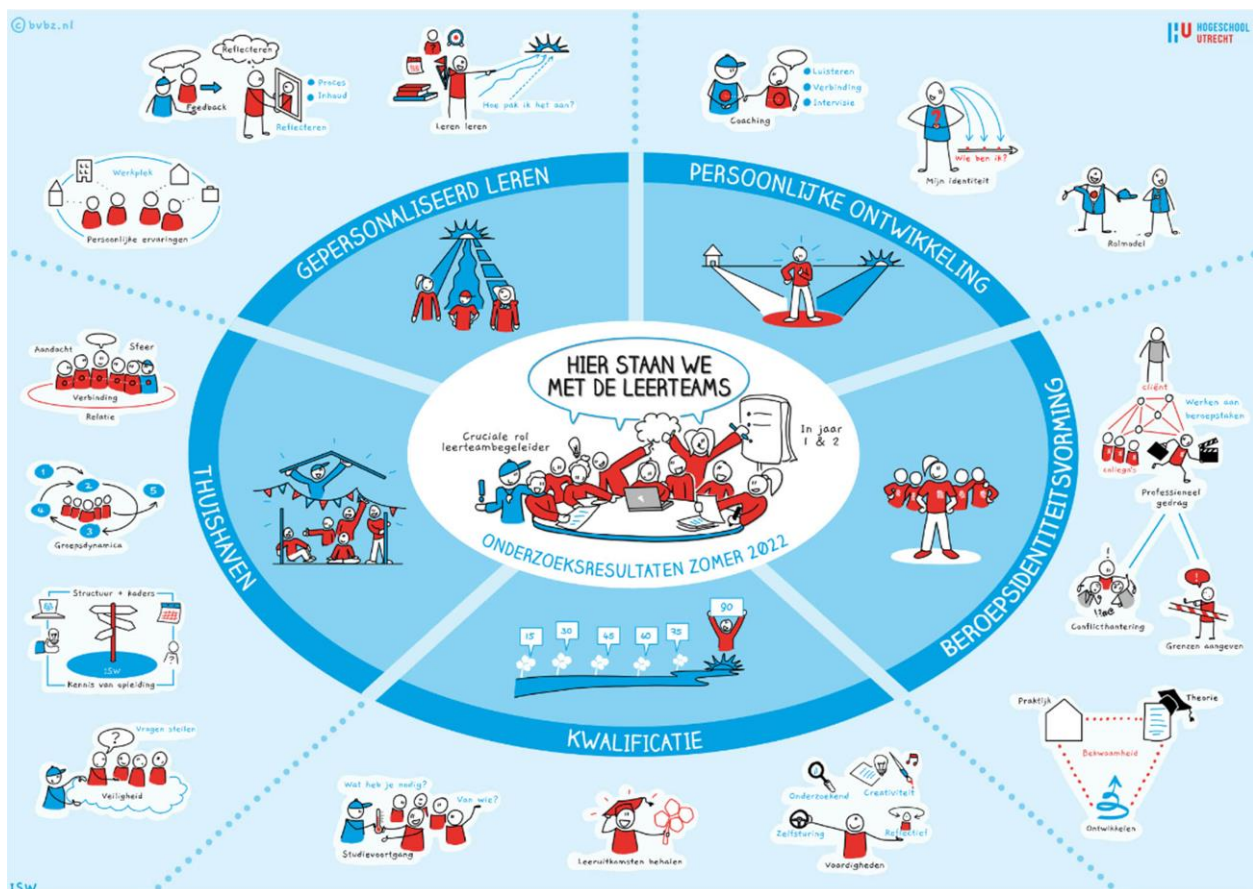


Het leerteam als hart bij ISW, klopt het?



Corleen Knieriem; m.m.v. het leerteamplatform ISW, TLN, Maaïke Koopman (WiO) en Loes Hogenkamp (WiO)
HOGESCHOOL UTRECHT | OKTOBER 2021-SEPTEMBER 2022

Inhoud

Voorwoord.....	2
Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 Afbakening.....	4
1.3 Doelstellingen en wat levert dit onderzoek op?	5
1.4 Onderzoeksvragen.....	5
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader en context van het onderzoek	6
2.1 Theoretisch kader	6
2.2 Context	7
Hoofdstuk 3 Onderzoeksaanpak	9
3.1 Deelnemers en respons.....	9
3.2 Instrumenten en dataverzameling	10
3.3 Data-analyse	13
3.4 Betrouwbaarheid.....	15
Hoofdstuk 4 Resultaten	16
4.1 Deelvraag 1. <i>Vanuit welke uitgangspunten is het leerteam als hart van de opleiding vormgegeven? ..</i>	16
4.2 Deelvraag 2: <i>Hoe dragen leerteambegeleiders bij aan het leerteam als hart van de opleiding?</i>	17
4.3 Deelvraag 3. <i>Hoe ervaren studenten het leerteam als hart van de opleiding?</i>	23
Hoofdstuk 5 Conclusie.....	29
Literatuurlijst	30
Bijlagen	32
Bijlage 1 Hier staan we met de leerteams	32
Bijlage 2 Interviewvragen grondleggers leerteamlernen	33
Bijlage 3 Operationeel schema	34
Bijlage 4 Leerteambegeleidersreis	36
Bijlage 5 Enquêtevragen studenten	38

Voorwoord

Het onderzoek: *Hoe is bij ISW het leerteam als hart van de opleiding gerealiseerd?* is afgerond. Voor u ligt het eindverslag waarin het onderzoeksproces, de onderzoeksaanpak, de resultaten en de conclusie zijn vastgelegd. Voorzien van twee evaluatie-instrumenten: de leerteambegeleidersreis en een resultatenplaat.

Een jaar lang is grondig gekeken naar de realisatie van de bedoeling van het leerteam bij ISW. Met dit onderzoek ligt er mijns inziens een mooie basis voor verdere evaluatie en doorontwikkeling van (het hart van) de opleiding. Er is nieuwe kennis ontwikkeld over hoe ISW vormgeeft aan een van de ontwerpdimensies van de HU, waarover ook de vernieuwde HU-visie op onderwijs en onderzoek nadrukkelijk spreekt: we werken bij de HU met leerteams.

Ik kijk terug op een boeiende, leerzame en soms ook intensief proces. Het was vaak zoeken naar geschikte momenten, tussen toetsperiodes, drukke agenda's en vrije dagen door, maar ik ben trots op wat we hebben bereikt. Het lijkt reëel dat Covid19 invloed heeft gehad op de resultaten van dit onderzoek, ook al waren de leerteambijeenkomsten in het afgelopen studiejaar weer op de HU. Fijn dat meer dan 100 studenten de enquête hebben ingevuld. Natuurlijk had ik graag nog meer studenten gesproken om meer persoonlijke ervaringen te horen. Observatie als onderzoeksinstrument hebben we ook niet in kunnen zetten. Gelukkig biedt dit voor de komende tijd ook nieuwe kansen, bijvoorbeeld door te evalueren per leerteam aan de hand van de ontwikkelde instrumenten. De praatplaat is in mijn ogen een prachtig evaluatie-instrument geworden. En de kleine vertraging heeft uiteindelijk zelfs geleid tot een nog mooier resultaat.

Ik wil Carla van Slagmaat, Jens-Daniël Bernilicke, Marloes Bouw en Marleen Zielhorst van het leerteamplatform, Maaïke Koopmans van het lectoraat Werken in Onderwijs, Dave Kuiper vanuit het MT en Talitha en Nadine van Bureau voor Beeldzaken bedanken voor de constructieve samenwerking. Hartelijk dank allemaal voor de soms vele sparmomenten, jullie fijne feedback en het meedenken over de voorbereiding en de uitvoering van het onderzoek. Dank ook aan Loes Hogenkamp, die in de zomervakantie mij zo goed heeft geholpen met SPSS. Verder Hans van Reenen, mijn opleidingsmanager en Aart van Bruggen, netwerkregisseur bij TLN: bedankt dat jullie mij de tijd hebben gegeven om dit onderzoek te doen. Dank ook aan de betrokken leerteambegeleiders en studenten, en Marja Langenhuizen voor je adviezen t.a.v. de praatplaat. Ten slotte wil ik uit mijn gezin Hester, Lianne en Bart bedanken voor hun liefdevolle bijdrage aan de laatste puntjes op de i.

Corleen Knieriem, 11 oktober 2022

Samenvatting

Het Instituut voor Social Work (ISW) van de Hogeschool Utrecht (HU) ziet sinds de onderwijsinnovatie het leerteam als het kloppend hart van de opleiding. Hoe het leerteam in de onderbouw als hart van de opleiding gedurende een periode van vijf jaar daadwerkelijk is gerealiseerd is in het studiejaar van 2021-2022 onderzocht.

Met behulp van de onderzoeksinstrumenten literatuuronderzoek, documentenonderzoek, enquêtes en diepte-interviews is beschreven wat de uitgangspunten van het leerteam als hart van de opleiding waren, hoe leerteambegeleiders bijdragen aan de realisatie ervan en wat studenten ervaren.

Het antwoord op de eerste deelvraag bestaat uit de vijf uitgangspunten thuishaven, gepersonaliseerd leren, persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie. In antwoord op de tweede deelvraag wordt duidelijk dat leerteambegeleiders op verschillende manieren bijdragen aan het leerteam als hart van de opleiding. Zij geven duidelijk een invulling aan alle vijf de uitgangspunten om het leerteam het hart van de opleiding te laten zijn, maar er zijn ook accentverschillen. Het antwoord op de derde deelvraag is dat studenten VT en DT uiteenlopende ervaringen hebben met het leerteam als hart van de opleiding. Zij herkennen wel de vijf uitgangspunten, maar niet elke student ervaart het leerteam expliciet als het hart van de opleiding.

De opleiding is erin geslaagd om het leerteam als hart van de opleiding te realiseren. In hoeverre dit gedachtegoed ook altijd zichtbaar en merkbaar is voor de studenten vraagt om verdere evaluatie door vaker in gesprek te gaan met studenten. De plaat ***Hier staan we met de leerteams*** in bijlage 1 kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren. Het verdient ten slotte aanbeveling om de rol van de leerteambegeleider nader te onderzoeken.

Hoofstuk 1 Inleiding

Het leerlandschap van het Instituut voor Social Work (ISW) van de Hogeschool Utrecht (HU) faciliteert dat studenten zelf de regie voeren over hun persoonlijke leerproces, aansluitend bij hun persoonlijke achtergrond, situatie en interesse. (Instituut voor Social Work, z.d.). Leren in leerteams is onderdeel van de in 2016 ingezette onderwijsinnovatie van alle opleidingen bij ISW en sluit aan bij de HU-onderwijsvisie (2015).

Elke student maakt bij ISW deel uit van een leerteam. De leerteams kunnen variëren in samenstelling en didactische vormgeving, begeleid of onbegeleid. De omvang van een leerteam bedraagt in principe 8-10 studenten. In het leerteam werken studenten samen aan opdrachten vanuit de Werkplaatsen om de leeruitkomsten te behalen, met een vaste leerteambegeleider. In het leerteam leren studenten elkaar en de docenten kennen en is er ruimte voor verschillende vormen van gepersonaliseerd leren. Samen met de leerteambegeleider geven studenten vorm en inhoud aan de bijeenkomsten. De leerteambegeleider draagt er zorg voor dat de student blijft komen en gaat leren leren én samen leren en faciliteert bovengenoemde processen. Uitgangspunt is dat het leerteam als het kloppend hart van de opleiding fungeert en een veilige thuishaven is voor de student. Hoe het leerteam als hart van de opleiding daadwerkelijk is gerealiseerd is in het studiejaar van 2021-2022 onderzocht. De resultaten leest u terug in dit verslag.

1.1 Aanleiding

Vanuit kwaliteitsoogpunt is bij ISW de wens geuit om de doorwerking van het leerteamlernen eens stevig onder de loep te nemen in de vorm van een onderzoek. Leerteams bij ISW worden weliswaar het hart van de opleiding genoemd, en er zijn ook conform de ISW ontwerpcriteria leerteams in gevarieerde samenstelling en didactische vormgeving geformeerd (Overkamp, 2018). Maar op welke manier deze vorm van kleinschalig leren nu echt bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie van de ISW student is niet eerder onderzocht. Het management van ISW is daarom vanuit een verantwoordingskijkader zeer gebaat bij onderzoek naar de doorwerking van leerteams als didactisch en pedagogisch concept. Er worden kwaliteitsgelden ingezet om gepersonaliseerd leren te realiseren. Vanaf 2021 worden bovendien stapsgewijs meer kwaliteitsmiddelen geïnvesteerd in de begeleiding van studenten in het kader van gepersonaliseerd leren.

Dit onderzoek is ook ontstaan vanuit de behoefte van de onderzoeker om de HU ontwerpdimensie: *“een leerteam van studenten is uitgangspunt bij het leerproces”* (Hogeschool Utrecht, 2015) vanuit het Teaching & Learning Network (TLN) nader te onderzoeken. De onderwijsvisie van de HU heeft gepersonaliseerd leren en leerteams van studenten hoog in het vaandel. Op welke wijze slaagt ISW erin om deze visie te vertalen naar de eigen onderwijspraktijk? In hoeverre draagt het leerteam daadwerkelijk bij aan gepersonaliseerd leren? En wat hebben leerteambegeleiders nodig om studenten adequaat te begeleiden? Wat kunnen andere opleidingen hiervan leren? Het lectoraat Werken in Onderwijs (WiO) van het Kenniscentrum Leren en Innoveren (KC LENI) bleek eveneens geïnteresseerd en wilde het onderzoek en de onderzoeker begeleiden. Het management van ISW is samen met het lectoraat WiO en TLN formeel opdrachtgever voor dit onderzoek.

1.2 Afbakening

Het beoogde onderzoek loopt van 1 oktober 2021 tot 1 september (later bijgesteld tot 1 oktober) 2022. De focus ligt in eerste instantie op het beschrijven en verbeelden van wat er al gebeurt, en hoe de leerteams

worden ervaren en vormgegeven door studenten en docenten. De kans bestaat dat er vervolgonderzoeken uit voort zullen komen die meer evaluatief zijn van aard.

Het onderzoek speelt zich af in jaar 1 en 2 van ISW, zowel in de Voltijd- als in de Deeltijdopleiding (voortaan VT en DT genoemd). Het platform leerteamleren participeert als onderzoeksgroep. Maaïke Koopman is als senior onderzoeker en sparringpartner betrokken vanuit het lectoraat WiO van KC LENI. Corleen Knieriem heeft de rol van onderzoeker en aanjager vanuit ISW en het Teaching & Learning Network (TLN) en wordt door ISW en TLN gefaciliteerd om dit onderzoek te kunnen uitvoeren.

De keuze voor de onderbouw jaar 1 en 2 VT en DT is in overleg met het leerteamplatform en het management van ISW gemaakt, omdat daar de basis wordt gelegd voor de profielkeuze in jaar 3 en 4. Het leerteam krijgt daarnaast in de bovenbouw op onderdelen een andere invulling, wat voor dit onderzoek te veelomvattend zou zijn. Op verzoek van het leerteamplatform is vanuit de uitgangspunten steeds gekeken naar zowel de overeenkomsten als de (accent)verschillen tussen VT en DT. Er is voor gekozen om een jaar voor dit onderzoek uit te trekken waarbij de onderzoeker tot 1 februari 2022 een dag per week en na 1 februari 2022 en halve dag tot haar beschikking had.

1.3 Doelstellingen en wat levert dit onderzoek op?

De doelstellingen en resultaten van dit onderzoek zijn besproken het leerteamplatform, het lectoraat WiO en TLN. Deze luiden als volgt:

- Samen met het leerteamplatform ISW inzicht verschaffen in de realisatie van het leerteam als hart van de opleiding.
- Nieuwe kennis t.b.v. HU opleidingen en het lectoraat Werken in Onderwijs(Kenniscentrum LENI) rondom leren en werken in leerteams
- Valideren kwaliteitsimpuls in de kleinschalige groepen en de begeleiding van studenten om gepersonaliseerd leren te realiseren.

Met het MT van ISW is overeengekomen om naast een onderzoeksverslag twee beroepsproducten op te leveren.

- Een onderzoeksverslag en een praatplaat rondom leerteams als hart van de opleiding in jaar 1 en 2 VT en DT.
- Een prototype van een leerteambegeleidersreis voor leerteambegeleiders als evaluatie-instrument
- Een visualisatie van studentervaringen (deze visualisatie is geïntegreerd in dit verslag en in bijlage 8 vanwege de geringe deelname aan de focusgroep voor studenten)

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren zijn onderzoeksvragen opgesteld.

1.4 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn in overleg met het leerteamplatform en het MT van ISW besproken en vastgesteld. Hieruit zijn de volgende onderzoeksvragen voortgekomen, met als hoofdvraag:

Hoe is bij ISW het leerteam als hart van de opleiding gerealiseerd?

Er zijn drie deelvragen:

1. *Vanuit welke uitgangspunten is het leerteam als hart van de opleiding vormgegeven?*
2. *Hoe dragen leerteambegeleiders bij aan het leerteam als hart van de opleiding?*
3. *Hoe ervaren studenten het leerteam als hart van de opleiding?*

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader en context van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden het theoretisch kader en de context van het onderzoek besproken. Allereerst wordt gesteld dat het huidige hoger onderwijs in een veranderende samenleving vraagt om nieuwe, kleinschalige samenwerkingsvormen. Daarnaast wordt in dit verband het belang van goed onderwijs beschreven in relatie tot de keuze van de HU voor het concept leerteamlernen. Tot slot wordt kort ingegaan de belangrijkste fundamenteën voor het leerteamlernen bij de HU.

2.1 Theoretisch kader

Hoger beroepsonderwijs in de vorm van alleen kennisoverdracht volstaat niet meer in onze huidige samenleving. “Individuele mensen maken deel uit van continu veranderende ecosystemen en netwerken. Zelforganiserende dwarsverbanden worden steeds belangrijker” (HU, 2014: p.7). De samenleving en het beroepenveld veranderen snel, en het onderwijs speelt een steeds belangrijkere maatschappelijke rol bij het ontwikkelen van toekomstige professionals. Verschillende disciplines hebben elkaar steeds meer nodig. Volgens Ruijters (2015) is in deze tijd een sterke professionele identiteit belangrijker dan ooit. Daarnaast is er volgens haar in leerprocessen altijd sprake van een wisselwerking tussen individuele professionaliteit en het collectief professioneel handelen. Het gaat hier onder andere om commitment vanuit de eigen professionele identiteit aan een beroepsgroep met specifieke kernwaarden.

In de strategische agenda voor het Hoger Onderwijs wordt goed onderwijs als volgt omschreven: “goed onderwijs is kleinschalig en responsief, geeft ruimte voor ontmoeting en samenwerking” (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2015). Het is een pleidooi om naast kwalificatie in het hoger onderwijs ook aandacht te hebben voor de persoonsvorming (subjectificatie) en socialisatie (Biesta, 2015). Kleinschalige leergemeenschappen kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

De Hogeschool Utrecht (HU) heeft in 2015 gekozen voor het concept leerteamlernen: “*Een leerteam van studenten is uitgangspunt bij het leerproces*” (Hogeschool Utrecht, 2015). Een regelmatig bij elkaar komend leerteam van studenten moet zorgen voor een veilige en gepersonaliseerde leeromgeving. Hierbij is de rol van de leerteambegeleider cruciaal (Edes et al, 2015). De begeleidende rol van de leerteambegeleider, die afhankelijk van de fase van teamontwikkeling sturend, meewerkend of ondersteunend is, is cruciaal met het oog op effectiviteit en welbevinden van de groep. In zijn proefschrift geeft Fransen (2012) aan dat ‘een leerteam eerst een team moet worden om effectief te kunnen zijn’ (p.12). De conclusie uit het onderzoek van Fransen is dat teams effectiever zijn wanneer er een gedeelde visie is over de doelen, waarbij er sprake is van onderling vertrouwen en zicht op elkaars kwaliteiten.

Een van de fundamenteën voor leerteamlernen is het concept samenwerkend leren (Edes et al, 2015). Volgens diverse bronnen (Bekker, 2011; Mitchell, 2014; Verbeek & Ponte, 2014) heeft samenwerkend leren vier belangrijke componenten.

- positieve wederzijdse afhankelijkheid;
- individuele verantwoordelijkheid;
- samenwerkingsvaardigheden;
- en evaluatie van het groepsproces.

In het leerteam gaat het daarnaast om met hulp van anderen individuele leervragen te beantwoorden en wordt het leren in de opleiding ondersteund. Beishuizen (2008) stelt dat er in een leerteam sprake is van partnerschap bij het ontwikkelen van competenties. Ook werken studenten met elkaar aan praktijkvraagstukken en leren ze reflecteren. Binnen het leerteam geven deelnemers het gemeenschappelijk

leerproces vorm en helpen deelnemers elkaar bij het ontwikkelen van zowel hun individuele kennis en competenties als van hun collectieve kennis. (Lips et al, 2010).

De leerteambegeleider speelt in op de psychologische basisbehoeften van de student; gaat een verbinding (relatie) met de student aan; coacht op de ontwikkeling van vaardigheden, kennis en houding van de student (competentie) en geeft studenten gelegenheid zelf richting en sturing aan het eigen leerproces (autonomie) te geven (Deci & Ryan, 2018).

In alle HU opleidingen zien we het beroepsprofiel terug in het curriculum. In dat curriculum hebben we te maken met studenten die ieder een eigen leerproces en persoonlijke kwaliteiten hebben. We leiden individuen op ze op tot zelfstandig handelende en verantwoordelijke professionals. Opleidingen hebben als te maken met al deze verschillende processen tegelijkertijd. Dat maakt dat naast kwalificatie ook socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2015) onlosmakelijk onderdeel vormen van het onderwijs. (Edes et al, 2016).

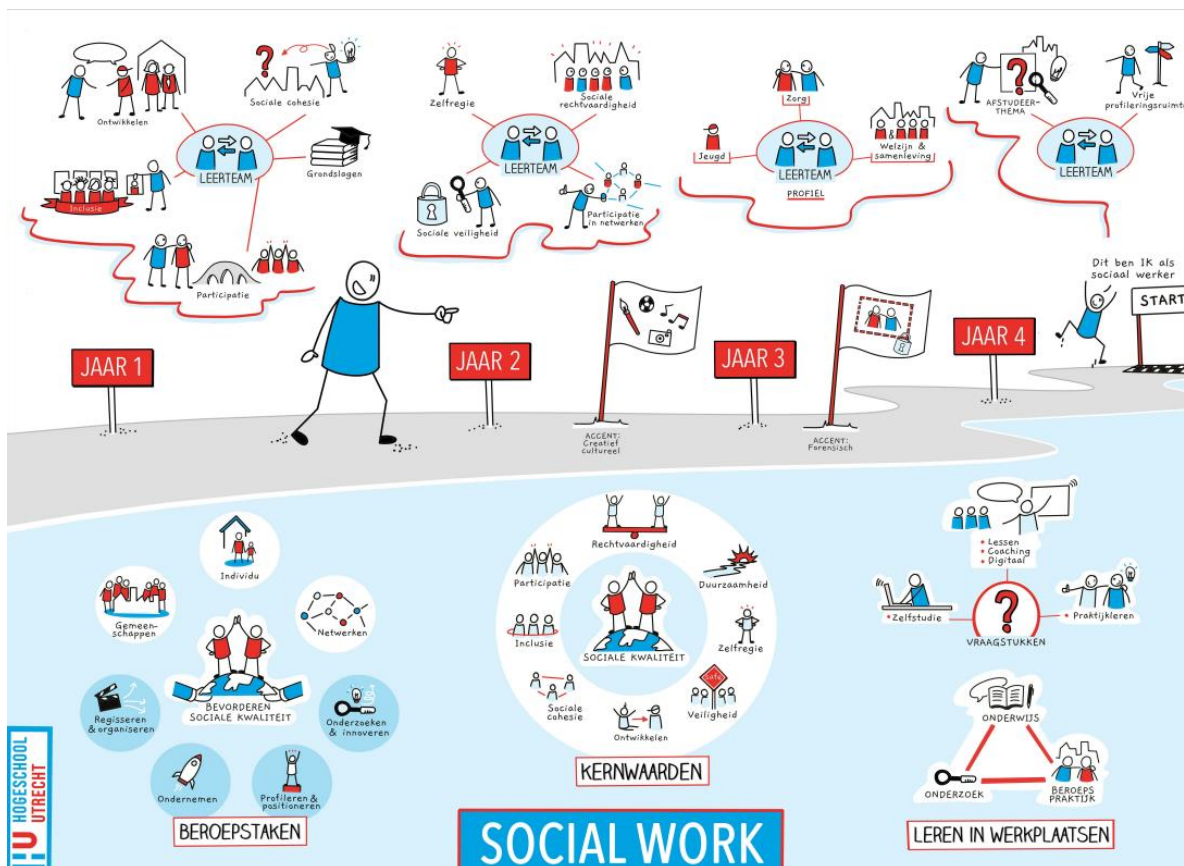
Meer informatie over leerteamlernen bij de HU is terug te vinden in de documenten Leerteams in de Hogeschool Utrecht (Edes et al, 2015) en Leerteams voor professionals i.o. (Edes et al, 2016).

2.2 Context

In de visuele weergave van het curriculum van ISW (figuur 5) wordt het leerteam als hart van de opleiding per leerjaar weergegeven. In het kort is daarbij beschreven waar de focus van het leerteam ligt.

Studenten verkennen in het leerteam van jaar 1 VT wat sociaal werk is en wat het brede begrip leren binnen de opleiding tot sociaal werker inhoudt. Daarnaast is er aandacht voor leerteamvorming en het ontwikkelen van een beroepshouding. Aan het eind van het jaar laten ze in een assessment zien hoe ze zich ontwikkeld hebben op niveau 1 voor de beroepstaak Profileren en Positioneren. Ook werken ze aan de beroepstaak Onderzoeken en verkrijgen ze inzicht in de eigen socialisatie. Jaar 2 VT studenten maken met elkaar een plan over hoe gewerkt gaat worden aan het behalen van de leeruitkomsten. Dit wordt vastgelegd in een (samenwerkings)contract. In het leerteam worden theorie, praktijk en ervaringen met elkaar verbonden waardoor nieuwe kennis ontstaat. Reflecteren wordt als middel ingezet om beter zicht te krijgen op de eigen beroepsidentiteit. In het leerteam worden studenten begeleid bij hun profielkeuze(en eventueel accent) voor jaar 3 en 4 (VT).

Studenten werken samen aan hun professionele ontwikkeling. Dit is deels gerelateerd aan de inhoud van werkplaatsen, maar ook op de ontwikkeling van generieke beroepsvaardigheden zoals het reflectief vermogen. Jaarlijks wordt een onderwijsovereenkomst ingevuld met de persoonlijke leerroute. Er zijn twee instroommomenten: september en februari. In het leerteam worden studenten begeleid bij hun profielkeuze(en eventueel accent) voor jaar 3 en 4 (DT).



Figuur 1. Visual Social Work (Hogeschool Utrecht, 2019)

Per onderwijsperiode is er 6 of 7 keer begeleid leerteam van 2 uur in de VT en 1,5 uur in de DT. In de toetsweken zijn er geen leerteambijeenkomsten. Onbegeleid leerteam wordt voorafgaand of aansluitend aan de begeleide bijeenkomsten geroosterd, m.u.v. jaar 1 VT omdat daar geen sprake is van onbegeleid leerteam. Het aantal leerteams in 2021-2022 is hieronder weergegeven:

Leerteam ISW	voltijd	deeltijd
SW jaar 1	51	11
SW jaar 2	36	10

Leerteambegeleiders organiseren zelf leerteambijeenkomsten met leerteambegeleiders voor intervisie of eigen professionalisering. Elk jaar wordt een handreiking gemaakt voor de leerteambegeleiders. In 2021-2022 is de visie op leerteamlernen aangescherpt en is de rol van de leerteambegeleider uitgebreider omschreven. Daarbij is ervoor gekozen om voortaan de benaming: werken in leerteams te hanteren (Leerteamplatform ISW, 2021). De leerteambegeleider is voor een heel studiejaar aan hetzelfde leerteam gekoppeld. De leerteambegeleider heeft een coachende, pedagogische, filosofische én didactische rol.

Specifiek voor het deeltijdonderwijs is het concept Levend Leren onderligger voor de visie op leerteamlernen. De student is gefocust op zelfgericht leren én leren met het leerteam. (Student-directed en co-directed, Jansen, 2007). De invloed van dit concept valt overigens buiten de scope van dit onderzoek.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksaanpak

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksaanpak besproken. Achtereenvolgens worden in paragraaf 3.1 behandeld: deelnemers en respons, in paragraaf 3.2 de onderzoeksinstrumenten, en in paragraaf 3.3 data-analyse en betrouwbaarheid.

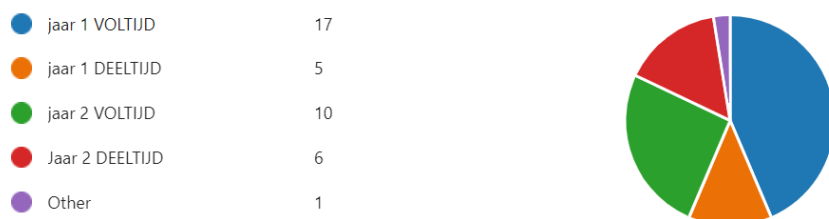
Gekozen is voor een beschrijvend onderzoek, met als doel een beeld te krijgen van wat de uitgangspunten voor leerteams bij ISW zijn geweest, hoe de begeleiding wordt vormgegeven en wat studenten ervaren. Bij dit onderzoek is er sprake van triangulatie, waarbij kwalitatieve en kwantitatieve methodes elkaar aanvullen: de onderzoeksvraag wordt hiermee vanuit meerder invalshoeken belicht. De nadruk ligt op betekenisverlening en context (Verhoeven, 2016). Waar mogelijk en relevant is er steeds een vergelijking gemaakt tussen VT en DT, idem voor jaar 1 en 2.

De gebruikte instrumenten zijn voor de eerste deelvraag een documenten- en literatuuronderzoek met diepte-interviews, voor de tweede deelvraag een enquête met groepsinterviews, en voor de derde deelvraag een enquête met een focusgroep-interview.

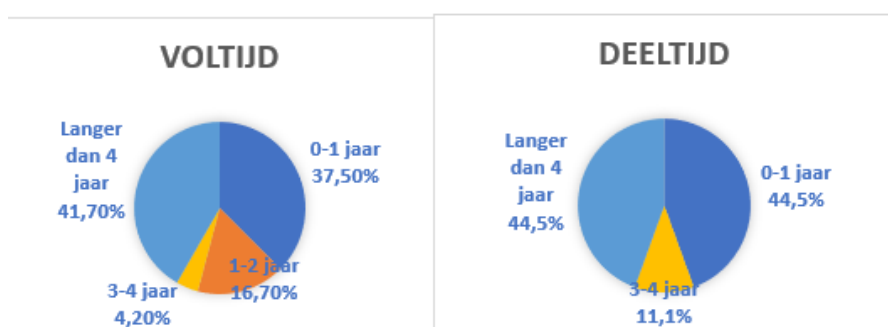
3.1 Deelnemers en respons

Respondenten voor deelname aan de diepte-interviews (deelvraag 1) zijn via e-mail benaderd. De diepte-interviews zijn online gehouden met vier grondleggers van het concept leerteams bij ISW, een lid van het MT en een vertegenwoordiger uit het kwaliteitsplatform. Daarnaast is er online een informeel gesprek geweest met de Gemeenschappelijke Opleidingscommissie (GOC).

De enquête voor de leerteambegeleiders (deelvraag 2) is via e-mail en het leerteamplatform gedeeld. Alle leerteambegeleiders van jaar 1 en 2 VT en DT zijn voor deelname aan de enquête benaderd. De enquête is door 32 respondenten ingevuld. Sommige leerteambegeleiders zijn in meerdere jaren actief. In figuur 1 wordt de verdeling VT DT respondenten weergegeven (2a), gevolgd door de mate van ervaring als leerteambegeleider (2b). DT leerteambegeleiders hebben gemiddeld meer ervaring dan VT leerteambegeleiders. Tegelijk zien we in de DT ook leerteambegeleiders zonder veel ervaring.



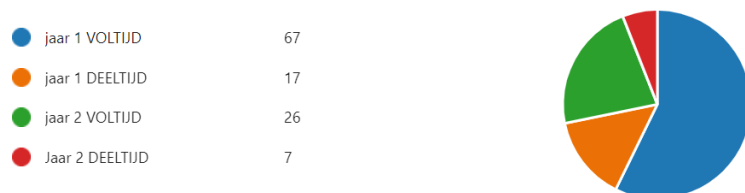
Figuur 2a Verdeling VT DT 32 respondenten enquête (leerteambegeleiders)



Figuur 2b Verdeling VT DT 32 respondenten enquête (leerteambegeleiders) mate van ervaring

Aan de diepte-interviews voor leerteambegeleiders (de leerteambegeleidersreis) deden in het totaal 20 leerteambegeleiders mee, verdeeld over 4 groepen die per leerjaar respectievelijk per VT en DT ingedeeld waren. De onderzoeker heeft zelf 3 focusgroepen begeleid. Volgens dezelfde werkwijze aan de hand van een vooraf vastgestelde vragenlijst heeft een DT collega vanuit het leerteamplatform de DT jaar 1 leerteambegeleiders heeft begeleid. Deelname aan de diepte-interviews was vrijwillig; alle respondenten hebben een informed consent formulier ingevuld en ondertekend.

De enquête voor de studenten (deelvraag 3) is via e-mail, Canvas en het leerteamplatform gedeeld. Alle studenten van jaar 1 en 2 VT en DT zijn benaderd. Het aantal respondenten van de enquête was 107. Figuur 3 geeft de verdeling tussen VT en DT weer, idem tussen jaar 1 en 2.



Figuur 3 Verdeling jaar 1 en 2 VT DT respondenten (studenten)

De focusgroep voor studenten bestond uit 3x een VT student uit jaar 1, 1x een VT student uit jaar 2 en 1x een DT student die jaar 1 en 2 vertegenwoordigde. Het focusgroep-interview heeft op de HU plaatsgevonden in een live setting. De gesprekken zijn opgenomen. Deelname aan de focusgroep was vrijwillig; alle respondenten hebben een 'informed consent' formulier ingevuld en ondertekend.

3.2 Instrumenten en dataverzameling

Literatuur- en documentenonderzoek

Om de eerste deelvraag: *Vanuit welke uitgangspunten is het leerteam als hart van de opleiding vormgegeven* te kunnen beantwoorden is van oktober-december 2021 literatuur- en documentenonderzoek gedaan. In 2015 en 2016 onderzocht een expertgroep van de HU hoe vanuit de onderwijsvisie het leerteamlernen bij de HU vormgegeven kon worden. De inzichten en theoretische onderbouwing zijn in twee rapporten verschenen. Deze rapporten dienen als basis voor de theoretische onderbouwing van dit onderzoek in hoofdstuk 2.

Vervolgens is een documentenonderzoek bij ISW gedaan. Voor het documentenonderzoek is via de interne HU-systemen Canvas en SharePoint gezocht naar visiedocumenten, werkdocumenten, Meerjarenplan ISW en de Praktijkgids Social Work. Uit het literatuur- en documentenonderzoek kwamen vijf uitgangspunten naar voren. Deze uitgangspunten zijn vertaald naar een operationeel schema, de basis voor de beide enquêtes.

Diepte-interviews

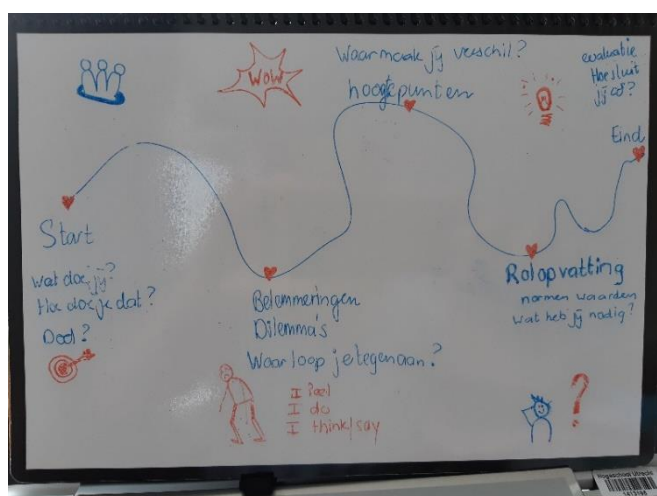
Aanvullend op het documentenonderzoek zijn diepte-interviews van ca. 30-45 minuten gehouden met vier grondleggers van het concept leerteams bij ISW, een lid van het MT en een vertegenwoordiger uit het kwaliteitsplatform. Het doel van de interviews was om de persoonlijke beelden die bij de geïnterviewden leefden rondom het leerteam als hart van de opleiding op te halen. De opzet van de interviews was semigestructureerd met de volgende topics: omschrijving leerteam als hart van de opleiding, professionalisering leerteambegeleiders, kwaliteiten leerteambegeleider, doorontwikkeling leerteam. De interviewvragen zijn te vinden in bijlage 2. Vanwege de Corona maatregelen zijn de interviews online gehouden via Ms Teams. De interviews zijn opgenomen.

Enquête leerteambegeleiders

Voor de **tweede deelvraag** *Hoe dragen leerteambegeleiders bij aan het leerteam als hart van de opleiding* is een enquête gehouden, gemaakt in MS Forms. De enquête was gebaseerd op het operationeel schema (zie bijlage 3). De enquête voor de leerteambegeleiders bevatte 13 vragen, waarvan de vragen 1-12 verplicht waren. De vragen 1-3 waren algemene vragen; vraag 1 en 2 gingen over waar en hoelang de respondent leerteambegeleider is. In vraag 3 werd gevraagd naar de eigen professionalisering van de leerteambegeleider. Vraag 4 en 5 gingen over het uitgangspunt *gepersonaliseerd leren*. De vragen 6-11 gingen respectievelijk over de uitgangspunten *persoonlijke ontwikkeling*, *beroepsidentiteitsvorming* en *thuishaven*. De vragen 4, 6 en 11 waren enquêtevragen met een Likertschaal. De vragen 5, 7 en 9 waren meerkeuzevragen. Meerdere antwoorden waren daarbij mogelijk. Vraag 8 en 10 waren vragen waarin een voorbeeld werd gevraagd bij de voorafgaande vragen 7 en 9. Vraag 12 was een open vraag over hoe de respondent het leerteam als hart zou willen omschrijven. Vraag 13 ten slotte was optioneel en ging over eventuele algemene opmerkingen die de respondent kwijt kon. De enquêtevragen zijn vergelijkbaar met die voor studenten in bijlage 5.

Groepsinterviews

Als tweede instrument zijn in maart 2022 tijdens de toetsweken van periode C vier groepsinterviews met leerteambegeleiders gehouden. Het hulpmiddel hiervoor was een leerteambegeleidersreis (figuur 4). De leerteambegeleidersreis is afgeleid van de zg. klantreis. Dit begrip komt uit de marketing en beschrijft de verschillende stappen die een klant maakt. Op verschillende punten heeft de klant contact, de zogenaamde touchpoints (Adviesjagers, 2021).



Figuur 4 Schets leerteambegeleidersreis

Aan de hand van vijf thema's: *start en finish*, *rol(opvatting) leerteambegeleider*, *belemmeringen en hoogtepunten* zijn groepsinterviews van gehouden. Deze interviews werden live gehouden en duurden 60-75 minuten. Alle groepsinterviews zijn opgenomen.

In de leerteambegeleidersreis vormden vijf cruciale momenten of afwegingen in de begeleiding de leidraad voor de groepsinterviews. Een voorbeeldvraag was: Wat doe jij als leerteambegeleider bij de start van het leerteam? Of: Waar schuurt het voor jou als leerteambegeleider in de begeleiding? De leerteambegeleidersreis als hulpmiddel voor de groepsinterviews had als subdoel om in de nabije toekomst een jaar leerteambegeleiding te kunnen evalueren, maar tijdens de groepsinterviews bleek dit neveneffect al te ontstaan. De opzet en de vragen van de leerteambegeleidersreis zijn bijgevoegd in bijlage 4.

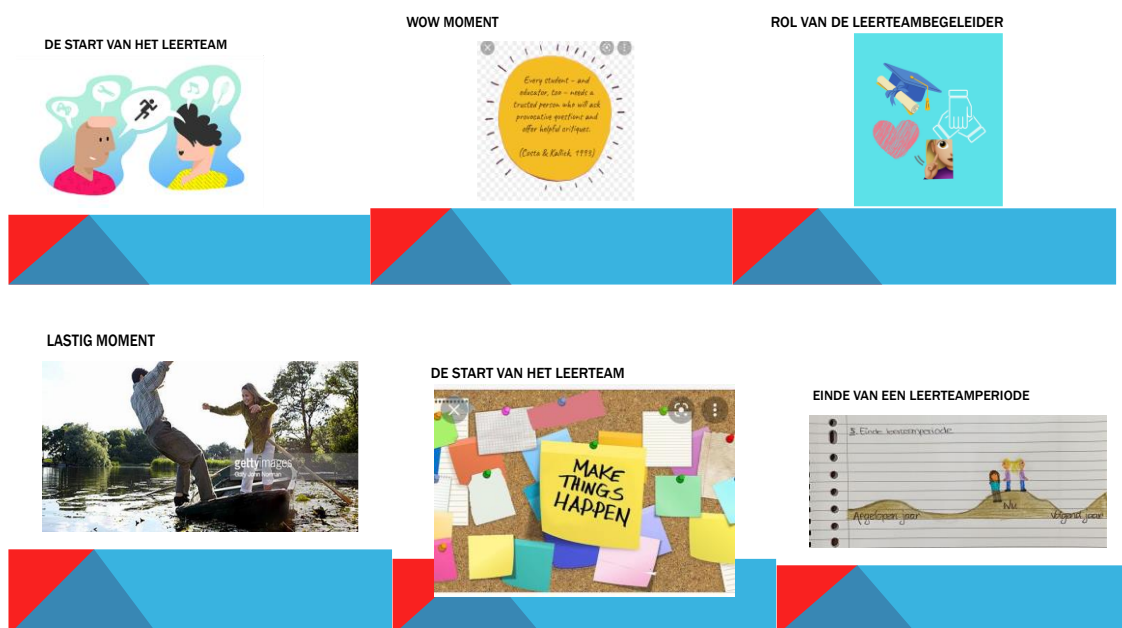
Enquête studenten

De derde deelvraag *hoe ervaren studenten het leerteam als hart van de opleiding* is eveneens onderzocht met behulp van een enquête. De enquêtevragen waren gebaseerd op het operationeel schema in bijlage 3. De enquête is in MS Forms gemaakt en qua opzet en vragen grotendeels gelijk aan die van de leerteambegeleiders. Wel waren de vragen voor de studenten in een iets meer voor studenten begrijpelijke taal geformuleerd. De enquête voor de studenten bevatte 13 vragen, waarvan de vragen 1-11 verplicht waren. De vragen 1-3 waren algemene vragen over het betreffende studiejaar van de student en de mate van aanwezigheid in het leerteam. Vraag 4 en 5 gingen over het uitgangspunt *gepersonaliseerd leren*. De vragen 6-11 gingen respectievelijk over de uitgangspunten, *persoonlijke ontwikkeling*, *beroepsidentiteitsvorming* en *thuishaven*. De vragen 4, 6 en 11 waren enquêtevragen met een Likertschaal. De vragen 5, 7 en 9 waren meerkeuzevragen. Meerdere antwoorden waren daarbij mogelijk. Vraag 8 en 10 waren vragen waarin een voorbeeld en een toelichting werden gevraagd bij de voorafgaande vragen 7 en 9. Vraag 12 was een optionele vraag over eventuele aanvullingen of suggesties. Vraag 13 ten slotte was een vraag over wie wilde bijdragen aan het onderzoek door deelname aan de focusgroep. De enquêtevragen zijn terug te vinden in bijlage 5.

Focusgroep-interview

Aanvullend is er een focusgroep-interview gehouden met studenten. Gebaseerd op de respons bij enquêtevraag 13 was eerst uitgegaan van meerdere focusgroepen, maar omdat lang niet alle studenten reageerden op de uitnodiging (via een datumprikker) is dit niet gerealiseerd. Het focusgroep-interview werd live gehouden en duurde ca. 75 minuten. Het gesprek is opgenomen.

De werkwijze voor de focusgroep is afgeleid van de zg. Photovoice methode, een bijzondere vorm van participatief onderzoek waarbij fotografie wordt gebruikt om ervaringen uit te drukken (Demos vzw, 2014). De deelnemers aan de focusgroep hebben van tevoren foto's, plaatjes of tekeningen gestuurd rondom vijf thema's van de leerteambegeleidersreis: *start en finish*, *rol leerteambegeleider*, *belemmeringen en hoogtepunten*. Deze beelden vormden de basis voor het gesprek (figuur 5). Dit gesprek heeft live op de HU plaatsgevonden en is opgenomen. Enkele voorbeeldvragen waren: *Wat gebeurt er allemaal bij de start van het leerteam?* Of: *Welke wow-momenten zijn er voor jou geweest in het leerteam?*



Figuur 5 Een keuze uit de ingestuurde beelden voor de focusgroep met studenten

3.3 Data-analyse

Literatuur- en documentenonderzoek

Door een expertgroep van de HU waar de onderzoeker in 2015 en 2016 deel van uitmaakte is via Google Scholar en in databanken van de HU bibliotheek gezocht op zoektermen als: 'leerteams', 'leerteamlernen', 'learning teams', 'leerteams en hoger onderwijs'. Daarnaast is voor dit onderzoek specifiek gezocht naar bronnen over 'Gert Biesta' en 'hoger onderwijs', 'samenwerkend leren' en 'maatschappelijke rol hoger onderwijs'. In de gevonden documenten is eerst met geel gemarkeerd welke passages informatie gaven over de uitgangspunten voor het leerteam als hart van de opleiding. Vervolgens zijn de hoofdthema's aangegeven met kleuren. *Geel=gepersonaliseerd leren, paars=veilige thuishaven, blauw= persoonlijke ontwikkeling, groen=beroepsidentiteitsvorming en grijs=kwalificatie* (figuur 6). Deze hoofdthema's zijn geadresseerd als **uitgangspunten** voor het leerteam als hart van de opleiding.

-
- Ruimte voor individuele leerbehoefte (eigen keuzes, ondersteuning leerroute)
 - Veilige en gepersonaliseerde leeromgeving, thuishaven
 - Persoonlijke ontwikkeling
 - Beroepsidentiteitsvorming (beroepsontwikkeling)
 - Kwalificatie
 - Flexibel
 - Reflectieve professionaliteit
 - Aangaan betekenisvolle verbindingen
 - Elkaar en de docent kennen
 - Begeleiden om de leeruitkomsten te behalen
 - Integratie alle onderdelen van de opleiding
 - Lerend vermogen ontwikkelen, studievaardigheden
 - Reflectief vermogen ontwikkelen
 - Onderzoekend vermogen ontwikkelen
 - Creatief vermogen ontwikkelen
 - Ervaringskennis inzetten
 - Inzicht in eigen socialisatie (eigen normen, waarden, aannames, overtuigingen)
 - Regie over eigen leerproces
 - Ontwikkeling tot social work professional

Figuur 6 Hoofdthema's als uitgangspunten voor operationeel schema

Deze uitgangspunten zijn volgens een vastgestelde kleurindeling omgezet naar een operationeel schema (bijlage 3), de basis voor de enquêtevragen voor studenten en leerteambegeleiders.

Interviews

De antwoorden van de interviews met de grondleggers van leerteamlernen en de vertegenwoordiger uit het kwaliteitsplatform zijn vanuit de audio-opnames beluisterd en getranscribeerd en daarna op dezelfde wijze als hierboven gecodeerd. Sommige antwoorden op deze vraag zijn gebruikt om de uitgangspunten kleuring en inhoud te geven in de vorm van quotes (zie bij hoofdstuk 3).

Enquêtes leerteambegeleiders en studenten

Beide enquêtes zijn met behulp van een onderzoeker bij het lectoraat WiO in augustus 2022 geanalyseerd met behulp van SPSS. Er is eerst gekeken naar de betrouwbaarheid van de schalen. Van de Likertvragen in de enquête voor leerteambegeleiders (vraag 4, 6 en 11) is in SPSS de Cronbach's Alpha berekend op interne consistentie. De interne consistentie hiervan was acceptabel tot goed. Daarom zijn de vragen per schaal samengevoegd naar de variabelen *gepersonaliseerd leren*, *persoonlijke ontwikkeling*, en *binding met de opleiding*. (tabel 1). Voor deze variabelen zijn gemiddelde schaalscores berekend voor zowel studenten als leerteambegeleiders. Naast de schaalscores voor de gehele groep, is met t-tests gekeken naar mogelijke verschillen tussen de volgende subgroepen:

- Verschil jaar 1 en jaar 2
- Verschil voltijd en deeltijd
- Verschil voltijd jaar 1 en voltijd jaar 2
- Verschil deeltijd jaar 1 en deeltijd jaar 2

Deze schaalscores zijn in Word in tabellen en wanneer mogelijk in pie charts gezet. De variabelen komen overeen met de uitgangspunten *gepersonaliseerd leren*, *persoonlijke ontwikkeling* en *thuishaven*(tabel 1).

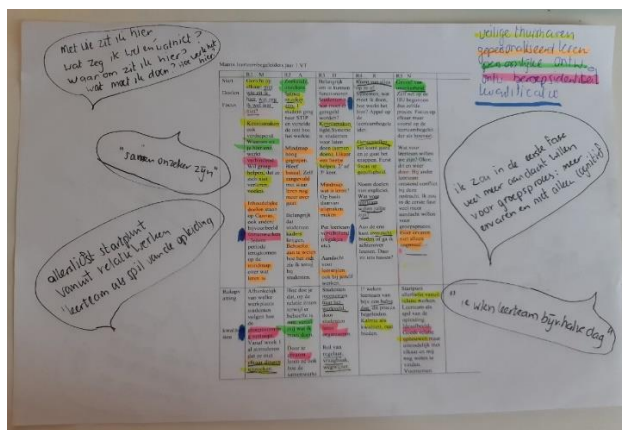
	α leerteambegeleiders	α studenten
4. Gepersonaliseerd leren	.738	.734
6. Persoonlijke ontwikkeling	.706	.757
11. Binding met de opleiding	.777	.885

Tabel 1 per schaal samengevoegde vragen naar 3 variabelen voor leerteambegeleiders en studenten

De antwoorden op meerkeuzevragen 5, 7 en 9 voor de leerteambegeleiders en de studenten zijn met behulp van SPSS in categorieën ingedeeld. Deze categorieën zijn vervolgens gecodeerd met behulp van de vastgestelde kleurindeling (p. 13) naar de overige uitgangspunten *beroepsidentiteitsontwikkeling* en *kwalificatie*. De antwoorden op de vragen 8, 10 en 12 voor de leerteambegeleiders en vraag 8 en 10 voor de studenten ten slotte zijn gecodeerd naar de vijf uitgangspunten met behulp van de vastgestelde kleurindeling.

Groepsinterviews met leerteambegeleiders

De audio-opnames van de leerteambegeleidersreizen zijn handmatig getranscribeerd. Van de gesprekken over de thema's: *start en finish*, *rol opvatting leerteambegeleider*, *belemmeringen* en *hoogtepunten* zijn per leerjaar VT en DT matrixen gemaakt (figuur 7). De transcripten zijn per respondent (horizontaal) en de vijf thema's (verticaal) omgezet naar de matrixen. In deze matrixen is met kleuren aangegeven onder welke uitgangspunten bepaalde uitspraken onder te brengen waren. Uit deze interviews zijn quotes gehaald om kleuring en inhoud te geven aan wat uit de gesprekken is gekomen. (hst 4).



Figuur 7 Voorbeeldmatrix leerteambegeleidersreis

Focusgroep met studenten

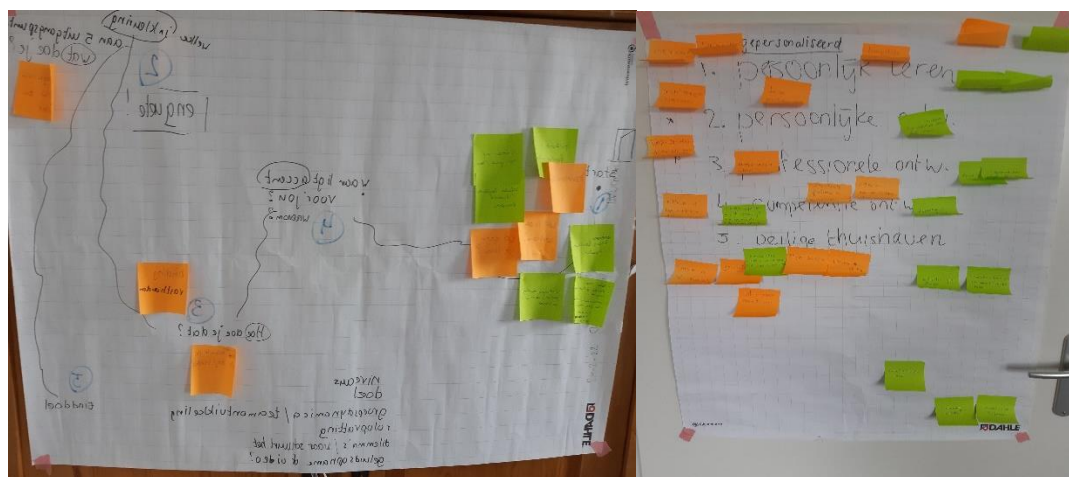
De audio-opname van de focusgroep met studenten is handmatig getranscribeerd. Vervolgens is van het gesprek over de thema's: *start en finish*, *rol leerteambegeleider*, *belemmeringen* en *hoogtepunten* eveneens een matrix gemaakt. In deze matrix is volgens het vastgestelde kleurenschema aangegeven onder welke

uitgangspunten bepaalde uitspraken onder te brengen zijn. Uit deze interviews zijn daarnaast quotes gehaald om kleuring en inhoud te geven aan wat uit de gesprekken is gekomen (hst 4).

3.4 Betrouwbaarheid

Ten behoeve van het bewaken van de kwaliteit van het onderzoek zijn verschillende maatregelen genomen. Het onderzoeksplan, de onderzoeksvraag en alle gebruikte onderzoeksinstrumenten zijn meerdere keren gevalideerd met het leerteamplatform en het MT. De tussentijdse resultaten zijn in de periode juni-augustus 2022 gedeeld met het leerteamplatform, en in de toetsperiodes C en D zijn er voor de jaar 1 en 2 VT leerteambegeleiders interactieve workshops geweest over de bij deelvraag 1 gevonden uitgangspunten. De voorlopige resultaten zijn in de periode juni-augustus 2022 gedeeld met het leerteamplatform.

Met de senior-onderzoeker van het lectoraat WiO is maandelijks afgestemd over de instrumenten (vorm en inhoud) en de aanpak van de data-analyse. Voor het ontwerp van de leerteambegeleidersreis is met de senior-onderzoeker een ontwerpssessie gehouden, waarna feedback is gevraagd aan het leerteamplatform. (figuur 8).



Figuur 8 ontwerpssessie leerteambegeleidersreis

De quotes in dit verslag zijn een rechtstreekse weergave van wat de respondenten hebben gezegd of verteld. Ze zijn toegevoegd met het oog op illustratie en transparantie.

Hoofdstuk 4 Resultaten

Allereerst wordt in dit hoofdstuk per deelvraag antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: *Hoe is bij ISW het leerteam als hart van de opleiding gerealiseerd?* Het antwoord op de eerste deelvraag omvat vijf uitgangspunten voor het leerteam als hart van de opleiding. Daarna volgen de belangrijkste bevindingen over wat de leerteambegeleiders zeggen over deze vijf uitgangspunten als antwoord op deelvraag twee. Tenslotte wordt de derde en laatste deelvraag beantwoord hoe studenten deze uitgangspunten ervaren. Per deelvraag vindt de lezer de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve uitkomsten terug. Van daaruit is - waar relevant - ingezoomd op elk uitgangspunt afzonderlijk en op de subgroepen VT/DT, respectievelijk jaar 1 en 2.

4.1 Deelvraag 1. *Vanuit welke uitgangspunten is het leerteam als hart van de opleiding vormgegeven?*

Het antwoord op de eerste deelvraag bestaat uit de vijf uitgangspunten **thuishaven, gepersonaliseerd leren, persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie**. Dit blijkt uit het documentonderzoek en aanvullend de gehouden diepte-interviews. In de specifieke uitgangspunten persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie herkennen we bovendien de drieslag voor goed onderwijs van Biesta (2015): persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Zoals in hoofdstuk 2 al naar voren kwam, is dit in lijn met de strategische agenda voor het hoger onderwijs: naast kwalificatie is ook persoonsvorming en socialisatie van belang. Zoals in hst 3.3 is aangegeven vormen bovenstaande vijf uitgangspunten de basis voor het vervolgonderzoek voor de tweede en derde deelvraag.

Het Instituut voor Social Work (ISW) waar dit onderzoek plaatsvindt zet zich in voor sterk sociaal werk met het beroep als ijkpunt. Studenten maken zich een generieke brede basis eigen en maken vervolgens eigen keuzes binnen deze breedte (Overkamp, 2018). Daarnaast biedt het curriculum ruimte voor individuele ethische, sociale, culturele en maatschappelijke vorming. ISW onderscheidt zeven beroepstaken uitgewerkt in drie niveaus te weten: theoriebekwaamheid, praktijkbekwaamheid en ontwikkelbekwaamheid. Deze beroepstaken zijn afgeleid van de landelijke geformuleerde kerntaken Sociaal Werk (LOO, 2017).

In de visie op leren bij ISW staan persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie centraal. De leeromgeving voor studenten is flexibel, gericht op reflectieve professionaliteit en stimuleert de beroepsontwikkeling. Er is ruimte voor gepersonaliseerd leren, het aangaan van betekenisvolle verbindingen, stimuleren van het onderzoekend en kritisch denkvermogen en inbrengen van ervaringskennis (Overkamp, 2018). Het leerteam fungeert tussen de werkplaatsen en de praktijk als hart van de opleiding, waarbinnen studenten elkaar en de docent kennen en waar ruimte is voor eigen keuzes en vormen van gepersonaliseerd leren (figuur 5).

“Persoonlijke binding als voorwaarde dat er op diverse niveaus wordt geleerd, leren is ook emotie” (grondlegger leerteamlernen)

In het leerteam draait het verder om leren leren en samen leren, en het ondersteunen van de eigen leerroute van de student naast het begeleiden om de leeruitkomsten te behalen. Uitgangspunt is hierbij dat het leerteam wordt ervaren als een **thuishaven**. (ISW, 2019). De student leert gaandeweg meer regie te nemen over het eigen leerproces. Daarnaast verwerft de student inzicht in de eigen **socialisatie**. Ook ontwikkelt de student studievaardigheden en reflectief, creatief en onderzoekend vermogen.

Door in te zetten op kleinschalig onderwijs en begeleiding van studenten wil ISW **gepersonaliseerd leren** realiseren. Studenten verbinden binnen het leerteam theoretische kennis, praktijkkennis en ervaringskennis (**kwalificatie**). Door het werken in leerteams hebben studenten een stevigere binding met de opleiding en met de medestudenten. (Instituut voor Social Work, z.d.). De leerteambegeleider draagt er zorg voor dat de student blijft komen en gaat leren leren en samen leren en faciliteert bovengenoemde processen. Daarbij is de leerteambegeleider zich bewust van dilemma's, die hij/zij hierbij tegenkomt.

"leerteam als smeltkroes van ervaringen, kennis en eigene wat student meeneemt, waar je groeit als individu en als team." (grondlegger leerteamlernen)

"Het leerteam zie ik als een rijdende wagon van een trein, studenten reizen door het leerlandschap" (grondlegger leerteamlernen)

Volgens de praktijkgids (2021) is het leerteam de **thuishaven** voor de student gedurende zijn gehele studie Social Work. In het leerteam werkt de student aan zijn **persoonlijke** en **professionele ontwikkeling**. De student verweeft in het leerteam het leren in de werkplaatsen en het leren in de praktijk. In het leerteam wordt planmatig gewerkt aan de eigen persoonlijke profilering, de **beroepsidentiteit** en de studieloopbaan.

In het document Werken in leerteams (2021) ten slotte wordt gesteld dat werken in leerteams past in een tijd van verschillende beroepstaken, -rollen en functies en 21^e-eeuwse vaardigheden zoals kritisch en creatief denken, sociale en culturele vaardigheden, zelfregulering, samenwerken, communiceren, probleem oplossen. Naast de ontwikkeling van vermogens en vaardigheden (**kwalificatie**) wordt specifiek de ontwikkeling van de **beroepsidentiteit** en het ervaringsleren genoemd. De student verzamelt doorlopend feedback, feed up en feed forward van leerteamgenoten, leerteambegeleider en praktijk om het eigen leren verder te brengen (formatieve evaluatie).

"ik zie het leerteam als centrum (hart) en verbonden zijn met je hart aan het leerteam" (vertegenwoordiger kwaliteitsplatform)

"Elke student heeft een plek, voelt zich gehoord en gewaardeerd en mag zijn wie hij/zij is" (grondlegger leerteamlernen)

4.2 Deelvraag 2: Hoe dragen leerteambegeleiders bij aan het leerteam als hart van de opleiding?

In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op wat leerteambegeleiders zeggen over hoe zij het leerteam als hart van de opleiding zien. Vervolgens zijn de belangrijkste resultaten over de bijdrage van leerteambegeleiders per uitgangspunt beschreven. Waar relevant wordt verder ingezoomd op accentverschillen tussen VT en DT respectievelijk jaar 1 en 2. Ten slotte wordt nog apart aandacht besteed aan de rollen en rolopvattingen van de leerteambegeleiders. De uitkomsten uit de enquête en de groepsinterviews vullen elkaar steeds aan.

In antwoord op deze deelvraag wordt duidelijk dat leerteambegeleiders op verschillende manieren bijdragen aan het leerteam als hart van de opleiding. Zij geven duidelijk een invulling aan alle vijf de uitgangspunten om het leerteam het hart van de opleiding te laten zijn, maar er zijn ook accentverschillen.

Visie op het leerteam als hart van de opleiding

De enquête-antwoorden en de leerteambegeleidersreizen leveren een rijk geschakeerd beeld op van wat leerteambegeleiders onder het leerteam als hart van de opleiding verstaan. Hierna volgen om dit te illustreren enkele uitspraken van leerteambegeleiders over het leerteam als hart van de opleiding:

"Ik zie zeker de potentie van het leerteam en het vervult ook al de rol van het hart van de opleiding. Toch denk ik dat het onderwijs teveel vanuit de docenten wordt gestuurd en dat studenten veel meer inbreng zouden moeten hebben en regie krijgen over wat zij leren en hoe. Graag in jaar 1 minder nadruk op professionalisering en meer op identiteitsvorming. Minder hoofd, meer hart". (VT)

"Het leerteam is een plek waar ze zich inderdaad gehoord en gezien kunnen voelen en weten en vanuit hier hun persoonlijke professionele ontwikkeling vorm kunnen geven. Het leren leren heeft een plek en vanuit het leerteam kunnen ze hun andere leeractiviteiten vorm geven".(VT)

"Het leerteam is voor mij als een motor achter het grotere geheel van het onderwijs. De plek waar studenten zich kunnen opladen, motiveren, inspireren om verder met het onderwijs en de studieloopbaan aan de slag te gaan"!(VT)

"Plek waar persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student samenkomen. Waar studenten leren wie zij zijn als professional: over hun persoonlijke waarden en normen, kwaliteiten, valkuilen, persoonlijk gedrag, wat in het sociaal werk bij je past. Tegelijkertijd ook een plek waar studenten zich verbonden voelen met de opleiding en waar van en met elkaar leren centraal staat".(DT)

"Het is een moment van gekaderde vrijheid waar de deelnemer de rol van student, professional en individu mag zijn. Deze rollen mogen door elkaar lopen en elkaar in de weg lopen en juist versterken. Deze mix zorgt voor een stukje reflectie, bezinning en input voor de werkplaatsen= hart (centrum) van de opleiding voor mij".(DT)

Wat leerteambegeleiders nog meer zeggen over het leerteam als hart van de opleiding, is gebaseerd op categorieën van uitspraken in de enquête (tabel 2). De percentages geven aan welk deel van de leerteambegeleiders zich in meer of mindere mate herkent in de uitspraken.

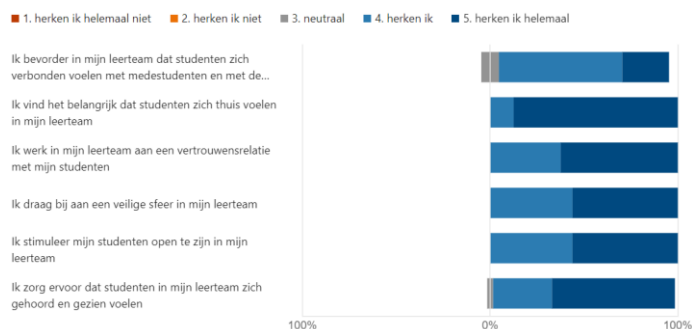
	Het leerteam fungeert als hart van de opleiding waar alles samenkomt	Het leerteam is een veilige plek waar je kan zijn wie je bent	Het leerteam is een plek waar studenten op zichzelf kunnen reflecteren	Het leerteam is een plek waar studenten van elkaar kunnen leren	Het leerteam is een plek waar persoonlijke ontwikkeling van de student centraal staat	Onderdelen van het leerteam zijn onduidelijk of lastig voor studenten of docenten	Overige antwoorden	Geen toelichting
Aantal	12	11	4	7	7	5	2	
Percentage	37,5%	34,4%	12,5%	21,9%	21,9%	15,6	6,3%	

Tabel 2 Categorieën uitspraken leerteambegeleiders over hart van de opleiding

De vijf uitgangspunten zien we niet meteen letterlijk terug in bovenstaande uitspraken en categorieën, wel zijn ze herkenbaar genoeg om te kunnen herleiden naar de uitgangspunten. Bijvoorbeeld: 'zich verbonden voelen' verwijst naar thuishaven, 'samenkomen persoonlijke en professionele ontwikkeling' naar persoonlijke ontwikkeling en beroepsidentiteitsvorming, 'regie krijgen' naar gepersonaliseerd leren.

Thuishaven

Bij het uitgangspunt thuishaven geven leerteambegeleiders vooral aan dat zij het eens zijn met de stellingen het belangrijk te vinden dat *studenten zich thuis voelen* en *ervoor zorgen dat studenten zich gehoord en gezien voelen*. (antwoord 2 en 6 in figuur 9).



Figuur 9 belangrijk voor het leerteam als thuishaven

Alle leerteambegeleiders geven in de groepsinterviews aan dat thuishaven voor hen een belangrijk uitgangspunt is. Zo noemen zij in de groepsinterviews *veiligheid, duidelijkheid, aandacht, sfeer en investeren in de relatie* als belangrijke aspecten om studenten een veilige thuishaven te bieden in het leerteam. Dit uit zich in de begeleiding bijvoorbeeld door *goed te luisteren, tijd te maken voor kennismaking, de mens te zien in de student, door zelfonthulling en door regelmatig te vragen hoe het gaat*. De sfeer bevorderen vertalen de leerteambegeleiders naar het *gezellig willen maken, bij de afsluiting van een leerteamjaar rituelen te gebruiken, en te zorgen voor rust en ontspanning*. Dat leerteams niet altijd compleet zijn en/of er een slechte opkomst is wordt door veel leerteambegeleiders herkend en als lastig beschouwd.

Accentverschillen thuishaven

Voor het uitgangspunt thuishaven komt het *belang van kaders bieden* en *duidelijkheid scheppen* iets meer naar voren bij de VT leerteambegeleiders. Het *belang van beschikbaar zijn* wordt door de Deeltijd leerteambegeleiders vaker genoemd. Leerteambegeleiders in de VT geven meerdere keren aan dat ze meer tijd zouden willen om te investeren in de relatie. Verder zijn er bij dit uitgangspunt geen noemenswaardige verschillen geconstateerd tussen VT en DT leerteambegeleiders.

Gepersonaliseerd leren

Een bijdrage aan het uitgangspunt gepersonaliseerd leren leveren de leerteambegeleiders vooral door studenten te *stimuleren van elkaar te leren* en *individuele feedback en coaching* te geven. In tabel 3 wordt het percentage dat zich herkent in de aangereikte uitspraken weergegeven.

	Ik ondersteun mijn studenten bij het maken van een persoonlijke planning	Ik stimuleer mijn studenten om van elkaar te leren door bijvoorbeeld samen opdrachten uit de werkplaats te maken	Ik geef mijn studenten individuele feedback, feedup en feedforward	Ik ben beschikbaar voor individuele coaching	Anders
Aantal	25	28	29	29	10
Percentage	78,1%	87,5%	90,6%	90,6%	31,3%

Tabel 3 Bijdrage aan gepersonaliseerd leren

Daarnaast worden genoemd leerteam is de plek waar studenten leren van ervaringen van anderen, waar zij hun eigen leerroute vormgeven en waar ze leren reflecteren. Uit de leerteambegeleidersreizen komt nog naar voren dat intervisie, motivatie, opdrachten uit de Werkplaatsen en de plek waar studenten leren leren belangrijke onderdelen zijn bij het uitgangspunt gepersonaliseerd leren.

"Ik zou het allerliefst als startpunt vanuit de relatie werken met het leerteam als spil van de opleiding"
(leerteambegeleider VT jaar 1)

"Wees zelf een spiegel voor het leerteam als hart van de opleiding"
(leerteambegeleider DT jaar 1)

Accentverschillen gepersonaliseerd leren

DT leerteambegeleiders scoren in de enquête op het uitgangspunt gepersonaliseerd leren gemiddeld duidelijker hoger dan in de VT. Een verklaring zou kunnen zijn omdat er naar verhouding minder DT respondenten waren. Waar bijvoorbeeld 64% van de VT leerteambegeleiders in jaar 1 aangeeft studenten te helpen bij hun persoonlijke planning, is dit in de DT 100%. Wat betreft het laten samenwerken aan opdrachten zien we 82,4% in de VT en 100% in de DT.

In de VT jaar 1 ligt volgens de enquête het accent meer op het *leren leren*, het formuleren van *leerdoelen* en werken aan *opdrachten* uit de Werkplaatsen. Door de VT jaar 1 wordt genoemd dat bij studenten vaak nog het beeld ontbreekt van wat wordt gevraagd. VT jaar 2 noemt aanvullend nog specifiek de *leertaken*, *voordoen en actief richting geven*, zodat studenten steeds meer leren hoe ze zelfstandig aan de slag kunnen.

In de DT jaar 1 komen *inhoudelijke doelen* voor studenten *minder* naar voren dan in de VT jaar 1. Vooral de *leerbehoefte* van de student wordt daar als leidend gezien. Bij DT jaar 2 blijven *te behalen resultaten soms onderbelicht* zo geven respondenten aan.

Persoonlijke ontwikkeling

Bij het uitgangspunt persoonlijke ontwikkeling geven leerteambegeleiders aan op de in de enquête voorgelegde manieren bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling (figuur 10). Genoemd worden vooral *ruimte geven aan studenten om persoonlijke ervaringen in te brengen* en door het *stimuleren van studenten om te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling*.



Figuur 10 Bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling door leerteambegeleiders

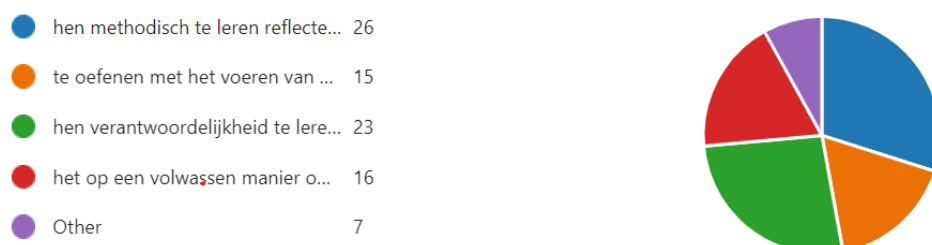
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is vooral terug te zien in de wijze van *coaching* en inzet van *middelen*.

Accentverschillen persoonlijke ontwikkeling

In de wijze van coaching en middelen zijn er accentverschillen tussen VT en DT jaar 1 en 2. De coaching in jaar 1 VT sluit vooral aan bij onzekerheid van de student met vragen als: *wie ben ik, waarom zit ik hier, wat zeg ik wel wat zeg ik niet, wat moet ik doen, wat is het leerteam voor mij?* Middelen die genoemd worden als helpend zijn de *individuele leerdoelen, het kwaliteitspel en de eindtoets (pitch)*. In de DT jaar 1 ligt bij de coaching de focus meer op *waar de student vandaan komt, het leren omgaan met chaos en hoe kan ik als student iets betekenen* voor de ander? De leerteambegeleider fungeert veel als *rolmodel*, gaat het gesprek aan en stelt open vragen. De leerteambegeleider daagt de student uit zichzelf beter te leren kennen door veel vragen te stellen en andere lagen aan te boren. Hier worden *Profileren, intervisie, feedback en reflectie* genoemd als middelen. Voor jaar 2 VT noemen de leerteambegeleiders specifiek *coachen op gedrag, de praktijk leren kennen en het leren omgaan met feedback*. Jaar 2 DT leerteambegeleiders geven aan *casuïstiek, het waardenspel, over jezelf vertellen* en het *gesprek aangaan* belangrijk te vinden.

Beroepsidentiteitsvorming

Wat betreft het uitgangspunt **beroepsidentiteitsvorming** geven in figuur 11 leerteambegeleiders in de enquête aan vooral hieraan bij te dragen door studenten *methodisch te leren reflecteren* (blauw) en hen *verantwoordelijkheid te leren nemen bij het uitvoeren van opdrachten* (groen).



Figuur 11 Bijdrage aan ontwikkeling beroepsidentiteit

Om studenten te helpen bij hun ontwikkeling tot sociaal werker geven leerteambegeleiders in de enquête meerdere voorbeelden. Deze zijn ondergebracht in categorieën (tabel 4). Meerdere antwoorden waren mogelijk. Leerteambegeleiders geven vooral aan te stimuleren *zichzelf te leren kennen* en *theorie en praktijk aan elkaar te koppelen*.

	Koppeling maken tussen theorie en praktijk	Het stimuleren van zelfstandigheid (inbreng van studenten verwachten, zelf informatie opzoeken)	Studenten stimuleren/ helpen om zichzelf te leren kennen	Het betrekken van de actualiteit (nieuws/ krantenberichten)	Studenten ervaringen laten delen van dingen die zij zelf mee hebben gemaakt en/ of hierop reflecteren	Het creëren van een veilige sfeer waarin men zijn/ haar verhaal kwijt kan	Het stimuleren van samenwerking tussen studenten	Overige antwoorden
Aantal	10	4	11	5	7	1	6	3
Percentage	31,3%	12,5%	34,4%	15,6%	21,9%	3,1%	18,8%	9,4%

Tabel 4 Voorbeelden van bijdrage aan beroepsidentiteitsvorming

Voor de beroepsidentiteitsvorming worden *verder nog professioneel gedrag, persoonlijke - en praktijkervaringen, groepsprocessen en rol van de praktijk* belangrijk gevonden. Als focuspunten zijn als in de DT *reflecteren* en *zelfregie* vaak genoemd.

Accentverschillen beroepsidentiteitsvorming

Aangaande de beroepsidentiteitsvorming is in jaar 1 VT de begeleiding vaak gericht op *stimuleren van professioneel gedrag*, waarbij *zelfonthulling, opbouwen relatie, verbinden* en *voorbeeldrol* worden genoemd. Daarnaast worden *samenwerking, groepsvorming* en persoonlijke *rugzakjes* als belangrijke thema's gezien. In jaar 2 VT komen daar omgaan met *crisismomenten, grenzen aangeven, presentiebenadering* en *praktijkervaringen* bij. In de DT jaar 1 is er aandacht voor *normatieve professionaliteit, conflicthantering, omgaan met dilemma's* en het *voeren van een professioneel gesprek*. Jaar 2 DT noemt daarbij nog *netwerken, groepen formeren, intervisie* als instrument inzetten en delen van *praktijkervaringen*.

In de DT is de begeleiding wat meer gericht op de *behoefte van de studenten*, waardoor de verschillen tussen leerteams soms groter zijn. *Praktijkervaringen* worden wel gekoppeld aan de *opdrachten*, maar ook is genoemd dat een betere *verbinding* met de Werkplaatsen wenselijk zou zijn. Die verbinding wordt in de VT jaar 2 leerteams duidelijker herkend.

Kwalificatie

De antwoorden op de enquêtevraag aan welke competenties of vaardigheden de leerteambegeleider (kwalificatie) bijdraagt in de begeleiding, zijn in tabel 5 in categorieën weergegeven. Bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. Leerteambegeleiders geven vooral aan dat studenten *leren van praktijkervaringen en leren verbanden te leggen*.

	In mijn leerteam werken studenten aan opdrachten uit de werkplaats	In mijn leerteam leren studenten verbanden te leggen tussen theorie, praktijk en ervaringen	In mijn leerteam inspireer ik mijn studenten om op een creatieve manier hun competenties te ontwikkelen	In mijn leerteam leren studenten van de praktijkervaring en van mijn leerteam	In mijn leerteam verbeteren studenten hun onderzoekende houding	Anders
Aantal	16	27	16	30	19	2
Percentage	50%	84,4%	50%	93,8%	59,4%	6,3%

Tabel 5 Bijdrage leveren aan ontwikkelen competenties en vaardigheden

Bij het uitgangspunt kwalificatie geven leerteambegeleiders verder aan aandacht te besteden aan het behalen van de *leeruitkomsten*, veelal gekoppeld aan de *opdrachten* uit de Werkplaatsen en werken aan *leertaken*. Daarnaast is zijn *praktijkbekwaamheid*, *theoriebekwaamheid* en *ontwikkelbekwaamheid* terugkerende thema's. Ook geven zij bijvoorbeeld aan met het leerteam breder te kijken naar *creatieve of onderzoekende aspecten* aan de hand van voorbeelden. Aandacht voor studievaardigheden is zowel voor jaar 1 VT als DT genoemd. Ter illustratie is een citaat toegevoegd:

"In de afgelopen periode heb ik aan het leerteam gevraagd een opdracht te maken uit het verplichte deel van het portfolio. (Binnen de werkplaats zelfregie) Dit was een opdracht waarbij er een omschrijving gemaakt moest worden van een persoonlijk herstel/verander proces, daarnaast een omschrijving wat dit proces voor een effect heeft op de manier hoe de student nu met mensen omgaat. Deze opdracht werd bij de deeltijd niet in de lessen besproken. Door deze opdracht te vragen was er een deel van de deadline voldaan, was er een moment om echt naar elkaar te luisteren, én was er een deel reflectie over eigen ontwikkeling en handelen" (leerteambegeleider DT)

Accentverschillen kwalificatie

In de VT jaar 1 ligt volgens de respondenten de nadruk meer op kwalificatie dan in jaar 2 of in de DT. Dit lijkt te maken te hebben met het feit dat studenten door de opdrachten worden gestimuleerd om doelgericht te werken. Aan het eind van het jaar laten zij in een assessment laten zien hoe ze zich ontwikkeld hebben op niveau 1 voor de beroepstaak Profileren en Positioneren. Daarnaast werken ze in het leerteam aan de beroepstaak Onderzoeken. In VT jaar 2 is er relatief veel aandacht voor de leertaken vanuit de Werkplaatsen.

"ik zou het allerliefst als startpunt vanuit de relatie werken met het leerteam als spil van de opleiding"
(leerteambegeleider jaar 1 VT)

'de focus ligt wel op de relatie maar inhoud en proces zijn ook belangrijk, idem studievaardigheden'(leerteambegeleider DT jaar 2)

'ik zou in de eerste fase veel meer aandacht willen voor het groepsproces: meer ervaren en niet alleen cognitief'(leerteambegeleider VT jaar 1)

Rol(opvatting) leerteambegeleiders

Aan de leerteambegeleiders is in de enquête en de leerteambegeleidersreis gevraagd wat hun rol opvatting is, waar bij hen in de begeleiding de focus op ligt, welke kwaliteiten een leerteambegeleider bezit en of de rol opvatting is veranderd in de loop der jaren. Leerteambegeleiders vinden de rollen die ze vervullen en de bijbehorende taken belangrijk. Er worden uiteenlopende rollen en kwaliteiten genoemd zoals *coach, expert, facilitator, begeleider, beoordelaar, wegwijzer, groepsdynamica, regelaar, zorgen voor veiligheid, de ander zien, luisteren, zelfonthulling, presentiebenadering* enz. Startende leerteambegeleiders worstelen regelmatig met wat hoort bij de rol van leerteambegeleider en wat niet, en vragen zich af: doe ik het goed? Zij geven aan behoefte te hebben aan handvatten.

Ook is meerdere malen opgemerkt dat er door de opleiding ten onrechte van wordt uitgegaan dat iedereen 'het wel kan'. Een leerteambegeleider moet volgens de respondenten in elk geval verstand hebben van groepsdynamica en van het reilen en zeilen van de opleiding. Daarnaast wordt het kunnen aansluiten bij de persoon en het leerproces gezien als een essentiële kwaliteit van de leerteambegeleider. Zij geven ook aan dat de eigen professionalisering voortdurend aandacht vraagt zich bekwaam te voelen voor de rol van leerteambegeleider. Hierna wordt beschreven hoe leerteambegeleiders vormgeven aan de eigen professionalisering.

Eigen professionalisering leerteambegeleiders

Alle leerteambegeleiders sparren regelmatig met collega-leerteambegeleiders. Leerteambegeleiders bestuderen vaak Canvas en de ISW documenten over leerteams. Zij bezoeken ook regelmatig intervisiebijeenkomsten (tabel 6).

	Ik lees de ISW documenten over leerteams	Ik verdiep mij in theorie over bijvoorbeeld groepsdynamica of samenwerkend leren	Ik laat mij coachen door een ervaren leerteambegleider	Ik bezoek regelmatig intervisiebijeenkomsten voor leerteambegleiders	Ik draai (een paar keer mee met een leerteam van een andere leerteambegleider	Ik bestudeer de Canvassites van de Werkplaatsen	Ik spar regelmatig met mijn collega-leerteambegleiders	Anderen
Aantal	26	14	10	19	1	24	32	9,4%
Percentage	81,3%	43,8%	31,3%	59,4%	3,1%	75%	100%	3

Tabel 6 Eigen professionalisering leerteambegeleiders

4.3 Deelvraag 3. Hoe ervaren studenten het leerteam als hart van de opleiding?

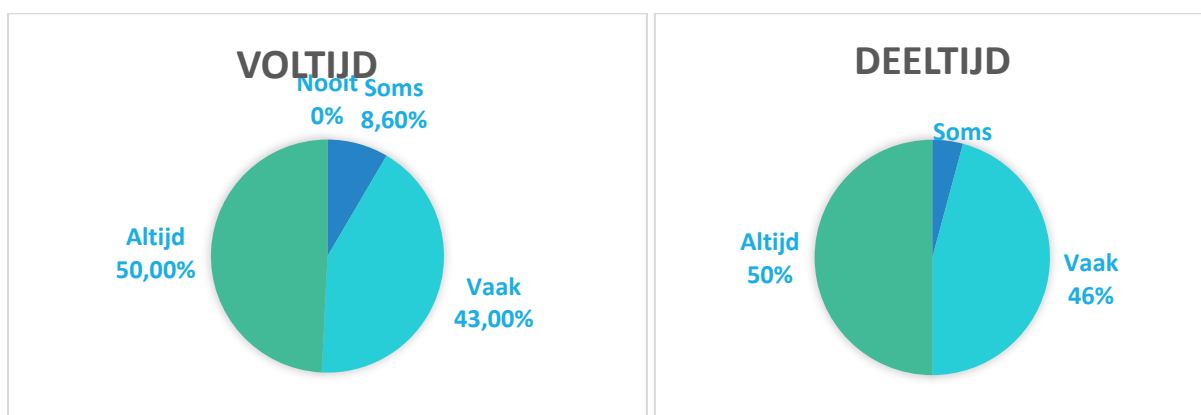
De ervaringen van studenten met het leerteam als hart van de opleiding worden in deze paragraaf eerst in het algemeen en daarna per uitgangspunt beschreven. De uitkomsten van de enquête leveren de meeste data op voor de beantwoording van derde deelvraag. De schaalvragen en de meerkeuzevragen zorgen voor een algemeen beeld en zijn ingekleurd met opmerkingen die studenten hebben gemaakt bij de open vragen. Omdat het aantal respondenten van de enquête meer dan 100 is geweest kon in de resultaten van de enquête steeds onderscheid worden gemaakt tussen VT en DT en jaar 1 en 2. Uit de focusgroep voor studenten komen aanvullend persoonlijke ervaringen van studenten naar voren, naast suggesties die studenten doen om de positie van het leerteam te versterken. Ook die zijn in deze paragraaf verwerkt.

Algemeen

Het antwoord op de derde deelvraag is dat studenten VT en DT uiteenlopende ervaringen hebben met het leerteam als hart van de opleiding. Zij herkennen wel de vijf uitgangspunten, maar niet elke student ervaart het leerteam expliciet als het hart van de opleiding. Zij noemen het leerteam *fijn, hecht, gezellig*, maar spreken ook over *chaos, demotiverend en nutteloos*. In de focusgroep was tijdens het gesprek de rode draad *verbinding* en het belang van een *team* worden. Onder bepaalde voorwaarden kan volgens de respondenten het leerteam wel als hart van de opleiding worden ervaren. Bijvoorbeeld wanneer er verbinding is en een goede leerteambegeleider. Wanneer de verbinding mist, het leerteam geen team is en daar ook niet op wordt gecoacht, dan kan het ook geen hart van de opleiding zijn merkt een student op.

“wij geven onze behoefte aan dus dan zouden we niet eerst de opdracht moeten hoeven doen die op het programma staat” (student jaar 2 VT)

Studenten geven aan dat de deskundigheid van de leerteambegeleider van grote invloed is op het leerteam. Zij noemen bijvoorbeeld als voorwaarde voor een goed functionerend leerteam dat de leerteambegeleider *verstand* dient te hebben *van de opleiding* en van *groepsdynamica*. Studenten vinden het ook belangrijk dat de leerteambegeleider vooral aansluit bij de *behoefte van studenten* in plaats van de opdracht centraal te stellen. In overeenstemming met de uitgangspunten worden in dit verband *zorgen voor veiligheid*, een *goede balans vinden tussen individuele coaching en teamcoaching*, en *gezien en gehoord worden door de leerteambegeleider* belangrijk gevonden. Een DT student geeft aan: *“Het gaat niet over het uitvoeren van taken, een leerteam begeleiden doe je met je hart. Feeling hebben en rolmodel of sociaal werker zijn met je hart”* Studenten geven ten slotte aan dat ze er last van hebben wanneer er in het leerteam een *slechte opkomst* is. Ze kunnen dan niet goed aan samenwerkingsopdrachten werken of bijvoorbeeld intervisie doen. In figuur 12 is de opkomst van studenten in het begeleide leerteam voor VT en DT in percentages weergegeven, gebaseerd op wat door de 117 respondenten van de enquête is aangegeven.



Figuur 12 Opkomst begeleide leerteams VT DT

Belangrijkste resultaten per uitgangspunt

Thuishaven

VT en DT studenten ervaren over het algemeen binding met elkaar, de leerteambegeleider en de opleiding. Zij herkennen in wisselende mate dat het leerteam hun thuishaven is. Ook geven zij aan wanneer voor hen het leerteam wél als een thuishaven wordt ervaren.

Tweedejaars VT studenten ervaren in het leerteam duidelijk meer binding met de opleiding- met het leerteam als thuishaven - dan de eerstejaars. Bij de deeltijdstudenten ervaren de eerstejaars duidelijk meer binding dan de tweedejaars. Dit wordt weergegeven in tabel 7. Respondenten konden aangeven in welke mate zij zich verbonden voelden op een schaal van 1-5.

VOLTIJD	Gemiddelde	Standaard deviatie
Jaar 1	3,69	.711
Jaar 2	4,28	.618
DEELTIJD	Gemiddelde	Standaard deviatie
Jaar 1	4,49	.454
Jaar 2	4,03	.618

Tabel 7 Mate waarin studenten zich verbonden voelen met de opleiding

Volgens de VT jaar 1 studenten moet *veiligheid* een terugkerend thema zijn in het leerteam. *Verbinding* mist soms, maar wordt als *essentieel* gezien om het leerteam thuishaven te laten zijn. Vooral in het begin van de opleiding ervaren studenten vaak onrust en chaos en is er behoefte aan *structuur*, kennis van *groepsdynamica* en van de *opleiding*. De ervaringen met leerteambegeleiders op dit gebied zijn wisselend.

De jaar VT 2 student geeft in de focusgroep aan dat een enthousiaste leerteambegeleider die ook *pijnpunten* benoemt, bijdraagt om het leerteam als thuishaven te laten ervaren. *Kennismaken* en *ieders verhaal* en de achtergrond *kennen* zorgt voor *verbinding* ervaart de DT student. In jaar 2 gaat volgens laatstgenoemde respondent iedereen meer zijn/haar eigen gang, en mist soms de verbinding. *Veiligheid creëren* door de leerteambegeleider wordt gezien als een *basisvoorwaarde* voor het leerteam als thuishaven.

"wel fijn als je in het begin meer bij de hand wordt genomen" (student jaar 1 DT)

"Ik vind het fijn dat er binnen ons leerteam een hele veilige sfeer bestaat. Op deze manier kunnen we veel persoonlijke verhalen delen en elkaar steunen. Toch heb ik het idee dat er nog meer ruimte zou kunnen zijn voor het studeren. Zoals het maken van een planning, ezelsbruggetjes, te praten over de stof, de boeken, tips, samenvattingen, enz." (student jaar 2 VT)

Gepersonaliseerd leren

Bij het uitgangspunt gepersonaliseerd leren geven studenten aan vooral aan te herkennen dat ze door hun leerteambegeleider gestimuleerd worden *van elkaar te leren, persoonlijke feedback en individuele coaching* (tabel 8).

	Mijn leerteambegeleider ondersteunt mij bij het maken van een persoonlijke planning	Mijn leerteambegeleider stimuleert mij om van elkaar te leren door bijvoorbeeld samen opdrachten uit de werkplaats te maken	Mijn leerteambegeleider geeft mij persoonlijke feedback	Mijn leerteambegeleider geeft mij individuele coaching	Anders
Aantal	29	69	74	84	15
Percentage	24,8%	59%	63,2%	71,8%	12,8%

Tabel 8 Ondersteuning door de leerteambegeleider bij gepersonaliseerd leren

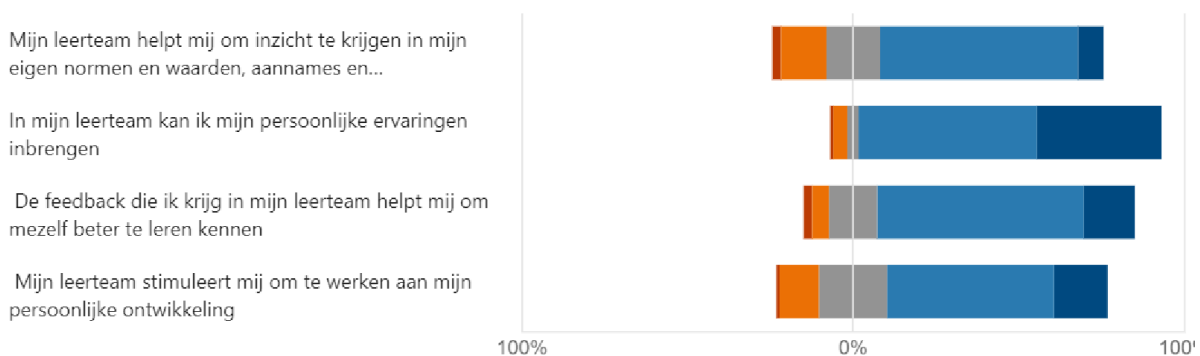
Met het onderdeel: '*mijn leerteambegeleider stimuleert mij om van elkaar te leren door bijvoorbeeld samen opdrachten uit de werkplaatsen te maken*' zijn de VT tweedejaars studenten het duidelijk meer eens dan de eerstejaars VT studenten (jaar 1 46,3% en jaar 2 76,9 %). In de DT zijn er voor dit onderdeel geen duidelijke verschillen tussen de tweedejaars en de eerstejaars studenten. (jaar 1 70,6% en jaar 2 85,7 %).

Uit de focusgroep komt naar voren dat de *behoefte* van de student belangrijker zou moeten zijn dan verplichte *opdrachten* in het leerteam. Een *goede band hebben* met elkaar wordt gezien als voorwaarde om beter te kunnen studeren en gepersonaliseerd te kunnen leren. De VT jaar 2 student geeft aan dat *veiligheid* een belangrijke voorwaarde is om te kunnen leren. Deze student geeft aan dat in het hbo-onderwijs *iedereen zijn/haar eigen ding kan doen* een valkuil is bij gepersonaliseerd leren. Versnellen, LOT en LOB zijn niet specifiek genoemd bij dit uitgangspunt.

Persoonlijke ontwikkeling

Studenten ervaren dat er in het leerteam door de leerteambegeleider aandacht wordt besteed aan de persoonlijke ontwikkeling. Studenten beantwoorden de vragen over persoonlijke ontwikkeling in de enquête op een schaal van 1= Helemaal oneens tot en met 5 = Helemaal eens. Zij ervaren vooral dat ze *persoonlijke ervaringen kunnen inbrengen* (antwoord 2) en *feedback* krijgen (antwoord 3), zie figuur 13.

■ 1. helemaal oneens ■ 2. oneens ■ 3. geen mening ■ 4. mee eens ■ 5. helemaal eens



Figuur 13 Aspecten bij persoonlijke ontwikkeling

Tweedejaarsstudenten in de VT herkennen vaker de bijdrage aan hun persoonlijke ontwikkeling dan eerstejaarsstudenten. Dit verschil is statistisch significant $t(91)=-2,244$, $p=.014$ (tabel 9).

Voltijd	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Jaar 1	3,71	.643
Jaar 2	4,03	.511
Deeltijd	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Jaar 1	4.01	.768
Jaar 2	3,58	.801

Tabel 9 Mate waarin studenten het uitgangspunt persoonlijke ontwikkeling ervaren

Tijdens het focusgroep-interview geven de jaar VT 1 studenten ook aan dat ze ervaren dat er in het leerteam aandacht is voor hun persoonlijke ontwikkeling. Als voorbeelden worden genoemd een *formulier invullen wie je bent, jezelf leren kennen* en *feedback*. Een student geeft als kritische noot aan nog nooit een *individueel gesprek* te hebben gehad met de leerteambegeleider, en vraagt zich af *“hoe belangrijk ben ik dan”*. In jaar 2 ziet de VT student dat er meer aandacht in het leerteam is voor het *persoonlijke deel*, terwijl het in jaar 1 meer over *praktische zaken* gaat.

De DT student ervaart dat er zowel in jaar 1 en 2 in het leerteam aandacht is voor *kennismaken*. *“Je vertelt je persoonlijke verhaal en waar je vandaan komt”*. Je *veilig voelen* in het leerteam en *je plek vinden* is voor deze student belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling.

*“Nu ben ik echt iets aan het doen en aan het groeien”
(student jaar 1 VT)*

ik heb mijn persoonlijke verhaal verteld en een stukje achtergrond laten zien”(student jaar 1 VT)

Beroepsidentiteitsvorming

VT en DT studenten ervaren dat in het leerteam door de leerteambegeleider een bijdrage wordt geleverd aan beroepsidentiteitsvorming. Daarnaast wordt de *voorbeeldrol* van de leerteambegeleider belangrijk gevonden. Zij geven meerdere voorbeelden bij de vraag: *wat doet jouw leerteambegeleider om je te helpen bij jouw ontwikkeling tot sociaal werker?* Deze voorbeelden zijn ondergebracht in de volgende categorieën voor VT:

- *Mijn leerteambegeleider zet aan tot reflectie*
- Mijn leerteambegeleider geeft mij feedback op gesprekken of verslagen
- *Mijn leerteambegeleider stimuleert mij om verhalen te delen*
- Mijn leerteambegeleider leert mij verantwoordelijkheid te nemen bij het uitvoeren van opdrachten
- Mijn leerteambegeleider helpt mij om op een volwassen manier om te gaan met anderen aan de hand van passende methodieken

En voor DT:

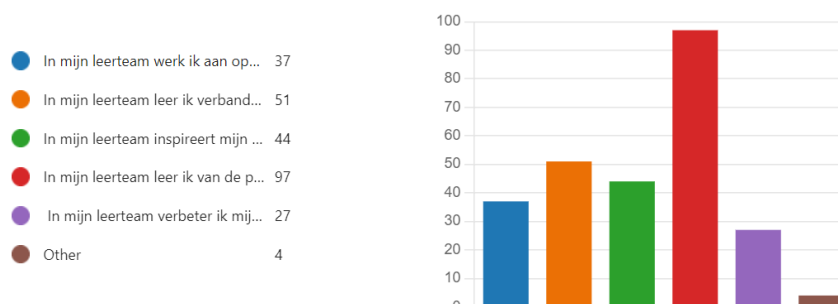
- *Mijn leerteambegeleider zet aan tot reflectie*
- Mijn leerteambegeleider helpt mij bij vragen of problemen
- Mijn leerteambegeleider zorgt voor een fijne sfeer
- *Mijn leerteambegeleider stimuleert mij om verhalen te delen*
- Mijn leerteambegeleider leert mij zelfstandig te zijn

Het valt op dat de categorieën bij VT en DT elkaar deels overlappen. Deze categorieën zijn in blauw aangegeven. Daarnaast verschilt de DT van de VT doordat feedback niet specifiek is genoemd als categorie. Bij de VT ontbreekt de categorie sfeer.

Studenten geven verder in de focusgroep aan dat zij het reflecteren op *stage- en praktijkervaringen*, het expliciet maken van *ambities* en *groepsdynamica* belangrijke thema's te vinden voor de beroepsidentiteitsvorming.

Kwalificatie

VT en DT studenten ervaren in het leerteam aandacht voor kwalificatie. Zij geven vooral aan te leren van de *praktijkervaringen van anderen* (rode balk) en te leren verbanden te leggen tussen *theorie, praktijk en ervaringen* (oranje balk). Figuur 14 geeft een beeld van wat de verdeling is tussen de aangereikte onderdelen.



Figuur 14 Aandacht voor kwalificatie

Tweedejaars studenten scoren duidelijk hoger op de *antwoordoptie In mijn leerteam werk ik aan opdrachten uit de werkplaats* (blauwe balk) dan eerstejaarsstudenten. Het verbeteren van een *onderzoekende houding* (paarse balk) wordt herkend door gemiddeld 20% van de VT studenten en 30% van de DT studenten.

Studenten geven uiteenlopende voorbeelden van kwalificatie in het leerteam. Hieronder volgen een aantal citaten:

"In het leerteam toont de leerteambegeleider interesse in al mijn competenties en durft hierin door te vragen..(VT jaar 2)

"Als mijn leerteam moeite heeft met een opdracht, dan gaan we er gezamenlijk mee bezig om die opdracht te kunnen halen " (VT jaar 1)

"In het leerteam werk aan opdrachten uit de werkplaatsen: Vaak in het onbegeleide stuk blijf ik zitten met leerteam genoten om aan de verslagen etc. te werken. Leerteam helpt elkaar bij vragen. In mijn leerteam leer ik verbanden leggen tussen theorie, praktijk en ervaringen: Naar mijn mening komen we hier vaak niet aan toe omdat er veel privé zaken worden besproken. De leerteam begeleider mag hier van mij wat vaker bij ingrijpen als gespreksleider. In mijn leerteam inspireert mijn leerteam begeleider mij om mijn competenties op een creatieve manier te ontwikkelen: De leerteambegeleider denkt mee en geeft feedback op verslagen. In mijn leerteam leer ik van de praktijkervaringen van mijn leerteam: Casussen komen niet vaak voor binnen het leerteam, jammer! In mijn leerteam verbeter ik mijn onderzoekende houding: Ja, ik wordt uitgedaagd om goed naar anderen te luisteren en niet altijd mijn mening te geven maar hetgeen van de ander er te laten zijn. Daar tegenover staat dat het mij niet altijd inspireert en te veel als een therapie sessie voelt"(DT jaar 1)

De eerstejaars VT studenten in de focusgroep geven aan het leuk te vinden om het jaar met een assessment af te ronden. Ook het leren reflecteren op de eigen ontwikkeling wordt als belangrijk gezien. DT student in de focusgroep vindt *het kwaliteitspel, reflectie* en het in samenspraak vaststellen van het programma van de leerteambijeenkomst goede ingrediënten om te werken aan de *kwalificatie*.

De resultaten van het onderzoek zijn in samenwerking met Bureau voor Beeldzaken vastgelegd in een praatplaat. Er zijn twee versies waarvan de tweede en definitieve versie terug te vinden is op de voorpagina van dit verslag en in bijlage 1.

Hoofdstuk 5 Conclusie

Hoe het leerteam als hart van de opleiding is gerealiseerd wordt duidelijk in de beantwoording van de drie deelvragen. In antwoord op de eerste deelvraag zijn vijf uitgangspunten naar voren zijn gekomen: *thuishaven, gepersonaliseerd leren, persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsontwikkeling en kwalificatie*.

De invulling van het uitgangspunt *thuishaven* blijkt een belangrijke sleutel voor het realiseren van de overige uitgangspunten. Daar ontstaat óf ontbreekt de verbinding geven studenten aan. De uitgangspunten *persoonlijke ontwikkeling, beroepsidentiteitsvorming en kwalificatie* naar de drieslag van Gert Biesta (2015) vinden hun weerslag in het theoretisch kader. Zij ondersteunen het belang van bijdragen aan kleinschalig en responsief onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2015). We zien in het onderzoek terug dat er in het leerteam naast zaken als het behalen van de leeruitkomsten ook aandacht is voor persoonsvorming en professionele ontwikkeling. Daarnaast bevordert het leerteam als kleinschalige groeperingsvorm het *gepersonaliseerd leren*, zoals ook in de ISW onderwijsvisie beschreven staat (Overkamp, 2018).

Leerteambegeleiders in zowel VT als DT geven aan de vijf uitgangspunten te herkennen en daaraan bij te dragen. Er zijn ook accentverschillen in de bijdrage die leerteambegeleiders leveren aan het leerteam als hart van de opleiding. De belangrijkste verschillen zijn dat in de VT jaar 1 de nadruk meer lijkt te liggen op kwalificatie dan in jaar 2 of in de DT. Verder lijkt in de DT de begeleiding meer gericht te zijn op de behoefte van de studenten, terwijl in de VT het accent meer ligt op het stimuleren van professioneel gedrag. Ten slotte zijn er ook accentverschillen genoemd in de coaching (aansluiten bij de 'onzekerheid' van de student in de VT versus aansluiten waar de student vandaan komt in de DT).

Studenten herkennen de uitgangspunten ook, maar ervaren in verschillende mate dat het leerteam het hart van de opleiding is. Zij noemen naast positieve ervaringen met bijvoorbeeld een goed functionerend leerteam en een deskundige leerteambegeleider ook een aantal negatieve ervaringen. De belangrijkste negatieve ervaringen zijn geen verbinding, een slechte opkomst en te weinig aandacht voor groepsdynamica. Zij noemen ook voorwaarden om het leerteam sterker als het hart van de opleiding te kunnen ervaren, zoals gezien en gehoord worden en een leerteambegeleider die verstand heeft van de opleiding.

Het belang van de rol en rolopvatting van de leerteambegeleider is gaandeweg het onderzoek steeds duidelijker naar voren gekomen. Dit belang wordt door zowel leerteambegeleiders als studenten onderschreven. Studenten hebben bepaalde, soms uiteenlopende verwachtingen van de leerteambegeleider en vinden de rol van de leerteambegeleider cruciaal om het leerteam succesvol te laten zijn. Leerteambegeleiders geven aan dat de rol van leerteambegeleider veelomvattend is. Net als de studenten vinden zij dat de rol van leerteambegeleider niet automatisch voor iedereen is weggelegd, meer is dan alleen het uitvoeren van taken en dat professionalisering nodig is.

De opleiding is erin geslaagd om het leerteam als hart van de opleiding te realiseren. In hoeverre dit gedachtegoed ook altijd zichtbaar en merkbaar is voor de studenten vraagt om verdere evaluatie door vaker in gesprek te gaan met studenten, ook in jaar drie en vier. De plaat ***Hier staan we met de leerteams*** in bijlage 1 kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren. Het verdient verder aanbeveling om de rol van de leerteambegeleider nader te onderzoeken.

Pas wanneer het leerteam als hart van de opleiding voor iedereen klópt ontstaat er werkelijk verbinding. Dan worden ook ten volle de eigen professionaliteit en de ontwikkeling van het beroep bevorderd (LOO, 2017).

Literatuurlijst

- Adviesjagers (2021). Klantreis. Wat is het en waar is het belangrijk voor? Geraadpleegd op 15 augustus 2022 via <https://www.adviesjagers.nl/klantreis/>
- Beishuizen, J.J. (2008). Does a community of learners foster self-regulated learning? *Technology, Pedagogy and Education*, 17(3), 183-193
- Biesta, G. (2015). *Prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.
- Bekker, M. (2011). *Leuker lesgeven*. Den Haag: Boom Lemma
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2018) Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness, december 2018, 756 pagina's.
- Demos, vzw (2014). Photovoice methodiek. Geraadpleegd op 15 augustus 2022 via <https://demos.be/kenniscentrum/methodiek/photovoice>
- Edes, I. et al (2015). *Leerteams in de Hogeschool Utrecht*. Een voor allen, allen voor een! Intern document. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Hogeschool Utrecht. (2015). *Onze wereld van morgen*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Overkamp, E. (red.) (2018). *Ontwerpcriteria onderwijsinnovatie Social Work*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Instituut voor Social Work. (z.d.). *Managementplan ISW 2021–2025*.
- Fransen, J. (2012). *Teaming up for learning*. Proefschrift. Heerlen: Open Universiteit.
- Praktijkplatform Social Work (2021). *Praktijkgids Social Work Voltijd en Deeltijd 2021-2022*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- ISW (2019). *Leerteamlernen in ontwikkeling jaar 1 tot en met jaar 4: van doel naar bedoeling Social Work HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Jansen, H. (2007). *Van tdl naar sdl en cdl binnen opleidingen*. Utrecht: Uitgeverij Agiel.
- Lips, K. H. J., Jansen, E. L., & Biene, M. A. W. van. (2010, september). Het collectieve leerproces in een community of learning.
- Leerteamplatform ISW (2021). *Werken in leerteams*. Intern document. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- LOO (2017). Landelijk opleidingsdocument Sociaal Werk. Gezamenlijke uitgave LOO in het domein sociaal werk van de sector hogere sociale studies. Amsterdam: SWP.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2015). *Strategische agenda voor hoger onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, directie Hoger Onderwijs en Studiefinanciering.
- Mitchell, D. (2014). *Wat echt werkt. 27 evidence based strategieën voor het onderwijs*. Huizen: Uitgeverij Pica
- Ruijters, M.C.P. (Red.)(2015). *Je Binnenste Buiten. Over professionele identiteit in organisaties*. Deventer: Vakmedianet.

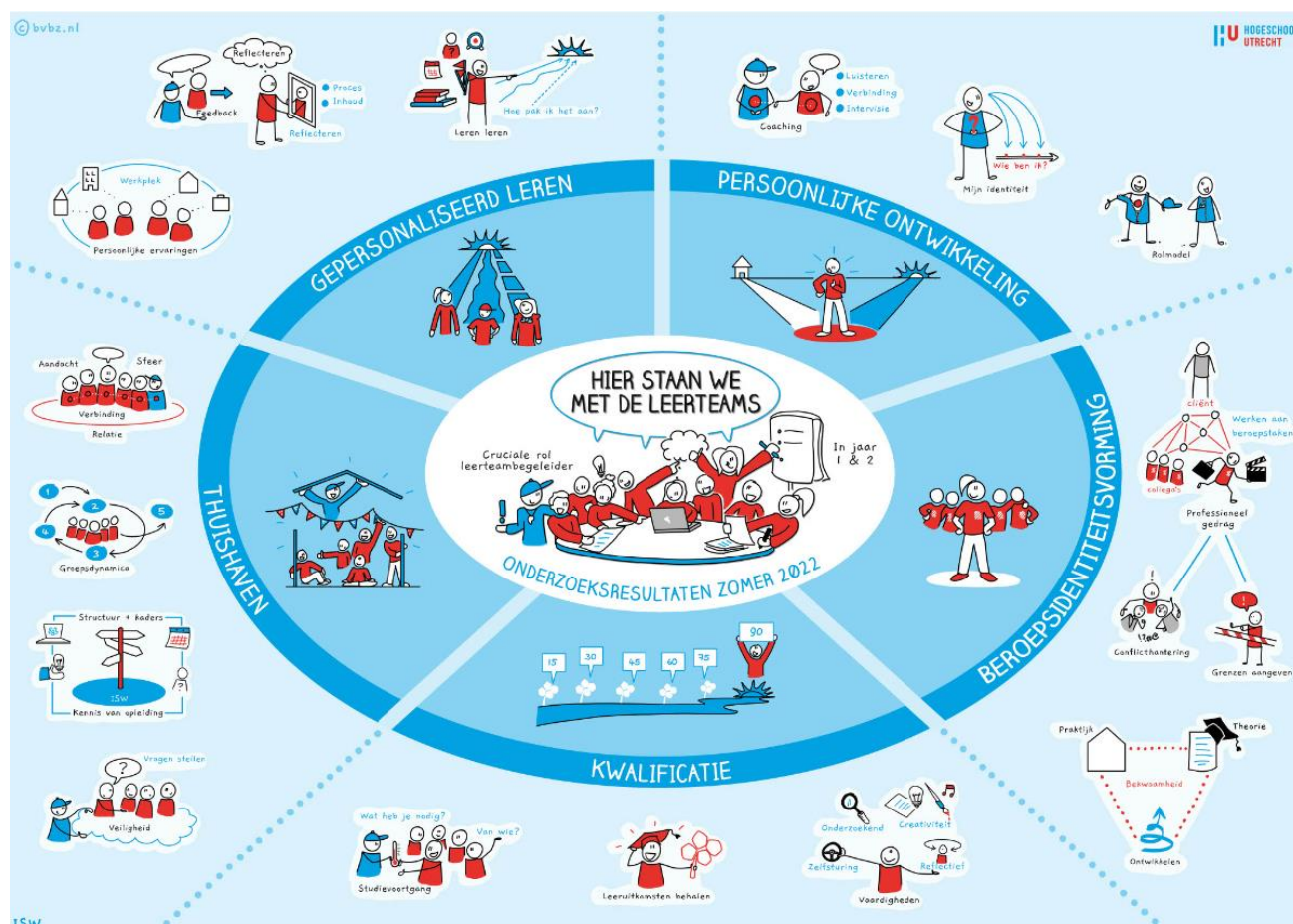
Verbeek, G. & Ponte, P. (2014). Participatie in het onderwijs. Onderzoek met en door leerlingen. Den Haag: Boom Lemma.

Verhoeven, N (2016). Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken. Amsterdam: Boom

Visual Social Work (2019). Bureau voor Beeldzaken. Utrecht: Hogeschool Utrecht

Bijlagen

Bijlage 1 Hier staan we met de leerteams



Bijlage 2 Interviewvragen grondleggers leerteamlernen

Hoe zou jij in eigen woorden het leerteam als hart van de opleiding willen omschrijven?

Waar ligt volgens jou de focus in jaar 1, jaar 2, voltijd, deeltijd?

Heb je een voorbeeld?

Hoe worden (zijn) collega's meegenomen in het gedachtengoed: hart van de opleiding?

Welke competenties of kwaliteiten moet een leerteambgl hebben, welke zijn volgens jou cruciaal?

Welke professionalisering wens je elke leerteambegeleider toe?

Welke documenten of bronnen moet ik niet vergeten te raadplegen?

Wat is volgens jou nodig voor doorwikkeling: hart van de opleiding? Welke verbeterpunten zie je?

Bijlage 3 Operationeel schema

Begrip	Dimensie	Indicator	Enquêtevraag
Gepersonaliseerd leren	student	Geeft flexibele leerroute vorm Eigen leervragen vertrekpunt Leert te leren (studievaardigheden)	In welke mate is voor jou het leerteam geschikt om jouw eigen leerroute vorm te geven? (zeer ongeschikt – ongeschikt – neutraal – geschikt – zeer geschikt) Omdat.... Het leerteam is een vrijplaats om met mijn eigen (praktijk)ervaringen aan de slag te gaan en deze betekenis te geven (altijd-meestal-neutraal- soms-nooit) Het leerteam is de plek om studievaardigheden te ontwikkelen (zeer eens – eens – neutraal - enigszins – oneens)
Gepersonaliseerd leren	leerteambegeleider	Ondersteunt bij studievaardigheden Zet passende interventies in	Op welke manieren word jij ondersteund door de leerteambegeleider bij studievaardigheden in het leerteam? ○ Geeft opdrachten voor individuele ontwikkeling ○ Stimuleert om opdrachten uit werkplaats samen maken ○ Stimuleert feedback ○ Beschikbaar voor vragen ○ Anders:
Socialisatie of persoonlijke ontwikkeling	student	Wie ben ik? Verkrijgt inzicht in eigen normen, waarden, aannames, overtuigingen Brengt ervaringen uit eigen praktijk in Legt verbandingen met de praktijk Leert deel te worden van bestaande tradities en praktijken Zet feedback als instrument in	De leerteambijeenkomsten helpen om inzicht te krijgen in mijn eigen normen en waarden, aannames en overtuigingen (mee eens –neutraal –oneens) In de leerteambijeenkomsten kan ik voorbeelden uit de beroepspraktijk inbrengen en bespreken (altijd- vaak-soms-nooit) In welke mate helpt de feedback van je leerteam om jezelf beter te leren kennen? (in hoge mate – gemiddeld – een klein beetje – niet)
Socialisatie of persoonlijke ontwikkeling	leerteambegeleider	Besteedt aandacht aan individuele ontwikkeling van de student Zet passende interventies in	Mijn leerteambegeleider stimuleert en motiveert mij in mijn persoonlijke ontwikkeling

			(in hoge mate – gemiddeld – een klein beetje – niet)
Subjectificatie of beroepsidentiteitsvorming	student	Hoe ben ik als professional? betrokkenheid en relatie Dialogoog Verantwoordelijkheid, emancipatie en vrijheid	Het leerteam helpt mij om mijn beroepsidentiteit te ontwikkelen (hoe wil ik zijn als professional)
Subjectificatie of beroepsidentiteitsvorming	leerteambegeleider		Mijn leerteambegeleider ondersteunt mij bij het ontdekken van mijn beroepsidentiteit
Kwalificatie of Competentie-ontwikkeling	student	Deelt en bespreekt ervaringen Oefent beroepsvaardigheden Ontwikkelt reflectief vermogen Theorie, praktijk en ervaring verbinden (kennis verwerven). Verweeft leren in de werkplaats, de praktijk en het leerteam Zet creativiteit in Ontwikkelt onderzoekend vermogen	In het leerteam werken we gezamenlijk aan de opdrachten uit de werkplaatsen Het leerteam is de plek waar ik beroepsvaardigheden kan oefenen Het leerteam is de plek waar ik leer reflecteren In het leerteam ontwikkel ik mijn creatief vermogen In het leerteam kan ik mijn ervaringskennis inzetten Het leerteam stimuleert mijn onderzoekend vermogen
Kwalificatie of Competentie-ontwikkeling	leerteambegeleider		Mijn leerteambegeleider helpt mij om theoretische kennis, praktijkkennis en ervaringskennis te verbinden (in hoge mate – gemiddeld – een klein beetje – niet)
Thuishaven	student	Voelt binding met medestudenten en de opleiding Ervaart vertrouwensrelatie met leerteambegeleider Leerteam is veilige omgeving	Hoe zou je de binding met je leerteam willen omschrijven? (Fantastisch-goed-matig-slecht) In hoeverre is het leerteam voor jou een veilige omgeving?
Thuishaven	leerteambegeleider		Mijn leerteambegeleider zorgt voor een veilige sfeer in het leerteam Hoe ervaar je de vertrouwensband met je leerteambegeleider?

Bijlage 4 Leerteambegeleidersreis



start

rolopvatting

uitdagingen

hoogtepunten

finish

Introductie: Verwijzen naar enquête, beelden opgehaald. Samenwerking met leerteamplatform.

In deze leerteambegeleidersreis zijn we benieuwd naar *Hoe leerteambegeleiders bijdragen aan het leerteam als hart van de opleiding. (deelvraag 2)*

We reizen max. 1.15 uur langs cruciale momenten, waarbij we dieper zullen ingaan op aspecten van jouw handelen als leerteambgl (we proberen de laag van overtuigingen, normen en waarden aan te boren). We voeren de dialoog, voel je vrij om te reageren maar je hoeft ook niet elke vraag te beantwoorden. Als gespreksleider bewaken [REDACTED] en ik dat iedereen gehoord wordt.

Het gesprek wordt opgenomen (formulier laten tekenen) en even testen.

Veel plezier!

Start (ca. 15 minuten)

Wat gebeurt er allemaal bij de start van het leerteam?

- Wat speelt er voor studenten volgens jou? Vraag naar een paar (voor)beelden
- En wat speelt er voor jou als leerteambegeleider, wat vind jij belangrijk en waarom?
- Welke doelen zijn het meest belangrijk volgens jou?

Wat doe jij als leerteambegeleider bij de start van het leerteam?

- Hoe ziet jouw eerste bijeenkomst met het leerteam er uit? Mag globaal
- Waar zet jij in het begin vooral op in als leerteambegeleider, waar ligt jouw focus? (bijvoorbeeld relatiegericht: kennismaken, procedureel: structuur bieden, inhoudelijk: info geven). Wat maakt dat jij dit zo doet?
- Vragen naar voorbeelden

Rolopvatting leerteambegeleider (ca. 15-20 min.)

Welke rollen heb jij als leerteambegeleider?

- Welke rollen heb jij als leerteambegeleider? Licht toe
- Welke accenten leg jij in je begeleiding, hoe vul jij die rollen in?
- In hoeverre is jouw rol opvatting veranderd in de loop van het jaar?

Welke kwaliteiten zet jij in als leerteambegeleider?

- Wat vind jij belangrijk om in huis te hebben als leerteambegeleider?

- Wat doe jij om vanuit jouw kwaliteiten te werken?
- Wat merken studenten daarvan?
- Wat heb jij nodig om dit te kunnen doen?

Uitdagingen (ca. 15 minuten)

Hoe draag jij als leerteambegeleider bij aan het behalen van de doelen in het leerteam?

- Wie maakt het programma en hoe?
- Wat doe jij als leerteambegeleider om de doelen voor jaar 1 te realiseren?
- Wat vind je daarbij lastig? (bijvoorbeeld studenten komen niet opdagen)

Waar schuurt het voor jou in de begeleiding?

- Welke belemmeringen ervaar jij in je begeleiding, wat kom je onderweg tegen? Vragen om voorbeelden
- Hoe komt dat denk je? Wat doe jij dan?
- Welke dilemma's komen op jouw pad in de begeleiding? (bijvoorbeeld wisseling van petten: coach, expert, beoordelaar) Heb je voorbeelden?

Hoogtepunten (ca. 15 min)

Waarmee maak jij het verschil als leerteambegeleider?

- Welke hoogtepunten in de begeleiding van je leerteam kun jij noemen? (voorbeelden)
- Wat maakt dat dit voor jou een hoogtepunt is?
- Wat doe jij dan?

Wat is volgens jou de kracht van het leerteam?

- Wat is voor jou de kracht van het leerteam?
- Waar zie je dat aan? Welke voorbeelden heb je?
- Wat draag jij daar aan bij als leerteambegeleider, wat doe jij? Voorbeelden

Finish (ca 10 min)

- Hoe sluit jij het leerteam af aan het eind van het jaar?
- Hoe evalueer jij?
- Hoe kijk je terug en vooruit met het leerteam?

Samenvatten

- Is jouw inbreng voldoende aanbod gekomen?
- Welke vraag heb je nog gemist?

Bijlage 5 Enquêtevragen studenten

Questions

Responses

117



Het leerteam als hart van de opleiding (studenten)

Beste student,

Deze korte vragenlijst gaat over de leerteams van jouw opleiding bij het Instituut voor Social Work (ISW) Hogeschool Utrecht. We willen in dit onderzoek heel graag weten hoe jij het leren en werken in jouw leerteam ervaart en of we op de goede weg zijn met de leerteams. We vinden het daarnaast heel belangrijk dat *alle* studenten hun stem laten horen. Help jij ook mee? Het invullen kost je ongeveer 5-10 minuten.

De vragenlijst is gebaseerd op de volgende 5 uitgangspunten. Het leerteam bevordert:

1. Persoonlijk leren (vraag 4 en 5)
2. Persoonlijke ontwikkeling (vraag 6)
3. Professionele ontwikkeling (vraag 7 en 8)
4. Competentieontwikkeling (vraag 9 en 10)
5. Binding met de opleiding (vraag 11)

Vraag 1-3 en vraag 12 zijn algemene vragen. In vraag 13 word je gevraagd of je mee wilt doen aan een focusgroep voor studenten. Dat betekent dat we in periode D met studenten in gesprek willen over de uitkomsten van de vragenlijst. Heel erg bedankt alvast! Corleen Knieriem mede namens het leerteamplatform ISW

1. *In welk studiejaar zit je?*

Required to answer. Single choice.

- jaar 1 VOLTIJD
- jaar 1 DEELTIJD
- jaar 2 VOLTIJD

Jaar 2 DEELTIJD

2. *Hoe vaak ben je aanwezig bij de **begeleide** leerteambijeenkomsten?*

Required to answer. Single choice.

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit

3.Hoe vaak ben je aanwezig bij de **onbegeleide** leerteambijeenkomsten?

Required to answer. Single choice.

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit
- Niet van toepassing

4.Persoonlijk leren

Required to answer. Likert.

Hier kun je aangeven wat je herkent van de stellingen

	1. helemaal oneens	2. oneens	3. neutraal	4. eens	5. helemaal eens
• Mijn leerteam is de plek waar ik kan leren (studeren)					
• Mijn leerteam is de plek waar ik leer van de ervaringen van anderen					
• Mijn leerteam is de plek waar ik mijn eigen leerroute vorm geef					
• Mijn leerteam is de plek waar ik leer reflecteren					

5.Persoonlijk leren

Required to answer. Multiple choice.

- Hoe word jij in je leerteam begeleid bij het leren? (Meerdere antwoorden mogelijk)
- Mijn leerteambegeleider ondersteunt mij bij het maken van een planning
- Mijn leerteambegeleider stimuleert mij om van elkaar te leren door bijvoorbeeld samen met mijn leerteam opdrachten uit de Werkplaats te maken
- Mijn leerteambegeleider geeft mij persoonlijke feedback
- Mijn leerteambegeleider is beschikbaar voor individuele coaching

6. Persoonlijke ontwikkeling

Required to answer. Likert.

Geef aan in welke mate je het eens bent met de stellingen:

1. helemaal
oneens 2. 3. geen
oneens mening 4. mee
eens 5. helemaal
eens

- Mijn leerteam helpt mij om inzicht te krijgen in mijn eigen normen en waarden, aannames en overtuigingen
- In mijn leerteam kan ik mijn persoonlijke ervaringen inbrengen
- De feedback die ik krijg in mijn leerteam helpt mij om mezelf beter te leren kennen
- Mijn leerteam stimuleert mij om te werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling

7. Professionele ontwikkeling

Required to answer. Multiple choice.

- Mijn leerteam helpt mij te groeien als sociaal werker door: (meerdere antwoorden mogelijk)
- te oefenen met reflecteren
- te oefenen met het voeren van gesprekken (bijvoorbeeld aannames checken, oordeel leren uitstellen enz)
- mijn verantwoordelijkheid te leren nemen bij het uitvoeren van opdrachten
- het op een volwassen manier omgaan met anderen te bevorderen

8. Professionele Ontwikkeling

Required to answer.

Multi Line Text.

Wat doet jouw leerteambegeleider om je te helpen bij jouw ontwikkeling als sociaal werker? Geef hier een voorbeeld. Enter your answer

9. Competentie-ontwikkeling

Required to answer. Multiple choice.

- Aan welke competenties of beroepstaken werk je in jouw leerteam?
- In mijn leerteam werk ik aan opdrachten uit de Werkplaatsen
- In mijn leerteam leer ik verbanden leggen tussen theorie, praktijk en ervaringen
- In mijn leerteam inspireert mijn leerteambegeleider mij om mijn competenties op een creatieve manier te ontwikkelen
- In mijn leerteam leer ik van de praktijkervaringen van mijn leerteam
- In mijn leerteam verbeter ik mijn onderzoekende houding

10. Competentie-ontwikkeling

Required to answer. Multi Line Text.

Geef hieronder een toelichting (met een voorbeeld) bij wat je bij vraag 9 hebt ingevuld.

Enter your answer

11. Binding met de opleiding

Required to answer. Likert.

In hoeverre herken je de volgende stellingen?

1. herken ik helemaal niet	2. herken ik niet	3. neutraal	4. herken ik helemaal	5. herken ik helemaal
-------------------------------	----------------------	-------------	--------------------------	--------------------------

- Ik voel mij in mijn leerteam verbonden met medestudenten en met de opleiding
- Ik voel me thuis in mijn leerteam
- Ik heb vertrouwen in mijn leerteambegeleider
- Mijn leerteambegeleider draagt bij aan een veilige sfeer in mijn leerteam
- Ik durf open te zijn in mijn leerteam
- Ik voel me gezien en gehoord door mijn leerteambegeleider

12. Algemene opmerkingen

Multi Line Text.

Dit waren de vragen van de enquête. Hier kun je je eventuele aanvullingen of suggesties nog kwijt.

Enter your answer

13. *Ik wil verder bijdragen aan dit onderzoek* door deel te nemen aan een focusgroep voor studenten*. NB. Jouw bijdrage wordt zeer op prijs gesteld. Deze bijeenkomst duurt ca. 1-1,5 uur en levert voor het onderzoek belangrijke input op. Single line text.

* Vul hieronder je leerteam en je naam in:

Enter your answer