verrichten worden bepaald door de school. Deze staan beschreven onder 5.2 en zullen hier niet verder worden aangehaald. Wat opvalt is dat het stimuleren van samenwerking tussen de deelnemers, niet door de school als taak voor de tutor genoemd wordt en ook niet door de tutores. Echter wel door de deelnemers, die dit dus belangrijk vinden. Verder komt het takenpakket tussen de school, de deelnemers en de tutores goed overeen wat positief is. Dit kan dus zo blijven, waarbij het aan te bevelen is om het genoemde punt m.b.t. samenwerking op te nemen in het takenpakket van de tutor.

De competenties waar de tutor volgens internationale literatuur over dient te beschikken (zie 5.1.2), worden ook genoemd in de documentatie van de school, met uitzondering van het stimuleren van samenwerken en plannen en organiseren. Het verdient aanbeveling deze competenties op te nemen in de schooldocumentatie, omdat deze wel belangrijk worden gevonden door zowel de deelnemers alsook de tutores. Het competentieprofiel waar de tutor vervolgens over dient te beschikken ziet er als volgt uit: de tutor is competent in communicatie; begeleiden; interpersoonlijk- en pedagogisch competent; leerprocessen (reflecteren, didactisch competent); adviseren; beoordelen; samenwerken en plannen en organiseren.

De kenmerken van de tutor zoals die beschreven staan in de internationale literatuur (zie 5.1.3), komen niet voor in de documentatie van de school. Het verdient aanbeveling de kenmerken welke volgens het onderzoek naar voren zijn gekomen op te nemen in de documentatie van de school. De kenmerken voor de tutor op deze school zijn dan volgens het onderzoek: de tutor is eerlijk en betrouwbaar en gaat met respect met de deelnemers om; stelt belang in het welzijn van de deelnemers en heeft een vertrouwensband met hen; neemt de deelnemers serieus; is gemakkelijk aanspreekbaar; heeft belangstelling voor de deelnemers als mens, waarbij hij een hoge betrokkenheid toont, voldoende tijd daarvoor neemt en voldoende gezag heeft zodat hij de orde kan handhaven als het moet; hij kan een goede sfeer creëren en heeft kennis van het toekomstig beroep van de deelnemers. De tutor is enthousiast en vergevingsgezind, zodat er fouten gemaakt mogen worden.

Met de uitslag van dit onderzoek is er een antwoord gekomen op de centrale vraagstelling, welke was ontstaan uit de situatie zoals beschreven bij de inleiding onder 1.1. Dit geeft dus een referentiekader, zodat je als tutor weet waar je aan moet werken bij de persoonlijke ontwikkeling. Het ijkpunt is op deze manier vormgegeven. Maar om dit in de praktijk om te zetten in een effectief instrument is het nodig hier een systeem voor te ontwikkelen, zodat niet alleen de tutor weet wat het ideale tutorprofiel is, maar vooral wat voor die tutor op dit moment zijn actuele profiel is, zodat duidelijk wordt waar ontwikkeling op plaats moet vinden in vergelijking met het ijkpunt. Op deze manier wordt het dus mogelijk om te zien waar je als tutor staat t.o.v. dit ijkpunt. Om dit op een verantwoorde manier vorm te geven en inzichtelijk te maken, is het van groot belang de huidige tutorcompetenties van de verschillende tutores (dus hun actuele tutorprofiel), in kaart te brengen. Het is raadzaam dit te doen door middel van observatie van de verschillende tutoractiviteiten. Dit dient uiteraard uitgevoerd te worden door een voldoende gekwalificeerd en dus deskundig persoon of meerdere personen.

Van daaruit kan dan van de verschillende tutoeren het actuele profiel worden bepaald, waaruit dan ook blijkt wat en hoeveel er nog ontwikkeld dient te worden. Als het ware een tutormonitor. Op basis hiervan kan dan door middel van professionele begeleiding (coaching), samen met de verschillende tutoeren bepaald worden hoe deze deskundigheidsbevordering (professionalisatie), verder aan te pakken[HSP32]. Dit geeft het management tegelijkertijd een instrument in handen om te zien hoe het met de ontwikkeling van de desbetreffende tutoeren staat en daarmee, integraal gezien, een indruk van het deskundigheidsniveau van de hele tutorgroep. Op deze manier worden zaken helder en kan men constructief en aantoonbaar de ontwikkeling en dus de status van de tutorgroep volgen en waar nodig bijstellen. Gezien de importantie van een professioneel tutoraat (zie theoretisch kader), is het belang hiervan niet alleen evident, maar gedachtig onze deelnemers ook noodzaak[HSP33].

[HSP34]

Harmen Pieter Middelkoop.

Literatuurlijst

Berkel, H. J. M. van, & Dolmans, D. H. J. M. (2006). The influence of tutoring competencies on problems, group functioning and student achievement in problem-based learning. *Medical Education, Blackwell Publishing Ltd.* , 730-736.

Bodegom, A. van (2008). *Strategisch Beleidsplan SOMA 2008-2012*. Harderwijk: Intern document.

Bolhuis, S. (2004). *Leren en veranderen bij volwassenen*. Bussum: Coutinho.

Brondocument leren, loopbaan en burgerschap. (2007). Gevonden op 23 januari 2011, op <http://www.mbo2010.nl>

Cluitmans, J. , & Dekkers, M. (2009). *Aan de slag met competenties*. Nuenen: OAB drs. M.A.F. Dekkers bv.

Dekkers, M. , & Dijstelbloem, M. (2005). *Op weg naar een competente onderwijsorganisatie*. Nuenen: Onderwijsadviesbureau drs. M.A.F. Dekkers bv, Nuenen.

Dekkers, M. , & Hogenboom, C. (2001). *Het boek voor tutoren*. Nuenen: OAB drs. M.A.F. Dekkers bv Nuenen.

Dekkers, M. , & Hogenboom, C. (2009). *Aan de slag met studieloopbaanbegeleiding*. Nuenen: OAB drs. M.A.F. Dekkers bv Nuenen.

Dolmans, D. H. J. M. , Gijssels, W. H. , Moust, J. H. C. , Grave, W. S. de, Wolphagen, I. H. A. P. , & Vleuten, C. P. M. van der (2002). Trends in research on the tutor in problem-based learning: conclusions and implications for educational practice and research. *Medical Teacher, volume 24, no. 2, 2002*, 173-180.

Ebbens, S. , & Ettekoven, S. (2005). *Actief leren*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Grave, W. S. de, D. H. J. M. Dolmans, & Vleuten, C. P. M. van der (1998). Tutor intervention profile: reliability and validity. *Medical Education*, 262-268.

Heijne, R. A. M. (2008). *Handleiding voor de tutor in probleemgestuurd onderwijs*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Herik, K. van, & Winkler, P. (2005). *Studieloopbaanbegeleiding: competentiegericht beroepsonderwijs*. Leeuwarden: Eisma Edumedia bv.

Herik, K. van, & Winkler, P. (2008). *Competentiepocket*. Leeuwarden: Eisma Edumedia bv.

Klatte, E. (2009). *Visiedocument leren en kwalificeren in het beroepsonderwijs*. Nijkerk: Stichting Consortium Beroepsonderwijs microwebEdu.

Laat, C. de (2006). *De docent als competentiegericht opleider*. Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhof.

Lepper, M. R. , & Woolverton, M. (2002). The wisdom of practice: Lessons learned from the study of highly effective tutors. In J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement* (pp. 135-158). San Diego, California: Academic Press.

Smidt, H. G. & Moust, J. H. C. (1995). *What Makes a Tutor Effective?* University of Limburg, Maastricht the netherlands. Presented paper at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, 1995.

Taks, W. (2006). *Bekwaamheidseisen leraren wet BIO*. Gevonden op 12 september 2010, op <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-bekwaamheid.html?sbl&artikelen&45>

Versluis, C. & Loon, P. van (2009). *Invoering Competentiegericht Onderwijs op het Soma College, Kaders en Randvoorwaarden*. Harderwijk: Intern document.

Vollmer, A. (n.d.). *De Tutor*. Harderwijk: Intern document.

Bijlagen

In de bijlagen zijn alleen de voor dit onderzoek relevante pagina's opgenomen, in verband met de omvang van het onderzoeksrapport.

Bijlage 1.1 Strategisch beleidsplan SOMA 2008-2012(Bodegom, A. van, 2008), pagina 5, 9, 15 en 17.

➤ Pagina 5 van 28

Voor u ligt het strategisch beleidsplan 2007 – 2012 van het SOMA College en van SOMA Bedrijfsopleidingen. Een richtinggevend en kaderstellend plan voor de komende vier jaren. SOMA bevindt zich op dit moment in een veranderende omgeving waarin vanzelfsprekendheden minder vanzelfsprekend blijken te zijn en waarin een appél gedaan wordt op de flexibiliteit van het SOMA.

Dit beleidsplan heeft tot doel verwachtingen te managen en geeft richting aan de organisatie en haar bedrijfsprocessen, maar het plan heeft bovenal de intentie het verlangen naar de uitgestrekte, eindeloze zee wakker te roepen.

In de ronde tafelconferentie die in november 2007 is gehouden, hebben onze stakeholders uitspraken gedaan over de richting waarin SOMA zich zou moeten ontwikkelen. De uitkomsten van deze conferentie, de zienswijze van de inspectie, de uitkomst van de ODIN-enquête maar bovenal de veranderingen in het middelbaar beroepsonderwijs zijn belangrijke input geweest voor de prioriteiten in dit beleidsplan. Er zijn vele formats om een strategisch beleidsplan vorm te geven. Wij hebben gekozen voor het INK-model als basis voor dit plan omdat het SOMA de komende jaren een slag wil maken in het borgen van de kwaliteit van haar activiteiten.

Het INK-model biedt met zijn negen nauw samenhangende velden een goede kapstok om de juiste keuzes te maken voor de nabije toekomst.

SOMA moet keuzes maken.

SOMA moet keuzes maken om ook in de toekomst de belangrijke rol in de GWWsector te blijven spelen die SOMA in de afgelopen jaren gespeeld heeft. Om deze koppositie te blijven behouden is een naar buiten gerichte houding belangrijk. Luisteren naar de vraag van de klant en hier proactief op inspelen.

SOMA College zal de juiste keuzes moeten maken om aan de wettelijke eisen te kunnen voldoen met behoud van het goede.

In een veranderende samenleving worden andere eisen aan scholen, opleidingen en werknemers gesteld. Deelnemers, cursisten worden opgeleid volgens competentiegericht onderwijs waarin naast vakmanschap een groot beroep gedaan wordt op het leren keuzes maken, het ontwikkelen van burgerschapscompetenties en het blijvend ontwikkelen van jezelf.

SOMA maakt deel uit van deze veranderende samenleving hetgeen een alerte, dynamische en pro-actieve houding vraagt.

SOMA is zich ook bewust van haar recente historie en de invloed die deze historie heeft gehad op het welzijn en welbevinden van de SOMA-medewerkers. Dit is voor ons aanleiding geweest onze doelen voor de komende jaren realistisch en dus haalbaar te houden.

➤ Pagina 9 van 28

De leervragen van onze deelnemers en cursisten en de wensen van onze afnemende bedrijven vormen onze leidraad. Het leren vindt plaats in een uitdagende leeromgeving en is contextrijk, veilig, praktijknaabij en inspirerend.

De bedrijven in de GWW-sector zijn onze belangrijke partners. Onze onderwijsprogramma's spelen in op de ontwikkelingen binnen deze sector en binnen de maatschappij. Binnen de wettelijke kaders zullen wij altijd zoeken naar mogelijkheden om een antwoord te vinden op de vragen uit de markt.

SOMA wil een goed werkgever zijn voor haar medewerkers.

Wij werken toe naar resultaten, leggen verantwoording af en zijn transparant in ons handelen. SOMA medewerkers werken aan de ontwikkeling van hun professionaliteit en benutten elkaars kwaliteiten. Binnen onze organisatie is een bedrijfscultuur die zich kenmerkt door afspraak is afspraak, loyaliteit, ondernemingszin en integriteit.

1.4 Onderwijsvisie

De onderwijsvisie van SOMA bestaat uit vier kernpunten:

- onderwijs dat boeit
- onderwijs met kwaliteit
- onderwijs met hart voor deelnemers
- onderwijs voor de branche

SOMA: onderwijs dat boeit

- ☐ De deelnemer staat centraal. De meegebrachte ervaring, kennis en vaardigheden vormen het vertrekpunt.
- ☐ De deelnemer leert geleidelijk zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces.
- ☐ De deelnemer is de organisatie-eenheid. De keuzes van de deelnemer zijn de basis voor de planning.
- ☐ De beroepstaak is sturend voor het onderwijs.
- ☐ Deelnemers leren keuzes te maken en hebben iets te kiezen.
- ☐ Het onderwijs boeit: er is variatie in werkvormen, in contexten, in leeromgeving.
- ☐ De deelnemer is aan het werk en de docent begeleidt.

SOMA: onderwijs met kwaliteit

- ☐ Ons onderwijs heeft hoge kwaliteit.
- ☐ Deze kwaliteit wordt door de branche als zodanig erkend.
- ☐ Wij stellen eisen aan deelnemers en begeleiden onze deelnemers in het voldoen aan deze eisen.

SOMA: onderwijs met hart voor deelnemers

- ☐ Belonen gaat voor straffen. De focus ligt op de dingen die goed gaan.
- ☐ De deelnemer wordt begeleid en ondersteund.
- ☐ We zien het individu

➤ Pagina 15 van 28

In 2009 dient ook binnen SOMA het competentiegericht leren te zijn ingevoerd. Om deze onderwijsvernieuwing op een verantwoorde wijze vorm te geven is in 2006 al gestart met de voorbereidingen hierop.

Kenmerkend voor deze vorm van onderwijs is het belang wat gehecht wordt aan het keuzeproces van de deelnemer. Het zelf kiezen en hier ook verantwoordelijkheid voor kunnen en durven nemen vraagt een andere benadering van de deelnemer. Zelf verantwoordelijk zijn voor het eigen leerproces is iets anders dan de deelnemer het zelf uit laten zoeken. Het vraagt een zorgvuldige begeleiding en ondersteuning.

De nieuwe generatie vmbo-ers is nu al voor een deel opgeleid volgens het competentiegericht leren. De verwachting is dat dit binnen enkele jaren voor alle vmbo-leerlingen zal gelden. Dit betekent dat de nieuwe deelnemers van SOMA al met competenties binnen komen. Deze competenties moeten erkend en benut worden. Een belangrijke ontwikkeling van de overheid is de toenemende aandacht voor de vakken Nederlands en rekenen. Deze vakken zullen naar alle waarschijnlijkheid weer een centraal examen gaan krijgen. (Omschrijven wat deze ontwikkeling voor S C betekent, hoeveel uren worden er nu al aan besteed etc.

3.4 Permanent leren of een leven lang leren

In een steeds veranderende wereld krijgen bedrijven en werknemers te maken met nieuwe ontwikkelingen die veel vragen van de innovatiekracht. Werknemers moeten goed opgeleid zijn maar vooral ook goed opgeleid blijven zodat zij zich kunnen aanpassen aan deze ontwikkelingen. Voor SOMA betekent dit dat zij de blik naar buiten moet blijven richten en in moet spelen op nieuwe vragen uit de markt. SOMA zal een belangrijk rol spelen in het employabel houden van werknemers in de infra branche. SOMA wil zich (samen met andere aanbieders van scholing) inzetten om het aantal ongekwalificeerde werknemers in de branche tot nul te reduceren.

3.5 De rol van de inspectie als toezichthoudend orgaan

Na het verdwijnen van het KCE als toezichthoudend orgaan is het toezicht op de examinering overgedragen aan de Inspectie van het Onderwijs. Het toezicht op de examinering en het toezicht op de kwaliteit van het onderwijs zal op wat langere termijn geïntegreerd worden.

Meer aandacht zal in de toekomst komen te liggen op het zogenaamde zelfreinigende vermogen van de onderwijsinstelling. Dit betekent dat er meer aandacht zal zijn voor de wijze waarop de instelling haar kwaliteitszorg geregeld heeft en handelt volgens de regels van good governance. Van de instelling wordt verwacht dat zij haar eigen verantwoordelijkheid neemt.

➤ Pagina 17 van 28

4.3.2 Onderwijs

Doelstelling: het onderwijs op SOMA is boeiend

Dit betekent dat:

- het competentiegericht opleiden stevig verankerd is in het onderwijs binnen SOMA. Het leren keuzes maken en het leren verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces zijn kernbegrippen binnen het onderwijs van SOMA. Het leren vindt plaats in een contextrijke omgeving met uitdagende en inspirerende opdrachten. De deelnemer staat centraal en medewerkers werken er aan het beste uit de deelnemer naar voren te halen.
- niet de klas maar de individuele deelnemer de organisatorische maat is.
- we kunnen vaststellen dat ons onderwijs voldoet aan de eisen die onze omgeving aan ons stelt. Dit toetsen we door de tevredenheid van deelnemers en bedrijven te meten.
- ons onderwijs ruim aan de eisen voldoet die de wetgeving aan ons stelt.
- SBO flexibel inspeelt op vragen uit de branche. Cursussen zijn competentiegericht en worden door cursisten en opdrachtgevers als boeiend en zinvol ervaren. SBO zal een stevige impuls geven aan het leven lang leren in de GWW sector.

4.3.3 Begeleiding

Doelstelling: binnen SOMA is de begeleiding van deelnemers en cursisten professioneel en kwalitatief hoogwaardig.

Dit betekent dat:

- de begeleidings- en zorgstructuur binnen SOMA College van goede kwaliteit is en verankerd in de organisatie. Voor zowel deelnemers als medewerkers is helder hoe de zorg- en begeleidingstructuur er uit ziet.
- Er wordt gewerkt met goed toegeruste begeleiders die via intervisie en reflectie hun begeleidingsvaardigheden evalueren en verbeteren.
- tutores een centrale plaats innemen binnen het onderwijsleerproces.

4.3.3 Relatie met de branche

Doelstelling: SOMA speelt in op vragen en ontwikkelingen vanuit de branche en heeft een goede relatie met de branche.

Dit betekent dat:

- SOMA door de branche gezien wordt als dé opleider voor de GWW en bij alle medewerkers het besef aanwezig is dat SOMA voor haar succes afhankelijk is van een sterke reputatie. Die reputatie is gestoeld op ervaringen van klanten en hun oordeel over de dienstverlening. Omdat de reputatie effect heeft op het handelen van afnemers en financiers sturen en meten we de reputatie.
- Wij er in slagen het imago van SOMA in lijn te brengen met het gewenste imago. Regelmatige imago-onderzoeken en tevredenheidsmetingen die als input dienen voor de beleidscyclus moeten dit ondersteunen.
- de organisatie zodanig ingericht is dat er flexibel ingespeeld kan worden op vragen vanuit de branche. Variaties in opleidingsduur, startmoment, cursusinhoud en opleidingsplaats horen bij de SOMA organisatie.
- SOMA meerdere opleidingsplaatsen in het land gerealiseerd heeft. In het noorden en in het zuiden van het land kunnen deelnemers een groot deel van hun opleiding in de buurt van hun woonplaats volgen. Voor de realisatie van deze opleidingsplaatsen werkt SOMA samen met partners in de regio. Door meerdere opleidingsplaatsen te realiseren, heeft SOMA meer mogelijkheden om haar capaciteit aan te passen aan vragen uit de branche.

Bijlage 1.2 Invoering competentiegericht onderwijs op het SOMA College,
kaders en randvoorwaarden (Versluis, C. & Loon, P. van, 2009), pagina 4 en 5.

➤ Pagina 4

1 Het onderwijsprogramma

Het onderwijs wordt georganiseerd rondom beroepstaken (machinisten en monteurs) en projecttaken¹ (K4).

Een beroepstaak is een afgerond samenhangend geheel van werkzaamheden welke zich voordoet in de praktijk

De beroepstaak geeft richting aan de organisatie en planning (rooster) van het onderwijs

De beroepstaak geeft richting aan de begeleiding van het onderwijs

De beroepstaak geeft richting aan de beoordeling van het onderwijs

kenmerken

- De deelnemer doorloopt een aantal beroepstaken binnen een duidelijke structuur;
- De beroepstaken stimuleren de deelnemer tot competentieontwikkeling;
- In de beroepstaken wordt gestuurd op leeractiviteiten die representatief zijn voor het uitoefenen van het beroep;
- De beroepstaken kunnen zowel op school als in het leerbedrijf worden uitgevoerd;
- Van de beroepstaken wordt een BOL- en een BBL variant ontwikkeld;
- De tutor begeleidt de deelnemer bij zijn competentieontwikkeling;
- De tutor begeleidt het leerproces in de tutorgroep;
- De beoordeling van de beroepstaak is formatief (ontwikkelingsgericht)

De onderwijsplanning borgt de ondersteuning en begeleiding van de deelnemer.

Vakken zullen daar waar mogelijk geclusterd en in samenhang met elkaar worden aangeboden. De volgende clusters zijn te onderscheiden : cluster onderhoud, cluster bediening machines, cluster technische theorie, cluster avo. Door het werken in een blokkenstructuur (zie roosters hoofdstuk 5) wordt dit gefaciliteerd.

Uitgangspunten bij de vormgeving van het onderwijsprogramma zijn:

- De beroepstaak is leidend/sturend.
- De “vakken” ondersteunen de beroepstaak.
- De “vakken” zijn geclusterd volgens een “logische” samenhang.

¹ Waar hierna wordt gesproken van beroepstaken worden daarmee ook de projecttaken bedoeld

2 De begeleiding

Competentiegericht onderwijs vraagt een verscheidenheid aan begeleiding.

De volgende actoren zullen de begeleiding van de deelnemers verzorgen binnen SGO.

- De trajectbegeleider (tutor)
- De vakdocent/ instructeur
- De BPV begeleider (begeleider vanuit school)
- De praktijkbegeleider (de leermeester vanuit het bedrijf)

De hierboven beschreven taken/rollen zullen vooralsnog geen wijzigingen teweeg brengen in de bestaande functies binnen het SOMA college. Het vervullen van de rol tutor of BPV begeleider zal vallen binnen de huidige functieomschrijving. Tutor of BPV begeleider zijn is derhalve geen functie maar de invulling van een taak.

De tutor (trajectbegeleider)

- De tutor is de spil in het competentiegericht onderwijs.
- De tutor is in de begeleiding de centrale persoon voor de deelnemer.
- Het tutorschap is een taak die toegankelijk is voor iedere onderwijsgevende medewerker.
- De tutor staat open voor scholing om pedagogische en didactische vaardigheden te ontwikkelen.

Taken van de tutor:

- coacht een groep van 12 deelnemers;
- geeft sturing aan het leerproces;
- is trajectbegeleider;
- beoordeelt (mede) de competentieontwikkeling van de deelnemer;
- bewaakt de voortgang van de deelnemer;
- houdt voortgangsgesprekken met de deelnemer;
- bereidt en zit de voortgangsbespreking van zijn deelnemers voor;
- is aanspreekpunt van de deelnemer bij problemen;
- verwerkt de resultaten betreffende beroepsprestaties en competentieontwikkeling in de beoordelingsmonitor
- bespreekt de onderwijsplanning (binnen de beroepstaak) met de begeleiders (docenten en instructeurs)
- bepaalt in overleg de te ondernemen acties bij een NO GO op een beroepstaak

Bijlage 1.3 De Tutor (Vollmer, A. , n.d.).

ROL	TUTOR
Taken en Resultaten 1. Vult de beoordelingsmonitor in van de deelnemers en verwerkt deze in Magister Resultaat: Aan het einde van elke beroepstaak hebben alle deelnemers uit de tutorgroep een ingevulde beoordelingsmonitor, geregsitreerd in Magister 2. Overlegt met collega's (vakdocenten) de tijdstippen en procedure van het invullen van de beoordelingsformulieren van de beroepsprodukten Resultaat: Alle vakdocenten die een beroepsprodukt moeten beoordelen zijn op de hoogte van tijdstip en procedure van aanlevering van die beoordeling. 3. Informeert de collega's over de voortgang van de deelnemer en de beoordelingen van de beroepstaken Resultaat: Alle collega vakdocenten worden na elke beroepstaak geïnformeerd over de beoordeling van de deelnemer 4. Geeft uitvoering m.b.t. het administratieve proces m.b.t. het totoraat Resultaat: Alle administratieve handelingen die noodzakelijk zijn zijn tijdig uitgevoerd door de tutor 5. Heeft een (wisselende) coördinerende taak m.b.t. de reparatielessen Resultaat: Alle deelnemers uit de tutorgroep zijn geïnformeerd over de werkwijze en procedure van de reparatielessen en de vakdocenten worden geïnformeerd over de inhoud van de reparatieles 6. Stemt af met de decaan indien er sprake is van een verkeerde beroepskeuze of ernstig stagnerende voortgang van de opleiding Resultaat: Alle deelnemers die stagneren in de studievoortgang of dreigen uit te vallen zijn tijdig gemeld bij de decaan 7. Bespreekt met de tutorgroep de werkwijze en procedure van de tevredenheidsenquête in april van elk cursusjaar Resultaat: De tutor heeft een positieve beoordeling van de deelnemers m.b.t. de werkwijze en samenwerking met de tutor	
Competenties De tutor is iemand die de volgende competenties bezit of bereid is die te ontwikkelen: Adviseren; de tutor is in staat om op adequate wijze de deelnemer te adviseren m.b.t. onderwijsvoortgang, reparatielessen en noodzakelijke studiehouding. Begeleiding en reflecteren; de tutor is in staat om zodanig richting en sturing te geven aan de deelnemer dat deze leert om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen loopbaan en zich steeds zelfstandiger zal ontwikkelen binnen het onderwijs. Communiceren; De tutor kan als begeleider en beoordelaar van de deelnemer zodanig communiceren dat de communicatie een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de deelnemer. Beoordelen; de tutor kan met behulp van het portfolio de competentieontwikkeling van de deelnemer volgen en bewaken en kan op basis van de beoordeling van vakdocenten een kwalificerende beoordeling formuleren en toelichten aan de deelnemer. De analyse van al het materiaal is hierbij een belangrijke vaardigheid	

Bijlage 2 Enquête deelnemers, instrument 1 t/m 3, inclusief antwoorden.

Instrument 1

Beste deelnemer,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw mening belangrijk. Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst. In deze vragenlijst wil ik graag weten wat jij denkt dat een taak van de tutor zou moeten zijn. Denk dus niet aan de tutortaken zoals die nu zijn maar doe alsof jij een nieuw takenpakket mag samenstellen voor de tutor. Er worden verschillende taken genoemd waarbij jij kunt aangeven of jij die belangrijk vindt.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.
ja Vaak, deels mee eens.
nee Bijna nooit, grotendeels oneens.
NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Zoals je ziet hoeft je geen naam en/of klas in te vullen.

Succes!

instrument 1						
<u>Welke taken moet de tutor hebben?</u>		N = 115				
De tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	Begeleidt mij bij mijn leerproces.	81	32	2	0	3,69
2	Begeleidt mij het hele schooltraject.	68	40	6	1	3,52
3	Beoordeelt mijn competentieontwikkeling.	32	76	7	0	3,22
4	Houdt voortgangsgesprekken met mij.	60	54	1	0	3,51
5	Is eerste aanspreekpunt bij problemen.	57	48	9	1	3,40
6	Houdt de administratieve verwerking bij van mijn competentieontwikkeling.	40	59	15	1	3,20
7	Heeft contact met andere begeleiders over mij.	33	73	8	1	3,20
8	Heeft contact met docenten over mij.	44	64	7	0	3,32
9	Heeft contact met ouders over mij.	29	58	24	4	2,97
10	Begeleidt het groepsproces van de tutorgroep.	46	59	9	1	3,30
11	Geeft extra begeleiding bij leerproblemen.	64	35	16	0	3,42
12	Signaleert gedragsproblemen en handelt daarnaar.	58	54	3	0	3,48
13	Zorgt er voor dat ik mij prettig voel op school.	51	46	16	2	3,27
14	Vertegenwoordigt mijn belangen.	44	55	14	2	3,23
15	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor mij .	45	64	6	0	3,34
16	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor de tutorgroep .	55	56	3	1	3,43
17	Zorgt voor een geschikte ruimte om tutorbegeleiding te kunnen geven.	58	45	7	5	3,36

instrument 1					
<u>Welke taken moet de tutor hebben?</u>		N = 115			
De tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!
1	Begeleidt mij bij mijn leerproces.	70%	28%	2%	0%
2	Begeleidt mij het hele schooltraject.	59%	35%	5%	1%
3	Beoordeelt mijn competentieontwikkeling.	28%	66%	6%	0%
4	Houdt voortgangsgesprekken met mij.	52%	47%	1%	0%
5	Is eerste aanspreekpunt bij problemen.	50%	42%	8%	1%
6	Houdt de administratieve verwerking bij van mijn competentieontwikkeling.	35%	51%	13%	1%
7	Heeft contact met andere begeleiders over mij.	29%	63%	7%	1%
8	Heeft contact met docenten over mij.	38%	56%	6%	0%
9	Heeft contact met ouders over mij.	25%	50%	21%	3%
10	Begeleidt het groepsproces van de tutorgroep.	40%	51%	8%	1%
11	Geeft extra begeleiding bij leerproblemen.	56%	30%	14%	0%
12	Signaleert gedragsproblemen en handelt daarnaar.	50%	47%	3%	0%
13	Zorgt er voor dat ik mij prettig voel op school.	44%	40%	14%	2%
14	Vertegenwoordigt mijn belangen.	38%	48%	12%	2%
15	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor mij .	39%	56%	5%	0%
16	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor de tutorgroep .	48%	49%	3%	1%
17	Zorgt voor een geschikte ruimte om tutorbegeleiding te kunnen geven.	50%	39%	6%	4%

Beste deelnemer,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw mening belangrijk.

Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst.

In deze vragenlijst wil ik graag weten welke ondersteuning jij graag wilt hebben van de tutor.

Denk dus niet aan de ondersteuning zoals die nu is, maar doe alsof jij het opnieuw mag samenstellen voor de tutor. Er worden verschillende onderwerpen genoemd waarbij jij kunt aangeven of jij die belangrijk vindt bij de begeleiding tijdens jouw opleiding op onze school.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.

ja Vaak, deels mee eens.

nee Bijna nooit, grotendeels oneens.

NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Zoals je ziet hoeft je geen naam en/of klas in te vullen.

Succes!

instrument 2 Welke ondersteuning heb jij van de tutor nodig? N = 115						
Ik vind het belangrijk dat:		JA!!	ja	nee	NEEI!	Gem.
1	De tutor mij leert hoe ik het beste kan leren (leren leren).	24	65	23	3	2,96
2	De tutor mij leert inzien hoe ik van fouten kan leren.	47	59	9	0	3,33
3	De tutor mij helpt bij het nemen van de juiste beslissingen.	25	65	22	3	2,97
4	De tutor mij helpt om op mijn opgedane ervaringen terug te kijken, zodat ik hier van kan leren (reflecteren).	34	74	7	0	3,23
Gemiddelde van de vragen 1 t/m 4, Leerprocessen.						3,12
5	De tutor samenwerking stimuleert.	45	64	6	0	3,34
6	De tutor mij leert om samen met anderen een opdracht te doen.	25	76	13	1	3,09
7	De tutor mij leert hoe ik met problemen in de groep om kan gaan.	34	59	21	1	3,10
8	De tutor mij leert om mijn standpunt in de groep naar voren te brengen.	32	65	16	2	3,10
Gemiddelde van de vragen 5 t/m 8, Samenwerken.						3,16
9	De tutor mij begeleidt bij mijn persoonlijke ontwikkeling.	32	52	27	4	2,97
10	De tutor mij motiveert als ik het moeilijk heb.	54	50	10	1	3,37
11	De tutor mij begeleidt naar zelfstandigheid.	35	68	10	2	3,18
12	De tutor voor mijn belangen op komt.	58	48	8	1	3,42
Gemiddelde van de vragen 9 t/m 12, Begeleiden.						3,23
13	De tutor met respect met mij omgaat.	98	17	0	0	3,85
14	De tutor goed kan luisteren.	82	33	0	0	3,71
15	De tutor mij in begrijpelijke taal kan vertellen wat hij bedoeld.	91	23	1	0	3,78
16	De tutor mij in begrijpelijke taal kan uitleggen wat hij van mij verwacht.	79	34	2	0	3,67
17	De tutor een goed persoonlijk gesprek met mij kan voeren.	67	44	2	2	3,53
Gemiddelde van de vragen 13 t/m 17, Communicatie.						3,71
18	De tutor aandacht heeft voor mij als persoon.	60	51	4	0	3,49
19	De tutor ruimte geeft voor het maken van fouten.	58	55	2	0	3,49
20	De tutor een ontspannen sfeer creëert waarin ik mij veilig voel.	58	55	2	0	3,49
21	Ik de tutor van alles kan vragen.	78	31	6	0	3,63
22	De tutor oprecht is in zijn manier van doen.	60	54	1	0	3,51
Gemiddelde van de vragen 18 t/m 22, Interpersoonlijk en pedagogisch competent.						3,52
23	De tutor mij kan adviseren.	56	57	2	0	3,47
Gemiddelde van vraag 23, Adviseren.						3,47
24	De tutor mijn persoonlijke ontwikkeling kan beoordelen.	36	59	18	2	3,12
25	De tutor de ontwikkeling van mijn leerproces kan beoordelen.	51	59	4	1	3,39
26	De tutor kan beoordelen of ik goed met gemaakte fouten om ga.	27	69	16	3	3,04
27	De tutor kan beoordelen of mijn zelfstandigheid zich voldoende ontwikkeld.	29	72	13	1	3,12
Gemiddelde van de vragen 24 t/m 27, Beoordelen.						3,17
28	De tutor goed kan plannen zodat mijn begeleiding door hem goed verloopt.	55	53	7	0	3,42
29	De tutor kan organiseren zodat hij afspraken kan maken met anderen betreffende mijn begeleiding (bijvoorbeeld een afspraak met de teamleider of decaan).	56	47	10	2	3,37
Gemiddelde van de vragen 28 & 29, Plannen en organiseren.						3,39

instrument 2					
Welke ondersteuning heb jij van de tutor nodig?		N = 115			
Ik vind het belangrijk dat:		JA!!	ja	nee	NEE!!
1	De tutor mij leert hoe ik het beste kan leren (leren leren).	21%	57%	20%	3%
2	De tutor mij leert inzien hoe ik van fouten kan leren.	41%	51%	8%	0%
3	De tutor mij helpt bij het nemen van de juiste beslissingen.	22%	57%	19%	3%
4	De tutor mij helpt om op mijn opgedane ervaringen terug te kijken, zodat ik hier van kan leren (reflecteren).	30%	64%	6%	0%
Gemiddelde van de vragen 1 t/m 4, Leerprocessen.					
5	De tutor samenwerking stimuleert.	39%	56%	5%	0%
6	De tutor mij leert om samen met anderen een opdracht te doen.	22%	66%	11%	1%
7	De tutor mij leert hoe ik met problemen in de groep om kan gaan.	30%	51%	18%	1%
8	De tutor mij leert om mijn standpunt in de groep naar voren te brengen.	28%	57%	14%	2%
Gemiddelde van de vragen 5 t/m 8, Samenwerken.					
9	De tutor mij begeleidt bij mijn persoonlijke ontwikkeling.	28%	45%	23%	3%
10	De tutor mij motiveert als ik het moeilijk heb.	47%	43%	9%	1%
11	De tutor mij begeleidt naar zelfstandigheid.	30%	59%	9%	2%
12	De tutor voor mijn belangen op komt.	50%	42%	7%	1%
Gemiddelde van de vragen 9 t/m 12, Begeleiden.					
13	De tutor met respect met mij omgaat.	85%	15%	0%	0%
14	De tutor goed kan luisteren.	71%	29%	0%	0%
15	De tutor mij in begrijpelijke taal kan vertellen wat hij bedoeld.	79%	20%	1%	0%
16	De tutor mij in begrijpelijke taal kan uitleggen wat hij van mij verwacht.	69%	30%	2%	0%
17	De tutor een goed persoonlijk gesprek met mij kan voeren.	58%	38%	2%	2%
Gemiddelde van de vragen 13 t/m 17, Communicatie.					
18	De tutor aandacht heeft voor mij als persoon.	52%	44%	3%	0%
19	De tutor ruimte geeft voor het maken van fouten.	50%	48%	2%	0%
20	De tutor een ontspannen sfeer creëert waarin ik mij veilig voel.	50%	48%	2%	0%
21	Ik de tutor van alles kan vragen.	68%	27%	5%	0%
22	De tutor oprecht is in zijn manier van doen.	52%	47%	1%	0%
Gemiddelde van de vragen 18 t/m 22, Interpersoonlijk en pedagogisch competent.					
23	De tutor mij kan adviseren.	49%	50%	2%	0%
Gemiddelde van vraag 23, Adviseren.					
24	De tutor mijn persoonlijke ontwikkeling kan beoordelen.	31%	51%	16%	2%
25	De tutor de ontwikkeling van mijn leerproces kan beoordelen.	44%	51%	3%	1%
26	De tutor kan beoordelen of ik goed met gemaakte fouten om ga.	23%	60%	14%	3%
27	De tutor kan beoordelen of mijn zelfstandigheid zich voldoende ontwikkeld.	25%	63%	11%	1%
Gemiddelde van de vragen 24 t/m 27, Beoordelen.					
28	De tutor goed kan plannen zodat mijn begeleiding door hem goed verloopt.	48%	46%	6%	0%
29	De tutor kan organiseren zodat hij afspraken kan maken met anderen betreffende mijn begeleiding (bijvoorbeeld een afspraak met de teamleider of decaan).	49%	41%	9%	2%
Gemiddelde van de vragen 28 & 29, Plannen en organiseren.					

Beste deelnemer,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw mening belangrijk.

Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst.

In deze vragenlijst wil ik graag weten wat jij belangrijke kenmerken van de tutor vindt. Een kenmerk kun je ook zien als een eigenschap. Bij de beantwoording van deze vragenlijst moet je niet uit gaan van de tutores zoals jij die kent, maar een tutor waarvan jij vindt dat hij die kenmerken zou moeten hebben zodat hij jou het beste kan begeleiden. Kenmerken dus die jij belangrijk vindt.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.

ja Vaak, deels mee eens.

nee Bijna nooit, grotendeels oneens.

NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Zoals je ziet hoeft je geen naam en/of klas in te vullen.

Succes!

	instrument 3					
	<u>Wat zijn belangrijke kenmerken van de tutor</u>	N = 115				
	Ik vind het belangrijk dat de tutor:	JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	Gemakkelijk aanspreekbaar is.	94	21	0	0	3,82
2	Enthousiast is.	58	57	0	0	3,50
3	Eerlijk is.	101	14	0	0	3,88
4	Betrouwbaar is.	104	11	0	0	3,90
5	Structuur biedt.	58	55	2	0	3,49
6	Met respect met mij omgaat.	94	21	0	0	3,82
7	Niet snel opgeeft.	71	44	0	0	3,62
8	Mij serieus neemt.	91	24	0	0	3,79
9	Belang stelt in mijn welzijn.	46	64	4	1	3,35
10	Een vertrouwensband met mij heeft.	53	53	8	1	3,37
11	Zich goed in mij kan verplaatsen.	43	66	6	0	3,32
12	Belangstelling heeft voor mij als mens.	46	63	6	0	3,35
13	Een hoge betrokkenheid bij mij heeft.	29	74	11	1	3,14
14	Begrijpt hoe mijn mentale situatie is (psychologisch inzicht).	46	58	11	0	3,30
15	Actief is bij voorkomende problemen.	69	44	2	0	3,58
16	Kennis heeft van mijn toekomstig beroep.	79	32	4	0	3,65
17	Flexibel is zodat hij zich makkelijk kan aanpassen aan veranderingen.	51	63	1	0	3,43
18	Zich kan opstellen als één van ons (deelnemers).	58	49	7	1	3,43
19	Een sfeer heeft waarbij ik mij welkom en veilig voel.	76	38	1	0	3,65
20	Gezag heeft zodat hij orde kan handhaven als het moet.	75	39	0	1	3,63
21	Vergevingsgezind is zodat er fouten gemaakt mogen worden.	58	57	0	0	3,50
22	Op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen.	36	68	10	1	3,21
23	De samenleving goed kent.	32	71	11	1	3,17
24	Het werkveld goed kent.	68	44	3	0	3,57
25	Voldoende tijd voor mij neemt.	65	47	3	0	3,54
26	Doet wat hij zegt.	99	16	0	0	3,86

	instrument 3				
	Wat zijn belangrijke kenmerken van de tutor	N = 115			
	Ik vind het belangrijk dat de tutor:	JA!!	ja	nee	NEE!!
1	Gemakkelijk aanspreekbaar is.	82%	18%	0%	0%
2	Enthousiast is.	50%	50%	0%	0%
3	Eerlijk is.	88%	12%	0%	0%
4	Betrouwbaar is.	90%	10%	0%	0%
5	Structuur biedt.	50%	48%	2%	0%
6	Met respect met mij omgaat.	82%	18%	0%	0%
7	Niet snel opgeeft.	62%	38%	0%	0%
8	Mij serieus neemt.	79%	21%	0%	0%
9	Belang stelt in mijn welzijn.	40%	56%	3%	1%
10	Een vertrouwensband met mij heeft.	46%	46%	7%	1%
11	Zich goed in mij kan verplaatsen.	37%	57%	5%	0%
12	Belangstelling heeft voor mij als mens.	40%	55%	5%	0%
13	Een hoge betrokkenheid bij mij heeft.	25%	64%	10%	1%
14	Begrijpt hoe mijn mentale situatie is (psychologisch inzicht).	40%	50%	10%	0%
15	Actief is bij voorkomende problemen.	60%	38%	2%	0%
16	Kennis heeft van mijn toekomstig beroep.	69%	28%	3%	0%
17	Flexibel is zodat hij zich makkelijk kan aanpassen aan veranderingen.	44%	55%	1%	0%
18	Zich kan opstellen als één van ons (deelnemers).	50%	43%	6%	1%
19	Een sfeer heeft waarbij ik mij welkom en veilig voel.	66%	33%	1%	0%
20	Gezag heeft zodat hij orde kan handhaven als het moet.	65%	34%	0%	1%
21	Vergevingsgezind is zodat er fouten gemaakt mogen worden.	50%	50%	0%	0%
22	Op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen.	31%	59%	9%	1%
23	De samenleving goed kent.	28%	62%	10%	1%
24	Het werkveld goed kent.	59%	38%	3%	0%
25	Voldoende tijd voor mij neemt.	57%	41%	3%	0%
26	Doet wat hij zegt.	86%	14%	0%	0%

Bijlage 3 Enquête tutoren, instrument 4 t/m 6 inclusief antwoorden.

Instrument 4

Beste collega,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw visie op tutortaken, tutorcompetenties en tutorkenmerken belangrijk.

Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst, wat eventueel uitgebreid zou kunnen worden met een interview, zoals reeds besproken in een eerder tutoroverleg.

In deze vragenlijst wil ik graag weten wat jij denkt dat een taak van de tutor zou moeten zijn.

Denk dus niet aan de tutortaken zoals die nu zijn maar doe alsof jij een nieuw takenpakket mag samenstellen voor de tutor. Er worden verschillende taken genoemd waarbij jij kunt aangeven of jij die belangrijk vindt. Met de deelnemers worden uiteraard de deelnemers bedoeld die tot de tutorgroep behoren.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.

ja Vaak, deels mee eens.

nee Bijna nooit, grotendeels oneens.

NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Het invullen van de naam is niet nodig, omdat de lijst genummerd is zodat de gegevens anoniem blijven voor anderen.

Succes!

instrument 4						
<u>Welke taken moet de tutor hebben?</u>		N = 12				
De tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	Begeleidt het leerproces van de deelnemers.	9	3	0	0	3,75
2	Begeleidt de deelnemers het hele schooltraject.	6	6	0	0	3,50
3	Beoordeelt de competentieontwikkeling van de deelnemers.	2	10	0	0	3,17
4	Houdt voortgangsgesprekken met de deelnemers.	8	4	0	0	3,67
5	Is eerste aanspreekpunt bij problemen voor de deelnemers.	1	7	4	0	2,75
6	Houdt de administratieve verwerking bij van de competentieontwikkeling van de deelnemers.	1	7	4	0	2,75
7	Heeft contact met andere begeleiders over de deelnemers.	6	6	0	0	3,50
8	Heeft contact met docenten over de deelnemers.	7	4	1	0	3,50
9	Heeft contact met ouders over de deelnemers.	5	7	0	0	3,42
10	Begeleidt het groepsproces van de tutorgroep.	5	7	0	0	3,42
11	Geeft extra begeleiding bij leerproblemen.	6	5	1	0	3,42
12	Signaleert gedragsproblemen en handelt daarnaar.	6	5	1	0	3,42
13	Zorgt er voor dat de deelnemers zich prettig voelen op school.	7	4	1	0	3,50
14	Vertegenwoordigt de belangen van de deelnemers.	4	6	2	0	3,17
15	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor de deelnemers.	7	4	1	0	3,50
16	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor het groepswerk van de tutorgroep .	3	8	1	0	3,17
17	Zorgt voor een geschikte ruimte om tutorbegeleiding te kunnen geven.	2	3	5	2	2,42

	instrument 4				
	<u>Welke taken moet de tutor hebben?</u>	N = 12			
	De tutor:	JA!!	ja	nee	NEE!!
1	Begeleidt het leerproces van de deelnemers.	75%	25%	0%	0%
2	Begeleidt de deelnemers het hele schooltraject.	50%	50%	0%	0%
3	Beoordeelt de competentieontwikkeling van de deelnemers.	17%	83%	0%	0%
4	Houdt voortgangsgesprekken met de deelnemers.	67%	33%	0%	0%
5	Is eerste aanspreekpunt bij problemen voor de deelnemers.	8%	58%	33%	0%
6	Houdt de administratieve verwerking bij van de competentieontwikkeling van de deelnemers.	8%	58%	33%	0%
7	Heeft contact met andere begeleiders over de deelnemers.	50%	50%	0%	0%
8	Heeft contact met docenten over de deelnemers.	58%	33%	8%	0%
9	Heeft contact met ouders over de deelnemers.	42%	58%	0%	0%
10	Begeleidt het groepsproces van de tutorgroep.	42%	58%	0%	0%
11	Geeft extra begeleiding bij leerproblemen.	50%	42%	8%	0%
12	Signaleert gedragsproblemen en handelt daarnaar.	50%	42%	8%	0%
13	Zorgt er voor dat de deelnemers zich prettig voelen op school.	58%	33%	8%	0%
14	Vertegenwoordigt de belangen van de deelnemers.	33%	50%	17%	0%
15	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor de deelnemers.	58%	33%	8%	0%
16	Zorgt voor voldoende tijd en aandacht voor het groepswerk van de tutorgroep.	25%	67%	8%	0%
17	Zorgt voor een geschikte ruimte om tutorbegeleiding te kunnen geven.	17%	25%	42%	17%

Beste collega,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw visie op tutortaken, tutorcompetenties en tutorkenmerken belangrijk.

Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst, wat eventueel uitgebreid zou kunnen worden met een interview, zoals reeds besproken in een eerder tutoroverleg.

In deze vragenlijst wil ik graag weten welke ondersteuning jij wilt geven aan de deelnemers als tutor. Denk dus niet aan de ondersteuning zoals die nu is, maar doe alsof jij het opnieuw mag samenstellen. Als je die ondersteuning goed wilt geven moet je daar ook competent in zijn. In die zin gaat deze lijst over de tutorcompetenties. Met de deelnemers worden uiteraard de deelnemers bedoeld die tot de tutorgroep behoren.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.
ja Vaak, deels mee eens.
nee Bijna nooit, grotendeels oneens.
NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Het invullen van de naam is niet nodig, omdat de lijst genummerd is zodat de gegevens anoniem blijven voor anderen.

Succes!

instrument 5 N = 12						
Welke ondersteuning geeft de tutor?						
Ik vind het belangrijk dat de tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	De deelnemer leert hoe hij het beste kan leren (leren leren).	5	7	0	0	3,42
2	De deelnemer leert inzien hoe hij van fouten kan leren.	8	4	0	0	3,67
3	De deelnemer helpt bij het nemen van de juiste beslissingen.	4	7	1	0	3,25
4	De deelnemer helpt om op zijn opgedane ervaringen terug te kijken, zodat hij hier van kan leren (reflecteren).	6	6	0	0	3,50
Gemiddelde van de vragen 1 t/m 4, Leerprocessen.						3,46
5	Samenwerking stimuleert.	6	6	0	0	3,50
6	De deelnemer leert om samen met anderen een opdracht te doen.	3	9	0	0	3,25
7	De deelnemer leert hoe hij met problemen in de groep om kan gaan.	3	8	1	0	3,17
8	De deelnemer leert om zijn standpunt in de groep naar voren te brengen.	3	9	0	0	3,25
Gemiddelde van de vragen 5 t/m 8, Samenwerken.						3,29
9	De deelnemer begeleidt bij zijn persoonlijke ontwikkeling.	7	5	0	0	3,58
10	De deelnemer motiveert als hij het moeilijk heeft.	12	0	0	0	4,00
11	De deelnemer begeleidt naar zelfstandigheid.	7	5	0	0	3,58
12	Voor de belangen van de deelnemer op komt.	4	8	0	0	3,33
Gemiddelde van de vragen 9 t/m 12, Begeleiden.						3,63
13	De deelnemer met respect behandelt.	12	0	0	0	4,00
14	Goed kan luisteren.	10	2	0	0	3,83
15	De deelnemer in begrijpelijke taal kan vertellen wat hij bedoeld.	10	2	0	0	3,83
16	De deelnemer in begrijpelijke taal kan uitleggen wat hij verwacht.	11	1	0	0	3,92
17	Een goed persoonlijk gesprek met de deelnemer kan voeren.	9	3	0	0	3,75
Gemiddelde van de vragen 13 t/m 17, Communicatie.						3,87
18	Aandacht heeft voor de deelnemer als persoon.	9	3	0	0	3,75
19	De deelnemer ruimte geeft voor het maken van fouten.	7	5	0	0	3,58
20	Een ontspannen sfeer creëert waarin de deelnemer zich veilig voelt.	8	3	1	0	3,58
21	Van alles gevraagd kan worden door de deelnemer.	4	7	1	0	3,25
22	Oprecht is in zijn manier van doen.	11	1	0	0	3,92
Gemiddelde van de vragen 18 t/m 22, Interpersoonlijk en pedagogisch competent.						3,62
23	De deelnemer kan adviseren.	6	6	0	0	3,50
Gemiddelde van vraag 23, Adviseren.						3,50
24	De persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer kan beoordelen.	2	10	0	0	3,17
25	De ontwikkeling van het leerproces van de deelnemer kan beoordelen.	4	8	0	0	3,33
26	Kan beoordelen of de deelnemer goed met gemaakte fouten om kan gaan.	5	7	0	0	3,42
27	Kan beoordelen of de zelfstandigheid van de deelnemer zich voldoende ontwikkeld.	3	9	0	0	3,25
Gemiddelde van de vragen 24 t/m 27, Beoordelen.						3,29
28	Goed kan plannen zodat de begeleiding goed verloopt.	3	8	1	0	3,17
29	Kan organiseren zodat hij afspraken kan maken met anderen betreffende de begeleiding van de deelnemer (bijvoorbeeld een afspraak met de teamleider of decaan).	4	8	0	0	3,33
Gemiddelde van de vragen 28 & 29, Plannen en organiseren.						3,25

instrument 5					
Welke ondersteuning geeft de tutor?		N = 12			
Ik vind het belangrijk dat de tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!
1	De deelnemer leert hoe hij het beste kan leren (leren leren).	42%	58%	0%	0%
2	De deelnemer leert inzien hoe hij van fouten kan leren.	67%	33%	0%	0%
3	De deelnemer helpt bij het nemen van de juiste beslissingen.	33%	58%	8%	0%
4	De deelnemer helpt om op zijn opgedane ervaringen terug te kijken, zodat hij hier van kan leren (reflecteren).	50%	50%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 1 t/m 4, Leerprocessen.					
5	Samenwerking stimuleert.	50%	50%	0%	0%
6	De deelnemer leert om samen met anderen een opdracht te doen.	25%	75%	0%	0%
7	De deelnemer leert hoe hij met problemen in de groep om kan gaan.	25%	67%	8%	0%
8	De deelnemer leert om zijn standpunt in de groep naar voren te brengen.	25%	75%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 5 t/m 8, Samenwerken.					
9	De deelnemer begeleidt bij zijn persoonlijke ontwikkeling.	58%	42%	0%	0%
10	De deelnemer motiveert als hij het moeilijk heeft.	100%	0%	0%	0%
11	De deelnemer begeleidt naar zelfstandigheid.	58%	42%	0%	0%
12	Voor de belangen van de deelnemer op komt.	33%	67%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 9 t/m 12, Begeleiden.					
13	De deelnemer met respect behandeld.	100%	0%	0%	0%
14	Goed kan luisteren.	83%	17%	0%	0%
15	De deelnemer in begrijpelijke taal kan vertellen wat hij bedoeld.	83%	17%	0%	0%
16	De deelnemer in begrijpelijke taal kan uitleggen wat hij verwacht.	92%	8%	0%	0%
17	Een goed persoonlijk gesprek met de deelnemer kan voeren.	75%	25%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 13 t/m 17, Communicatie.					
18	Aandacht heeft voor de deelnemer als persoon.	75%	25%	0%	0%
19	De deelnemer ruimte geeft voor het maken van fouten.	58%	42%	0%	0%
20	Een ontspannen sfeer creëert waarin de deelnemer zich veilig voelt.	67%	25%	8%	0%
21	Van alles gevraagd kan worden door de deelnemer.	33%	58%	8%	0%
22	Oprecht is in zijn manier van doen.	92%	8%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 18 t/m 22, Interpersoonlijk en pedagogisch competent.					
23	De deelnemer kan adviseren.	50%	50%	0%	0%
Gemiddelde van vraag 23, Adviseren.					
24	De persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer kan beoordelen.	17%	83%	0%	0%
25	De ontwikkeling van het leerproces van de deelnemer kan beoordelen.	33%	67%	0%	0%
26	Kan beoordelen of de deelnemer goed met gemaakte fouten om kan gaan.	42%	58%	0%	0%
27	Kan beoordelen of de zelfstandigheid van de deelnemer zich voldoende ontwikkeld.	25%	75%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 24 t/m 27, Beoordelen.					
28	Goed kan plannen zodat de begeleiding goed verloopt.	25%	67%	8%	0%
29	Kan organiseren zodat hij afspraken kan maken met anderen betreffende de begeleiding van de deelnemer (bijvoorbeeld een afspraak met de teamleider of decaan).	33%	67%	0%	0%
Gemiddelde van de vragen 28 & 29, Plannen en organiseren.					

Beste collega,

Ik doe onderzoek naar het tutoraat op onze school en daarbij is jouw visie op tutortaken, tutorcompetenties en tutorkenmerken belangrijk.

Daarom vraag ik jouw medewerking door het invullen van een vragenlijst, wat eventueel uitgebreid zou kunnen worden met een interview, zoals reeds besproken in een eerder tutoroverleg.

In deze vragenlijst wil ik graag weten wat jij belangrijke kenmerken van de tutor vindt. Een kenmerk kun je ook zien als een eigenschap.

Het beantwoorden van de vragen gaat aan de hand van de volgende schaalverdeling;

JA!! Altijd of geheel mee eens.

ja Vaak, deels mee eens.

nee Bijna nooit, grotendeels oneens.

NEE!! Nooit, geheel oneens.

Lees de vraag aandachtig door en zet vervolgens een kruisje **X** in het hokje dat overeenkomt met jouw mening en niet ergens tussenin (zie voorbeeld).

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			X		

Wil je een antwoord veranderen, zet dan een cirkel om het kruisje heen **⊗** en zet het kruisje bij het juiste antwoord.

		JA!!	ja	nee	NEE!!
1			⊗		X

Het invullen van de naam is niet nodig, omdat de lijst genummerd is zodat de gegevens anoniem blijven voor anderen.

Succes!

instrument 6						
<u>Wat zijn belangrijke kenmerken van de tutor</u>		N = 12				
Ik vind het belangrijk dat de tutor:		JA!!	ja	nee	NEE!!	Gem.
1	Gemakkelijk aanspreekbaar is.	9	3	0	0	3,75
2	Enthousiast is.	6	6	0	0	3,50
3	Eerlijk is.	12	0	0	0	4,00
4	Betrouwbaar is.	12	0	0	0	4,00
5	Structuur biedt.	5	7	0	0	3,42
6	Met respect met de deelnemers omgaat.	9	3	0	0	3,75
7	Niet snel opgeeft.	7	5	0	0	3,58
8	De deelnemers serieus neemt.	10	2	0	0	3,83
9	Belang stelt in het welzijn van de deelnemers.	11	1	0	0	3,92
10	Een vertrouwensband met de deelnemers heeft.	11	1	0	0	3,92
11	Zich goed in de deelnemers kan verplaatsen.	6	6	0	0	3,50
12	Belangstelling heeft voor de deelnemers als mens.	8	4	0	0	3,67
13	Een hoge betrokkenheid bij de deelnemers heeft.	8	4	0	0	3,67
14	Begrijpt hoe de mentale situatie van de deelnemers is (psychologisch inzicht).	4	7	1	0	3,25
15	Actief is bij voorkomende problemen.	6	6	0	0	3,50
16	Kennis heeft van het toekomstig beroep van de deelnemers.	4	5	3	0	3,08
17	Flexibel is zodat hij zich makkelijk kan aanpassen aan veranderingen.	6	6	0	0	3,50
18	Zich kan opstellen als één van de deelnemers.	4	5	3	0	3,08
19	Een sfeer kan creëren waarbij de deelnemers zich welkom en veilig voelen.	9	2	1	0	3,67
20	Gezag heeft zodat hij orde kan handhaven als het moet.	8	4	0	0	3,67
21	Vergevingsgezind is zodat er fouten gemaakt mogen worden.	7	4	1	0	3,50
22	Op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen.	4	7	1	0	3,25
23	De samenleving goed kent.	5	6	1	0	3,33
24	Het werkveld goed kent.	7	2	3	0	3,33
25	Voldoende tijd voor de deelnemers neemt.	8	4	0	0	3,67
26	Doet wat hij zegt.	9	2	1	0	3,67

	instrument 6				
	<u>Wat zijn belangrijke kenmerken van de tutor</u>	N = 12			
	Ik vind het belangrijk dat de tutor:	JA!!	ja	nee	NEE!!
1	Gemakkelijk aanspreekbaar is.	75%	25%	0%	0%
2	Enthousiast is.	50%	50%	0%	0%
3	Eerlijk is.	100%	0%	0%	0%
4	Betrouwbaar is.	100%	0%	0%	0%
5	Structuur biedt.	42%	58%	0%	0%
6	Met respect met de deelnemers omgaat.	75%	25%	0%	0%
7	Niet snel opgeeft.	58%	42%	0%	0%
8	De deelnemers serieus neemt.	83%	17%	0%	0%
9	Belang stelt in het welzijn van de deelnemers.	92%	8%	0%	0%
10	Een vertrouwensband met de deelnemers heeft.	92%	8%	0%	0%
11	Zich goed in de deelnemers kan verplaatsen.	50%	50%	0%	0%
12	Belangstelling heeft voor de deelnemers als mens.	67%	33%	0%	0%
13	Een hoge betrokkenheid bij de deelnemers heeft.	67%	33%	0%	0%
14	Begrijpt hoe de mentale situatie van de deelnemers is (psychologisch inzicht).	33%	58%	8%	0%
15	Actief is bij voorkomende problemen.	50%	50%	0%	0%
16	Kennis heeft van het toekomstig beroep van de deelnemers.	33%	42%	25%	0%
17	Flexibel is zodat hij zich makkelijk kan aanpassen aan veranderingen.	50%	50%	0%	0%
18	Zich kan opstellen als één van de deelnemers.	33%	42%	25%	0%
19	Een sfeer kan creëren waarbij de deelnemers zich welkom en veilig voelen.	75%	17%	8%	0%
20	Gezag heeft zodat hij orde kan handhaven als het moet.	67%	33%	0%	0%
21	Vergevingsgezind is zodat er fouten gemaakt mogen worden.	58%	33%	8%	0%
22	Op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen.	33%	58%	8%	0%
23	De samenleving goed kent.	42%	50%	8%	0%
24	Het werkveld goed kent.	58%	17%	25%	0%
25	Voldoende tijd voor de deelnemers neemt.	67%	33%	0%	0%
26	Doet wat hij zegt.	75%	17%	8%	0%